

Relatório de Controle Interno

SENAI-SP

SUMÁRIO EXECUTIVO.....	3
GOVERNANÇA.....	5
ATIVIDADE-FIM	5
ATIVIDADE-MEIO	5
FÓRUNS DE GESTÃO	6
DESCRIÇÃO DE GOVERNANÇA	6
PESSOAS E COMPETÊNCIA.....	8
PROGRAMA CORPORATIVO DE DIVERSIDADE, INCLUSÃO E EQUIDADE.....	9
RELACIONAMENTO COM ÓRGÃOS DE CONTROLE EXTERNO.....	10
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.....	10
CONTROLE INTERNO.....	10

SUMÁRIO EXECUTIVO

O SENAI-SP disponibilizou, no final do primeiro trimestre de 2025, o Relatório de Gestão do exercício de 2024 apresentado aos órgãos de controle interno e externo como Prestação de Contas Anual a que esta Unidade está obrigada, nos termos do art. 70 da Constituição Federal, elaborado na forma de relato integrado, de acordo com as disposições da Instrução Normativa TCU no 84 de 22/04/2020 e Decisão Normativa TCU no 198 de 23/03/2022. No primeiro trimestre de 2026 será divulgado o Relatório de Gestão do Exercício de 2025.

A elaboração do documento atende o propósito de realizar, junto a todas as partes interessadas, uma prestação de contas sobre sua gestão e entregas, em um contexto de transparência e ampla divulgação dos dados.

O Relatório de Gestão do Exercício, em conjunto com a Prestação de Contas, o Rol de Responsáveis e as Demonstrações Contábeis, integram a proposta de comunicação e atendem aos elementos obrigatórios da Instrução Normativa 84/2020 – TCU e Decisão Normativa TCU nº 198/2022.

Os resultados apresentados nos Relatórios de Gestão também estão detalhados e disponíveis no sítio eletrônico da Entidade, especificamente na área “Transparência SENAI-SP”: <https://transparencia.sp.senai.br/>.

Conforme calendário estabelecido pelo Departamento Nacional, segundo legislação aplicável e determinações do TCU, as publicações da transparência vêm ocorrendo nos prazos estabelecidos. No primeiro trimestre são publicadas as informações relativas ao encerramento do exercício, bem como publicações mensais e trimestrais do ano corrente. Dentre temas consonantes com a Governança da Entidade, destacam-se:

- Relatório de Gestão;
- Relatórios do módulo de Integridade:
 - Relatórios e Informes de Fiscalização TCU - anual;
 - Relatório de Controle Interno – trimestral;
 - Demonstrativo dos Resultados da Ouvidoria – anual;
 - Demonstrativo dos Resultados do SAC – anual; e
 - Relatório dos Canais de Acesso à Informação - anual.

O Relatório de Gestão apresenta, de forma integrada, as ações implementadas, os resultados alcançados e os recursos mobilizados pelo SENAI-SP ao longo do exercício.

Por meio dos Relatórios e Informes de Fiscalização TCU, é realizado o monitoramento das recomendações e determinações realizadas junto às áreas envolvidas, com o intuito de promover o alinhamento necessário para otimização do processo de implementação de melhorias no ambiente institucional.

Os demais relatórios demonstram o arcabouço de ações voltadas ao relacionamento com as partes interessadas, como funcionários, clientes, fornecedores, comunidade e órgãos de controle. Eles apresentam as ações desenvolvidas pela entidade para receber manifestações de qualquer tipo, sendo elas críticas, elogios, sugestões e até as denúncias, quais serão tratadas pelo canal de atendimento mais adequado.

No Relatório dos Canais de Acesso à Informação é possível conhecer os canais de atendimento e sistemas utilizados para controle das manifestações.

Além dos relatórios acima elencados, é importante destacar que o Código de Ética, reformulado no final de 2024, vem sendo amplamente divulgado entre funcionários em 2025. No presente ano, foi implantada ainda obrigatoriedade de assinatura de termo para a comprovação de ciência de seu conteúdo e o respectivo compromisso com as condutas esperadas. Torna-se relevante mencionar que o Código de Ética ultrapassa as fronteiras da Entidade abrangendo clientes e fornecedores, havendo também, para este último grupo, o Termo de Integridade para fornecedores que descreve o compromisso que as empresas devem adotar com as condutas de integridade previstas pelo SESI-SP e SENAI-SP.

Ainda neste elenco de temas que abordam a Governança e relações da Entidade com as partes interessadas, o SENAI-SP revisou em 2025 as Políticas de Segurança da Informação, que foi ainda complementada, informações sobre atendimento à LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados, Termo de Sigilo e Confidencialidade e Autorizações de Uso de Dados, Imagem e Voz para atividades específicas, quando aplicáveis, para garantir a transparência no uso das informações e resguardar dados que tenham caráter sigiloso e/ou sensível.

GOVERNANÇA

O modelo de governança do SENAI-SP objetiva a elevação dos patamares de produtividade e de eficiência da Entidade, dentro de um contexto de conformidade e gestão dos riscos. Constituem objetivos permanentes do modelo de gestão adotado:

- ampliar o atendimento à indústria e à sociedade, por meio de reforço de uma atuação em rede;
- atuar de forma sistêmica, criando soluções integradas para as necessidades das indústrias e do mercado de trabalho, qualificando recursos humanos e promovendo o desenvolvimento tecnológico e a inovação dos processos produtivos;
- exercitar o conceito de competência global, tratando a formação do trabalhador como um processo único e integral;
- beneficiar-se da complementariedade dos negócios próprios do SENAI-SP e do SESI-SP, em favor do mesmo cliente e do mesmo mantenedor.

Portanto, as várias instâncias de gestão do SENAI-SP estão organizadas por meio de modelo verticalizado e operam com base no princípio funcional. Adicionalmente, a governança da Entidade ocorre por meio da operação das estruturas, conforme detalhado a seguir.

ATIVIDADE-FIM

A estrutura organizacional da atividade-fim do SENAI-SP abrange as Gerências que atuam com o propósito de:

- avaliar a qualidade das ofertas institucionais;
- formular planos táticos para os serviços empreendidos;
- desenvolver novos serviços ou implementar novas estratégias de atuação;
- organizar e distribuir os recursos para as unidades operacionais.

Esse modelo preconiza o estabelecimento de processos matriciais que articulam conhecimentos, diretrizes e estratégias para as unidades operacionais.

ATIVIDADE-MEIO

O modelo organizacional do SENAI-SP contempla a estrutura da Unidade Corporativa.

Trata-se de unidade que opera com o propósito de atender às demandas das áreas de atuação do SENAI-SP e SESI-SP, por meio da integração dos processos comuns e do estabelecimento de modelo de gestão único. Tal integração está sustentada no princípio de manter a independência contábil, orçamentária e financeira das Entidades. A meta é assegurar processos que conciliem gestão mais racional dos recursos por meio da eliminação das atividades coincidentes e redundantes.

FÓRUNS DE GESTÃO

A decisão sobre temas estratégicos e de maior relevância ocorrem na Superior Administração, que é composta pelo Conselho Regional, Diretoria Regional e Diretoria Corporativa.

Sempre que necessário, a Superior Administração é assessorada pelo Comitê de *Compliance*, pela Assessoria de Conformidade e pela Comissão de Ética, que possuem como principal objetivo a identificação e mitigação de riscos, integridade e adequação dos processos, além do cumprimento das normas internas e externas. O funcionamento do mencionado Comitê de *Compliance* e da Comissão de Ética não prevê qualquer subordinação às outras instâncias representadas na estrutura organizacional.

No primeiro semestre de 2025 foram realizadas as ações preconizadas no Programa de Integridade do SENAI-SP. Entre elas, merecem destaque a realização de avaliação de maturidade da Gestão de Riscos e a implantação gradativa de melhorias tecnológicas para os Canais de Acesso à Informação. Destaque-se, ainda, a apresentação e discussão, no Comitê de Compliance, de orientações dos órgãos de fiscalização e controle para outras entidades do Sistema S e para outros Departamentos Regionais do SESI e do SENAI, com aspectos que representam potenciais riscos de integridade a serem evitados.

DESCRIÇÃO DE GOVERNANÇA

O SENAI-SP, entidade de direito privado, conta com modelo de financiamento que prevê receita de contribuição das indústrias e possui uma estrutura de Governança Corporativa, que segundo o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), pode ser compreendida como:

[...] Governança corporativa é o sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo o relacionamento entre sócio, conselhos de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas. As boas práticas de governança corporativa convertem princípios básicos em recomendações objetivas, alinhando interesses com a finalidade de preservar e otimizar o valor econômico de longo prazo da organização, facilitando seu acesso a recursos e contribuindo para a qualidade da gestão da organização, sua longevidade e o bem comum.¹

¹ Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/conhecimento>. Acesso em 12 fev. 2025.

No âmbito do SENAI-SP, a definição acima se aplica, com exceção para:

Cotistas ou acionistas – que, nesse caso, são substituídos pelos industriários, trabalhadores das indústrias e a sociedade (representados pelos membros do Conselho Regional), que compõem as principais partes interessadas na organização;

Valor econômico de longo prazo – que se traduz, no caso da Entidade, no seu valor social, cuja mensuração ocorre por meio da determinação do benefício que oferece para as indústrias e os indivíduos.

Merecem destaque os valores éticos preconizados pela Entidade, formalizados em seu Código de Ética² e amplamente divulgados para todos os colaboradores. O documento:

- formaliza princípios que pautam as bases de relacionamento e conduta a serem adotadas pelos colaboradores;
- reforça missão, visão, valores institucionais e estabelece os demais compromissos da Entidade para com a sociedade; e
- apresenta atitudes e relações éticas para todos aqueles que representam o SENAI-SP junto às partes interessadas.

A Estrutura de Governança Corporativa do SENAI-SP também integra as partes interessadas. Desta forma, a observação de seus interesses e a proteção de seus direitos são assegurados também pelo seguinte conjunto de normas, regulamentos e orientações:

- Regimento do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial;
- Regulamento para Contratação e Alienação - RCA do SENAI;
- Acordo Coletivo de Trabalho;
- Plano de Contas do Sistema Indústria;
- Plano de Centros de Responsabilidade do Sistema Indústria e Manual de Procedimentos Orçamentários do Sistema Indústria;
- Comunicados, Instruções de Serviço e Resoluções da Direção do SENAI-SP; e
- Estrutura Organizacional do SENAI-SP.

A estrutura organizacional, outro componente crítico da estrutura de governança, prevê um Conselho Regional, que, entre outras atribuições, é responsável pela aprovação e execução dos planos institucionais, o que inclui resultados qualitativos, quantitativos e uso dos recursos.

O Conselho Regional, apesar de estar subordinado às diretrizes e normas gerais prescritas pelos órgãos nacionais e dos órgãos fiscalizadores, opera de forma autônoma

² SENAI-SP. Código de Ética. São Paulo: 2019. Atualizado pela RE-22/2019, de 16/10/2019 e pela RE-03/2024, de 11/09/2024. Disponibilizado na INTRANET do SENAI-SP e no Portal da Transparência.

no que se refere à definição das prioridades, estratégias e meios para cumprimento da missão institucional.

Adicionalmente, configura papel do Conselho Regional garantir a adoção de boas práticas de governança, assegurando uma gestão transparente, conforme e responsável.

No sentido de apoiar a sua ação, o Conselho Regional do SENAI-SP constituiu o Comitê de Compliance, com o papel de assessorar o seu Presidente e demais membros no que tange aos riscos, integridade e adequação dos processos, além do cumprimento das normas internas e externas estabelecidas para o SENAI-SP. Vale ressaltar que o funcionamento do mencionado Comitê não prevê qualquer subordinação às outras instâncias representadas na estrutura organizacional.

Cumprir destacar que as propostas de aprovação e os relatórios de acompanhamento de resultados e de emprego dos recursos apresentados ao Conselho Regional são organizados segundo codificação sistematizada de centros de custos, planos de contas e códigos orçamentários, que refletem um modelo nacional para o registro contábil, lotação de funcionários e outros procedimentos. Regionalmente, tais estruturas são conceituadas e controladas pela Gerência de Planejamento e Controladoria e pela Gerência Sênior Contábil e Financeira da Entidade.

Finalmente, quanto ao compromisso com a excelência, estão formalizados no mapa estratégico do SENAI-SP, os objetivos estratégicos que buscam o alinhamento das ações da Entidade com as principais demandas das indústrias e da sociedade por desenvolvimento sustentável do país.

PESSOAS E COMPETÊNCIA

Em 2024, o SENAI-SP obteve um importante reconhecimento no campo da gestão organizacional ao ser certificado como um excelente local para se trabalhar. A certificação foi concedida pela instituição global *Great Place to Work* (GPTW), referência na avaliação de clima organizacional, destacando a instituição no cenário corporativo pela qualidade de sua gestão de pessoas e ambiente de trabalho. Em 2025 tiveram continuidade as ações de capacitação no âmbito dessa iniciativa.

Durante a aplicação da metodologia da pesquisa de clima organizacional, registrou-se um expressivo engajamento por parte dos colaboradores, atingindo o patamar de 85% de participação e 77% no *Tust Index*, um indicativo sólido da percepção positiva em relação ao ambiente de trabalho proporcionado pelo SENAI-SP.

Dentre as dimensões avaliadas, o maior destaque ficou para o orgulho em trabalhar na organização, demonstrando de maneira contundente o reconhecimento e a valorização, por parte dos colaboradores, do impacto social promovido pela instituição.

Esse resultado reforçou o comprometimento da organização com sua missão e o alinhamento de seus profissionais com os valores institucionais. Os resultados obtidos reafirmaram o compromisso da instituição com a excelência na gestão de pessoas e a relevância de suas ações para o bem-estar e a satisfação de seus colaboradores. As informações colhidas servirão como base para a implementação de iniciativas que contribuam para a evolução contínua da gestão organizacional e para a consolidação do SENAI-SP como uma instituição de referência em sua área de atuação.

Foi divulgado em 2025 o Código de Conduta Ética do SESI-SP e SENAI-SP, reformulado em 2024, por diversos meios, como workshops e encontros técnicos, reforçando o compromisso coletivo com uma cultura organizacional íntegra, transparente e respeitosa.

Ainda em 2025, o SESI-SP e SENAI-SP lançou o Programa de Desenvolvimento de Líderes (PDL), dedicado aos Gerentes e líderes, uma iniciativa estratégica em parceria com a Fundação Dom Cabral (FDC).

PROGRAMA CORPORATIVO DE DIVERSIDADE, INCLUSÃO E EQUIDADE

O SENAI-SP obteve, em 2024, a Certificação pelo Pacto de Promoção da Equidade Racial, tornando-se uma das primeiras organizações no país a conquistar esse reconhecimento. Essa conquista reforçou o compromisso institucional com a promoção da diversidade, alinhando-se à missão de fomentar um ambiente mais inclusivo e equitativo.

A certificação integrou um conjunto de iniciativas estratégicas dentro do Programa Corporativo de Diversidade, Inclusão e Equidade, que também incluiu a realização de um censo organizacional, ação essencial para o mapeamento do perfil étnico dos colaboradores, a identificação de lacunas de representatividade e a geração de dados relevantes para a formulação de políticas institucionais mais eficazes e a formalização do posicionamento institucional sobre o tema. A adesão ao censo alcançou cerca de 80% dos colaboradores, evidenciando um alto nível de engajamento interno. Além disso, 68% dos participantes expressaram uma percepção positiva sobre a imagem da instituição em relação à diversidade e inclusão, demonstrando avanços significativos na construção de um ambiente organizacional mais diverso e representativo.

No primeiro semestre de 2025 o curso "Raça e Etnia no Brasil: Uma Jornada Histórica e Contemporânea" foi disponibilizado para todos os colaboradores SESI e SENAI. Esse é o primeiro letramento de uma série de treinamentos de Diversidade e Inclusão voltados ao fortalecimento da cultura de diversidade, equidade e inclusão em nossa organização. Estruturado em formato digital na plataforma do SENAI EAD, o treinamento tem a duração de 50 minutos e ainda conta com um e-book.

Ainda no primeiro de 2025 foi disponibilizado o curso EAD Trilhas de Carreira. Esse curso de aprendizado foi especialmente desenvolvido para impulsionar o crescimento profissional do SESI-SP e do SENAI-SP.

O curso integra conteúdos valiosos, insights transformadores e ferramentas que ajudam os colaboradores do SESI-SP e do SENAI-SP a trilharem novos caminhos em suas jornadas.

RELACIONAMENTO COM ÓRGÃOS DE CONTROLE EXTERNO

Buscando a melhoria contínua da sua gestão, por meio do aprimoramento das práticas de Compliance e transparência, o SENAI-SP mantém estreito relacionamento com o TCU, no sentido de avaliar as recomendações expedidas por esse órgão de controle, bem como de monitorar os planos de ação elaborados por seus gestores, tendo em vista os esclarecimentos necessários àquela Corte.

Adicionalmente, as deliberações realizadas em 2024 encontram-se detalhadas no endereço eletrônico: <https://transparencia.sp.senai.br/integridade#RelatoriosTCU>.

AValiação DE DESEMPENHO

Avaliação de Desempenho Em 2024, teve início a execução da primeira etapa do projeto de avaliação de desempenho institucional, com o objetivo de estabelecer uma metodologia estruturada para reconhecer méritos. A iniciativa abrange avaliações de performance em múltiplos níveis — unidades e equipes da administração central — garantindo uma visão abrangente do desempenho organizacional.

No segundo semestre, foram divulgados mensalmente os resultados de cada unidade em relação ao conjunto de metas e indicadores estabelecidos para o SENAI-SP. Essa estratégia permitiu a análise da adequação dos indicadores selecionados, além de aprimorar a compreensão da metodologia adotada. Os resultados individualizados já estão disponíveis para as unidades e, ao término do exercício, foram consolidados e divulgados, fortalecendo a cultura de transparência e alto desempenho.

Como parte desse movimento, foi realizada a primeira avaliação de desempenho da área corporativa, cujo resultado servirá de base para a construção de planos de ação voltados à melhoria contínua. Nessa fase inicial, a Diretoria Corporativa obteve uma média de 7,39, e as sugestões e críticas formalizadas serão incorporadas ao Plano de Ação da Diretoria para 2025, reforçando o compromisso com a excelência na gestão.

CONTROLE INTERNO

O controle interno no SENAI-SP é um processo conduzido pela estrutura de governança, administração e profissionais, visando proporcionar segurança na realização dos objetivos operacionais, de divulgação e conformidade. As ações de controle interno buscam mitigar riscos e contribuir para alcançar os objetivos institucionais, sendo integradas e realizadas por diferentes linhas de defesa, incluindo, por exemplo, a auditoria interna.

O sistema de controle interno engloba atividades, planos, rotinas de trabalho, métodos e procedimentos integrados para garantir conformidade e verificar o cumprimento das

leis e regulamentações aplicáveis, bem como de elevados padrões de integridade corporativa. No SENAI-SP, o controle interno busca, entre outros objetivos, uma execução ordenada e ética das operações, transparência, conformidade legal e proteção de ativos.

Para apoiar essas ações, o SENAI-SP utiliza uma ampla gama de ferramentas tecnológicas, como o sistema de gestão integrada (ERP), módulos para controle patrimonial e de projetos, sistemas de registro e controle de atividades, painéis de controle (dashboard) e soluções de *Business Intelligence* (BI) para auditoria remota e contínua, entre outros, para garantir a eficiência e eficácia das operações e o cumprimento das obrigações legais e regulamentares, incluindo a LGPD.