RELATÓRIO DE CONTROLE INTERNO

3º TRIMESTRE 2026

SESI
DEPARTAMENTO REGIONAL DO RIO DE JANEIRO



Firjan SESI

Sumário

1. SOBRE ESTE RELATÓRIO 3
2. GOVERNANÇA E CULTURA 3
2.1. RELACIONAMENTO COM ÓRGÃOS DE CONTROLE EXTERNO 3
2.2. PRESTAÇÃO DE CONTAS E RELATÓRIO DE GESTÃO 3
2.3. TRANSPARÊNCIA 6
3. PROGRAMA DE INTEGRIDADE CORPORATIVA 7
3.1. APOIO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO 7
3.2. ASSESSORIA EXTERNA 8
3.3. INSTÂNCIAS DE GOVERNANÇA, ÉTICA E INTEGRIDADE 18
3.4. ANÁLISE DE RISCOS 20
3.5. POLÍTICAS INTERNAS 23
3.6. MONITORAMENTO 24
4. CONSCIENTIZAÇÃO E TREINAMENTO 24
4.1. PLATAFORMA DE APRENDIZAGEM CORPORATIVA FIRJAN 24
4.2. RODADAS DE INTEGRIDADE – NÚCLEO DE SOLUÇÕES DE INTEGRIDADE 25
4.3. RODADAS DE INTEGRIDADE – RISCOS 27
4.4. RODADAS DE INTEGRIDADE – COMPLIANCE 29
4.5. REDE DE INTEGRIDADE – GUARDIÕES DE RISCOS 31
4.6. REDE DE INTEGRIDADE – GUARDIÕES DE COMPLIANCE 33
4.7. OUTROS TREINAMENTOS 33
4.8. PLANO DE COMUNICAÇÃO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE 34
5. TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO 39
5.1. SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO – ATUALIZAÇÕES E INICIATIVAS 39
6. PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS 40

1. SOBRE ESTE RELATÓRIO

Este relatório tem como objetivo apresentar as ações implementadas no terceiro trimestre de 2026 para assegurar a eficácia dos controles internos do Serviço Social da Indústria do Rio de Janeiro (SESI/RJ), contribuindo para o fortalecimento da Governança Corporativa, da Gestão de Riscos e do Programa de Integridade, e para a proteção de seus processos operacionais e de gestão. As informações que serão apresentadas evidenciam o compromisso do SESI/RJ com a integridade e transparência na condução de seus negócios.

2. GOVERNANÇA E CULTURA

2.1. RELACIONAMENTO COM ÓRGÃOS DE CONTROLE EXTERNO

Como parte integrante do desenvolvimento de suas funções institucionais, o SESI/RJ busca, permanentemente, o aperfeiçoamento de seus controles internos, práticas de compliance e integridade, bem como a transparência dos seus atos de gestão.

Nesse contexto, mantém relacionamento harmonioso com o Tribunal de Contas da União e a Controladoria-Geral da União, a fim de atender as demandas recepcionadas, bem como pautar suas ações à luz das orientações emanadas desses órgãos de controle.

2.2. PRESTAÇÃO DE CONTAS E RELATÓRIO DE GESTÃO

A prestação de contas visa garantir a transparência e a responsabilidade na administração, apoiar as decisões sobre a alocação de recursos e fornecer informações aos usuários de bens e serviços públicos. Além disso, é um dever constitucional e os resultados da gestão dos recursos devem estar alinhados aos objetivos de interesse coletivo. A prestação de contas do SESI/RJ atende às determinações do Tribunal de Contas da União (TCU) e aos demais normativos aplicáveis.

A atuação proativa e focada na melhoria de seus controles e no atendimento às demandas dos órgãos reguladores externos traz benefícios inegáveis para o SESI/RJ, merecendo destaque o fato de que todas as Prestações de Contas submetidas aos colegiados do Tribunal foram devidamente aprovadas.

Oportuno destacar as deliberações atualmente em tratativa junto ao Tribunal de Contas da União e à Controladoria-Geral da União.

Quadro da situação de atendimento das demandas da CGU	
Relatório de Auditoria	Recomendações
Relatório de Auditoria n° 1365505	1552668 e 1552670
Descrição sucinta das recomendações	

Recomendação nº 1552668: Aprovar um plano regional de aplicação dos recursos oriundos de superávits que considere a manutenção da saúde financeira e o nível esperado de entesouramento do SESI/RJ, mas que seja alinhada com os encargos que lhe incumbe, em atendimento ao princípio da finalidade pública que deve permear os atos por ele praticados. Recomendação nº 1552670: Aprovar um plano de investimentos em imóveis que estabeleça critérios para as decisões sobre as aquisições, reformas e alienações de imóveis tendo por base a capacidade produtiva das unidades existentes e a demanda de serviços por áreas geográficas e de acordo com o público-alvo, utilizando-se de um prévio mapeamento e identificação das necessidades finalísticas e orçamentárias e os critérios mínimos que devem ser observados nos projetos de aquisição, tão logo definido um modelo pelo Departamento Nacional do SESI.
Providências adotadas / Ações implementadas
As medidas cabíveis para o integral cumprimento das recomendações foram adotadas pelo Departamento Regional no Estado do Rio de Janeiro do SESI (SESI/RJ), em estrita conformidade com o prazo estabelecido pela Unidade de Auditoria da Controladoria-Geral da União, culminando na conclusão do monitoramento pela CGU em virtude do atendimento das recomendações.

Quadro da situação de atendimento das demandas do TCU	
Processo	Recomendação
TC 006.601/2024-3	Acórdão nº 1.613/2025 – Plenário (Item 9.2)
Descrição sucinta da recomendação	
9.2. recomendar aos departamentos regionais do Sesi no estado do Rio de Janeiro e no Distrito Federal, nos termos do art. 11 da Resolução TCU 315/2020, que adotem providências com vistas à melhoria do desempenho operacional na área de educação, especialmente no sentido de reduzir o “custo hora-aluno do Ensino Fundamental” e o “custo hora-aluno do Ensino Médio”, em consonância com o princípio da eficiência;	
Providências adotadas / Ações implementadas	
As medidas necessárias ao integral cumprimento da recomendação encontram-se em fase de implementação pelo Serviço Social da Indústria – Departamento Regional do Rio de Janeiro (Sesi/RJ), em estrita conformidade com o estabelecido pelo Tribunal de Contas da União.	
Processo	Determinação
TC 019.283/2023-7	Acórdão nº 2.840/2025 - Plenário
Descrição sucinta da determinação	
9.2. determinar, com fundamento no art. 4º, incisos I e II, da Resolução-TCU 315/2020, ao Serviço Social do Comércio – Departamento Regional do Rio de Janeiro, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – Departamento Regional do Rio de Janeiro, Serviço Social da Indústria – Departamento Regional do Rio de Janeiro e Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – Departamento Regional do Rio de Janeiro que, no prazo de 30 (trinta) dias, apresentem plano de regularização de seus regulamentos e planos de custeio, de modo a assegurar a paridade contributiva nas despesas administrativas de suas entidades fechadas de previdência complementar, em consonância com a orientação da Superintendência Nacional de Previdência Complementar exarada no Parecer 156/2014/CONJUR MPS/CGU/AGU;	
Providências adotadas / Ações implementadas	
As medidas necessárias ao integral cumprimento da determinação foram adotadas pela entidade, tendo sido apresentado, no prazo fixado pela Corte de Contas, plano de regularização de seus regulamentos e planos de custeio, com vistas a assegurar a paridade contributiva nas despesas administrativas de suas entidades fechadas de previdência complementar. Cumpre ressaltar que, por meio do Acórdão nº 2.840/2025 – TCU – Plenário, o processo TC 019.283/2023-7 foi encerrado, em razão da apreciação de mérito e após a conclusão das comunicações processuais. O	

monitoramento das deliberações proferidas passará a ser realizado no âmbito do processo TC 003.261/2026-3.

Processo	Determinação
TC 006.889/2026-3	Acórdão nº 1424/2026 - Plenário

Descrição sucinta da decisão
9.3. dar ciência à Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro (Firjan) sobre as seguintes impropriedades/falhas, identificadas no Processo de Seleção com Disputa (SC) 325/2025, para que sejam adotadas medidas internas com vistas à prevenção de outras ocorrências semelhantes: 9.3.1. contradição entre a forma eletrônica do certame e a previsão de acesso presencial às informações do certame, inclusive sobre o orçamento estimado, situação que pode onerar e dificultar a participação de interessados, contrariando os princípios da motivação, da razoabilidade, da transparência e da competitividade; 9.3.2. ausência de divulgação, no portal de licitações do Sistema Firjan, de recurso administrativo e contrarrazões antes de seu julgamento e de outros importantes elementos licitatórios (documentos de habilitação, prova de conceito, ata parcial da sessão pública etc.), desatendendo os princípios da publicidade e da transparência, o art. 3º do Regulamento para Contratação e Alienação do Sesi e do Senai; 9.3.3. imprecisão, no item 10.4.2.4 do edital, quanto à exigibilidade da apresentação de balanço e demonstrações contábeis registrados no Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), dificultando a aplicação da exigência e o seu cumprimento pelos licitantes, descumprindo o princípio da transparência e os requisitos de clareza e completude do edital 9.3.4. não abertura de oportunidade para apreciação por todos os licitantes de novos documentos apresentados pelo licitante vencedor, em prejuízo do direito recursal e contrariando os princípios do contraditório e da ampla defesa; 9.3.5. realização de diligência para verificar a veracidade e abrangência das informações constantes de atestado de capacidade técnica (ACT) junto ao respectivo licitante, e não ao emitente do atestado, em prejuízo à observância dos princípios da impessoalidade, da isonomia e da verdade material; e 9.3.6. previsão, na parte inicial do item 4.4.d do edital, de vedação à participação de empresas em processo de fusão, cisão ou incorporação, que se revelou inadequada por ser qualitativa e economicamente desvantajosa para a Administração, se cumprida, contrariando os princípios da motivação, da prevalência do interesse público, da razoabilidade, da eficiência e da economicidade;
Providências adotadas / Ações implementadas
Após ciência dos apontamentos efetuados pelos órgãos de controle, a Firjan e suas Instituições adotaram as medidas necessárias à prevenção da reincidência de ocorrências semelhantes, promovendo ajustes em seus processos, controles e procedimentos internos. Cumpre ressaltar que, conforme consignado no Acórdão nº 1424/2026 – Plenário, o mérito da matéria foi devidamente apreciado pelo Tribunal, tendo o processo sido regularmente encerrado após a realização das comunicações processuais pertinentes.



O Relatório de Gestão do Exercício de 2025, elaborado na forma de Relato Integrado, trata-se da prestação de contas do SESI/RJ, em atendimento à obrigatoriedade constante da Decisão Normativa TCU nº 198, de 23 de março de 2022, bem como da Instrução Normativa TCU nº 84/2020, de 22 de abril de 2020.

Para o exercício de 2025, a prestação de contas ao Tribunal de Contas da União – TCU foi devidamente apresentada em março de 2026, por meio do Portal da Transparência da entidade, consolidando todas as informações e análises quantitativas e qualitativas dos resultados da gestão orçamentária, financeira, operacional e patrimonial do exercício, com vistas ao controle social e ao controle institucional previstos nos artigos 70, 71 e 74 da Constituição Federal.

Vale ainda acrescentar que o SESI/RJ apresentou no terceiro trimestre de 2026 todas as informações requeridas pelo Tribunal de Contas da União referentes à Fiscalização Contínua do Sistema S, sendo válido esclarecer que tal fiscalização trata-se de processo sistemático de coleta, processamento e análise de dados com objetivo de acompanhar a gestão das entidades, sendo proposto, quando cabível, ações de controle que visam contribuir para o aperfeiçoamento da gestão, reduzir o risco de irregularidades e otimizar a fiscalização por parte dos órgãos de controle.

2.3. TRANSPARÊNCIA

No que tange à transparência, o Monitoramento dos Sites da Transparência e Prestação de Contas do Tribunal de Contas da União (TCU), é realizado pela equipe do Núcleo de Soluções de Integridade, em parceria com a equipe de Tecnologia da Informação, mostrando que a entidade participa de forma expressiva no desenvolvimento econômico e social do país e é parceiro na promoção e estímulo à competitividade da indústria nacional.

O Departamento do Rio de Janeiro fechou o terceiro trimestre de 2026 com 100% das atividades dos Portais em conformidade.

São realizadas as publicações quanto aos dados de gestão e serviços nos sites da Transparência, cujos ambientes são desenvolvidos para acesso fácil e rápido, repleto de informações relevantes atualizadas.

O monitoramento dos Sites da Transparência é uma agenda permanente da entidade e tem como objetivo avaliar de maneira contínua as atualizações e adequações das informações publicadas, em atendimento ao órgão de controle externo, por meio de processo automatizado, convergente às melhores práticas do mercado, permitindo, dessa maneira, o aprimoramento contínuo da estrutura de gestão das informações da entidade.

Para conhecer, acesse os sites da Transparência:

Transparência SESI/RJ

Prestação de Contas TCU

3. PROGRAMA DE INTEGRIDADE CORPORATIVA

O Programa de Integridade do SESI/RJ, implementado em 2017 no âmbito da Firjan e suas Instituições, permanece como pilar estruturante da governança institucional, orientando a adoção de práticas éticas, íntegras e transparentes em todos os níveis da organização.

Estruturado a partir de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à comunicação de irregularidades, o Programa contempla a aplicação efetiva do Código de Conduta Ética, políticas corporativas e diretrizes normativas, com o objetivo de prevenir, detectar e tratar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos que possam comprometer o interesse institucional e público.

O Programa de Integridade encontra-se em contínuo processo de evolução e aprimoramento, com a manutenção das iniciativas estruturantes já implementadas e foco na consolidação dos processos, no fortalecimento dos mecanismos de controle e na ampliação da cultura de integridade em toda a instituição. A versão completa do atual Programa de Integridade Corporativa pode ser encontrada em O Programa | Firjan.

Destacam-se a continuidade das ações voltadas à revisão e atualização dos instrumentos normativos e o fortalecimento da atuação integrada entre as áreas de Compliance, Riscos, Auditoria e Privacidade, visando maior eficiência e maturidade do Programa.

No âmbito do fortalecimento institucional do Programa de Integridade, destaca-se também a adesão da Firjan e de suas Instituições ao Pacto Brasil pela Integridade, iniciativa da Controladoria-Geral da União (CGU), que reúne organizações comprometidas com elevados padrões de ética, transparência e governança. Mantêm-se as ações alinhadas aos compromissos assumidos no âmbito do Pacto, reforçando a integridade como valor institucional e contribuindo para o aprimoramento contínuo dos mecanismos de prevenção à corrupção e promoção da ética.

3.1. APOIO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

O apoio da Alta Administração permanece como elemento essencial para a efetividade do Programa de Integridade Corporativa, assegurando o alinhamento entre as diretrizes institucionais e as práticas adotadas no âmbito do SESI/RJ.

Nesse contexto, mantém-se o suporte institucional às ações estratégicas conduzidas pela Gerência de Integridade Corporativa, por meio do acompanhamento das iniciativas voltadas ao fortalecimento da governança, da integridade, da gestão de riscos, dos controles internos, da auditoria e da privacidade, contribuindo para o aprimoramento contínuo do Programa de Integridade.

A estrutura organizacional da Gerência de Integridade Corporativa, consolidada ao longo do exercício anterior, segue operando com seus núcleos especializados, promovendo maior eficiência,

especialização técnica e integração entre as frentes de compliance, auditoria, controles internos, riscos e privacidade.

A atuação institucional da área continua sendo reforçada pela participação da Diretora de Compliance e Jurídico e da Gerência de Integridade Corporativa em ações internas e externas, reafirmando o compromisso da entidade com elevados padrões éticos e de governança.

3.2. ASSESSORIA EXTERNA

Por meio do Núcleo de Soluções de Integridade, a Gerência de Integridade Corporativa realiza atendimentos às entidades sindicais filiadas e às empresas associadas, com a oferta de assessorias técnicas gratuitas, voltadas aos temas de *compliance* e privacidade e proteção de dados pessoais, ampliando a cultura de integridade das indústrias e, consequentemente, a competitividade das empresas.

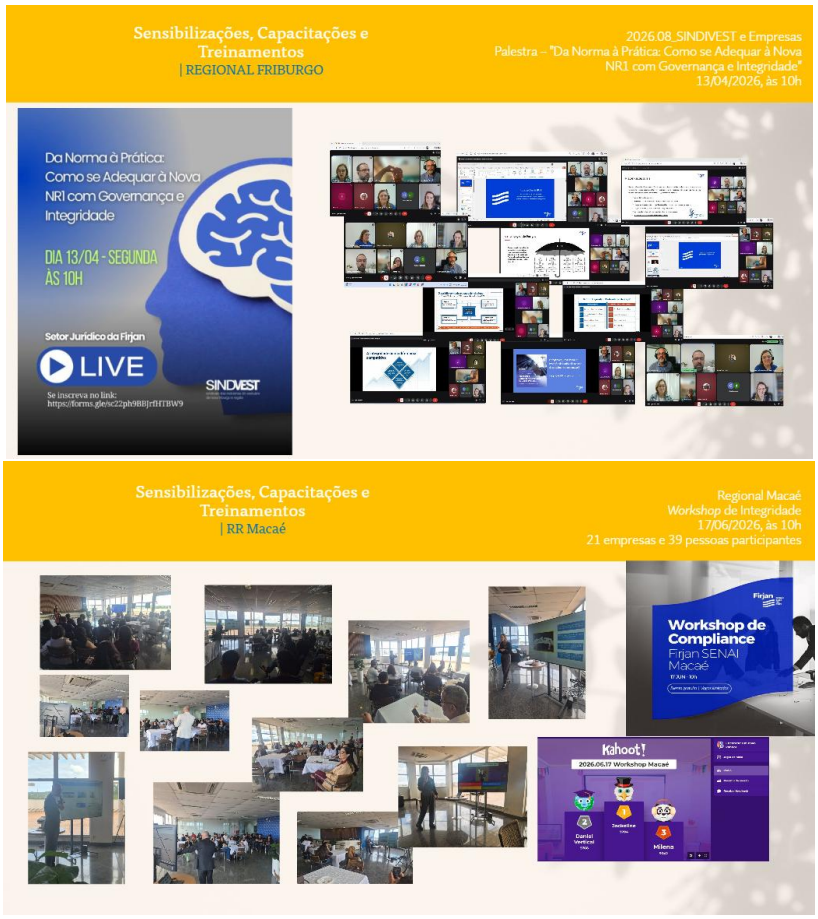
A atuação também conta com iniciativas no desenvolvimento de projetos e sensibilizações que abordam temas de ética e integridade junto aos alunos da entidade, futuros trabalhadores das indústrias.

O Núcleo também dá apoio ao desenvolvimento de projetos nacionais, ações integrantes de uma agenda positiva em prol da integridade e transparência. As ações refletem o compromisso da entidade para o desenvolvimento de uma cultura organizacional fundamentada na ética, deixando claro que esses valores são prioritários para o Departamento Regional do Rio de Janeiro, inclusive para os seus sindicatos, associados, empresários e alunos, sendo essenciais à sustentabilidade dos negócios e ao alcance dos objetivos estratégicos institucionais.

Seguem alguns resultados do Núcleo de Soluções em Integridade até o terceiro trimestre de 2026:

- *Na **assessoria técnica** foram 07 (sete) projetos finalizados que geraram a entrega de 56 (cinquenta e seis) documentos elaborados, correlacionados com compliance ou privacidade e proteção de dados e 08 (oito) empresas em atendimento.*

- *Nas **capacitações, sensibilizações e treinamentos**, voltados às empresas associadas, foram 60 (sessenta) empresas atendidas com 478 (quatrocentos e setenta e oito) pessoas impactadas.*



Imagens exemplificativas de ações realizadas

- *Nas capacitações **elaboradas para alunos** do SESI/RJ e SENAI/RJ, o público impactado chegou a 1.300 (mil e trezentos) pelo projeto Rodadas de Integridade e Workshop.*





Imagens exemplificativas de ações realizadas

- *O projeto **Hack e Ética** o hackathon da ética, está em sua terceira edição aprovada, com 1.506 (mil quinhentos e seis alunos) inscritos. Algumas notícias sobre mentoria e evento final: https://www.firjan.com.br/noticias/workshop-no-sebrae-capacita-alunos-finalistas-do-projeto-hack-e-etica-da-firjan-8AE482919E99FEC601A025E5C09C4B6E-00.htm e: https://firjan.com.br/noticias/firjan-senai-sesi-premia-jovens-talentos-no-grand-prix-solucoes-eticas-hack-etica.htm*



- *Na atuação contínua que garante à Firjan o título de apoiadora do programa Pacto Brasil pela Integridade Empresarial, junto à Controladoria-Geral da União (CGU), disseminando e fomentando o programa junto aos seus sindicatos filiados e empresas, ações foram planejadas e propostas para o ano.*



- *Pela **Câmara de Governança**, ligada ao Conselho de ESG, com participação de empresas renomadas, objetivando apoiar ações que ampliem a competitividade das empresarial por meio da integridade. Alguns dos temas trabalhados pela Câmara além das trocas de conhecimento sobre os temas de compliance e LGPD, destaca-se participação na tomada de subsídios do CNPD (https://firjan.com.br/noticias/firjan-participa-da-tomada-de-subsidios-do-cnpd-sobre-protecao-de-dados-laborais-na-era-digital-8AE482919E99FEC6019F4237B13C148F-00.htm?&IdEditoriaPrincipal=2C908A8A8369D0C601836AD9A7487954) e desenvolvimento de materiais (www.firjan.com.br/juntospelaintegridade)*



Quanto aos materiais desenvolvidos para disseminação do tema junto ao público externo e comunicações, destaque para as seguintes peças:

Fevereiro

Dia da Ética | Instagram

https://www.instagram.com/p/DVHWAmbkRPX/?img_index=1



Email MKT para Associados | Você Sabia



Março

Hack e Ética | Vídeos sobre Inteligência Artificial | Intranet



Depoimento Associado Assessoria | Transônibus | LinkedIn



Abril

Hack e Ética | Destaque do Dia



Maio

Hack e Ética | Instagram



Depoimento Associado Assessoria| Pera Verde



Workshop Capa Rio de Letras| Unidade Maracanã



Junho

Hack e Ética | Live | Destaques do Dia

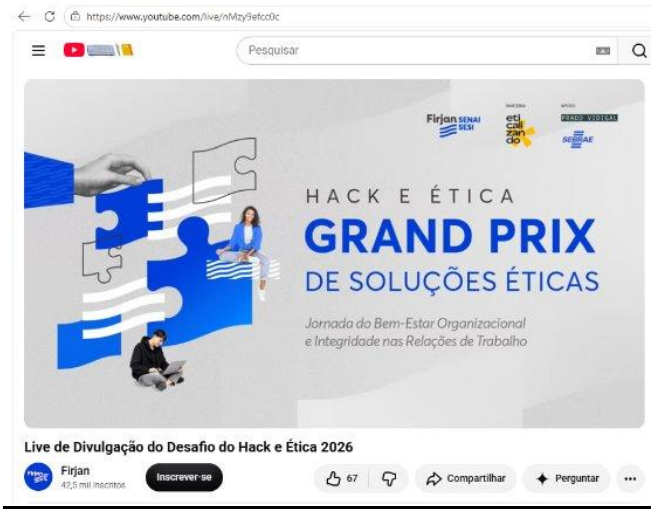


Julho

Tomada de Subsídios CNPD



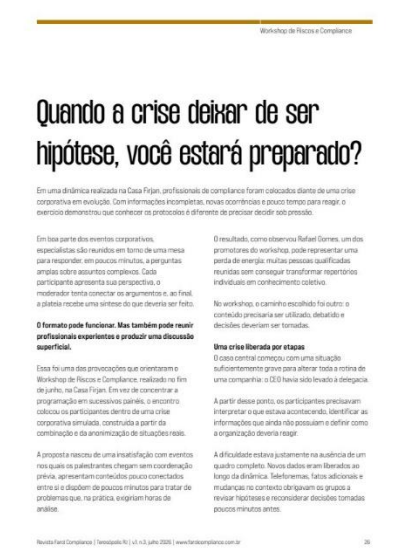
Live Hack e Ética



Anúncio Hack e Ética



Workshop Compliance em parceria


Workshop de Riscos e Compliance

Quando a crise deixar de ser hipótese, você estará preparado?

Em uma dinâmica realizada na Casa Firjan, profissionais de compliance foram colocados diante de uma crise corporativa em evolução. Com informações incompletas, novas ocorrências e pouco tempo para reagir, o exercício demonstrou que conhecer os protocolos é diferente de precisar decidir sob pressão.

Em boa parte dos eventos corporativos, especialistas são reunidos em torno de uma mesa para responder, em poucos minutos, a perguntas amplas sobre assuntos complexos. Cada participante apresenta sua perspectiva, o moderador tenta conectar os argumentos e, ao final, a plateia recebe uma síntese do que deveria ser feito.

O formato pode funcionar. Mas também pode reunir profissionais experientes e produzir uma discussão superficial.

Essa foi uma das provocações que orientaram o Workshop de Riscos e Compliance, realizado no fim de junho, na Casa Firjan. Em vez de concentrar a programação em sucessivos painéis, o encontro colocou os participantes dentro de uma crise corporativa simulada, construída a partir da combinação e da anonimização de situações reais.

A proposta nasceu de uma insatisfação com eventos nos quais os palestrantes chegam sem coordenação prévia, apresentam conteúdos pouco conectados entre si e dispõem de poucos minutos para tratar de problemas que, na prática, exigiriam horas de análise.

O resultado, como observou Rafael Gomes, um dos promotores do workshop, pode representar uma perda de energia: muitas pessoas qualificadas reunidas sem conseguir transformar repertórios individuais em conhecimento coletivo.

No workshop, o caminho escolhido foi outro: o conteúdo precisaria ser utilizado, debatido e decisões deveriam ser tomadas.

Uma crise liberada por etapas

O caso central começou com uma situação suficientemente grave para alterar toda a rotina de uma companhia: o CEO havia sido levado a delegacia.

A partir desse ponto, os participantes precisavam interpretar o que estava acontecendo, identificar as informações que ainda não possuíam e definir como a organização deveria reagir.

A dificuldade estava justamente na ausência de um quadro completo. Novos dados eram liberados ao longo da dinâmica. Teleforemas, fatos adicionais e mudanças no contexto obrigavam os grupos a revisar hipóteses e reconsiderar decisões tomadas poucos minutos antes.

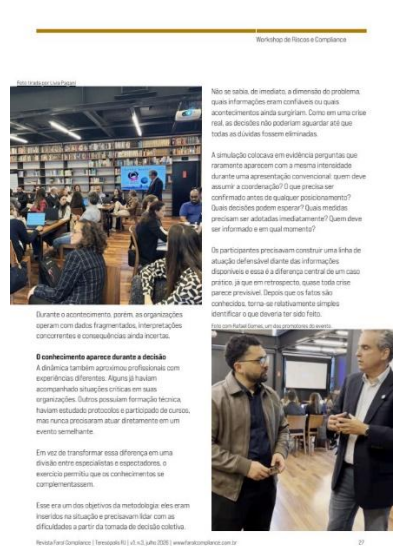

Workshop de Riscos e Compliance

Foto: Arquivo Casa Firjan

Durante o acontecimento, porém, as organizações operam com dados fragmentados, interpretações concorrentes e consequências ainda incertas.

O conhecimento aparece durante a decisão

A dinâmica também aproximou profissionais com experiências diferentes. Alguns já haviam acompanhado situações críticas em suas organizações. Outros possuíam formação técnica, haviam estudado protocolos e participado de cursos, mas nunca precisaram atuar diretamente em um evento semelhante.

Em vez de transformar essa diferença em uma divisão entre especialistas e espectadores, o exercício permitiu que os conhecimentos se complementassem.

Esse era um dos objetivos da metodologia: eles eram inseridos na situação e precisavam lidar com as dificuldades a partir da tomada de decisão coletiva.

Não se sabia, de imediato, a dimensão do problema, quais informações eram confiáveis ou quais acontecimentos ainda surgiriam. Como em uma crise real, as decisões não poderiam aguardar até que todas as dúvidas fossem eliminadas.

A simulação colocava em evidência perguntas que raramente aparecem com a mesma intensidade durante uma apresentação convencional: quem deve assumir a coordenação? O que precisa ser confirmado antes de qualquer posicionamento? Quais decisões podem esperar? Quais medidas precisam ser adotadas imediatamente? Quem deve ser informado e em qual momento?

Os participantes precisavam construir uma linha de atuação defensável diante das informações disponíveis e essa é a diferença central de um caso prático: já que em retrospecto, quase toda crise parece previsível. Depois que os fatos são conhecidos, torna-se relativamente simples identificar o que deveria ter sido feito.

Foto com Rafael Gomes, um dos promotores do evento


Workshop de Riscos e Compliance

Foto com os participantes do Workshop de Riscos e Compliance

Protocolos ajudam, mas não decidem

A existência de políticas e procedimentos é indispensável para a gestão de crises. Contudo, documentos não substituem julgamento, coordenação e capacidade de adaptação.

Uma crise dificilmente reproduzirá exatamente o cenário previsto durante a elaboração de um protocolo e por isso exercícios simulados cumprem uma função que a leitura de políticas não consegue desempenhar: revelam como a organização e seus profissionais se comportam quando precisam utilizar essas regras em condições imperfeitas.

Eles também expõem fragilidades que permanecem invisíveis durante a normalidade, considerando que responsabilidades atribuídas podem se tornar ambíguas e novas decisões certamente surgirão.

A crise não testa apenas se a companhia possui documentos e fluxos, mas testa as pessoas naqueles posições e se elas sabem agir em conjunto.

Preparar-se para o que não pode ser roteirizado

Ao substituir a exposição tradicional por uma experiência interativa, o workshop demonstrou uma possibilidade relevante para a formação de profissionais de compliance e riscos. Simulações não oferecem fórmulas infalíveis, bem como não garantem que uma companhia reagirá corretamente quando uma crise verdadeira ocorrer.

Sua contribuição envolve permitir que erros, dúvidas e conflitos apareçam em um ambiente controlado, antes que suas consequências sejam reais. Elas ajudam a testar responsabilidades, identificar lacunas e observar como diferentes áreas constroem decisões sob pressão.

No caso acompanhado pela Revista Farol Compliance, a crise simulada serviu menos como uma competição para descobrir quem possuía a melhor resposta e mais como um laboratório sobre a forma como respostas são construídas. Porque, quando uma crise começa, o problema raramente é apenas descobrir o que está acontecendo. O problema é decidir o que fazer enquanto ainda não se sabe tudo.

Agosto

Mentoria Hack e Ética



Setembro

Encerramento Hack e Ética





3.3. INSTÂNCIAS DE GOVERNANÇA, ÉTICA E INTEGRIDADE

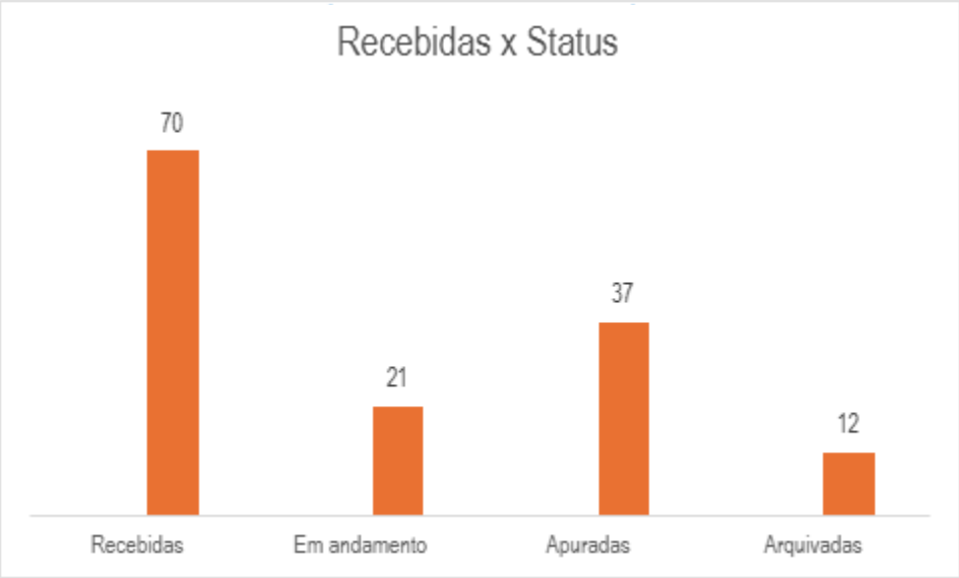
As instâncias de governança, ética e integridade são as estruturas estabelecidas no SESI/RJ e nas demais Instituições da Firjan para implementar, desenvolver, aprimorar e monitorar o Programa de Integridade Corporativa.

i. COMITÊ DE ÉTICA

a. Apurações de Denúncias

O Comitê de Ética do SESI/RJ é responsável pela apuração de denúncias de natureza ética e de integridade. Isso inclui condutas praticadas por seus colaboradores que estejam em desacordo com a legislação brasileira, normas internas, Código de Conduta Ética ou contrárias aos valores do SESI-RJ, que possam comprometer a reputação e integridade institucional. Exemplos dessas condutas são: assédio moral, assédio sexual, discriminação, desvio de conduta profissional, agressão física e verbal, fraude, corrupção, conflitos de interesse, favorecimentos e/ou desvios de recursos.

As denúncias são recebidas através do Canal de Denúncias próprio, externo e independente, disponível 24h por dia, 365 dias por ano, que pode ser acessado através do endereço eletrônico www.firjan.com.br/canaldedenuncias e 0800 580 3619.



Até o fechamento do presente relatório, o Comitê de Ética do SESI/RJ recebeu 70 (setenta) denúncias, sendo que 6 (seis) denúncias são compartilhadas com o SENAI/RJ e 5 (cinco) denúncias são compartilhadas com todas as entidades do Sistema Firjan. Dentre essas denúncias, 21 (vinte e uma) delas encontram-se em andamento, 37 (trinta e sete) foram apuradas e 12 (doze) foram arquivadas.

b. Contratação de um Canal de Denúncias Externo e Independente

Desde outubro de 2025, a Firjan e suas Instituições adotaram um canal externo e independente, operado por uma empresa especializada.

Essa iniciativa permite que colaboradores, fornecedores e demais públicos registrem relatos de condutas praticados por colaboradores, de forma segura e confidencial, assegurando imparcialidade no tratamento das informações e proteção aos denunciantes.

Com essa medida, a empresa reforça seu compromisso com a ética, a transparência e a conformidade, promovendo um ambiente mais íntegro e alinhado às boas práticas corporativas.

c. Ações de Comunicação e Treinamento

Ao longo do terceiro trimestre de 2026, o SESI-RJ reforçou seus mecanismos de integridade por meio da execução de ações de comunicação e treinamento, em relação ao novo Canal de Denúncias, assegurando transparência e acesso amplo às informações, nos canais internos, além da de FAQs institucionais para esclarecer dúvidas sobre a importância e o papel do Comitê de Ética no processo de apuração das denúncias, a importância do canal, as regras de utilização e o protagonismo das testemunhas no processo de apuração.

Durante as entrevistas realizadas no âmbito do processo de apuração de denúncias, são prestadas orientações aos colaboradores sobre as etapas do procedimento, bem como sobre os papéis e as responsabilidades dos envolvidos. Adicionalmente, nas Rodadas de Integridade promovidas pela Divisão de Compliance, são realizados esclarecimentos acerca do papel, da atuação e das atribuições do Comitê de Ética, reforçando sua importância para a promoção da integridade institucional. Essas iniciativas fortalecem a cultura de integridade e transparência, assegurando que os colaboradores compreendam a seriedade, a imparcialidade e a confidencialidade que norteiam a atuação do Comitê de Ética.

ii. GUARDIÕES DA INTEGRIDADE

Criada em 2017, a Rede de Integridade tem fortalecido o Programa de Integridade Corporativa. Composta por 186 (cento e oitenta e seis) colaboradores, divididos entre Guardiões de Compliance e Guardiões de Risco, a rede atua como um grande apoio nas diversas ações do programa. Os Guardiões são constantemente capacitados sobre diferentes temáticas e as capacitações podem ser observadas no item de treinamentos.



Guardiões de Compliance - grupo de 71 (setenta e um) representantes de áreas que contribuem para a proteção e o engajamento do Programa, bem como para o fomento à cultura de integridade.

Guardiões de Riscos - grupo de 115 (cento e quinze) representantes de áreas que contribuem para o fortalecimento da cultura de gestão de riscos e dos sistemas de controles internos.

iii. OUVIDORIA

A Ouvidoria foi instituída em 2018, por Resolução interna nº 03/18, no âmbito da entidade SESI/RJ, regulamentando a organização e o funcionamento da Ouvidoria, suas diretrizes, atribuições e estrutura.

Este canal é responsável pelo recebimento, análise e tratamento das sugestões, elogios e reclamações, estabelecendo o diálogo e intermediando as relações entre os clientes internos e externos das entidades.

Na apuração referente ao primeiro trimestre de 2026, a Ouvidoria do SESI/RJ atendeu a 33 (trinta e três) ocorrências, quanto a denúncias, informações, reclamações e elogios, sendo 40% de alta complexidade e 60% de média complexidade. Dentre os atendimentos, 18% das entradas foram realizadas pelo canal da transparência e 82% via e-mail, destacando que 100% dos atendimentos foram realizados dentro do prazo.

Na apuração referente ao segundo trimestre de 2026, a Ouvidoria do SESI/RJ atendeu a 32 (trinta e duas) ocorrências, quanto a reclamações, denúncias e elogios, sendo 28% de alta complexidade e 72% de média complexidade. Dentre os atendimentos, 50% das entradas foram realizadas pelo canal da transparência e 50% via e-mail, destacando que 100% dos atendimentos foram realizados dentro do prazo.

Na apuração referente ao terceiro trimestre de 2026, a Ouvidoria do SESI/RJ atendeu a 37 (trinta e sete) ocorrências, sendo 25 reclamações, 11 denúncias e 1 elogio, das quais 32% foram classificadas como de alta complexidade, 65% de média complexidade e 3% de baixa complexidade. Quanto aos canais de atendimento, 41% das manifestações foram recebidas pelo Portal da Transparência e 59% via e-mail, destacando-se que 100% dos atendimentos foram realizados dentro do prazo.

A demonstração dos resultados da Ouvidoria está disponível na página da Transparência da entidade: Integridade | Firjan.

3.4. ANÁLISE DE RISCOS

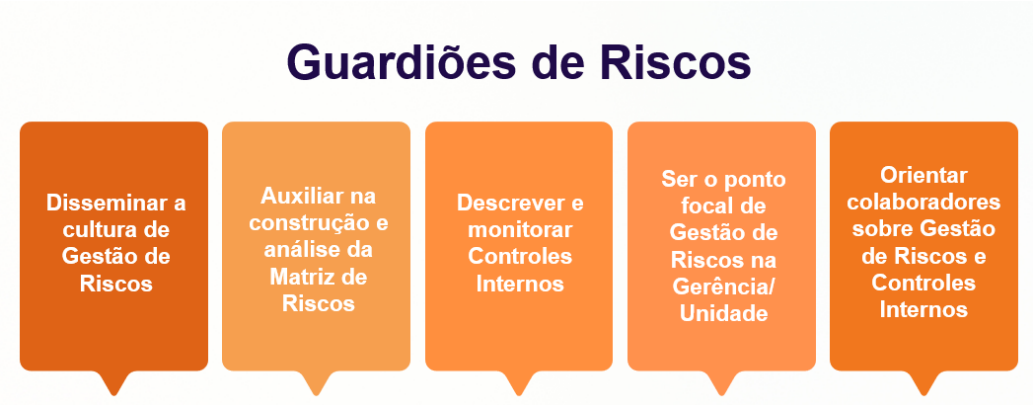
O Modelo de Gestão de Riscos do SESI/RJ é considerado instrumento essencial à obtenção dos objetivos estratégicos, visão e missão da entidade. A aplicação do modelo proporciona segurança

adequada quanto à eficácia do monitoramento de vulnerabilidades que possam interferir no desempenho institucional.

A classificação dos riscos da entidade segue as metodologias internas elaboradas com base no COSO (*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*), desta forma, os riscos inerentes ao ambiente de negócios do SESI/RJ estão sendo avaliados a partir de práticas de gestão que permitem o seu monitoramento e controle.



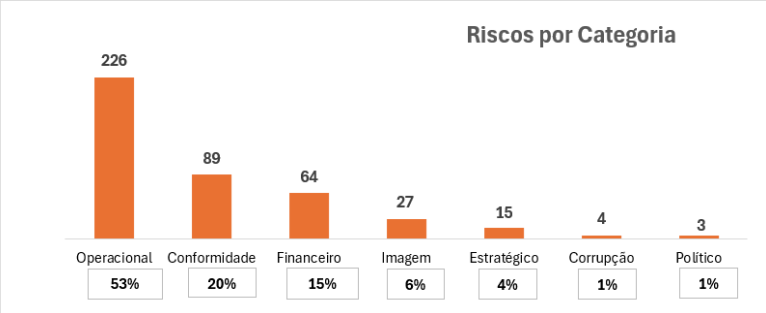
Destaca-se que o modelo também traz a atuação dos Guardiões de Riscos em suas respectivas gerências ou unidades, contribuindo para a consolidação da cultura de gestão de riscos e dos controles internos, em conexão com as atividades da Gerência de Integridade Corporativa. No 3º trimestre de 2026, foram designados 115 (cento e quinze) guardiões de riscos.

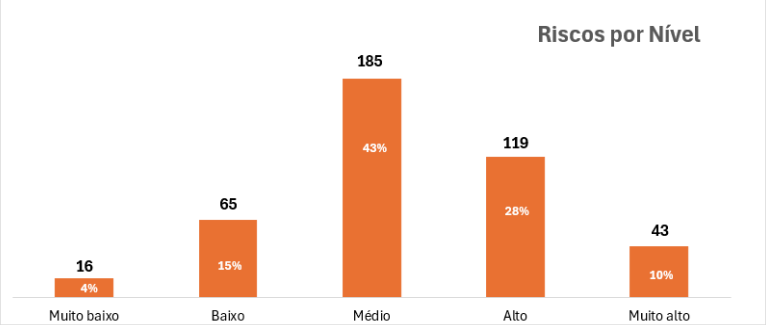


Em continuidade a aplicação do modelo de Gestão de Riscos da entidade que segue se aperfeiçoando ininterruptamente desde seu lançamento, a execução das ações previstas para o exercício de 2026, até o terceiro trimestre, contemplou o processo de levantamento de riscos e controles junto a 2 (duas) Gerências, sendo 2 (duas) destas gerências com foco em riscos que impactam o atingimento dos objetivos estratégicos. Destes projetos, 1 (um) foi concluído e 2 (dois) estão em andamento.

Adicionalmente, registra-se a conclusão de 3 (três) projetos de levantamento de riscos e controles internos, remanescente de exercícios anteriores, conduzido junto a 3 (três) Gerências, bem como a continuidade da execução de outros 2 (dois) projetos da mesma natureza, também remanescentes de exercícios anteriores, os quais se encontram em fase final de execução. No final do terceiro trimestre, foram iniciados mais 2 (dois) projetos para levantamento de riscos e controles internos junto a 2 (duas) novas gerência com processos estratégicos.

Assim, considerando os trabalhos acima mencionados, bem como o histórico da Matriz de Riscos Institucional, contemplando a Firjan e suas Instituições, até o terceiro trimestre do exercício de 2026, temos mapeados 428 (quatrocentos e vinte e oito) riscos referentes a 141 (cento e quarenta e um) subprocessos vinculados a 105 (cento e cinco) processos organizacionais, sendo oportuno apresentar a quantidade de riscos pertencentes a cada categoria e seu nível de exposição, conforme abaixo:





Visando o aprimoramento contínuo da estrutura e do processo de gestão de riscos e controles, no primeiro trimestre de 2026, a Divisão de Auditoria, Controles e Riscos (DIACR), da Gerência de Integridade Corporativa (GIC), formalizou a contratação de empresa para a prestação de serviços de consultoria para avaliação com atesto sobre a implementação e aderência do processo de Gestão de Riscos e Controles Internos em relação aos requisitos da norma ISO 31000:2018, bem como a definição de plano de trabalho em busca da aderência integral do processo a sobredita norma para atendimento as nossas necessidades.

3.5. POLÍTICAS INTERNAS

O Código de Conduta Ética da Firjan e suas Instituições, aplicável ao SESI/RJ, continua sendo o principal instrumento orientador das condutas institucionais, estabelecendo princípios e diretrizes para o relacionamento com colaboradores, parceiros, fornecedores e demais públicos de interesse.

No segundo trimestre de 2026, foram mantidos os trabalhos de revisão e atualização dos normativos internos relacionados ao Programa de Integridade, contemplando temas como conflito de interesses, brindes, presentes e hospitalidades e due diligence de terceiros. As propostas de atualização permanecem em tramitação para aprovação pelas instâncias competentes.

No terceiro trimestre, foi publicada a Política Interna de Proteção de Dados Pessoais da Firjan e de suas Instituições, instituída por meio da Resolução COGECOR nº 12/26. A Política tem por finalidade assegurar e reforçar o cumprimento da legislação de proteção de dados pessoais. Busca também promover maior transparência, responsabilização e prestação de contas no tratamento de dados, incentivar a adoção de boas práticas e estabelecer diretrizes claras quanto às responsabilidades dos agentes de tratamento e dos demais envolvidos nas operações com dados pessoais.

Em consonância com a Política, foram publicadas três normas que disciplinam temas específicos do Programa de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais. A NA-001-IC – Resposta a Incidentes de Segurança da Informação envolvendo Dados Pessoais estabelece as diretrizes, as responsabilidades e os procedimentos a serem observados no tratamento de incidentes de segurança da informação que envolvam dados pessoais.

A NA-002-IC – Privacidade desde a Concepção e por Padrão define diretrizes e princípios para a incorporação da privacidade e da proteção de dados pessoais desde a concepção e ao longo de todo o ciclo de vida de produtos, serviços, processos, sistemas e operações. A norma tem como foco a prevenção de incidentes e a mitigação de impactos, por meio da promoção do uso ético, seguro e responsável dos dados pessoais.

Por fim, a NA-003-IC – Compartilhamento de Dados Pessoais estabelece diretrizes, critérios, responsabilidades e procedimentos aplicáveis ao compartilhamento de dados pessoais. Seu objetivo é assegurar que as operações de compartilhamento ocorram de forma legítima, segura, transparente e em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.

O SESI/RJ mantém um conjunto estruturado de documentos normativos voltados à prevenção, detecção e remediação de irregularidades, os quais permanecem disponíveis para consulta pelos colaboradores em ambiente interno. Atualmente, há 128 normas disponíveis na intranet para acesso de todos os colaboradores.

3.6. MONITORAMENTO

O monitoramento do Programa de Integridade Corporativa é realizado de forma contínua, por meio do acompanhamento de indicadores, análises de conformidade e avaliação das ações implementadas, permitindo a identificação de oportunidades de melhoria e o fortalecimento dos controles internos.

No terceiro trimestre de 2026, a Divisão de Compliance (DICAC) deu continuidade às atividades de assessoramento às áreas internas, mediante a análise de consultas, elaboração de pareceres técnicos e orientação quanto à aplicação das normas de integridade, prevenção à corrupção e gestão de riscos de integridade.

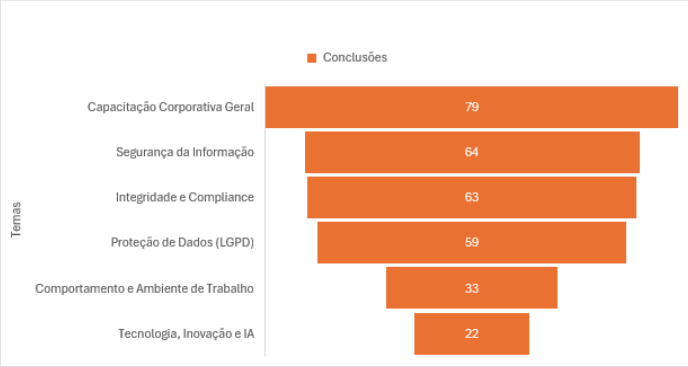
Destaca-se, ainda, a incorporação da plataforma de automação de demandas à rotina de algumas gerências do Jurídico (GJE, GJN e DICAC), anteriormente realizado por e-mail. A centralização das demandas por meio da ferramenta confere maior governança aos fluxos de análise conduzidos pela DICAC, ao padronizar a entrada das solicitações e permitir seu acompanhamento ao longo de todo o processo tanto pelo demandante e pelos analistas. Ao mesmo tempo, contribui para a organização das tarefas e para o aumento da produtividade da equipe e do atendimento técnico sobre compliance e privacidade.

4. CONSCIENTIZAÇÃO E TREINAMENTO

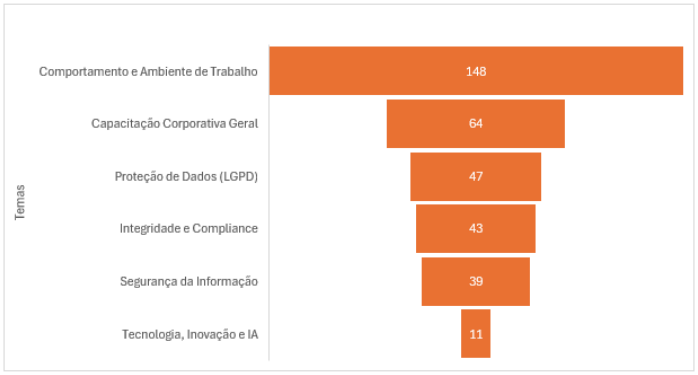
Em decorrências das ações desenvolvidas no âmbito do Programa de Integridade Corporativa, as quais disseminam uma cultura de integridade dentro do SESI/RJ, foram realizados cumulativamente, os treinamentos que seguem:

4.1. PLATAFORMA DE APRENDIZAGEM CORPORATIVA FIRJAN

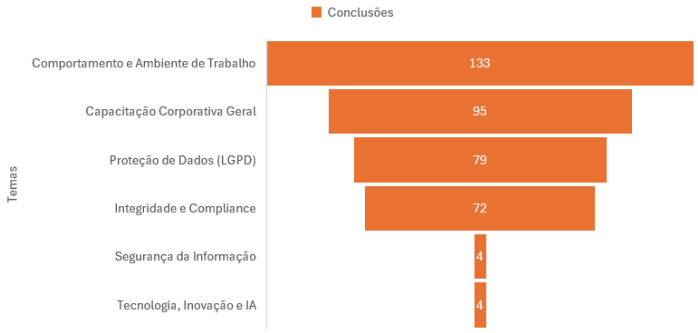
No primeiro trimestre de 2026, foram registradas 320 (trezentas e vinte) conclusões de cursos. Destacam-se, entre os conteúdos mais relevantes no período, os treinamentos relacionados aos seguintes temas:



No segundo trimestre de 2026, foram registradas 352 (trezentas e cinquenta e duas) conclusões de cursos. Destacam-se, entre os conteúdos mais relevantes no período, os treinamentos relacionados aos seguintes temas:



No terceiro trimestre de 2026, foram registradas 387 (trezentas e oitenta e sete) conclusões de cursos. Destacam-se, entre os conteúdos mais relevantes no período, os treinamentos relacionados aos seguintes temas:



4.2. RODADAS DE INTEGRIDADE – NÚCLEO DE SOLUÇÕES DE INTEGRIDADE

Nas Rodadas de Integridade voltadas aos alunos, foram 1300 (mil e trezentas) pessoas impactadas, sendo alunos SESI/RJ e SENAI/RJ, até o momento.




Sensibilizações, Capacitações
e Treinamentos
|Petrópolis
SENAI (Aprendizagem Industrial)
Rodadas de Integridade
09/04/2026
63 Participantes


Sensibilizações, Capacitações
e Treinamentos
|Niterói Barreto
SENAI (Aprendizagem Industrial)
Rodadas de Integridade
06/05/2026
76 Participantes


Sensibilizações, Capacitações
e Treinamentos
|Niterói Barreto (2ª visita)
SENAI (Aprendizagem Industrial)
Rodadas de Integridade
11/05/2026
72 Participantes


Sensibilizações, Capacitações
e Treinamentos
|Laranjeiras
SESI-SENAI (NEM)
Rodadas de Integridade
12/05/2026
74 Participantes


Sensibilizações, Capacitações
e Treinamentos
|Vila Isabel
SENAI (Aprendizagem Industrial)
Rodadas de Integridade
13/05/2026
51 Participantes


Sensibilizações, Capacitações
e Treinamentos
|Tijuca
SESI-SENAI (NEM) e SENAI (Aprendizagem Industrial)
Rodadas de Integridade
09/06/2026
176 Participantes


Sensibilizações, Capacitações
e Treinamentos
|Maracanã
SESI-SENAI (NEM) e SENAI (Aprendizagem Industrial)
Rodadas de Integridade
10/06/2026
70 Participantes


Sensibilizações, Capacitações
e Treinamentos
|Campos dos Goytacazes
SENAI (Aprendizagem Industrial)
Rodadas de Integridade
14/09/2026, às 15h
232 Participantes







4.3. RODADAS DE INTEGRIDADE – RISCOS

Durante o primeiro trimestre de 2026, especificamente no mês de março, foram realizadas as Rodadas da Integridade junto as Unidades Operacionais, com foco em capacitações segmentadas para colaboradores sobre Gestão de Riscos e Controles Internos. As capacitações foram realizadas nas Unidades de Niterói e São Gonçalo, ministradas pela equipe da Divisão de Auditoria, Controles e Riscos – DIACR da Gerência de Integridade Corporativa – GIC, bem como contou com a participação dos Guardiões da Integridade das Unidades visitadas. Essas ações contaram com o público de, no mínimo, 67 (sessenta e sete) colaboradores, que registraram presença nos eventos.

Unidades	Participantes
Niterói	38
São Gonçalo	29
Total	**67**



Rodada 10.03.2026 – Unidade Operacional Niterói



Rodada 24.03.2026 – Unidade Operacional São Gonçalo

Já durante o segundo trimestre de 2026, nos meses de maio e junho, as capacitações foram realizadas nas Unidades de Vila Isabel e Maracanã, ministradas pela equipe da Divisão de Auditoria, Controles e Riscos – DIACR da Gerência de Integridade Corporativa - GIC, bem como contou com a participação dos Guardiões da Integridade das Unidades visitadas. Essas ações contaram com o público de 26 (vinte e seis) colaboradores, que registraram presença nos eventos.

Unidades	Participantes
Vila Isabel	11
Maracanã	15
Total	**26**



Rodada 27.05.2026 – Unidade Operacional Vila Isabel



Rodada 10.06.2026 – Unidade Operacional Maracanã

No terceiro trimestre de 2026, nos meses de julho, agosto e setembro, as capacitações foram realizadas nas Unidades Tijuca, Cinelândia, Parque Tecnológico, Campos, Macaé e Nova Friburgo ministradas pela equipe da Divisão de Auditoria, Controles e Riscos – DIACR da Gerência de Integridade Corporativa - GIC, bem como contou com a participação dos Guardiões da Integridade das Unidades visitadas. Essas ações contaram com o público de 344 (trezentos e quarenta e quatro) colaboradores, que registraram presença nos eventos.

Unidades	Participantes
Tijuca	72
Cinelândia	51
Parque Tecnológico	116
Campos	48
Macaé	42
Nova Friburgo	15
Total	**344**



Rodada 15.07.2026 – Unidade Operacional Tijuca



Rodada 04.08.2026 – Unidade Operacional Cinelândia



Rodada 03.09.2026 – Unidade Operacional Parque Tecnológico



Rodada 14.09.2026 – Unidade Operacional Campos



Rodada 15.09.2026 – Unidade Operacional Macaé



Rodada 16.09.2026 – Unidade Operacional Nova Friburgo

4.4. RODADAS DE INTEGRIDADE – COMPLIANCE

No primeiro trimestre de 2026, a Divisão de Compliance (DICAC) deu continuidade às Rodadas de Integridade, com a realização de ações presenciais voltadas à disseminação da cultura de integridade junto às unidades operacionais. As ações foram conduzidas pelo Núcleo de Compliance e pelo Núcleo de Privacidade, abordando temas relacionados à Compliance e Proteção de Dados Pessoais, com foco na sensibilização dos colaboradores quanto às diretrizes institucionais, boas práticas de integridade e requisitos de conformidade aplicáveis às atividades da organização.

No período, foram realizadas três rodadas, contemplando as unidades do Maracanã (32 participantes), Tijuca (24 participantes) e Vicente de Carvalho (54 participantes), totalizando 110 (cento e dez) colaboradores de diferentes áreas, incluindo representantes regionais e equipes locais.







No segundo trimestre de 2026, a Divisão de Compliance (DICAC) deu continuidade às Rodadas de Integridade, promovendo ações presenciais voltadas ao fortalecimento da cultura de integridade nas unidades operacionais. As atividades foram conduzidas pelo Núcleo de Compliance e pelo Núcleo de Privacidade, abordando temas relacionados à Compliance e à Proteção de Dados Pessoais, com foco na conscientização dos colaboradores acerca das diretrizes institucionais, das boas práticas de integridade e dos requisitos de conformidade aplicáveis às atividades da organização.

No período, foram realizadas seis Rodadas de Integridade, abrangendo as unidades de Benfica (53 participantes), Campos (33 participantes), Laranjeiras (27 participantes), Macaé (48 participantes), Nova Friburgo (33 participantes) e Sapucaí (31 participantes), totalizando a participação de 225 (duzentos e vinte e cinco) colaboradores de diferentes áreas e reforçando a disseminação da cultura de integridade em diferentes regiões de atuação da Instituição.





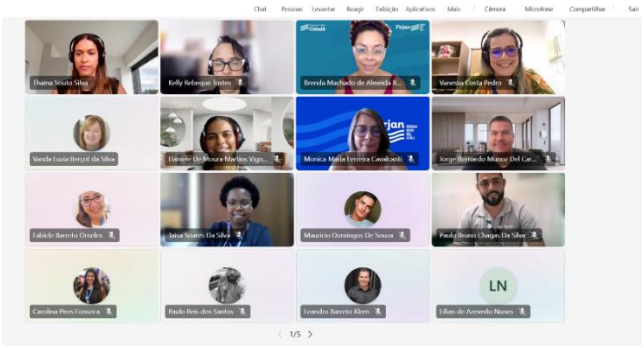




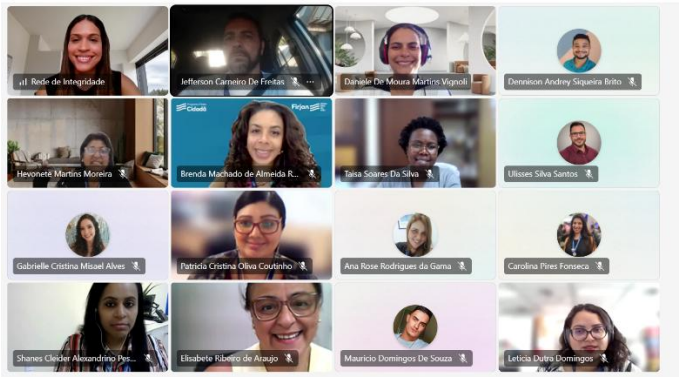
Para a continuidade das ações realizadas no primeiro semestre de 2026, a programação prevê visitas a cinco unidades no quarto trimestre, com foco na sensibilização dos colaboradores sobre boas práticas de integridade e conformidade.

4.5. REDE DE INTEGRIDADE – GUARDIÕES DE RISCOS

O 1º Encontro, exclusivo dos Guardiões de Riscos, foi realizado no dia 25.02.2026, de forma virtual e contou com a participação de 64 (sessenta e quatro) guardiões. Neste encontro, foi demonstrado o planejamento anual do exercício, apresentando as metas e indicadores de desempenho, bem como informações gerais sobre a Rede de Integridade.



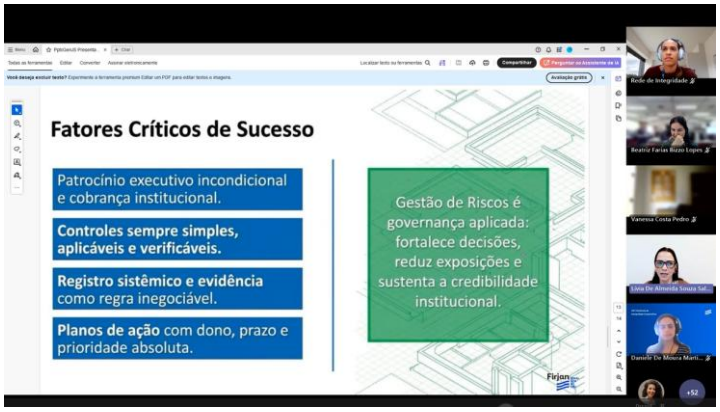
O 2º Encontro, exclusivo dos Guardiões de Riscos, foi realizado no dia 07.04.2026, de forma virtual e contou com a participação de 61 (sessenta e um) guardiões. Neste encontro, foi realizada apresentação sobre os principais conceitos de gestão de riscos e controles internos, em consonância a Política de Gestão de Riscos.



O 3º Encontro, exclusivo dos Guardiões de Riscos, foi realizado no dia 17.06.2026, de forma virtual e contou com a participação de 69 (sessenta e nove) guardiões. Neste encontro, que contou o apoio da equipe da Divisão de Compliance – DICAC da Gerência de Integridade Corporativa – GIC, foi realizada apresentação sobre o Programa de Privacidade e Proteção de Dados da Firjan, apresentando riscos aplicados à proteção de dados.



O 4º Encontro, exclusivo dos Guardiões de Riscos, foi realizado no dia 03.09.2026, de forma virtual e contou com a participação de 50 (cinquenta) guardiões. Este encontro contou com a presença de Livia Sales, Gerente de Compliance da Federação das Indústrias do Estado do Ceará (FIEC), que realizou uma apresentação sobre o processo de Gestão de Riscos.



4.6. REDE DE INTEGRIDADE – GUARDIÕES DE COMPLIANCE

A atuação dos Guardiões de Compliance integra as iniciativas de disseminação da cultura de integridade, com foco na multiplicação das diretrizes institucionais e no apoio à interlocução entre as unidades e a DICAC. No primeiro semestre de 2026, foram realizados dois encontros: o primeiro contou com 42 (quarenta e dois) participantes e teve como objetivo apresentar o planejamento das ações de Compliance para o exercício e reforçar o papel dos Guardiões como agentes multiplicadores; o segundo reuniu 49 (quarenta e nove) participantes e foi voltado à capacitação em prevenção e encaminhamento de situações de assédio e em identificação, reporte e resposta a incidentes de segurança da informação.





Para o quarto trimestre de 2026, estão previstos novos encontros dos Guardiões de Compliance, dando continuidade às ações de capacitação e ao fortalecimento da Rede de Integridade.

4.7. OUTROS TREINAMENTOS

No primeiro trimestre de 2026, foram realizadas ações de capacitação voltadas à prevenção do assédio e de outras formas de violência no ambiente de trabalho, na unidade São Gonçalo. As atividades ocorreram nos dias 25 e 27 de março de 2026, com duas turmas conduzidas em formato de conversa

orientada sobre temas de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) e assédio, totalizando a participação de 31 (trinta e um) colaboradores.

As ações tiveram como objetivo promover a conscientização sobre comportamentos adequados no ambiente organizacional, reforçar o respeito às diferenças e orientar os colaboradores quanto à identificação, prevenção e enfrentamento de situações de assédio e outras formas de violência.





No segundo trimestre de 2026, foi realizada ação de capacitação sobre Assédio Moral, Assédio Sexual e Outras Formas de Violência, durante a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT) do Centro de Referência em Saúde (CRS), em 18 de maio de 2026, contando com a participação de 26 (vinte e seis) colaboradores.

A capacitação teve como objetivo promover a conscientização dos colaboradores quanto à prevenção e ao enfrentamento de situações de assédio e outras formas de violência no ambiente de trabalho, reforçando a importância do respeito, da convivência ética e da utilização dos canais institucionais para o reporte de condutas inadequadas.



4.8. PLANO DE COMUNICAÇÃO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Ao longo dos três primeiros trimestres de 2026, foram desenvolvidas ações no âmbito do Plano de Comunicação do Programa de Integridade, com o objetivo de disseminar conteúdos relacionados à

ética, compliance, segurança da informação, uso responsável de tecnologias e fortalecimento da cultura de integridade.

As ações utilizaram diferentes canais de comunicação institucional, incluindo newsletter por e-mail, Intranet e a rede social interna (Viva Engage), promovendo a disseminação contínua de conteúdos educativos e campanhas de conscientização voltadas ao fortalecimento da cultura de integridade, da ética, da transparência, da segurança da informação e do uso responsável de tecnologias.

i. JANEIRO

Comitê de Ética fortalece a cultura de integridade no Sistema Firjan

Divulgação institucional reforçando o papel do Comitê de Ética na promoção de um ambiente seguro, justo e alinhado aos valores organizacionais.

- Newsletter por e-mail (5.600 colaboradores)

ii. FEVEREIRO

Hack & Ética: série de vídeos sobre IA e ética no dia a dia dos negócios

Conteúdo voltado à conscientização sobre governança, ESG e regulamentações aplicadas à inteligência artificial.

- Newsletter por e-mail (5.600 colaboradores)
- Viva Engage (1.341 visualizações)

Campanha "Não abra alas pro golpe"
Ação de conscientização sobre segurança da informação, com foco em prevenção de fraudes e golpes em período de maior exposição (Carnaval).

- Newsletter por e-mail (5.600 colaboradores)
- Viva Engage (951 visualizações)

Divulgação do Canal de Denúncias do Sistema Firjan

Reforço institucional sobre o canal externo, independente e seguro, incentivando sua utilização.

- Newsletter por e-mail (5.600 colaboradores)

iii. MARÇO

Hack & Ética: playlist sobre IA, educação e cidadania digital

Conteúdos voltados à ética na inteligência artificial, combate à desinformação, cyberbullying e uso consciente das tecnologias.

- Newsletter por e-mail (5.600 colaboradores)
- Viva Engage (1.302 visualizações)

Comitê de Ética fortalece a cultura de integridade no Sistema Firjan
Reforço da atuação institucional do Comitê de Ética e seu papel na promoção de boas práticas.

- Newsletter por e-mail (5.600 colaboradores)

i. ABRIL

Hack & Ética 2026 será lançado em live na próxima segunda-feira, às 10h

Divulgação da nova edição do Hack & Ética 2026, com convite aos colaboradores para conhecerem o edital, o tema da iniciativa e participarem da jornada.

- Newsletter por e-mail (aproximadamente 6.200 colaboradores)

ii. MAIO

Comitê de Ética fortalece a cultura de integridade no Sistema Firjan

Divulgação institucional reforçando a atuação técnica, sigilosa e comprometida do Comitê de Ética, destacando seu papel na promoção de um ambiente de trabalho justo, seguro e alinhado aos valores organizacionais.

- Newsletter por e-mail (aproximadamente 6.200 colaboradores)

iii. JUNHO

Conheça a Rede de Integridade da Firjan

Divulgação da Rede de Integridade, destacando a atuação dos colaboradores na promoção da cultura ética, íntegra, transparente e segura em todas as áreas e unidades da Instituição.

- Intranet (38 visualizações e 29 curtidas)
- Newsletter por e-mail (aproximadamente 6.200 colaboradores)

Jogo limpo dentro e fora de campo

Campanha que, em alusão ao clima da Copa, relacionou os princípios do fair play, do respeito às regras e do jogo limpo à atuação dos Guardiões de Compliance e à promoção da cultura de integridade.

- Viva Engage (2.613 visualizações, 42 curtidas e 8 comentários)
- Newsletter por e-mail (aproximadamente 6.200 colaboradores)

Hack & Ética 2026 valoriza soluções para relações de trabalho mais éticas e saudáveis

Divulgação da terceira edição da iniciativa, destacando a mobilização de alunos, professores e instrutores da Firjan SESI e SENAI para o desenvolvimento de soluções voltadas à promoção de ambientes de trabalho mais éticos e saudáveis.

- Intranet (155 visualizações e 14 curtidas)

iv. JULHO

Rede de Integridade (2º episódio)

Publicação do segundo episódio da série sobre a Rede de Integridade, abordando como pequenas escolhas no cotidiano contribuem para a manutenção de um ambiente seguro e ético.

- Viva Engage (2.698 visualizações, 41 curtidas e 12 comentários)

Na dúvida, melhor não apostar

Reforço da divulgação do segundo episódio da série sobre a Rede de Integridade, destacando a importância das pequenas escolhas para um ambiente seguro e ético.

- Newsletter por e-mail (aproximadamente 6.200 colaboradores)

Hack & Ética 2026

Divulgação da iniciativa e convite para acompanhar a live de apresentação dos desafios, programada para 10 de julho, às 9h, no YouTube.

- Newsletter por e-mail (aproximadamente 6.200 colaboradores)

Vem aí: Academia de Inteligência Artificial

Matéria de divulgação da Academia de Inteligência Artificial e da live de lançamento prevista para 21 de julho.

- Intranet (803 visualizações e 33 curtidas)

Um convite para falar sobre IA no trabalho

Divulgação de matéria com informações para participação na live de lançamento da Academia de Inteligência Artificial.

- Newsletter por e-mail (aproximadamente 6.200 colaboradores)

Rede de Integridade (3º episódio)

Publicação do terceiro episódio da série, destacando como os Guardiões com foco em Riscos contribuem para fortalecer a prevenção no dia a dia.

- Viva Engage (1.134 visualizações, 14 curtidas e 1 comentário)

Academia de Inteligência Artificial

Reforço do convite para a live de lançamento da Academia de Inteligência Artificial, marcada para 21 de julho.

- Newsletter por e-mail (aproximadamente 6.200 colaboradores)

Hack & Ética 2026

Divulgação do tema do desafio e da jornada dos alunos da Firjan SENAI na elaboração de propostas para a iniciativa.

- Newsletter por e-mail (aproximadamente 6.200 colaboradores)

Gestão segura também é integridade

Reforço da divulgação do terceiro episódio da série sobre a Rede de Integridade, voltado à atuação dos Guardiões com foco em Riscos.

- Newsletter por e-mail (aproximadamente 6.200 colaboradores)

IA na Firjan: a jornada continua

Divulgação de orientações para o uso seguro e responsável da inteligência artificial, com acesso à matéria e à gravação da live de lançamento.

- Newsletter por e-mail (aproximadamente 6.200 colaboradores)

Academia de Inteligência Artificial chegou!

Publicação de matéria com acesso ao conteúdo da live de lançamento para os colaboradores que não puderam acompanhar o encontro.

- Intranet (161 visualizações, 11 curtidas e 1 comentário)

Resolução COGECOR nº 12/26

Divulgação da aprovação da Política Interna de Proteção de Dados Pessoais da Firjan, CIRJ, SENAI-RJ, SESI-RJ e IEL-RJ.

- Newsletter por e-mail (aproximadamente 6.200 colaboradores)

v. AGOSTO

Confiança também se constrói com escuta

Reforço da divulgação da ferramenta externa, independente e segura para registro de relatos no Sistema Firjan.

- Newsletter por e-mail (aproximadamente 6.200 colaboradores)

Segurança da Informação: processo de troca de senha

Comunicação sobre os avisos automáticos que sinalizam antecipadamente a necessidade de atualização da senha corporativa.

- Intranet (268 visualizações, 29 curtidas e 1 comentário)

Sua senha corporativa está perto de expirar?

Reforço das orientações sobre os avisos automáticos de expiração de senha e sua atualização para evitar bloqueios de acesso.

- Newsletter por e-mail (aproximadamente 6.200 colaboradores)

vi. SETEMBRO

Normas Administrativas

Divulgação da disponibilização do documento “Resposta a Incidentes de Segurança da Informação envolvendo Dados Pessoais”.

- Intranet (seção Avisos)
- Newsletter por e-mail (aproximadamente 6.200 colaboradores)

Criatividade, colaboração e inovação

Divulgação dos projetos de destaque reconhecidos na premiação do Hack & Ética, com direcionamento para a publicação da Firjan SENAI no Instagram.

- Newsletter por e-mail (aproximadamente 6.200 colaboradores)

Firjan SENAI SESI premia jovens talentos no Grand Prix Soluções Éticas – Hack & Ética

Divulgação da premiação do Grand Prix Soluções Éticas – Hack & Ética, com direcionamento para matéria publicada no site institucional.

- Newsletter por e-mail (aproximadamente 6.200 colaboradores)

Código de Ética

Divulgação institucional do Código de Ética aos colaboradores.

- Newsletter por e-mail (aproximadamente 6.200 colaboradores)

5. TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

5.1. SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO – ATUALIZAÇÕES E INICIATIVAS

As iniciativas de Segurança da Informação estão estruturadas em seis objetivos estratégicos:



No terceiro trimestre de 2026, a agenda estratégica de Segurança da Informação avançou da fase de estruturação para a de consolidação das iniciativas implantadas ao longo do primeiro semestre. Mantivemos o foco no tratamento dos pontos de oportunidade identificados no assessment de maturidade e, em alinhamento aos principais frameworks de referência do mercado, priorizamos a integração entre governança, processos e tecnologia, de modo a converter as entregas já realizadas em ganhos sustentáveis de resiliência cibernética.

A área de Inteligência de Ameaças Cibernéticas (CTI – Cyber Threat Intelligence), criada no trimestre anterior, entrou em operação contínua, com a incorporação de suas análises à rotina de monitoramento e resposta. As informações produzidas passaram a subsidiar a priorização de ações preventivas e o direcionamento das iniciativas de conscientização, ampliando a capacidade da organização de antecipar riscos e reagir de forma tempestiva às tendências do cenário de ameaças.

No eixo de infraestrutura, após a conclusão da migração para o modelo de nuvem híbrida, o trimestre foi dedicado à estabilização e à otimização do novo ambiente, com revisão de configurações de segurança, aprimoramento da governança sobre os recursos em nuvem e validação dos mecanismos de continuidade e recuperação, assegurando que os ganhos de disponibilidade e resiliência sejam mantidos de forma perene.

Avançamos, ainda, nos demais pontos de evolução mapeados no assessment, com destaque para o reforço dos controles de acesso e da gestão de identidades, a ampliação da cobertura das práticas de monitoramento e o amadurecimento dos procedimentos de resposta a incidentes, além da continuidade da padronização e documentação dos processos operacionais.

As entregas do trimestre evidenciam a evolução da estratégia de Segurança da Informação, que passa a combinar as iniciativas estruturantes já concluídas com a consolidação de sua operação no dia a dia, elevando de forma progressiva e mensurável o nível de maturidade da instituição e preparando-a para um cenário digital cada vez mais complexo.

Mitigando Riscos e Fortalecendo o Ambiente

A Gerência de Tecnologia segue evoluindo, de forma contínua, as medidas técnicas e organizacionais de mitigação de riscos, consolidando e aprimorando as práticas já estabelecidas e ampliando a maturidade da instituição em cibersegurança.

As ações de comunicação e conscientização previstas para o exercício seguem em andamento, com iniciativas realizadas no período para reforçar o engajamento e a cultura de segurança da organização como um todo.

Essas iniciativas evidenciam a evolução contínua da instituição na proteção da informação, na conformidade regulatória e na continuidade operacional, consolidando uma base cada vez mais madura de controles internos e de segurança digital.

6. PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

Ao longo de 2026, o SESI/RJ promoveu ações voltadas à atualização e ao amadurecimento do Programa de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais, reafirmando o compromisso institucional com a conformidade à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), em alinhamento às diretrizes da Firjan e de suas Instituições.

Entre as frentes de trabalho do período, destacou-se o apoio técnico às áreas na incorporação dos requisitos legais de proteção de dados às suas atividades, com ênfase em contratos e editais, que disciplinam as relações institucionais e estabelecem as responsabilidades das partes nessa matéria. Paralelamente, foram realizadas ações de conscientização e capacitação dos colaboradores, com o

objetivo de disseminar a cultura de privacidade e esclarecer as responsabilidades de cada um no tratamento de dados pessoais.

No âmbito do aprimoramento normativo do Programa, foram publicados a Política Interna de Proteção de Dados Pessoais da Firjan e de suas Instituições e os normativos “Resposta a Incidentes de Segurança da Informação envolvendo Dados Pessoais”, “Privacidade desde a Concepção e por Padrão” e “Compartilhamento de Dados Pessoais”. Esses instrumentos padronizam procedimentos, fortalecem a adoção de boas práticas e conferem maior segurança jurídica às operações de tratamento de dados pessoais realizadas pela Instituição.