

# Relatório de Gestão

## 2023

Departamento  
Regional - Paraíba

**SENAI**

Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

PELO FUTURO DO TRABALHO



# **Relatório de Gestão**

2023 Departamento  
Regional - Paraíba

© 2023. SENAI – Departamento Regional

Qualquer parte desta obra poderá ser reproduzida, desde que citada a fonte.

SENAI | PB

**Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial**

#### FICHA CATALOGRÁFICA

---

S492r

Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial. Departamento Regional.  
Relato Integrado / Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial. –  
Campina Grande: SENAI | PB, 2023.  
63 p. : il.

1. Relatório de Gestão 2. SENAI | PB. Título

CDU: 658.3

---

SENAI - PB

Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

**Sede**

Manoel Gonçalves Guimarães, 195 - José Pinheiro

CEP: 58407-363, Campina Grande - PB

Tel.: (83) 2101-5300

[www.fiepb.com.br/sesi](http://www.fiepb.com.br/sesi)

**Serviço de Atendimento ao Cliente - SAC**

Tel.: (83) 2101-5300

# Relatório de Gestão

2023 Departamento  
Regional - Paraíba



*Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial*

**PELO FUTURO DO TRABALHO**



# Sumário

■ Mensagem ao Leitor .....	<b>6</b>
■ Sobre este Relatório .....	<b>8</b>
■ Nossa História .....	<b>10</b>
■ Nossa Estratégia e Nossos Resultados .....	<b>20</b>
■ Anexos .....	<b>48</b>
Lista de siglas .....	<b>60</b>
Índice remissivo .....	<b>61</b>



# Mensagem ao Leitor

Todos os dias assistimos como privilegiados espectadores, um avanço exponencial dos processos de inovação e tecnologia, porém, nosso papel como protagonistas de inúmeras ações nessas áreas, evidencia a nossa relevância na contribuição para o desenvolvimento da indústria paraibana.

O Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI é uma instituição quase centenária com a jovialidade dos tempos modernos. Temos uma participação significativa em programas, consultorias e serviços que levam indústrias de diferentes portes e segmentos industriais a explorarem com segurança as áreas de inovação e tecnologia.

Nossa expertise está nos traços da nossa marca elevando o nome da instituição como principal referência quando se trata de Educação, Tecnologia e Inovação. A nossa capilaridade, ascende nos lugares mais longínquos a oportunidade de conhecimento e desenvolvimento, às indústrias, empresários, trabalhadores e seus dependentes e, ainda, a comunidade em geral que anseia por qualificação profissional e uma vaga no exigente mercado de trabalho atual.

Como rede de atendimento temos fortalecido a marca SENAI e, desta forma, não medimos distância e esforços para atender às empresas industriais. Somos uma instituição com propósito e metas bem definidos. Nossa visão de futuro estimula as equipes técnicas e de gestão a desenvolverem estratégias

e soluções eficazes para os desafios industriais do presente.

O relatório de 2023 do Departamento Regional do SENAI da Paraíba edifica em suas páginas, mais um ciclo de realizações que irá juntar-se à linha histórica da instituição. Foi um ano de muitos desafios e, ao mesmo tempo, de muitas oportunidades. Nossa equipe de gestores, técnicos e colaboradores em geral, tiveram um reconhecido empenho, tanto aqueles que atuam na sede do Departamento Regional como aqueles que operam em nossas unidades espalhadas pelo estado.

Nossa meta futura é dar continuidade à diversidade de ações, produtos e serviços, a ampliação da capilaridade do atendimento e elevação do nível da formação técnica e educacional dos paraibanos e permitir que cada vez mais empresas, de diferentes segmentos industriais, tenham acesso à informação de qualidade e especialmente aos produtos e serviços nas áreas de inovação e tecnologia.

Através das áreas de Educação, Tecnologia e Inovação, nos mantemos atuantes, elevando nossos números e reafirmando nosso papel junto ao atendimento às indústrias e a sociedade. Este documento reflete a transparência de uma instituição reconhecida por sua história e registros de muitas realizações em prol do desenvolvimento industrial do estado da Paraíba.

Neste ano de 2023, conseguimos ampliar os atendimentos às indústrias pelos números de

serviços oferecidos e matrículas em educação, neste último, oportunizando a formação e capacitação de jovens e adultos para um ingresso qualificado no mercado de trabalho.

Nossos institutos de Tecnologia em Automação Industrial, Têxtil e Confecção e Eficiência Operacional atenderam demandas importantes para a indústria, experimentando desafios, ampliando o atendimento às empresas e consolidando o papel dos IST's para as indústrias do estado da Paraíba.

Temos orgulho de fazer parte de uma rede nacional, da principal instituição de ensino técnico e profissional do país, com mais de 80 milhões de trabalhadores formados em mais de oito décadas de atuação no país. Na Paraíba, seguimos defendendo a educação como um pilar essencial para o desenvolvimento industrial.

Portanto, na consolidação de tudo o que realizamos em 2023, abraçamos a certeza de que o futuro do trabalho e da indústria tem a marca do SENAI e sendo assim estamos prontos para iniciar mais um ciclo, confiantes e otimistas. Juntos somos sempre fortes e capazes de alcançar novos voos.

**Francisco de Assis Benevides Gadelha**  
Presidente do Conselho Regional do SENAI





# Sobre este Relatório

O presente relatório é uma publicação anual, que tem por objetivo prestar contas a todos os públicos interessados (governo, sociedade, indústria etc.). Apresenta-se na forma de Relatório Integrado (RI), baseado na Estrutura Internacional de Relato Integrado (International Integrated Reporting Framework) mantida pelo Conselho Internacional para Relato Integrado (IIRC na sigla em inglês) da Value Reporting Foundation, uma organização global sem fins lucrativos.

O objetivo do relatório, de relato integrado, é transformar a forma como as organizações prestam contas às partes interessadas, na perspectiva da criação de valor das organizações. Enfatiza a boa governança, a definição estratégica e a alocação de recursos para alcance dos objetivos, levando em conta a dinâmica das organizações, seus riscos e a continuidade dos negócios.

Informações complementares encontram-se no site da Transparência do SENAI Paraíba, com maior detalhamento de dados, o que possibilita maior entendimento das atividades e resultados gerados pelo SENAI/PB. O site da Transparência e o Relatório de Gestão integram a proposta de comunicação do SENAI/PB com as partes interessadas, atendendo aos elementos obrigatórios da Instrução Normativa 84/2020 – TCU, pois trazem informações como o Rol de Responsáveis e Demonstrações Contábeis.

Portanto, o relatório traz a importância da liderança na organização e condução da governança além das decisões estratégicas tomadas, gerando valor e contribuindo com a sociedade ao longo do tempo, com informações imprescindíveis à prestação de contas com qualidade e transparência.

O site da transparência do SENAI PB pode ser acessado no link: <https://transparencia.fiepb.com.br/senai/>



# Nossa História

# Quem somos

Elaborar e executar programas de educação profissional e contribuir para o desenvolvimento tecnológico da indústria. Com essa finalidade, em 1942, o SENAI foi criado pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), por meio do Decreto-Lei nº 4048/42, amparado pela Constituição de 1937 – art. 129.

Protegidas por essa legislação, nasciam as escolas de aprendizagem criadas pelas indústrias e os sindicatos econômicos. Os auxílios e subsídios dados a elas pelo Poder Público seriam estabelecidos pela atuação do Estado nessa relação. Começava, então, uma coparticipação das entidades com a União. Mesmo não sendo parte do Estado, seriam cooperadores ou colaboradores, por atuarem ao seu lado, numa espécie de parceria público-privada. Ficou determinado, também, que o SENAI teria receitas próprias, recolhidas obrigatoriamente das empresas industriais, e, portanto, seria uma entidade privada, organizada e administrada pela CNI.

Ficou definido que a aplicação majoritária dos recursos deve se dar nos estados da Federação em que são arrecadados, sob a gestão dos Departamentos Regionais respectivos.

O Decreto Presidencial nº 494/62 deu vida ao Regimento do SENAI, ainda nos anos 60. Sob o regime de unidade normativa e de descentralização executiva, a Entidade se organizou estruturalmente, para permitir a execução da sua missão. O SENAI materializou suas normas e compôs seus órgãos de administração nos âmbitos nacional e regional (estadual) com o mais alto grau de autonomia que organismos pertencentes à mesma pessoa jurídica possa ter.

No Sistema SENAI, o DN tem o papel de articulador nacional: promove os objetivos institucionais da Entidade, pactua diretrizes estratégicas e formula soluções para o negócio, além de destinar recursos financeiros em programas e projetos de interesse nacional e das regiões do país. Os Departamentos Regionais (DRs) atuam nos estados e são autônomos na administração de seus serviços, gestão dos seus recursos, regime de trabalho e relações empregatícias.

<https://transparencia.fiepb.com.br/senai/demonstracao-de-resultados/>

O diagrama abaixo apresenta breve histórico da formação e da atuação do SENAI Departamento Regional da Paraíba.



2021

- Em 2021, o SENAI-PB foi a instituição mais premiada na categoria do Ensino Técnico Profissional, com reconhecimentos e premiações nos programas SENAI Top Lean, SAGA SENAI DE INOVAÇÃO e Prêmio SEBRAE de Educação Empreendedora, recebendo ouro, prata e bronze com três projetos.
- Em 2022, no ano da retomada do crescimento industrial, foi inaugurada a unidade SENAI Cabo Branco, localizada na capital João Pessoa, onde esta unidade tem como foco a interatividade e a tecnologia à disposição dos empresários paraibanos; disponibilizando indicadores, números e dados estatísticos em forma de painéis preditivos que oferecem às indústrias informações de diversas fontes que possam servir de estudos para subsidiar e orientar as ações de negócio em todos os segmentos industriais do estado.

2023

- Em 2023, o SENAI da Paraíba teve uma importante atuação na Educação Profissional, no mês de março, a instituição teve seis projetos desenvolvidos por instrutores, pré-aprovados no Prêmio Educador Transformador. No mês de maio, alunos do SENAI de João Pessoa participaram do desafio da Mitsubishi Electric do Brasil, onde desenvolveram um sistema para monitoramento e correção de fator de potência em tempo real para a indústria. Em setembro, o SENAI PB aderiu ao Pacto pela Inovação, e passou a integrar o ecossistema que reúne diversas instituições do estado. Já no mês de setembro, a Paraíba sediou uma seletiva nacional da WorldSkills, a maior competição de Educação Profissional do mundo foi realizada no SENAI, Distrito Industrial, em João Pessoa, e os alunos da Paraíba conquistaram 05 colocações em 1º lugar na região Nordeste, 1 colocação em 3º lugar geral no Brasil, 02 colocações em 4º lugar geral e 04 colocações em 5º lugar geral, além de um certificado de excelência.

2020

- Implementação do Plano Estratégico 2020-2024 com vista à formação de profissionais para o futuro do trabalho e no aumento do nível de maturidade e produtividade das indústrias. O mundo é surpreendido com a deflagração da pandemia da Covid-19 e o SENAI-PB atua fortemente no Combate à Covid 19 com ações relevantes de apoio às empresas industriais tanto em soluções tecnológicas como em produção de EPIs e álcool em gel; participação no programa de Manutenção de Respiradores, entre outras; como na educação, a exemplo do atendimento da 1ª turma do Brasil Mais – Mentoria Lean com 05 (cinco) empresas da Construção Civil.

2010

- Expansão do atendimento em educação profissional e implantação dos Institutos SENAI de Tecnologia e de Inovação, firmado pelo Novo Pacto Empresarial 2011-2014. Foco na consolidação da qualidade dos serviços de educação profissional e desenvolvimento dos negócios dos Institutos SENAI de Tecnologia e Inovação, estabelecido no Planejamento Estratégico 2015-2019. Na Paraíba, o SENAI amplia sua atuação em soluções de tecnologia e inovação e cria, em 2016, seu primeiro Instituto de Tecnologia, o Instituto SENAI de Tecnologia em Automação.
- Em 2018 inaugura mais dois institutos: o IST do Couro e do Calçado, atualmente denominado de IST em Eficiência Operacional e o IST Têxtil e Confecção, com o objetivo de apoiar pequenas, médias e grandes empresas a se manterem atualizadas tecnologicamente e a fortalecerem sua presença nacional e internacional.



1990

- Abertura da economia brasileira. O SENAI apoia nossa indústria com tecnologia de processos, produtos e gestão e intensifica a colaboração com instituições da Alemanha, Canadá, Japão, França, Itália e Estados Unidos. Em 1994, o SENAI-PB inaugura o Centro de Tecnologia do Couro e do Calçado Albano Franco, na cidade de Campina Grande, para prestar assistência técnica e tecnológica, pesquisa aplicada e preparação de mão de obra para impulsionar o setor Coureiro-Calçadista da Paraíba.

2000

- Ampliação gradual da oferta de vagas gratuitas nos Cursos Técnicos e de Formação Inicial e Continuada, incorporada pelo Regimento do SENAI em 2008. Na Paraíba, a área de inovação e tecnologia ganha destaque com a acreditação, em 2001, do Laboratório de Controle de Qualidade - LCQ, do Centro de Tecnologia do Couro e do Calçado Albano Franco e, posteriormente, em 2004, a habilitação junto à ANVISA. Em 2002, foi criado o Centro de Inovação e Tecnologia Industrial - CITI, com a finalidade de promover educação profissional e tecnológica e assistência técnica e tecnológica às empresas da Paraíba e de estados vizinhos, com destaque para a atuação nas tecnologias energéticas alternativas e renováveis, gestão ambiental, por meio da Casa Ecoeficiente e desenvolvimento da cadeia da moda e inovação em design, com o Centro de Tecnologia da Moda – CT Moda, inaugurado em 2004.



1940

- A industrialização demanda urgente formação de mão de obra especializada. A CNI busca soluções para a educação profissional custeada pela própria indústria. Em 1942, o SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, é criado pela CNI, orientado pelo Decreto-Lei nº 4.048, de 22 de janeiro de 1942, assinado pelo presidente Getúlio Vargas. Em 1949, foi criado o SENAI Departamento Regional da Paraíba, sob a gestão da Federação das Indústrias do Estado da Paraíba. 1950 - Na Paraíba, o SENAI inaugurou sua primeira unidade, em julho de 1950, denominada de Escola de aprendizagem do SENAI. Situada na Cidade de Campina Grande. Em dezembro de 1952, o SENAI-PB é reconhecido oficialmente pela CNI. Em 1965, criou o Centro de Treinamento de Bayeux, que rapidamente se transformou em Centro de Educação Profissional. Em 1969, implantou o sistema de Unidades Móveis, no sentido de interiorizar as ações de Educação Profissional. 1970 - A indústria brasileira experimenta grande expansão e o SENAI amplia o apoio às empresas com programas, consultoria e pesquisa para o desenvolvimento tecnológico. Em 1979, o SENAI-PB criou o Centro de Educação Profissional Odilon Ribeiro Coutinho, no Distrito Industrial de João Pessoa. Em 1983, o SENAI transfere sua sede para o recém-construído prédio Casa da Indústria, que passa a abrigar também as sedes da FIEP, do IEL e do SESI. O SENAI PB construiu dois CRTs - Centros Regionais de Atendimento, um na cidade de Sousa, inaugurado em 1988 e outro em Guarabira, criado em 1989.





e à distância, utilizando plataformas e recursos tecnológicos como simuladores, realidade aumentada, vídeo aulas, mini e micro cursos e SENAI Play.

O SENAI da Paraíba alinha suas ações conforme as diretrizes estabelecidas pelo Departamento Nacional, o qual possui um plano estratégico focado nos desafios da competitividade industrial. Um desses eixos de atuação é a Educação Profissional e Superior voltada para o futuro do trabalho na indústria. A Metodologia SENAI de Educação Profissional contribui significativamente para a formação de profissionais alinhados com as demandas atuais da indústria, fornecendo diretrizes para processos educacionais que visam uma formação profissional significativa e qualitativa, em resposta aos desafios do mundo do trabalho contemporâneo.

Para atender às demandas das indústrias e garantir uma formação profissional qualificada, os planos dos cursos são elaborados, atualizados e orientados pelos Itinerários Nacionais, os quais refletem as competências profissionais necessárias para cada ocupação. Esses perfis profissionais são desenvolvidos em colaboração com comitês técnicos setoriais, incluindo representantes da indústria e outros segmentos relacionados às áreas tecnológicas.

A qualidade da educação profissional é fundamental para a produtividade do trabalho e a competitividade do mercado, e o SENAI implementa o Sistema de Avaliação da Educação Profissional para os cursos técnicos visando garantir essa qualidade, envolvendo a criação de projetos de cursos, avaliações pelos estudantes, questionários sobre fatores relacionados à aprendizagem e acompanhamento dos egressos no mercado de trabalho, para as modalidades qualificação profissional, aprendizagem industrial e técnico.

O SENAI da Paraíba aderiu ao Programa SENAI + Digital para modernizar sua rede de educação profissional, contemplando aspectos como conectividade, laboratórios da indústria 4.0, cultura digital e processos ágeis. Isso visa formar alunos preparados para as demandas da indústria, impulsionando a produtividade, competitividade e geração de emprego e renda.

Na área de ensino superior, a Faculdade SENAI da Paraíba oferece cursos de graduação, pós-graduação e extensão, com uma missão voltada para promover a educação superior profissional e tecnológica integrada com a sociedade. A instituição busca formar profissionais com base científica, tecnológica e humanística sólida, comprometidos com o desenvolvimento econômico sustentável, a inovação e a redução das desigualdades sociais, mantendo-se próxima da comunidade.

Os cursos oferecidos pela Faculdade SENAI da Paraíba são alinhados com as demandas dos setores industriais, visando à qualidade dos produtos e processos desenvolvidos. A instituição conta com uma equipe comprometida em fornecer o melhor serviço e atender seus clientes com excelência.

## Atuação em rede

No contexto da atualidade, marcada pela interconexão global, a atuação em rede é mais do que simplesmente estabelecer conexões, é construir relacionamentos significativos, compartilhar recursos e conhecimentos, como uma estratégia para atingir metas coletivas, catalisar mudanças substanciais e otimizar recursos. Uma das principais características da atuação em rede do SENAI é a sua abordagem integrada e holística. Através de uma ampla rede de unidades e parceiros em todo o país, o SENAI oferece uma variedade de serviços e recursos que atendem às necessidades específicas de diferentes setores e regiões. Compreender e explorar as capacidades das redes torna-se fundamental em ampliar possibilidades do alcance das iniciativas até diversificar as fontes de conhecimento e apoio, permitindo que esforços sejam coordenados de maneira mais eficiente e harmoniosa em prol de objetivos comuns.

A capilaridade da rede do SENAI se manifesta na sua presença nacional, com unidades espalhadas por todo o território brasileiro. Essa presença local permite que o SENAI esteja próximo das empresas, comunidades e instituições de ensino em todas as regiões do país. Essa proximidade facilita a identificação das

necessidades locais e regionais, bem como a adaptação das soluções oferecidas às particularidades de cada contexto.

Além disso, a capilaridade da rede do SENAI fortalece sua capacidade de atendimento, permitindo que a instituição alcance um amplo espectro de públicos e necessidades. Seja por meio de cursos de educação profissional, programas e projetos de inovação tecnológica, entre outros serviços, o SENAI é capaz de oferecer soluções abrangentes e customizadas que atendam às demandas específicas de cada segmento da indústria e de cada comunidade.

Essa capacidade de atendimento é fundamental para o cumprimento do propósito institucional do SENAI, que consiste em promover a competitividade e a sustentabilidade da indústria brasileira, contribuindo para o desenvolvimento econômico e social do país. Ao oferecer programas de capacitação profissional de alta qualidade, apoiar a inovação tecnológica e promover a inclusão social, o SENAI fortalece a indústria nacional e prepara profissionais e comunidades para os desafios do futuro.

Portanto, a capilaridade e a capacidade de atendimento são elementos-chave da atuação em rede do SENAI, permitindo que a instituição cumpra seu propósito institucional de forma eficaz e abrangente. Ao conectar diferentes atores e recursos em todo o país, o SENAI fortalece sua posição como um agente de transformação e progresso, contribuindo para a construção de um Brasil mais desenvolvido, inclusivo e competitivo.

## Parcerias Estratégicas

Importantes alianças estratégicas de cooperação institucional firmadas em âmbito nacional têm sido fundamentais para impulsionar as realizações do SENAI PB, beneficiando-se de um extenso histórico de colaborações estratégicas e tecnológicas com impacto em todo o Sistema. Em 2023, esses acordos estratégicos

foram mantidos e novas parcerias foram estabelecidas com empresas de renome nacional e/ou internacional.

Dentre essas alianças, merecem destaque aquelas em que o SENAI da Paraíba tem se envolvido, promovendo ações em colaboração com empresas como Solidworks, Google for Education e Microsoft.

No âmbito estadual, foram estabelecidas parcerias que permitiram ao SENAI-PB fortalecer suas entregas e agregar valor ao setor industrial. Destacam-se colaborações com instituições como Energisa Paraíba - Distribuidora de Energia S.A. (João Pessoa/PB), Instituto Alpargatas, Electrolux do Brasil S/A, MWM International Indústria de Motores da América do Sul LTDA, AMANCO, Universidade Chevrolet GM - General Motors, FINDER, Ministério Público do Trabalho - Procuradoria Regional do Trabalho 13ª Região e SOLIDCAM.

Esses parceiros desempenham um papel crucial na viabilização de programas de capacitação profissional, treinamentos técnicos e na capacitação de estudantes em situação de vulnerabilidade e risco social, contribuindo assim para a geração de emprego e renda.

## Metodologias Inovadoras

A Metodologia SENAI de Educação Profissional (MSEP) foi concebida com base nas melhores práticas internacionais, visando o desenvolvimento de competências que capacitam nossos alunos a aplicar conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para atender às demandas da indústria, com um compromisso inequívoco com qualidade, produtividade, competitividade e inovação.

Para alcançar esse objetivo, a MSEP promove o protagonismo e a autonomia dos alunos, com os docentes desempenhando o papel de mediadores do processo de ensino e aprendizagem. Isso é realizado por meio de atividades desafiadoras cuidadosamente planejadas, que valorizam os princípios da interdisciplinaridade,

da contextualização e da integração entre teoria e prática. A metodologia também define diretrizes para estruturar os programas de estudo em áreas tecnológicas relevantes para o desenvolvimento da indústria brasileira.

Um aspecto digno de destaque é o processo de elaboração dos planos de curso do SENAI, onde os Perfis Profissionais são delineados por um comitê composto por especialistas do SENAI, em colaboração com um comitê técnico setorial. Este último conta com a participação de representantes da indústria, sindicatos, corpo acadêmico e outros stakeholders, com o objetivo de identificar as necessidades atuais e futuras do mercado de trabalho por meio de estudos, definindo assim as funções, subfunções, contextos de trabalho e padrões de desempenho.

Reconhecendo a importância da melhoria contínua da qualidade da Educação Profissional e Tecnológica, o SENAI desenvolveu o Sistema de Avaliação da Educação Profissional, que fortalece e enriquece as práticas de ensino em sua rede de formação profissional. Os resultados gerados por este sistema possibilitam aos envolvidos na educação a mobilização de seus conhecimentos técnicos, pedagógicos, teóricos, práticos e vivenciais, servindo como um guia para diagnosticar e buscar formas mais eficazes de atender às necessidades da indústria.

## Plataformas Nacionais

O SENAI da Paraíba faz uso das seguintes plataformas:

**mundosenai.com.br** - Portal online, que trás várias informações, sobre Carreira, vagas de trabalho, informações sobre cursos, atalhos para loja Futuro. Digital, notícias sobre o mercado de trabalho e eventos.

**Futuro.digital** - Loja online, para divulgação e venda de cursos que nosso departamento oferece, como também, ofertas na modalidade a distância, onde são divulgados cursos do departamento Nacional.

**Contrate-me** - Plataforma de empregabilidade com uso de inteligência artificial que apoia as empresas industriais a selecionar, com mais assertividade, os alunos e ex-alunos do SENAI que tenham o perfil mais aderente às vagas de emprego.

**meusenai.senai.br** - Portal de acesso e entrega de serviços e informações para docentes e alunos do SENAI, no âmbito da formação profissional e da prática pedagógica.

**Solução de Educação à Distância** - (LMS - Learning Management System) Ambiente virtual de aprendizagem nacional utilizado para oferta dos cursos à distância.

**Sistema de Gestão Escolar (SGE)** - Ferramenta nacional para a organização dos processos educacionais e padronização das ofertas.

**Plataforma SENAI Play** - É a plataforma de educação do SENAI que oferece pílulas de conhecimentos e soluções sobre diversas áreas da indústria em formato de microlearning para os alunos do SENAI e para a comunidade.

# Inovação e Tecnologia

No Brasil, o SENAI é referência como uma instituição voltada a apoiar o setor industrial em seus diferentes portes e segmentos. Pensando nisso, o SENAI Paraíba busca, através dos seus Institutos SENAI de Tecnologia, a cada ano fortalecer suas ações para que as indústrias, em seus diversos setores, estejam com o olhar voltado para o futuro, acreditando que inovação e tecnologia são mais que investimentos, pois resultam em uma maior produtividade, competitividade, geração de emprego e geração de renda, bem como fortalecimento do PIB.

Os Institutos SENAI de Tecnologia da Paraíba possuem uma equipe especializada e infraestrutura pronta para atender as demandas das indústrias do estado em seus diferentes setores, na prestação de serviços de consultorias em processos produtivos e ambientais, serviços de metrologia (ensaios e calibrações) e serviços técnicos especializados como: fiação e tecelagem, matrizaria e ferramentaria, desenvolvimento e prototipagem de produtos. As consultorias têm como principal foco os processos produtivos industriais, possuindo metodologias padronizadas e testadas em manufatura enxuta, eficiência energética e digitalização e conectividade, bem como às questões ambientais com foco no tratamento de efluentes industriais e elaboração de projetos. A metrologia, que tem papel fundamental na qualidade dos produtos e processos industriais, busca atestar qual deles seguem normas nacionais e internacionais.

No tocante a Inovação, os Institutos SENAI de Tecnologia da Paraíba, que são uma ponte entre o meio acadêmico e as necessidades empresariais, buscam novas soluções customizadas em tecnologia e inovação por meio da pesquisa aplicada, desenvolvimento de novos produtos e desenvolvimento de novos processos. Frente a essa questão, o SENAI da Paraíba atua em um Programa de Pré-Aceleração para Startups, que tem por objetivo escalar projetos e soluções inovadoras do Estado da Paraíba, com o público alvo Startup e empreendedores, onde estes têm a oportunidade de, a partir de um modelo de negócio e capacitações empreendedoras, prototipar as suas soluções inovadoras para serem apresentadas à investidores.

## Diferenciais Competitivos

### Excelência Técnica

Na Área de Tecnologia, o SENAI da Paraíba busca estar sempre fortalecendo suas ações através dos seus Institutos SENAI de Tecnologia, procurando entender ou ajudar as empresas a entenderem, quais as suas dificuldades e quais as soluções mais adequadas a serem apresentadas. Desta forma, está sempre atento à

construção de um portfólio a ser apresentado às indústrias que esteja aderente às suas necessidades, bem como disponibilizá-las uma equipe técnica capacitada e uma estrutura de tecnologia pronta para atendê-las.

### Plataformas Nacionais

O SENAI da Paraíba, na área de tecnologia, utiliza controle e acompanhamento dos resultados obtidos a seguinte plataforma:

Sistema de Gestão da Tecnologia (SGT): Agrega dados, conceitos e método de apropriação da produção unificados entre os Departamentos Regionais, garantindo a integração do ambiente de registro do ciclo de atendimento (negociação, planejamento, atendimento e pós-atendimento) com sistemas de apropriação financeira. Unifica a base de dados de clientes e profissionais de STI - Serviços de Tecnologia e Inovação, dando eficiência à gestão do portfólio e do desempenho dos Institutos SENAI. Permite acesso em diferentes plataformas tecnológicas (laptops, tablets e smartphones).

## Parcerias Estratégicas

O SENAI Paraíba possui parcerias estratégicas tanto para desenvolvimento de suas ações em tecnologia quanto para inovação, onde aqui podemos destacar o SEBRAE Paraíba e o Instituto Euvaldo Lodi, Núcleo Regional na Paraíba (IEL PB), como fortes parceiros que contribuíram diretamente para o atingimento das metas em soluções voltadas às indústrias e startups no ano de 2023.

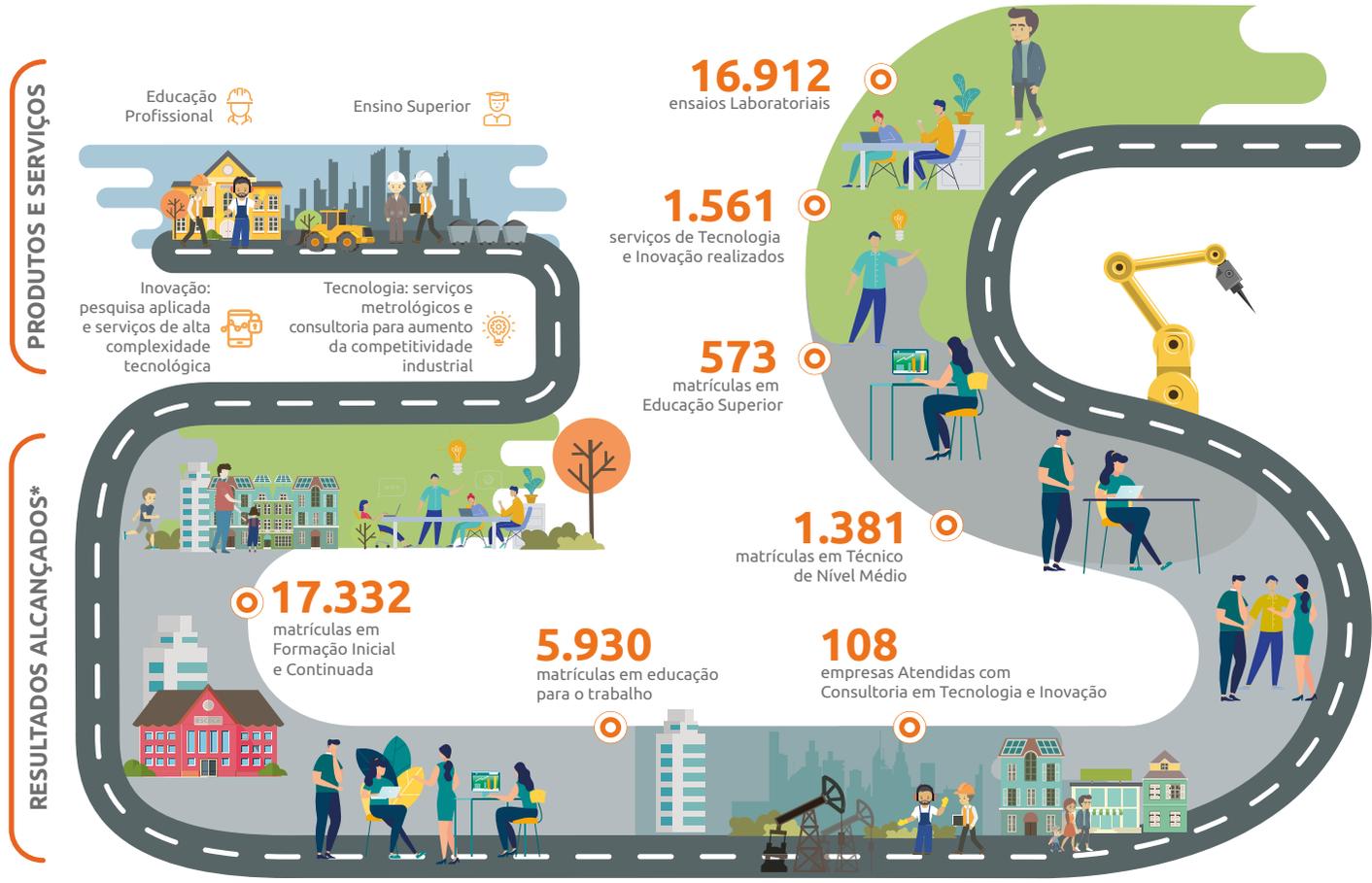
# [ SENAI - Modelo de Negócios ]

**Nosso Propósito:** Contribuir para a sustentabilidade da indústria, atuando como agente transformador da sociedade.

**Nossa Visão:** Ser referência para a indústria e sociedade nos serviços prestados, ampliando a sustentabilidade, até 2027.

### Beneficiários

- Indústria paraibana
- Trabalhadores industriais
- Sociedade civil



### Entrega de Valor

- Educação Profissional e superior de referência para o trabalho do futuro
- Contribuir para a modernização e o aumento da competitividade da indústria
- Fortalecimento da Pesquisa e Inovação no País

### Nossos Recursos Sistêmicos

- R\$ 68.061.592,01** Em receita total
- 403** Colaboradores
- 81** Municípios atendidos
- 12** Unidades operacionais
- 06** Unidades móveis
- 03** Institutos SENAI de Tecnologia
- 01** Faculdade



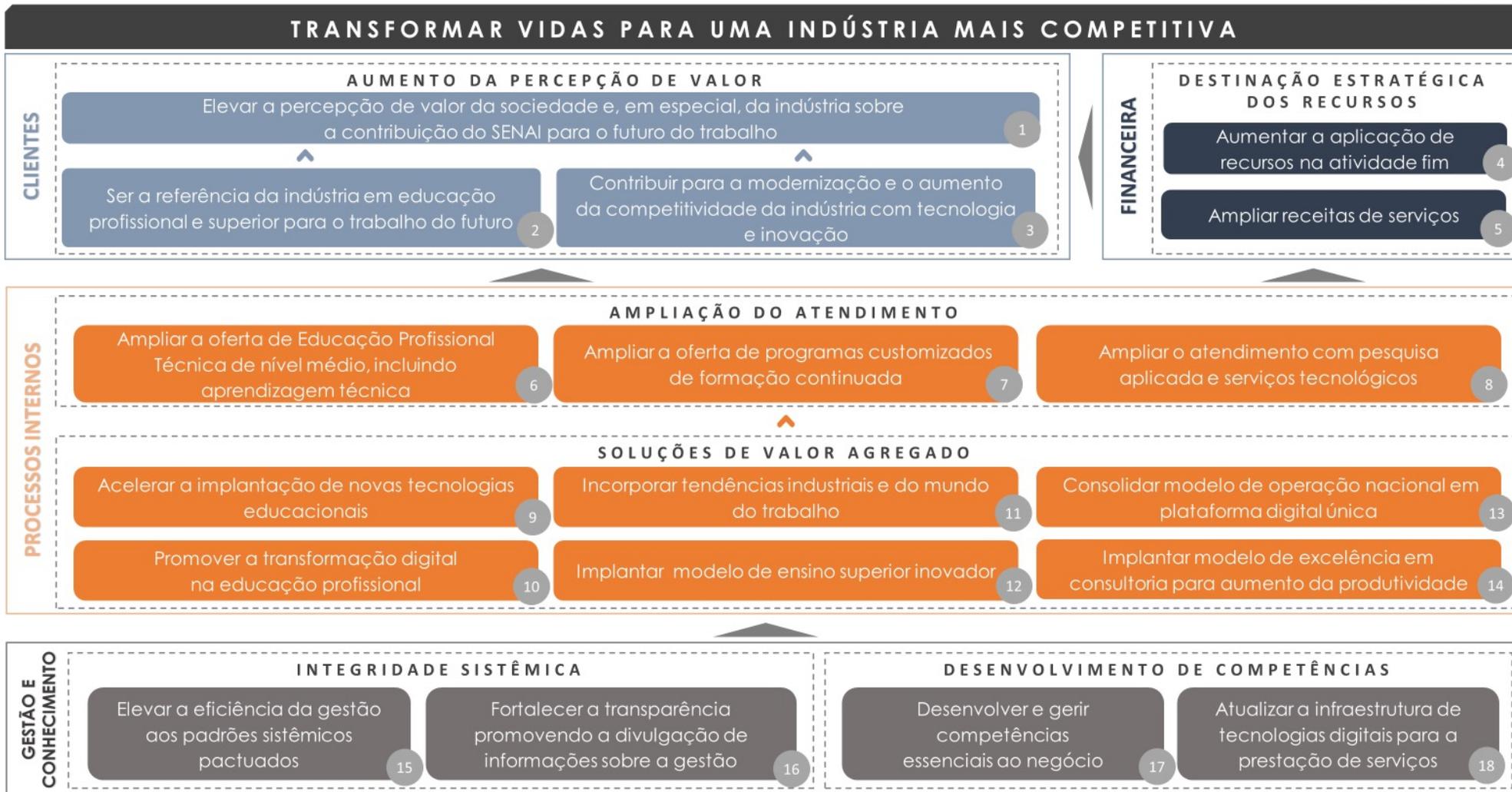


# Nossa Estratégia e Nossos Resultados





# Mapa Estratégico 2022-2027



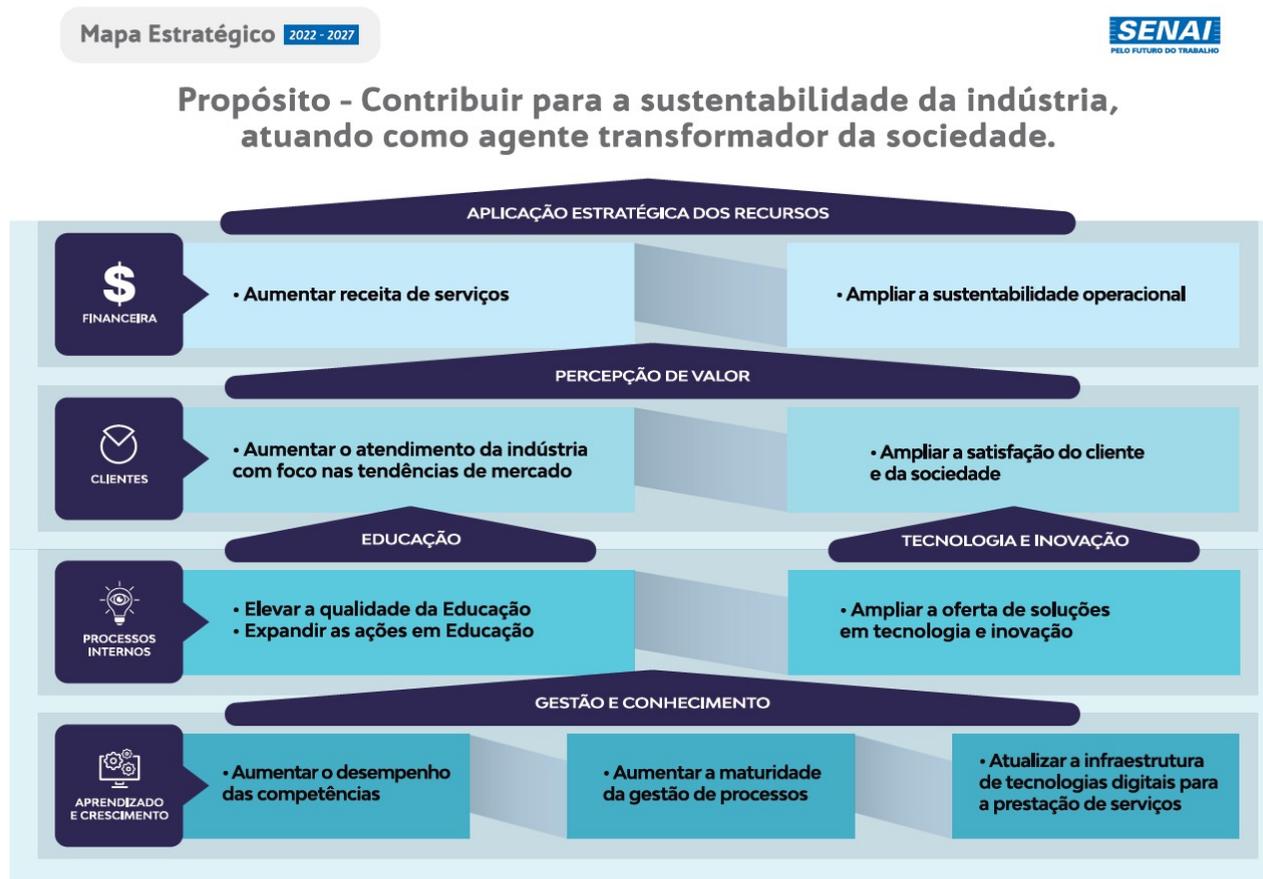
A estratégia do SENAI Paraíba para o exercício de 2023 foi fundamentada e definida, com todas as áreas da instituição, com foco no desdobramento do plano estratégico sistêmico 2022-2027, considerando o alinhamento com os objetivos, indicadores e metas do Mapa Estratégico do SENAI - Departamento Nacional. Além das metas estratégicas pactuadas com o Nacional por ocasião da elaboração do Plano Estratégico sistêmico 2022-2027, que irão contribuir para o alcance dos resultados da instituição, este Departamento Regional também inclui no seu Mapa Estratégico as metas do PEG – Programa de Eficiência da Gestão, estabelecido pelo Conselho Nacional do SENAI, através da Resolução SENAI/CN nº 044/2020, que consiste na definição de indicadores e referenciais nacionais, bem como de medidas que incentivem o cumprimento pelos Departamentos Regionais, contribuindo para elevação da eficiência e para a redução das assimetrias de resultados.

Para o alcance do propósito da instituição que é o de “CONTRIBUIR PAR A SUSTENTABILIDADE DA INDÚSTRIA, ATUANDO COMO AGENTE TRANSFORMADOR DA SOCIEDADE”, o SENAI-PB realiza mensalmente o monitoramento de seus indicadores, disseminando em plataforma própria do planejamento, via intranet, os seus resultados. Também realiza, trimestralmente, é realizada a RAE – Reunião de Análise Estratégica para monitoramento e tratamento das metas, com elaboração de planos de ações para os indicadores que apresentem índice abaixo da média no período, com cada área

envolvida no processo e suas respectivas lideranças, objetivando manter um perfeito alinhamento entre o Plano de Ação Regional, Orçamento e Prestação de Contas.

Para definição de seus objetivos estratégicos, o SENAI PB adota a metodologia utilizada pelo Departamento Nacional e faz revisão de seu Painel Estratégico sempre que identifica a necessidade de ajuste em seus objetivos e/ou indicadores estratégicos, conforme demanda do SENAI – Departamento Nacional ou do próprio Departamento Regional.

O Mapa Estratégico do SENAI PB, que explicita os focos de atuação e a relação entre eles, está apresentado a seguir:





## Aumento da percepção de valor

O Objetivo Estratégico: Elevar a percepção de valor da sociedade e, em especial, da indústria sobre a contribuição do SENAI para o trabalho do futuro tem como premissa, fortalecer a excelência da marca SENAI por meio da ampliação do atendimento aos trabalhadores, empresas industriais e sociedade na prestação de serviços em: educação profissional e superior e tecnologia e inovação.

No âmbito deste objetivo, os resultados da Gratuidade Regimental têm contribuição relevante, que alavancam o foco estratégico Aumento da Percepção de Valor.

### Gratuidade Regimental

Em 2008, foram incorporados ao Regimento do SENAI, dispositivos normativos para ampliação gradual da oferta de vagas gratuitas nos Cursos Técnicos e de Formação Inicial e Continuada, até alcançar o patamar de 66,66% da Receita Líquida de Contribuição Compulsória Geral. De acordo com o Art. 68 §1º do Regimento do SENAI, entende-se como Receita Líquida de Contribuição Compulsória Geral, o valor correspondente a 92,5 (noventa e dois inteiros e cinco décimos por cento) da Receita Bruta de Contribuição Compulsória Geral. Com o intuito de aumentar a comparabilidade e a integridade das informações e assegurar que as unidades do SENAI

adotem o mesmo procedimento para realização da gratuidade regimental, foi desenvolvida metodologia utilizada por todos os Departamentos Regionais, abrangendo os procedimentos de apropriação e apuração dos resultados de cumprimento da gratuidade.

A partir da aplicação dessa metodologia em âmbito nacional e, com base nos constantes aprimoramentos realizados ao longo dos últimos anos, o Conselho Nacional do SENAI aprovou a Resolução nº 11/2018, que consolida a metodologia de apuração do percentual da Receita Líquida de Contribuição Compulsória destinada à Gratuidade Regimental. Posteriormente, o Ministério da Educação publicou a Portaria nº 1.249, de 27/11/2018, que dispõe sobre a Metodologia de Acompanhamento e Avaliação das Ações voltadas à Gratuidade Regimental, elaborada de comum acordo com o SENAI e o SENAC. Em 2017, o Conselho Nacional do SENAI, por meio da Resolução 10/2017, instituiu a meta de segurança para cumprimento nacional da Gratuidade Regimental, que consiste na meta regimental (66,66%) acrescida, anualmente, de um determinado número de pontos percentuais, para vigorar a partir de 2018. Para 2023, a meta de segurança, a ser considerada na Gratuidade Regimental, foi fixada em 70%. O SENAI-PB aplicou, em 2023, 75,9% dos recursos da receita líquida de contribuição compulsória, o que corresponde a R\$ 34.343.786,85 (Trinta e quatro milhões, trezentos e quarenta e três mil, setecentos e oitenta e seis reais e oitenta e cinco centavos) em vagas para a gratuidade regimental, resultando na realização de 11.605

matrículas, que totalizaram 1.791.797 horas aluno. As tabelas abaixo demonstram esses resultados.

**Tabela 1 - Demonstrativo do Cumprimento da Aplicação da Receita Líquida de Contribuição Compulsória (RLCC) em Gratuidade Regimental**

RECEITAS	Dezembro - 2023
Receita Bruta de Contribuição Compulsória (RBCC)	48.901.639,50
<b>Receita Líquida de Contribuição Compulsória (RLCC)<sup>1</sup></b>	<b>45.234.016,54</b>
<b>Compromisso de Aplicação da RLCC em Gratuidade Regimental<sup>2</sup></b>	<b>30.152.995,42</b>
DESPESAS	
<i>Total em Educação</i>	48.865.454,75
<i>em Gratuidade</i>	<b>34.343.786,85</b>
HORA-ALUNO <sup>3</sup>	
Hora-aluno Total	2.653.096
Hora-aluno em Gratuidade	<b>1.791.797</b>
<b>Resultado do Cumprimento de Aplicação da RLCC em Gratuidade Regimental<sup>4</sup></b>	<b>4.190.791,42</b>
<b>Percentual da RLCC aplicado em Gratuidade Regimental</b>	<b>75,92%</b>

Fonte: SENAI-PB

**Notas:**

- 1. Receita Líquida de Contribuição Compulsória:** corresponde a 92,5% da Receita Bruta de Contribuição Compulsória Geral, em conformidade com o Art. 68, §1º do Regimento do SENAI, atualizado pelo Decreto Lei nº 6.635, de 5 de novembro de 2008.
- 2. Compromisso total de Aplicação da RLCC em Gratuidade Regime ntal:** corresponde à 66,66% da Receita Líquida de Contribuição Compulsória (RLCC).
- 3. Hora-Aluno:** considera a soma das horas destinadas ao desenvolvimento dos alunos matriculados em cursos de educação profissional e tecnológica, dentro de um determinado período.
- 4. Resultado do Cumprimento de Aplicação da RLCC em Gratuidade Regime ntal:** corresponde ao resultado (positivo ou negativo) da aplicação de recursos da Receita Líquida de Contribuição Compulsória destinada para a gratuidade, em relação a meta regimental.

**Tabela 2 - Matrículas Realizadas em Gratuidade Regimental**

Programa/ Modalidade	Matrícula Total em Gratuidade Regime ntal	
	Presencial	À distância
<b>Formação Inicial e Continuada</b>	<b>6.393</b>	<b>4.062</b>
Aprendizagem Industrial	2.421	281
Qualificação Profissional	2.467	1.817
Aperfeiçoamento / Especialização Profissional	1.505	1.964
<b>Educação Profissional Técnica de Nível Médio</b>	<b>665</b>	<b>357</b>
Aprendizagem Industrial Técnica de Nível Médio	362	-
Técnico de Nível Médio	303	357
<b>Total</b>	<b>7.058</b>	<b>4.419</b>

Fonte: Solução Integradora Dezembro 2023.

## Educação

A aderência às demandas da indústria é um dos principais objetivos do SENAI, e a gratuidade desempenha um papel crucial nesse aspecto. Ao oferecer programas de capacitação gratuitos que estão alinhados com as necessidades específicas da indústria, o SENAI da Paraíba não apenas atende às exigências do mercado de trabalho, mas também gera uma série de impactos positivos para a sociedade, os trabalhadores e o setor industrial em geral.

Primeiramente, a gratuidade permite o acesso à formação profissional para um número significativamente maior de pessoas, especialmente aquelas que enfrentam dificuldades financeiras. Isso beneficia diretamente os trabalhadores, que podem adquirir novas habilidades e conhecimentos sem incorrer em custos financeiros adicionais, possibilitando-lhes melhorar suas perspectivas de emprego e avançar em suas carreiras.

Além disso, a aderência às demandas da indústria por meio de programas gratuitos de capacitação contribui para preencher lacunas de habilidades específicas, atendendo às necessidades de setores-chave da economia paraibana. Isso fortalece a competitividade da indústria local, aumenta a produtividade e impulsiona o crescimento econômico da região.

Em termos de impacto social, a gratuidade na formação profissional também desempenha um papel importante na redução do desemprego e na promoção da inclusão social. Ao proporcionar oportunidades de capacitação para grupos marginalizados ou em situação de vulnerabilidade, como jovens de baixa renda ou desempregados de longa duração, o SENAI contribui para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

Além disso, ao investir recursos na oferta gratuita de programas de capacitação, o SENAI da Paraíba demonstra um compromisso firme com o desenvolvimento socioeconômico da região. Essa iniciativa não só beneficia diretamente os



indivíduos e as empresas envolvidas, mas também contribui para resolver problemas sociais mais amplos, como a falta de oportunidades de emprego e a desigualdade de renda.

Em resumo, a aderência às demandas da indústria por meio de programas gratuitos de capacitação promovidos pelo SENAI da Paraíba gera impactos positivos significativos em várias frentes. Desde a capacitação de trabalhadores até o fortalecimento do setor industrial e a promoção da inclusão social, a gratuidade na formação profissional é uma estratégia eficaz para impulsionar o desenvolvimento econômico e social da região.

A gratuidade regimental oferecida pelo SENAI da Paraíba desempenha um papel essencial no fomento do desenvolvimento industrial e na formação de profissionais qualificados. Os benefícios da gratuidade no SENAI são evidentes em diversos aspectos. Em primeiro lugar, ela permite que um maior número de pessoas tenha a oportunidade de se capacitar nas diversas áreas da indústria, preparando-os para os desafios do mercado de trabalho. Isso contribui diretamente para o aumento da mão de obra qualificada, um fator essencial para impulsionar a produtividade e a competitividade do setor industrial.

Em 2023, o SENAI registrou um total de 11.605 matrículas realizadas por meio da gratuidade. Esse número de matrículas destaca o impacto positivo que a instituição tem na formação profissional

dos alunos, que agora estão aptos e devidamente capacitados para enfrentar os desafios e demandas específicas do mercado de trabalho, agregando valor às empresas e setores nos quais atuarão.

A gratuidade regimental do SENAI Paraíba não apenas atua como um importante instrumento para impulsionar o desenvolvimento industrial, mas também se conecta diretamente com os indicadores de desempenho da instituição. Ao proporcionar educação profissional gratuita, o SENAI não só capacita uma força de trabalho qualificada e diversificada, como também contribui para o alcance dos objetivos estratégicos estabelecidos.

Os alunos beneficiados com a gratuidade em 2023 não são apenas receptores de uma oportunidade educacional; eles representam uma parcela significativa dessa transformação. Ao receberem uma formação de qualidade sem encargos financeiros, esses alunos têm mais chances de se tornarem profissionais capacitados e preparados para enfrentar os desafios do cenário industrial contemporâneo.

Essa conexão entre a gratuidade e os indicadores de desempenho reflete a importância da percepção de valor do SENAI Paraíba. A forma como a indústria, sociedade, clientes e parceiros percebem e valorizam as atividades e serviços da instituição, incluindo a oferta de educação gratuita, é crucial para garantir resultados consistentes e alinhados com os objetivos estratégicos. Portanto, ao promover a gratuidade e

demonstrar seu compromisso com a educação de qualidade, o SENAI fortalece sua percepção de valor entre alunos, empresas parceiras e a sociedade em geral, contribuindo assim para o sucesso e a relevância contínua da instituição.

A aderência às demandas da indústria é um indicador crucial, uma vez que reflete a capacidade do SENAI Paraíba em oferecer programas de educação profissional que atendam às necessidades reais do mercado de trabalho. O alcance da meta estabelecida para este indicador, com uma pontuação de 82,7, demonstra que as iniciativas educacionais da instituição estão alinhadas com as exigências e expectativas das empresas, garantindo que os alunos recebam uma formação relevante e atualizada.

Da mesma forma, o Indicador de Desempenho da Avaliação Profissional é vital para avaliar a qualidade dos programas de capacitação oferecidos pelo SENAI Paraíba. Embora o resultado obtido, com uma pontuação de 7,5 em relação à meta de 7,6, indique um desempenho próximo, ele também destaca a importância contínua de aprimorar e aperfeiçoar os programas educacionais para garantir a excelência na formação dos alunos.

Destacando que em 2022 alcançamos um resultado de 7,0, o que evidencia um progresso significativo em relação a 2023, onde obtivemos 7,5. Isso demonstra





A ampliação do atendimento do SENAI emerge como um indicador crucial para medir não apenas o alcance da instituição, mas também sua capacidade de atender às demandas em constante evolução da indústria e da comunidade em geral.

A ampliação do atendimento do SENAI reflete o compromisso da instituição em democratizar o acesso à educação profissional de qualidade. Ao expandir suas unidades e diversificar os canais de atendimento, o SENAI se aproxima de diferentes regiões e comunidades, proporcionando oportunidades de capacitação e desenvolvimento para um número cada vez maior de pessoas, independentemente de sua localização geográfica.

Além disso, o indicador de ampliação de atendimento do SENAI está intrinsecamente ligado à sua missão de suprir as demandas do mercado de trabalho. À medida que novas tecnologias e tendências emergem, a necessidade por profissionais qualificados também evolui. Expandir o atendimento significa estar mais preparado para atender a essas demandas em constante mudança, oferecendo cursos e programas que estejam alinhados com as necessidades do mercado e que preparem os alunos para os desafios do mundo profissional.

Outro aspecto relevante é que a ampliação do atendimento do SENAI não se limita apenas ao número de alunos matriculados, mas também abrange a diversificação dos serviços oferecidos. Isso inclui a expansão de cursos, workshops, palestras

e programas de capacitação em novas áreas de interesse, como tecnologia da informação, energias renováveis, indústria 4.0, entre outras. Dessa forma, o SENAI se mantém na vanguarda da educação profissional, adaptando-se às mudanças do mercado e preparando os profissionais do futuro.

Por fim, a ampliação do atendimento do SENAI não apenas beneficia pessoas e as empresas, mas também contribui para o desenvolvimento econômico e social do país como um todo. Profissionais qualificados são essenciais para impulsionar a produtividade e a competitividade das indústrias, promovendo o crescimento sustentável e a geração de empregos.

Portanto, ao expandir sua presença, diversificar seus serviços e se adaptar às demandas do mercado, o SENAI reafirma seu compromisso com a excelência no serviço e com a construção de um futuro próspero para todos.

Ao analisar as taxas de conclusão dos cursos FIC TEC Presencial e FIC TEC Semi e EAD, podemos observar importantes diferenças que merecem uma análise cuidadosa. Inicialmente, a taxa de conclusão dos cursos FIC TEC Presencial atingiu 82,3%, o que, embora seja um número significativo, ficou abaixo da meta estabelecida. Por outro lado, os cursos FIC TEC Semi e EAD alcançaram uma taxa de conclusão de 83,2%, superando a meta estabelecida para esse formato de ensino.

Em relação ao custo hora aluno FIC/TEC presencial, atingiu R\$ 17,21, o que ficou acima da margem estabelecida com a meta. Por outro lado, o custo hora aluno FIC/TEC semi e EAD, foi de R\$10,75, atingindo a margem da meta estabelecida.

## Inovação e Tecnologia

### Sustentabilidade operacional em Serviços de Tecnologia e Inovação

**Meta: 48,4%**

**Realização: 50,2%**

Em relação ao resultado obtido para o indicador sustentabilidade operacional em serviços de tecnologia e inovação, verificamos que além prestação dos serviços operacionais, metrológicos e de consultoria, as pesquisas de desenvolvimento e inovação de produtos tiveram uma participação significativa em 2023. Desta forma, o SENAI Paraíba espera que em 2024 estas ações, bem como o fortalecimento dos serviços prestados na área têxtil e de colchões, continuem a contribuir para que a meta atingida em 2024 seja superior à de 2023.

### Percentual da Receita de STI sobre a receita de contribuição compulsória

**Meta: 7,5%**



**Realização: 24,3%**

O percentual obtido neste indicador estratégico contido no Programa de Eficiência de Gestão deve-se, principalmente, às características individuais de cada indústria/empresa atendida, podendo variar de uma para outra, conforme sua estruturação interna de gestão dos seus processos produtivos e grau de maturidade. É objetivo do SENAI Paraíba, para o ano de 2024, através da execução de consultorias com foco na melhoria dos processos produtivos, principalmente aquelas vinculadas ao Novo Brasil Mais Produtivo (que é um programa que tem por objetivo ser o maior e mais impactante programa de produtividade), contribuir para que as indústrias/empresas do estado aumentem cada vez mais a sua produtividade, tanto no que diz respeito a manufatura enxuta quanto na sua eficiência energética.

## Desenvolvimento de Competência

### Introdução

Esta uma análise minuciosa da série temporal referente aos colaboradores capacitados pela Unindústria, que é a entidade educacional corporativa vinculada ao Sistema Indústria PB, no intervalo compreendido entre 2020 e 2023. Os

dados apresentados fornecem insights fundamentais acerca do progresso e dos aportes destinados à formação profissional dentro do contexto do SENAI – PB.

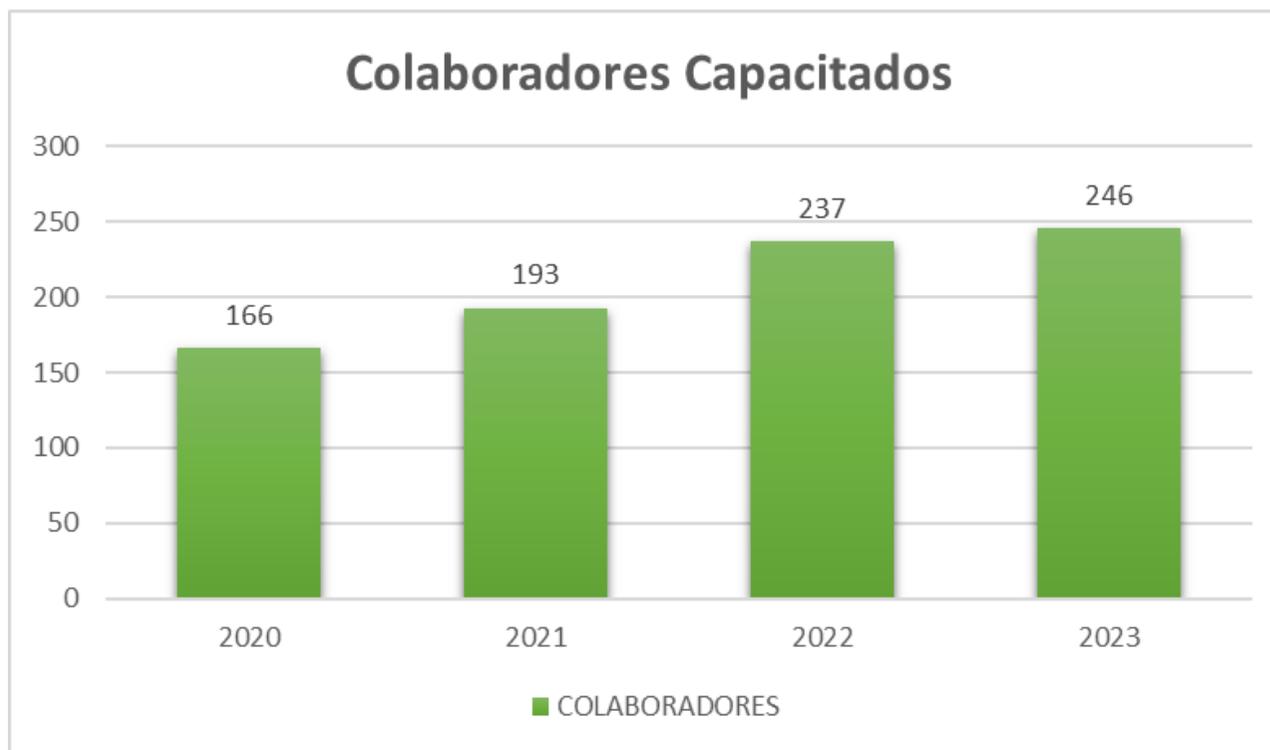
**Número De Colaboradores Capacitados:**

2020: 166 Colaboradores

2021: 193 Colaboradores

2022: 237 Colaboradores

2023: 246 Colaboradores



A análise dos dados relativos ao número de colaboradores capacitados pela Unindústria, a Universidade Corporativa do Sistema Indústria PB, no período de 2020 a 2023, revela padrões e tendências relevantes no desenvolvimento de recursos humanos. Nota-se um aumento significativo no ano de 2021, onde o número de colaboradores capacitados atingiu 308, representando um crescimento de aproximadamente 48,3% em relação ao ano anterior, que registrou 207 colaboradores.

No ano subsequente, 2022, observa-se uma ligeira diminuição, com 211 colaboradores capacitados. No entanto, é válido ressaltar que esse número ainda se mantém superior ao registrado em 2020, indicando uma base consolidada de investimento em capacitação.

O ano de 2023 apresenta nova elevação no número de colaboradores capacitados, atingindo a marca de 309. Esse incremento, embora moderado, sugere uma tendência de crescimento contínuo e reforça o comprometimento da Unindústria com o aprimoramento constante do capital humano no âmbito do Sistema Paraíba.

A análise desses dados permite inferir que a Unindústria tem desempenhado um papel crucial no fomento da capacitação profissional, evidenciando um compromisso consistente com o desenvolvimento dos colaboradores ao longo do período considerado. A variação nos números reflete não apenas a resposta adaptativa às demandas do

mercado, mas também uma estratégia proativa de investimento na formação de recursos humanos como pilar fundamental para o avanço sustentável do Sistema Indústria PB.

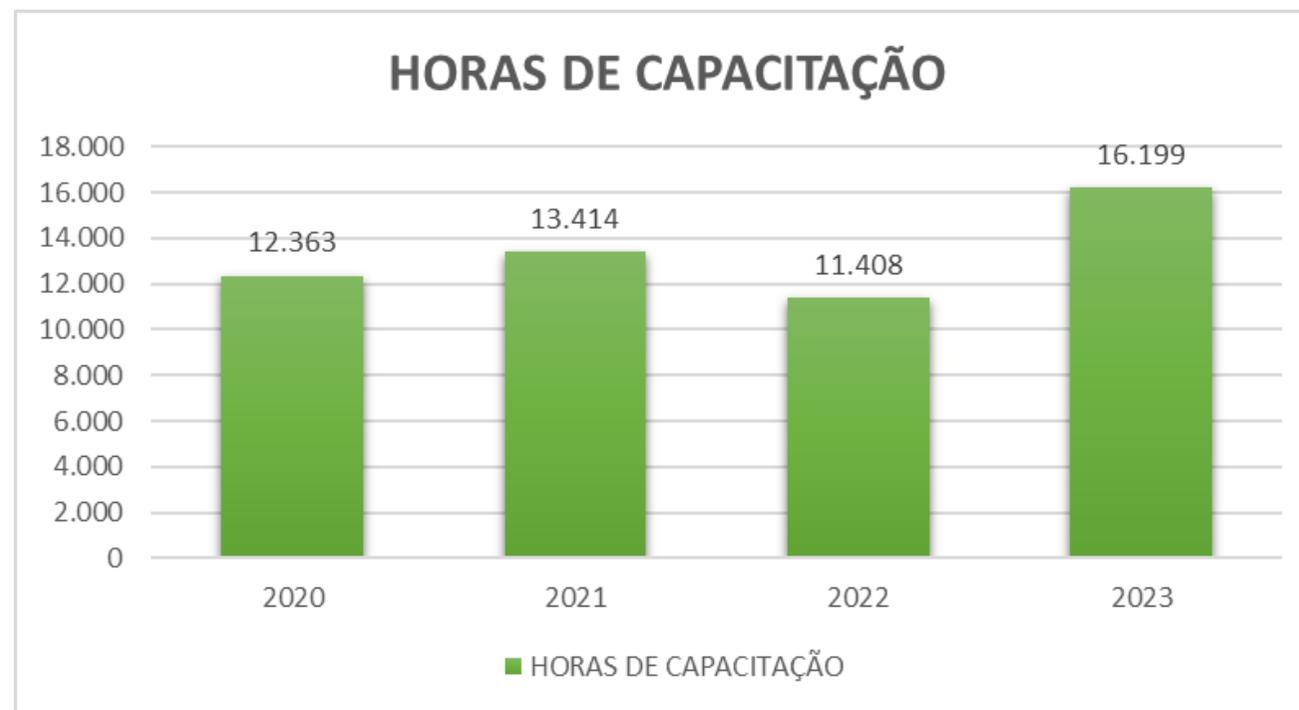
**Número Acumulado de Horas de Capacitação:**

2020: 12.363 Horas

2021: 13.414 Horas

2022: 11.408 Horas

2023: 16.199 Horas





Em 2020, foram registradas 12.363 horas de capacitação, estabelecendo uma base para as iniciativas educacionais. No ano subsequente, 2021, houve um incremento para 13.414 horas, indicando um aumento de aproximadamente 8,5% em relação ao ano anterior. Esse aumento sugere uma resposta proativa à crescente importância atribuída à formação contínua no contexto industrial.

Entretanto, em 2022, observa-se uma redução no número acumulado de horas de capacitação para 11.408. Essa diminuição pode ser interpretada como uma possível adaptação estratégica em resposta a fatores específicos do ambiente operacional ou uma reavaliação das prioridades de investimento na capacitação profissional.

O ano de 2023 surge como um ponto de inflexão, com um substancial aumento para 16.199 horas de capacitação. Essa significativa elevação aponta para um esforço renovado e intensificado na promoção do desenvolvimento profissional, destacando a continuidade dos projetos de InPulse PDI (Programa de Desenvolvimento Individual) e PDL (Programa de Desenvolvimento de Lideranças).

Visualizando o âmbito do SENAI-PB, a análise desses dados reflete não apenas a adaptabilidade estratégica da Unindústria em face das variáveis ambientais, mas também evidencia um compromisso consolidado com a promoção de uma cultura organizacional centrada na aprendizagem e no aprimoramento constante. A variação nos números acumulados

de horas de capacitação traduz a dinâmica e a flexibilidade necessárias para sustentar a excelência e a competitividade no contexto do Sistema Indústria PB.

Em síntese, a análise abrangente dos dados concernentes à capacitação de colaboradores pela Unindústria, no período de 2020 a 2023, revela uma trajetória dinâmica e estratégica na gestão do desenvolvimento de recursos humanos. O expressivo aumento de 48,3% no número de colaboradores capacitados em 2021, comparado ao ano anterior, evidencia uma resposta eficaz às demandas do mercado e um investimento assertivo na formação profissional.

## Conclusão

A análise dos dados revela uma trajetória consistente e estratégica da Unindústria no desenvolvimento de recursos humanos entre 2020 e 2023. O expressivo aumento de 48,3% no número de colaboradores capacitados em 2021 evidencia um compromisso claro com a formação profissional. Apesar da ligeira redução em 2022, os 211 colaboradores capacitados ainda superaram os números de 2020, indicando uma base sólida de investimento. O ano de 2023 destaca-se com 309 colaboradores capacitados, reforçando a tendência de crescimento. Em paralelo, as horas de capacitação em 2020 estabeleceram uma base robusta, com um aumento de 8,5% em 2021, sinalizando uma resposta proativa às exigências do

setor. A diminuição em 2022 pode ser interpretada como adaptação estratégica, enquanto o notável aumento em 2023 para 16.199 horas reflete um compromisso renovado com o desenvolvimento profissional. Esses dados respaldam a visão dinâmica e flexível da Unindústria, consolidando seu papel fundamental no avanço sustentável do Sistema Indústria PB.

## Integridade Sistêmica

### Programa de Eficiência da Gestão

O objetivo 15 do Mapa Estratégico: Elevar a eficiência da gestão aos padrões sistêmicos pactuados visa promover a geração do conhecimento, novas práticas de gestão, padronização de técnicas e processos e a otimização de recursos e competências, contribuindo para elevação da eficiência e para a redução das assimetrias de resultados sistêmicos.

A busca pela melhoria constante do desempenho institucional pauta a atuação do SENAI desde a sua formação. Ciente de que novos avanços se fazem necessários, notadamente em contextos adversos como o enfrentado nos últimos anos, coube ao Conselho Nacional do SENAI instituir, através da Resolução SENAI/CN nº 044/2020, diretrizes que promovam o fortalecimento estratégico e o aprimoramento da gestão.

Surge então o PEG - Programa de Eficiência da Gestão representando um dos pilares operacionais desta deliberação. Fruto de um pacto federativo, o Programa consiste em indicadores e referenciais nacionais cuidadosamente selecionados, bem como de medidas que incentivem o cumprimento pelos departamentos regionais, destacando a elaboração, a pactuação e o monitoramento de ações de melhoria individuais para cada entidade regional.

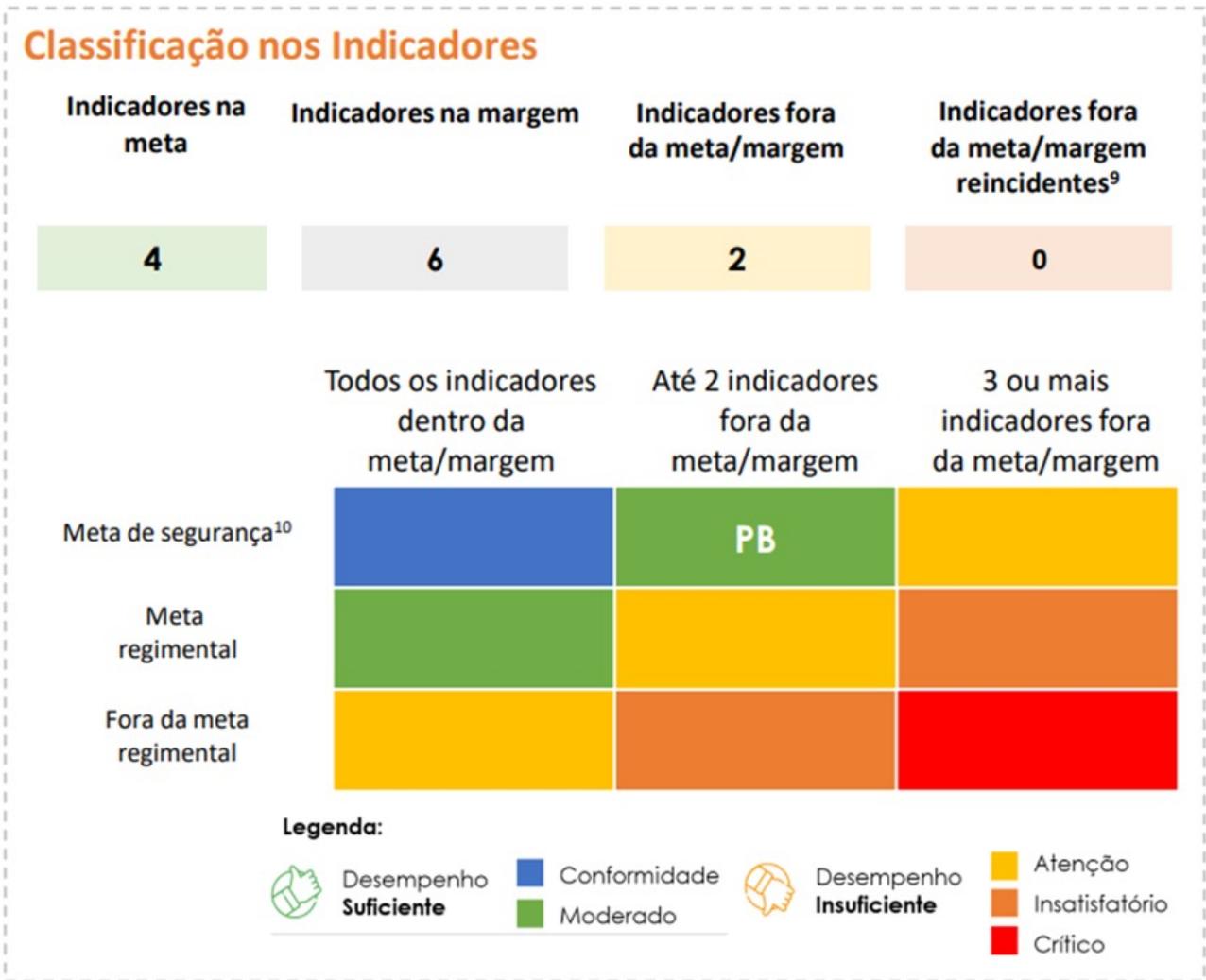
Nesse contexto, o SENAI-PB cumpriu seu papel, apresentando resultados na meta/margem em 2023, tendo êxito no cumprimento de 10 dos 12 indicadores do PEG e no cumprimento da gratuidade regimental. O que levou o Departamento Regional do SENAI Paraíba ao resultado de Gestão Suficiente no exercício de 2023, tendo como iniciativas o monitoramentos de todos os indicadores do PEG e dos recursos gastos mensalmente com a gratuidade, através de reuniões com análises dos dados de produção e orçamento.

Abaixo apresentamos a matriz de classificação do SESI-PB no PEG - Programa de Eficiência da Gestão.



## Desempenho no Programa

**Suficiente**





## Compliance e Modelo de Gestão de Riscos

### Governança

O modelo de governança está estruturado, de maneira descentralizada, em dois planos que interagem entre si e se complementam harmonicamente para consecução da sua missão institucional: o plano externo e o plano interno.

### Governança no Plano Externo

O SENAI é um Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial com personalidade jurídica de direito privado, sem fins lucrativos. Além disso, vale ressaltar que não integra a Administração Pública. Sua estrutura de governança é administrada pela CNI, vinculada ao sistema confederativo sindical da indústria – de acordo com o Decreto-Lei nº 4.408, de 22/01/1942, e com o seu Regimento, aprovado pelo Decreto Presidencial nº 494, de 10/01/1962. A administração superior do SENAI, bem como a definição da sua estrutura organizacional, compreendendo os poderes, as competências e a forma de funcionamento dos órgãos internos, incumbe à CNI.

A lei atribuiu à CNI a função de organizar e dirigir o SENAI porque, como representante legal do conjunto das empresas industriais responsáveis

pelo financiamento do SENAI, na forma prevista no art. 240 da CF/88, detém legitimidade para, em seu nome, exercer o controle e a administração superior da entidade que financiam. Além disso, essa instituição é profunda conhecedora das demandas das indústrias e dos industriários, na medida em que seus quadros diretivos são obrigatoriamente preenchidos por industriais, que logram imprimir no SENAI uma gestão privada, com visão empresarial.

No entanto, a estrutura organizacional do SENAI não é de responsabilidade exclusiva da CNI, sendo incumbência, também, das Federações das Indústrias Estaduais – cujos participantes são os sindicatos representativos das categorias econômicas industriais –, o que confere à governança da entidade mais legitimidade, agilidade e proximidade com as especificidades regionais.

### Governança no Plano Interno

A governança no plano interno é exercida por órgãos nacionais e regionais, sob regime de unidade normativa e descentralização executiva. Ela é estabelecida no Regimento do SENAI, que também prevê que o Conselho Nacional constitua uma Comissão de Orçamento, de caráter permanente, para que sejam fiscalizadas tanto a execução orçamentária quanto a movimentação de fundos dos Departamentos Nacional e Regionais.

Os órgãos nacionais do SENAI, com jurisdição em todo o País, são o Conselho Nacional, órgão

colegiado com função normativa e fiscalizadora superior, com poder de correição, e o Departamento Nacional, órgão administrativo incumbido de (i) promover os objetivos institucionais de forma executiva e sistêmica; (ii) fiscalizar, sempre que julgar oportuno, os órgãos regionais, quanto à observância dos dispositivos legais, regulamentares, estatutários e regimentais inerentes ao SENAI; e (iii) acompanhar a avaliar o cumprimento, pelos órgãos regionais, das regras de desempenho e das metas físicas e financeiras relativas a alocações de recursos na educação e a ações de gratuidade. Essa fiscalização, exercida pelo Departamento Nacional do SENAI, não tem poder correicional, mas complementa a fiscalização superior, de competência do Conselho Nacional.

Por sua vez, os órgãos regionais, instalados em cada estado e no Distrito Federal – onde houver federação de indústrias filiada à CNI –, são integrados por um Conselho Regional, que tem função normativa local, e por um Departamento Regional, responsável pela administração e pela execução dos serviços institucionais na respectiva base territorial. A direção do Departamento Regional é exercida pelo Presidente da Federação das Indústrias do estado. Esses órgãos são vinculados à Federação das Indústrias dos respectivos estados e gozam de autonomia para (i) administrar seus serviços; (ii) gerir seus recursos, seu regime de trabalho e suas relações empregatícias, sempre em conformidade com as diretrizes e as normas gerais estabelecidas pelos órgãos nacionais; e (iii) atuar na correição





utilização dos sítios das entidades na rede mundial de computadores”. Tais medidas para incremento da transparência justificam-se pela importância de se permitir o acesso da sociedade aos canais de comunicação e às informações sobre os dados relevantes do SENAI, como forma de controle social da atuação da entidade.

O SENAI é fiscalizado pelo Tribunal de Contas da União (TCU) e tem seu orçamento submetido ao Ministério responsável, além de submeter-se a auditorias independentes, o que confere transparência, controle e idoneidade à gestão.

O SENAI, norteado por princípios éticos e consciente de sua responsabilidade social, está comprometido com a transparência de sua atuação. Por isso, publica suas realizações, dados de sua gestão e informações sobre os serviços prestados no seu Site da Transparência, ambiente desenvolvido para acesso fácil e rápido, repleto de informações relevantes, sempre atualizadas.

No endereço <https://transparencia.fiepb.com.br/senai/>, é possível encontrar o demonstrativo de receita e despesas, os nomes dos dirigentes e do corpo técnico, a estrutura de governança, a demonstração de resultados, entre outros conteúdos de interesse da sociedade, totalizando 40 temas publicados.

Por fim, ainda no âmbito da transparência e da prestação de contas, as diretrizes do Conselho Nacional, previstas na Resolução SENAI/CN no

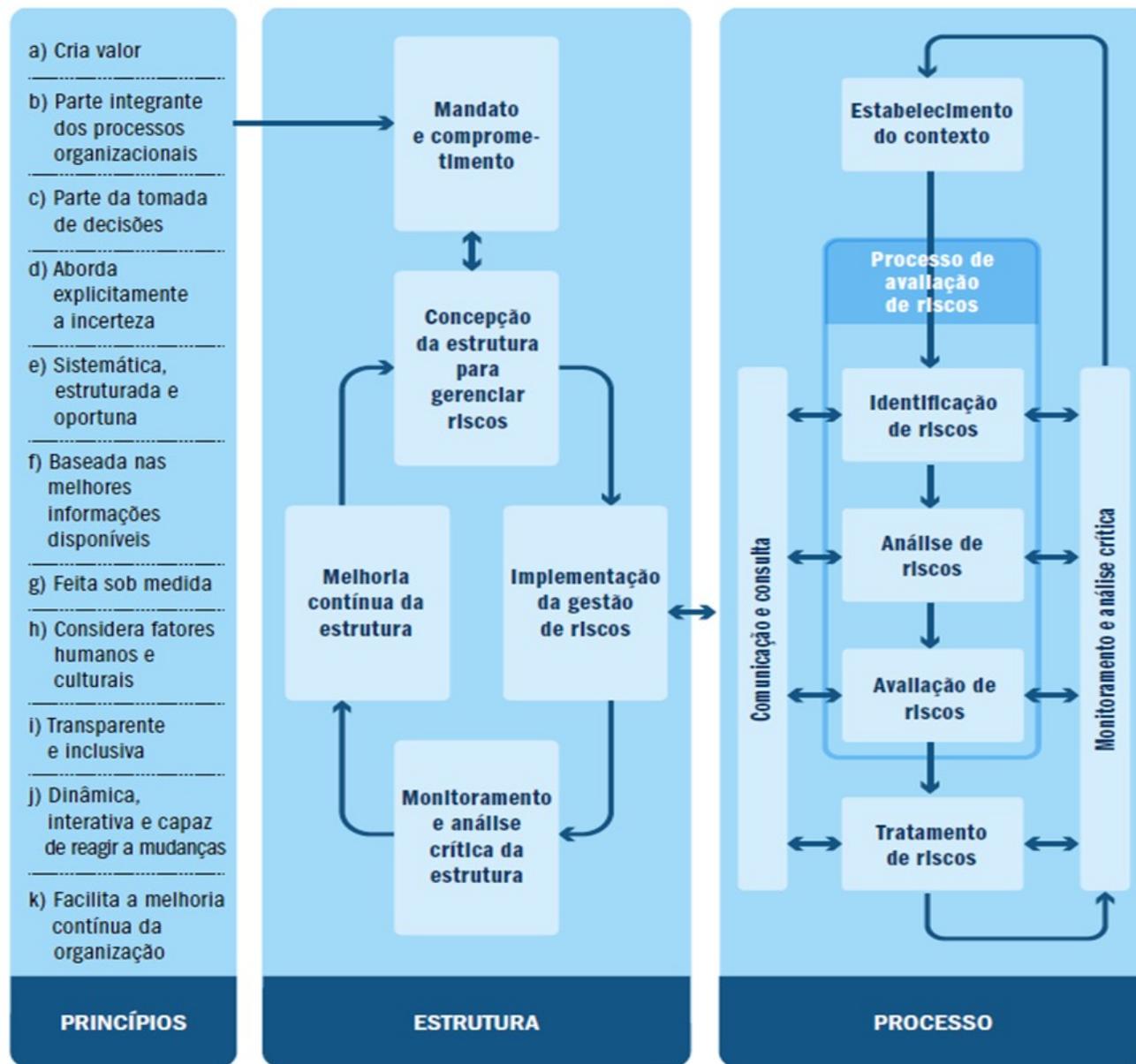
18/2019, orientam o programa Compliance, que conduz os processos institucionais ao cumprimento das leis e das normas que regem a entidade, além de promover a cultura da ética e da integridade no relacionamento entre colaboradores, gestores e seus diferentes stakeholders. Esse programa fortalece as instâncias internas de apoio à governança.

## Modelo de Gestão de Riscos

Durante o ano 2023 foi dada continuidade ao modelo de Gestão de Riscos iniciado no exercício anterior na Unidade Prestadora de Contas | UCP- PB. Obtivemos um avanço significativo dentro da organização a partir do desenvolvimento de uma consciência sobre a importância de se gerenciar riscos, avançando para a estruturação da implementação dos modelos necessários para um gerenciamento de riscos consistente e eficaz das atividades mais relevantes dos processos internos da organização, criando uma cultura organizacional aderente às boas práticas de gestão de riscos.

O setor de Controle Interno e Compliance adotou o modelo de trabalho baseado nas diretrizes e posicionamentos da ISO 31000. Então, estamos realizando o desdobramento das ações aplicando a sistemática de gerenciamento dos riscos nos departamentos da instituição de forma prática e assertiva, focando na identificação, análise, avaliação e tratamento dos riscos corporativos. Tudo isso,

levando em consideração os princípios, a estrutura e processo do modelo de gestão de riscos divulgado na norma como padrão comum a qualquer área de atuação. Abaixo segue ilustrado o modelo utilizado:



O modelo de atuação adotado pelo UCP-PB para seu gerenciamento de riscos e sua visão geral, que de modo transversal abrange todas as áreas da instituição por meio do processo de gestão de risco, tendo como foco maior o ambiente interno.

Com o apoio da Alta Gestão e suporte dos agentes de riscos da organização, as ações estão sendo desenvolvidas em conjunto as áreas de planejamento/processos, utilizando estratégias de atuação para mapear os riscos da organização e detectar a maturidade dos seus processos. E por meio de um sistema informatizado de gerenciamento de riscos estão sendo coletadas as informações relevantes dos processos e feito todo o gerenciamento de riscos.



Segue os critérios com suas escalas atuais dos níveis de riscos:

Em relação a metodologia de análise e avaliação dos riscos, estamos usando atualmente os direcionamentos da norma ISO 31000, e por intermédio da ferramenta de gerenciamento de riscos automatizada estamos aplicando os procedimentos de identificação, análise, avaliação, classificação tratamento, comunicação e monitoramento forma mais ágil, com o maior controle sobre os processos mapeados tornando esta gestão mais efetiva, prevenindo e/ou eliminando os potenciais eventos de riscos que possam ocorrer dentro da organização.

Os critérios utilizados para a realização da análise e níveis dos riscos dos nossos processos internos seguem os parâmetros abaixo definidos na política interna de gestão de riscos da organização, aprovada e adotada pelo nosso Regional.

ANÁLISE	DESCRIÇÃO DOS CRITÉRIOS
<b>BAIXO</b>	Devem ser feitas considerações sobre uma solução de baixo custo mais eficaz ou com melhorias que não imponham uma carga de custos adicionais, caso a empresa queira assumir o risco, caso contrário, poderá tratar os riscos e futuramente.
<b>MODERADO</b>	Devem ser determinados os investimentos necessários caso haja necessidade para o tratamento dos riscos, deve ser implantado dentro de um período definido. Quando o risco moderado está associado às consequências altamente prejudiciais, pode ser necessária uma avaliação adicional para estabelecer mais precisamente a probabilidade do dano, como base para determinar a necessidade de melhores controles operacionais. Monitorar anualmente e comparar com série histórica.
<b>ALTO</b>	Devem ser determinados os investimentos necessários para pronto tratamento dos riscos. Há necessidade de controlar o risco através de planos de ação, a fim de não possa prejudicar os objetivos que estão em execução. Os planos de ação podem precisar ser reavaliados ao longo do período até que o risco tenha sido tratado. Monitorar anualmente e comparar com série histórica.
<b>EXTREMO</b>	Devem ser colocados à disposição os investimentos necessários para a redução da probabilidade, fonte de risco ou consequência a níveis aceitáveis, por isso o seu tratamento tem que ser imediato, mesmo sabendo que esses recursos não estavam previstos no projeto inicial. Caso o risco envolva um trabalho em execução, deve ser tomada uma ação urgente para estagnar a execução e iniciar de imediato o controle e tratamento com finalidade para evitar um evento catastrófico. Monitorar os planos em execução de acordo com o cronograma estratégico colocado em prática e realmente verificar a eficácia do controle aplicado para estabilizar e/ou extinguir o evento de risco. Monitorar anualmente e comparar com série histórica.

Dentro da Gestão de Risco da instituição, e com vistas a atender a nova Legislação de Proteção de Dados - LGPD, iniciou-se as atividades de implementação de suas políticas bem como a implantação do tratamento de riscos dos processos que envolve os riscos de privacidade dos dados pessoais e a segurança da informação dos processos organizacionais. Hoje em dia, os dados mapeados dos riscos de LGPD estão consolidados e prontos para serem tratados junto as áreas da organização, esse planejamento e cronograma de atuação está sendo definido e irá acontecer no decorrer do ano de 2024.

### Riscos Mapeados

A respeito do mapeamento dos riscos corporativos, podemos observar que alguns riscos já foram identificados nos diagnósticos iniciais das áreas, onde através de reuniões e entrevistas feitas pela equipe de Gestão de Riscos com os Gestores e ponto focais, foram levantadas informações relevantes sobre os pontos críticos das atividades desenvolvidas nos processos e que estão sendo trabalhadas pela gestão de riscos. Ficou pré-definido que haveria a priorização dos processos chaves da organização, nestes processos está sendo feito o gerenciamento dos riscos que mais impactam nos objetivos do negócio, estamos usando a metodologia de identificação das causas x consequências destes riscos, de forma a planejar estratégias de mitigação destes eventos, assim melhorando a performance da gestão de riscos dentro do nosso Regional. Abaixo segue a tabela com os processos que já foram mapeados e tiveram seus riscos identificados:



Área	Processos/projetos	Subprocessos
Processos organizacionais	Gestão de processos	Gerenciamento de processos
Compras	Aquisição de bens e materiais	Contratação de fornecedores
		Gestão de almoxarifado
		Recebimento de compras
		Solicitação de compras e serviços
Recursos Humanos	Administração de pessoal - DP	Admissão
		Benefícios
		Férias
		Folha de autônomos
		Folha de ponto
		Folha de pagamento
		Rescisão
	Gestão de pessoas	Recrutamento e seleção
	Treinamento e desenvolvimento	Treinamento e desenvolvimento
	Qualidade de vida	SST- PGR sede
		SST- PCMSO
		Exames médicos admissionais
	Projetos organizacionais	Gerenciamento de projetos

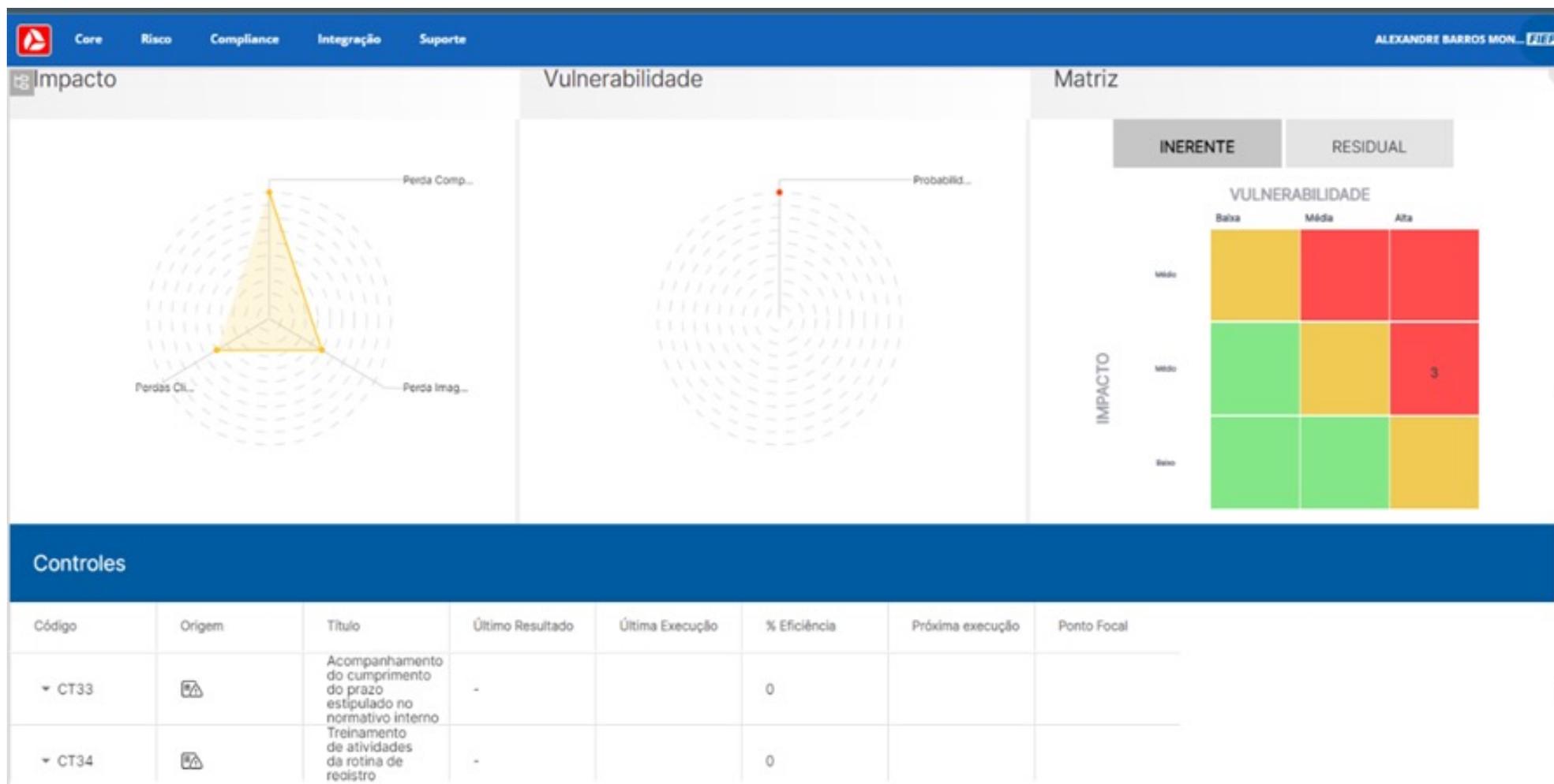
Patrimônio	Gestão patrimonial	Baixa patrimonial
		Tombamento patrimonial
		Transferência patrimonial
Tecnologia da Informação	Gerenciamento de tecnologia da informação	Suporte de redes internas
		Segurança de TI
		Suporte de TI
Controle Interno e Compliance	Gerenciamento de riscos	Controles internos
		Gerenciamento de riscos
		LGPD
Execução de serviços de STI - SENAI	Gerenciamento de serviços de STI	Consultoria em tecnologia
Gestão educacional SENAI	Gestão da educação SENAI	Gestão do desenvolvimento educacional
		Estratégias educacionais
Projetos SENAI	Projetos de inovação SENAI	Go Business Inovação e Educação
		Desenvolvimento de APP do programa SENAI de ações inclusivas (PSAI)

Desde 2022 estamos avaliando os riscos organizacionais através do sistema automatizado de gerenciamento de riscos, o Perinity-GRC, que foi adquirido em parceria com o Departamento Nacional e encontra-se em uso até o presente momento. As análises feitas dentro do software vão desde o nível operacional/tático até o nível estratégico, fornecendo as informações necessárias para a tomada das melhores decisões pelos nossos gestores, aprimorando a percepção de valor dos nossos negócios, promovendo a melhoria contínua dos nossos processos internos e dos nossos serviços prestados à sociedade.

Na ferramenta é desenvolvido todo o processo de gestão de riscos de forma automatizada desde a identificação do risco, sua análise, categorização, avaliação, tratamento e monitoramento, comunicação e publicação de relatórios de

inteligência do negócio para nortear as ações controle e melhoria dos macroprocessos organizacionais. Abaixo podemos observar a interface do sistema de Gestão de Risco e Compliance – GRC e as fichas de avaliação de riscos:

PROBABILIDADE		CONSEQUÊNCIAS		TOTAL																			
Probabilidade	2.0 - Improvável	Riscos Estratégicos/Operacionais	2.0 - Menor	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Risco</th> </tr> <tr> <th>INERENTE</th> <th>RESIDUAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3,12</td> <td>3,12</td> </tr> <tr> <td> BAIXO</td> <td> BAIXO</td> </tr> </tbody> </table>		Risco		INERENTE	RESIDUAL	3,12	3,12	BAIXO	BAIXO										
Risco																							
INERENTE	RESIDUAL																						
3,12	3,12																						
BAIXO	BAIXO																						
Tendência	Melhorar	Riscos Financeiros	2.0 - Menor	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">CONSEQUÊNCIAS</th> </tr> <tr> <td>1,56</td> <td>31,20%</td> <td>Menor</td> </tr> <tr> <td>valor médio</td> <td>ao acontecer</td> <td>Classificação</td> </tr> </thead> <tbody> <tr> <th colspan="3">PROBABILIDADE</th> </tr> <tr> <td>2,00</td> <td>40,00%</td> <td>Improvável</td> </tr> <tr> <td>valor médio</td> <td>de acontecer</td> <td>Classificação</td> </tr> </tbody> </table>		CONSEQUÊNCIAS			1,56	31,20%	Menor	valor médio	ao acontecer	Classificação	PROBABILIDADE			2,00	40,00%	Improvável	valor médio	de acontecer	Classificação
CONSEQUÊNCIAS																							
1,56	31,20%	Menor																					
valor médio	ao acontecer	Classificação																					
PROBABILIDADE																							
2,00	40,00%	Improvável																					
valor médio	de acontecer	Classificação																					
		Riscos Imagem	1.0 - Desprezível	<table border="1"> <tbody> <tr> <td colspan="3">Resposta</td> </tr> </tbody> </table>		Resposta																	
Resposta																							
		Riscos Legais/Compliance	1.0 - Desprezível																				
		Riscos Segurança da Informação	1.0 - Desprezível																				
		Tendência	Melhorar																				



Como pode-se observar, os riscos são identificados dentro de uma estrutura de macroprocessos associados ao negócio dentro de um escala de probabilidade x consequência, posteriormente avaliados os níveis de riscos pelo gestor/agente de riscos da área juntamente com o responsável do setor de Controle Interno e Compliance/Riscos que fornece o auxílio orientativo, logo após esta etapa de avaliação, haverá a categorização dos níveis de riscos de acordo com os critérios na matriz e logo após, serão adotadas ações mitigatórias para controlar os riscos que impactam negativamente no cumprimento dos objetivos estratégicos e de negócios dos processos da UCP - PB.

Probabilidade	Descrição das probabilidades	Peso
<b>Quase Certo</b>	Espera que ocorra na maioria das circunstâncias	5
<b>Provável</b>	Provavelmente ocorrerá na maioria das circunstâncias	4
<b>Possível</b>	Pode ocorrer em algum ocorra	3
<b>Improvável</b>	Não se espera que ocorra	2
<b>Raro</b>	Poderia acorro em circunstâncias excepcionais	1

Consequência	Descrição das consequências	Peso
<b>Desprezível</b>	A consequência não afeta o alcance dos objetivos da organização	1
<b>Menor</b>	O impacto impede o alcance dos objetivos da organização por um período curto	2
<b>Moderada</b>	O impacto impede o alcance de um objetivo da organização por período longo	3
<b>Maior</b>	O impacto impede o alcance de vários objetivos da organização por período longo	4
<b>Catastrófica</b>	O Impacto é devastador para a organização, ameaçando a sua existência	5

É importante informar que os riscos que têm a maior probabilidade de acontecer ou que causam maior vulnerabilidade no cumprimento das atividades da organização, ficaram elencados nas matrizes de riscos com níveis de consequência para os processos e serão levados ao conhecimento da gestão para análise crítica das informações. Depois disso, poderão ser implementados controles mitigatórios efetivos e planos de ações para evitar os possíveis impactos dentro dos macroprocessos organizacionais, este monitoramento deve ser contínuo, e no fim de cada período os registros com os resultados da gestão de riscos devem ser comunicados a alta administração da UCP - PB com intuito de fornecer informações para a tomada de decisão da gestão estratégica da organização.

O cenário das avaliações de riscos do ano de 2023 até o presente momento, configurou o seguinte patamar, vejamos a matriz de riscos abaixo:



## Oportunidades Identificadas

Ao longo do exercício de 2023 foram elencados alguns fatores de riscos e suas oportunidades de melhorias identificadas, algumas já estão em processo de tratamento e outras precisam avançar em seus controles internos, com o propósito de potencializar a capacidade da UCP - PB em atingir seus objetivos estratégicos. É preciso monitorar os processos continuamente para detectar mudanças nos contextos da organização, analisar novos eventos de riscos, verificar que os controles sejam eficazes e melhoria da política de gestão de riscos e seus tratamentos.

O setor de Controle Interno e Compliance/Riscos, orienta-se que as oportunidades identificadas no processo de gerenciamento de riscos sejam retomadas pela Entidade durante o exercício de 2024 com finalidade de fortalecer os processos internos por meio do monitoramento das incertezas, sempre relatando a gestão por meio de relatórios estratégicos os resultados do gerenciamento de riscos da UCP-PB e o cenário que se encontra a organização quando se fala de gestão de riscos.

Em anexo seguirá a tabela com os riscos associados, oportunidades identificadas, origens e ações a serem adotadas pelas áreas e gestores dos processos.

### Proposta de tabela:

Vide a tabela de riscos associados e oportunidades de melhoria que segue em anexo.

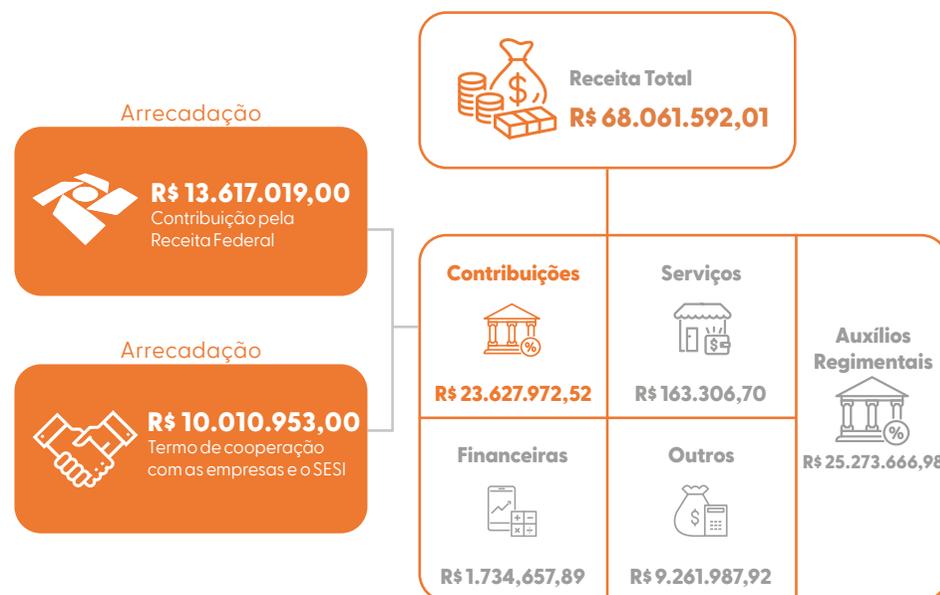
## Destinação Estratégica de Recursos

O SENAI PB possui como principais fontes de receitas, os grupos a seguir relacionados e cujos valores se encontram informados no infográfico abaixo:

Receitas de Contribuições, Receitas de Serviços, Receitas Financeiras, Subvenções e Outras Receitas.

As Receitas de Contribuição, estabelecidas pelo Artigo 240 da Constituição Federal, são aquelas advindas da contribuição compulsória das indústrias paraibanas que recolhem para o SENAI 1% da folha de pagamento. Esse recolhimento está previsto no Artigo 30 da Lei nº 8.036/1990 e no Decreto-Lei nº 2.318/1986.

As Receitas de Serviços são provenientes da prestação de serviços às empresas industriais, não industriais e comunidade em geral, por meio de atendimentos nas diversas linhas de atuação do SENAI. O Regional realiza a oferta de serviços customizados para atender, sob demanda, necessidades e/ou resolver problemas específicos de uma indústria ou um setor industrial.

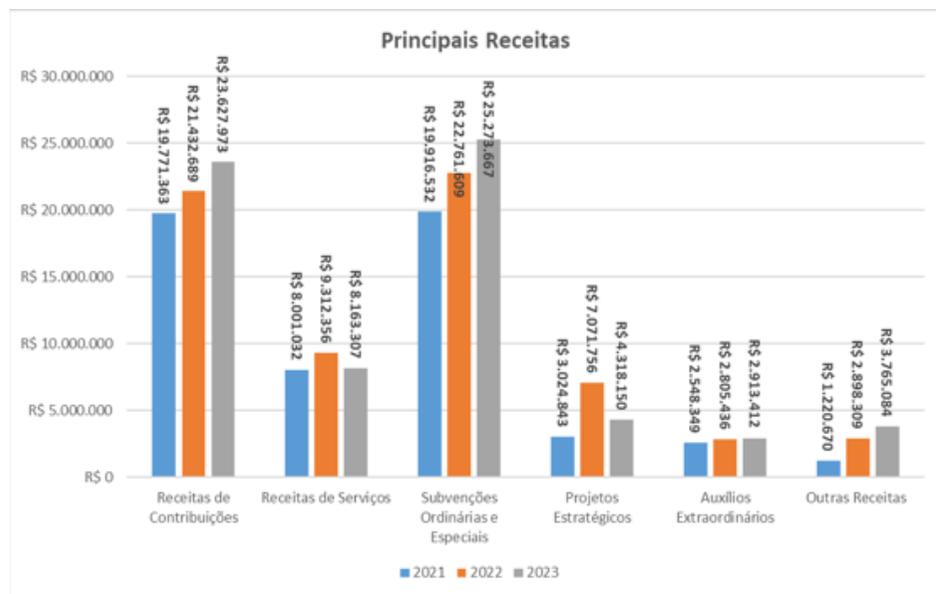


# Gestão Orçamentária e Financeira

## Receitas

A realização das receitas, em 2023, foi a maior dos últimos 3 anos, tendo obtido um acréscimo de 25% em relação a 2021 e 2,7% em relação a 2022. Entre as que mais cresceram destacam-se as receitas de subvenções e as receitas de contribuições; as mantiveram-se no mesmo patamar, com pequenas variações. As receitas de serviços cresceram 16% de 2021 para 2022, porém nos dois últimos anos apresentaram uma queda de 12% não alcançando, dessa forma, a meta estabelecida para 2023, no Plano Estratégico Sistêmico.

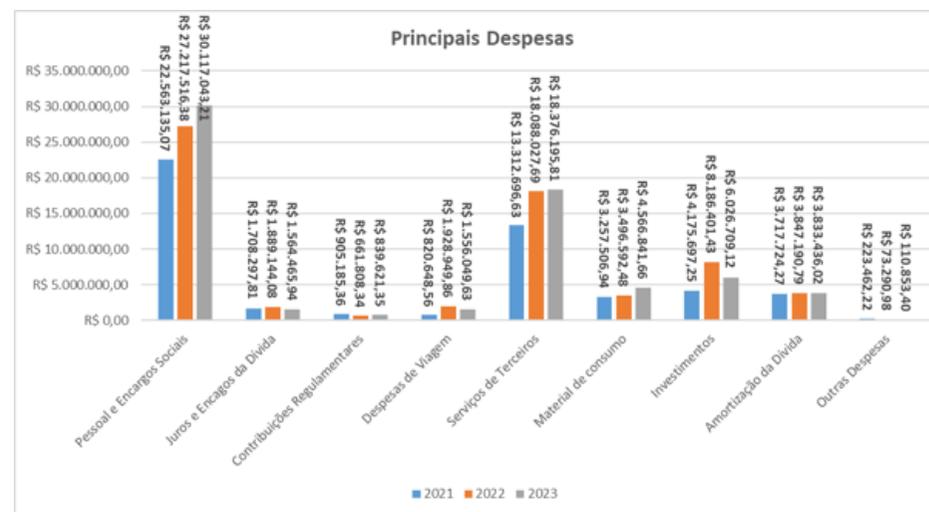
Abaixo, apresentamos os gráficos comparativos da realização de receitas do SENAI PB, nos últimos 3 anos.



## Despesas

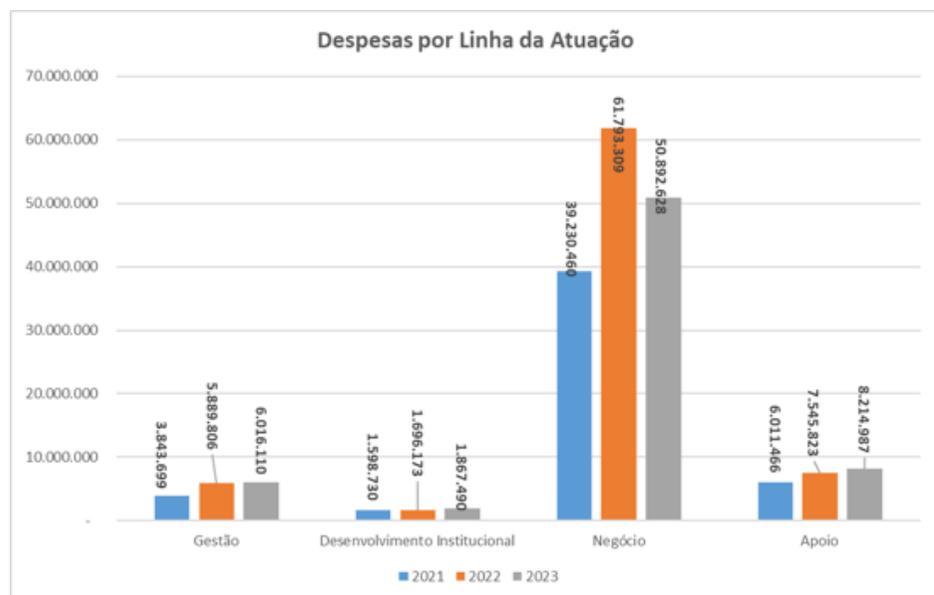
O histórico dos últimos três anos mostra que as despesas mais representativas se referem aos gastos com pessoal e encargos e serviços de terceiros. Tais despesas representam, em média, 72% do total. É importante destacar que o aumento da despesa total de 2023 em relação a 2022 foi de 2,45%, enquanto o aumento da receita total do SENAI PB foi de 2,68% no mesmo período.

Segue, abaixo, representação gráfica das informações acima.



## Alocação Orçamentária

A maior parte dos recursos do Departamento Regional do SENAI/PB está alocada no Negócio, 76%, tendo como principal destinação as iniciativas de educação seguidas daquelas relativas aos serviços de tecnologia e inovação. Já as despesas com Gestão atingiram 9% e Apoio representam 12% do total investido; e as despesas relativas a Desenvolvimento Institucional correspondem a 3% desse total.



Em relação ao objetivo estratégico: Percentual de recursos destinados às atividades-fim, este regional atingiu o percentual de 80,4% da meta de 85,9% estabelecida no Plano Estratégico Sistêmico, tendo realizado um percentual de 93,6%. Em 2023 houve atraso em alguns processos de aquisição e contratação de fornecedores, impactando na realização de investimentos previstos nas áreas de negócios. Para 2024, o regional irá desenvolver ações mais assertivas de modo a alcançar a meta pactuada para o exercício.

Este indicador também faz parte do conjunto de indicadores do Programa de Eficiência da Gestão - PEG que, para fins de medição do desempenho, possui margem de variação de -8%. Portanto, o SENAI PB ficou dentro da margem permitida pelas regras do programa estando em plena conformidade em relação ao indicador analisado.

## Demonstrações Contábeis

<b>Demonstração contábil/notas explicativas</b>	<b>Endereço para acesso</b>
<b>Demonstrações Contábeis</b>	<a href="https://transparencia.fiepb.com.br/senai/demonstracao-de-resultados/">https://transparencia.fiepb.com.br/senai/demonstracao-de-resultados/</a>





# Anexos

## Identificação da UPC – unidade prestadora de contas

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL  
SENAI DEPARTAMENTO REGIONAL DA PARAÍBA

**Serviço Social Autônomo, criado pelo Decreto-Lei nº 4.048/42, de 22 de junho de 1942**

<b>Natureza jurídica:</b>	Pessoa Jurídica de Direito Privado
<b>CNPJ:</b>	03.775.588/0001-43
<b>Telefone:</b>	(83) 2101-5300
<b>Endereço:</b>	Manoel Gonçalves Guimarães, 195 - José Pinheiro - Campina Grande-PB
<b>CEP:</b>	58407-363
<b>Endereço eletrônico:</b>	controles@fiepb.org.br
<b>Página na internet:</b>	<a href="https://www.fiepb.com.br/senai">https://www.fiepb.com.br/senai</a>

**Observação:** A Entidade é permanentemente fiscalizada pelo Tribunal de Contas da União (TCU) e o seu orçamento é ratificado pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

## Tabela - Riscos, oportunidades e ações

Evento de Risco	Oportunidade Identificada	Origem	Ações adotadas
Não recebimento da documentação de admissão de acordo	Receber a documentação em tempo hábil para admissão do novo colaborador.	Interno	Implementação do calendário de admissões
Não recebimento do ASO junto com a documentação de admissão	Enviar o documento do exame que atesta que o candidato está apto para função ou deficiência e grau e risco de trabalho, juntamente com os documentos de admissão.	Interno	Planilha de Marcação de exames atualizada
Admissão sem a formalização do contrato	Assinatura de todos os documentos obrigatórios para admissão.	Interno	Planilha de Monitoramento das admissões
Não conferência das faturas e coparticipações dos planos	Conferir as faturas dos planos dos colaboradores e suas coparticipações nos exames, como também, verificar a questão dos colaboradores desligados do plano de saúde em relação a retirada dos mesmos da fatura do plano.	Interno	Relatório de Coparticipação do plano de saúde
Falta de acompanhamento das pendências financeiras do plano de saúde	Monitoramento das pendências das faturas e dos colaboradores desligados.	Interno	Relatório de Fatura do plano de saúde
Não cumprimento dos prazos de implementação do VA e VT	Cumprir os prazos para adesão e implantação do vale alimentação e vale transporte do colaborador nos prazos estipulados na lei trabalhista.	Interno	Controle da planilha de compras de VA e VT
Pedido de agendamento de Férias anterior ao fechamento do período Concessivo	Controlar o período concessivo de férias nos Finais de Semana e Feriados, estando fora dos limites pré-estabelecidos pela legislação trabalhista.	Interno	Planilha parametrizada de escala de férias
Envio de férias para agendamento fora do planejamento da instituição	Enviar as solicitações de férias dentro alinhadas com o planejamento estabelecido pela instituição	Interno	Planilha parametrizada de escala de férias
Carência de recursos financeiros para o pagamento das férias	Realizar o alinhamento entre os departamentos de Recursos Humanos (RH) e financeiro no que se refere ao cumprimento dos prazos estipulados para o pagamento das férias dos colaboradores.	Interno	Memorando dos valores das férias a pagar
Não enviar o evento de afastamento de férias para E-social	Monitorar de forma adequada ou regularmente a lista de eventos relacionados a afastamentos e férias no sistema do e-Social.	Interno	Monitorar os lançamentos dos eventos de férias no E-social

Contingências trabalhistas	Evitar as contingências trabalhistas devido ao não atendimento de exigências legais	Interno	Acompanhamento e controle de forma efetiva pelos gestores das áreas das HE realizadas pelos colaboradores da instituição.
Informações incompletas sobre o perfil da vaga solicitada	Preencher as Informações completas sobre o perfil da vaga solicitada	Interno	Parametrizar o sistema de forma condizente a vaga
Retificação dos processos seletivos	Corrigir os processos seletivos com as informações completas dos demandantes dentro prazo.	Interno	
Avaliação curricular em desconformidade com perfil da vaga	Realizar o alinhamento entre o solicitante da vaga do candidato e o perfil da vaga disponibilizada no processo seletivo	Interno	Preencher a solicitação da vaga com as informações corretas de acordo com o perfil da vaga disponível
Atraso no envio dos formulários de avaliação	Melhoria no envio dos formulários de avaliação por parte do demandante da vaga.	Interno	Buscar agilizar o processo seletivo e admissão dos novos candidatos.
Descumprimento de execução do projeto	Falta de cumprimento do cronograma de execução do projeto	Interno	Acompanhamento do cronograma físico e financeiro
Atraso na vigência do projeto	Evitar que os projetos não expirem os seus prazos de vigência	Interno	Painel de controle do SGF
Não realizar o monitoramento do projeto	Realizar o monitoramento do projeto nos prazos especificados no escopo em acordo com as orientações do regulamento da OSC.	Interno	Planilha de Controle de Monitoramento
Não prestação de contas do projeto na data prevista	Melhoria de prestação de contas do projeto de acordo com o cronograma validado.	Interno	Cronograma de Prestação de Contas - SGF
Elevação no número de prorrogações do projeto	Diminuir os números de prorrogações (TSM) feitos nos projetos atrasando as entregas.	Interno	Planilha de monitoramento de TSM
Central de serviços fora do ar	Aprimorar o acesso da Central de serviços	Interno	Manutenção preventiva do servidor
Perda de conexão do atendimento remoto	Evitar a perda de conexão na ferramenta de atendimento remoto (teamviewer)	Interno	Renovar a licença de direito do uso do software.
Baixa indevida do bem patrimonial	Realizar o acompanhamento dos bens que foram baixados no período do trimestral	Interno	Relação dos bens dos baixados
Entrega do bem sem a conferência e tombamento do setor de patrimônio	Diminuir a falha na comunicação entre os setores envolvidos nas ausências de procedimentos padronizados para a entrega e recebimento dos bens	Interno	Padronizar a entrega dos bens a serem patrimonializados através de normativo interno

Agregação: Ausência de informações no sistema de materiais	Usuário do sistema informar o número do patrimônio do equipamento que será incorporado.	Interno	Criar campo Obrigatório de agregação de patrimônio no SIM
Ausência de informação dos contratos dos bens em comodato	formalizar um contrato de comodato ou correlato informando ao setor de patrimônio para as providências cabíveis.	Interno	Atualizar informações da instrução de serviço do setor
Aquisições de bens e serviços inadequados, controle ineficiente das atas de registro de preço, não utilização do módulo de licitação e do portal de compras. (qualidade, preço ou desnecessários)	Controle das atas de registro de preços automatizado e planejamento mais eficiente da programação de compras pelas áreas e unidades. Otimização dos dados inseridos para os pregões do setor de compras;	Interno	Criação de instrução de trabalho para cadastramento de itens. Aquisição de ferramenta para saneamento de banco de dados. Cumprimento da instrução de serviço, que define regras para o processo de compras Utilização do sistema automatizado do registro de preços. Realização de compras programadas de bens
Alto tempo de resposta para os clientes internos (DR e Unidade)	Melhoria no sistema de aprovações no sistema ERP; Maior agilidade do processo e Diminuição do trabalho manual.	Interno	Utilização da assinatura digital nos processos de aprovação de compras e fornecedores
Contratação de Fornecedores inadequada	Maior regularidade fiscal nos processos intenso; Maior capilaridade de fornecedores. Melhor negociação de preços com os fornecedores; Melhor qualidade dos produtos e serviços ofertados pelos fornecedores;	Interno	Implementação e uso do portal de fornecedores para cadastro e criação de um banco de dados dos fornecedores utilizados pela organização. Uso de portal de fornecedores para realização de avaliação dos fornecedores antecipadamente.
Recebimento em desconformidade	Capacitação na instrução de serviço criada pela área para orientar o receptor da unidade;	Interno	Uso da Instrução de serviço e capacitação e treinamento dos envolvidos no processo de recebimento interno de matérias Definição prévia do receptor na unidade para a conferência e o recebimento das mercadorias Confirmação, através do sistema, do

Atividades de compras executadas em desacordo com políticas, normas e expectativas da área/organização.	Melhoria no processo através do uso das políticas regulamentadora da organização.	Interno	Utilização das Políticas e procedimentos relacionados a compras atualizados e formalmente aprovados pela Alta Administração disponibilizados através de ferramentas de comunicação.
Recebimento pelo serviço prestado sem contrato de fornecimento de serviço	Criação de contratos para os tipos de serviço da organização	Interno	Adoção de contratos de fornecimento de serviço para todos os serviços da organização com sua devida cobrança e efetuação de pagamento.
Morosidade no processo de contratação de pessoal efetivo	Utilização e correto do formulário de contratação de acordo com o perfil da vaga e melhoria do processo interno em relação a agilidade e tempo de seleção	Interno	Criação de instrução de trabalho com orientação para contratação de pessoal. Criação do comitê de Seleção de Pessoal e automatização de informações relacionadas a vaga disponível Padronização do formulário eletrônico utilizado pelas unidades
Contratação em desacordo com as normas aplicáveis do processo seletivo	Implementar bloqueio da Ferramenta nos prazos de inscrições definidos no Edital	Interno	Implementação de bloqueios para prazos necessários no sistema
Atividades de contratos executadas em desacordo com políticas e normas das áreas/organização.	Usar adequadamente das Políticas e normas que regem as áreas atualizando seus procedimentos com ciência da gestão imediata.		Aplicação das normas e diretrizes das Políticas com procedimentos atualizados no que rege à contratação, com aprovação da Alta Administração disponibilizadas através de ferramentas de comunicação.
Morosidade dos processos de licitações	Sanar as inconformidades das especificações técnicas do processo licitatório atualizando o banco de dados. Checklist para coleta documentação obrigatória para determinado tipo de contratação no Edital, conforme legislação específica;		Atualização do banco de dados conforme as especificações técnicas do processo licitatório Uso de checklist de coleta e modelos padrões de editais e contratos

Penalidades legais relacionadas ao processo licitatório	Utilização da documentação obrigatória para determinado tipo de contratação no Edital, conforme legislação específica; capacitação da equipe técnica a respeito do Regulamento de Licitações e Contratos do SESI e SENAI, bem como de algumas legislações específicas para determinados tipos de contratação.	Interno	Uso de modelos padrões de editais e contratos Monitoramento dos documentos internos digitais (certidões de regularidade)
	Elaboração de um controle automatizado para a vigência contratual.		Monitoramento mensal através do sistema ERP dos prazos de vigência contratual
Vazamento de informações confidenciais	Adoção da Lei de proteção de dados em todos os contratos	Interno	Cumprimento das normas da Lei de Proteção de dados e estar em conformidade com código de ética da organização
Aquisição de bens ou contratações de serviços sem adequação financeira e orçamentária	Controlar das especificações técnicas dos processos de compras	Interno	Atualizar o Banco de dados especificações técnicas
Processos licitatórios fracassados ou desertos	Criação de um mapa comparativo de preços e parametrização de preços para as contratações	Interno	Utilização de ferramenta online para consulta a banco de preços e publicação dos editais através do site da instituição
	Melhoria da divulgação/visualização dos editais publicados		
Aquisição de bens ou contratação de serviços diversos ou inadequados ao interesse da instituição	Criação de um mapa comparativo de preços e parametrização de preços para as contratações		

Faturamento indevido ou não faturamento pelos serviços prestados	Aprimorar o envio da documentação no tempo definido no sistema ou instrução de trabalho	Externo	Cumprimento do prazo de recebimento da documentação estabelecido de acordo com o mês de competência, de acordo com a IT - Instrução de Trabalho - Faturamento.
	Adequar e enviar das informações relativas a geração da NF por de dentro do sistema		Capacitação dos responsáveis pelas informações na execução das atividades do processo.
	Melhorar da operacionalidade dos Sistemas legados utilizados pela área.	Interno	Implementação da rotina de execução prévia das atividades do setor.
	Melhoria na eficiência do envio das solicitações, impedindo a geração da NF		Cumprimento do prazo de recebimento da documentação estabelecido de acordo com o mês de competência, de acordo com a IT - Instrução de Trabalho - Faturamento.
	Padronizar a conferência de dados da NF	Interno	Realização do Checklist do recebimento da documentação antes de fatura a NF
Padronizar o recebimento dos arquivos bancários para evitar a falta de identificação da receita.	Concentrar a atividade dos recebimentos através da emissão de boletos, transferências eletrônicas (TEV) e cartão de crédito		
Inconsistência no registro das receitas	Evitar os depósitos em dinheiro na conta corrente sem a identificação da receita.	Externo	
	Padronizar o recebimento dos arquivos bancários para evitar a falta de identificação da receita.	Interno	Acompanhamento diário dos extratos bancários
	Melhorar o registro de uma ordem de recebimento		Capacitações contínuas dos tesoureiros nas Unidades Operacionais
Cobranças indevidas a clientes	Padronizar e atualizar o cadastro do preço	Interno	Capacitação do funcionário responsável pela parametrização dos registros
	Verificar informações do cliente no sistema antes da cobrança do serviço		Implantação da rotina de verificação das informações antes da emissão da cobrança

Contratação de empregados com documentação incompleta e/ou em desacordo com a Lei	Melhorar a comunicação entre o RH e a área/unidade que solicitante o novo perfil do funcionário para o processo seletivo	Interno	Criar canal para facilitar a comunicação entre as áreas participantes do processo admissional
	Implementar as regras vinculação de envio de informação ao programa e-Social		Padronização da atividade do processo para que o funcionário só inicie a trabalhar após envio da documentação para o e-Social estabelecida
Apuração, processamento e/ou cálculo incorreto /incompleto dos eventos da folha de pagamento	Aprimorar os treinamentos do programa folha de pagamento TOTVS, levando a execução correta do processo de folha	Interno	Auditoria mensal de todos os eventos envolvidos no processo
	Melhorar o envio e troca de informações sobre a folha de pagamento das áreas que se relacionam com RH		Parametrização do sistema de folha de pagamento e da contabilidade
	Implementar com gestores ou responsáveis a política de monitoramento das informações relacionadas a legislação trabalhista e o e-social		Cumprimento da legislação conforme atualizações vigentes
	Utilização da documentação obrigatória do processo e implementação da escala de férias automatizada		Cumprimento do prazo de entrega de solicitação de férias
Desligamento incorreto de colaboradores	Melhoria na entrega de informações demissionais no processo de desligamento do colaborador	Interno	Monitoramento do controle de escala via sistema
			Definição de um prazo formal para recebimento das informações de desligamento
			Cumprimento do prazo de entrega das informações de desligamento ao ex colaborador

Atividades de Administração de pessoal executadas em desacordo com políticas, normas e expectativas da organização	Regularizar o processo e deixar em conformidade com as Políticas, Instruções e procedimentos internos	Interno	Divulgação clara e tempestiva das atualizações das rotinas e procedimentos de Administração de Pessoal (incluindo mudanças de leis e rotinas de cálculo da folha) que afetam as atividades das unidades e o processamento da folha
Não recebimento do treinamento introdutório pelo novo contratado			Alinhamento entre Recrutamento e Seleção e Qualidade de Vida, para garantia da oferta dos treinamentos introdutórios
Capacitações oferecidas desalinhadas com a estratégia e realidade da organização	Aprimorar a infraestrutura para aplicação das capacitações recebidas		Disponibilização de recursos compatíveis nas unidades/áreas para aplicação prática das capacitações recebidas
Não cumprimento de metas da UNINDUSTRIA, para recebimento de prêmios	Melhorar o engajamento das ações de capacitações voltadas para a UNINDUSTRIA	Interno	Introdução de campanhas de comunicação e realizar o Monitoramento das ações e metas da UNINDUSTRIA
Atividades de RH executadas em desacordo com políticas, normas e expectativas da organização	Regularizar o processo e deixar em conformidade com as Políticas, Instruções e procedimentos internos	Interno	Divulgação clara e tempestiva das atualizações das rotinas e procedimentos de Recursos Humanos.
Contratação de pessoas sem as qualidades técnicas e perfil necessários para a área de atuação	Melhoria nas solicitações de contratação no que diz respeito as qualificações e o perfil dos currículos dos candidatos		Capacitação técnica inicial para atuação na área de Rh
Não atendimento dos prazos durante processos de seleção e contratação	Agilizar o tempo de avaliação curricular	Interno	Avaliação curricular através de formulários eletrônicos
	Melhoria na logística e o tempo do processo seletivo		Limitação no número de inscritos por vaga nos processos seletivos
	Atrasos na correção das provas		Correção através de leitor automático
Contratação de estagiário sem as qualidades técnicas e perfil necessários para a área de atuação	Melhoria nas solicitações de contratação no que diz respeito as qualificações e o perfil dos currículos dos candidatos		Parceria com IEL na realização da triagem dos currículos, encaminhando candidatos com o perfil desejado

Não atendimento das demandas no prazo solicitado	Planejamento mais adequado evitando o excesso de serviços emergenciais	Interno	Cumprimento dos procedimentos da Instrução de Processo relacionada a Atendimento a CATs e Unidades
	Utilizar mão de obra qualificada para o serviço operacional e fornecedores adequados aos serviços	Externo	Implantação da rotina de capacitação técnica da equipe
	Executar o planejamento eficiente na compra das matérias primas para atender às demandas das obras a tempo	Interno	Implantação da rotina de fiscalização pontual dos serviços
Evitar alteração do escopo da obra ou reforma	Implantação da rotina de capacitação técnica da equipe		
Não cumprimento da qualidade do serviço	Planejar melhor o prazo para execução de alguns dos serviços	Interno	Acompanhamento do orçamento previsto com o executado
	Implementa o monitoramento do serviço/ execução da obra		Acompanhamento do planejamento previsto com o executado
	Utilizar produtos de primeira qualidade para os serviços e obras	Externo	Realização do planejamento do serviço baseado no prazo de execução
	Melhoria no canal de comunicação entre as áreas	Interno	Implantação da rotina de fiscalização pontual dos serviços
			Implantação da rotina de comunicação com o setor de compras para aprimoramento das compras dos materiais
			Implantação da rotina de comunicação contínua entre as áreas envolvidas

Atrasos nas obras e serviços	Necessidade de projetos complementares mais eficientes e eficazes	Externo	Acompanhamento do planejamento previsto com o executado
	Maior detalhamento dos serviços e projetos executados	Interno	Acompanhamento do planejamento previsto com o executado
	Controlar as Divergências orçamentárias nos projetos		Acompanhamento do orçamento previsto com o executado
	Melhoria na comunicação entre equipe e terceirizados		Implantação da rotina de comunicação entre área de Infraestrutura e Obras e terceirizados
	elaborar os projetos complementares		Implantação da rotina de fiscalização pontual dos serviços
	Criar cronograma de Recebimento dos documentos para não atrasar as obras		Formalização de prazos para recebimento das documentações necessárias
Incidência de multa por não cumprimento das normas internas, ambientais e trabalhistas	Determinar um local específico para descarte dos detritos das obras	Externo	Definição de local apropriado para Descarte de detritos/ sobras de obras
	melhoria da informação sobre os descartes dos detritos das obras com os terceirizados		Implantação a rotina de fiscalização pontual dos serviços
Não cumprimento do planejamento do cronograma das obras ou serviços	Melhoria na elaboração do planejamento da obra	Interno	Acompanhamento do planejamento previsto com o executado
	Prezar pelo cumprimento do cronograma de trabalho estabelecido para executa a obra		Acompanhamento do planejamento previsto com o executado
	Planejamento falho do orçamento		Acompanhamento do orçamento previsto com o executado
	Definir as exigências quanto à capacidade técnica (acervo) da empresa terceirizada	Externo	Exigir dos terceirizados capacidade técnica comprovada e necessária para a execução da obra
	Melhorar o canal de comunicação entre equipe de obras e terceirizados	Externo	Rotina de comunicação entre área de Infraestrutura e Obras e terceirizados
Atividades de Infraestrutura e Obras executadas em desacordo com políticas, normas e expectativas da organização	Atualizar os normativos da área (Políticas, normas e procedimentos padrões)	Interno	Existência de Políticas e procedimentos relacionados a infraestrutura e obras atualizados e formalmente aprovados pela Alta Administração para uso diário.

Realização de mapeamento incorreto	Melhorar a técnica do mapeamento dos processos	Interno	Definição de metodologia de mapeamento de processos
	Implementar capacitações semestrais para equipe processos		Garantia do cumprimento da metodologia de processos
	adquirir apoio da Alta gestão e das partes interessadas		Capacitação dos envolvidos no processo de Gestão de processos
	Melhorar o tempo de conclusão dos projetos de adequação dos processos		Realização de ações de disseminação da cultura de processos
	Colocar os responsáveis e partes interessadas corretas na análise dos processos		Cumprimento de cronograma pré definido (plano de ação) para conclusão do mapeamento
			Alinhamento prévio, junto ao gerente da área a ser mapeada, quem são os envolvidos no processo ponta a ponta
Não cumprimento do prazo das demandas	Melhorar o tempo de conclusão dos projetos de adequação dos processos		Cumprimento de cronograma pré definido (plano de ação) para conclusão do mapeamento
	Controlar melhor os prazos nas entregas das informações	Interno	Cumprimento de cronograma pré definido (plano de ação) para conclusão do mapeamento
	Melhoria da aderência da área e patrocínio da alta gestão		Confirmação prévia dos participantes nas reuniões de mapeamento
			Definição de cronograma junto a área
			Criação de indicadores para monitoramento do atendimento as demandas

Não utilização das áreas clientes da documentação produzida	Melhoria do canal de comunicação com área cliente, melhorando o fluxo de informações mapeadas	Interno	Rotina de comunicação com a área cliente
Monitoramento de indicadores de desempenho ineficaz	Implementar a mensuração de indicadores de desempenho na área cliente		Realização de ações de disseminação da cultura de processo
Descumprimento da metodologia de processos ou normas internas ou externas	Implantar a prática da gestão de resultados	Interno	Rotina de mensuração dos indicadores da área cliente
	Atualizar os normativos da área (Políticas, normas e procedimentos padrões) com apoio da Alta gestão		Alinhamento do indicador definido com a área a ser mapeada
Problemas, causas e ações não identificados em sua totalidade	Introduzir a cultura de comunicação dos normativos através da intranet-Cadeia de valor dos processos	Interno	Usar como padrão nas atividades Políticas e procedimentos relacionados a contas a receber nas unidades
	Automatização ineficiente		Melhorar a técnica do mapeamento dos processos
Não identificação de controles em sua totalidade		Alinhar os processos automatizados com as estratégias da organização	Interno
	Não observância das normas e regulamentos relacionados a riscos e controles	Melhoria do tratamento do processo com controles mais eficientes	
Mapeamento inadequado dos riscos das áreas		Melhorar através de capacitação técnica do responsável o processo de gerenciamento de riscos	Interno
	Aprovar e implantar os novos normativos já criados para melhoria do processo de gerenciamento de riscos	Capacitação dos técnicos responsáveis pelo mapeamento dos riscos e identificação dos controles	
	Melhorar da identificação dos riscos dos processos e suas avaliações e tratamento (impacto, da vulnerabilidade e dos controles)	Interno	

Emissão equivocada do Relatório de ponto	Atraso nas entregas de justificativas de faltas e/ou atrasos	Interno	Sensibilização de todos os envolvidos no processo de ponto
	Monitorar as horas extras sem autorização prévia	Interno	Definição de regras para realização de horas extras com base na CLT
	Cumprir os normativos internos da Instituição		Sensibilização de todos os envolvidos no processo de ponto
			Sensibilização de todos os envolvidos no processo de ponto
Usar como padrão nas atividades Políticas e procedimentos relacionados a contas a receber nas unidades			
Contingências trabalhistas devido ao não atendimento de exigências legais	Melhorar a capacitação dos colaboradores do processo	Interno	Sensibilização de todos os envolvidos no processo de ponto
	Melhorar a divisão do trabalho com mais recursos humanos capacitados para execução da atividade nas unidades operacionais e no DR.		Sensibilização de todos os envolvidos no processo de ponto
	Envio dos relatórios no tempo hábil seguindo o cronograma pré-estabelecido		Formalização de prazos para emissão e envio dos relatórios de ponto
Contingências trabalhistas devido ao não atendimento de exigências legais	Cumprir os normativos internos da Instituição	Interno	Sensibilização de todos os envolvidos no processo de ponto
	Melhorar o controle e atendimento aos acordos firmados com o Sindicato relativos ao banco de horas		Definição de penalidades quando no descumprimento de regras
			Estabelecimento de controle do banco de horas, atendendo aos acordos firmados junto ao sindicato

Atividades referente a Ponto eletrônico executadas em desacordo com políticas, normas e expectativas da organização	Cumprir os normativos internos da Instituição	Interno	Existência de políticas e procedimentos relacionados a ponto atualizados e formalmente aprovados pela Alta Administração disponibilizados através de ferramentas de comunicação
Apropriação das informações de produção fora do prazo ou de forma inadequada	Implementar o lançamento das informações de frequência pelos instrutores através de um cronograma de lançamento	Interno	Capacitação dos instrutores quanto ao correto preenchimento da frequência Definição de prazo de lançamento da frequência Capacitação dos instrutores quanto ao correto preenchimento da frequência Capacitação de todos os envolvidos no processo de Produção
Atividades de Acompanhamento da Produção executadas em desacordo com políticas, normas e expectativas da organização	Cumprir os normativos internos da Instituição	Interno	Usar como padrão nas atividades Políticas e procedimentos relacionados a contas a receber nas unidades
Aumento da inadimplência	Melhorar o monitoramento da inadimplência através de sistema informatizado	Interno	Enviar a duplicata para várias pessoas indicadas pelo cliente evitando os extravios
			Definir e nível de inadimplência aceitável pela organização
	Não reconhecimento da dívida pelo cliente, por não recebimento do serviço conforme acordado em contrato	Interno	Controlar a inadimplência dos clientes, por perfil do cliente final, fazendo a triagem dos clientes inadimplentes Controlar e monitorar a execução dos serviços dentro do sistema, verificando sempre a ciência do cliente
Recebimento incorreto	Controles de depósito e pagamentos de duplicatas feito automaticamente por sistema informatizados	Interno	Solicitar sempre os comprovantes de depósitos dos clientes Implementar a metodologia de que o código de barras enviado ao cliente só poderá ser lido (pago) uma vez

Cobranças indevidas a clientes	Evitar a realização de depósito não identificado pelo cliente, sem envio do comprovante	Interno	Solicitar sempre os comprovantes de depósitos dos clientes
Atividades de contas a receber nas unidades executadas em desacordo com políticas, normas e expectativas da organização	Divulgar as políticas, normas e procedimentos atualizados com todas áreas e unidade competentes para que as atividades sejam feitas da forma correta		Usar como padrão nas atividades Políticas e procedimentos relacionados a contas a receber nas unidades
Orçamento mal elaborado	Capacitar e envolver os setores responsáveis com o desenvolvimento dos colaboradores nas suas atividades	Interno	Manual de didática de orçamento Capacitação dos colaboradores envolvidos no processo de elaboração do orçamento Análise da capacidade instalada das unidades Rotina de comunicação entre as áreas envolvidas Monitoramento periódico das receitas e despesas
Não executar o planejamento previsto	Ajustar o fluxo de caixa no período desejado	Interno	Capacitação dos colaboradores envolvidos no processo de gestão de planejamento
Não atingir as metas de planejamento e orçamento	Apropriar os serviços adequadamente		Definição de reuniões sistemáticas de acompanhamento do planejamento
	Melhorar o planejamento inicial das atividades		Monitoramento através de indicadores estratégicos, táticos e operacionais
	Analisar as mudanças de cenários externos e internos		Implementar a rotina de comunicação entre as áreas envolvidas
	Melhorar o comprometimento dos envolvidos no processo		Definição de procedimentos para apropriação por regime de competência
Desalinhamento de informações sobre o regime de competência entre área e as unidades operacional	Aprimorar o cronograma de cobrança que está inadequado e as informações repassadas precisam ser melhoradas para área trabalhar	Interno	Utilizar do formulário de regime de competência pelas unidades e criação de uma IT para conhecimento dos envolvidos

As unidades não enviam as metas de mercado no tempo hábil para o setor de Mercado de DR	Melhorar o planejamento das metas de mercado pelo Departamento Regional	Interno	Alinhar com as unidades uma data específica para envio das informações via ferramenta CRM
Falta de acompanhamento das metas de vendas dos consultores	Monitorar o desempenho dos consultores mensalmente estabelecendo metas compatíveis com o mercado de atuação		Utilizar o módulo de metas do sphinx para alimentar as metas para acompanhamento do DR
Não mensuração dos indicadores do processo	Tornar o controle dos resultados mais efetivos como acompanhamento dos resultados em tempo real	Interno	Mensurar os resultados dos indicadores e medir o seu desempenho do processo.
Aquisições de bens e serviços inadequados, controle ineficiente das atas de registro de preço, não utilização do módulo de licitação e do portal de compras. (qualidade, preço ou desnecessários)	Trabalhar por níveis de complexidades em relação as compras seguindo a instrução de processo	Interno	Seguir o documento padrão e suas orientações
Desatualização do plano de cargos e salários da organização em relação as novas exigências do governo (e-social)	Adequar as s funções desempenhadas pelos colaboradores com os cargos da organização, adotando o padrão do e-social	Interno	Revisar e atualizar o plano de cargos e salários conforme as funções vigentes na organização e novas diretrizes do governo.
Perda de DADOS	Combater Invasão no Servidor; Realizar o backup nos discos rígidos e banco de dados regularmente; evitar o extravio do servidor	Interno	Manter uma rotina de Segurança da Informação e adequações a LGPD em toda organização
Gastos elevados com prestadores Pessoa Física	tratar o custo da folha de pagamento dos Autônomos	Interno	Diminuir o custo mensal e anual da folha de autônomos

## Gratuidade Regimental

Tabela 1 - Demonstrativo do Cumprimento da Aplicação da Receita Líquida de Contribuição Compulsória (RLCC) em Gratuidade Regimental

RECEITAS	Dezembro - 2023
Receita Bruta de Contribuição Compulsória (RBCC)	48.901.639,50
<b>Receita Líquida de Contribuição Compulsória (RLCC)<sup>1</sup></b>	<b>45.234.016,54</b>
<b>Compromisso de Aplicação da RLCC em Gratuidade Regimental<sup>2</sup></b>	<b>30.152.995,42</b>
DESPESAS	
<i>Total em Educação</i>	48.865.454,75
<i>em Gratuidade</i>	<b>34.343.786,85</b>
HORA-ALUNO <sup>3</sup>	
Hora-aluno Total	2.653.096
Hora-aluno em Gratuidade	<b>1.791.797</b>
<b>Resultado do Cumprimento de Aplicação da RLCC em Gratuidade Regimental<sup>4</sup></b>	<b>4.190.791,42</b>
<b>Percentual da RLCC aplicado em Gratuidade Regimental</b>	<b>75,92%</b>

Fonte: SENAI-PB

### Notas:

- 1. Receita Líquida de Contribuição Compulsória:** corresponde a 92,5% da Receita Bruta de Contribuição Compulsória Geral, em conformidade com o Art. 68, §1º do Regimento do SENAI, atualizado pelo Decreto Lei nº 6.635, de 5 de novembro de 2008.
- 2. Compromisso total de Aplicação da RLCC em Gratuidade Regimental:** corresponde à 66,66% da Receita Líquida de Contribuição Compulsória (RLCC).
- 3. Hora-Aluno:** considera a soma das horas destinadas ao desenvolvimento dos alunos matriculados em cursos de educação profissional e tecnológica, dentro de um determinado período.
- 4. Resultado do Cumprimento de Aplicação da RLCC em Gratuidade Regimental:** corresponde ao resultado (positivo ou negativo) da aplicação de recursos da Receita Líquida de Contribuição Compulsória destinada para a gratuidade, em relação a meta regimental.

Tabela 2 - Matrículas Realizadas em Gratuidade Regimental

Programa/ Modalidade	Matrícula Total em Gratuidade Regimental	
	Presencial	À distância
<b>Formação Inicial e Continuada</b>	<b>6.393</b>	<b>4.062</b>
Aprendizagem Industrial	2.421	281
Qualificação Profissional	2.467	1.817
Aperfeiçoamento / Especialização Profissional	1.505	1.964
<b>Educação Profissional Técnica de Nível Médio</b>	<b>665</b>	<b>357</b>
Aprendizagem Industrial Técnica de Nível Médio	362	-
Técnico de Nível Médio	303	357
<b>Total</b>	<b>7.058</b>	<b>4.419</b>

Fonte: Solução Integradora Dezembro 2023.

Tabela 3 - Hora-Aluno Realizado em Gratuidade Regimental

Programa/ Modalidade	Hora-Aluno em Gratuidade Regimental	
	Presencial	À distância
<b>Formação Inicial e Continuada</b>	<b>990.408</b>	<b>377.781</b>
Aprendizagem Industrial	568.085	59.197
Qualificação Profissional	355.740	243.536
Aperfeiçoamento / Especialização Profissional	66.583	75.048
<b>Educação Profissional Técnica de Nível Médio</b>	<b>299.895</b>	<b>123.713</b>
Técnico de Nível Médio	89.181	123.713
<b>Total</b>	<b>1.290.303</b>	<b>501.494</b>

Fonte: Solução Integradora Dezembro 2023.

Tabela 4 - Gasto Médio do hora-aluno Realizado

Programa/ Modalidade	Gasto Médio do Hora-Aluno	
	Presencial	À distância
<b>Formação Inicial e Continuada</b>	<b>19,33</b>	<b>11,92</b>
Aprendizagem Industrial	23,74	11,23
Qualificação Profissional	16,64	12,46
Aperfeiçoamento / Especialização Profissional	16,27	11,20
<b>Educação Profissional Técnica de Nível Médio</b>	<b>24,73</b>	<b>12,14</b>
Técnico de Nível Médio	18,05	12,14
<b>Total</b>	<b>20,38</b>	<b>11,97</b>

Fonte: SENAI-PB

Tabela 5 - Despesa Total Realizada em Gratuidade Regimental

Programa/ Modalidade	Despesa Total em Gratuidade Regimental	
	Presencial	À distância
<b>Formação Inicial e Continuada</b>	<b>20.489.661,88</b>	<b>4.540.744,14</b>
Aprendizagem Industrial	13.488.843,97	664.611,45
Qualificação Profissional	5.917.801,75	3.035.378,90
Aperfeiçoamento / Especialização Profissional	1.083.016,15	840.753,79
<b>Educação Profissional Técnica de Nível Médio</b>	<b>7.811.783,63</b>	<b>1.501.597,21</b>
Técnico de Nível Médio	1.610.011,33	1.501.597,21
<b>Total</b>	<b>28.301.445,50</b>	<b>6.042.341,34</b>

Fonte: Tabelas 3 e 4 anteriormente.

Nota: Despesa total realizada em gratuidade regimental = (gasto médio hora-aluno) x (hora-aluno em gratuidade regimental)

## Programa de Eficiência da Gestão - Resultados 2023

CATEGORIA	INDICADOR	META	REALIZADO	SITUAÇÃO
Eficiência	Custo hora-aluno FIC + TEC presencial Margem de variação (±20,2%)	R\$ 13,08 (10,44 - 15,72)	R\$ 17,21	Fora da margem
Eficiência	Custo hora-aluno FIC + TEC semipresencial e EAD Margem de variação (±25,4%)	R\$ 8,97 (6,69 - 11,25)	R\$ 10,75	Dentro da margem
Eficiência	Percentual de recursos destinados às atividades-fim Margem de variação (-8%)	85,9% (79%)	80,4%	Dentro da margem
Eficiência	Impacto da folha de pessoal no orçamento Margem de variação (+13,2%)	48,8% (55,2%)	52,8%	Dentro da margem
Eficiência	Sustentabilidade operacional em Serv. de Tec. e Inovação Margem de variação (-17,7%)	58,8% (48,4%)	50,2%	Dentro da margem
Eficiência	% da Receita de STI sobre a receita de contribuição compulsória	7,5%	10,5%	Na meta
Eficácia	% de conclusão nos cursos FIC + TEC presencial	86%	82,3%	Fora da margem
Eficácia	% de conclusão nos cursos FIC + TEC semipresencial e EAD	75%	83,2%	Na meta
Eficácia	Aumento da produtividade nas empresas atendidas por programas de produtividade industrial	20%	24,3%	Na meta
Efetividade	IDAP - Desempenho da Avaliação Profissional Margem de variação (-10,4%)	7,6 (6,8)	R\$ 7,5	Dentro da margem
Efetividade	Empregabilidade para egressos de cursos técnicos Margem de variação (-19,5%)	75% (60,4%)	67,8%	Dentro da margem
Efetividade	Aderência do SENAI à demanda da indústria Não possui margem	82,7%	100,0%	Na meta

Fonte: Departamento Nacional/Superintendência de Controle e Gestão/DIRET

## Plano Estratégico Sistêmico 2022-2027 - Resultados 2023

INDICADOR	META ANUAL	REALIZADO	% DE EXECUÇÃO
1.1 - Percentual de pessoas que avaliam (percepção) a instituição como "ótima" ou "boa" em sua contribuição para o trabalho do futuro	Indicador passa a vigor em 2024.		
1.2 - Percentual de indústrias atendidas satisfeitas com o SENAI	85,20%	93,3%	101,47%
2 - Indústrias que atestam a contribuição do SENAI para o trabalho do futuro	Indicador passa a vigor em 2025.		
3.2 - Número de serviços tecnológicos prestados	Indicador passa a vigor em 2024.		
4 - Percentual de recursos destinados às atividades-fim	85,9%	80,4%	93,5%
5 - Expansão das receitas de serviços e convênios	R\$ 579.849,00	-R\$ 1.149.049,76	-198,16%
6 - Expansão de matrículas em cursos técnicos	1.621	1.381	85,21%
7 - Expansão de matrículas com programas customizados de formação continuada	Indicador passa a vigor em 2025.		
8.2 - Empresas industriais atendidas por serviços tecnológicos	252	296	117,34%
9 - Índice de implantação de novas tecnologias educacionais	40%	90%	225%
10 - Escolas com o SENAI + Digital implantado	100%	77,8%	77,8%
11.1 - Índice de alinhamento dos itinerários formativos	Indicador passa a vigor em 2024.		
13 - Serviços prestados por meio das plataformas do SENAI	3%	1,4%	47,19%
14 - Aumento de produtividade das empresas atendidas por programas de produtividade industrial	20%	24,3%	121,4%
15 - Percentual de aderência às metas relativas aos indicadores do programa de eficiência de gestão	80%	83,3%	104,17%
16 - Índice de conformidade as diretrizes institucionais de transparência do SENAI	100%	94,22%	94,22%
17 - Média de horas de capacitação por colaborador concluídas nas ações de educação corporativa	40	43,4	108,49%

Fonte: Departamento Nacional/Superintendência de Controle e Gestão/DIRET



## Lista de Siglas

Sigla	Identificação
<b>CNI</b>	Confederação Nacional da Indústria
<b>CITI</b>	Centro de Inovação e Tecnologia Industrial
<b>CTModa</b>	Centro de Tecnologia da Moda
<b>DE</b>	Direcionador Estratégico Nacional
<b>DIRET</b>	Diretoria de Educação e Tecnologia
<b>DN</b>	Departamento Nacional
<b>DN</b>	Decisão Normativa
<b>DR</b>	Departamento Regional
<b>EPI</b>	Equipamentos de Proteção Individual
<b>FIC TEC</b>	Formação Inicial e Continuada Técnico
<b>GD</b>	Grandes Desafios
<b>GEST</b>	Gerência Executiva de Gestão Estratégica
<b>IEL</b>	Instituto Euvaldo Lodi
<b>IST</b>	Instituto SENAI de Tecnologia
<b>LCQ</b>	Laboratório de Controle de Qualidade
<b>LMS</b>	Learning Management System

<b>MSEP</b>	Metodologia SENAI de Educação Profissional
<b>PB</b>	Paraíba
<b>PDI</b>	Programa de Desenvolvimento Individual
<b>PDL</b>	Programa de Desenvolvimento de Lideranças
<b>PEG</b>	Programa de Eficiência da Gestão
<b>RAE</b>	Reunião de Avaliação Estratégica
<b>RI</b>	Relatório Integrado
<b>RLCC</b>	Receita Líquida de Contribuição Compulsória
<b>SAC</b>	Serviço de Atendimento ao Cidadão
<b>SENAI</b>	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
<b>SESI</b>	Serviço Social da Indústria
<b>SGE</b>	Sistema de Gestão Escolar
<b>SGT</b>	Sistema de Gestão e Tecnologia
<b>STI</b>	Sistema de Tecnologia e Inovação
<b>TCU</b>	Tribunal de Contas da União
<b>UCIC</b>	Unidade de Controle Interno e Compliance
<b>UPC</b>	Unidade Prestadora de Contas





[www.fiepb.com.br/senai](http://www.fiepb.com.br/senai)

 /senaiparaiba

 /senaiparaiba

 /senaiparaiba

 /senaiparaiba



# Relatório de Gestão

2023 Departamento  
Regional - Paraíba

**SENAI**

*Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial*

**PELO FUTURO DO TRABALHO**