

Relatório de Gestão

2024 Departamento
Regional - Paraíba

SENAI Serviço Nacional
de Aprendizagem
Industrial



Relatório de Gestão 2024

Departamento
Regional da Paraíba

SENAI Serviço Nacional
de Aprendizagem
Industrial

© 2024. SENAI – Departamento Regional

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

SENAI | PB

Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

FICHA CATALOGRÁFICA

S491r

Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial. Departamento Regional.
Relatório de Gestão 2024 departamento regional/Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial. -- Paraíba: SENAI/PB, 2024.

101 p. : il.

1. Relatório de Gestão 2. Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial I. Título

CDU: 658.3

SENAI - PB

Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
Departamento Regional

Sede

Manoel Gonçalves Guimarães, 195
CEP: 58407-363, Campina Grande - PB
Tel.: (83) 2101-5300
www.fiepb.com.br/senai

Serviço de Atendimento ao Cliente - SAC

Tel.: (83) 2101-5300
www.fiepb.com.br/senai

Cassiano Pascoal Pereira Neto

Presidente do Conselho Regional do SENAI

Daniela Leal de Almeida Freire

Diretora Regional do Senai

Gerência Executiva de Educação – GEDUC

Klércio Lima Veras

Gerência Executiva de Tecnologia e Inovação

Luís Wagner Cavalcanti Porto

Gerência de Gestão Estratégica

Josileide Maria da Cunha Castro

Gerência de Recursos Humanos - GRH

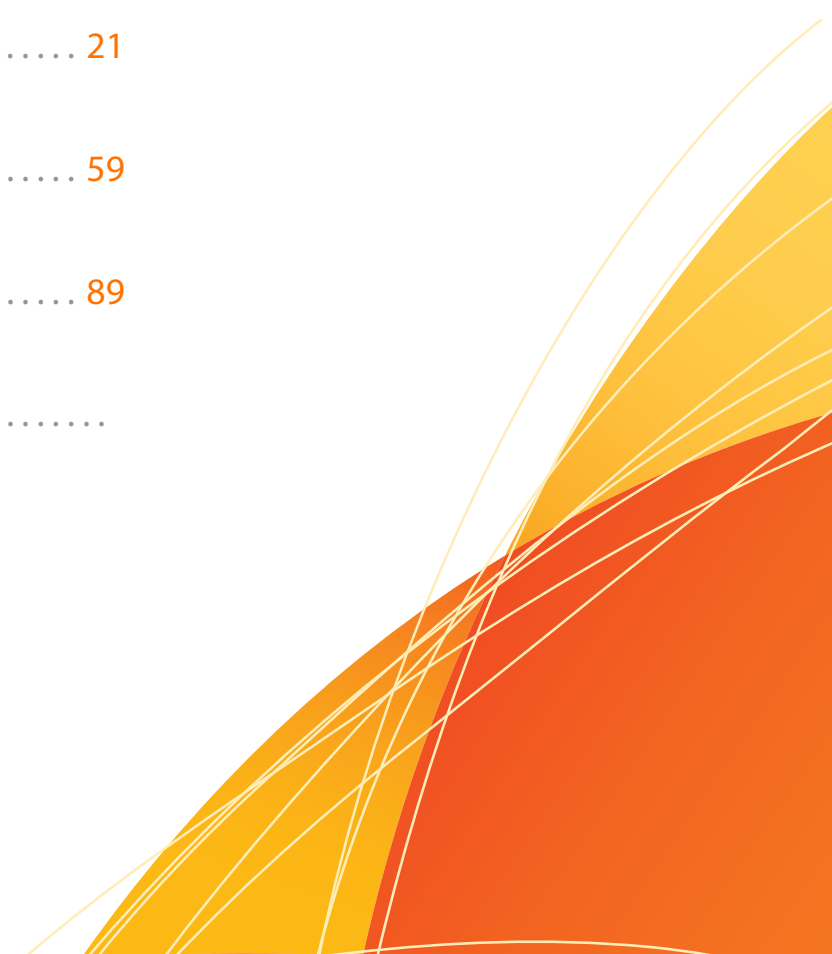
Ana Carolina N. Catão Correia Lima





Sumário

■ Mensagem ao Leitor	8
■ Sobre este Relatório.....	10
■ Quem Somos	12
■ Nossa Estratégia e Nossos Resultados	21
■ Anexos.....	59
Lista de Siglas.....	89
.....	





Mensagem ao
Leitor



Como provedor de soluções para a indústria paraibana, sobretudo no que se refere à Inovação e Tecnologia, o Serviço Nacional da Indústria – SENAI acompanha a evolução da indústria, nos tempos da Neointustrialização.

Damos nossa contribuição para esse processo, com a oferta de programas de consultorias e serviços que tornam o setor industrial mais desenvolvido e competitivo, tornando-se referência para a região Nordeste e o Brasil.

Somos uma marca sólida, quando se busca Educação Profissional para formação de mão de obra qualificada, levamos conhecimento, tecnologia e inovação para os mais diversos recantos da nossa Paraíba, porque entendemos que o conhecimento rompe barreiras e deve ser democratizado.

E isso é possível porque atuamos em rede, encontrando soluções para as demandas individuais e coletivas da indústria, com a missão de melhorar a produtividade e modernizar cada segmento, independente do porte ou da localização.

Temos uma meta e propósito muito bem definidos, o que nos leva a buscar soluções personalizadas para cada demanda apresentada.

Através dos nossos Institutos de Tecnologia, oferecemos o que há de mais avançado através de

consultorias e serviços técnicos para as indústrias, nas áreas Têxtil e Confecção, e Eficiência Operacional.

Somos a maior e mais forte rede de Educação Profissional do Brasil, que está em atuação há mais de 80 anos. Na Paraíba, somos o principal parceiro do desenvolvimento industrial.

E seguimos firmes na missão de antecipar o futuro da indústria, inserindo tecnologias de ponta e inovação num setor que gera emprego e renda para milhares de paraibanos. Em 2024, realizamos muito para que o industrial, independente do porte ou do setor de atuação, conseguisse fortalecer seus empreendimentos, melhorando a produtividade, a competitividade, a geração de emprego e renda.

O relatório de Gestão 2024 do Departamento Regional do SENAI da Paraíba ratifica em suas páginas um ano de uma atuação forte, onde desafios e oportunidades foram alinhados em um novo tempo de prosperidade.

Nossa equipe, formada por gestores, técnicos e colaboradores, se empenhou para que o Departamento Regional da Paraíba alcançasse com maestria a sua finalidade, de maneira descentralizada, em nossas unidades espalhadas pelo estado.

Nosso objetivo é continuar ofertando um portfólio diversificado de produtos e serviços, ampliando cada

vez mais a capilaridade, conforme o surgimento das demandas técnicas e por profissionais na indústria paraibana, permitindo ainda que os diversos setores tenham acesso à informação, produtos e serviços de qualidade.

Este relatório de Gestão 2024 é um demonstrativo do nosso compromisso com a transparência e a legalidade na prestação de serviços para a sociedade paraibana. E reforça o nosso compromisso com o desenvolvimento industrial, num ano em que alcançamos resultados exitosos, que só comprovam que estamos no caminho certo.



Cassiano Pereira

Presidente da Federação das Indústrias do Estado da Paraíba - FIEPB, e Presidente do Conselho Regional do SENAI da Paraíba.



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/>



Quem Somos

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.

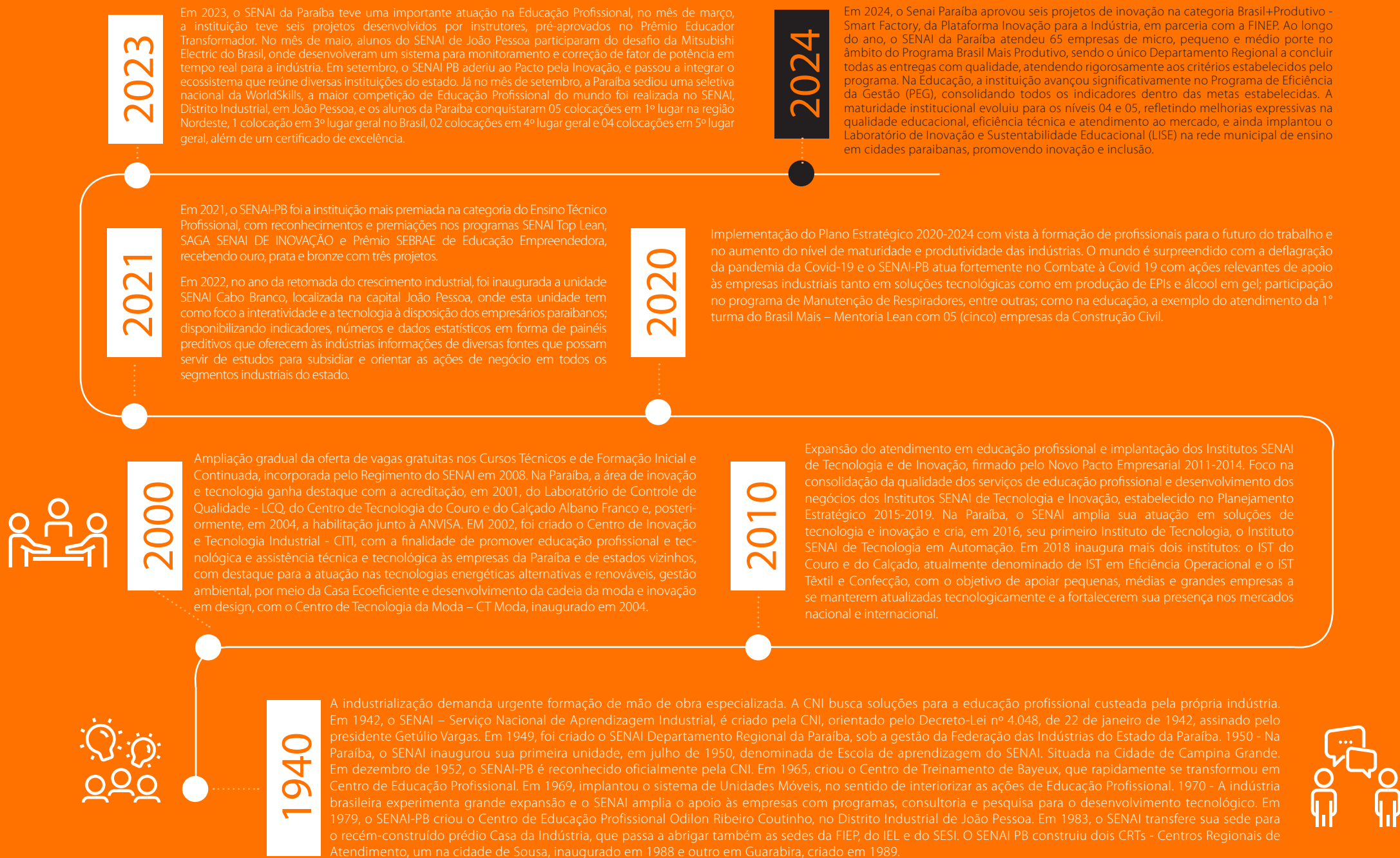
Protegidas por essa legislação, nasciam as escolas de aprendizagem criadas pelas indústrias e os sindicatos econômicos. Os auxílios e subsídios dados a elas pelo Poder Público seriam estabelecidos pela atuação do Estado nessa relação. Começava, então, uma coparticipação das entidades com a União. Mesmo 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 fórmula 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



O QUE FAZEMOS

Educação Profissional e Superior

O SENAI da Paraíba é uma instituição comprometida com o desenvolvimento da indústria e da sociedade, orientando seus produtos e serviços pelo propósito de “Contribuir para a sustentabilidade da indústria”. Para isso, adota uma abordagem inovadora, baseada na flexibilidade, na integração de tecnologias ao ensino e na conexão direta dos estudantes com os desafios reais do setor produtivo, garantindo uma formação profissional alinhada às demandas do mercado.

Por meio de projetos inovadores e tecnológicos, o SENAI da Paraíba desenvolve soluções personalizadas para a indústria, impulsionando a modernização e a competitividade do setor. Investe continuamente na Educação Profissional e no Ensino Superior, incorporando tecnologias educacionais avançadas e promovendo a transformação digital nos processos de gestão e ensino-aprendizagem. Esse compromisso prepara os estudantes para resolver problemas complexos, otimizar processos produtivos, criar novos produtos e fomentar a inovação, contribuindo diretamente para o crescimento das indústrias paraibanas e brasileiras.

A instituição oferece Educação Profissional em cinco modalidades: Habilitação Técnica, Aprendizagem Industrial, Qualificação Profissional, Iniciação Profissional e Aperfeiçoamento Profissional. Os cursos, disponibilizados tanto presencialmente quanto a distância, formam profissionais altamente qualificados para atender às necessidades da indústria e explorar novas oportunidades no mercado. Além disso, o SENAI da Paraíba atua diretamente na capacitação e requalificação de trabalhadores, no fortalecimento da cultura de inovação e na criação de ambientes de aprendizagem modernos e dinâmicos.

Dessa forma, o SENAI da Paraíba reafirma seu papel estratégico na transformação da indústria e no desenvolvimento econômico do estado, consolidando sua atuação como referência em Educação Profissional e Tecnológica.

Inovação e Tecnologia

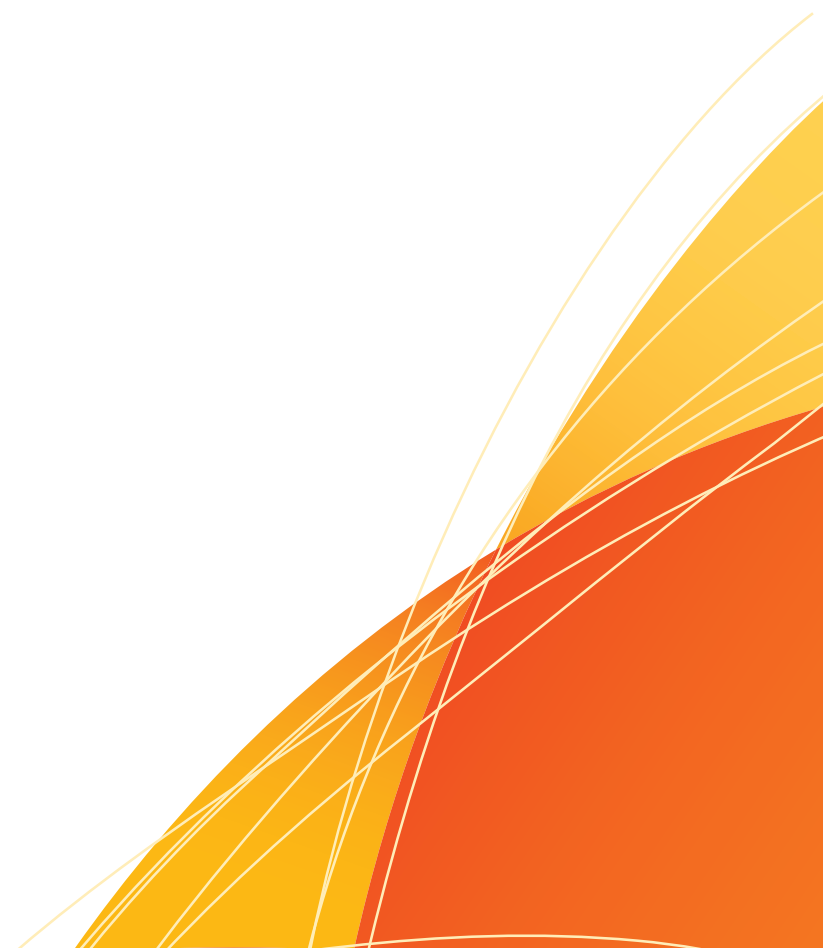
No Brasil, o SENAI tem se consolidado como um protagonista na área de inovação e tecnologia, buscando constantemente o desenvolvimento de novas soluções que aumentem a produtividade e competitividade das indústrias. Esse esforço não

apenas fortalece o setor industrial, mas também gera emprego e renda, contribuindo diretamente para o crescimento do PIB nacional.

Nessa trajetória, os Institutos SENAI de Tecnologia sediados na Paraíba desempenham um papel crucial ao promover a inovação tecnológica nas indústrias locais. Com uma equipe técnica altamente qualificada e uma infraestrutura avançada, os institutos atendem às necessidades específicas das indústrias do estado, abrangendo diversos setores. Entre os serviços oferecidos, destacam-se consultorias em processos produtivos e ambientais, serviços metrológicos (como ensaios e calibração) e serviços técnicos especializados, incluindo áreas como fiação e tecelagem, matrizaria e ferramentaria, fabricação de couro, além de desenvolvimento e prototipagem de produtos.

As consultorias têm como foco principal a otimização dos processos produtivos industriais, aplicando metodologias comprovadas em temas como manufatura enxuta, eficiência energética, digitalização e conectividade. Além disso, também abordam questões ambientais, como o tratamento de efluentes industriais e a elaboração de projetos sustentáveis. A metrologia, por sua vez, garante a qualidade dos produtos e processos industriais, assegurando a conformidade com normas nacionais e internacionais.

No campo da inovação, os Institutos SENAI de Tecnologia se posicionam como uma ponte estratégica entre o ambiente acadêmico e as demandas do setor empresarial. Eles oferecem soluções personalizadas em tecnologia e inovação, por meio de pesquisa aplicada, desenvolvimento de novos produtos e aprimoramento de processos. Dentro desse contexto, o SENAI Paraíba promove um Programa de Pré-Aceleração para Startups, que visa impulsionar projetos e soluções inovadoras do estado. O programa é direcionado a startups e empreendedores, oferecendo capacitações empreendedoras e a oportunidade de prototipar suas ideias e apresentá-las a investidores, ampliando o alcance e o impacto das inovações no mercado..



COMO ATUAMOS

Governança

O êxito do SENAI em atender seu público-alvo em cada região do país deve-se ao modelo de governança e à estratégia sistêmica pactuada entre os Departamentos Nacional e Regionais.

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

O SENAI é um Serviço Social Autônomo 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 Confederação Nacional da Indústria (CNI), de acordo com o Decreto-Lei nº 4.048, de 22 de junho de 1942, a quem também coube a elaboração do seu Regimento, destinado a estabelecer normas para sua organização e direção, aprovado pelo Decreto Presidencial nº 494, de 10 de janeiro de 1962.

A lei atribuiu à CNI a função de organizar e dirigir o SENAI porque, como representante legal do conjunto das empresas industriais responsáveis pelo seu financiamento, na forma prevista no art. 240 da CF/88, detém a 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 empresários 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, o qual prevê que o Conselho Nacional constitua uma Comissão de Contas de caráter permanente, para que sejam fiscalizadas tanto a execução orçamentária quanto a movimentação de fundos do Departamento Nacional. Os órgãos nacionais do SENAI, com jurisdição em todo o país são: o Conselho Nacional, órgão colegiado com função normativa e fiscalizadora superior, e o Departamento Nacional, órgão administrativo incumbido de promover os objetivos institucionais de forma executiva e sistêmica.

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 execução dos serviços institucionais na respectiva base territorial. A Presidência do Conselho Regional é exercida pelo Presidente da Federação das Indústrias do estado.

O Conselho Regional possui uma Comissão de Contas, de caráter permanente, com a incumbência de fiscalizar a execução orçamentária e a movimentação de fundos do Departamento Regional.

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 correção e na fiscalização a eles inerentes. Além dos órgãos regionais supracitados, o regional pode definir outras instâncias de governança necessárias para o bom funcionamento do seu modelo de gestão. Esse regime de descentralização da governança permite, em razão da proximidade entre o Departamento Regional e as empresas industriais da respectiva base territorial, tanto o conhecimento das demandas específicas de cada estado quanto seu atendimento.

O SENAI Paraíba adota um modelo de governança que favorece a otimização de processos, a correta alocação de recursos e a conformidade com normas regulatórias, assegurando que as decisões sejam tomadas com embasamento técnico e compromisso com a melhoria contínua. A estrutura organizacional distribui funções de maneira adequada, promovendo clareza nas responsabilidades e fortalecendo a capacidade institucional de inovar e aprimorar suas práticas. O alinhamento com

as exigências regulatórias e as boas práticas de governança permite que os serviços prestados à indústria e à sociedade sejam conduzidos com segurança, previsibilidade e impacto positivo.

O compliance desempenha um papel essencial dentro dessa estrutura, indo além da fiscalização de normas e assumindo uma abordagem humanizada e estratégica. No SENAI Paraíba, sua atuação se baseia na promoção de uma cultura organizacional ética e transparente, garantindo que eventuais erros sejam tratados de maneira sigilosa, imparcial e orientada à aprendizagem e aprimoramento dos processos. O compromisso da instituição não é apenas com a correção de falhas, mas com a criação de um ambiente organizacional seguro, onde os colaboradores sintam-se encorajados a relatar situações sem receio de represálias. A gestão de riscos é conduzida com foco no aperfeiçoamento contínuo, reforçando a confiança interna e fortalecendo a governança como um pilar essencial para a sustentabilidade da instituição.

A atuação do SENAI Paraíba se destaca pelo compromisso com a transparência e a eficiência na execução de suas políticas, permitindo respostas ágeis às demandas do setor industrial e assegurando a correta aplicação dos recursos. O relacionamento com a sociedade e as partes interessadas é fortalecido por meio de canais de comunicação e prestação de contas, promovendo confiança e engajamento no desenvolvimento de soluções inovadoras para a indústria. A estrutura de

governança reflete a integração entre administração superior e mecanismos de controle, permitindo que a instituição se mantenha alinhada às necessidades do setor produtivo e contribua para o desenvolvimento sustentável.

A governança do SENAI é estruturada para garantir a geração de valor de forma contínua, assegurando eficiência na aplicação dos recursos, aprimoramento dos processos e alinhamento estratégico com as necessidades da indústria e da sociedade. No curto prazo, busca otimizar a gestão interna, garantindo transparência, conformidade e respostas ágeis às demandas do setor. No médio prazo, fortalece a capacidade institucional de inovar e adaptar-se às mudanças regulatórias e econômicas, promovendo a melhoria contínua dos serviços. No longo prazo, assegura a perenidade da instituição, consolidando seu papel no desenvolvimento sustentável da indústria e no bem-estar dos trabalhadores, sempre fundamentado em um modelo de governança ética, eficiente e alinhado aos princípios de transparência e responsabilidade.

O Conselho Regional, presidido pelo líder da Federação das Indústrias, define as diretrizes estratégicas do SENAI Paraíba, enquanto o Departamento Regional, sob a liderança do Diretor, executa essas diretrizes com autonomia. O modelo de governança conta com o suporte de instâncias como a Comissão de Contas, Ouvidoria, Comitê de Ética e Compliance, assegurando transparência e eficiência na gestão.

Além disso, o avanço na implementação das estratégias de Controle Interno e Compliance tem promovido melhorias contínuas nos processos institucionais, reforçando o compromisso com a conformidade, integridade e eficiência operacional, consolidando o SENAI Paraíba como referência no desenvolvimento industrial e na qualificação profissional.

O regime de unidade normativa, garantido pela atuação do Conselho Nacional, e a coordenação sistêmica e estratégica – exercida pelo Departamento Nacional – contribuem para a redução das assimetrias regionais, inclusive financeiras. Essa prática converge para a disseminação e a padronização de metodologias de negócios, pautadas pelas melhores práticas de gestão e para a prestação de serviços com a mesma qualidade em todo o Brasil, assegurando o jeito SENAI de atuar.

Resultados

A conexão e a interação entre a governança externa e a interna são permanentes e podem ocorrer de forma direta e indireta. Como exemplo dessa conexão direta, tem-se que, no âmbito estadual, os presidentes das Federações das Indústrias presidem os Conselhos Regionais e exercem a direção executiva dos Departamentos Regionais do SENAI.

Em complemento, ciente de que o aprimoramento da gestão constitui um processo contínuo, inerente à sua responsabilidade social, o SENAI adotou uma

série de medidas que, além de visar ao fortalecimento e à acessibilidade aos resultados da sua gestão, atendem à Resolução SENAI-CN nº 25/2016, aprovada pelo Conselho Nacional, com o objetivo de “Estabelecer, no âmbito do SENAI, diretrizes sobre medidas de aumento da transparência, em especial por meio da utilização dos sítios das entidades na rede mundial de computadores”. Tais medidas para incremento da transparência justificam-se pela importância de 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 passar por 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 gestão e informações sobre os serviços prestados no seu Site da Transparência, ambiente desenvolvido para acesso fácil e rápido, repleto de informações relevantes e 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,

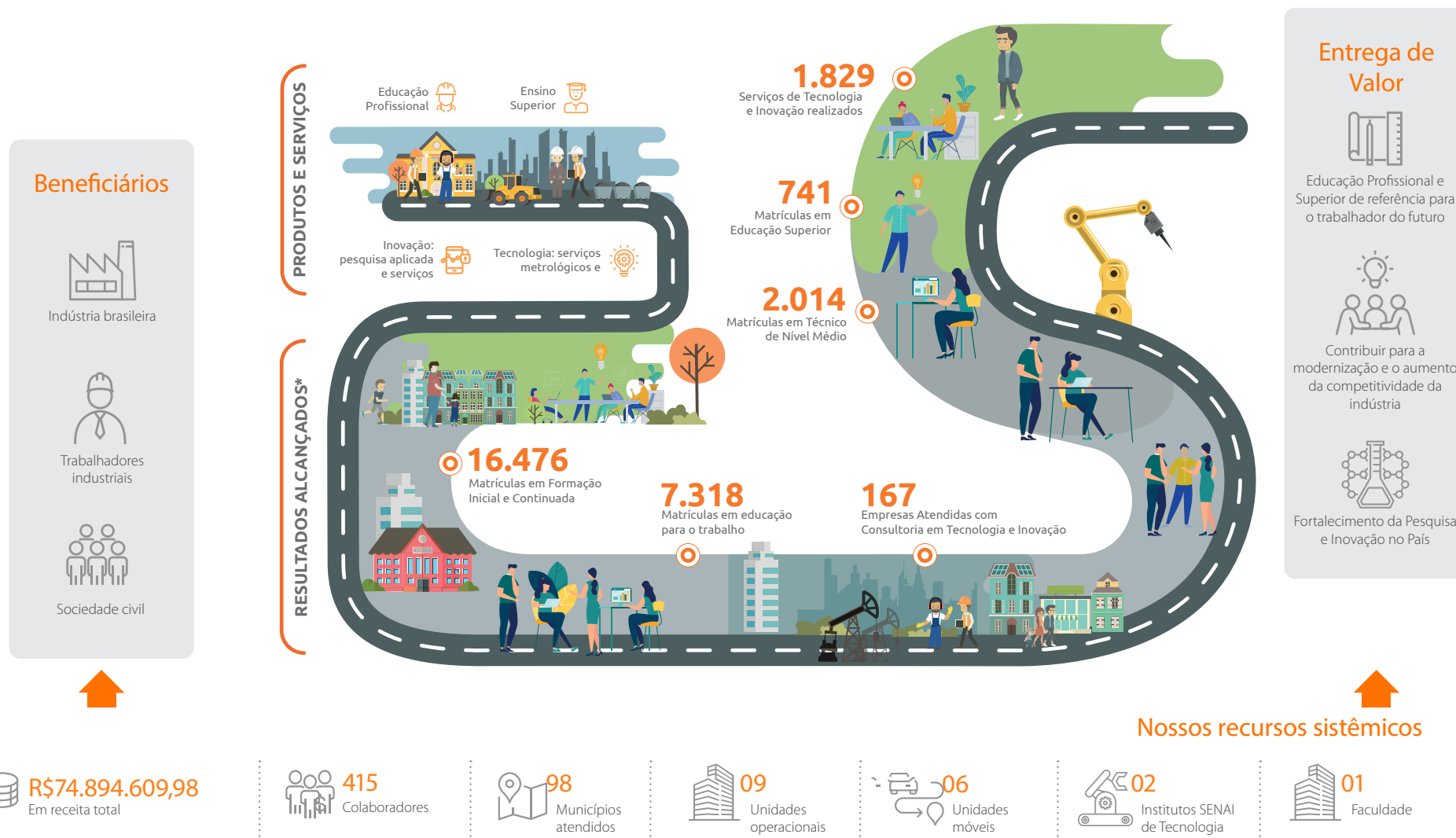
a demonstração de resultados, entre outros conteúdos de interesse da sociedade, totalizando 40 temas publicados.

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 normas que regem a entidade, além de promover a cultura da ética e da integridade no relacionamento entre colaboradores, gestores e stakeholders. Esse programa fortalece as instâncias internas de apoio à governança.

Modelo de Negócios

Nossa Missão: 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 2024





Nossa Estratégia e Nossos Resultados



NOSSA ESTRATÉGIA

A atuação sistêmica do SENAI é orientada por um plano estratégico, fruto de um processo de construção coletiva (Departamento Nacional e Departamentos Regionais). Juntos escolhem objetivos que, sistematizados em todo o território nacional, fortalecem o posicionamento institucional, ampliando o atendimento e a eficiência.

O Plano Estratégico define o que precisa ser feito e porque deve ser feito. O monitoramento da sua execução analisa o desempenho alcançado e propõe possíveis ajustes, podendo ser corretivos e preventivos, buscando a assertividade das ações em prol da indústria brasileira.

Transformar vidas para uma indústria mais competitiva é o propósito que orienta o SESI para a superação dos desafios da indústria brasileira e o motiva no compromisso de ajudar o Brasil a conquistar um novo patamar de produtividade e equidade social.

O Plano Estratégico Sistêmico foi atualizado considerando o horizonte 2022-2027, refletindo o posicionamento institucional a partir do potencial do negócio, definindo as escolhas sistêmicas e

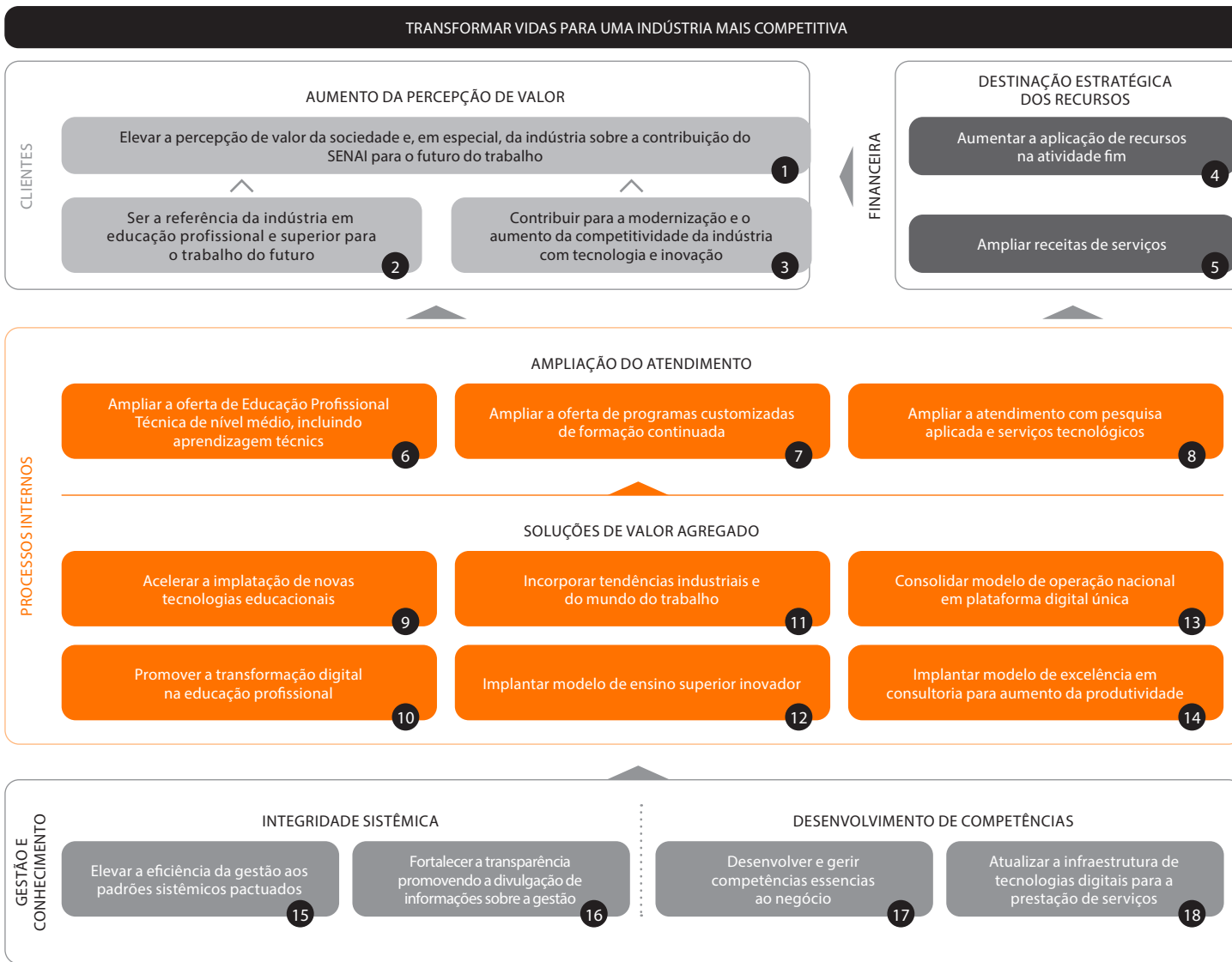
orientando o melhor caminho a ser seguido para a atuação em todo o território nacional.

Nessa estratégia, são assumidos compromissos para contribuir com a mudança da trajetória em direção aos desafios de competitividade e sustentabilidade da indústria, permanecendo como parceiro do estado e da sociedade.

O Mapa Estratégico Sistêmico utiliza o modelo de gestão estratégica no formato Balanced Scorecard (BSC), cuja metodologia permite a explicitação das relações de causa e efeito entre os objetivos estratégicos, com uma comunicação assertiva e clara aos públicos institucionais do que e como se pretende alcançar. Internamente, proporciona aos Departamentos Regionais do SENAI a possibilidade de desdobrar a estratégia de forma simples e intuitiva.

A utilização do BSC também contribui para o aprimoramento contínuo das escolhas estratégicas, pois sendo uma ferramenta de gestão, um dos seus diferenciais é facilitar o processo de monitoramento, o que facilita a incorporação ou atualização das escolhas estratégicas. Por fim, Mapa Estratégico no formato BSC apoiará a adequação dos instrumentos e processos de gestão, para que ocorra de forma mais conectada e funcional.

Mapa Estratégico Sistêmico 2022-2027





Vinculação dos Objetivos Estratégicos aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU:

Objetivo Estratégico	ODS Vinculado	Objetivo Estratégico	ODS Vinculado
1 - Elevar a percepção de valor da sociedade e, em especial, da indústria sobre a contribuição do SENAI para o futuro do trabalho	   	10 - Promover a transformação digital na educação profissional	  
2 - Ser a referência da indústria em educação profissional e superior para o trabalho do futuro	   	11 - Incorporar tendências industriais e do mundo do trabalho	    
3 - Contribuir para a modernização e o aumento da competitividade da indústria com tecnologia e inovação	  	12 - Implantar modelo de educação superior inovador	  
4 - Aumentar a aplicação de recursos na atividade fim	  	13 - Consolidar modelo de operação nacional em plataforma digital única	
5 - Ampliar receitas de serviços	  	14 - Implantar modelo de excelência em consultoria para aumento da produtividade	  
6 - Ampliar a oferta de Educação Profissional Técnica de nível médio, incluindo aprendizagem técnica	   	15 - Elevar a eficiência da gestão aos padrões sistêmicos pactuados	
7 - Ampliar a oferta de programas customizados de formação continuada	   	16 - Fortalecer a transparência promovendo a divulgação de informações sobre a gestão	
8 - Ampliar o atendimento com pesquisa aplicada e serviços tecnológicos	    	17- Desenvolver e gerir competências essenciais ao negócio	
9 - Acelerar a implantação de novas tecnologias educacionais	  	18 - Atualizar a infraestrutura de tecnologias digitais para a prestação de serviços	



NOSSOS RESULTADOS

A estratégia do SENAI Paraíba para o exercício de 2024 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 redução das assimetrias de resultados.

Para o alcance do propósito da instituição que é o de “Contribuir para a sustentabilidade da indústria, atuando como agente transformador da sociedade”, o SENAI-PB formulou o Plano de Ação para 2024. Este plano foi criado em alinhamento com nosso

modelo de negócios, as necessidades do setor industrial e com ênfase nos resultados operacionais e financeiros. Além disso, prioriza a eficiência na gestão, por meio da implementação de uma nova estrutura que se baseia em uma visão de longo prazo das iniciativas e estratégias voltadas para o fortalecimento da sustentabilidade financeira, a elevação da qualidade dos serviços oferecidos, o cumprimento das metas regionais definidas e a otimização da eficiência gerencial.

Para monitorar a execução da estratégia, o SENAI PB utiliza um sistema de acompanhamento mensal das metas regionais, divulgando em sua plataforma de planejamento, acessível pela intranet, os resultados obtidos. Além disso, trimestralmente, realiza a RAE – Reunião de Avaliação Estratégica, com a finalidade de examinar as estratégias em vigor, detectar possíveis desvios e abordar as inconsistências, por meio da implementação de ações corretivas e preventivas para atingir os resultados desejados.

Na definição de seus objetivos estratégicos, o SENAI PB utiliza a metodologia do Departamento Nacional e revisa seu Mapa Estratégico sempre que percebe a necessidade de ajustes em seus objetivos e/ou indicadores estratégicos, conforme as demandas do SENAI – Departamento Nacional ou do próprio Departamento Regional.

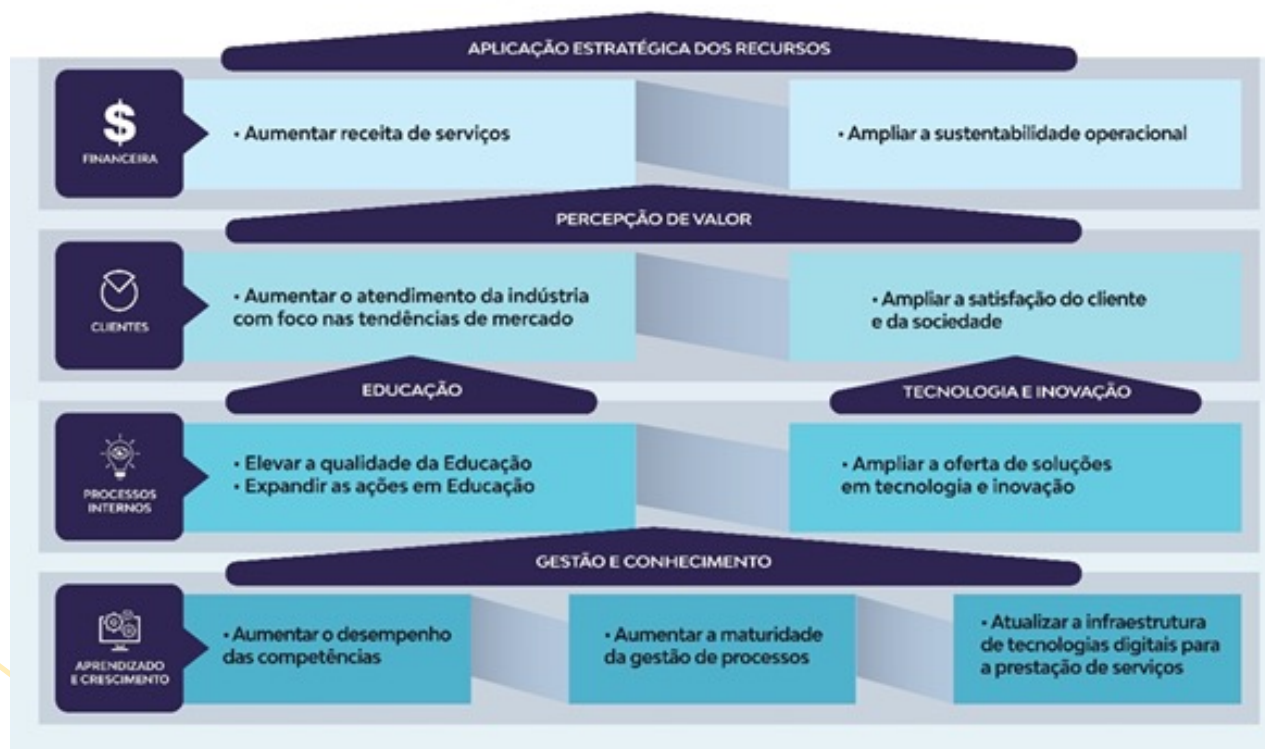
O Mapa Estratégico Sistêmico do SESI, que explicita os focos de atuação e a relação entre eles, está apresentado a seguir



Mapa Estratégico 2022 - 2027



Propósito - Contribuir para a sustentabilidade da indústria, atuando como agente transformador da sociedade.





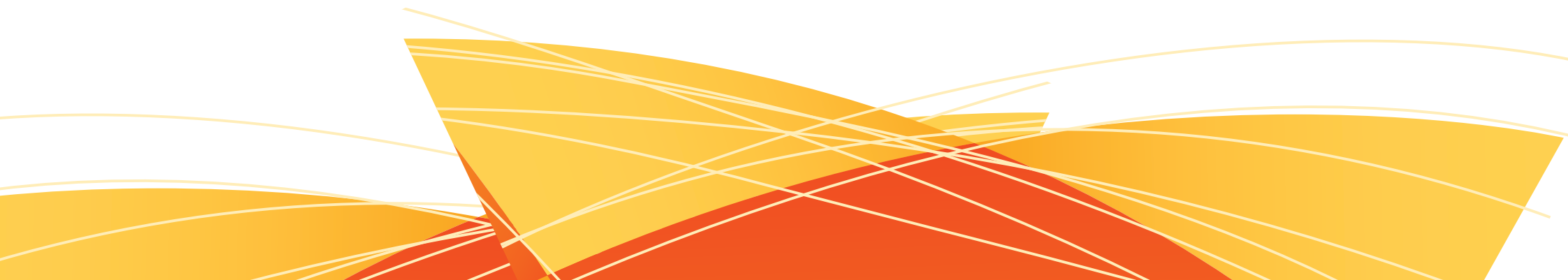
Em 2024, o Brasil enfrentou desafios políticos e econômicos, com reflexos diretos na sociedade e nas indústrias. A guerra na Ucrânia e as tensões no Oriente Médio afetaram o comércio global, especialmente os preços de energia. Internamente, o governo de Luiz Inácio Lula da Silva buscou implementar reformas fiscais e sociais, mas enfrentou dificuldades com um Congresso resistente e com a manutenção de uma alta taxa de juros para combater a inflação. A economia brasileira registrou um crescimento modesto de 2,6%, impulsionado pelo setor de serviços, enquanto a inflação começou a desacelerar para 4,3%.

A recuperação do emprego foi lenta, com a taxa de desemprego em 9,1% no início do ano, embora o consumo das famílias tenha aumentado em 5,5%. O governo federal ampliou os programas de transferência de renda, o que ajudou a reduzir a pobreza, mas as disparidades regionais ainda persistem. O setor industrial teve crescimento de 3,2%, com destaque para os setores de tecnologia, mineração e agronegócio, mas a alta dos custos de energia e a taxa de juros impactaram negativamente a competitividade da indústria.

A Paraíba se destaca-se positivamente, com um crescimento de 5,6% no PIB 2022 divulgado ao final do ano passado. O percentual foi maior que a do Brasil, impulsionado pela expansão do setor de serviços e pela diversificação de sua base produtiva, incluindo tecnologia e agronegócio. A indústria paraibana teve um crescimento de 6,6%, refletindo políticas estaduais de incentivo e atração de investimentos, principalmente em energia renovável e tecnologia. Além disso, o mercado de trabalho no estado teve uma melhora significativa, com a taxa de desemprego caindo para 7,8% no terceiro trimestre de 2024.

Apesar das dificuldades políticas e econômicas no Brasil, a Paraíba demonstrou resiliência e um desempenho econômico acima da média nacional. O crescimento do PIB e a redução do desemprego evidenciam a capacidade do estado em se adaptar às mudanças globais e nacionais, mostrando que, apesar das adversidades, o estado segue com uma trajetória de prosperidade econômica e oportunidades para seus habitantes.

Maecenas vestibulum justo purus, id porta lectus euismod at. Donec faucibus ut quam pulvinar feugiat. Suspendisse accumsan nisl non eros suscipit varius. Donec a massa euismod, tempor tellus at, semper justo. Vivamus facilisis vestibulum sapien eget tincidunt.





AUMENTO DA PERCEPÇÃO DE VALOR

Ao foco estratégico Aumento da Percepção de Valor, estão vinculados 03 (três) objetivos estratégicos que são medidos por meio de 05 (cinco) indicadores estratégicos e 03 (três) indicadores do PEG – Programa de Eficiência da Gestão, conforme tabela abaixo.

Objetivo Estratégico	Indicador Estratégico	Indicador do Programa de Eficiência da Gestão
1- Elevar a percepção de valor da sociedade e, em especial, da indústria sobre a contribuição do SENAI para o futuro do trabalho (resultados indisponíveis)	<ul style="list-style-type: none"> • Percentual de pessoas que avaliam (percepção) a instituição como "ótima" ou "boa" em sua contribuição para o futuro do trabalho • Percentual de indústrias atendidas satisfeitas com o SENAI 	Aderência do SENAI à demanda da indústria
2 - Ser a referência da indústria em educação profissional e superior para o trabalho do futuro	Indústrias que atestam a contribuição do SENAI para o trabalho do futuro (resultado indisponível)	<ul style="list-style-type: none"> • IDAP (Indicador de desempenho da avaliação profissional) • Empregabilidade dos egressos de cursos de cursos técnicos
3 - Contribuir para a modernização e o aumento da competitividade da indústria com tecnologia e inovação	<ul style="list-style-type: none"> • Número de projetos ativos de pesquisa aplicada (sem meta DR) • Número de serviços tecnológicos prestados 	Não Aplicável

A percepção de valor do SENAI Paraíba está diretamente ligada à forma como a indústria, a sociedade, os clientes e os parceiros enxergam e valorizam suas iniciativas, especialmente a oferta de educação gratuita. Esse reconhecimento é essencial para garantir a consistência dos resultados e a manutenção do alinhamento com os objetivos estratégicos da instituição.

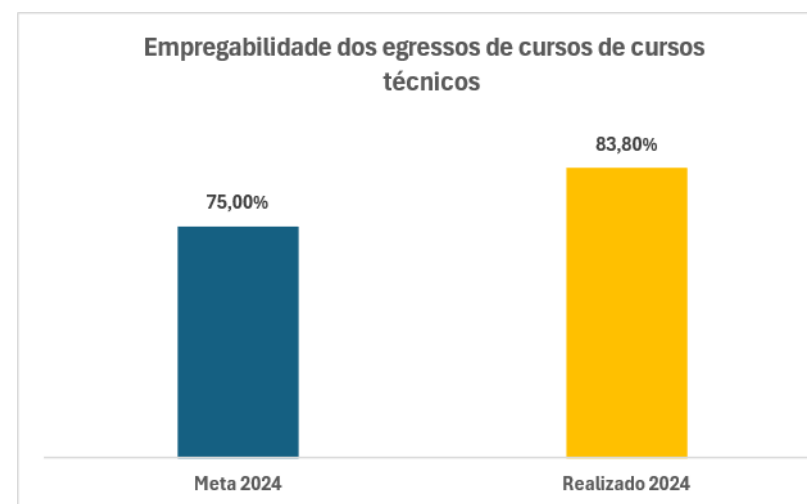
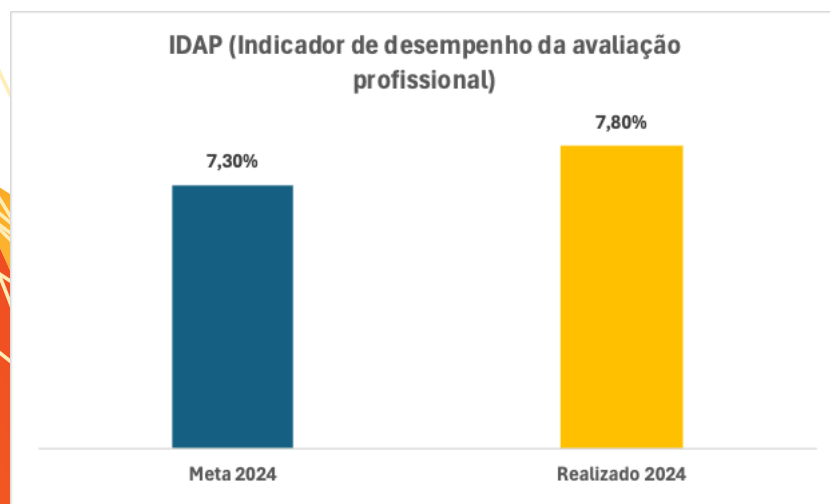
A gratuidade possibilita o acesso à formação profissional para um número maior de pessoas, especialmente aquelas em situação de vulnerabilidade socioeconômica. Isso permite que trabalhadores adquiram novas habilidades sem custos adicionais, ampliando suas oportunidades de emprego e possibilitando avanço em suas carreiras. Além disso, ao atender às demandas da indústria por meio de cursos gratuitos, o SENAI contribui para reduzir déficits de mão de obra qualificada em setores estratégicos da economia paraibana, fortalecendo a competitividade da indústria local, aumentando a produtividade e impulsionando o crescimento econômico da região.



Em 2024, o SENAI Paraíba registrou um total de 13.418 matrículas gratuitas, evidenciando o impacto positivo dessa iniciativa na qualificação de profissionais. Esses alunos, ao concluírem suas formações, estarão mais preparados para enfrentar os desafios e demandas do mercado, agregando valor às empresas e setores nos quais atuarão.

Ser a referência da indústria em educação profissional e superior para o trabalho do futuro é um compromisso do SENAI e, nesse sentido um indicador fundamental é a Avaliação Profissional, que mede a qualidade dos programas de capacitação. O SENAI Paraíba superou a meta estabelecida, alcançando uma pontuação de 7,8, acima da meta de 7,3. O avanço contínuo nesse indicador é reflexo do aprimoramento constante dos cursos e da busca pela excelência na formação dos alunos. O crescimento também pode ser observado na evolução dos resultados: em 2023, a pontuação foi de 7,5, enquanto em 2022, era 7,0, evidenciando o compromisso do SENAI Paraíba com a melhoria contínua de seus serviços educacionais.

Já o indicador de Empregabilidade dos Egressos mede a efetividade dos cursos na inserção dos alunos no mercado de trabalho. Em 2024, a instituição superou a meta de 75,0 pontos, atingindo 83,8, demonstrando que os profissionais formados pelo SENAI estão sendo bem absorvidos pelo setor produtivo e preparados para os desafios do mundo do trabalho.





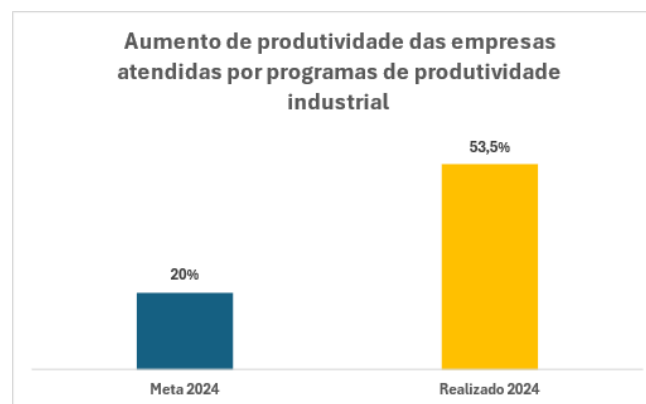
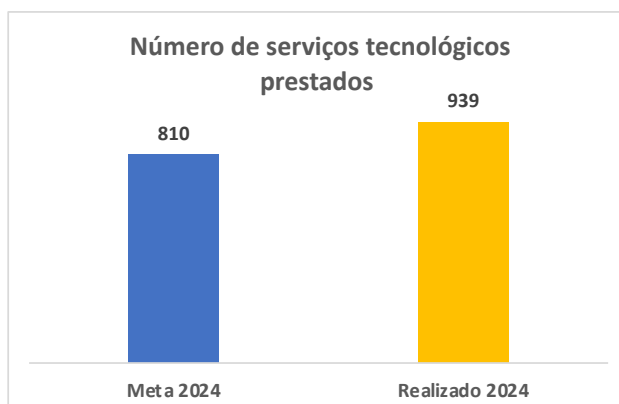
Em resumo, os indicadores de desempenho são ferramentas essenciais para monitorar e avaliar o impacto das ações do SENAI Paraíba. O alcance e a superação das metas estabelecidas não apenas garantem a qualidade da formação profissional oferecida, mas também fortalecem a percepção de valor da instituição junto aos alunos, indústrias e à sociedade como um todo. Assim, ao promover a educação gratuita e alinhada às demandas do mercado, o SENAI reafirma seu compromisso com o desenvolvimento econômico e social da Paraíba.

Para contribuir para a modernização e o aumento da competitividade da indústria com tecnologia e inovação, o SENAI Paraíba trabalha para oferecer um portfólio que atenda às necessidades das indústrias, alinhando suas soluções às demandas do mercado. Em um cenário cada vez mais competitivo, a instituição, com o apoio de sua equipe técnica, busca compreender como seus produtos podem realmente satisfazer as necessidades das empresas e avaliar se estão adequadamente ajustados a essas exigências.

Além disso, o SENAI teve um impacto significativo no aumento da produtividade das empresas que receberam consultorias focadas em seus processos produtivos, com um crescimento médio de 53,5%, onde a meta estabelecida para esse indicador é de 20%. Em 2024, o SENAI superou essa meta em quase 170% no estado, e esse significativo crescimento em percentual deve-se principalmente ao fato, de as empresas atendidas, em sua grande maioria, serem de micro porte e apresentarem necessidade clara e evidente de intervenção no seu processo produtivo.

A superação em aproximadamente 16% da meta estabelecida para os serviços tecnológicos de 2024, ocorreu devido a ação de mercado voltada para metrologia, tanto em ensaios quanto em calibração, bem como a contribuição significativa do Programa de Base Nacional Brasil Mais Produtivo, que tem por objetivo focar na produtividade das empresas e ações voltadas ao atendimento aos sindicatos do estado da Paraíba, a exemplo do Sindicato de Panificação e Sindicato Moveleiro

Dessa forma, considerando que o estado possui um parque industrial menor em comparação a outras regiões do Brasil, os resultados alcançados indicam que o SENAI Paraíba está seguindo a direção certa como um provedor de soluções tecnológicas para as indústrias, bem como está desempenhando um papel essencial no apoio ao seu crescimento e aumento da competitividade.





AMPLIAÇÃO DO ATENDIMENTO

Ao foco estratégico Ampliação do Atendimento, estão vinculados 02 (dois) objetivos estratégicos que são medidos por meio de 02 (dois) indicadores estratégicos, conforme tabela abaixo.

Objetivo Estratégico	Indicador Estratégico	Indicador do Programa de Eficiência da Gestão
6 - Ampliar a oferta de Educação Profissional Técnica de nível médio, incluindo aprendizagem técnica	Expansão de matrículas em cursos técnicos	<ul style="list-style-type: none"> • Percentual de conclusão nos cursos FIC (Presencial) • Percentual de conclusão nos cursos TEC (Presencial) • Percentual de conclusão nos cursos FIC (Semipresencial/EaD)
7 - Ampliar a oferta de programas customizados de formação continuada	Expansão de matrículas com programas customizados de formação continuada (não aplicável)	<ul style="list-style-type: none"> • Percentual de conclusão nos cursos TEC (Semipresencial/EaD) • Custo hora-aluno FIC + TEC (Presencial) • Custo hora-aluno FIC + TEC (Semipresencial/EaD)

A ampliação do atendimento não se limita a aumentar o número de alunos matriculados, mas também a diversificar e modernizar os canais de ensino, tornando a formação profissional mais acessível e conectada às necessidades atuais da indústria e da sociedade.

Para alcançar esse objetivo, o SENAI investe em diferentes formas de expansão, incluindo a criação de novas unidades, o fortalecimento de polos de ensino a distância, a implementação de laboratórios móveis, a ampliação da oferta de cursos especializados e a adoção de metodologias inovadoras.

Essa abordagem permite que o SENAI leve oportunidades de qualificação a mais pessoas, independentemente de sua localização geográfica ou condição socioeconômica.



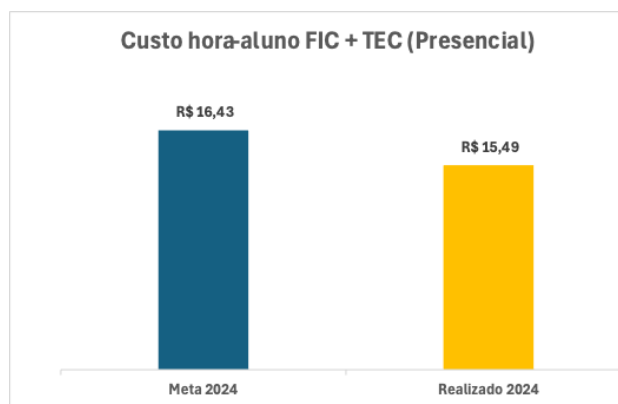
Analisando os dados dos gráficos a seguir, é possível observar como a expansão do atendimento se reflete diretamente nas taxas de conclusão dos cursos. Por exemplo, a taxa de conclusão dos cursos FIC Presenciais atingiu 83,9%, superando a meta estabelecida e demonstrando o impacto positivo da ampliação das unidades presenciais, bem como a adesão dos alunos aos cursos oferecidos. Em contrapartida, os cursos TEC Presenciais ficaram com uma taxa de conclusão de 58,2%, um número que sugere que, apesar do crescimento no atendimento, ainda há desafios a serem superados para melhorar o desempenho em cursos mais técnicos e especializados.

Já os cursos FIC Semipresenciais e EAD superaram as expectativas, alcançando 84,8% de taxa de conclusão, um número que reflete o sucesso da ampliação de polos de ensino a distância e a crescente adaptação dos alunos ao formato digital. Por outro lado, os cursos TEC Semipresenciais e EAD ficaram abaixo da meta, com uma taxa de 39,8%, indicando que, apesar do crescimento do atendimento digital, a implementação desses cursos técnicos requer mais investimento em recursos tecnológicos e metodologias para garantir o sucesso acadêmico.

Além disso, ao observarmos o custo por hora/aluno nos gráficos, vemos que para os cursos FIC/TEC Presenciais, o custo foi de R\$ 15,49, o que ficou acima da meta estabelecida, sinalizando que a ampliação

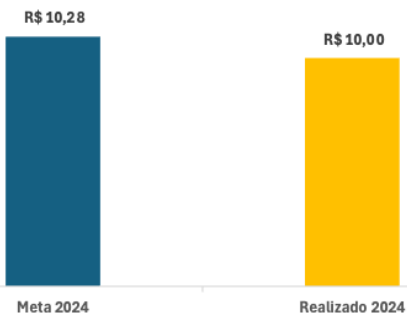
do atendimento presencial, embora eficaz, gerou custos mais elevados. Em contrapartida, os cursos FIC/TEC Semipresenciais e EAD tiveram um custo mais baixo de R\$ 10,00, atendendo à margem da meta, refletindo a eficiência dos novos modelos de ensino à distância e híbrido na redução de custos operacionais.

Esses indicadores, juntamente com os gráficos apresentados, reforçam a importância de um modelo de expansão bem equilibrado, que combine presencial, semipresencial e EAD, atendendo tanto à demanda por ensino técnico quanto ao aumento da acessibilidade digital. Embora algumas metas ainda não tenham sido completamente atingidas, os resultados demonstram um claro progresso e oferecem insights valiosos para otimizar as estratégias e continuar a jornada de expansão do SENAI em todas as suas frentes.

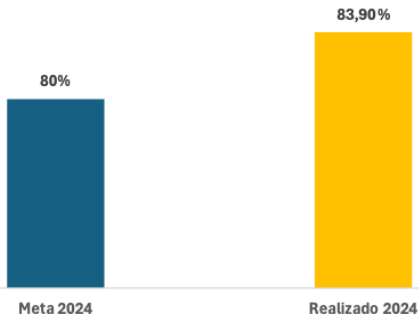




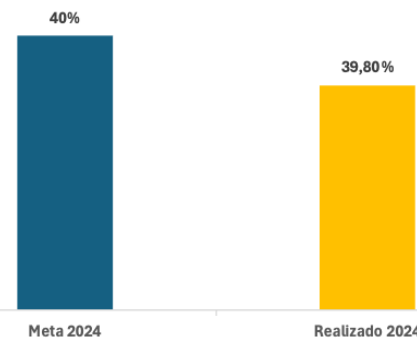
**Custo hora-aluno FIC + TEC
(Semipresencial/EaD)**



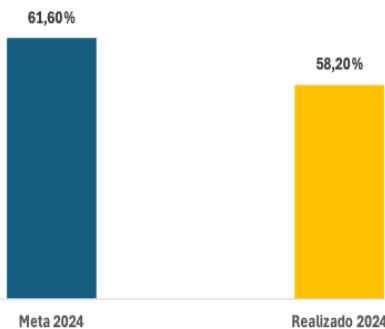
**Percentual de conclusão nos cursos FIC
(Presencial)**



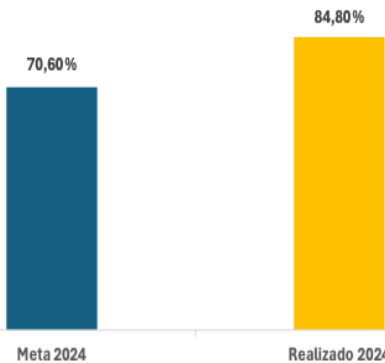
**Percentual de conclusão nos cursos TEC
(Semipresencial/EaD)**



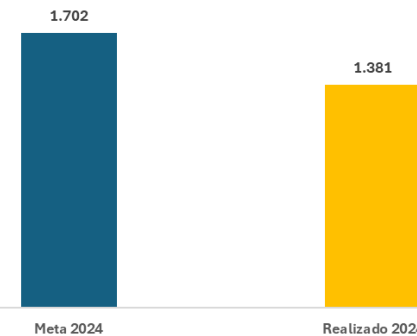
**Percentual de conclusão nos cursos TEC
(Presencial)**



**Percentual de conclusão nos cursos FIC
(Semipresencial/EaD)**



Expansão de matrículas em cursos técnicos





SOLUÇÕES DE VALOR AGREGADO

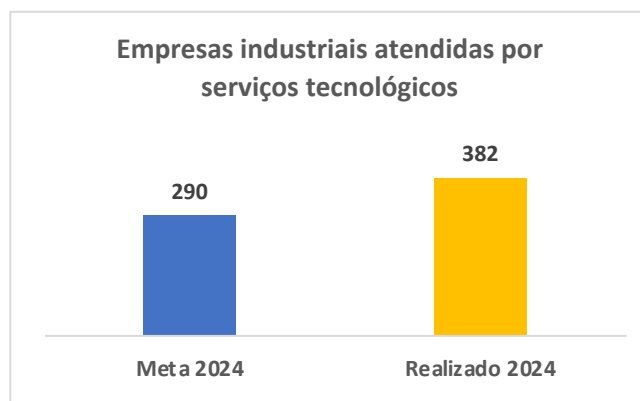
Ao foco estratégico Soluções de Valor Agregado, estão vinculados 07 (sete) objetivos estratégicos que são medidos por meio de 09 (nove) indicadores estratégicos e 02 (dois) indicadores do PEG – Programa de Eficiência da Gestão, conforme tabela abaixo.

Objetivo Estratégico	Indicador Estratégico	Indicador do Programa de Eficiência da Gestão
8 - Ampliar o atendimento com pesquisa aplicada e serviços tecnológicos	<input type="checkbox"/> Empresas industriais atendidas por projetos de P&D,I (não aplicável) <input type="checkbox"/> Empresas industriais atendidas por serviços tecnológicos	Sustentabilidade operacional em Serviços de Tecnologia e Inovação
9 - Acelerar a implantação de novas tecnologias educacionais	Índice de implantação de novas tecnologias educacionais	Não Aplicável
10 - Promover a transformação digital na educação profissional	Escolas com o SENAI + Digital implantado	Não Aplicável
11 - Incorporar tendências industriais e do mundo do trabalho	<input type="checkbox"/> Índice de alinhamento dos itinerários formativos <input type="checkbox"/> Institutos SENAI de Inovação elegíveis que aderiram ao mecanismo de desenvolvimento de competências (não aplicável)	Não Aplicável
12 - Implantar modelo de educação superior inovador	Instituições de ensino superior do SENAI que implantaram o modelo de educação superior inovador (não aplicável)	Não Aplicável
13 - Consolidar modelo de operação nacional em plataforma digital única	Serviços prestados por meio das plataformas do SENAI	Não Aplicável
14 - Implantar modelo de excelência em consultoria para aumento da produtividade	Aumento de produtividade das empresas atendidas por programas de produtividade industrial	Aumento de produtividade das empresas atendidas por programas de produtividade industrial



O objetivo 8- Ampliar o atendimento com pesquisa aplicada e serviços tecnológicos, tem com foco expandir a atuação do SENAI em Inovação e Tecnologia visando consolidar o SENAI como principal provedor de serviços por empresas industriais. É representado pelos indicadores abaixo, com suas metas e resultado alcançados.

No que diz respeito ao número de empresas atendidas, que chegou a 382, esse resultado superou em aproximadamente 32% a meta estabelecida para o ano, refletindo aceitabilidade e adesão das empresas de micro, pequeno e médio porte no estado, ao Programa Brasil Mais Produtivo (B+P), bem como a adesão por parte das empresas, ao portfólio ofertado pelo SENAI, onde diversos serviços são oferecidos com foco nas consultorias em processos produtivos, normas regulamentadoras, serviços metrológicos e pesquisa e desenvolvimento de produtos.

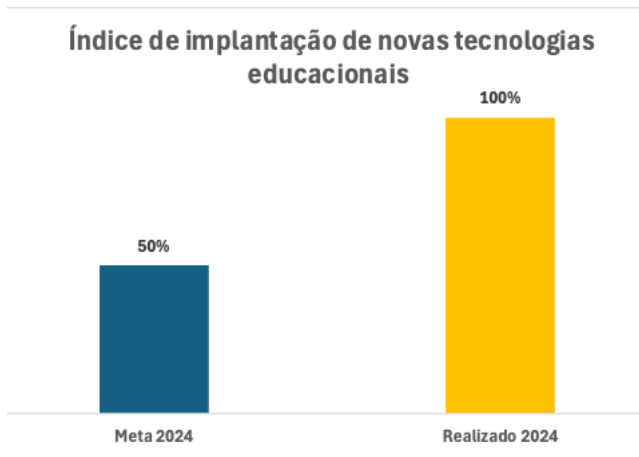


Em 2024, o indicador de sustentabilidade operacional em serviços de tecnologia e inovação superou as expectativas, alcançando 77,10% e ultrapassando a meta estabelecida. Esse desempenho reflete uma abordagem estratégica abrangente, que vai além da metrologia e dos serviços técnicos especializados. Um dos principais destaques foi o impacto significativo das consultorias realizadas no âmbito do Programa Brasil Mais Produtivo, que contribuíram diretamente para esse resultado.

Outro ponto relevante foi a otimização das despesas operacionais nos Institutos SENAI de Tecnologia, o que garantiu maior eficiência e melhor aproveitamento dos recursos disponíveis, fortalecendo ainda mais o desempenho geral da instituição.

Com base nesses resultados, o SENAI Paraíba está confiante em que, em 2025, essas ações continuarão a evoluir, ampliando ainda mais o impacto positivo nos serviços prestados. O objetivo é não apenas manter, mas superar o desempenho de 2024, consolidando-se como uma referência nacional em soluções tecnológicas e inovação para a indústria.

O objetivo 9 - Acelerar a implantação de novas tecnologias educacionais tem como premissa ampliar a utilização das novas tecnologias educacionais visando a melhoria da qualidade do processo de ensino e de aprendizagem e a redução de custos. Está representado pelo indicador abaixo:

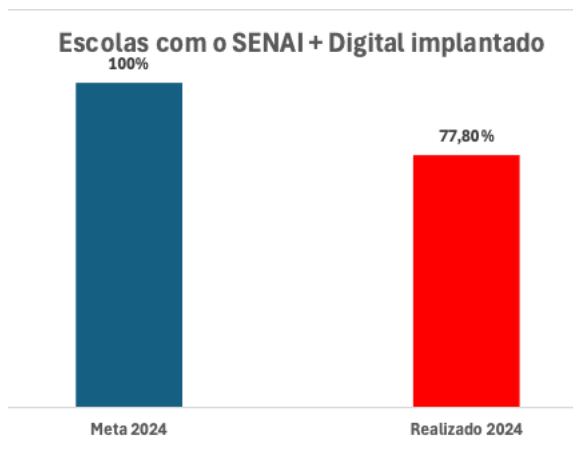


A incorporação de novas tecnologias educacionais no SENAI da Paraíba tem gerado impactos significativos, agregando valor à formação profissional e elevando a qualidade do ensino. O resultado superior a 100% da meta na implementação dessas tecnologias reflete a eficiência na utilização dos recursos digitais por educadores, alunos e gestores. Esse avanço pode ser atribuído a práticas eficazes de gestão de projetos, alocação estratégica de recursos e à aceitação positiva dos usuários.

Uma taxa de realização tão expressiva indica que as novas tecnologias não apenas foram introduzidas, mas estão sendo efetivamente incorporadas

ao ambiente educacional, promovendo uma experiência de aprendizado mais interativa, acessível e alinhada às demandas da indústria. Essa integração reforça o compromisso do SENAI com a modernização do ensino, ampliando o alcance e a eficiência dos processos educacionais.

O objetivo 10 - Promover a transformação digital na educação profissional se propõe realizar a transformação digital nas escolas do SENAI por meio da implantação de ações de infraestrutura, processo e cultura definidas no Programa SENAI + Digital. Está representado pelo indicador abaixo:

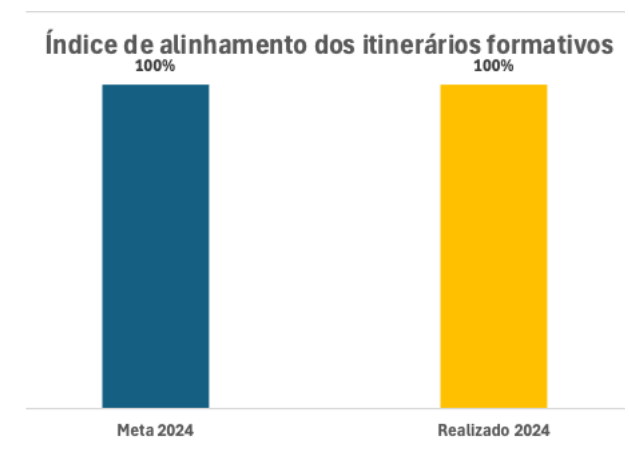


O SENAI da Paraíba estabeleceu como objetivo a implantação total do SENAI + Digital, visando consolidar um modelo de operação nacional e integrado para a oferta de serviços educacionais. Com um índice de 77,8% de realização, os avanços demonstram um passo sólido rumo à digitalização, embora também evidenciem desafios operacionais

e técnicos inerentes à adoção de novas tecnologias em larga escala.

Apesar de a meta não ter sido integralmente atingida, as unidades que já implementaram o SENAI + Digital estão experimentando uma transformação educacional significativa. A introdução de ferramentas digitais e plataformas online não apenas facilita o acesso ao conhecimento, mas também personaliza a jornada do aluno, tornando o ensino mais dinâmico, interativo e conectado com as exigências do mundo digital.

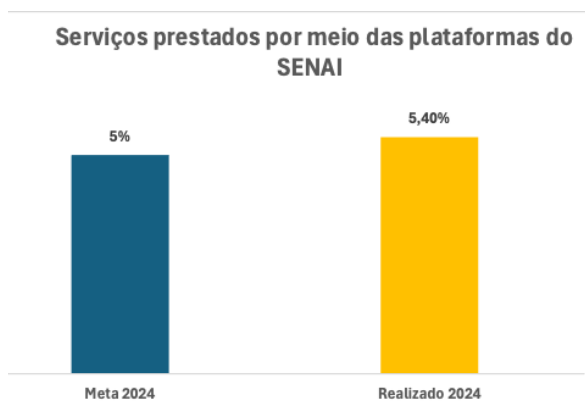
O objetivo 11 - Incorporar tendências industriais e do mundo do trabalho visa garantir o desenvolvimento de novas competências aos Institutos SENAI de Inovação, incorporando as tendências mundiais para oferta aderente às demandas na indústria. Está representado pelo indicador abaixo:





Destacamos que os cursos Técnicos estão totalmente alinhados aos Itinerários Formativos, garantindo uma formação integrada e relevante para os estudantes. Em 2024, atingimos 100% no Índice de Alinhamento dos Itinerários Formativos, refletindo nosso compromisso com a adequação curricular, a qualidade do ensino e a conexão com as demandas do mundo do trabalho. Esse resultado demonstra a efetividade das estratégias adotadas para assegurar que a oferta dos cursos esteja em conformidade com as diretrizes da educação profissional e as necessidades do mercado.

O objetivo 13- Consolidar modelo de operação nacional em plataforma digital única tem como foco digitalizar a oferta de Educação Profissional e Superior e de Tecnologia e Inovação em plataforma digital única com vistas a favorecer as possibilidades de atendimento e a consolidação de um posicionamento sistêmico junto aos clientes. Está representado pelo indicador a seguir:



O resultado do indicador de Serviços Prestados por Meio das Plataformas do SENAI superou a meta estabelecida, atingindo 5,4% contra os 5% projetados. Esse resultado demonstra que a plataforma digital do SENAI já está sendo utilizada de forma efetiva, representando um avanço importante na modernização dos serviços oferecidos. O processo de digitalização ainda exige aperfeiçoamentos estratégicos para aumentar a adoção da plataforma e maximizar seu potencial. Investimentos em usabilidade, conscientização e incentivos podem acelerar a adesão por parte dos usuários, ampliando os benefícios gerados pela digitalização.

Em resumo, os indicadores analisados evidenciam que o SENAI da Paraíba está no caminho certo ao agregar valor à educação profissional por meio da transformação digital. Apesar dos desafios, os avanços conquistados já demonstram um impacto positivo na eficiência operacional e na qualidade da formação profissional, consolidando um modelo educacional moderno, acessível e alinhado às demandas do futuro.

O objetivo 14 - Implantar modelo de excelência em consultoria para aumento da produtividade tem como premissa desenvolver, testar e aplicar metodologias transformadoras do processo produtivo em empresas industriais de forma a garantir resultados reais na melhoria da produtividade das linhas de produção. Está representado pelo indicador abaixo:

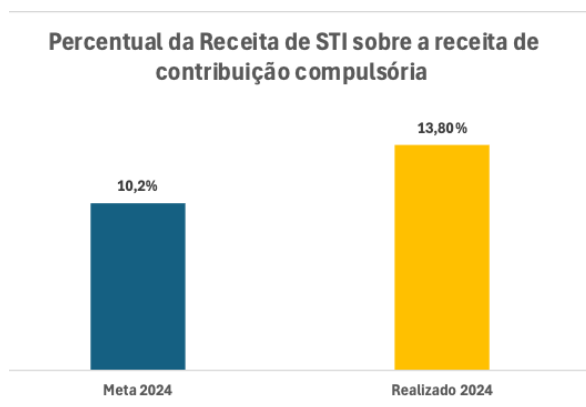


O Departamento Regional da Paraíba abriga um polo empresarial predominantemente composto por micro e pequenas empresas, cuja estrutura interna de gestão de processos produtivos e nível de maturidade podem variar consideravelmente. O desempenho alcançado em 2024 para este indicador foi diretamente influenciado por essas empresas, que demonstraram uma necessidade clara e urgente de intervenção em seus processos produtivos.

Com vistas ao ano de 2025, o SENAI Paraíba estabelece como objetivo principal a continuidade do seu trabalho de consultoria focada na melhoria dos processos produtivos, com especial atenção ao programa Novo Brasil Mais Produtivo. Este programa, que se propõe a ser o maior e mais impactante em termos de aumento de produtividade, é um pilar fundamental na estratégia para impulsionar a competitividade das indústrias e empresas do estado.

A ênfase está na implementação de práticas de manufatura enxuta e na melhoria da eficiência energética, visando promover um crescimento sustentável e contínuo da produtividade no setor

O indicador Percentual da Receita de STI sobre a receita de contribuição compulsória faz parte do PEG – Programa de Eficiência da Gestão. A meta do SENAI PB para 2024 foi de 10,2% e realizou 13,8%, conforme gráfico abaixo;



Ao analisarmos o desempenho alcançado em 2024, observamos que este indicador superou em 36% a meta estabelecida. Essa superação significativa pode ser atribuída a um conjunto de fatores estratégicos e operacionais, com destaque para as ações em Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação. O segmento de P & D e Inovação apresentou um crescimento de receita superior a 200% em comparação ao ano de 2023, o que reflete o fortalecimento das iniciativas que fomentam a inovação e a tecnologia dentro da organização.

Além disso, o impacto positivo de programas nacionais, como o Programa Brasil Mais Produtivo, também desempenhou um papel fundamental, resultando em um aumento superior a 100% na receita gerada por meio das consultorias em processo produtivo em relação ao ano anterior. Este programa contribuiu significativamente para a otimização das operações e o aprimoramento da produtividade, gerando resultados excepcionais.

Outros fatores que colaboraram para o bom desempenho incluem as ações estratégicas voltadas para metrologia e serviços operacionais. A implementação dessas ações foi essencial para a melhoria contínua dos processos, o que resultou em um desempenho superior ao de 2023. Dessa forma, o ano de 2024 reflete o sucesso das iniciativas adotadas, que impulsionaram a organização a superar as expectativas e alcançar resultados expressivos.



DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS

Ao foco estratégico Desenvolvimento de Competências estão vinculados 02 (dois) objetivos estratégicos que são medidos por meio de 02 (dois) indicadores, conforme tabela abaixo.

Objetivo Estratégico	Indicador Estratégico	Indicador do Programa de Eficiência da Gestão
17 - Desenvolver e gerir competências essenciais ao negócio	Média de horas de capacitação por colaborador concluídas nas ações de educação corporativa (Unindústria)	Não Aplicável
18 - Atualizar a infraestrutura de tecnologias digitais para a prestação de serviços	Índice de maturidade em tecnologias digitais do Departamento Regional (não aplicável)	Não Aplicável

O objetivo estratégico 17 - Desenvolver e gerir competências essenciais ao negócio tem como foco promover o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais dos empregados, necessárias ao bom desempenho dos programas nacionais e daqueles vinculados às diretrizes estratégicas sistêmicas, contribuindo para redução de assimetrias, conceitos e aplicações tecnológicas. Está representado no indicador abaixo.



Este relatório apresenta uma análise detalhada da série histórica de colaboradores capacitados pela Unindústria, a Universidade Corporativa do Sistema Indústria PB, durante o período de 2020 à 2024. Os dados fornecidos revelam informações cruciais sobre o desenvolvimento e o investimento

em capacitação de recursos humanos dentro do contexto do Sistema Paraíba.

Dados:

Número de Colaboradores capacitados:

2020: 166 colaboradores
 2021: 193 colaboradores
 2022: 273 colaboradores
 2023: 246 colaboradores
 2024: 310 colaboradores

Número acumulado de Horas de Capacitações:

2020: 12.363 horas de capacitação

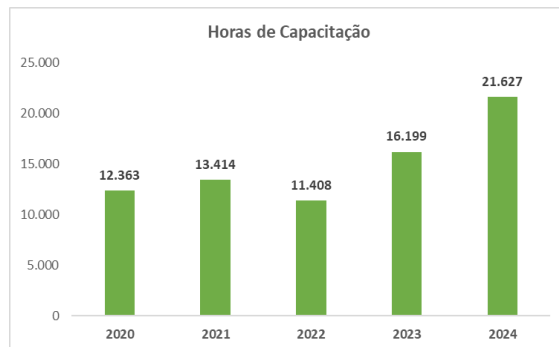
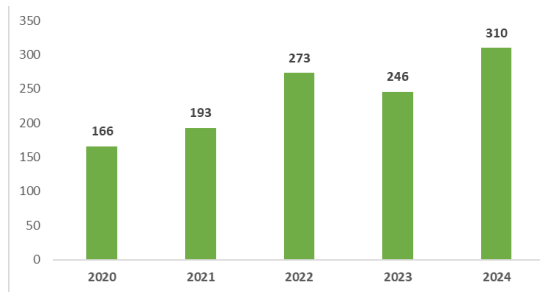
2021: 13.414 horas de capacitação

2022: 11.408 horas de capacitação

2023: 16.199 horas de capacitação

2024: 21.627 horas de capacitação

Análise:



A série histórica revela um crescimento tanto no número de colaboradores capacitados quanto no número acumulado de horas de capacitação ao

longo dos anos observados, com exceção do ano de 2022 em que tivemos uma queda no número de horas de capacitação, porém nesse mesmo ano mantivemos o crescimento no número de colaboradores capacitados.

No que diz respeito à variante Colaboradores Capacitados, observa-se notável crescimento ao longo dos anos, com exceção do ano de 2023 quando comparado ao período anual anterior. Todavia, apresentamos um bom destaque em 2024, tendo o maior número de colaboradores capacitados na série histórica. Essas variações refletem as mudanças nas prioridades organizacionais, aumento da procura da plataforma e/ou estratégias de engajamento, a exemplo do IN PULSE (Programa de Desenvolvimento de Carreiras Colaborativo).

No que se refere ao número acumulado de horas de capacitação, ressaltamos que a partir de 2022 o número acumulado de horas de capacitação demonstram um bom crescimento, com destaque para o ano de 2024 que se torna o melhor resultado da série histórica. Isso demonstra que, cada vez mais, a Unindústria vem ganhando maior adesão entre os colaboradores em toda Regional.

Conclusão:

A análise da série histórica de capacitados pela Unindústria no Sistema Indústria PB, entre 2020 e 2024, revela uma dinâmica interessante de investimento em desenvolvimento de recursos

humanos. Tanto o número de colaboradores capacitados quanto o número acumulado de horas de capacitação apresentam variações ao longo do período analisado, refletindo adaptações às demandas e necessidades internas da organização.

As ações implementadas pelo In Pulse e In Pulse Docentetêm desempenhado um papelfundamental no avanço e desenvolvimento dos colaboradores inscritos nos cursos. Além disso, no ano de 2024, foram desenvolvidas ações estratégicas, com caráter lúdico e interativo, a exemplo do "Oi sumido (a)" e do "Serasa da Unindústria", as quais se constituíram como propulsoras para o excelente número alcançado em relação à meta de capacitação, onde conseguimos um percentual de 51,5% dos colaboradores frente a 45% do que foi proposto na meta nacional. Além disso, o apoio contínuo dos líderes e gestores tem sido crucial para o progresso alcançado. Graças a esses esforços conjuntos, conseguimos atingir nossas metas e indicadores, fortalecendo assim nossa equipe e impulsionando o sucesso organizacional.

Com a estratégia de combinar capacitação, desenvolvimento de competências e reconhecimento com engajamento lúdico, provou ser extremamente eficaz para o excelente resultado apresentado em 2024, fortalecendo cada vez mais a cultura de aprendizado contínuo na FIEPB.

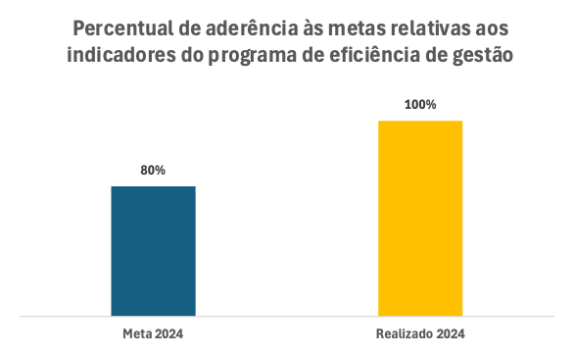


INTEGRIDADE SISTÊMICA

Ao foco estratégico Integridade Sistêmica, estão vinculados 02 (dois) objetivos estratégicos que são medidos por meio de 02 (dois) indicadores estratégicos, conforme tabela abaixo.

Objetivo Estratégico	Indicador Estratégico	Indicador do Programa de Eficiência da Gestão
15 - Elevar a eficiência da gestão aos padrões sistêmicos pactuados	Percentual de aderência às metas relativas aos indicadores do programa de eficiência de gestão	Não Aplicável
16 - Fortalecer a transparência promovendo a divulgação de informações sobre a gestão	Índice de conformidade às diretrizes institucionais de transparência do SENAI	Não Aplicável

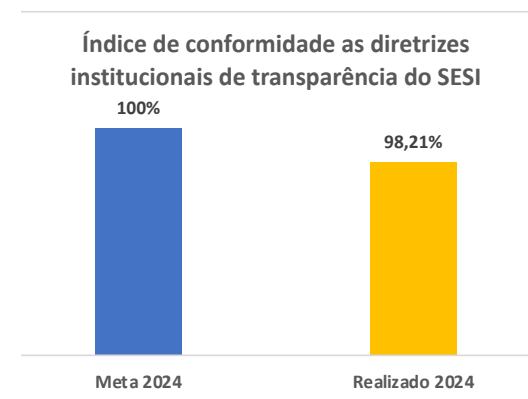
O objetivo estratégico 15 - Elevar a eficiência da gestão aos padrões sistêmicos pactuados, visa promover a geração do conhecimento, novas práticas de gestão, padronização de técnicas e processos e a otimização de recursos e competências, contribuindo para elevação da eficiência e para a redução das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



O índice de conformidade às diretrizes institucionais de transparência do SENAI ultrapassou a meta estipulada, resultando em um desvio acima do esperado. Esse resultado positivo reflete o comprometimento da instituição com a transparência e pode ser atribuído a aprimoramentos nas metodologias de medição, incluindo a revisão dos critérios de avaliação e a exigência de maior detalhamento nas publicações institucionais. Essas melhorias elevaram o nível de conformidade além do previsto, demonstrando a evolução dos processos e o fortalecimento das práticas de governança.

O objetivo estratégico 16 - Fortalecer a transparência promovendo a divulgação de informações sobre a gestão tem como premissa utilizar de boas práticas de transparência para disseminar e facilitar o acesso às informações institucionais, contribuindo para aumentar o conhecimento e o interesse da

indústria e da sociedade sobre os resultados do SENAI. É representado pelo indicador abaixo:



O índice de conformidade às diretrizes de transparência do SENAI cresce continuamente, refletindo esforços na melhoria contínua. Para alcançar a meta em 2025, o SENAI-PB foca em três ações: (1)

Padronização de Processos, alinhando as áreas; (2) Automação, com publicação periódica automatizada; e (3) Melhoria na Comunicação entre setores, otimizando a divulgação de relatórios e informações

Neste direcionamento estratégico, foram estabelecidos objetivos para elevar a eficiência da gestão aos padrões sistêmicos acordados, além de fortalecer a transparência por meio da ampla divulgação de informações sobre a administração.

O SENAI adota uma abordagem sistêmica para garantir integridade e conformidade em suas operações e relações. No contexto do SENAI-PB, a decisão estratégica de expandir suas atividades e resultados torna essencial o aprimoramento dos mecanismos de segurança, assegurando que integridade e conformidade sejam mantidas. Afinal, tanto a ampliação da instituição quanto o fortalecimento de relações responsáveis são fatores fundamentais para o cumprimento de sua missão e sua sustentabilidade a longo prazo.

A governança do SENAI Paraíba é fundamentada em princípios de transparência, eficiência e compromisso com a indústria e a sociedade. Sua estrutura segue um modelo descentralizado, integrando-se ao Departamento Nacional e às diretrizes estratégicas estabelecidas para o período 2022-2027. Esse modelo assegura a conformidade com normativas institucionais e possibilita uma gestão eficiente dos recursos, sempre com foco no

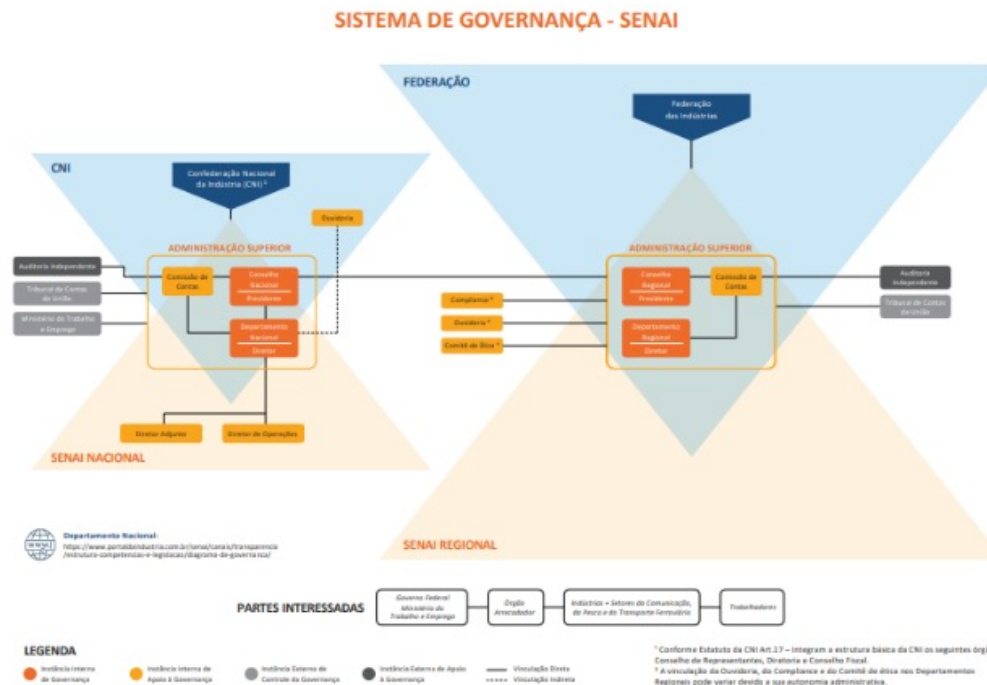
atendimento às necessidades do setor industrial local.

O compromisso com a boa governança também se reflete na gestão de riscos, que é realizada de forma contínua e estruturada. Por meio do sistema automatizado Perinity-GRC, o SENAI-PB monitora riscos organizacionais em diferentes níveis, permitindo a identificação de pontos críticos e a implementação de estratégias preventivas. Esse processo reforça a integridade da instituição e a qualidade da prestação de serviços, alinhando-se a um modelo que prioriza a tomada de decisões baseadas em dados e na mitigação de riscos operacionais.

A governança eficaz do SENAI-PB está diretamente ligada ao compliance, cuja estrutura de controle interno assegura o alinhamento com normativas legais e princípios éticos, fortalecendo a confiança da indústria e da sociedade.

Programa de Compliance do SENAI Paraíba

Integrado ao sistema de governança institucional, o programa de compliance do SENAI Paraíba apoia todas as áreas na mitigação de riscos e no cumprimento das diretrizes normativas. Sua supervisão está alinhada à Administração Superior, sendo acompanhado pelo Conselho Regional e pelo Departamento Regional, garantindo conformidade com as diretrizes nacionais.





A governança do SENAI se estrutura em instâncias internas e externas de controle e apoio, assegurando transparência e responsabilidade na gestão. Internamente, conta com Ouvidoria, Comitê de Ética e Compliance, órgãos essenciais para a consolidação de uma cultura de integridade. Externamente, a governança é acompanhada por órgãos reguladores como o Tribunal de Contas da União e auditorias independentes.

A instituição adota mecanismos preventivos, fundamentados em políticas internas e códigos de conduta, garantindo que todos os colaboradores compreendam as regras e valores que norteiam suas atividades. A gestão de riscos ocorre por meio de monitoramento contínuo dos processos institucionais, permitindo a implementação de ações corretivas e preventivas para minimizar impactos operacionais e reputacionais.

Além disso, o canal de denúncias do SENAI Paraíba assegura um meio seguro e sigiloso para colaboradores e demais partes interessadas reportarem irregularidades, garantindo confidencialidade e imparcialidade na apuração dos casos.

O compromisso com a integridade e a transparência reflete-se no aprimoramento contínuo das práticas de compliance, na capacitação de colaboradores e na promoção de um ambiente organizacional ético. Dessa forma, o SENAI Paraíba fortalece sua credibilidade e

consolida sua governança, contribuindo para a excelência na prestação de serviços à indústria e à sociedade.

<https://transparencia.fiepb.com.br/senai/estrutura-competencias-e-legislacao/diagrama-de-governanca/>

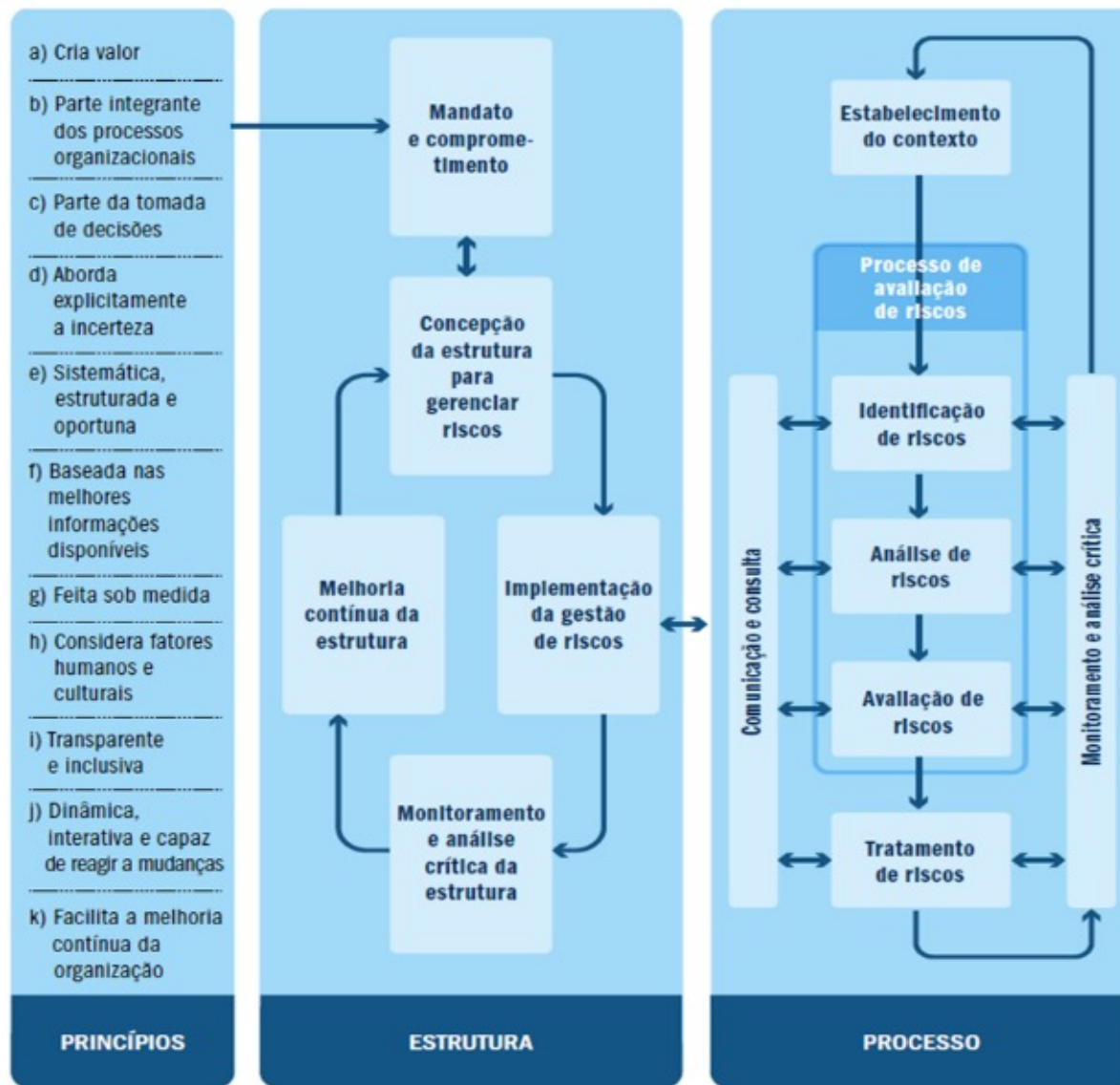
Modelo da Gestão de Riscos Durante o ano 2024 foi dada continuidade ao modelo de Gestão de Riscos iniciado no exercício de 2022 na Unidade Prestadora de Contas | UCP- PB. Obtivemos um avanço significativo dentro da organização a partir do desenvolvimento de uma consciência sobre a importância de se gerenciar 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.



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.

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

GERENCIAMENTO DE RISCOS, UM CONTROLE INTERNO! VISÃO GERAL



ANÁLISE	DESCRIÇÃO DOS CRITÉRIOS
BAIXO	<p>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.</p>
MODERADO	<p>Devem ser determinados os investimentos necessários caso haja necessidade para o tratamento dos riscos, deve ser implantado dentro de um período definido.</p> <p>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.</p>
ALTO	<p>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.</p> <p>Monitorar anualmente e comparar com série histórica.</p>
EXTREMO	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

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.

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 AUTONOMOS
		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	GERENCIAMENTO DE PROJETOS
PATRIMÔNIO	GESTÃO PATRIMÔNIAL	BAIXA PATRIMONIAL
		TOMBAMENTO PATRIMONIAL
		TRANSFERÊNCIA PATRIMONIAL
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	GERENCIAMENTO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	SUORTE DE REDES INTERNAS
		SEGURANÇA DE TI
		SUORTE DEM 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 BEESINESS INOVAÇÃO E EDUCAÇÃO
		DESENVOLVIMENTO DE APP DO PROGRAMA SENAI DE AÇÕES INCLUSIVAS (PSAI)

PROBABILIDADE

Probabilidade: 2.0 - Improvável

Tendência: Melhorar

CONSEQUÊNCIAS

Riscos Estratégicos/Operacionais: 2.0 - Menor

Riscos Financeiros: 2.0 - Menor

Riscos Imagem: 1.0 - Desprezível

Riscos Legais/Compliance: 1.0 - Desprezível

Riscos Segurança da Informação: 1.0 - Desprezível

Tendência: Melhorar

TOTAL

Risco	
INERENTE	RESIDUAL
3,12	3,12
BAIXO	BAIXO

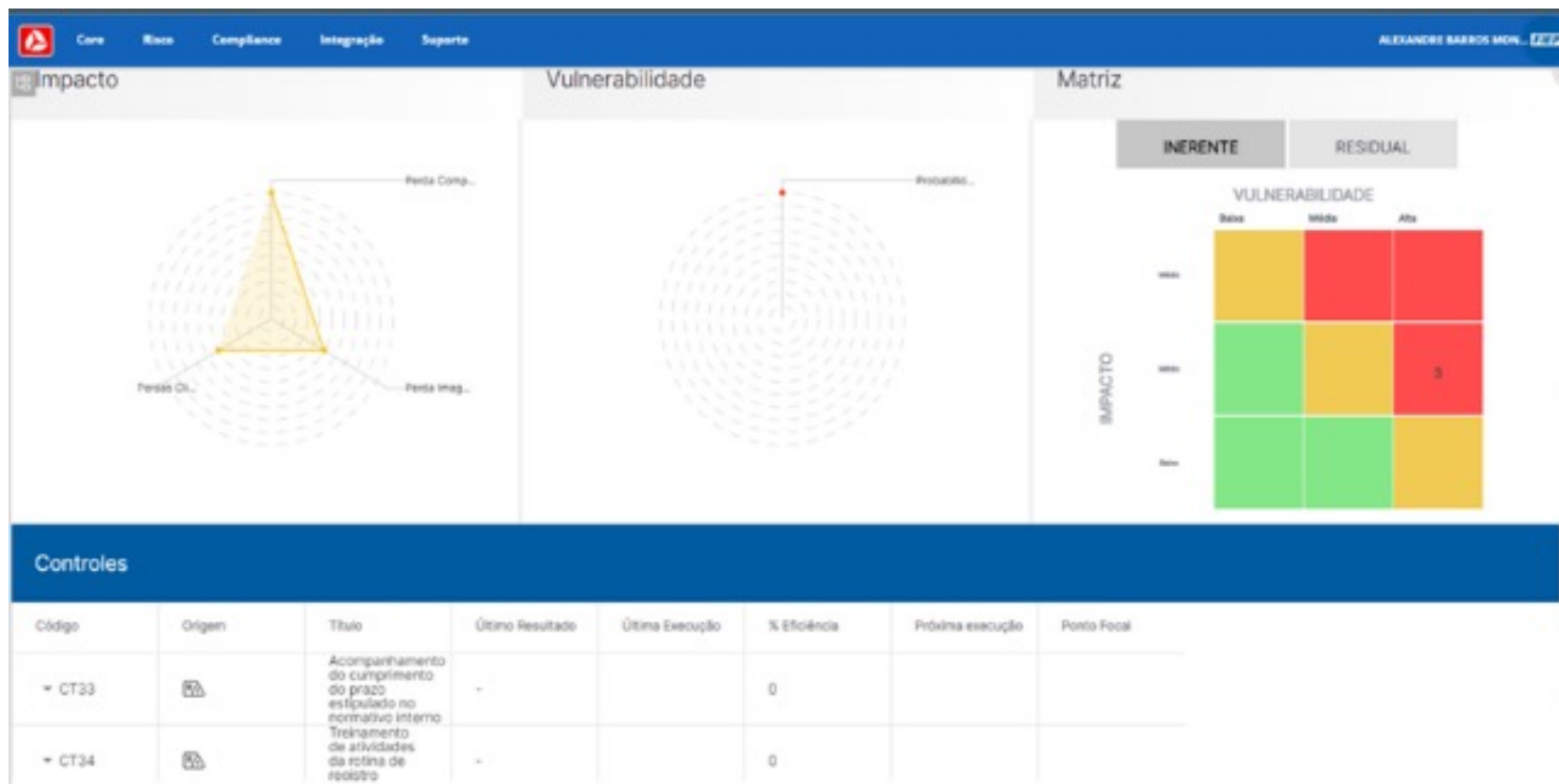
CONSEQUÊNCIAS		
1,56	31,20%	Menor
valor médio	ao acontecer	Classificação

PROBABILIDADE		
2,00	40,00%	Improvável
valor médio	de acontecer	Classificação

Resposta:

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:



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 DA PROBABILIDADES	PESO
Quase Certo	Espera que ocorra na maioria das circunstâncias	5
Provável P	rovavelmente ocorrerá na maioria das circunstâncias	4
Possível	Pode ocorrer em algum ocorra	3
Improvável N	ão se espera que ocorra	2
Raro	Poderia acorro em circunstâncias excepcionais	1
CONSEQUÊNCIA	DESCRIÇÃO DAS CONSEQUÊNCIAS	PESO
Desprezível	A consequência não afeta o alcance dos objetivos da organização	1
Menor O	impacto impede o alcance dos objetivos da organização por um período curto	2
Moderada	O impacto impede o alcance de um objetivo da organização por período longo	3
Maior O	impacto impede o alcance de vários objetivos da organização por período longo	4
Catastrófica	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 2024 até o presente momento, configurou o seguinte patamar, vejamos a matriz de riscos abaixo:

Oportunidades Identificadas

Ao longo do exercício de 2024 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 2025 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.

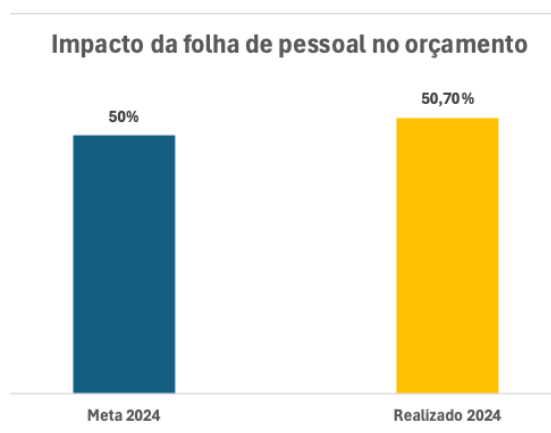
Probabilidade	Quase...		1	2		
	Provável		1	5	1	
	Possível	1	12	22	9	
	Improvável		8	11		1
	Raro	1	6	3	1	
		Desprezível	Menor	Moderada	Maior	Catastrófica
		Consequências				

DESTINAÇÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS

Ao foco estratégico Destinação Estratégica de Recursos, estão vinculados 02 (dois) objetivos estratégicos que são medidos por meio de 02 (dois) indicadores estratégicos e 03 (três) indicadores do PEG – Programa de Eficiência da Gestão, conforme tabela abaixo.

Objetivo Estratégico	Indicador Estratégico	Indicador do Programa de Eficiência da Gestão
4 - Aumentar a aplicação de recursos na atividade fim	Percentual de recursos destinados às atividades-fim	<ul style="list-style-type: none">• Percentual de recursos destinados às atividades-fim• Impacto da folha de pessoal no orçamento
5 - Ampliar receitas de serviços	Expansão das receitas de serviços e convênios	Não Aplicável

O objetivo estratégico 4 - Aumentar a aplicação de recursos atividade-fim tem a finalidade de preservar a alocação de recursos às atividades fim para, em conjunto com a ampliação da eficiência da gestão, alcançar a máxima eficiência, eficácia e efetividade no cumprimento da missão do SENAI. Está representado pelos dois indicadores abaixo:

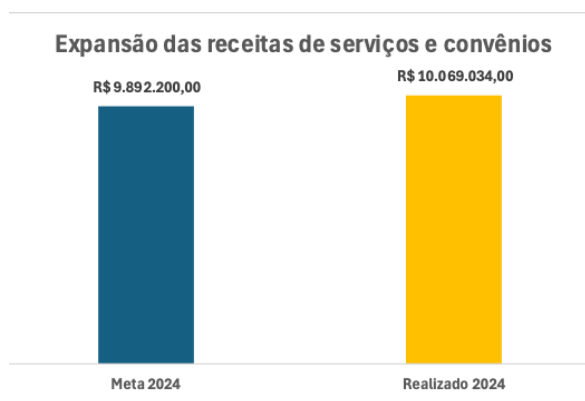


Em relação ao indicador Percentual de recursos destinados às atividades-fim, este regional atingiu o percentual de 83,2% da meta de 85,9% estabelecida no Plano Estratégico Sistêmico, tendo realizado um percentual de 96,86%. Em 2024, diversos projetos planejados para acontecer dentro do

exercício sofreram atrasos nas fases de aquisição e/ou contratação de fornecedores, o que afetou os investimentos previstos nas áreas de negócios. Para o ano de 2025, a regional voltará a executar os investimentos programados para que a meta estabelecida para o período seja alcançada. 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 -7,2%. Portanto, o SENAI PB ficou dentro da margem permitida pelas regras do programa estando em plena conformidade em relação ao indicador analisado.

O Impacto da folha de pessoal no orçamento, obteve um resultado de 50,7% alcançando, portanto, a meta no que diz respeito ao indicador estratégico, e ficando na margem de variação no indicador do Programa de Eficiência da gestão. Esse resultado reflete o compromisso da instituição com a gestão de seus recursos financeiros e humanos, bem como com a realização das receitas de serviços conforme o planejado.

O objetivo estratégico 5 – Expansão das receitas de serviços e convênios tem como premissa crescer de forma sustentável com direcionamento institucional para a entrega de produtos e serviços de qualidade e valor agregado, gerando mais e melhores resultados para a indústria brasileira. Está representado indicador abaixo:



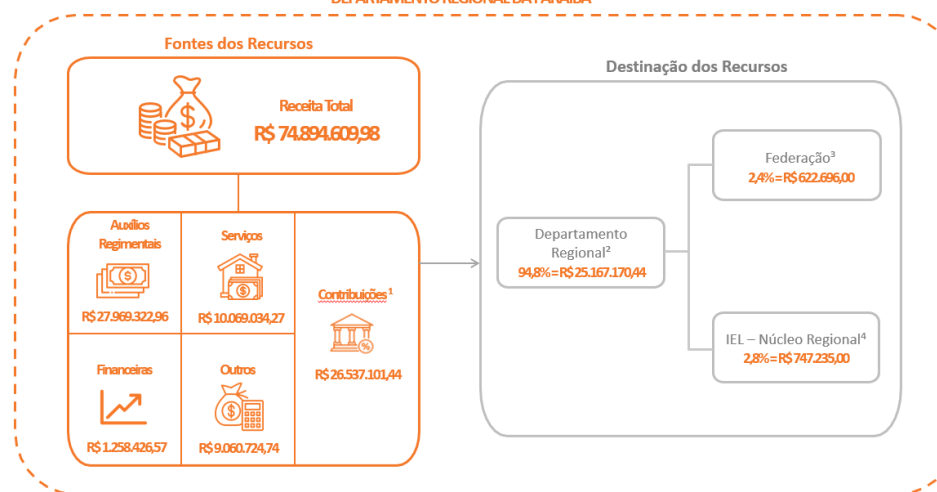
FONTE E DESTINAÇÃO DE RECURSOS

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.

DEPARTAMENTOS REGIONAIS QUE RECEBEM AUXÍLIOS REGIMENTAIS

DEPARTAMENTO REGIONAL DA PARAÍBA



1 - Contribuição direta e indireta sobre a folha de pagamento

2 - Valores que efetivamente ficam no Departamento Regional para execução do Plano de Ação e Orçamento 2024 da Entidade

3 - Repasse de até 1% da receita regional (Art. 34, alínea 'q', do Regimento do SENAI)

4 - Repasse de até 1,5% sobre a dotação orçamentária (Resolução 379/2009)

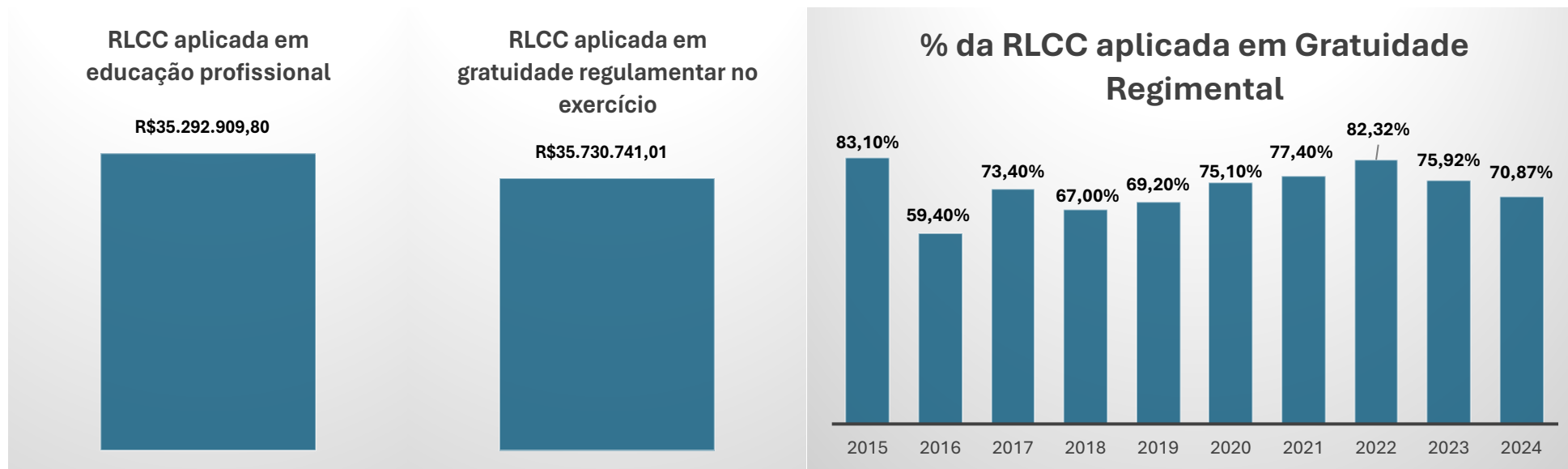
5 - Caso aplicável, inserir nota sobre a origem do recurso

DESTINAÇÃO REGIMENTAL DOS RECURSOS PARA GRATUIDADE

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 sendo, a partir de 2014, a meta 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.

Em 2024, este departamento regional aplicou R\$ 35.730.741,01 da Receita Líquida de Contribuição Compulsória do exercício em gratuidade regimental, o que representa 70,87% do valor recebido. Abaixo apresentamos os gráficos que demonstram os valores informados, bem como a série histórica do percentual da Receita Líquida de Contribuição Compulsória aplicada em gratuidade regimental nos últimos 10 anos.



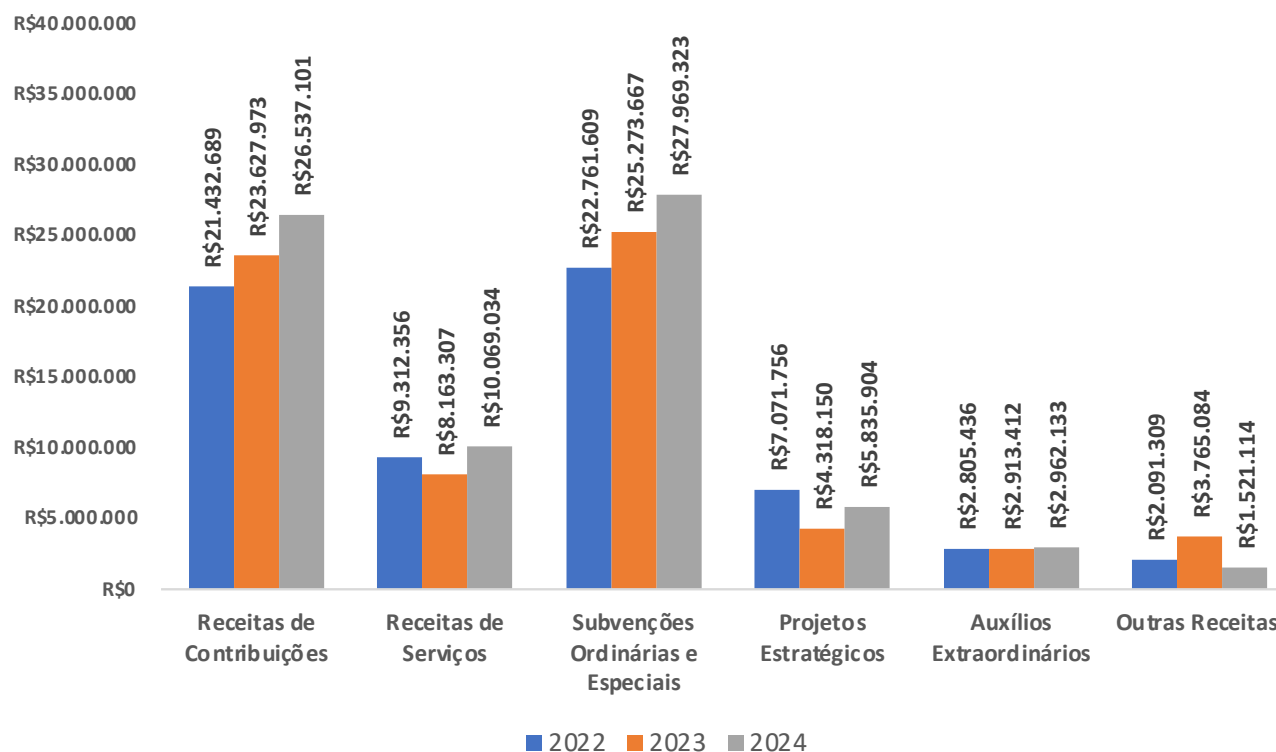
GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA

Receitas

A realização das receitas, em 2024, foi a maior dos últimos 3 anos, tendo obtido um acréscimo de 14% em relação a 2022 e 10% em relação a 2023. Entre as que mais cresceram destacam-se as receitas de subvenções e as receitas de contribuições. As receitas de serviços em 2023 apresentaram uma queda de 12% em relação a 2022, porém cresceram 23% de 2023 para 2024, alcançando assim a meta estabelecida para 2024, no Plano Estratégico Sistêmico.

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

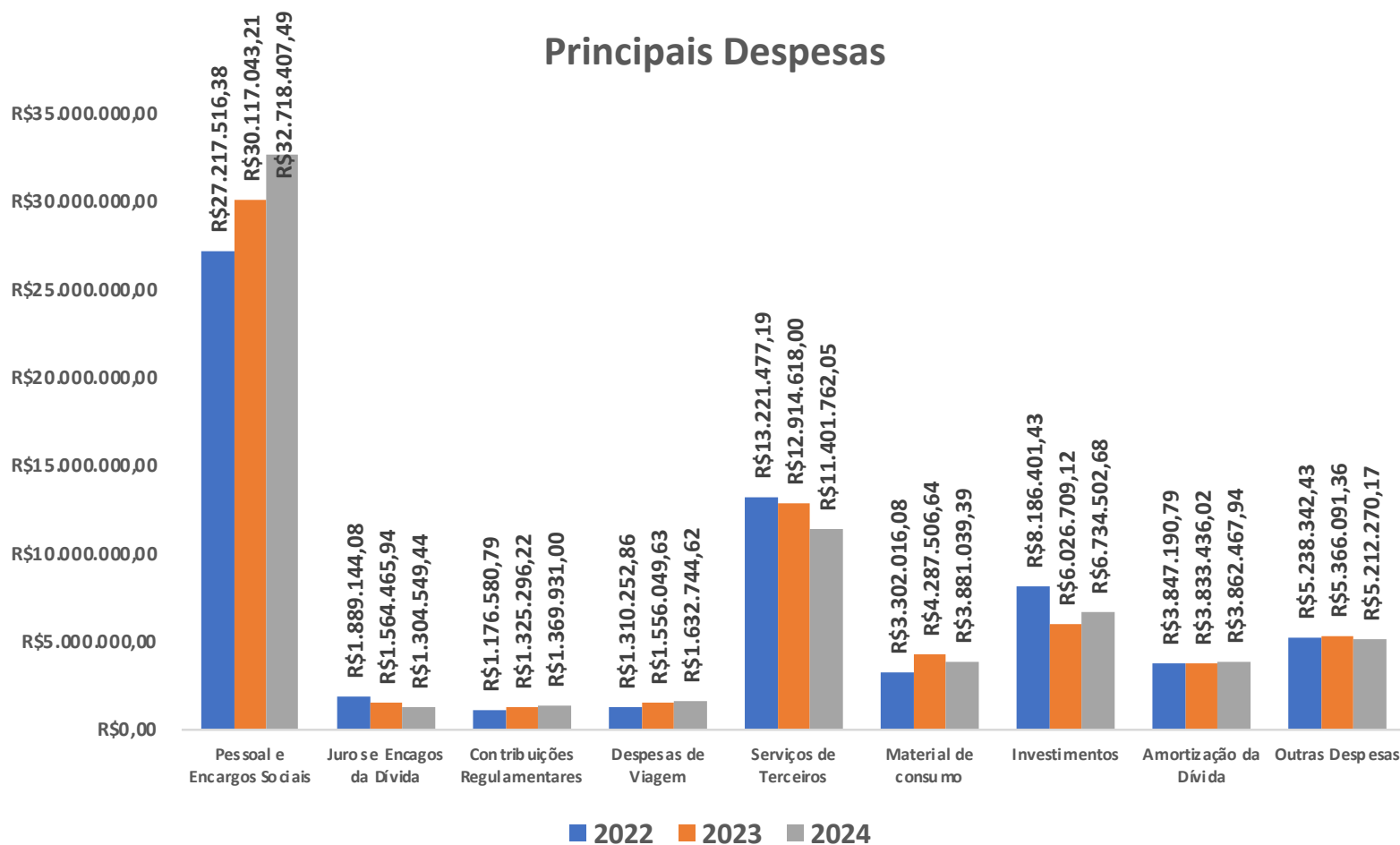
Principais Receitas



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, 65% do total. É importante destacar que o aumento da despesa total de 2024 em relação a 2023 foi de 2%, enquanto o aumento da receita total do SENAI PB foi de 10% no mesmo período.

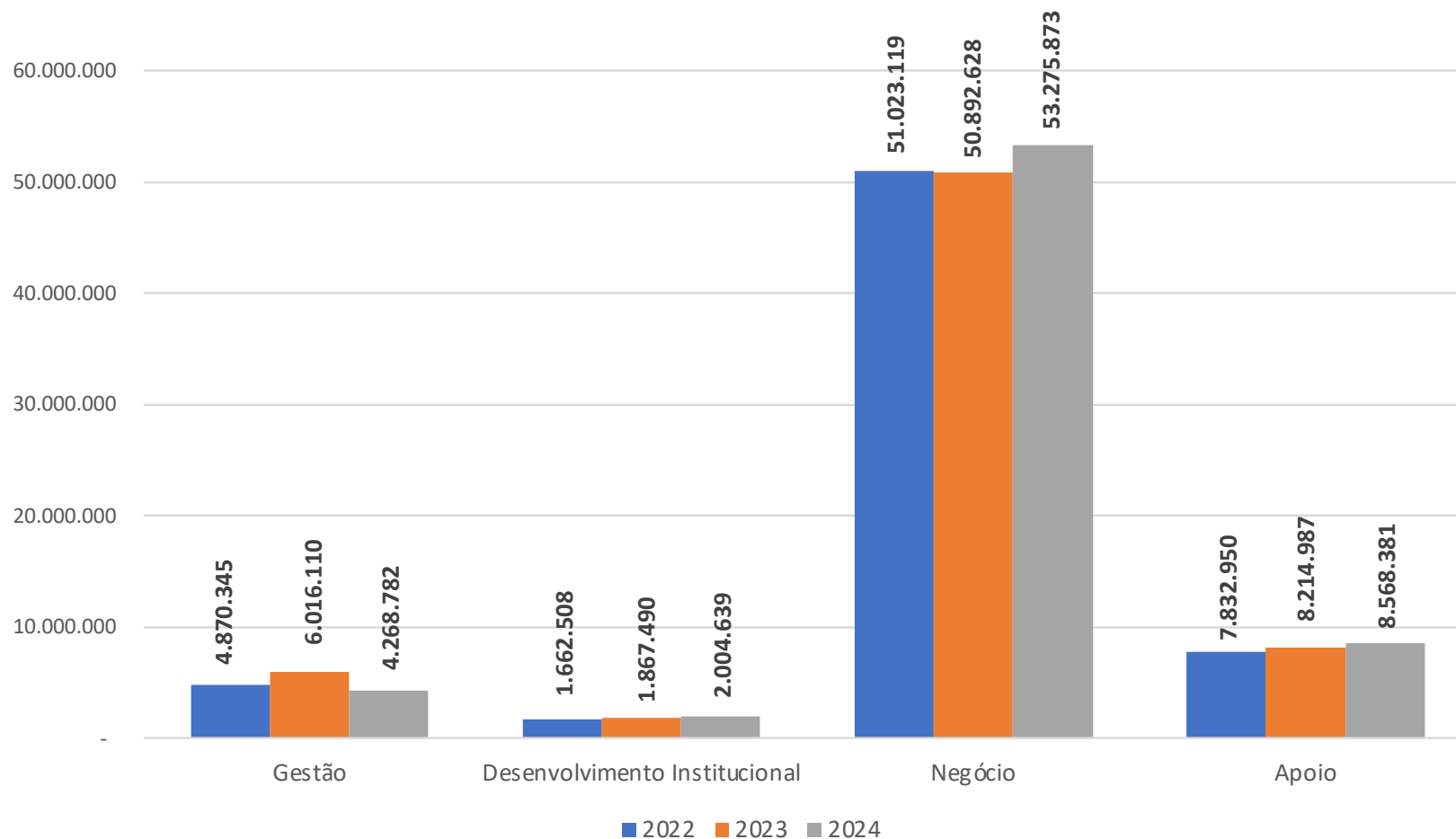
Segue a representação gráfica dos dados informados.



Alocação Orçamentária

A maior parte dos recursos do Departamento Regional do SENAI/PB está alocada no Negócio, 78%, tendo como principal destinação as iniciativas de educação seguidas daquelas relativas aos serviços de tecnologia e inovação. Já as despesas com Gestão atingiram 6% e Apoio representam 13% do total investido; e as despesas relativas a Desenvolvimento Institucional correspondem a 3% desse total.

Despesas por Linha da Atuação



DEMONSTRAÇÕES CONTÁBEIS

As Demonstrações Contábeis do exercício de 2024 foram elaboradas com base nas práticas contábeis adotadas no Brasil, em observância às disposições contidas na Lei 4.320/64, Decreto – Lei n.º 6.976/09 e Normas Brasileiras de Contabilidade – (NBC16), assim como, as Normas Brasileiras de Contabilidade Aplicadas ao Setor Público (NBC TSP 11). Estão disponíveis no link abaixo na área da transparência do SENAI PB.

- <https://transparencia.fiepb.com.br/senai/demonstracoes-contabeis/>

CONCLUSÃO

Agradecemos a leitura do Relatório de Gestão 2024 do Departamento Regional da Paraíba, aproveitando a oportunidade para convidá-lo(a) a acessar as demais peças que compõem o processo anual de prestação de contas da entidade, conforme determinado pela Instrução Normativa - TCU 84, de 22 de abril de 2020, por meio do site da transparência:

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



Anexos

IDENTIFICAÇÃO DA UPC – UNIDADE PRESTADORA DE CONTAS

SERVIÇO NACIONAL DA APRENDIZAGEM INDUSTRIAL SENAI DEPARTAMENTO NACIONAL

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

Natureza Jurídica	Pessoa Jurídica de Direito Privado
CNPJ	03.775588/0001-43
Telefone	(083) 2101-5412
Endereço	Av. Manoel Gonçalves Guimarães, 195 José Pinheiro- Campina Grande Pb, CEP58.407-363
Página na internet	https://www.fiepb.com.br/senai
Endereço eletrônico	controles@fiepb.org.br

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.

GRATUIDADE REGULAMENTAR – TABELAS DE APOIO PARA PRESTAÇÃO DE CONTAS

UNIDADE: SENAI-PB
Referência: Dezembro/2024

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

RECEITAS	Dezembro - 2024
Receita Bruta de Contribuição Compulsória (RBCC)	54.506.424,40
Receita Líquida de Contribuição Compulsória (RLCC) ¹	50.418.442,57
Compromisso de Aplicação da RLCC em Gratuidade Regimental ²	33.608.933,82
DESPESAS	
Total em Educação	48.831.255,63
em Gratuidade	35.730.741,01
HORA-ALUNO ³	
Hora-aluno Total	3.001.237
Hora-aluno em Gratuidade	2.193.624
Resultado do Cumprimento de Aplicação da RLCC em Gratuidade Regimental ⁴	2.121.807,19
Percentual da RLCC aplicado em Gratuidade Regimental	70,87%

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
Formação Inicial e Continuada	7.344	4.504
Aprendizagem Industrial	2.847	242
Qualificação Profissional	2.687	2.401
Aperfeiçoamento / Especialização Profissional	1.810	1.861
Educação Profissional Técnica de Nível Médio	1.063	507
Aprendizagem Industrial Técnica de Nível Médio	370	-
Técnico de Nível Médio	693	507
Total	8.407	5.011

Fonte: SENAI-PB

Tabela 3 - Hora-Aluno Realizado em Gratuidade Regimental

Programa/ Modalidade	Hora-Aluno em Gratuidade Regimental	
	Presencial	À distância
Formação Inicial e Continuada	1.125.509	477.178
Aprendizagem Industrial	638.423	48.180
Qualificação Profissional	406.790	349.437
Aperfeiçoamento / Especialização Profissional	80.296	79.561
Educação Profissional Técnica de Nível Médio	402.308	188.629
Aprendizagem Industrial Técnica de Nível Médio	141.819	-
Técnico de Nível Médio	260.489	188.629
Total	1.527.817	665.807

Fonte: SENAI-PB

Tabela 4 - Gasto Médio do hora-aluno Realizado

Programa/ Modalidade	Gasto Médio do Hora-Aluno	
	Presencial	À distância
Formação Inicial e Continuada		
Formação Inicial e Continuada	18,31	10,93
Aprendizagem Industrial	21,37	10,62
Qualificação Profissional	16,23	10,99
Aperfeiçoamento / Especialização Profissional	16,00	10,80
Educação Profissional Técnica de Nível Médio		
Educação Profissional Técnica de Nível Médio	16,46	11,21
Aprendizagem Industrial Técnica de Nível Médio	21,13	-
Técnico de Nível Médio	14,89	11,21
Total	17,82	11,01

Fonte: SENAI-PB

Tabela 5 - Despesa Total Realizada em Gratuidade Regimental

Programa/ Modalidade	Despesa Total em Gratuidade Regimental	
	Presencial	À distância
Formação Inicial e Continuada	21.529.339,89	5.211.771,00
Aprendizagem Industrial	13.644.012,63	511.497,49
Qualificação Profissional	6.600.264,80	3.841.033,19
Aperfeiçoamento / Especialização Profissional	1.285.062,46	859.240,31
Educação Profissional Técnica de Nível Médio	6.875.221,49	2.114.408,63
Aprendizagem Industrial Técnica de Nível Médio	2.997.218,22	-
Técnico de Nível Médio	3.878.003,27	2.114.408,63
Total	28.404.561,38	7.326.179,63

Fonte: Tabelas 3 e 4 anteriormente.

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

Objetivo Estratégico	Indicador do Programa de Eficiência da Gestão	Meta 2024	Realizado 2024	% de realização
Ampliar a sustentabilidade operacional	Percentual de recursos destinados às atividades-fim	85,90%	83,20%	96,86%
	Percentual da Receita de STI sobre a receita de contribuição compulsória	10,2%	13,80%	135,29%
	Custo hora-aluno: Formação Inicial e Continuada (FIC) + Cursos Técnicos (TEC) Presencial	R\$ 16,43	R\$ 15,49	94,28%
	Custo hora-aluno: Formação Inicial e Continuada (FIC) + Cursos Técnicos (TEC) Semipresencial e EAD	R\$ 10,28	R\$ 10,00	97,28%
Aumentar a maturidade da gestão de processos	Impacto da folha de pessoal no orçamento	50%	50,70%	101,40%
Aumentar receita de serviços	Sustentabilidade operacional em Serviços de Tecnologia e Inovação	59,50%	77,10%	129,58%
Ampliar a oferta de soluções em tecnologia e inovação	Aumento de produtividade das empresas atendidas por programas de produtividade industrial	20%	53,50%	267,50%
Eleva a qualidade da Educação	Percentual de conclusão nos cursos FIC (Presencial)	80%	83,90%	104,88%
	Percentual de conclusão nos cursos TEC (Presencial)	61,60%	58,20%	94,48%
	Percentual de conclusão nos cursos FIC (Semipresencial/EaD)	70,60%	84,80%	120,11%
	Percentual de conclusão nos cursos TEC (Semipresencial/EaD)	40%	39,80%	99,50%
	IDAP (Indicador de desempenho da avaliação profissional)	7,30%	7,80%	106,85%
	Empregabilidade dos egressos de cursos de cursos técnicos	75,00%	83,80%	111,73%
Expandir as ações em educação	Aderência do SENAI à demanda da indústria			#DIV/0!

Objetivo Estratégico	Indicador Estratégico	Meta 2024R	Realizado 2024	% de realização
Aumentar receita de serviços	Expansão das receitas de serviços e convênios	9.892.200,00	10.069.034,00	101,79%
Ampliar a sustentabilidade operacional	Percentual de recursos destinados às atividades-fim	85,90%	83,20%	96,86%
Aumentar a maturidade da gestão	Índice de conformidade às diretrizes institucionais de transparência do SESI	100%	98,21%	98,21%
	Percentual de aderência às metas relativas aos indicadores do programa de eficiência de gestão	80%	100%	125,00%
Aumentar o desempenho das competências	Média de horas de capacitação por colaborador concluídas nas ações de educação corporativa (Unindústria)	45	51,51	14,44%
Ampliar a oferta de soluções em tecnologia e inovação	Empresas industriais atendidas por serviços tecnológicos	290	382	131,72%
	Aumento de produtividade das empresas atendidas por programas de produtividade industrial	20%	53,50%	267,50%
	Número de serviços tecnológicos prestados	810	939	115,93%
Levar a qualidade da Educação	Índice de implantação de novas tecnologias educacionais	50%	100%	200%
	Escolas com o SENAI + Digital implantado	100% ⁷	7,80%	77,80%
	Índice de alinhamento dos itinerários formativos	100%	100%	100%
Expandir as ações em educação	Serviços prestados por meio das plataformas do SENAI	5%	5,40%	108%
	Expansão de matrículas em cursos técnicos	1.702	1.381	81,14%
Aumentar o atendimento da indústria com foco nas tendências de mercado	Percentual de pessoas que avaliam (percepção) a instituição como "ótima" ou "boa" em sua contribuição para o futuro do trabalho			
	Indústrias que atestam a contribuição do SENAI para o trabalho do futuro			
Ampliar a satisfação do cliente e da sociedade	Percentual de indústrias atendidas satisfeitas com o SENAI			

INSTÂNCIAS DE GOVERNANÇA

Instâncias internas de governança

Conselho Nacional, Presidente do Conselho Regional, Departamento Regional, Diretor do Departamento Regional

Desempenham um papel essencial na definição e avaliação da estratégia e das políticas institucionais, garantindo que estejam alinhadas aos objetivos organizacionais e ao interesse público. Além de monitorar continuamente a conformidade e o desempenho das iniciativas adotadas, devem atuar de forma proativa na identificação e correção de eventuais desvios, assegurando a integridade e a eficiência da gestão.

Esses responsáveis também têm a missão de assegurar que as estratégias formuladas sejam transparentes, acessíveis e sustentáveis, promovendo inovação e aprimoramento contínuo dos processos institucionais. Seu compromisso vai além da supervisão, envolvendo a adoção de medidas preventivas e corretivas, o fortalecimento da governança e o reforço da credibilidade da instituição perante a sociedade.

Instâncias internas de apoio à governança

Compliance, Comitê de Ética e Ouvidoria

Exercem um papel essencial na comunicação entre as partes interessadas, tanto internas quanto externas, e a administração da entidade.

Além de atuar como um canal de diálogo transparente e eficiente, essas instâncias monitoram riscos e avaliam a eficácia dos controles internos. Sempre que

identificam disfunções ou não conformidades, comunicam prontamente à alta administração, permitindo a adoção de medidas corretivas e preventivas para fortalecer a governança, garantir a integridade institucional e promover a melhoria contínua dos processos.

Instâncias Externas da Governança

Tribunal de Contas da União e Ministério da Educação

Responsáveis pela fiscalização, controle e regulação, exercem um papel fundamental na promoção da governança organizacional. Atuam de forma autônoma e independente, sem vínculo exclusivo com uma única organização, garantindo imparcialidade e efetividade em seus processos.

Instâncias Externas de Apoio à Governança

Auditorias Independentes

São responsáveis pela avaliação, auditoria e monitoramento independente da entidade. Quando identificam disfunções, comunicam prontamente os fatos às instâncias superiores de governança, garantindo transparência, conformidade e aprimoramento contínuo dos processos institucionais.

TABELA DE RISCOS ASSOCIADOS E OPORTUNIDADES DE MELHORIA

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 co-participações dos planos	Conferir as faturas dos planos dos colaboradores e suas co-participações 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 Co-participação 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 número 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 ausência de procedimentos padronizados para a entrega e recebimento dos bens	Interno	Padronizar a entrega dos bens a serem patrimoniados 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 infomação dos contratos dos bens em comodato	formalizar um contrato de comodato ou correlato informando ao setor de patrimônio para as providência 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 descritivo 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;		Implementação e uso do portal de fornecedores para cadastro e criação de um banco de dados dos fornecedores utilizados pela organização.

			<p>Definição prévia do recebedor na unidade para a conferência e o recebimento das mercadorias</p> <p>Confirmação, através do sistema, do recebimento pela unidade e prazo de entrega ao usuário final.</p> <p>Rotina de anexar a nota fiscal ao sistema</p>
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 todos o 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	<p>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</p> <p>Padronização do formulário eletrônico utilizado pelas unidades</p>

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.		Atualização do banco de dados conforme as especificações técnicas do processo licitatório
	Checklist para coleta documentação obrigatória para determinado tipo de contratação no Edital, conforme legislação específica;		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.	Interno	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		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.

		Externo	
	Adequar e enviar das informações relativas a geração da NF por 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	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.
	Padronizar a conferência de dados da NF	Interno	Realização do Checklist do recebimento da documentação antes de fatura a NF
Inconsistência no registro das receitas	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
	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	Externo	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
			Monitoramento do controle de escala via sistema

Desligamento incorreto de colaboradores	Melhoria na entrega de informações demissionais no processo de desligamento do colaborador	Interno	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			Capacitação técnica inicial para atuação na área de Rh
	Melhoria nas solicitação de contratação no que diz respeito as qualificações e o perfil dos currículos dos candidatos	Interno	Avaliação curricular através de formulários eletrônicos

Não atendimento dos prazos durante processos de seleção e contratação	Agilizar o tempo de avaliação curricular		
	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 às 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
			Implantação da rotina de capacitação técnica da equipe
	Utilizar mão de obra qualificada para o serviço operacional e fornecedores adequados aos serviços	Externo	Implantação da rotina de fiscalização pontual dos serviços
			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	Acompanhamento do orçamento previsto com o executado
	Evitar alteração do escopo da obra ou reforma		Acompanhamento do planejamento previsto com o executado

Não cumprimento da qualidade do serviço	Planejar melhor o prazo para execução de alguns dos serviços		Realização do planejamento do serviço baseado no prazo de execução
	Implementa o monitoramento do serviço/ execução da obra		Implantação da rotina de fiscalização pontual dos serviços
	Utilizar produtos de primeira qualidade para os serviços e obras	Externo	Implantação da rotina de comunicação com o setor de compras para aprimoramento das compras dos materiais
	Melhoria no canal de comunicação entre as áreas	Interno	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		Definição de local apropriado para Descarte de detritos/sobras de obras
	melhoria da informação sobre os descartes dos detritos das obras com os terceirizados	Externo	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
			Garantia do cumprimento da metodologia de processos

	Implementar capacitações semestrais para equipe processos		Capacitação dos envolvidos no processo de Gestão de processos
	adquirir apoio da Alta gestão e das partes interessadas		Realização de ações de disseminação da cultura de processos
	Melhorar o tempo de conclusão do projetos de adequação dos processos		Cumprimento de cronograma pré definido (plano de ação) para conclusão do mapeamento
	Colocar os responsáveis e partes interessadas corretas na análise dos processos		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 do projetos de adequação dos processos	Interno	Cumprimento de cronograma pré definido (plano de ação) para conclusão do mapeamento
	Controlar melhor os prazos nas entregas das informações		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 da indicadores da área cliente
Problemas, causas e ações não identificados em sua totalidade	Atualizar os normativos da área (Políticas, normas e procedimentos padrões) com apoio da Alta gestão	Interno	Alinhamento do indicador definido com a área a ser mapeada
Automatização ineficiente	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
	Melhorar a técnica do mapeamento dos processos	Interno	Uso do SIPOC e CBOK por responsáveis pelas áreas
	Alinhar os processos automatizados com as estratégias da organização		Integração dos bancos de dados com o BPMS utilizados pela organização
			Priorização da automatização dos processos que agreguem maior impacto para a organização

Não identificação de controles em sua totalidade	Melhoria do tratamento do processo com controles mais eficientes	Interno	Criação de pontos de controle nas atividades de risco dos processos
	Melhorar através de capacitação técnica do responsável o processo de gerenciamento de riscos		Capacitação dos técnicos responsáveis pelo mapeamento dos riscos e identificação dos controles
Não observância das normas e regulamentos relacionados a riscos e controles	Aprovar e implantar os novos normativos já criados para melhoria do processo de gerenciamento de riscos	Interno	
Mapeamento inadequado dos riscos das áreas	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
			Sensibilização de todos os envolvidos no processo de ponto
	Cumprir os normativos internos da Instituição		Sensibilização de todos os envolvidos no processo de ponto
			Usar como padrão nas atividades Políticas e procedimentos relacionados a contas a receber nas unidades
Melhorar a capacitação dos colaboradores do processo		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
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			Capacitação dos instrutores quanto ao correto preenchimento da frequência
	Implementar o lançamento das informações de frequência pelos instrutores através de um cronograma de lançamento	Interno	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 o extravio
			Definir e nível de inadimplência aceitável pela organização
	Não reconhecimento da dívida pelo cliente, por não recebimento do serviço conforme acordado em contrato	Controlar a inadimplência dos clientes, por perfil do cliente final, fazendo a triagem dos clientes inadimplentes	
Recebimento incorreto	Controles de depósito e pagamentos de duplicatas feito automaticamente por sistema informatizados	Interno	Controlar e monitorar a execução do serviços dentro do sistema, verificando sempre a ciência do cliente
			Solicitar sempre os comprovantes de depósitos dos clientes
Cobranças indevidas a clientes	Evitar a realização de depósito não identificado pelo cliente, sem envio do comprovante	Interno	Implementar a metodologia de que o código de barras enviado ao cliente só poderá ser lido (pago) uma vez
			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
Não executar o planejamento previsto	Ajustar o fluxo de caixa no período desejado		Monitoramento periódico das receitas e despesas
Não atingir as metas de planejamento e orçamento	Apropriar os serviços adequadamente	Interno	Capacitação dos colaboradores envolvidos no processo de gestão de planejamento
	Melhorar o planejamento inicial das atividades		Definição de reuniões sistemáticas de acompanhamento do planejamento
	Analisar as mudanças de cenários externos e internos		Monitoramento através de indicadores estratégicos, táticos e operacionais
	Melhorar o comprometimento dos envolvidos no processo		Implementar a rotina de comunicação entre as áreas envolvidas
	Apropriar os serviços adequadamente no regime de competência		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 o 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

LISTA DE SIGLAS

Sigla	Identificação
CNI	Confederação Nacional da Indústria
CITI	Centro de Inovação e Tecnologia Industrial
CTModa	Centro de Tecnologia da Moda
DE	Direcionador Estratégico Nacional
DIRET	Diretoria de Educação e Tecnologia
DN	Departamento Nacional
DN	Decisão Normativa
DR	Departamento Regional
EPI	Equipamentos de Proteção Individual
FIC TEC	Formação Inicial e Continuada Técnico
GD	Grandes Desafios
GEST	Gerência Executiva de Gestão Estratégica
IEL	Instituto Euvaldo Lodi
IST	Instituto SENAI de Tecnologia
LCQ	Laboratório de Controle de Qualidade
LMS	Learning Management System
MSEP	Metodologia SENAI de Educação Profissional
PB	Paraíba
PDI	Programa de Desenvolvimento Individual
PDL	Programa de Desenvolvimento de Lideranças
PEG	Programa de Eficiência da Gestão
RAE	Reunião de Avaliação Estratégica

RI	Relatório Integrado
RLCC	Receita Líquida de Contribuição Compulsória
SAC	Serviço de Atendimento ao Cidadão
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SESI	Serviço Social da Indústria
SGE	Sistema de Gestão Escolar
SGT	Sistema de Gestão e Tecnologia
STI	Sistema de Tecnologia e Inovação
TCU	Tribunal de Contas da União
UPC	Unidade Prestadora de Contas

Relatório de Gestão

2024

Departamento
Regional - Paraíba



fiepb.com.br/senai



[/senaiparaiba](https://www.facebook.com/senaiparaiba)



[@senaiparaiba](https://www.instagram.com/senaiparaiba)



[/senaiparaiba](https://www.youtube.com/senaiparaiba)

SENAI *Serviço Nacional
de Aprendizagem
Industrial*