



**TC 033.680/2011-6**

**Tipo:** Prestação de contas do exercício de 2010.

**Unidade Jurisdicionada:** Senai – Departamento Regional / GO, vinculado ao MTE.

**Responsáveis:** Paulo Afonso Ferreira (Presidente do Conselho; CPF 117.159.951-04), Pedro Alves de Oliveira (Presidente Substituto do Conselho e Presidente do Conselho a partir de 29/10/2010; CPF 021.568.811-20) e Paulo Vargas (Diretor Regional; CPF 037.237.201-53).

**Interessado:** Lázaro Anacleto de Souza (Gerente de Recursos Humanos e Conhecimento; CPF: 073.207.521-15).

**Proposta:** mérito.

## INTRODUÇÃO

Cuidam os autos de prestação de contas anual, referente ao exercício de 2010, do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial de Goiás, Senai-GO, a qual após instrução da unidade técnica resultou na realização desta inspeção.

## HISTÓRICO

2. Em 8/3/2013 foi emitida a Portaria de Fiscalização n. 281/2013 (peça 15) com o objetivo de sanear os autos, relativamente às falhas apontadas pelo controle interno no relatório de auditoria de gestão, classificadas como regulares com ressalvas, conforme destacado na instrução constante à peça 10 dos autos:

- a. **Item 2.1.1.2 - Constatação 032:** deficiências na execução de atribuições por parte da auditoria interna, provenientes de acompanhamento intempestivo de providências junto aos auditados (peça 5, p. 31-34) - falha que exige dos gestores do Senai-GO a adoção de providências para que a unidade corporativa de auditoria não se torne apenas um fardo à instituição; e para que tal unidade desempenhe de forma eficiente e eficaz a função que lhe é cabível (peça 10, p. 2-3);
- b. **Item 3.1.1.1 - Constatação 005:** deficiência no planejamento orçamentário para a admissão de pessoal pela entidade (peça 5, p. 52-55) – indício de que o planejamento orçamentário em vigor não visa definir as ações e as respectivas metas físicas e orçamentárias de forma estruturada, mas apenas estabelecer um norte para a gestão da entidade (peça 10, p. 3);
- c. **Item 3.1.1.5 - Constatação 009:** existência de critérios subjetivos em etapa eliminatória de avaliação curricular dos processos seletivos para admissão de empregados (peça 5, p. 61-69) – indícios de afronta aos princípios da impessoalidade e da isonomia nos processos seletivos do SENAI/GO (peça 10, p. 3-4);
- d. **Item 3.1.1.6 - Constatação 010:** contratação de prestadora de serviço para desempenho de atividades inerentes a cargo exclusivo do pessoal efetivo, com posterior aprovação em processo seletivo, sem atendimento a requisitos pré-estabelecidos (peça 5, p. 69-72) – indício de que a empregada não atendia aos requisitos previstos para o cargo e que, mesmo assim, em detrimento de outros candidatos, que possuíam níveis de qualificação superiores, foi contratada (peça 10, p. 4);

- e. **Item 5.1.1.1 - Constatação 012:** ressarcimento de despesas com passagens e diárias de forma indevida (peça 5, p. 75-77) – empregado convocado pelo Senai-DN para participar de curso em São Paulo sem suspensão ou cancelamento das férias, no interesse do serviço (peça 10, p. 4-5);
- f. **Item 5.1.1.2 - Constatação 013:** crédito indevido nos proventos de empregado da entidade não esclarecido (peça 5, p. 77-79) - falha no controle da concessão de empréstimo consignado em folha de pagamento, com relação a qual o Senai-GO se compromete a emitir instrução normativa para formalização das normas e procedimentos já existentes para concessão e controle de empréstimo consignado em folha de pagamento (peça 10, p. 5);
- g. **Item 5.1.1.3 - Constatação 014:** prestação de serviços por parte de empregado da entidade, sem respaldo contratual e em desconformidade com as normas pertinentes (peça 5, p. 80-82) – indício de criação de passivo trabalhista em razão da forma como está sendo efetuada a remuneração de serviços extracontratuais (peça 10, p. 5-6);
- h. **Item 5.1.1.4 – Constatação 015:** ressarcimento indevido de anuidade devida por empregada junto a conselho profissional (peça 5, p. 82-85) – falha com relação a qual o Senai-GO informa que foram dadas instruções para que essa prática não mais seja adotada (peça 10, p. 6);
- i. **Item 5.1.1.5 – Constatação 016:** pagamento de vantagem a empregados em desconformidade com as normas da entidade e com os princípios da isonomia e impessoalidade (peça 5, p. 85-90) - indício de criação de passivo trabalhista em razão da forma como está sendo efetuada a remuneração de serviços extracontratuais (peça 10, p. 7-10);
- j. **Item 5.1.1.6 – Constatação 017:** admissões de empregados com enquadramentos fora dos níveis iniciais previstos de referências e salários, bem como diferenciados em relação ao mesmo cargo (peça 5, p. 90-95) – indícios de que a entidade está utilizando critérios diferenciados no enquadramento inicial dos empregados, em desacordo com as normas internas de pessoal, com a CLT e com os princípios constitucionais da isonomia e impessoalidade (peça 10, p. 10-11);
- k. **Item 5.1.1.7 – Constatação 018:** utilização de critérios diferenciados na promoção dos empregados (peça 5, p. 95-105) - indícios de desrespeito ao Plano de Cargos e Salários da entidade, o qual não consta nos autos e não se pode confirmar sua existência (peça 10, p. 11-15);
- l. **Item 5.1.1.8 – Constatação 020:** alteração das atribuições estabelecidas para o cargo com o reenquadramento no Plano de Remuneração (peça 5, p. 105-108) - indícios de desrespeito ao Plano de Cargos e Salários da entidade, o qual não consta nos autos e não se pode confirmar sua existência (peça 10, p. 15);
- m. **Item 5.1.1.9 – Constatação 021:** ascensão vertical de empregados, sem processo seletivo, para outros cargos com requisitos e atribuições definidas no Plano de Cargos e Salários da entidade (peça 5, p. 108-112) - indícios de desrespeito ao Plano de Cargos e Salários da entidade, o qual não consta nos autos e não se pode confirmar sua existência (peça 10, p. 15-16);
- n. **Item 5.1.1.10 – Constatação 022:** Incidência indevida de vantagens sobre o total da remuneração de dirigente empregado (peça 5, p. 112-117) - indício de cálculo e pagamento indevido da remuneração de empregado da entidade (peça 10, p. 16-17);
- o. **Item 5.1.1.11 – Constatação 023:** inclusão indevida em folha de pagamento por serviços prestados de instrutoria, sem respaldo na relação de trabalho contratada e em desconformidade com as normas pertinentes (peça 5, p. 117-120) – indício de inclusão em folha de pagamento de serviços que não encontram respaldo no contrato de trabalho firmado pelo empregado junto à entidade, nem nas normas trabalhistas e internas pertinentes (peça 10, p. 17-18);
- p. **Item 5.1.1.12 – Constatação 024:** inclusão indevida em folha de pagamento por serviços prestados relativos à realização de processos seletivos para alunos e de "assistência técnica" e "ensino médio/tecnológico", sem respaldo na relação de trabalho contratada e em



desconformidade com as normas pertinentes (peça 5, p. 120-122) - indício de inclusão em folha de pagamento de serviços que não encontram respaldo no contrato de trabalho firmado pelo empregado junto à entidade, nem nas normas trabalhistas e internas pertinentes (peça 10, p. 18-19); e

- q. **Item 5.1.1.13 – Constatação 025:** prestação de serviços por empregados não inerentes as suas atribuições ou em condições não previstas na relação de trabalho contratada, em desconformidade com as normas pertinentes (peça 5, p. 122-133) - indício de inclusão em folha de pagamento de serviços que não encontram respaldo no contrato de trabalho firmado pelo empregado junto à entidade, nem nas normas trabalhistas e internas pertinentes (peça 10, p. 19-20).

## EXAME TÉCNICO

3. A CGU apontou em seu relatório de auditoria de gestão das contas de 2010 do Senai-GO dezessete “constatações”. São constatações que, em sua maioria, envolvem questões relativas à gestão de pessoal na instituição.

4. A equipe de inspeção, ao efetuar o planejamento dos trabalhos, considerou que, para exame meritório de quatro “constatações”, seria suficiente o recorrido na instrução precedente (peça 10) e, por esta razão, limitou seus procedimentos de inspeção às constatações remanescentes. Desta forma, buscando otimizar o exame técnico e proporcionar uma visão geral da atuação da entidade dividiu as constatações em quatro grupos (ver tabela 1):

Tabela 1. Constatações da CGU que resultaram em ressalvas nas contas do Senai-GO em 2010.

Grupo	Constatações	Descrição sumária
Mérito obtido a partir da instrução (peça 10)	12	Ressarcimento de despesas com passagens e diárias de forma indevida
	13	Crédito indevido nos proventos de empregado da entidade não esclarecido
	15	Ressarcimento indevido de anuidade de empregada junto a conselho profissional
	32	Deficiências da auditoria interna no acompanhamento das providencias solicitadas
Admissão de pessoal	5	Inadequado planejamento orçamentário das admissões (Plano de Ação)
	9	Critérios subjetivos nos processos seletivos (direcionamento)
	10	Admissão de prestadora sem atender critérios pré-fixados (aproveitamento)
Plano de cargos e salários	17	Enquadramentos iniciais diferenciados para mesmo cargo
	18	Critérios diferenciados de promoção dos empregados
	20	Reenquadramento para desempenho atividade/função
	21	Ascensão vertical sem processo seletivo interno
	22	Incidência indevida de vantagem sobre a remuneração do dirigente
Vantagens e (ou) serviços e atividades extras	14	Auxílio especial pago por serviços extracontratuais
	16	Gratificações especiais pagas contra princípios da impessoalidade e isonomia
	(17 e 20)	Pagamentos advindos dos enquadramentos e reenquadramento



Grupo	Constatações	Descrição sumária
		questionados
	22	Vantagem indevida sobre a remuneração do dirigente
	23, 24 e 25	Rubricas na folha advindas de aulas ministradas e provas aplicadas/fiscalizadas

Constatações cujo mérito foi obtido a partir do exame da instrução (peça 10).

5. No que diz respeito às constatações ns. 12, 13, 15 e 32 a equipe de inspeção conclui que:
- Constatação 12 (ressarcimento de despesas com passagens e diárias de forma indevida) – resta caracterizada a irregularidade em razão da ausência de justificativa do Senai-GO para conduta adotada. O Senai-GO não suspendeu as férias do empregado para que este participasse de curso de interesse da instituição; e negociou o pagamento das diárias e despesas de transporte, relativas à participação no curso, posteriormente ao retorno do trabalho, com o objetivo de não gerar prejuízo a sua participação no curso. Nada obstante, não se constata prejuízo aos cofres da instituição, tendo sido apenas observada falha nos procedimentos adotados.
  - Constatação 13 (crédito indevido nos proventos de empregado da entidade não esclarecido) – resta caracterizada falha de controle sobre a concessão de empréstimo consignado em folha, que pode ser relevada ante a baixa materialidade. O Senai-GO reconheceu e corrigiu o problema, assim como se comprometeu a normatizar os procedimentos pertinentes como medida de controle e prevenção de sua reincidência.
  - Constatação 15 (ressarcimento indevido de anuidade devida por empregada junto a conselho profissional) – ficou assente que a entidade se baseou equivocadamente em jurisprudência da justiça trabalhista; que o controle interno emitiu orientação a respeito; e que a entidade reconheceu o erro e estabeleceu instruções para sua prevenção.
  - Constatação 32 (acompanhamento intempestivo de providências pela auditoria interna junto aos auditados) – a falta de apresentação das manifestações formais dos auditados e de acompanhamento das providências adotadas indica atuação falha e pouco efetiva da unidade de controle orgânico. É latente a necessidade de alertá-lo acerca de tal deficiência.

Constatações relativas à admissão de pessoal.

*Constatação 5 – Deficiência no planejamento orçamentário para a admissão de pessoal pela entidade em razão da utilização de dotações globais.*

6. Nas análises efetuadas durante a inspeção constatou-se que há normativos que legitimam a atuação do Senai-GO. Frisa-se que consta no art. 34, “a”, do Regimento Interno, Direção Nacional, (peça 18) que compete a cada Conselho Regional votar, em verbas globais, o orçamento do Departamento Regional. No mesmo sentido o §2º do art. 55 do Regimento Interno dispõe que o orçamento dos Departamentos Regionais deverá apresentar as previsões das receitas e das despesas, em verbas globais. Confirmou-se tal fato mediante o exame da Resolução n. 7/2009, que aprovou o orçamento de 2010 (peça 19). A referida peça orçamentária é estratificada por elementos de despesa e apresenta previsão de R\$ 25,5 milhões em despesas com pessoal e encargos sociais.

7. Nada obstante, constatou-se ainda a existência de um orçamento gerencial (peça 20), detalhado por unidade do Senai-GO, projeto, atividade, etc.. Esse documento gerencial contém uma



previsão específica e detalhada da dotação referente às despesas com pessoal e encargos sociais, que é mensalmente ajustada pela instituição, com base no arts. 57, 58 e 34, “b”, do Regimento Interno, Direção Nacional (peça 18). Ressalta-se ainda que nos meses de maio e setembro a instituição faz ajustes formais no orçamento. Cabe ainda destacar que todos os meses o controle contábil do orçamento é encaminhado ao Senai - Direção Nacional, que consolida os dados dos Senai – Direção Regional e encaminha ao Ministério do Trabalho e Emprego.

8. Quanto ao questionamento da CGU acerca da necessidade de oficialização da previsão de novas contratações, a alegação do Senai-GO é pertinente. Identificou-se que em 2010 a instituição planejou que 40% de sua receita total deveria advir de serviços prestados e que haveria programas que seriam totalmente cobertos por tais receitas (ver Ata de Reunião do 2º REGER, de 11/8/2009, item 7, “b”, p. 6 – peça 21). Ou seja, de modo a não correr o risco de se tornar insolvente, a instituição depende da concretização de seu planejamento para dar prosseguimento às contratações que por ventura sejam necessárias. Portanto, a concretização das demandas pelos serviços prestados pela entidade, com todas suas particularidades (localidade, especialidade, duração, etc.), direciona as contratações de pessoal e, de certa forma, limitam um planejamento mais pontual por parte da instituição.

9. Enfim, há normativos nacionais que legitimam a existência de dotações orçamentárias globais e suas movimentações; a instituição não é vinculada a normas de contabilidade pública, mas, sim, de contabilidade privada, devendo seguir tão somente os princípios aplicáveis à Administração Pública; e há um controle gerencial de tais dotações em um nível mais detalhado. Ou seja, diferentemente do que é defendido pela CGU em seu Relatório de Auditoria Anual de Contas (peça 5), pode-se afirmar que não há ofensa às normas internas de pessoal, aos princípios de contabilidade e à legislação orçamentária aplicáveis à instituição.

*Constatação 9 - Existência de critérios subjetivos em etapa eliminatória de avaliação curricular dos processos seletivos para admissão de empregados.*

10. O Senai-GO estratifica seu processo seletivo em até cinco etapas, cada qual pontuada individualmente pelos avaliadores: análise curricular, prova de conhecimento específico, entrevista técnica, entrevista comportamental e teste psicológico. Além disso, adota um peso para cada etapa (em geral iguais) e, na maioria das vezes, não realiza testes psicológicos.

11. A CGU sustentou no Relatório de Auditoria Anual de Contas (peça 5) de 2010 que a instituição adotou critérios subjetivos na análise curricular de processos seletivos. Assim, em consulta aos normativos institucionais e aos processos seletivos que compuseram a amostra utilizada pelo controle interno, a equipe de inspeção comprovou que houve desrespeito a alguns princípios constitucionais na condução de tais processos. Foi confirmada a eliminação indevida de candidatos que preenchiam os requisitos para o cargo, em função de suas pretensões salariais e da localidade de moradia do candidato (desrespeito aos princípios da legalidade e impessoalidade – não vinculação ao edital, que não previa a desclassificação em razão da pretensão salarial e segregação dos candidatos em razão de seu domicílio).

12. Diante dos fatos, a equipe de inspeção realizou reunião com os responsáveis pela condução de tais processos, para que estes justificassem as razões de tais condutas. Nessa reunião, restou demonstrado que o que teria motivado os gestores a atuarem em desconformidade com os princípios constitucionais a que estão vinculados seria uma preocupação recorrente da instituição com a alta rotatividade de seus empregados (ver 2º Reger 2011 e Gráfico de Rotatividade; peça 22). Essa preocupação se delineou anteriormente ao exercício de 2010 e ainda está presente na definição das diretrizes gerenciais da instituição. Nesse sentido tem-se o Mapa Estratégico de Gestão-MEG da instituição (peça 23), o qual indica a intenção do Senai-GO de reter pessoas de alto desempenho.



13. Sendo assim, em que pese tenha sido confirmada a violação aos princípios da legalidade e da impessoalidade, restou comprovada a boa-fé dos gestores por meio da constatação das alterações já efetuadas nos procedimentos de contratação desde a recomendação exarada pela CGU em seu Relatório de Auditoria Anual de Contas de 2010. Corrobora esse entendimento o exame acerca da evolução de tais procedimentos realizado pela equipe de inspeção em um dos processos seletivos processados recentemente (processo seletivo n. 389/2012; peça 24). Foram identificados os seguintes avanços:

- a. passou a constar no edital a remuneração para o cargo, não sendo mais exigível do candidato a indicação do salário pretendido e tampouco sendo este desclassificado em razão disso;
- b. o domicílio do candidato não tem mais relevância na análise curricular, não sendo este desclassificado em razão disso;
- c. a análise curricular deixou de resultar em uma pontuação e simplesmente passou a atestar se o candidato atende ou não aos requisitos exigidos; e
- d. a entrevista técnica passou a utilizar-se de conhecimentos, habilidades e atitudes, constantes em uma matriz de responsabilidade e competências, elaborada para cada cargo, para se avaliar o candidato, com base ainda em um nível previamente definido como o desejado para o cargo e uma definição prévia do significado de cada pontuação.

14. Verifica-se que ainda há questões que exigem aprimoramento, mas se nota também que houve um enorme avanço na sistemática adotada em tais procedimentos, em consonância com a recomendação efetuada pelo controle interno em seu Relatório de Auditoria Anual de Contas de 2010. Nesse sentido, as seguintes questões ainda devem ser aprimoradas nos processos seletivos do Senai-GO:

- a. fazer constar, nos autos do processo, a comprovação de todas as inscrições realizadas, assim como de todos os currículos/documentos recebidos do participantes;
- b. informar aos candidatos, nos editais de convocação para o processo seletivo, sobre a programação de todas as etapas do referido processo, as matérias das provas, os meios de divulgação dos resultados e os critérios e pesos utilizados para avaliar os candidatos; e
- c. constar previsão, nos editais do processo seletivo, do direito recursal dos candidatos.

*Constatação 10 – Contratação de prestadora de serviço para desempenho de atividades inerentes a cargo exclusivo do pessoal efetivo, com posterior aprovação em processo seletivo.*

15. Em que pese a CGU ter relatado que constava na documentação do processo seletivo registro a lápis de que uma das candidatas fosse parente de empregada da instituição, tal fato não pode ser observado pela equipe de inspeção. Verificou-se, no entanto, regular aproveitamento do processo seletivo.

16. Frisa-se que se trata do processo seletivo n. 47/2010, destinado à contratação de auxiliar administrativo. Consta no item 7.4 do edital do citado processo que sua validade seria de um ano a contar de data de homologação (peça 25). Nota-se ainda que quatro pessoas foram classificadas e que o primeiro classificado foi contratado no âmbito do próprio processo.

17. Posteriormente, no âmbito do processo seletivo n. 113/2010, houve o aproveitamento do processo seletivo n. 47/2010. Ainda dentro do prazo de validade deste, o segundo classificado daquele foi contratado. Em seguida, no âmbito do processo seletivo n. 199/2010, também dentro do prazo de validade do processo seletivo n. 47/2010, o terceiro classificado deste foi chamado, mas apresentou



declaração de que não tinha interesse em ser contratado pelo Senai-GO. A instituição então chamou a quarta classificada, que, conforme sugere o Relatório de Auditoria Anual de Contas (peça 5), teria sido beneficiada.

18. Assim, em que pese a CGU ter constatado identificação de parentesco entre a candidata no processo seletivo n. 47/2010 e empregada da instituição, houve a preservação da ordem de classificação na contratação. Tal fato indica respeito aos princípios da impessoalidade e da legalidade na referida contratação. Por fim, quanto à existência de critério subjetivo no processo de admissão, os mesmos argumentos apontados pelo controle interno foram objeto de exame na apreciação da constatação n. 9, razão pela qual não são explorados novamente.

#### Constatações relativas ao quadro de cargos e salários.

19. O controle interno identificou algumas irregularidades relacionadas ao ingresso e ao desenvolvimento dos empregados em seus cargos. São questões atinentes ao plano de cargos e salários, tratadas pela CGU nas constatações 17, 18, 20, 21 e 22 do Relatório de Auditoria Anual de Contas do Senai-GO em 2010.

20. As referidas constatações apontaram respectivamente: admissões com enquadramentos distintos do previsto para um mesmo cargo (constatação 17); utilização de critérios diferenciados na promoção dos empregados (constatação 18); reenquadramento/promoção para assunção de atividades específicas (constatação 20); ascensão a outros cargos sem processo seletivo interno (constatação 21); recebimento de remuneração por empregado de carreira em função de direção em discordância com o quadro de salários (constatação 22).

21. Enfim, são questões relacionadas à gestão de pessoas e a um plano de cargos e salários; e não apenas indícios de irregularidades isolados, como apurado pelo controle interno. Desta feita, a equipe de inspeção optou por efetuar um exame em conjunto, sem prejuízo às constatações que exigiram exames pontuais, como se pode verificar adiante, na apreciação do grupo de constatações relativas a “vantagens e (ou) serviços e atividades extras”.

22. A análise do assunto exige um exame dos normativos que vinculam a conduta dos gestores da instituição. Nesse sentido, em ordem hierárquica, pode-se elencar:

- a. os princípios constitucionais explícitos (legalidade, moralidade, impessoalidade, publicidade e eficiência) e implícitos; e
- b. o Regimento Interno (peça 18), elaborado pela Direção Nacional do Senai em 2008, que estabelece:

Art. 41. Compete ao Diretor de cada Departamento Regional;

(...)

e) organizar e submeter, ao Conselho Regional, o quadro de pessoal do Departamento Regional, dentro dos limites orçamentários;

f) admitir, promover e demitir os serventuários do Departamento Regional, mediante aprovação do presidente do Conselho Regional;

g) conceder férias, licenças e aplicar penas disciplinares aos serventuários do Departamento Regional, assim como resolver sobre a movimentação do pessoal, dentro dos quadros funcionais, inclusive no que respeita ao provimento dos cargos e funções de confiança;

h) fixar as ajudas de custo e diárias de seus servidores mediante aprovação do Presidente do Conselho Regional;



23. Enfim, com fulcro em tais regramentos, desde que sejam respeitados os princípios constitucionais que vinculam a administração pública e os limites orçamentários, cada Departamento Regional do Senai tem competência para organizar seu quadro de pessoal e promover as movimentações e gratificações com base em critérios de conveniência e oportunidade.

24. No Regimento Interno, consta ainda dispositivo (art. 43) que programa a criação de um Estatuto dos Servidores do Senai, o qual estabelece os direitos e deveres dos funcionários da entidade em todo o País. No entanto, tal norma, ao que parece (peça 26 e 38), até o momento ainda não foi criada e, portanto, não vincula a atuação dos Departamentos Regionais do Senai.

25. O fato é que em 2010 ainda não existia um Plano de Cargos e Salários. O que existia era apenas um quadro de cargos e salários (peça 27) que sequer foi registrado junto ao Ministério do Trabalho e Emprego. Tal documento havia sido aprovado pela Resolução n. 9/1998 (peça 28) e desde então foi parcialmente aplicado pela instituição.

26. Trata-se de um quadro de pessoal muito simples, com apenas quatro categorias de cargos (administrativa, técnico de nível médio, docente e superior), compreendendo cada categoria um conjunto de cargos. Ou seja, não abrange a complexidade das relações contratuais existentes em uma instituição do vulto do Senai-GO, que atua em todo o estado de Goiás, com estruturas de porte e especialização diversas e variáveis, dependendo de sua localização e dos segmentos industriais a que atendem. Do mesmo modo, não favorece a retenção dos empregados na instituição, uma vez que não prevê a evolução do empregado dentro da instituição (questão, inclusive, que resultou na constatação 9, já tratada no âmbito do presente relatório).

27. Assim, em que pese em 2010 já existir um quadro de cargos e salários em vigência, percebe-se que tal estrutura de pessoal não estava adaptada às necessidades da instituição. Tal conclusão advém de uma análise sistemática das constatações ns. 17, 18, 20, 21 e 22. Paralelamente, esta equipe de inspeção entende que a CGU poderia ter apurado tais questões como sendo uma única irregularidade: omissão dos gestores em razão de não efetuarem ajustes no quadro de cargos e salários, à época em vigor.

28. Tal omissão foi o liame entre a existência de uma estrutura formal e sua aplicação apenas parcial. Nada obstante, deve-se sopesar que, mesmo existindo uma estrutura formalmente em vigor, não existiam regras para a gestão de pessoal formalmente estabelecidas. Assim, com fulcro no disposto no Regimento Interno do Senai, cabia ao Diretor do Departamento Regional definir como tais questões deviam ser geridas.

29. Do mesmo modo, deve-se salientar que, mesmo em 2010 existindo uma estrutura formalmente em vigor, tal estrutura não havia sido registrada junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, de sorte que não vinculava a instituição (Súmula n. 6, TST – “para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente”). Sendo assim, ao não atuar em conformidade com o quadro de cargos e salários, o Diretor do Departamento Regional do Senai-GO não gerou passivos trabalhistas para instituição.

30. Ou seja, sem considerar a já abordada omissão no ajuste do quadro de cargos e salários, o único exame pertinente quanto à atuação dos gestores do Senai-GO, particularmente no que diz respeito à gestão de pessoal agora em exame, seria o respeito aos princípios constitucionais que devem reger suas condutas. Nesse sentido, verifica-se que, no sentido lato, a legalidade foi respeitada, pois que



apenas se desrespeitou um quadro de cargos e salários que o próprio gestor tinha competência para alterar. A impessoalidade não tem como ser contestada, pois que a variação positiva das remunerações se deu em razão de serviços extras prestados pelos empregados em favor da entidade; e até mesmo a variação negativa em função da baixa complexidade/produktividade exigida pelos empregados para realização de determinados serviços.

31. Quanto à moralidade e a publicidade na gestão de pessoas não há elementos para que se questione a atuação do gestor. Por fim, no que diz respeito aos princípios da eficiência, economicidade, razoabilidade e proporcionalidade, pode-se concluir que tais princípios não foram prejudicados pelas condutas dos gestores relatadas nas constatações efetuadas pela CGU, relacionadas à observância do quadro de cargos e salários.

32. Por fim, importa destacar que durante a auditoria da CGU a instituição informou que estava trabalhando para concluir o projeto de revisar e atualizar o quadro de cargos e salários existente (ver peça 5; constatação n. 18; manifestação da unidade de julho de 2011). Com efeito, diante das diversas recomendações exaradas pelo controle interno em seu Relatório de Auditoria Anual de Contas (peça 5), a instituição optou por efetuar um estudo mais aprofundado e somente o aprovou ao final de 2012 (peça 29).

33. Não se trata mais de apenas um quadro de cargos e salários, mas de um complexo Plano de Cargos, Carreira e Salários. Tal normativo passou a vigor em 1º de janeiro de 2013 e, segundo informações dos gestores do Senai-GO está em estudo sua homologação pelo Ministério do Trabalho e Emprego ainda no primeiro semestre de 2013.

34. Ressalta-se que esta equipe de inspeção presenciou uma apresentação acerca do novo Plano de Cargos, Carreira e Salários, na qual foram argüidas diversas questões abordadas pela CGU em seu Relatório de Auditoria Anual de Contas de 2010. Desta feita, pode-se afirmar que tal instrumento é um divisor de águas na gestão de pessoal da instituição. Cabe ainda frisar que o Senai-GO informou que, previamente à aprovação do novo plano, o submeteu à CGU, a qual aquiesceu com o referido projeto. Destaca-se ainda que o Senai-GO informou que está implantando sistemas informatizados para o controle deste novo plano, o que auxiliará a obediência às normas de pessoal da instituição.

#### Constatações relativas a vantagens e (ou) serviços e atividades extras.

35. O controle interno identificou alguns indícios de irregularidade relacionados a vantagens e (ou) serviços e atividades extras efetuados pelos empregados do Senai-GO à instituição. Tais ocorrências foram objeto das constatações 14, 16, 17, 20, 22, 23, 24 e 25 do Relatório de Auditoria Anual de Contas de 2010 (peça 5).

36. As referidas constatações apontaram respectivamente: auxílio especial, por serviços extracontratuais, com risco de gerar passivo trabalhista (constatação 14); gratificações especiais em função de maior dedicação, acúmulo de serviços ou substituição, em desconformidade com as normas da instituição e com os princípios da isonomia e da impessoalidade (constatação 16); admissão de empregados com enquadramentos distintos do previsto para um mesmo cargo (constatação 17); reenquadramento compensatório por função/atribuição exercida (constatação 20); fixação de remuneração de empregado de carreira, em função de direção, em discordância com o quadro de salários (constatação 22); e serviços prestados relativos a instrutoria e processos seletivos, sem respaldo contratual (constatações 23, 24 e 25).

37. Enfim, são questões vinculadas ao pagamento de adicionais no âmbito da gestão de pessoas. Tem relação ainda com o quadro de cargos e salários à época vigente na instituição e (ou) com a relação contratual existente entre a entidade e o empregado. Desta feita, tais constatações serão



tratadas pontualmente, sendo que alguns pontos se interligam com a análise já efetuada acerca do plano de cargos e salários.

*Constatação 14 - Auxílio especial, por serviços extracontratuais, possibilitando passivo trabalhista.*

38. Trata-se de pagamento efetuado ao empregado inscrito sob a matrícula n. 146 (auxiliar administrativo) em razão de exercer a função de coordenação e supervisão de atividades esportivas na Escola Senai Roberto Mange, em Anápolis, nos finais dos expedientes e aos sábados e domingos. Com efeito, atribuição foi conferida ao empregado desde antes de 1999, conforme documentos constantes em sua ficha funcional. Consta no Relatório de Auditoria Anual de Contas de 2010 que a entidade, atendendo à recomendação do controle interno, anunciou que iria suspender o referido pagamento e adotar outra solução.

39. Ao examinar a ficha financeira do empregado, nota-se que o pagamento amparado em tal rubrica cessou em julho de 2011, assim como informado no Relatório de Auditoria Anual de Contas de 2010. Em consulta aos gestores da instituição, esta equipe foi informada de que o Senai contratou outra pessoa para a execução da citada função, assumindo o incremento dos custos em sua folha de pagamento.

40. Enfim, resta configurada a irregularidade, pois que pode ter gerado passivo trabalhista à instituição. Ou seja, uma vez que o empregado exercia tal atividade fora do seu horário de expediente e a gratificação percebida era inferior a 40% do seu salário (conforme análise de sua ficha financeira), em até cinco anos após o término do pagamento pela realização de tal atividade persiste a possibilidade de o empregado ajuizar ação trabalhista em desfavor da instituição.

41. Quanto ao fato de a função não ter respaldo contratual, esta equipe diverge da opinião do controle interno, pois que se trata de atividade exercida sob a assunção de gratificação. Enfim, a questão é pontual e remonta apenas sob a possibilidade de geração de passivo trabalhista à entidade. Nada obstante, tal fato não mais persiste como relatado.

*Constatação 16 - Gratificações especiais em função de maior dedicação, acúmulo de serviços ou substituição, em desconformidade com as normas da instituição e com os princípios da isonomia e da impessoalidade.*

42. Em suma, os pagamentos em questão foram efetuados a empregados que se destacaram no desempenho de atividades extras (nos recrutamentos e na secretaria da direção), complexas (em tecnologia da informação) ou atípicas (no controle de qualidade). Isto se confirma nas anotações e documentos encontrados nas pastas funcionais selecionadas como amostra pela equipe de inspeção. Frisa-se que, mesmo entendendo regulares tais pagamentos, a entidade os interrompeu (Ordem de Serviço 2/2011 – COAD; peça 31), de sorte a atender às recomendações do controle interno.

43. Dos procedimentos realizados, cabe destacar que o empregado registrado sob a matrícula n. 861, percebeu duas gratificações no exercício de 2010 por atuar como Representante da Direção no Sistema de Gestão de Qualidade. O ato concessório (peça 30) lhe concedia apenas uma gratificação por cada exercício. No entanto, quanto à segunda gratificação recebida no ano de 2010, consta nos documentos de sua pasta funcional que a referida vantagem foi paga a título de adiantamento. Enfim, a decisão de efetuar adiantamento de vantagem, a pedido do empregado, está no campo da discricionariedade do gestor de uma entidade de direito privado, como o Senai-GO, e, em função da pequena materialidade do valor adiantado, a questão não foi objeto de aprofundamento por parte desta equipe de inspeção.



44. Quanto ao empregado de matrícula 1667, frisa-se que este recebeu gratificação por substituir o titular do cargo de secretário escolar. Trata-se de gratificação amparada por orientação jurisprudencial do TRT. Quanto ao montante do valor arbitrado, nota-se que foi inferior ao previsto no art. 15 do Regulamento Interno de Pessoal (peça 32). Nada obstante, considera-se que, como à época não havia um Plano de Cargos, Carreira e Salários devidamente elaborado, aplicado e registrado junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, apesar de o fato ferir o princípio da legalidade estrita (no que diz respeito ao Regimento Interno de Pessoal), tem amparo nos princípios da eficiência e da economicidade.

45. No que diz respeito a diversos outros empregados da entidade que receberam gratificação em razão de atuarem, além de suas atividades corriqueiras, como agentes do Sistema de Gestão de Qualidade (peça 33), tais vantagens decorrem da Portaria n. 9/2009 (peça 34). Com efeito, ao examinar a documentação que lhes conferia tal atribuição e que comprovava a atuação de tais empregados nessas atividades, restou caracterizada a legitimidade dos pagamentos efetuados.

46. Especificamente, quanto à indicação do controle interno de que tais pagamentos não poderiam ocorrer pelo fato de os serviços ocorrerem durante a jornada de trabalho usual dos empregados e em razão de as referidas funções não estarem previstas para os cargos que os empregados ocupam, o posicionamento desta equipe de inspeção diverge do controle interno. Isso porque alguns empregados prestaram serviços atrelados ao Sistema de Gestão de Qualidade e outros não, de modo que os que prestaram devem ser remunerados com base no princípio da igualdade, sabiamente enunciado por Rui Barbosa (tratar os iguais de forma igual e os desiguais de forma desigual, à medida de suas desigualdades).

47. No mesmo sentido, considerando que o quadro de cargos e salários à época vigente não vinculava o Senai-GO, questão já abordada neste relatório (constatações relativas ao quadro de cargos e salários), esta é a interpretação que deve ser dada em razão do art. 461 da CLT (sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 anos).

48. Além disso, o fato de não haver previsão de tal função para os cargos dos agentes do Sistema de Gestão de Qualidade não pode ser óbice à decisão do gestor de aumentar a eficiência de seus gastos com pessoal e, conseqüentemente, proporcionar maior economicidade à instituição. Tal concepção engessaria toda a administração da entidade e implicaria na necessidade de se contratar agentes externos para uma função temporária, mas recorrente. Enfim, trata-se de um ato discricionário da entidade, que quando amparado pelos princípios da razoabilidade, proporcionalidade, economicidade e eficiência é plenamente justificável.

*Constatação 17 – Admissão de empregados em níveis/referências distintos do previsto para um mesmo cargo.*

49. Conforme já discutido em tópico anterior, em 2010, a falta de um autêntico e completo plano de cargos e salários, que inclusive regulasse sobre o ingresso e o enquadramento inicial dos empregados, deu margem à ampla discricionariedade do gestor, com risco à observância dos princípios da isonomia e da impessoalidade.

50. Ocorrem, no entanto, duas situações atenuantes, a par da argumentação repisada pela entidade à equipe de inspeção em resposta aos questionamentos efetuados (necessidade de adequação das remunerações iniciais dos cargos ao praticado no mercado e às potencialidades de cada candidato – ver peça 35): à época não havia vedação expressa e específica quanto à admissão de pessoal em níveis



e salários distintos, para um mesmo cargo; e a implantação de um novo Plano de Cargos, Carreira e Salários com a diretriz de, em regra, para todos os cargos, admitir enquadrando os empregados no nível inicial, de sorte a criar atrativos para o desenvolvimento da carreira na instituição.

51. De todos os empregados elencados pelo controle interno, apenas dois empregados possuem salários fora das faixas de referência delimitadas por valores mínimos e máximos constantes no quadro de salários da entidade. São empregados matrículas sob os ns. 2004 e 2007, enquadrados em patamar inferior ao nível inicial do cargo de assistente técnico, que ingressaram percebendo R\$ 754,87 e R\$ 765,21, respectivamente. Ao que parece, em uma análise superficial, as ocorrências mais questionáveis seriam exatamente aquelas mais econômicas para o Senai-GO.

52. Nada obstante, a empregada de matrícula 2004, cuja qualificação era superior à exigida, foi admitida a título de experiência e, por não atender às expectativas no desempenho do seu trabalho (uma vez que deixou de cumprir normas e procedimentos de segurança), foi dispensada. Além disso, a empregada foi contratada para cumprir um regime de apenas 20 horas semanais, o que reduzia a remuneração que lhe seria devida, se comparada com às cargas horárias de 30 e 40 horas semanais constantes no quadro de salário à época vigente. O empregado de matrícula 2007, diferentemente, firmou contrato de trabalho para perceber salário de R\$ 2.550,70, o que indica anotação equivocada por parte do controle interno. Desta feita, as questões levantadas pela CGU desaparecem quando tais análises são realizadas.

*Constatação 20 - Reenquadramento compensatório por função/atribuição exercida.*

53. No Relatório de Auditoria Anual de Contas de 2010 (peça 5), o controle interno indica que houve reenquadramento de empregado em razão do exercício de atividades inerentes à coordenação de estágio e prática profissional. Segundo aponta a CGU, tal opção resultaria em dano à instituição, pois que mesmo após o término do exercício da atividade permaneceria com a contraprestação equivalente à execução da atividade.

54. Considera-se tal ocorrência uma conseqüência natural do deficiente e incompleto quadro de cargos e salários então vigente, em que uma de suas maiores lacunas era relativa às funções gratificadas, previstas de forma muito sumária e insuficiente para a multiplicidade e complexidade do quadro de recursos humanos do Senai-GO. No entanto, como já relatado no presente relatório, houve recentemente a criação de novo e complexo Plano de Cargos, Carreira e Salários. Ou seja, a situação fática mudou drasticamente.

55. Talvez a mudança mais significativa entre a situação existente em 2010 e a atual seja a que trata desta questão: enquanto o “plano” anterior previa, no Anexo V da Resolução 9/98-CR (peça 27), apenas três funções para o Senai-GO (gerente, diretor de escola e motorista do conselho regional), o atual (peça 29) prevê, em seu art. 37, cargos em comissão destinados às atribuições de direção, chefia e assessoramento, podendo recair ou não em empregados do Senai-GO.

56. Ressalta-se que os cargos em comissão ainda não estão definidos e que serão relacionados no Anexo VI do novo Plano de Cargos, Carreira e Salários. Similarmente, a remuneração dos cargos em comissão e a gratificação de função (parcela da remuneração do cargo em comissão para o empregado que o exerce), tratados no art. 38 do referido documento, ainda não estão definidas e constituirão o Anexo VII do novo Plano de Cargos, Carreira e Salários.

57. Nota-se ainda que atualmente, diferentemente do que apurado pelo controle interno em 2010, os cargos são reconhecidamente multifuncionais e abrangem várias funções (atribuições) dentro do seu grupo ocupacional (ver Anexo II do Plano de Cargos, Carreira e Salários; peça 29).



58. Enfim, tais regras, juntamente com as que tratam das formas de provimento dos cargos (arts. 2º a 10º), estabelecem parâmetros para a gestão dos recursos humanos da entidade, reduzindo o risco da reincidência de reenquadramento compensatório por função/atribuição exercida.

*Constatação 22 - Fixação de remuneração a empregado de carreira em função de direção em discordância com o quadro de salários.*

59. A discussão tem como palco a fixação da remuneração do diretor regional do Senai-GO. Nada obstante, refere-se à compatibilidade de adicionais por tempo de serviço e de produtividade com o quadro de cargos e salários vigente em 2010.

60. Consta nos autos que houve o pagamento na rubrica “diferença salarial” relativa a adicional por tempo de serviço previsto no Regimento Interno de Pessoal, art. 49 (4% por biênio de efetivos serviços prestados, aplicável a partir do ano 1987; peça 32). A mesma questão é suscitada sobre o adicional de produtividade (5% sobre o salário base). Tais adicionais são pagos a todos os empregados da instituição em função de acordo coletivo. O adicional por tempo de serviço, no entanto, não é aplicável aos empregados que ingressaram após 2003 (Resolução n. 6/2003; peça 36) e, relativamente, aos empregados que o recebem é pago sob a rubrica de “DUÊNIO – ART 49 RIP”.

61. O cerne da questão assenta-se na compatibilidade de tais adicionais com o quadro de cargos e salários à época vigente. Neste particular, frisa-se que o fato de haver um quadro de salários não impede a existência de outras vantagens. Cabe, portanto, tão somente avaliar a razoabilidade e proporcionalidade de tais adicionais.

62. Com efeito, não é razoável avaliar tal questão com base na estrutura de pessoal existente no Senai-GO em 2010, pois que como anteriormente relatado no presente relatório foi alterada pelo novo Plano de Cargos, Carreiras e Salários (situação fática completamente distinta). Nesse sentido, nota-se que, conforme informado pelos gestores, mesmo após negociações com os representantes dos empregados da instituição, a administração do Senai-GO não conseguiu retirar o adicional de produtividade. Quanto ao adicional por tempo de serviço, em 2003 (Resolução n. 6/2003; peça 36) tal questão foi revisada por meio de acordo coletivo, mantendo-se o adicional para os empregados da instituição cujo vínculo já existia naquele momento (incorporação ao salário) e o extinguindo para os que fossem admitidos a partir de 1/1/2004.

63. Enfim, apesar da qualidade do novo Plano de Cargos, Carreira e Salários, há ainda questões referentes à transição entre a antiga e a nova realidade que não puderam ser alteradas em razão de direitos adquiridos e incorporações salariais amparadas pela legislação pátria. Nada obstante, percebe-se um horizonte em que a gestão de pessoal na entidade esteja mais alinhada aos princípios constitucionais a que a entidade se vincula.

64. A CGU aborda também em seu Relatório de Auditoria Anual de Contas de 2010 o fato de que o cargo de diretor regional pode ser exercido por qualquer cidadão. Defende a tese de que o cargo de diretor regional é uma função, o que sujeita o empregado vinculado ao quadro de cargos da instituição nesta função, quando da percepção de tais adicionais, a uma base de cálculo diferente da do salário base do cargo de diretor. Enfim, a base de cálculo seria a do cargo originário e não do cargo de diretor regional.

65. O Senai-GO, em oposição, entende que o diretor regional do Senai-GO recebe tais gratificações, no referido formato, há mais de dez anos e que, portanto, em sintonia com a súmula 372, I, do TST, o salário base de diretor regional da instituição já foi incorporado a seu cargo, assistindo-lhe o direito de percebê-lo, assim como dos adicionais aplicados sobre este.



66. Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira (Súmula n. 372, I, TST).

67. Com efeito, trata-se de empregado de carreira do Senai-GO desde 1969. Além disso, desde 1983, atua como diretor regional da instituição. Portanto, a posição desta equipe de inspeção é que, quanto à remuneração do diretor regional e a constatação n. 22 do Relatório de Auditoria Anual de Contas de 2010, os argumentos do Senai-GO devem ser acatados.

68. O controle interno ressalta ainda que para o diretor regional houve o pagamento de diferença salarial na rubrica 310 nos meses de janeiro, abril, julho e novembro de 2010 (pagos trimestralmente, em vez de anualmente, por solicitação do próprio diretor regional). Frisa-se que, após a análise da ficha financeira de diversos outros empregados, verificou-se que tais pagamentos são usualmente feitos mensalmente. Isso justifica, inclusive, o pagamento da vantagem em rubrica distinta da dos demais empregados. Reconhece-se, portanto, que a trimestralidade, em vez da mensalidade de tais pagamentos, é privilégio particular do diretor regional. Nada obstante, tal fato não gera prejuízos ao Senai-GO, uma vez que a sua proporcionalidade anual é respeitada.

*Constatação 23, 24 e 25 - Serviços prestados relativos a instrutoria e processos seletivos, sem respaldo contratual.*

69. Foi questionada pela CGU a legitimidade ou a adequabilidade de rubricas na folha de pagamento para remunerar os empregados quando ministram aulas, aplicam ou fiscalizam provas e prestam serviços de ensino médio tecnológico (estes na prática correspondem também a aulas ministradas). Tais pagamentos poderiam implicar em: (a) remuneração indevida quando a atividade é exercida no horário de trabalho e faz parte das atribuições do cargo; (b) desvio de função, quando não integra as atribuições do cargo; e (c) forma indevida de pagamento, quando não realizada durante a jornada de trabalho usual.

70. A par da correlação com a falta de estruturação do plano de carreira da entidade em 2010, as ocorrências deram-se de modo excepcional, considerando limitações do mercado em atender às demandas da instituição e o teor dos ofícios circulares (peça 37) que facultam tais pagamentos. Ademais, ao viabilizar que empregados experientes atuem como instrutores de cursos, a instituição aproveita melhor seu quadro de servidores efetivos.

71. Enfim, ao possibilitar os próprios empregados atuarem como facilitadores, monitores ou instrutores de cursos presenciais ou à distância, a praxe administrativa manifesta a aplicação dos princípios da eficiência e da economicidade. Até porque a gestão de competência da entidade previamente identifica os talentos, as aptidões e as experiências de seus empregados. Ou seja, há na instituição todo um processo de certificação desses empregados, de sorte a facilitar o processo de transmissão e multiplicação do conhecimento.

72. Não foram questionados pagamentos por serviços não executados, de forma que para cada pagamento houve a prestação de um serviço, não tendo ocorrido prejuízo aos cofres do Senai ou gestão temerária de seus recursos financeiros e humanos.

## **CONCLUSÃO**

73. Em suma, boa parte das irregularidades detectadas pelo controle interno nas contas relativas ao exercício de 2010 do Senai-GO estavam relacionadas à inexistência de um plano de carreira abrangente e estruturado, suficiente para atender ao diversificado e complexo quadro de recursos humanos da entidade. Esta é a realidade que sobressai.



74. Embora o relatório da CGU não tenha compreendido ou abordado a gestão da entidade em 2010 nesse sentido, a sua atuação, apontando as muitas irregularidades de forma pontual e orientando a entidade, fomentou o preenchimento de tal lacuna (inexistência de um completo e efetivo plano de cargos e salários). Trata-se da causa maior das irregularidades apuradas, no entanto, depois de aprofundado estudo acerca de suas necessidades, o Senai-GO implantou no início do ano em curso um legítimo e completamente novo Plano de Cargos, Carreira e Salários.

75. Em vista disso, tendo a entidade previamente ao julgamento de suas contas atacado a causa da maior parte das irregularidades, afasta-se a hipótese de julgamento pela irregularidade das contas. Frisa-se ainda, que restou configurada a boa-fé dos gestores e remanescem apenas poucas ocorrências com ressalvas.

76. Por fim, uma vez que algumas questões foram solucionadas previamente a realização da inspeção por meio de recomendações exaradas pelo controle interno, deve-se alertar ao Senai-GO que as observe (constatações 12, 13 e 15). No mesmo sentido, a necessidade de instrumentalizar a unidade de auditoria interna da entidade deve ser frisada (constatação 32).

77. Além disso, considerando que grande parte dos indícios de irregularidade se adere à inexistência, no exercício de 2010, de um completo e efetivo plano de cargos e salários (constatações 17, 18, 20, 21 e 22), cabe alertar à entidade para que conclua o processo de elaboração dos anexos VI e VII do Plano de Cargos e Salários recentemente elaborado. Do mesmo modo, no que diz respeito aos processos de admissão de pessoal e (ou) pagamentos de vantagens (constatações 5, 9, 10, 14, 16, 23, 24 e 25), mesmo que os indícios de irregularidade tenham sido elididos, ou até mesmo saneados pelas ações do Senai-GO desde que foram identificados, importa recomendar à entidade que implemente alguns aprimoramentos, conforme disposto no item 56 da presente instrução.

## **PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO**

78. De todo o exposto, sugere-se a remessa dos autos à relatoria, passando-se antes pelo órgão ministerial, com a seguinte proposta de mérito:

78.1. julgar regulares com ressalva as contas de Paulo Afonso Ferreira (CPF 117.159.951-04), Pedro Alves de Oliveira (CPF 021.568.811-20) e Paulo Vargas (CPF 037.237.201-53), dando-lhes quitação, com fundamento nos arts. 1º, inciso I; 16, inciso II; 18 e 23, inciso II, da Lei nº 8.443/92;

78.2. dar ciência ao Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – Departamento Regional de Goiás (Senai-GO) da necessidade de adoção de medidas que lhe assegurem melhor planejamento, segurança jurídica, controle e gestão de pessoal, tais como:

78.2.1. observar as recomendações oriundas do controle interno, inclusive as emanadas sobre as contas do exercício de 2010;

78.2.2. instrumentalizar a sua unidade de auditoria, dotando-a de recursos suficientes para o acompanhamento tempestivo do cumprimento das suas próprias recomendações internamente;

78.2.3. concluir o processo de elaboração dos anexos VI e VII do Plano de Cargos e Salários e cumprir o cronograma planejado para alcançar sua plena eficácia; e

78.2.4. aprimorar seus processos seletivos, adotando medidas tais como: (i) fazer constar, nos autos do processo, a comprovação de todas as inscrições realizadas, assim como de todos os currículos/documentos recebidos dos participantes; (ii) informar aos candidatos, nos editais de convocação para o processo seletivo, sobre a programação de todas as etapas do referido processo, as matérias das provas, os meios de divulgação dos resultados e os critérios e pesos utilizados para avaliação; e (iii) constar previsão, nos editais do processo seletivo, do direito recursal dos candidatos;



78.3. encaminhar cópia deste Acórdão, bem como do Relatório e do Voto que o fundamentam, à Diretoria Nacional do Serviço de Aprendizagem Industrial (Senai-DN), recomendando-lhe estudos que visem à edição de normas gerais sobre plano de cargos e salários em todo o sistema; e, se efetivamente não existir, à implantação do estatuto dos funcionários do Senai, conforme previsto no art. 43 do seu Regimento;

78.4. arquivar o presente processo.

À Consideração superior.

Secex-GO, em 16 de abril de 2013.

*(assinado eletronicamente)*

CHRYSYTIAN GUIMARÃES VAZ DE CAMPOS  
AUFC matr. 8671-1

*(assinado eletronicamente)*

JOSIR ALVES DE OLIVEIRA  
AUFC matr. 2939-4