

**RESOLUÇÃO Nº 374/2009**

**O CONSELHO NACIONAL DO SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL**, de acordo com o parecer da comissão técnica que o integra, apreciado na reunião plenária, em 31 de março de 2009,

**Considerando** a experiência inédita e exitosa da Resolução nº 241/2005, que aprovou as normas de Processo Seletivo para Contratação dos Empregados do SENAI, comum a quase todas as Entidades que compõem o chamado Sistema "S", para aplicação em âmbito nacional;

**Considerando** que o Acórdão 2305/2007 do Tribunal de Contas da União, ao tempo que não acolheu a representação contra a mencionada Resolução nº 241/2005, fez recomendações sobre o seu teor que traduzem visão daquele órgão sobre o processo seletivo da Entidade;

**Considerando** que a dinâmica do processo de recrutamento e seleção, como processo vivo, ativo e complexo, requer constantes aperfeiçoamentos na busca da composição de um corpo técnico eficaz para o SENAI como o utilizado pelo mercado de trabalho;

**Considerando**, ainda, a proposta consensual do grupo técnico dos Serviços Sociais Autônomos, resultante de apurados estudos com vistas à aprimorar os métodos do processo de contratação de empregados, conferindo maior transparência, agilidade e eficiência aos seus resultados;

**RESOLVE:**

**Art. 1º** - Fica aprovado o Regulamento de Processo Seletivo para a contratação de empregado do SENAI, nos termos do ANEXO ÚNICO, parte integrante desta Resolução.

**Art. 2º** - O Regulamento aprovado por esta Resolução entrará em vigor em 1º de julho de 2009, não se aplicando ao processo seletivo cuja fase de recrutamento tenha sido iniciado antes de sua vigência, o qual continuará regido pela Resolução nº 241/2005.

**Art. 3º** - Revogam-se as disposições em contrário.

Registre-se, dê-se ciência e cumpra-se.

Brasília, 31 de março de 2009.

  
Armando de Queiroz Monteiro Neto  
Presidente do Conselho Nacional do SENAI

**ANEXO ÚNICO DA RESOLUÇÃO Nº 374/2009**

**TÍTULO I**  
**DAS NORMAS GERAIS**

Art. 1º - Este Regulamento estabelece normas gerais sobre processo seletivo para contratação, no âmbito do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI, de empregados regidos pelas leis trabalhistas.

Art. 2º - O processo seletivo tem por objetivo atender à necessidade de serviço e selecionar profissionais qualificados, observado o padrão de mercado e a busca pela eficiência da Entidade, sendo vedada, em obediência aos princípios da moralidade e da impessoalidade, a ocorrência de práticas como nepotismo, tráfico de influência, apadrinhamento, troca de favores, bem como as discriminações previstas no art. 7º da Constituição Federal.

Art. 3º - Toda contratação de empregados será precedida de processo seletivo, ressalvadas as hipóteses previstas neste Regulamento.

Art. 4º - O processo seletivo será composto de uma fase de recrutamento e outra de seleção propriamente dita.

**TÍTULO II**  
**DO PROCESSO SELETIVO**

**CAPÍTULO I**  
**DO RECRUTAMENTO**

Art. 5º - O recrutamento é a fase do processo em que se buscam candidatos para participar da etapa de seleção, conforme perfil delineado pela área requisitante.

Parágrafo único. Um recrutamento poderá envolver empregados da própria Entidade, candidatos empregados de outros serviços sociais autônomos ou do mercado de trabalho.

Art. 6º - Para os fins deste Regulamento, considera-se:

I - RECRUTAMENTO EXTERNO - quando a busca dos candidatos é realizada fora do âmbito da Entidade;

II - RECRUTAMENTO INTERNO - quando a busca dos candidatos é realizada entre:

- a) os empregados de serviços sociais autônomos; ou
- b) os empregados da própria Entidade.

§ 1º O Recrutamento Externo deverá ser adotado como regra.

§ 2º A hipótese prevista no inciso II, alínea "a" dependerá de termo de ajuste entre as entidades interessadas, observado o caput do artigo 15.

§ 3º O recrutamento interno previsto no inciso II, "b" deverá observar as condições do artigo 16 deste Regulamento.

Art. 7º - O recrutamento externo será divulgado por anúncio em jornal de grande circulação local e/ou nacional, podendo, adicionalmente, ser divulgado na internet, em instituições de ensino ou através de outros meios próprios, tais como cadastros de agências especializadas em recrutamento de recursos humanos ou utilização de consultoria especializada.

Parágrafo único. O anúncio poderá, desde que justificado, limitar a quantidade de participantes, desde que esta limitação não seja inferior a 10 (dez) candidatos por vaga.

Art. 8º - O recrutamento interno na hipótese do inciso II, alínea "b" do art. 6º será divulgado por meio de avisos em locais próprios da Entidade e por meios eletrônicos quando houver, podendo ser utilizados, adicionalmente, outros canais de comunicação.

Parágrafo único. O recrutamento interno previsto no inciso II, alínea "a" do art. 6º será divulgado na página da internet da Entidade, observando o que mais dispuser o termo de ajuste.

Art. 9º - No recrutamento para contratação de empregados por prazo determinado, observado o art. 16, poderá ser adotado rito célere e simplificado, com divulgação por meio de publicação de anúncio em jornal ou na internet.

§ 1º A divulgação do recrutamento prevista no caput, alternativamente, poderá ser feita por meio de instituições de ensino ou em outros meios próprios, tais como cadastros de agências especializadas em recrutamento de recursos humanos ou utilização de consultoria especializada, desde que haja a participação de, no mínimo, 5 (cinco) candidatos por vaga.

§ 2º A alternativa prevista no parágrafo anterior ficará prejudicada caso não haja a participação do número mínimo previsto, passando a ser obrigatória a divulgação na forma do caput.

### **Seção Única - Do Cadastro de Talentos**

Art. 10 - O recrutamento poderá ser feito em cadastros de talentos da Entidade, desde que sejam observadas as seguintes condições:

I - publicação de anúncio em jornal de grande circulação local e/ou nacional comunicando a abertura e prazo de inscrições no cadastro de talentos, a sua validade e a indicação da página da internet onde o interessado poderá se habilitar ao cadastramento;

II - A página da internet deverá indicar os cargos para os quais estão abertas as inscrições para o banco de talentos, com os respectivos pré-requisitos de escolaridade, experiência profissional e conhecimentos específicos;

III - O aviso na internet poderá indicar o número máximo de inscritos que serão cadastrados para determinada vaga, devendo ser observada, neste caso, a ordem de inscrição, o atendimento aos pré-requisitos e o mínimo de 10 (dez) candidatos inscritos por vaga de cadastro;

IV - Será divulgado pela internet a listagem das pessoas que preencheram os pré-requisitos e estão cadastradas e habilitadas para participar de processo seletivo, quando houver;

V - A validade do cadastro não poderá ultrapassar 12 (doze) meses da data da divulgação dos cadastrados, findo o qual perderá seus efeitos.

Art. 11 - A existência do cadastro de talentos dispensa a publicação de anúncio em jornal na ocasião em que for aberto o processo seletivo para preenchimento de determinada vaga onde hajam candidatos cadastrados.

§ 1º O Gestor, independentemente da existência do cadastro de talentos, poderá publicar anúncio em jornal no momento da abertura do processo seletivo.

§ 2º O anúncio em jornal local e/ou nacional será obrigatório sempre que no cadastro de talentos não estiver o mínimo de 10 (dez) candidatos cadastrados para vaga a ser preenchida.

Art. 12 - O cadastro de talentos não obriga a Entidade a realizar o processo seletivo durante sua vigência. Entretanto, uma vez autorizado o processo seletivo, os cadastrados para o cargo serão convidados a participar.

### **CAPÍTULO II** **DA SELEÇÃO**

Art. 13 - Seleção é a fase do processo referente à análise e avaliação das competências dos candidatos, considerando dois ou mais dos seguintes procedimentos:

análise curricular, provas de conhecimentos, provas técnicas, provas práticas, teste, dinâmicas de grupo e entrevistas.

§ 1º Os procedimentos e os critérios de avaliação deverão ser adequados ao perfil exigido pelo cargo e previamente informados ao candidato.

§ 2º Não poderão ser aplicados procedimentos nem critérios diferenciados entre os candidatos participantes do mesmo processo seletivo.

### **CAPITULO III**

#### **DAS CONTRATAÇÕES ESPECIAIS**

Art. 14 - O preenchimento de vagas independerá da realização de processo seletivo nos seguintes casos:

- I - nas contratações destinadas a preencher cargos/funções de confiança;
- II - nos casos de urgência para o atendimento de situações comprovadamente imprevisíveis, em que não haja tempo hábil para se realizar o processo seletivo, ficando esse contrato limitado a 6 (seis) meses de duração ou até a conclusão do processo seletivo, o que ocorrer primeiro;
- III - na contratação de profissional de notória especialização, assim entendido aquele cujo conhecimento específico dos serviços sociais autônomos ou conceito no campo de sua especialidade, decorrente de desempenho anterior, estudos, experiências, publicações, permita inferir que o seu trabalho é o mais adequado ao pleno desempenho das funções a serem exercidas.

Parágrafo único. As contratações previstas nos incisos II e III serão precedidas de justificativas circunstanciadas e da autorização do Gestor competente.

### **CAPÍTULO IV**

#### **DO PROCEDIMENTO**

Art. 15 - O processo seletivo será iniciado a partir de solicitação de contratação da área competente, que deverá justificar a sua necessidade, descrever o perfil exigido e propor os métodos de recrutamento e seleção que serão utilizados, dentre aqueles previstos neste Regulamento.

§ 1º A descrição do perfil deverá contemplar as seguintes informações:

- I - escolaridade exigida;
- II - experiência profissional;
- III - conhecimentos específicos;
- IV - as principais atividades do cargo, vaga ou função.

§ 2º Autorizada a contratação pelo Gestor, proceder-se-á ao recrutamento e à seleção na forma e métodos em que foram aprovados.

Art. 16 - No recrutamento interno além dos requisitos do artigo 15, deverá conter a justificativa circunstanciada do Gestor quanto ao universo da seleção.

§ 1º Poderão participar do processo seletivo interno os candidatos empregados na própria entidade que atendam as seguintes condições, cumulativamente:

I - contar com, no mínimo, 2 (dois) anos de emprego na entidade na data da divulgação do recrutamento;

II - ter perfil adequado à vaga.

§ 2º Caso não se apresentem no mínimo 3 (três) candidatos que atendam às condições do parágrafo anterior, o recrutamento se dará na forma do art. 7º.

## **CAPITULO V** **DA HABILITAÇÃO**

Art. 17 - Para a habilitação no processo seletivo exigir-se-á dos interessados documentação compatível com a natureza do cargo pretendido.

Parágrafo único. A documentação relativa à qualificação técnica do candidato deverá comprovar sua aptidão para desempenho de atividade pertinente e compatível com as características do emprego objeto do processo seletivo, tais como, diplomas, certificados, títulos ou outros documentos comprobatórios.

## **TÍTULO III** **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

Art. 18 - A elaboração, a organização e a execução do processo seletivo poderão ser realizadas por empresa especializada, desde que respeitados os preceitos deste Regulamento.

Art. 19 - A área responsável da Entidade poderá expedir instruções sobre procedimentos operacionais para execução dos processos seletivos previstos neste Regulamento.

Art. 20 - Poderá haver aproveitamento de candidatos selecionados em processo seletivo anterior, no prazo de até 24 meses, desde que previsto no anúncio e observada a ordem de classificação.

## Identificação interna do documento SC7P8UY5Z2-CXNQZNU2



Nome do arquivo:

2.\_RESOLU\_\_O\_N\_\_374\_de\_2009\_-\_Processo\_Seletivo.pdf\_202311  
171619312509935.pdf

Data de vinculação ao processo: 17/11/2023 16:19

Autor: Tania Rubia da Silva Laurentino (tania.laurentino)

Processo: 1503879