

---

# Relatório de Gestão e Sustentabilidade

---

## 2013

**FIEP**  
**SESI**  
**SENAI**  
**IEL**



---

# DIRETORIA DA FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO PARANÁ

**Gestão 2011/2015**

## **Presidente**

Edson Luiz Campagnolo

## **Vice-Presidentes**

Aurélio Sant'Anna

Carlos Walter Martins Pedro

Claudio Petrycoski

Edson Luiz Schmitz

Evaldo Kusters

Helio Bampi

Jorge Szabli Junior

Marco Antonio Galassini da Silva

Nelson Roberto Hübner

Osmar Ceolin Alves

Ramon Andrés Doria

Rommel Barion

Roni Junior Marini

Sidney Paciornick

Valter Luiz Orsi

## **Secretários**

### **1º Secretário**

Marcelo Ivan Melek

### **2º Secretário**

Claudio Grochowicz

### **3º Secretário**

Joaquim Cancela Gonçalves

## **Tesoureiros**

### **1º Tesoureiro**

Adilson Cozendey Filipaki

### **2º Tesoureiro**

José Georgevan Gomes de Araújo

### **3º Tesoureiro**

Itamar Carlos Ferreira

## **Diretores Suplentes**

Nelson Arnaldo Kowalski

Sebastião Ferreira Martins Junior

Rafael Liston

Waldomiro Wanderley Luersen

Estanislau Fillus

Daniel Wosniak

Juliano Langowski

Rodrigo Rafael de Medeiros

Martins

Joice Maria Nervis Roncaglio

Salette Gauginski

Marcos Aurélio Tudino

Edson José de Vasconcelos

Samuel Leiner

Fabio Pires Leal

João Alberto Soares de Andrade

Paulo Roberto Pupo

Sueli de Souza Baptisaco

José Carlos de Godoi

Rui Londero Benetti

Marcio Strapasson

Maria José do Nascimento

## **Conselho Fiscal**

### **Efetivos**

Nilo Cini Junior

Josafat Kubrak

Maria Abigail Beira Fortuna

### **Suplentes**

Antonio Di Rienzo

Fabício Antonio Moreira Neto

Roberto Biesemeyer

## **Delegados Representantes junto ao Conselho da Confederação Nacional da Indústria**

### **Efetivos**

Edson Luiz Campagnolo

Rodrigo Costa da Rocha Loures

### **Suplentes**

Biratã Higino Almeida Giacomoni

Paulo Eduardo Rodrigues Ceschin

---

---

# Mensagem do Presidente

O Sistema Federação das Indústrias do Estado do Paraná (Sistema Fiep), além de buscar o aprimoramento dos processos internos, quer também ser referência no fornecimento de soluções para as indústrias paranaenses.

Em 2013, demos prosseguimento ao processo de planejamento e implantação de sete Institutos Senai de Tecnologia (IST). Espalhados por todas as regiões do Estado, esses institutos vão prestar apoio às indústrias no que se refere a tecnologias já existentes.

Demos também um passo importante para disseminar ainda mais a cultura da inovação no Estado. Em setembro, inauguramos a primeira etapa do Instituto Senai de Inovação do Paraná. Com foco em Eletroquímica, o ISI vai atuar no desenvolvimento de novas tecnologias, por meio de pesquisa aplicada em diferentes segmentos.

Essas novas estruturas, aliadas aos demais produtos e serviços já oferecidos pelas instituições que compõem o Sistema Fiep – Fiep, Sesi, Senai e IEL –, vão auxiliar ainda mais no aumento da competitividade, produtividade, lucratividade e, principalmente, sustentabilidade de nossas indústrias.

Incentivar o desenvolvimento sustentável, aliás, é um compromisso permanente do Sistema Fiep, tanto que somos apoiadores do Pacto Global. Neste relatório, apresentamos todos os esforços que realizamos para aprimorar a sustentabilidade corporativa do Sistema Fiep, dentro das diretrizes do *Global Reporting Initiative* (GRI).

O investimento constante em novas tecnologias, ferramentas e inovações que garantam mais qualidade e eficiência à gestão de empresas e instituições é uma necessidade premente no mundo corporativo atual. Diante disso, o Sistema Federação das Indústrias do Estado do Paraná implantou, ao longo de 2013, iniciativas voltadas tanto para aprimorar os processos internos da entidade quanto para dar suporte ao aprimoramento do setor industrial paranaense.

Após aproximadamente um ano de preparação, o Sistema Fiep iniciou no mês de julho as operações do novo ERP (*Enterprise Resource Planning* – Planejamento dos Recursos Empresariais) sobre a Gestão de Processos Internos. A decisão pela implantação da ferramenta surgiu da necessidade de garantir maior qualidade às informações inerentes aos nossos controles. Além disso, atende a uma

---



demanda gerada pelo ritmo de crescimento dos negócios da organização, já que queremos ter uma visão das melhorias contínuas que precisamos implantar no cotidiano da instituição. Ao longo de 2013, também implantamos o módulo de Vendas para Pessoa Jurídica do *Microsoft Dynamics CRM* (*Customer Relationship Management* – Gerenciamento do Relacionamento com o Cliente). O uso dessa outra ferramenta possibilitou a articulação de informações estratégicas dos clientes, contribuindo com o melhor atendimento à indústria, por meio de uma gestão de relacionamento mais eficaz.

E, acima de tudo, com mais esta publicação damos novas mostras de que buscamos permanentemente a ampliação do processo de transparência do Sistema Fiep.



Edson **Campagnolo**  
**Presidente do Sistema Fiep**



---

# Sumário

|   |     |
|---|-----|
| SOBRE O RELATÓRIO                           | 8   |
| NOSSA GESTÃO                                | 11  |
| DEFESA DE INTERESSES E FOMENTO DA INDÚSTRIA | 39  |
| EDUCAÇÃO PARA O MUNDO DO TRABALHO           | 51  |
| SERVIÇOS TECNOLÓGICOS E INOVAÇÃO            | 63  |
| QUALIDADE DE VIDA                           | 73  |
| CAMPUS DA INDÚSTRIA                         | 85  |
| RESPONSABILIDADE AMBIENTAL                  | 95  |
| GESTÃO DE PESSOAS                           | 105 |
| ÍNDICE GRI                                  | 125 |

---

---

# Sobre o Relatório

O Relatório de Gestão e Sustentabilidade 2013 do Sistema Federação das Indústrias do Estado do Paraná (Sistema Fiep) comunica aos seus públicos de interesse informações sobre a gestão e o desempenho de todas as unidades no Paraná, das entidades Fiep, do Sesi, do Senai e do IEL. É uma publicação anual que, pelo quarto ano consecutivo, consolida seus desempenhos econômicos, sociais e ambientais, norteados pelas diretrizes da *Global Reporting Initiative* (GRI). Alguns indicadores serão apresentados de forma segmentada por entidade que compõe o Sistema Fiep e outros de forma sistêmica. Por meio desta publicação, enquanto signatário do Pacto Global da Organização das Nações Unidas, o Sistema Fiep fornece sua comunicação de progresso com relação à implementação dos 10 princípios na organização. Os indicadores GRI, principalmente os indicadores de desempenho econômico e social, apesar de estarem demonstrados no índice GRI, suas evidências e impactos estão distribuídos por todo o Relatório, considerando a natureza dos serviços prestados pelo Sistema Fiep.

O material refere-se ao período de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2013 e inclui dados da série histórica, reportados nas edições anteriores. Não houve mudanças significativas na organização que impeçam a comparabilidade entre os dados apresentados nos relatórios anteriores. Eventuais correções, alterações nas técnicas de medição dos indicadores ou bases de cálculos estão informadas ao longo do texto. O Relatório 2013 foi construído a partir de interações do Comitê de Gestão da Sustentabilidade do Sistema Fiep, instituído em 2014, responsável pela coleta dos dados aqui apresentados. O Comitê, sua função e composição serão detalhados mais à frente no Relatório.

Em 2013, foi realizada uma consulta aos principais *stakeholders* da organização para definição dos principais temas de interesse para o Relatório de Gestão e Sustentabilidade do Sistema Fiep. Este processo, conforme relatado na publicação anterior, foi realizado por meio das seguintes etapas:



## **Etapa 1: Identificação de Temas de Sustentabilidade**

A partir da avaliação de cada um dos aspectos e indicadores de sustentabilidade do GRI, e após a reflexão sobre a aplicabilidade de cada aspecto ao contexto do Sistema Fiep, foram definidos e conceituados **16 Temas de Sustentabilidade**, agrupados em cinco dimensões: Desempenho Econômico; Desempenho Ambiental; Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente; Direitos Humanos e Desempenho Social.

## **Etapa 2: Identificação de *Stakeholders***

Um grupo de trabalho interno, formado por colaboradores de diferentes áreas, identificou 13 principais grupos de *stakeholders* do Sistema Fiep:

1. Sindicatos
2. Indústrias
3. Trabalhadores da indústria
4. Alunos do Sesi, Senai e Faculdades da Indústria
5. Comunidades locais
6. Órgãos Públicos (Municipal, Estadual e Federal)
7. Meios de Comunicação
8. Organizações da Sociedade Civil
9. Fornecedores de produtos e serviços
10. Comunidade Científica e Acadêmica
11. Federações das Indústrias de outros estados
12. Confederação Nacional da Indústria (CNI)
13. Colaboradores

## **Etapa 3: Consulta aos *Stakeholders***

Representantes de cada um dos grupos identificados foram convidados por email a responder a um questionário online, a partir da seguinte pergunta orientadora:

**“Considerando a atuação do Sistema Fiep e o relacionamento com o setor/organização que você representa, em quais dos temas ligados à sustentabilidade você tem maior interesse?”**

Foram apresentados os temas priorizados e seus respectivos conceitos, de modo que do total de 16 temas cada respondente deveria escolher oito.

Ao total, foram recebidas 172 respostas de *stakeholders* externos e 393 respostas de *stakeholders* internos. O resultado da pesquisa está representado na matriz a seguir:

### DESEMPENHO ECONÔMICO

1. Performance econômica e financeira do Sistema Fiep
2. Impactos socioeconômicos dos investimentos realizados pelo Sistema Fiep

### DESEMPENHO AMBIENTAL

3. Consumo de materiais, energia e água
4. Conservação da biodiversidade
5. Impactos ambientais e cumprimento da legislação

### DESEMPENHO SOCIAL: PRÁTICAS

#### TRABALHISTAS E TRABALHO DECENTE

6. Emprego e gestão das relações de trabalho
7. Saúde e segurança no trabalho
8. Treinamento e educação
9. Diversidade e igualdade de oportunidades

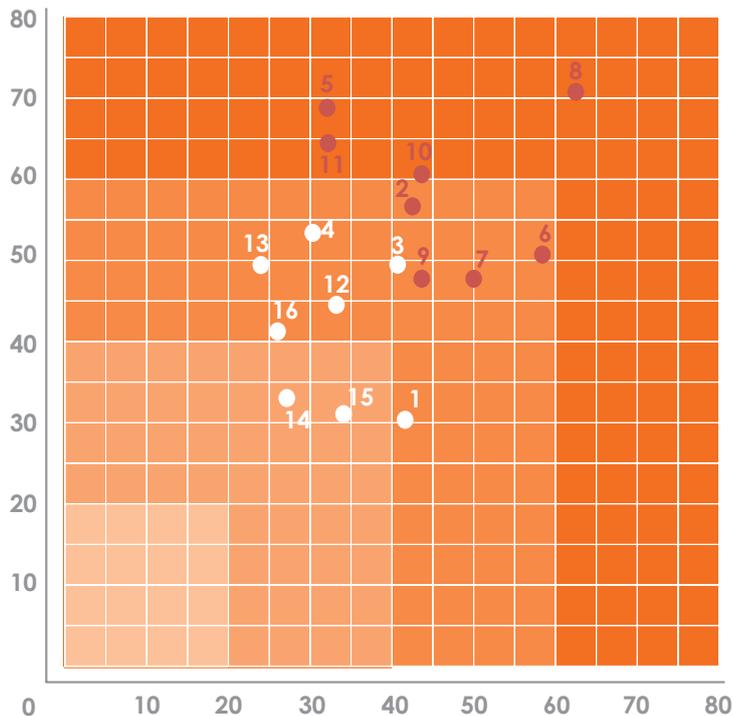
#### DIREITOS HUMANOS

10. Respeito aos direitos humanos, civis e políticos

#### SOCIEDADE

11. Impactos em comunidades
12. Medidas para evitar a corrupção
13. Atuação política do Sistema Fiep
14. Cuidados com a saúde e segurança de clientes
15. Marketing, comunicação e informações sobre produtos e serviços
16. Cumprimento da legislação

IMPORTANTE PARA OS STAKEHOLDERS



IMPORTANTE PARA COLABORADORES DO SISTEMA FIEP

\*escala de 1 a 100

O gráfico indica os temas materiais para a sustentabilidade do Sistema Fiep. Entende-se por materialidade a importância e a expressividade de cada aspecto de sustentabilidade na nossa atuação, de acordo com a relevância atribuída pelos nossos principais públicos de relacionamento. O resultado é obtido observando-se as respostas dos *stakeholders* externos versus a relevância destinada pelo público interno (colaboradores de todos os níveis hierárquicos do Sistema Fiep) aos mesmos temas.

A partir deste critério, os seguintes temas se destacaram, observando-se a média de importância para ambos os públicos:

- **Treinamento e educação (66%)**
- **Emprego e gestão das relações de trabalho (54%)**
- **Respeito aos direitos humanos, civis e políticos (52%)**
- **Impactos ambientais e cumprimento da legislação ambiental (50%)**
- **Impactos socioeconômicos dos investimentos realizados (50%)**
- **Saúde e segurança no trabalho (49%)**
- **Impactos em comunidades (49%)**
- **Diversidade e igualdade de oportunidades (46%)**

Os resultados do Teste de Materialidade foram apresentados ao grupo de trabalho designado para a elaboração deste Relatório e orientou a definição dos principais temas a serem apresentados no documento a seguir.



# NOSSA GESTÃO

---

# QUEM SOMOS

O Sistema Fiep, com sede em Curitiba, completa 70 anos em 2014 e vem, por meio deste Relatório, mostrar sua forma de atuação e também sua preocupação com o tema da sustentabilidade, no aspecto ambiental, econômico e social, preocupação esta refletida nos eixos do Planejamento Estratégico.

O Sistema Fiep é composto pela Fiep, Sesi, Senai e IEL, que operam em sinergia para melhorar a produtividade e a competitividade da indústria e proporcionar mais qualidade de vida aos trabalhadores, suas famílias e a sociedade em geral.

O foco de atuação da Fiep é a representatividade da indústria por meio da defesa de interesses. Já o Sesi tem como preocupação a educação e a qualidade de vida do trabalhador e a responsabilidade social, enquanto o Senai oferece formação aos trabalhadores da indústria, bem como consultorias e ensaios laboratoriais, ao mesmo tempo em que se apresenta como um centro de excelência com foco, principalmente, em inovação. Já o IEL é a porta de acesso ao conhecimento por meio do desenvolvimento de programas de estágio, garantindo o acesso dos jovens ao mercado de trabalho, oferecendo ainda programas de capacitação empresarial e atuando na educação executiva.

## Missão, visão e valores

A missão do Sistema Fiep é servir a indústria e fortalecê-la para melhorar a vida das pessoas.

A visão do Sistema Fiep é ser referência em soluções para o desenvolvimento sustentável da indústria. Tudo para que a vida do trabalhador, empresário, estudante e toda comunidade possa evoluir da melhor maneira possível.

O resultado final de qualquer trabalho se reflete na prática diária. A forma como vivemos o dia a dia faz a grande diferença no resultado final de qualquer trabalho. Só é possível entregar ou receber algo positivo se as ações forem conduzidas com base em valores pessoais que realmente melhorem a vida das pessoas. É por isso que as ações são mais importantes que as palavras. No Sistema Fiep, os valores são:

- **Confiamos:** Vivenciar os nossos valores organizacionais para gerar mais confiança nas relações e nas ações.
- **Dialogamos:** Praticar a conversa como a melhor solução para o desenvolvimento pessoal e organizacional.
- **Somos éticos:** Agir de maneira íntegra, ética e responsável na condução dos negócios e das relações que estabelecemos.



Criada em agosto de 1944, a Fiep coordena, protege e representa legalmente as diversas empresas do setor industrial no Estado

- **Respeitamos:** Tratar as pessoas com dignidade e aceitar que cada ser humano é único com uma vocação e um valor próprio.
- **Inovamos:** Olhar cada tarefa, processo e produto em uma nova perspectiva e, se preciso, reinventá-los.
- **Valorizamos:** Compreender que cada colaborador traz um valor pessoal importante para o crescimento do Sistema Fiep.

## PERFIL DAS INSTITUIÇÕES QUE COMPÕEM O SISTEMA FIEP

### **Federação das Indústrias do Estado do Paraná – Fiep**

Entidade de representação e defesa dos interesses da indústria paranaense e braço político-institucional das 21 cadeias e complexos industriais. Com 109 sindicatos empresariais filiados, a entidade representa cerca de 47 mil indústrias, responsáveis por 27,3% do PIB do Estado e geradoras de 845,1 mil postos de trabalho.

**Principais produtos:** Pesquisas e análises econômicas, ferramentas para o desenvolvimento dos sindicatos empresariais e de incentivo à cultura exportadora, incluindo missões internacionais e a emissão de Certificados de Origem. Facilitação de linhas de crédito e inovação, assessoramento jurídico e acompanhamento das negociações coletivas.

**Estrutura:** 17 Coordenadorias Regionais

**Tipo de natureza jurídica:** Pessoa jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, constituída na forma de associação como Entidade Sindical de Grau Superior.

**Colaboradores:** 82

**Receita Orçamentária (2013):** R\$ 22,1 milhões

Com a missão de promover a qualidade de vida do trabalhador e de seus dependentes, o Sesi atua nas áreas de educação e qualidade de vida e estimula a gestão socialmente responsável das indústrias

## Serviço Social da Indústria – Sesi no Paraná

O Sesi no Paraná tem como objetivos promover a qualidade de vida e educação dos trabalhadores da indústria, suas famílias e comunidade, e estimular a gestão socialmente responsável da empresa industrial. Com isso, apoia as indústrias do Estado por meio da prestação de serviços nas áreas de educação e qualidade de vida, fortalecendo o desenvolvimento pessoal e profissional de seus públicos.

**Principais produtos:** Soluções sociais para a indústria atuando em dois principais focos estratégicos – Educação, que compreende serviços de educação básica, educação continuada e cultura; e Qualidade de Vida, a partir de serviços de Segurança e Saúde no Trabalho, Esporte e Lazer e Responsabilidade Social Empresarial.



**Estrutura:** 35 unidades fixas, 38 unidades móveis e 45 Colégios Sesi.

**Tipo e natureza jurídica:** Pessoa jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, constituída na forma de Serviço Social Autônomo.

**Colaboradores:** 2.492

**Receita Orçamentária (2013):** R\$ 308,9 milhões

## Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – Senai no Paraná

Possui o maior complexo de Educação Profissional e Tecnológica e de Tecnologia Industrial e Inovação do Paraná, o que o torna referência no apoio ao desenvolvimento da indústria, tanto na formação e qualificação profissional quanto nas soluções tecnológicas voltadas à competitividade da indústria.

**Principais produtos:** O Senai atua em duas grandes frentes – Educação Profissional e Tecnológica; e Serviços Tecnológicos e Inovação. Na área da Educação, oferece cursos de Iniciação Profissional com Qualificação Profissional Básica e Aprendizagem Industrial; Formação Continuada, com cursos de Aperfeiçoamento Profissional; Educação Técnica de Nível Médio e Educação Superior, com cursos de Graduação Tecnológica, Pós-Graduação/Especialização. Na área de Serviços Técnicos e Tecnológicos, oferta Consultorias e Serviços Laboratoriais.



Buscando elevar a competitividade da indústria brasileira, o Senai promove a educação profissional e tecnológica, a inovação e a transferência de tecnologias industriais

**Estrutura:** 55 unidades fixas e 9 unidades móveis.

**Tipo e natureza jurídica:** Pessoa jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, constituída na forma de Serviço Social Autônomo.

**Colaboradores:** 1.627

**Receita Orçamentária (2013):** R\$ 298,7 milhões



Anualmente, o IEL reconhece as melhores práticas de estágio nas organizações, por meio do Prêmio IEL de Estágio

## Instituto Euvaldo Lodi – IEL no Paraná

Promove programas voltados à Gestão de Talentos e à Gestão Empresarial por meio de programas de educação executiva.

**Principais produtos:** Estágio/Gestão de Contratos, Recrutamento e Seleção de Estagiários, Programa de Desenvolvimento de Competências, Gestão de Carreira, Programa Trainee (Inova Talentos), Cursos EaD gratuitos aos estagiários, Educação Executiva por meio da Escola de Gestão da Indústria e Educação Superior via Faculdade da Indústria.

**Estrutura:** 2 unidades físicas (Curitiba e São José dos Pinhais) e 33 postos de atendimento em todo o Estado.

**Tipo e natureza jurídica:** Pessoa jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, constituída na forma de Associação.

**Colaboradores:** 179

**Receita Orçamentária (2013):** R\$ 19,9 milhões

# ONDE ESTAMOS

A sede do Sistema Fiep é em Curitiba, mas a organização está presente em todas as regiões do Paraná por meio de Coordenadorias da Fiep e unidades do Sesi, Senai e IEL.



---

# GOVERNANÇA CORPORATIVA

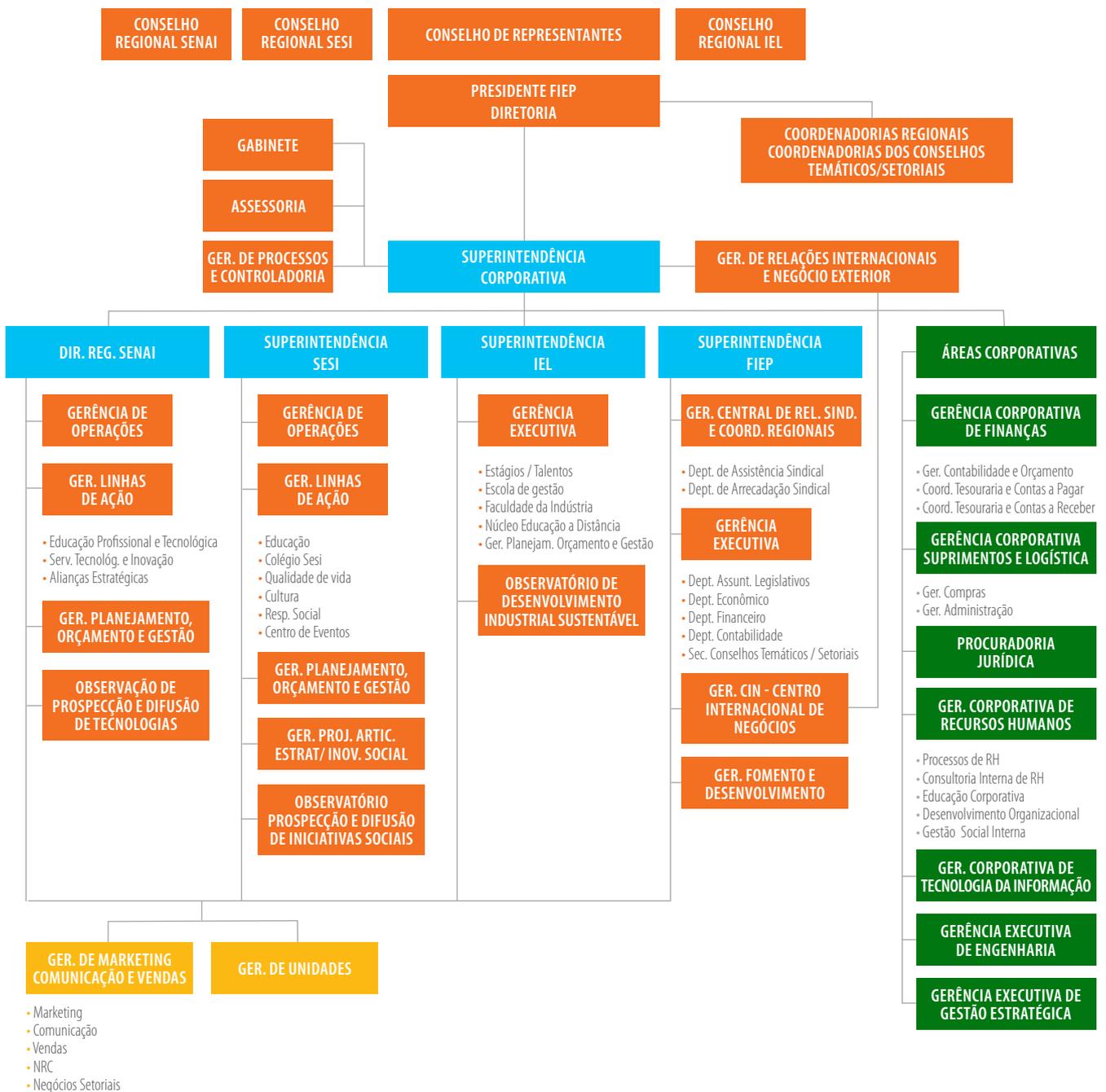
A partir de uma estrutura presidencialista, o modelo de governança e a estrutura de funcionamento adotados pelo Sistema Fiep foram pensados de maneira a sustentar a estratégia sistêmica. Isso propiciou o desenvolvimento de um ambiente favorável à inovação dos produtos e serviços, resultando em benefícios à indústria paranaense.

As instâncias de decisão são formadas por fóruns periódicos dos dirigentes, por meio de debates e definições por consenso do grupo. Além desses fóruns, existe a Reunião de Gestão Estratégica (RGE), de cunho estratégico, realizada mensalmente, com o auxílio do Mapa Estratégico do Sistema Fiep, cujo objetivo é a análise do desempenho da organização como um todo. O modelo de governança preconiza o diálogo, as decisões colegiadas, de maneira a permitir a eficiente integração das atividades.

O nível mais alto de governança é o Conselho de Representantes, de caráter deliberativo e composto pelos sindicatos filiados à Fiep. O Presidente e a Diretoria eleita da Fiep respondem a este Conselho, sendo que estas três instâncias contam com o apoio das Coordenadorias Regionais e Coordenadorias dos Conselhos Temáticos e Setoriais. Entre os Conselhos formais, têm papel central os Conselhos Regionais do Sesi, do Senai e do IEL. São instâncias de normatização e decisão que aprovam normas e conferem diretrizes aos Departamentos Regionais, aprovam seus respectivos orçamentos e supervisionam, mensalmente, a execução orçamentária.



## QUADRO GOVERNANÇA CORPORATIVA







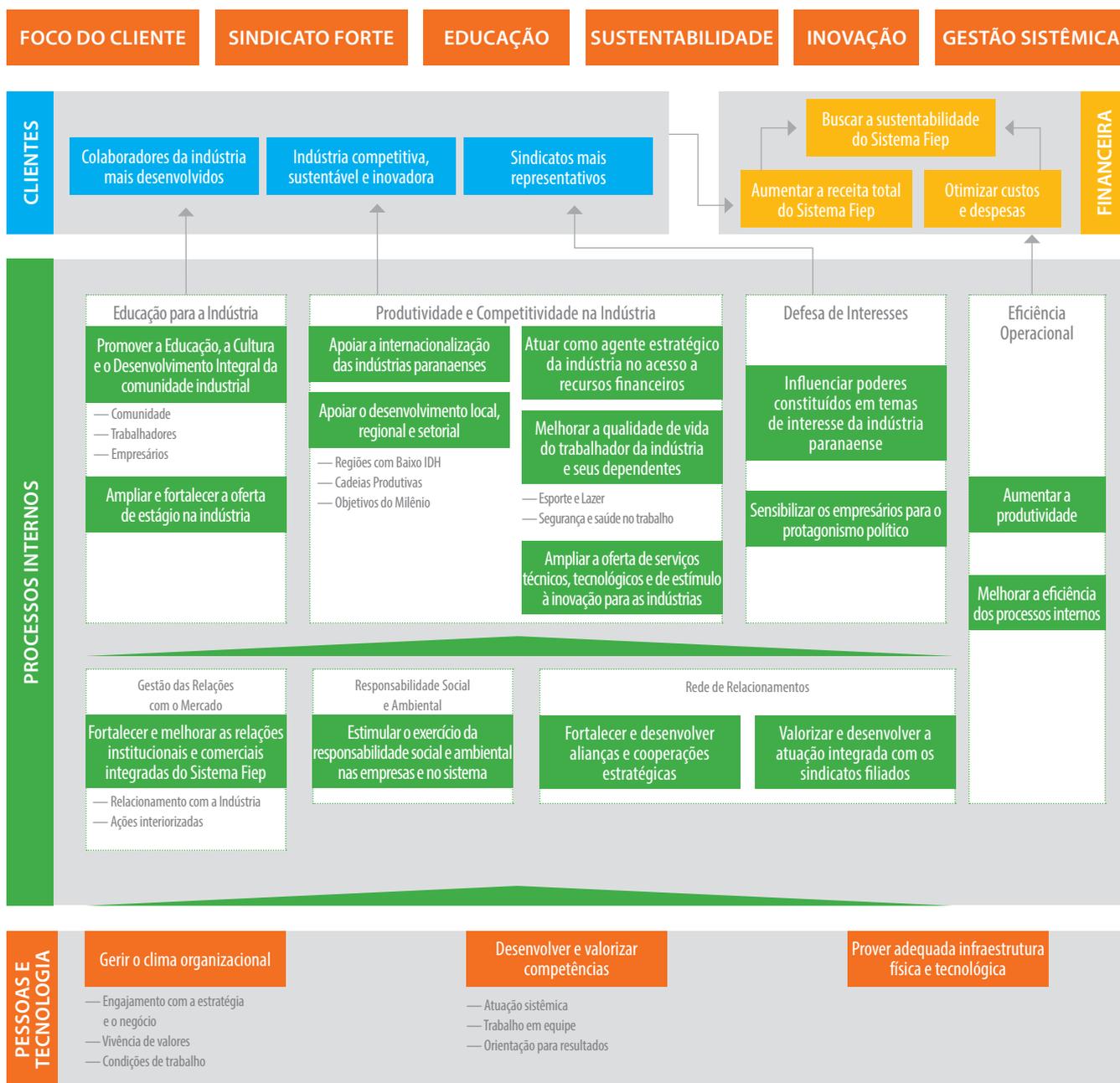


---

## GESTÃO ESTRATÉGICA

A gestão estratégica do Sistema Fiep é voltada para concretizar a visão de futuro, sendo estruturada em um modelo que facilita o acompanhamento sistemático de sua implementação, fundamentando, quando necessário, revisões estratégicas importantes e sendo gerenciada em tempo integral. O modelo adotado continua sendo o do *Balanced Scorecard* (BSC), que comunica a estratégia de maneira clara e alinhada para toda a organização, propiciando um gerenciamento voltado para o longo prazo, traduzindo a estratégia em objetivos, indicadores, metas e projetos. No evento das lideranças, foi apresentado e validado o Mapa Estratégico do Sistema Fiep, revisado a partir de diretrizes do Mapa Estratégico da Indústria 2013-2022, da Confederação Nacional da Indústria (CNI).

O Mapa Estratégico tem 24 objetivos que expressam os desafios para o alcance da Visão de Futuro – ser referência em soluções para o desenvolvimento sustentável da indústria – e que são monitorados por meio de 46 indicadores. É a partir desses indicadores que são tomadas decisões no âmbito das Reuniões de Gestão Estratégica (RGEs), definindo e priorizando a alocação de recursos.



O processo de gestão estratégica foi revisto para que se torne cada vez mais eficaz a utilização do Mapa, sendo que a simplificação do modelo com vistas à melhoria na eficiência da comunicação foram as premissas básicas. Para tornar o monitoramento ainda mais simples e transparente, a partir de 2013 foi implementado

o sistema Performance, que é uma ferramenta de acompanhamento dos indicadores estratégicos. A implantação desta ferramenta trouxe melhorias para o processo como um todo, destacando-se a visualização do desempenho do Sistema Fiep, monitorado através dos indicadores estratégicos.

---

# FERRAMENTAS DE MELHORIA DE GESTÃO

## **Efeitos da Implantação do Novo ERP sobre a Gestão dos Processos Internos**

Depois de aproximados 12 meses de preparação, em julho de 2013 o Sistema Fiep passou a utilizar como suporte de suas operações o *Enterprise Resource Planning* – Planejamento dos Recursos Empresariais (ERP) *Microsoft Dynamics AX*. A decisão pela sua implantação decorreu da necessidade de garantirmos qualidade à informação inerente aos nossos controles, potencializada pelo ritmo de crescimento dos negócios, requerendo que a visão de melhorias contínuas seja uma tônica no dia a dia da instituição.

O projeto de implementação exigiu uma revisão completa dos processos internos. Neste cenário a análise dos fluxos, as correções e simplificações promovidas são parte importante do processo, sem as quais o risco de insucesso se faz fortemente presente. Revisitarmos nossos processos favoreceu uma série de correções de procedimentos e eliminação de vícios que naturalmente são incorporados quando não se critica o *modus operandi* por um longo tempo.

Em se tratando do *Dynamics AX* em si, temos a segurança de que o mapeamento da base de dados foi condição *sine qua non*

para contratação, ou seja, toda a informação contida na base é de domínio do Sistema Fiep, permitindo-nos extrair informações com objetivos estratégicos, táticos e operacionais mediante extratores nativos à própria plataforma, ou segundo software-satélites, a exemplo do CIG (Controle Integrado de Gestão).

O principal benefício imediato com o advento da implantação do novo ERP é a apropriação da informação – os registros financeiros oriundos de nossos negócios passam a ser de domínio de nossa própria estrutura. Os próximos passos – novos projetos de melhorias –, anteriormente represados em virtude da falta de uma ferramenta que suportasse este movimento, passam a fazer parte de um exequível cronograma de trabalho.

## **Projeto CIG**

O projeto advém da necessidade de se prover um conjunto de sistemas que resultem em maior facilidade para acompanhar o alinhamento estratégico e controlar as operações das casas. A partir desta premissa, definiu-se a ideia com um conceito amplo chamado Controle Integral de Gestão (CIG), que levou a um conjunto de sistemas que podem ser resumidos em três eixos de atuação: Atender o Cliente, Produtividade e Governança.



Para isso, foi necessária a troca de diversos sistemas legados, a informatização de operações manuais e dispersas em planilhas eletrônicas e a implementação de novos sistemas, de forma a manter dados confiáveis, permitir análises dos dados para aferir resultados e metas e criar ações que garantissem eficácia e eficiência com segurança e garantia da legalidade das operações. O conjunto de sistemas implementado resultou numa operação de grande complexidade, ainda em andamento, que foi apoiada por uma equipe de gestão e garantia da qualidade especializada em projetos (*Quality Assurance*). O projeto foi iniciado em 2012, teve a maior densidade das atividades em 2013 e tem seu término previsto para 2014.

Para sua operação, é imprescindível uma base segura de dados, tornando necessário substituir o ERP legado (finanças e contabilidade) e implantar um novo *Customer Relationship Management* – Gerenciamento do Relacionamento com o Cliente (CRM) com atuação nos clientes e propostas comerciais. Esses projetos, em si, foram de complexidade e porte até maiores que o próprio CIG.

Para o conceito CIG propriamente dito são normalmente consideradas as ferramentas de Tecnologia da Informação:

- **Balanced Scorecard (BSC):** Sistema de análise e acompanhamento do BSC, é feito por um software chamado Performance;
- **Business Intelligence (BI):** Sistemas de análise de dados pelos gestores, é feito por dois softwares chamados *Strategix* e *Qlikview*;
- **Computer Assisted Auditing Techniques (CAAT):** Software que permite criar regras de negócio e auditoria, feito por um software chamado EAS.

O CIG é orientado a assegurar Eficácia (fazer o que é certo) e Governança (Controladoria, Auditoria, Legalidade e Consistência das informações).

Entre os benefícios decorrentes do projeto CIG, destacam-se: o desenvolvimento de capacidades analíticas de dados nos gestores pelo uso cotidiano e nas reuniões de acompanhamento de metas, garantia da legalidade das operações e adesão das ações às normas internas e o adequado desdobramento estratégico desde o nível de presidência, superintendências e diretorias regionais até os colaboradores, pois os sistemas de informação proporcionarão uma visão atualizada dos resultados *on time*.

---

## ***Customer Relationship Management (CRM)***

No ano de 2013 foi implantado no Sistema Fiep o módulo de Vendas para Pessoa Jurídica do *Microsoft Dynamics CRM*. O uso desta ferramenta possibilitou a articulação de informações estratégicas dos clientes, contribuindo com o melhor atendimento à indústria, por meio de uma gestão de relacionamento mais eficaz.

O modelo de negócio implantado permitiu o alinhamento dos processos comerciais em todas as unidades do Estado, que passaram a registrar todo o processo de vendas na ferramenta. Como consequência, o histórico do relacionamento com os clientes, que antes era descentralizado ou até mesmo inexistente, passou a estar disponível em tempo real e com acesso online.

A articulação estratégica das informações foi reforçada com a integração entre *Microsoft Dynamics CRM* e *Microsoft Dynamics ERP AX*, tornando o processo de vender até receber único e integrado.

Melhorias também puderam ser observadas na reorganização do portfólio de produtos, que foi um dos pilares da implantação do *Dynamics CRM*.

## **Auditoria Interna e Externa – Transparência**

O processo de transparência do Sistema Fiep conta com a gerência de Processos e Controladoria, a qual tem como objetivo oportunizar a melhoria dos processos existentes e prover e apoiar a alta administração com informações tempestivas relativas a ações de monitoramento e auditoria interna, de modo a validar a aderência desses processos às atividades cotidianamente executadas.

Além deste instrumento interno de controle, o Sistema Fiep conta ainda com serviços da Auditoria Externa, que mediante análise das operações efetuadas pelas entidades emite relatórios, pareceres e sugestões de melhoria sobre os procedimentos administrativos, financeiros e orçamentários analisados, visando subsidiar os Conselhos Regionais e a alta administração das entidades.

# IMAGEM E POSICIONAMENTO DE MERCADO

## Campanha Institucional 2013

O ano de 2013 foi marcante para o Sistema Fiep no que se refere à comunicação. A campanha institucional com o conceito “Nosso i é de indústria” reforçou junto aos públicos-alvo o que o Sistema Fiep faz: foco no desenvolvimento industrial e sua representatividade para promover a educação, o crescimento sustentável e a melhoria de vida das pessoas.

O grande desafio da campanha era explicar a complexidade do Sistema Fiep. A estratégia focou na clareza e simplicidade.

A campanha institucional foi composta por três grandes ações:

- A ação **“Semana da Indústria”** (maio 2013);
- A campanha **“Nosso i é de indústria”** (maio a dezembro 2013);
- O programa **“A Indústria em Minha Vida”** (setembro a dezembro 2013).



As ações tiveram início em maio, com o lançamento da campanha e a comemoração da “Semana da Indústria”. O Dia da Indústria é 25 de maio, mas a decisão do Sistema Fiep foi por realizar ações ao longo de toda a semana para marcar a data. O presidente Edson Campagnolo e as principais lideranças executivas do Sistema Fiep visitaram cidades do interior do Estado para estreitar relacionamentos com industriais e discutir o futuro da indústria nas diferentes regiões. A campanha compreendeu ações de comunicação em TV, jornais de todo o Estado e spots de rádios. Paralelamente à campanha, o trabalho de assessoria de imprensa reforçou o conceito ao mesmo tempo em que fez a cobertura de todas as ações.

---

A campanha “Nosso i é de indústria” esteve no ar de maio a dezembro de 2013 e teve três fases. A primeira (maio a julho) reforçou a marca sistêmica; a segunda (agosto a novembro) reforçou cada uma das casas – Fiep, Sesi, Senai e IEL – além de seus produtos e serviços, mostrando como a indústria evoluiu nos últimos tempos e tem papel fundamental na vida das pessoas. E, por fim, a terceira fase (dezembro) encerrou a campanha retomando o fortalecimento da atuação sistêmica. O mix de comunicação foi composto por painéis externos, anúncios em revistas e jornais de todo o Estado, spots de rádios, ações de endomarketing e ações digitais como hot site, ações interativas em mídias sociais e mídia online.

E para reforçar ainda mais o conceito “Nosso i é de indústria”, a partir de setembro foi iniciada a veiculação do programa de TV “A Indústria em Minha Vida”. Com duração de 1 minuto e exibição semanal em horário nobre (domingo à noite) nas principais emissoras do Estado, personagens reais relatavam como tiveram suas vidas beneficiadas por meio de ações da Fiep, Sesi, Senai ou IEL.

Os temas trabalhados nos 15 programas foram: Inovação, Educação, Consultorias, Qualidade de Vida e temas relacionados à defesa de interesses da indústria.

## **Pesquisa de avaliação de campanha**

Com o objetivo de avaliar o desempenho da campanha junto aos públicos-alvo, foram realizadas duas pesquisas em 2013 para verificar a evolução dos resultados. A primeira foi realizada entre 29 de maio e 04 de junho (semana seguinte à Semana da Indústria e ao lançamento da campanha). Foram entrevistados 2.505 paranaenses em 92 municípios. A segunda pesquisa foi realizada entre 05 e 11 de dezembro, quando foram entrevistados 2.540 paranaenses em 99 municípios. Em ambos os estudos foram entrevistados habitantes maiores de 16 anos das 10 mesorregiões do Estado.

Os resultados apontaram uma evolução de 8% na notoriedade espontânea do Sistema Fiep, passando de 44% em maio para 48% em dezembro.

## **Satisfação do Cliente**

O Sistema Fiep realiza anualmente uma pesquisa de satisfação com empresas clientes que consumiram seus serviços ao longo do período de um ano.

A sondagem é composta por nove atributos que avaliam as dimensões essenciais dos serviços onde o cliente aponta sua satisfação atribuindo notas de 1 a 10. O grau de satisfação é considerado a partir do somatório das notas 7 a 10.

Todas as entidades que compõem o Sistema Fiep que prestam serviços a uma determinada empresa participam do estudo. O grau de satisfação geral é a média da satisfação de todas as entidades.

Em 2013 o grau de satisfação geral do Sistema Fiep foi de 92,7%, atendendo a meta anual estabelecida no Mapa Estratégico (92%).

| <b>FIEP</b><br><b>SESI</b><br><b>SENAI</b><br><b>IEL</b> | NOTA MÉDIA (1-10) |      |      | GRAU DE SATISFAÇÃO (7-10) |       |       | GRAU DE EXCELÊNCIA (9-10) |       |       |
|--|-------------------|------|------|---------------------------|-------|-------|---------------------------|-------|-------|
|  | 2010              | 2012 | 2013 | 2010                      | 2012  | 2013  | 2010                      | 2012  | 2013  |
|  | 8,6               | 8,7  | 8,7  | 92,8%                     | 93,8% | 92,7% | 59,5%                     | 61,3% | 60,9% |

## RESULTADOS ECONÔMICOS E FINANCEIROS

Em 2013, o Sistema Fiep manteve seus esforços na busca por bons resultados, com o intuito de melhorar sua eficiência operacional e manter a expansão saudável que vem mostrando ao longo do tempo, buscando sempre melhorar sua infraestrutura com o objetivo de cumprir sua missão e visão institucionais, gerando, assim, benefícios a seus clientes e à sociedade como um todo.

## DEMONSTRAÇÃO DO VALOR ADICIONADO - DVA 2013

| DESCRIÇÃO  | SENAI       | SESI        | FIEP       | IEL        | CONSOLIDADO |
|--|-------------|-------------|------------|------------|-------------|
| <b>1. RECEITAS</b>   | 329.497.670 | 321.879.860 | 21.048.877 | 20.457.456 | 692.883.863 |
| 1.1 RECEITAS DE SERVIÇO  | 136.626.926 | 71.673.016  | 1.122.236  | 14.210.737 | 223.632.916 |
| 1.2 RECEITAS DE CONTRIBUIÇÃO                                     | 140.074.175 | 186.359.075 | 18.035.420 | 4.873.670  | 349.342.340 |
| 1.3 TRANSFERÊNCIAS CORRENTES                                     | 7.461.215   | 42.647.926  | 1.094.203  | 0          | 51.203.343  |
| 1.4 OUTRAS RECEITAS CORRENTES                                    | 3.983.142   | 5.814.832   | 334.440    | 781.153    | 10.913.566  |
| 1.5 RECEITAS INDUSTRIAIS   | 302.625     | 0           | 0          | 0          | 302.625     |
| 1.6 RECEITAS DE CAPITAL  | 7.690.445   | 0           | 0          | 0          | 7.690.445   |
| 1.7 VARIAÇÃO PATRIMONIAL   | 33.916.577  | 15.532.412  | 557.619    | 591.896    | 50.598.505  |
| 1.8 PROVISÃO DE DEVEDORES DUVIDOSOS                              | -557.436    | -147.401    | -95.040    | 0          | -799.877    |
| <b>2. INSUMOS ADQUIRIDOS DE TERCEIROS</b>                        | 154.492.107 | 105.723.112 | 9.142.239  | 4.052.653  | 273.410.111 |
| 2.1 SERVIÇOS DE TERCEIROS  | 80.780.572  | 72.598.287  | 6.121.671  | 2.815.523  | 162.316.053 |
| 2.2 MATERIAIS, ENERGIA, ÁGUA/ESGOTO, TELEFONE                    | 29.472.516  | 13.217.296  | 478.568    | 453.841    | 43.622.220  |
| 2.3 TRANSPORTES E VIAGENS  | 5.541.840   | 4.319.006   | 1.272.631  | 148.600    | 11.282.077  |
| 2.4 INVESTIMENTOS BENS MÓVEIS, IMÓVEIS E INTANGÍVEIS             | 38.585.538  | 15.504.855  | 644.642    | 602.130    | 55.337.166  |
| 2.5 OUTROS   | 111.640     | 83.669      | 624.727    | 32.560     | 852.596     |
| <b>3. VALOR ADICIONADO BRUTO (1-2)</b>                           | 175.005.563 | 216.156.748 | 11.906.638 | 16.404.803 | 419.473.752 |
| <b>4. DEPRECIACÃO, AMORTIZACÃO E EXAUSTÃO</b>                    | 19.714.769  | 12.987.681  | 248.872    | 525.445    | 33.476.767  |
| <b>5. VALOR ADICIONADO LÍQUIDO PRODUZIDO PELA ENTIDADE (3-4)</b> | 155.290.794 | 203.169.067 | 11.657.766 | 15.879.358 | 385.996.985 |
| <b>6. VALOR ADICIONADO RECEBIDO EM TRANSFERÊNCIA</b>             | 2.608.805   | 2.374.563   | 833.817    | 22.603     | 5.839.789   |
| 6.1 RECEITAS FINANCEIRAS   | 2.369.572   | 1.914.329   | 774.352    | 22.003     | 5.080.257   |
| 6.2 ALUGUEL  | 239.233     | 460.234     | 59.465     | 600        | 759.532     |
| <b>7. VALOR ADICIONADO TOTAL A DISTRIBUIR (5+6)</b>              | 157.899.599 | 205.543.630 | 12.491.583 | 15.901.961 | 391.836.773 |
| <b>8. DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO</b>                       | 157.899.599 | 205.543.630 | 12.491.583 | 15.901.961 | 391.836.773 |
| 8.1 PESSOAL  | 104.820.585 | 142.991.635 | 5.320.797  | 9.115.363  | 262.248.381 |
| 8.1.1 REMUNERAÇÃO  | 85.128.099  | 114.178.110 | 4.247.419  | 7.336.574  | 210.890.202 |
| 8.1.2 BENEFÍCIOS   | 13.805.551  | 20.811.046  | 680.586    | 1.029.537  | 36.326.721  |
| 8.1.3 FGTS   | 5.886.935   | 8.002.479   | 392.792    | 749.252    | 15.031.458  |
| 8.2 IMPOSTOS, TAXAS E CONTRIBUIÇÕES                              | 19.409.997  | 25.955.715  | 1.194.372  | 2.039.573  | 48.599.658  |
| 8.2.1 FEDERAIS   | 16.875.241  | 22.852.913  | 798.163    | 1.405.526  | 41.931.842  |
| 8.2.2 ESTADUAIS E MUNICIPAIS                                     | 237.612     | 344.360     | 16.579     | 634.047    | 1.232.598   |
| 8.2.3 DESPESAS COM ARRECADAÇÃO INDIRETA                          | 2.297.145   | 2.758.443   | 379.630    | 0          | 5.435.218   |
| 8.3 REMUNERAÇÃO DE CAPITAIS DE TERCEIROS                         | 9.626.028   | 24.150.724  | 2.226.646  | 2.823.301  | 38.826.700  |
| 8.3.1 ALUGUÉIS   | 1.578.815   | 2.722.445   | 35.283     | 13.300     | 4.349.844   |
| 8.3.2 DESPESAS FINANCEIRAS                                       | 619.723     | 600.192     | 25.934     | 2.806.248  | 4.052.096   |
| 8.3.3 TRANSFERÊNCIAS CORRENTES                                   | 7.427.490   | 20.828.087  | 2.165.430  | 3.754      | 30.424.760  |
| 8.4 REMUNERAÇÃO DE CAPITAIS PRÓPRIOS                             | 24.042.988  | 12.445.556  | 3.749.767  | 1.923.724  | 42.162.035  |
| 8.4.1 SUPERÁVIT DO EXERCÍCIO                                     | 24.042.988  | 12.445.556  | 3.749.767  | 1.923.724  | 42.162.035  |

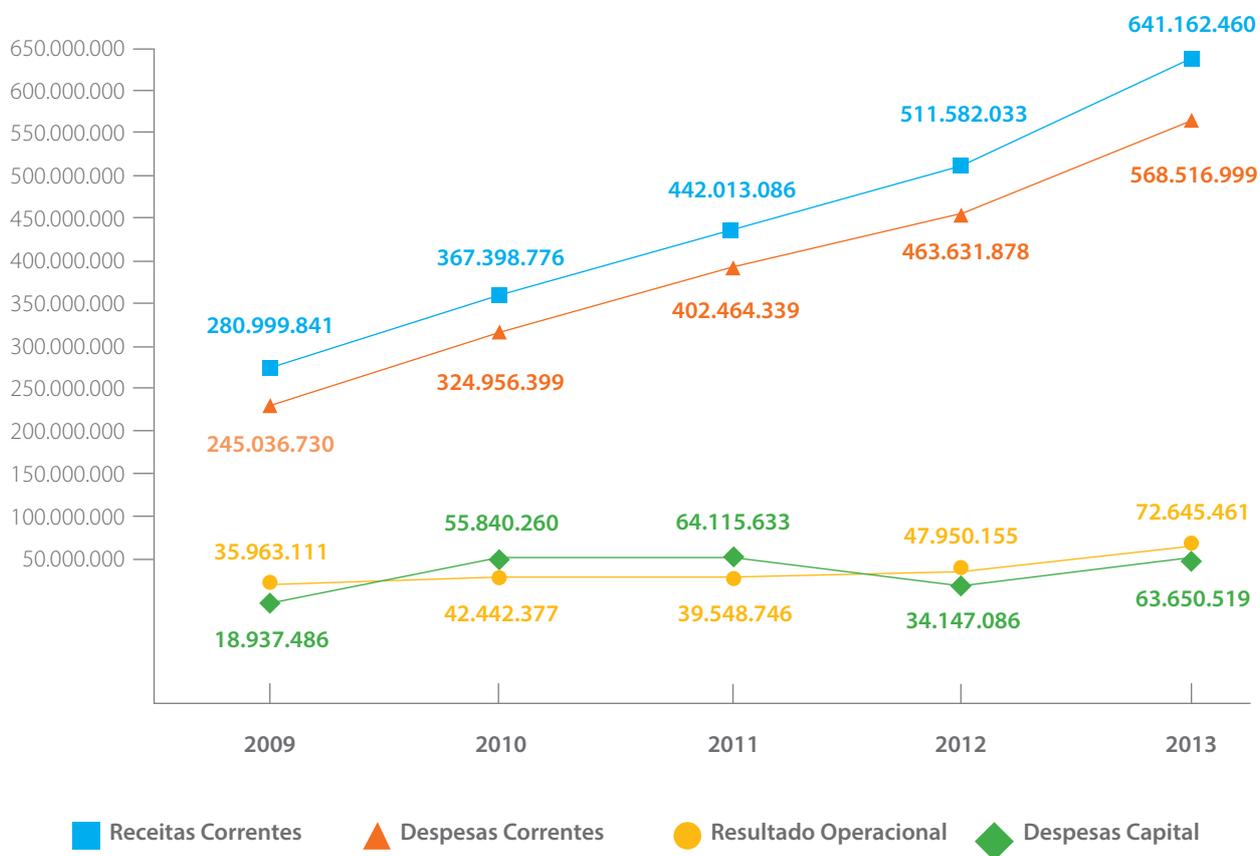
A DVA foi elaborada de acordo com a resolução CFC nº 1.138/08 que aprova a NBC TG 09 - Demonstração do Valor Adicionado. O Demonstrativo do Valor Adicionado representa um dos elementos componentes do Balanço Social e tem por finalidade evidenciar a riqueza criada pela entidade e sua distribuição, durante determinado período.

# RESULTADO OPERACIONAL

O Resultado Operacional do Sistema Fiep foi, em 2013, cerca de 50% superior ao de 2012, conforme gráfico a seguir. Esse fator é decorrente do incremento das receitas e possibilitou ao Sistema Fiep fazer investimentos em obras e infraestrutura da ordem de R\$ 63,7 milhões em 2013.

Para o cálculo do Resultado Operacional, consideramos o total de Receitas Correntes menos o total de Despesas Correntes. Receitas Correntes é a soma de todas as receitas auferidas pelas entidades no exercício, contemplando as receitas oriundas das contribuições compulsórias, as receitas obtidas por meio das vendas de produtos e serviços e demais receitas, tais como receitas de projetos e aplicações financeiras. Despesas Correntes são todas as despesas realizadas na gestão, operação e na oferta dos produtos e serviços ao mercado.

## SISTEMA FIEP - EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA



---

# INVESTIMENTOS EM INFRAESTRUTURA INTERNA PARA ATENDER A INDÚSTRIA

## **Programa Senai de Apoio à Competitividade**

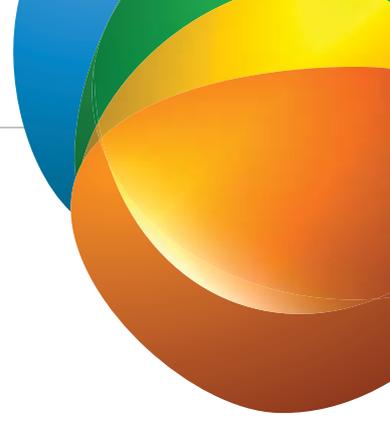
Em 2013, o Senai no Paraná totalizou R\$ 41,1 milhões em investimentos, priorizando os investimentos do Programa Senai de Apoio à Competitividade no montante de R\$ 19 milhões. Durante essa fase do Programa, os investimentos mais representativos foram destinados às obras, especialmente para as unidades de São Mateus do Sul, Marechal Cândido Rondon, São José dos Pinhais, Arapongas e Londrina. O Programa também possibilitou a aquisição de equipamentos nacionais e importados, para operação do Instituto Senai de Tecnologia (IST) em Meio Ambiente e do já inaugurado Instituto Senai de Inovação (ISI) em Eletroquímica.

## **Investimentos Sesi**

Os investimentos do Sesi no Paraná em 2013, que totalizaram R\$ 20,5 milhões, foram destinados à melhoria da qualidade dos serviços prestados e à capilaridade da organização no Estado. Os trabalhadores e empresários das regiões de Rio Negro, Francisco Beltrão, Marechal Cândido Rondon, Paranaguá e Ponta Grossa já podem desfrutar das benfeitorias feitas nas unidades e Colégios Sesi. Além disso, foram adquiridos – para diversas unidades – equipamentos que aprimoram a prestação de serviços na área de segurança e saúde no trabalho.

Inauguração Unidade Sesi/Senai em Castro/PR.





## RELACIONAMENTO COM OS FORNECEDORES

A escolha dos fornecedores do Sistema Fiep obedece aos dispositivos presentes no Regulamento de Licitações e Contratos do Sesi e Senai no Paraná e as condições estabelecidas são estendidas ao IEL e à Fiep, visando sempre atender aos princípios da legalidade, isonomia, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Em 2013, foi intensificado o uso de um Sistema Informatizado de Compras denominado WBC, que utiliza parâmetros preestabelecidos para atendimento à normatização e à isonomia nos processos de aquisição de equipamentos, materiais e serviços. O uso do sistema deve ser intensificado para 2014 e a modalidade de pregão eletrônico será adotada para a maioria dos processos.

### Fornecedores ativos

O número de fornecedores ativos na base de cadastro do sistema de Compras em 2013 foi de 11.181, sendo 8.934 (79%) do Paraná. O volume de compras foi de R\$ 192,3 milhões.

2012 = **7.725**

2013 = **11.181**

Todos os fornecedores devem, necessariamente, obedecer a aspectos legais e técnicos para estarem aptos a participar dos processos licitatórios. Entre outras exigências é preciso que estejam com suas certidões negativas de débitos federais, estaduais e municipais em dia.

### VOLUME DE COMPRAS REALIZADO

| CRITÉRIO                    | 2012                     | 2013                     |
|-----------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Compras Diretas (Dispensas) | R\$ 32,8 milhões         | R\$ 45,9 milhões         |
| Compras Licitadas           | R\$ 91,5 milhões         | R\$ 148,1 milhões        |
| Credenciamento              | R\$ 13,5 milhões         | R\$ 22,7 milhões         |
| <b>COMPRAS TOTAIS</b>       | <b>R\$ 137,8 milhões</b> | <b>R\$ 216,7 milhões</b> |

**Nota:** Credenciamento é o modo pelo qual um organismo autorizado dá reconhecimento formal de que uma organização ou pessoa é competente para desenvolver tarefas específicas. No caso do Sistema Fiep, o credenciamento é realizado via chamada pública e estabelece requisitos técnicos para participação de pessoas físicas e jurídicas conforme disposto na NG 026/11-CCOM: Credenciamento de Prestadores de Serviços.

---

## **Distribuição da estrutura de compras no Estado**

Visando oportunizar aos fornecedores do interior do Estado melhores condições logísticas e incentivar o desenvolvimento destas empresas, o Sistema Fiep optou por descentralizar sua estrutura de compras no Estado. Assim, os quatro Núcleos de Serviços Compartilhados (NSC) localizados em Ponta Grossa, Maringá, Londrina e Cascavel são responsáveis pelas aquisições direcionadas às unidades de suas regiões. Com o apoio da gerência de Compras na capital os coordenadores destes núcleos realizam os certames licitatórios e oferecem uma proximidade maior aos interessados em negociar seus produtos e serviços, facilitando o acesso, reduzindo custos e aumentando a competitividade.

## GESTÃO DA SUSTENTABILIDADE NO SISTEMA FIEP

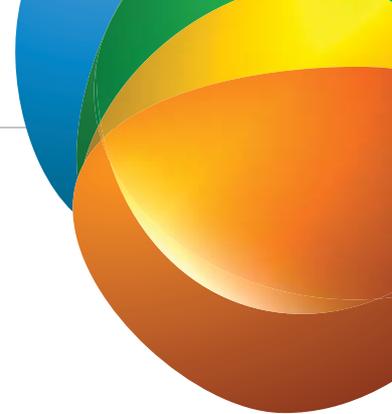
O tema da sustentabilidade permeia a atuação do Sistema Fiep e está presente nos imperativos estratégicos que norteiam suas ações, comunicados no Mapa Estratégico: Foco do Cliente, Sindicato Forte, Educação, Sustentabilidade, Inovação e Gestão Sistêmica. Neste sentido, a visão de futuro da instituição reafirma seu compromisso com a sustentabilidade, voltando suas ações para a promoção de soluções que visam o desenvolvimento sustentável das indústrias paranaenses. Desde 2010, o Sistema Fiep publica o Relatório de Gestão e Sustentabilidade aplicando as diretrizes da GRI/G3 e tendo estratégias específicas estabelecidas para consolidar esta questão como parte da cultura organizacional, alinhada aos princípios do Pacto Global.

Em 2013, muitas ações foram realizadas tendo em vista este desafio, que é constante para as entidades que compõem nossa instituição. No entanto, ao longo do ano, identificou-se a necessidade de definir uma estrutura funcional que amparasse e coordenasse as ações com este enfoque, revisitando as estratégias estabelecidas nos anos anteriores.





Equipe do Sesi recebe Prêmio Finep de Inovação pelo Portal ODM



Tendo em vista a complexidade do trabalho, por decisão da alta administração, foi criado o Comitê de Sustentabilidade do Sistema Fiep, que tem a responsabilidade de sugerir políticas e iniciativas de sustentabilidade para a organização, além de consolidar as informações que compõem este Relatório. O Comitê é multidisciplinar, com participação de representantes de todas as entidades do Sistema Fiep – Fiep, Sesi, Senai e IEL. As premissas do Comitê consideram sustentabilidade no seu conceito mais amplo, incluindo cinco eixos: ambiental, social, econômico, laboral e cultural.

## COMPROMISSOS E RECONHECIMENTOS

O Sistema Fiep é signatário de diversos compromissos voluntários por meio dos quais promove ações e mobiliza indústrias e a comunidade em geral para iniciativas voltadas à sustentabilidade. Dentre estes compromissos, destacam-se:

### **Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM):**

São oito objetivos definidos pela Organização das Nações Unidas (ONU) com o propósito de acabar com a pobreza e a fome, promover a igualdade entre os sexos, erradicar doenças e promover o desenvolvimento sustentável dos povos até 2015. Na busca pelo alcance dos ODMs, o Sistema Fiep, desde 2006, mobiliza a sociedade por meio do Movimento Nós Podemos Paraná. (Os resultados alcançados em 2013 por este trabalho estão detalhados no tema “Sesi Indústria e Sociedade”, no capítulo Qualidade de Vida.)

**Pacto Global:** É uma rede voluntária criada pela ONU, com o objetivo de mobilizar a comunidade empresarial internacional para a adoção, em suas práticas de negócios, de valores fundamentais e internacionalmente aceitos, refletidos em 10 princípios, nas áreas de direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção. O Sistema Fiep participa ativamente das reuniões do Comitê Brasileiro do Pacto Global, desenvolvendo atividades nas áreas de Governança, Educação, Erradicação da Pobreza e Economia Inclusiva, Consumo e Produção Consciente, Anticorrupção e Segurança Pública.

---

## **Programa Pró-Equidade de Gênero e**

**Raça:** Dirigido pela Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República, conta com a parceria da Organização Internacional do Trabalho (OIT), das Nações Unidas, e da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial. O objetivo é contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego. A adesão do Sistema Fiep a este programa busca não apenas a prática interna da equidade mas servir de exemplo e inspiração para a indústria paranaense no sentido de adotar uma postura mais igualitária em seus relacionamentos.

## **Princípios para a Educação Empresarial Responsável – *Principals for Responsible Management Education (PRME)***

Os princípios do PRME, definidos pela ONU, têm como premissa desenvolver, por meio da educação, as capacidades dos estudantes para que esses se tornem líderes comprometidos em promover valores para a sustentabilidade do planeta e da sociedade. O PRME visa repensar a natureza do ensino com vistas a promover iniciativas, produtos, serviços, processos e modelos de negócios que proporcionem maior qualidade de vida para todos. Em 2013, enquanto membro do *Board do Chapter Brasil* do PRME, o Sesi no Paraná atuou no desenvolvimento das atividades propostas pela comissão de implementação. Signatário do PRME, o Senai no Paraná iniciou a compilação das

atividades relacionadas a cada um dos Princípios para inserção do relatório (*Sharing Information on Progress Report*).

## **Centro Regional de Integração de Expertise – Educação para o Desenvolvimento Sustentável (CRIE - EDS):**

O Senai no Paraná é um dos parceiros do Centro Regional de Integração de Expertise (CRIE), vinculado à Universidade das Nações Unidas (UNU), braço de educação da Organização das Nações Unidas (ONU). O CRIE Curitiba foi fundado em 2007 para fomentar ações de educação para o desenvolvimento sustentável no Paraná e inclui parceiros como a Universidade Federal do Paraná (UFPR), Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR) e Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR). Dentre as principais ações realizadas em 2013 está a publicação da terceira edição da Revista CRIE, que é voltada para iniciativas educacionais criativas e transformadoras e divulga artigos sobre projetos e ações socioambientais.

A atuação do Sistema Fiep em 2013 foi reconhecida e destacada com as seguintes premiações:

## **Prêmio IMPAR**

Pelo quinto ano consecutivo, o Senai no Paraná conquistou o Índice das Marcas de Preferência e Afinidade Regional (IMPAR) como a marca mais lembrada no Estado, na categoria “Ensino de



Capacitação Profissional” em 2013. Na mesma categoria, o Sesi no Paraná ficou na terceira colocação geral.

### **Prêmio *Green Projects Awards* Brasil**

O Sesi no Paraná foi o vencedor da 2ª edição do *Green Project Awards* (GPA) Brasil, na categoria “Iniciativa de Mobilização”. O artigo premiado “Informação e Mobilização em Prol do Desenvolvimento Local” aborda a tecnologia social de mobilização e articulação de comunidades paranaenses por meio do Movimento Nós Podemos Paraná.

### **Prêmio Nacional de Empreendedorismo Inovador**

A *Vision to Business* (V2B) Tecnologia, empresa de desenvolvimento e serviços voltada à área de tecnologia de informação e negócios, localizada no Campus da Indústria, dentro da Incubadora do Senai, foi vice-campeã do Prêmio Nacional de Empreendedorismo Inovador, na categoria Melhor Empresa Incubada.

### **Prêmio Finep de Inovação**

O Sesi no Paraná foi o vencedor do Prêmio Finep de Inovação 2013, na categoria Tecnologia Social. O projeto vencedor foi o Portal ODM, que reúne informações e indicadores sociais, ambientais e econômicos sobre os Objetivos

de Desenvolvimento do Milênio, estabelecidos pela Organização das Nações Unidas (ONU), para acabar com a fome e a miséria no mundo.

### **Prêmio IDEA/Brasil**

O Senai no Paraná conquistou ouro na categoria “Pesquisa” na 6ª edição do prêmio IDEA/Brasil, edição brasileira do *International Design Awards* (IDEA). A equipe foi premiada no projeto “Biomass do Consumo – Referências do Mobiliário”.

### **Prêmio Ozires Silva**

O Programa Cuide-se+ nos eixos Prevenção do Câncer e Prevenção ao Uso de Álcool e outras Drogas, do Sesi no Paraná, foi o vencedor na categoria Empreendedorismo Social, do 7º Prêmio Ozires Silva. O Senai também foi vencedor na categoria Empreendedorismo Econômico com o projeto Pré-incubação de Projetos de Empresas em Telêmaco Borba Gerando Novos Negócios, um laboratório que abarca propostas com foco na inovação tecnológica ou social com potencial de virar negócio.



Equipe do Senai recebe Prêmio Ozires Silva na categoria Empreendedorismo Econômico

---

## **Prêmio Cipa**

Sesi foi a marca mais lembrada em serviços de Ginástica Laboral pelo oitavo ano consecutivo no Prêmio Marca Brasil, promovido pela revista Cipa, especializada na área de Segurança e Saúde no Trabalho (SST). A instituição recebeu o prêmio Top Max Marca Brasil e o *Top Absolute*, por ser a marca mais lembrada desde o início da categoria de Serviços de Ginástica Laboral, lançada em 2006.

## **Prêmio Colunistas**

O Sistema Fiep, por meio de sua agência interna de comunicação e marketing, foi vencedor do Prêmio Colunistas – Peça Tridimensional de Marketing Direto (categoria bronze) pela criação do projeto “Livro Falso”. A peça premiada, que lembra um livro falso (*Fake Book*), foi desenvolvida com o objetivo de impactar a interação com os profissionais de Recursos Humanos das empresas.

## **Top de Marketing**

O Sistema Fiep foi o vencedor, na 39ª edição do Top de Marketing em 2013, na categoria Educação e Ensino, com o case Senai – Pronatec na Indústria, e na categoria Serviços, com o case IEL – Estágios. A premiação tem o objetivo de reconhecer os melhores trabalhos de marketing e vendas do Estado e é promovida pela Associação Brasileira dos Dirigentes de Vendas e Marketing do Brasil – Seção Paraná (ADVB-PR).



**DEFESA DE INTERESSES  
E FOMENTO DA INDÚSTRIA**



A Fiep acompanhou os projetos de lei que tramitaram na Assembleia Legislativa e se fez presente nas mais importantes discussões

## APOIO PARA O DESENVOLVIMENTO DA INDÚSTRIA PARANAENSE

A Fiep trabalha para fortalecer o setor industrial do Paraná e garantir sua representatividade por meio da defesa dos interesses da indústria. Dando suporte, orientação e assessoria jurídica aos sindicatos, atende a 47 mil indústrias, de 27 segmentos diferentes, propondo a discussão de temas referentes ao setor produtivo em seus conselhos temáticos e fóruns setoriais e promovendo uma interação maior com o poder público por meio de sua assessoria legislativa.



---

## SINDICATOS MAIS FORTES

A Federação representa 109 sindicatos – 100 estaduais, um interestadual e oito nacionais – e atua para implementar melhorias contínuas no desempenho destas entidades que representam o setor empresarial. Por meio de seu trabalho, a Fiep busca construir um posicionamento firme e coeso dos segmentos industriais diante de decisões políticas que tenham impacto sobre o setor.

Em 2013, estes sindicatos registraram uma evolução de 15,51% na taxa de associativismo, totalizando 6.745 indústrias associadas, 906 a mais em relação ao ano anterior, quando o número de associadas era de 5.839. A Contribuição Sindical registrou um crescimento bruto de 11,18% em 2013 em relação ao período anterior, totalizando R\$ 13,1 milhões.

A Fiep atendeu mensalmente mais de duas mil empresas por meio de seus sindicatos. Foram emitidos mais de 3.600 relatórios de desempenho personalizados e produzidas 36 publicações, incluindo boletins conjunturais, relatório da balança comercial e relatório do índice de confiança da construção civil, além de sete estudos setoriais. Os sindicatos também foram atendidos por meio da elaboração da pesquisa conjuntural da indústria e da publicação mensal do índice de confiança das indústrias da transformação e da construção civil. Foram emitidas 22 declarações de exclusividade no Paraná e 18 nacionais – CNI.

A declaração de exclusividade, ou atestado de fornecedor exclusivo, é um serviço da Fiep que atesta que um determinado produtor fornece um bem industrial exclusivo no Paraná. Com este documento, as empresas solicitantes podem pleitear, perante os órgãos públicos, a dispensa de licitações sob a justificativa de competição inviável.

Os sindicatos filiados tiveram apoio da Fiep em mais de 200 negociações coletivas, sendo que neste número estão englobadas as negociações das categorias diferenciadas. Tal fato determina a existência de mais de uma convenção por sindicato. A Federação assessorou também o processo de 273 enquadramentos sindicais. O Comitê de Avaliação de Apoios e Patrocínios do Sistema Fiep avalia as demandas produzidas pelos sindicatos, sendo que em 2013 foram 84 projetos aprovados de 34 sindicatos no valor de R\$ 900,2 mil. Além disso o Programa Fortalecimento Sindical atendeu outros 25 sindicatos com investimentos no valor total de R\$ 647 mil.

---

Por meio da Gerência de Relações com Sindicatos e Coordenadorias Regionais, a Fiep vem desenvolvendo projetos importantes para o fortalecimento e crescimento sustentável de seus sindicatos, com destaque para as seguintes ações:

### **Sistema Eletrônico de Eleições Sindicais**

**(SIESE):** Desenvolvido com o objetivo de otimizar o processo eleitoral nos sindicatos filiados à Fiep, o programa possibilita que o industrial vote até mesmo de sua residência, evitando assim eventuais transtornos com deslocamento e outros fatores que impactam diretamente na redução do *quorum* nas eleições presenciais. No ano de 2013 foram realizadas seis eleições eletrônicas.

**Grupo de Apoio Sindical (GAS):** Tem como finalidade principal a capacitação dos dirigentes sindicais, bem como dos industriais e gestores das indústrias associadas. Consiste em fornecer subsídios para enfrentar as situações de crise em eventuais negociações de acordos individuais. Nos últimos anos, constatou-se um aumento considerável no número de empresas que negociam diretamente com os sindicatos de trabalhadores firmando Acordos Coletivos

de Trabalho. Em 2013 foram atendidos 17 sindicatos, num total de 32 treinamentos para 149 indústrias.

**Encontro com a Indústria:** Tem por objetivo promover diálogo e aproximação entre a indústria paranaense e os magistrados, procuradores e deputados. A proposta do programa é levar para conhecerem in loco, por meio de uma visita, diferentes indústrias do Paraná. O intuito é apresentar a realidade da indústria do Estado, especialmente quanto às políticas de segurança do trabalho, as iniciativas de responsabilidade social e desenvolvimento sustentável, entre outras ações de destaque e que impactam no desenvolvimento socioeconômico ambiental paranaense. Em 2013 foram realizados dois encontros com a participação de 147 juízes.

### **Programa de Apoio à Competitividade das Micro e Pequenas Indústrias**

**(PROCOMPI):** É um programa de apoio à competitividade das micro e pequenas indústrias, resultante de uma parceria entre a Confederação Nacional da Indústria (CNI) e o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) nacional. No ano de 2013 foram sete projetos aprovados beneficiando 143 indústrias, com um valor total de R\$ 459,1 mil.

### **Programa de Desenvolvimento**

**Associativo (PDA):** É uma iniciativa da CNI em parceria com as Federações de Indústria para fortalecer a representação sindical, a fim de melhorar o ambiente de negócios e ampliar a competitividade das indústrias. O edital



2012/2013 teve o investimento de R\$ 332,4 mil. Foram atendidos 88 sindicatos e executados 34 Planejamentos Estratégicos além de 19 revisões.

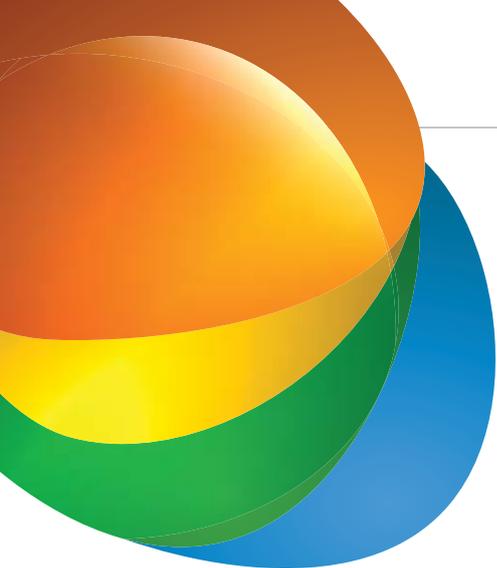
**Encontro Anual dos Sindicatos:** No Encontro são apresentadas ferramentas que contribuem para a gestão, o associativismo e a sustentabilidade financeira dos sindicatos. Compreende o evento, a Valorização Sindical, dirigido aos presidentes e delegados representantes dos sindicatos filiados, e a Jornada de Especialização em Gestão Sindical, dirigida aos executivos e com a participação das secretárias das Coordenadorias Regionais da Fiep. Em 2013 o evento contou com a participação de 112 representantes de 79 sindicatos.

O encontro anual dos sindicatos reuniu 112 representantes de 79 sindicatos

A taxa de associativismo cresceu **15,51%** com o ingresso de **906** novas indústrias

Os sindicatos tiveram apoio da Fiep em mais de **200** negociações coletivas





## APOIO JURÍDICO

Outra contribuição na representação empresarial é a atuação da Procuradoria Jurídica no ajuizamento de ações coletivas em nome da Fiep que beneficiam as empresas representadas pelos sindicatos filiados. Isso evita que o empresário seja exposto como autor da ação perante o réu, garante a redução dos custos e melhora o acesso à Justiça. No total, a Fiep protocolou seis ações coletivas perante o Poder Judiciário ao longo do ano.

O serviço de assessoria jurídica online para sindicatos filiados e empresas associadas foi consolidado em 2013, garantindo mais agilidade no atendimento. Quarenta e uma consultas foram realizadas online, com a elaboração de pareceres jurídicos.

## CONSELHOS TEMÁTICOS E FÓRUNS SETORIAIS

Como órgãos consultivos da Fiep, debatem e apresentam propostas que subsidiam as decisões da diretoria e ações do Sistema Fiep na defesa de interesses e no atendimento dos legítimos anseios da indústria paranaense. Canais permanentes de diálogo dos empresários e sindicatos industriais com a Federação, foram responsáveis em 2013 por inúmeras soluções para demandas apresentadas por diversas áreas industriais. No total foram realizadas 56 reuniões de Conselhos Temáticos, 35 de Conselhos Setoriais e oito Fóruns Setoriais.

### **Logística Reversa**

Entre as principais conquistas estão mais de 70 reuniões para elaboração de planos de Logística Reversa para cada cadeia produtiva no Estado. Ciente da importância do tema sustentabilidade, a Fiep assumiu o protagonismo nas discussões ambientais no Estado do Paraná. Com isso, um dos seus principais focos de atuação foi seu papel articulador e incentivador de planos de ação para Logística Reversa (termo que define a responsabilidade do fabricante pela destinação final de embalagem e resíduos após o uso).

O trabalho, que começou em 2012, com a sensibilização dos sindicatos industriais, avançou em 2013, quando foram realizadas mais de 90 reuniões. Nesse processo, a Fiep promoveu a articulação entre os sindicatos, seus associados e fornecedores, procurando trabalhar no conceito de cadeia produtiva e assim promover o trabalho conjunto no desenvolvimento desses planos. Mais de 60 sindicatos estão engajados no assunto, subdivididos em 14 grupos que resultarão em 11 planos de Logística Reversa.

A iniciativa movimentou todos os sindicatos, ampliou o número de sindicalizados e trouxe conceitos de sustentabilidade para muitos industriais que ainda não o conheciam. Além disso, esse plano de ação passou a compor o portfólio de serviços dos sindicatos para seus associados, gerando o interesse de outros industriais para que se associassem.

Dessa forma, os sindicatos estão coordenando o cumprimento de uma legislação de forma cooperada e associativa, diminuindo os custos da empresa e de seus associados que teriam que fazer isso no individual.

A discussão sobre a  
**Logística Reversa**  
reforçou o conceito de  
**sustentabilidade**  
dentro da indústria

Presidentes dos Sinduscon e  
Presidente da Fiep entregam  
planos de Logística Reversa ao  
secretário do Meio Ambiente do  
Paraná, Luiz Eduardo Cheida



---

# INFRAESTRUTURA

## **Pedágio**

Ao longo de 2013, a Fiep, cumprindo seu papel de legítima defensora dos interesses da indústria paranaense, seguiu se posicionando sobre temas que interferem diretamente no desempenho do setor produtivo. Foi o caso da busca por melhorias na infraestrutura de transportes do Estado. Nessa área, uma das questões que mais afeta a competitividade do produto paranaense é o alto valor das tarifas de pedágio praticadas nas rodovias do chamado Anel de Integração do Paraná. Apesar de deixar claro que não é contrária à concessão de serviços públicos à iniciativa privada, a Fiep se manifestou sobre o tema em diversas oportunidades ao longo do ano – por meio de discursos na Assembleia Legislativa ou artigos e entrevistas publicadas na imprensa – pedindo uma renegociação e mais transparência nos contratos de concessão, a revisão das tarifas e a realização de obras nas estradas pedagiadas.

## **Portos**

A Fiep também conquistou a suspensão do reajuste tarifário de 500% na taxa cobrada para remoção de contêineres em regime alfandegado (DTA – Declaração de Trânsito Aduaneiro) para as zonas secundárias – Portos Secos, no Terminal de Contêineres de Paranaguá (TCP). Também em relação ao porto, a Federação teve participação ativa na elaboração e aprovação do Plano de Desenvolvimento e Zoneamento do Porto Organizado (PDZPO), que traça as diretrizes para os portos do Paraná em um horizonte até o ano 2030.

## **Ferrovias**

A Fiep participou de mais de 20 reuniões junto a órgãos do Governo Estadual e Federal para incluir a nova ferrovia de acesso ao Porto de Paranaguá, um pleito de mais de 40 anos da sociedade paranaense.

## **Outras Realizações**

A entidade esteve à frente da realização do seminário de controle de emissões atmosféricas por fontes fixas no Estado do Paraná e contribuiu com sugestões e estudos para projetos de infraestrutura no Paraná – portos, ferrovias, rodovias, aeroportos, telecomunicações, energia e gás natural, com destaque para a criação de uma câmara técnica para discussão da instalação de tecnologia 4D no Paraná.

---





O 4º Congresso Moveleiro teve representantes de todo o país e rodadas de negócios internacionais

Outra ação importante foi a realização de eventos setoriais, como o 8º Paraná Business Collection e o 4º Congresso Moveleiro, com participantes de todo o país e rodadas de negócios internacionais; proposta de Emenda Constitucional para Simplificação Tributária entregue a parlamentares; criação da Cartilha de Distritos Industriais para prefeitos e secretários do Estado do Paraná; criação e ampliação de novos cursos de capacitação; obtenção do Datec para tecnologia de Wood Frame – que possibilita que o método de construção mais sustentável seja utilizado em obras do programa federal Minha Casa, Minha Vida.

## INFLUÊNCIA JUNTO AO PODER PÚBLICO

Para o encaminhamento e o acompanhamento de ações concretas de interesse da indústria paranaense, a Fiep, por meio de seu Departamento Legislativo, subsidia e estimula a participação efetiva dos empresários na definição de políticas públicas que possam contribuir para o crescimento da economia do Estado e a geração de emprego e renda.

---

A mobilização do empresariado paranaense junto aos parlamentares do Estado para a aprovação do PLP 200/2012 – projeto que extingue a cobrança adicional de 10% sobre a multa rescisória do FGTS – e do PLP 4330/2004 – que busca regulamentar a prestação de serviços terceirizados – foi marcante para o setor em 2013, com a participação em audiências públicas e em sessões de votação, além de entrega de estudos técnicos. O resultado da influência exercida pelos industriais na ação liderada pela Fiep junto aos deputados foi positivo, com a aprovação da PLP 200/2012 no plenário da Câmara. Porém, o projeto recebeu veto da Presidência da República, mantido no Senado. O Projeto de Lei 4330/2004 não foi votado no ano de 2013, mas foi possível propiciar um amplo debate sobre a questão junto à sociedade. Dos projetos acompanhados pela Fiep, 66% foram concluídos levando em consideração os argumentos defendidos pela Federação. As aprovações da lei que transforma o Instituto Euvaldo Lodi em Utilidade Pública e da lei que regulamenta tratamento diferenciado às micro e pequenas empresas do Estado também tiveram a influência da Fiep por meio do seu Departamento Legislativo.

A Fiep esteve presente nas 41 reuniões ordinárias da Comissão de Constituição e Justiça da Assembleia Legislativa, assim como nas 10 reuniões extraordinárias. Também esteve presente nas 26 reuniões ordinárias da CPI do Pedágio e nas 10 extraordinárias realizadas no interior do Paraná. Os sindicatos receberam 50 publicações do Resumo do Diário Oficial, 37 exemplares da publicação “Novos Projetos de Lei” e 51 exemplares da publicação “Notícias Semanais” produzidos pelo Departamento de Assuntos Legislativos. Todos os 329 projetos de lei que tramitaram na Assembleia Legislativa foram monitorados pela Fiep.

## Lei Estadual de Inovação

A articulação do Sistema Fiep foi fundamental também para que o Paraná ganhasse uma Lei Estadual de Inovação. Regulamentada em fevereiro de 2013, a legislação cria benefícios e estabelece mecanismos de cooperação entre os setores público e privado e academia, para pesquisa e desenvolvimento científico e tecnológico no Estado.

A **aprovação da lei** que confere tratamento diferenciado às micro e pequenas empresas foi uma das **conquistas** da atuação da Fiep em 2013



## 66% dos projetos de lei que impactam o

setor industrial foram concluídos levando em consideração os argumentos defendidos pela Fiep

## FOMENTO FINANCEIRO

A área de Fomento da Fiep apoia, articula e identifica as melhores linhas de crédito para as micro, pequenas, médias e grandes empresas do Paraná. Atua por meio de realização de encontros empresariais, workshops, visitas técnicas, como também orienta no acesso a linhas de financiamento e realiza o acompanhamento dos projetos submetidos pelas empresas às instituições financeiras.

Em 2013, consolidou parcerias e convênios com Banco Regional de Desenvolvimento do Extremo Sul (BRDE), Fomento Paraná, Sicredi e Finep. Dentre suas ações, destaca-se a realização de 38 seminários de crédito, com a participação de 2.200 empresários, no Paraná, que consolida 3.215 atendimentos com efetividade de 17%. Executou, ainda, no consórcio instituído para o edital do Tecnova, a prospecção de 219 projetos qualificados.

## INTERNACIONALIZAÇÃO

A Fiep fomenta a aproximação de empresários com oportunidades de geração de negócios no exterior, promovendo missões internacionais, eventos e também qualificando e atualizando profissionais que exercem funções de comércio exterior dentro da indústria.

Em 2013, 1.647 empresas desenvolveram alguma atividade de internacionalização com o apoio da Federação – um número 57% acima do realizado em 2012 e 343% acima da meta estabelecida para o ano.

**Missões Internacionais:** No ano de 2013 foram realizadas 12 missões internacionais buscando identificar oportunidades de acordos internacionais de cooperação técnica, transferência e troca mútua de tecnologia. O objetivo das missões foi promover maior eficiência e produtividade para as indústrias dos países envolvidos, buscar a melhoria da educação profissional e tecnológica e ampliar a prestação de serviços tecnológicos e de inovação.

Fiep recebe Comitativa de Xangai



---

# DESENVOLVIMENTO LOCAL, REGIONAL E SETORIAL

A área de Desenvolvimento da Fiep apoia e assessora o planejamento de projetos com foco no desenvolvimento local, regional e setorial.

Entre as principais conquistas de 2013 estão o apoio técnico na obtenção de R\$ 7 milhões para a Coordenação de Desenvolvimento, sindicatos, Sesi e Senai; realização de 40 planejamentos estratégicos para sindicatos; desenvolvimento de parceria com Itaipu Binacional, Parque Tecnológico de Itaipu (PTI) e Sebrae nos programas de Desenvolvimento do Oeste e do Sudoeste, com a disponibilização do banco de dados da Federação para estudos econômicos que vão apontar as cadeias produtivas que têm mais potencial de desenvolvimento nessas regiões.

Também foram desenvolvidos dois panoramas setoriais – de Papel e Celulose e Mate; 34 planos de negócio para o edital Senai Sesi de Inovação; um mapeamento econômico municipal; 11 análises de mercado para os Institutos Senai de Inovação e nove para os Institutos Senai de Tecnologia.

Além disso, foram desenvolvidas sete ações junto às Agências de Desenvolvimento Regionais (ADRs), quatro ações junto aos Arranjos Produtivos Locais (APLs), além do atendimento a 106 sindicatos em assuntos referentes ao Desenvolvimento.



**EDUCAÇÃO  
PARA O MUNDO  
DO TRABALHO**



A educação é uma das principais vertentes do Sistema Fiep. Desde a educação profissional, por meio do Senai, até o ensino regular e a educação continuada, ofertados pelo Sesi, o Sistema atua na formação e qualificação contínua de profissionais para a indústria. Em 2013, foram realizadas 782 mil matrículas nos cursos ofertados pelo Sistema Fiep.

## EDUCAÇÃO SESI

### Colégio Sesi

Maior rede de Ensino Médio particular do Paraná, o Colégio Sesi beneficia os filhos de industriários e a comunidade em geral, na faixa etária de 14 a 17 anos, ao oportunizar o acesso a uma educação de qualidade, criando condições ideais para que o aluno vivencie, na prática, situações similares àquelas que vai encontrar na vida real e no mundo do trabalho. Os alunos trabalham em equipe e revelam uma nova postura, por meio do empreendedorismo, criatividade e inovação. O Ensino Médio regular é articulado ao profissionalizante – EBEP, tanto nas competências cognitivas quanto nas relacionais, o

Com nove anos de história, o Colégio Sesi forma cidadãos e profissionais proativos, empreendedores no sentido da inovação, da criatividade e iniciativa própria

**782 mil**  
matrículas foram  
realizadas nos  
cursos ofertados  
pelo Sistema Fiep

**13,9 mil**  
alunos  
matriculados  
no Colégio Sesi

---

que só é possível graças à parceria com a indústria. Em 2013, foram 13.861 alunos matriculados em 45 unidades espalhadas por todo o Paraná, dos quais 80% são alunos EBEP (Educação Básica + Educação Profissionalizante), em contraturno, a partir do 2º ano.

## PROGRAMA SESI EDUCAÇÃO DO TRABALHADOR (EJA)

Com o compromisso de melhorar o nível educacional do trabalhador da indústria paranaense e de seus dependentes e promover a elevação da escolaridade básica, o programa dirige o ensinamento ao domínio de competências para inserção produtiva, contribuindo para a competitividade da indústria no cenário atual, a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e o exercício da cidadania. Apresenta currículos articulados com competências básicas e profissionais tanto no ensino fundamental como no ensino médio. Por iniciativa estratégica do Departamento Nacional do Sesi e em parceria com o Senai, pode-se também fazer a articulação entre educação básica com a educação profissional (Qualificação Profissional Básica) através do EBEP EJA, o que eleva a escolaridade do trabalhador da indústria e promove a aquisição de visão sistêmica do processo produtivo. Em 2013, houve um aumento de mais de 150% no número de matrículas deste Programa em relação ao ano anterior, resultado este que foi impulsionado pela oferta do serviço de forma gratuita e *in company*.

Aumento  
de **150%**  
no número de  
matrículas no  
**Programa Sesi  
Educação do  
Trabalhador**



---

## INDÚSTRIA DO CONHECIMENTO

O projeto Indústria do Conhecimento do Sesi consiste em centros multimídia com infraestrutura moderna e inspiradora, onde o trabalhador, sua família e a comunidade têm acesso a diversas formas de cultura e educação. O projeto funciona em parceria com prefeituras e empresas, com os objetivos de melhorar e facilitar o acesso à informação; criar espaços multimeios com livros, revistas e computadores com acesso à internet; promover a responsabilidade social por meio da inclusão social e digital dos trabalhadores; estimular a parceria com empresas industriais e governos municipais e estaduais e realizar ações na área de educação, cultura e tecnologia. Em 2013, 5.799 novos usuários foram beneficiados com a Indústria do Conhecimento, com o empréstimo de quase 45 mil publicações e 155.421 visitas aos espaços.

**45,5 mil**  
matrículas  
no Núcleo de  
Educação a  
Distância do Sesi

**5,8 mil**  
novos usuários  
na Indústria do  
Conhecimento

**45 mil**  
publicações  
emprestadas

### Educação Encurtando Distâncias

O Núcleo de Educação a Distância do Sesi (NUEaD), totalizou 45.474 matrículas em 2013, sendo mais de 8 mil do Acompanhamento Pedagógico – Pronatec. O NUEaD proporciona educação continuada ao trabalhador da indústria, familiares e comunidade. Foi implantado em 2009 e em 2012 tornou-se um programa corporativo. Conta com o Portal Sesi EaD ([www.sesipr.org.br/ead](http://www.sesipr.org.br/ead)), 30 salas de videoconferência, um estúdio de alta tecnologia, um Centro de Tutoria e três portais de internet, cada um focado em um público-alvo distinto.

---

## O Caminho da Profissão

Por meio da parceria entre o Sesi e o Senai, o programa faz a qualificação profissional aliada à formação cidadã, a fim de compatibilizar as necessidades da indústria com a geração de oportunidades de emprego e renda para a comunidade. Desde 2006, o programa oferta cursos gratuitos de 160 horas de duração em 11 áreas industriais específicas. Em 2013, 5.339 alunos concluíram o curso no Paraná.

## Sesi Cultura

O Sesi Cultura tem como diretriz promover e democratizar o acesso à cultura aos trabalhadores da indústria e seus familiares, assim como reforçar os conceitos de cidadania, realizando ações culturais de literatura, música, dança, teatro, artes visuais e oficinas de artes. Em 2013, mais de 380 mil espectadores desfrutaram das ações promovidas nessa área, com destaque para a Virada Cultural, uma parceria da Secretaria de Estado da Cultura e Departamento de Trânsito do Estado (Detran), que conta com o apoio do Sesi no Paraná, do Serviço Social do Comércio (Sesc-PR) e de prefeituras municipais. Destaca-se também a abertura do Centro Cultural Sesi Heitor Stockler de França, abrigado em uma construção centenária no centro de Curitiba, que possibilitou o aumento no acesso aos bens culturais para a indústria e toda comunidade. Com menos de seis meses de funcionamento este espaço já promoveu desde oficinas de arte em suas diversas modalidades até concertos musicais e apresentações teatrais.

## Inclusão Digital Itinerante

O programa atende os trabalhadores da indústria e seus dependentes com o objetivo de facilitar as tarefas básicas rotineiras, possibilitando o acesso desses trabalhadores à informação disponível na rede, incentivando a produção de conhecimento, melhorando suas competências, produtividade e conseqüentemente promovendo sua qualidade de vida. As aulas acontecem dentro da indústria, por meio de laboratórios móveis do Sesi ou em locais que facilitem o acesso do trabalhador ao ambiente educativo, seja nas unidades Sesi ou em parceiros regionais. Em 2013 foram realizadas 2.880 matrículas de Inclusão Digital Itinerante.





Em 2013 foi inaugurado o Centro Cultural Sesi Heitor Stockler de França, instalado no casarão onde morava o primeiro presidente da Federação, que dá nome ao espaço

## Gratuidade Sesi

No Sesi, a meta era de 14% de aplicação da receita compulsória líquida em gratuidade, desafio este que foi superado com o atingimento de 14,32%, o que foi impulsionado pelos investimentos da instituição na aplicação de gratuidade nos serviços Colégio Sesi Ensino Médio e Educação de Jovens e Adultos.

**380 mil**  
espectadores no  
Sesi Cultura

## EDUCAÇÃO SENAI

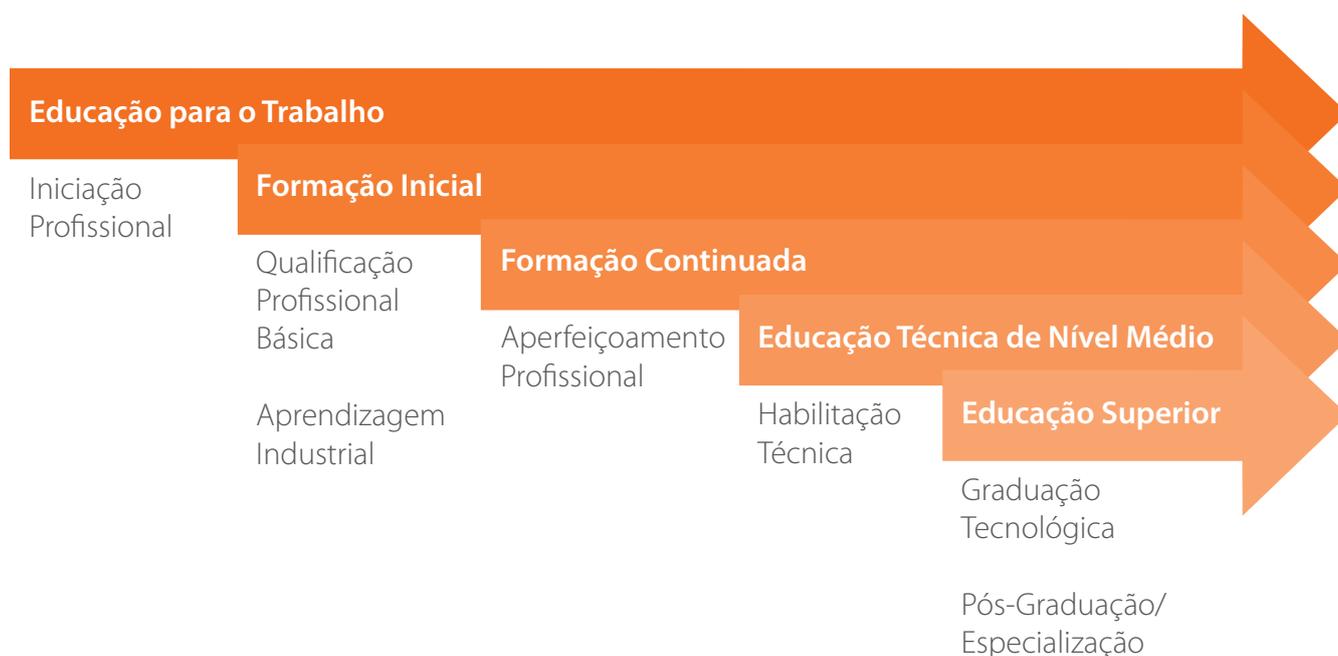
A educação profissional e tecnológica é a modalidade educativa que se integra aos diferentes níveis e modalidades de educação às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia. Abrange os cursos de formação inicial e continuada ou qualificação profissional, de educação profissional de nível médio e de educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação.

Em uma sociedade marcada pela mudança constante, a Formação Profissional com Base em Competências, metodologia adotada pelo Senai, tornou-se uma referência para a promoção da sintonia entre a escola e o mundo do trabalho. Transformações aceleradas pedem práticas pedagógicas flexíveis e um modelo de formação profissional que favoreça o desenvolvimento de competências – não apenas os conhecimentos, mas também as habilidades e atitudes exigidas pelo cenário de trabalho.

O Senai adota a estrutura metodológica para o desenvolvimento de competências na formação profissional em nível nacional. O ponto de partida metodológico é a descrição de perfis profissionais de diversas áreas da indústria. Elaborados com a participação de representantes de empresas e de empregados, sindicatos, do meio acadêmico e de organismos governamentais, esses perfis refletem demandas atuais e tendências do mundo do trabalho e possibilitam a elaboração de desenhos curriculares atualizados.

A educação profissional e tecnológica é desenvolvida por meio dos seguintes tipos de cursos e programas:

## MODALIDADES DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA



## Educação para o Trabalho

**Iniciação Profissional:** Ação de educação para o trabalho destinada a jovens e adultos, independentemente de escolaridade, visando despertar o interesse pelo trabalho e preparar para o desempenho de funções básicas e de baixa complexidade de uma ou mais profissões. Tem duração variável. Não constitui ação gratuita, nos termos do art. 68 do Regimento do Senai.



O Senai teve um total de 344 mil matrículas em 2013.

## Formação Inicial

**Aprendizagem Industrial:** Segundo definição legal, é a formação técnico-profissional compatível com o desenvolvimento físico, moral, psicológico e social do jovem, de 14 a 24 anos de idade, caracterizada por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva, conforme perfil profissional definido nos termos da legislação em vigor (CLT, art. 428).

**Qualificação Profissional:** É o processo ou resultado de formação e desenvolvimento de competências de um perfil profissional determinado definido no mercado de trabalho. Na conclusão de um curso de qualificação profissional básica é conferido certificado de qualificação profissional.

## Formação Continuada

**Aperfeiçoamento Profissional:** É a ampliação ou complementação ou atualização de competências de um determinado perfil profissional desenvolvido na formação inicial, na educação profissional técnica de nível médio ou na graduação tecnológica. Na conclusão de curso de aperfeiçoamento é conferido certificado de aperfeiçoamento profissional.

---

## Educação Técnica de Nível Médio

**Habilitação Técnica:** É destinada a alunos matriculados ou egressos do Ensino Médio, com o objetivo de proporcionar habilitação técnica ou qualificação profissional técnica, segundo perfil profissional de conclusão, podendo ser estruturada e oferecida segundo itinerários formativos que possibilitem qualificações intermediárias.

## Educação Superior

**Graduação Tecnológica:** É a formação em nível superior, que possibilita ao aluno a obtenção dos títulos de Bacharel, Licenciado e Tecnólogo. É aberta a candidatos que tenham concluído o Ensino Médio ou equivalente, desde que classificado em processo seletivo próprio.

**Pós-Graduação/Especialização:** Os cursos de Pós-Graduação objetivam o aprofundamento de conhecimentos em disciplina ou área restrita do saber, capacitando os estudantes para a compreensão atualizada das áreas do conhecimento, dando ênfase ao campo específico da habilitação escolhida, visando, ainda, promover a iniciação à pesquisa científica.

## Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec)

O Senai é o principal parceiro do governo federal e do governo do Paraná no Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), considerado a maior iniciativa já tomada para ampliar a oferta de educação profissional. São cursos técnicos para alunos de Ensino Médio de escolas públicas e cursos de qualificação para públicos que atendem aos critérios do programa: estudantes do Ensino Médio de escolas públicas, trabalhadores beneficiários do programa Bolsa Família, trabalhadores que recebem o seguro-desemprego e grupos específicos, como soldados das Forças Armadas. Todos os cursos são gratuitos para o aluno, que ainda recebe alimentação e transporte.

Em 2013, o Senai no Paraná efetivou 30.270 matrículas por meio do Pronatec nas modalidades Formação Inicial e Continuada (FIC) e Cursos Técnicos. Os principais cursos ofertados em 2013 foram: Eletrotécnica, Segurança do Trabalho, Biotecnologia, Automação Industrial, Logística e Manutenção Automotiva (modalidade Cursos Técnicos). Estão disponíveis também os cursos de Auxiliar Administrativo, Costureiro Industrial do Vestuário, Eletricista Industrial Predial e Baixa Tensão, Operador de Computador, Desenhista Mecânico e Eletricista de Automóveis (modalidade FIC).





Mais de 2 mil alunos do Senai e do Senac participaram da formatura do Pronatec, em novembro

**30,3 mil**

alunos matriculados  
no Pronatec

**21,8 mil**

matrículas gratuitas  
nos cursos do Senai

### **Gratuidade Senai**

Foram 21,8 mil matrículas gratuitas realizadas nos cursos do Senai em 2013. Considerando que a meta nacional de gratuidade estava fixada em 62%, o Departamento Regional do Paraná atingiu um índice realizado de 66%, acima do índice nacional em 4%.

**Faculdades da Indústria:** A Educação Superior no Sistema Fiep é ofertada por meio das Faculdades da Indústria e da Escola de Gestão, estratégias estas articuladas pelo Instituto Euvaldo Lodi (IEL PR). Em 2013, foram efetivadas 4.121 matrículas em cursos de educação superior, cujo diferencial são os conteúdos direcionados às necessidades das indústrias.

As Faculdades da Indústria são uma rede formada pela união da Faculdade de Tecnologia Senai e Faculdade da Indústria de São José dos Pinhais. Oferta cursos de graduação, bacharelado e tecnólogo em diversas cidades do Paraná e também cursos na modalidade Educação a Distância (EaD). Em 2013, foram realizadas 2.510 matrículas nos cursos de graduação das Faculdades da Indústria, incluindo 605 matrículas advindas nos cursos de graduação do Senai.

**Escola de Gestão da Indústria:** Vinculada às Faculdades da Indústria, foi criada para atender a demanda da indústria por profissionais com preparação específica nas áreas de gestão. Oferta cursos de pós-graduação e MBA, além de vários programas de extensão, in company e na modalidade EaD.

**Pós-graduação:** Em 2013, iniciaram-se 22 programas de pós-graduação, contemplando 893 matrículas. Os programas são certificados pela Faculdade da Indústria – campus São José dos Pinhais, pela Faculdade Tecnológica do Senai e por institutos parceiros.

**Capacitação empresarial:** Em 2013, a Escola de Gestão da Indústria realizou 23 programas, sendo 18 cursos customizados na modalidade in company para empresas e cinco cursos livres para a comunidade. No total, foram 2.040 matrículas realizadas, com atendimento a 14 empresas, sendo que desse total cerca de 70% foi atendimento às indústrias do Estado com programas de capacitação; com foco em temas como liderança, desenvolvimento de habilidades relacionais e de equipe, gestão financeira e gestão de pessoas.

**Cursos de capacitação para sindicatos:**

Do total de cursos realizados, dois foram direcionados para atendimento às demandas dos sindicatos: programa de negociações coletivas sindicais e capacitação de mestre de obras para o Sindicato da Indústria da Construção Civil do Estado do Paraná – Sinduscon/PR.

O IEL no Paraná, por meio das Faculdades da Indústria, desenvolveu um vídeo para o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Panificação de Curitiba e Região focado no treinamento de balconistas de panificadoras no atendimento ao cliente.

## Geração de talentos

O IEL Paraná atua na inserção de jovens no mercado de trabalho por meio do programa de estágio que permite ao estudante vivenciar na prática o conteúdo aprendido na teoria. Um total de 11.168 estagiários foi colocado no mercado de trabalho em 2013 por meio do IEL no Paraná. 94% das vagas ofertadas foram preenchidas, o que representa 105% da meta proposta.

Além da inserção do estudante no mercado de trabalho por meio do estágio, o IEL estrutura programas de Desenvolvimento de Competência dos estagiários, customizados para a indústria paranaense.

Em 2013, o IEL ampliou sua estrutura para um atendimento mais próximo ao seu público-alvo no Estado. Foram implantados três postos de atendimento – FAE Centro Universitário, Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR) e Faculdade de Educação Superior do Paraná (FESP) – com o objetivo de estreitar o relacionamento com o público estudantil e criar canais eficientes de divulgação das vagas de estágio. O IEL também participou de 11 feiras realizadas por instituições de ensino com programação de palestras e estandes apresentando o serviço do Instituto e prestando orientação aos estudantes.

O IEL no Paraná tem atendimento em todo Estado



**Inova-Talento:** Uma ação de grande destaque em 2013 foi o lançamento do programa Inova-Talento. A iniciativa incentiva a inovação nas indústrias. Bolsas de estudo são ofertadas para estudantes do último ano da graduação ou que estejam cursando pós-graduação. Os contemplados com as bolsas desenvolvem projetos inovadores dentro das indústrias com foco na melhoria da produção e de processos com vistas ao desenvolvimento e ganho de competitividade. Vinte empresas já aderiram ao programa.

**11,2 mil**  
estagiários  
colocados

**3 postos**  
de atendimento  
instalados em  
**universidades**

**20 indústrias**  
inscricas no  
**Inova-Talento**



**SERVIÇOS  
TECNOLÓGICOS  
E INOVAÇÃO**



As ações de STI foram reforçadas para estimular a competitividade da indústria

---

Em 2013, houve um reposicionamento do Senai Nacional, com o lançamento do Programa de Apoio à Competitividade da Indústria Brasileira. A partir das novas diretrizes, a área de Tecnologia e Inovação do Senai no Paraná reorganizou suas estratégias de atuação.

Foram atendidas 5.944 empresas com Serviços Tecnológicos e Inovação (STI), totalizando 87.645 serviços com 16.860 horas técnicas das equipes envolvidas. O principal objetivo é promover a competitividade industrial do Estado.

## AS ÁREAS DE ATUAÇÃO DE STI MAIS DEMANDADAS EM 2013 FORAM:

### **Assessoria Técnica e Tecnológica:**

Consultorias em processo produtivo e em segurança no trabalho. Vinculadas a ferramentas e sistemas de gestão.

**Apoio Tecnológico:** Informações técnicas e tecnológicas de produtos, serviços e processos produtivos. Palestras, workshops e seminários para reforçar a competitividade.

**Serviços Metrológicos:** Análises e ensaios, baseados em normas e regulamentos técnicos – calibração, dosagem, ensaio e teste de desempenho – para qualificação de produtos e processos. Serviços de inspeção, avaliações e medições de processos finais nos laboratórios

do Senai no Paraná nas áreas de Meio Ambiente, Madeira e Mobiliário e Espumas, Alimentos e Bebidas, Cerâmica Vermelha, Minerais, Software, Papel e Celulose, Prototipagem e Calibração.

**Inovação:** Rede de Laboratórios, Serviços de Propriedade Intelectual, Prospecção de Editais de Fomento, Gestão dos Projetos, Prospecção e Vigilância Científica e Tecnológica, Hotel de Projetos Inovadores, Parcerias com Universidades Nacionais e Internacionais, Convênios: Ministério da Ciência e Tecnologia (MCT), Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPQ) – Bolsas de Desenvolvimento Tecnológico e Industrial (DTI) e o Edital Sesi Senai de Inovação.



**5,9 mil**  
empresas  
atendidas  
pelo Senai  
com Serviços  
Tecnológicos  
e Inovação



A Rede de Laboratórios do Senai passou por um processo de ampliação em 2013

## AS PRINCIPAIS AÇÕES DE STI DESENVOLVIDAS EM 2013 FORAM:

**Projeto Rede Senai no Paraná de Laboratórios:** A rede manteve seu processo de ampliação em 2013, com os Institutos Senai de Tecnologia (IST). A localização de cada IST foi definida considerando o polo regional de maior representatividade do setor industrial. Em 2013, foram liberados investimentos para os laboratórios de Construção Civil em Ponta Grossa, Cascavel e Pato Branco e foi realizada avaliação que definiu que o primeiro laboratório avançado de Meio Ambiente será em Maringá.

**Projeto Academia de Consultores:** O Senai no Paraná implementou em 2013 o projeto Academia de Consultores para a melhoria e qualificação de seus produtos e consultorias em tecnologia e inovação. Foram sistematizados quatro produtos de consultorias nas áreas de Alimentos e Bebidas, Logística e Segurança no Trabalho. Padronizaram-se os valores de horas técnicas e a carga horária para cada produto – o que garante qualidade homogênea em todos os serviços prestados no Estado.

## Formatação dos Núcleos Técnicos

**por Áreas:** Foram formatados três núcleos técnicos nas áreas de Logística, Alimentos e Bebidas e Segurança no Trabalho. Estes Núcleos respaldarão tecnicamente os clientes internos e externos do Senai no Paraná, promovendo a atualização tecnológica dessas três áreas.

## Inauguração do Instituto Senai de Inovação em Eletroquímica:

No dia 17 de setembro de 2013, durante o 1º Seminário Internacional de Inovação em Eletroquímica, foi inaugurado o 1º Instituto de Inovação do país. Com foco em Eletroquímica e voltado para o desenvolvimento de pesquisa aplicada em diferentes segmentos, o Instituto auxilia na competitividade, produtividade, lucratividade e sustentabilidade das indústrias em todo o território nacional, sobretudo para os segmentos Petroquímico, Mineral, Metalmeccânico, de Energia e da Construção Civil.

## Implantação dos Institutos Senai de Tecnologia (IST) e Instituto Senai de Inovação (ISI):

Em 2013, teve continuidade o planejamento e a implantação dos sete Institutos de Tecnologia nas áreas de Meio Ambiente, Tecnologia da Informação, Madeira e Mobiliário, Alimentos e Bebidas, Construção Civil, Metalmeccânica e Celulose e Papel e um Instituto de Inovação na área de Eletroquímica.

## Rodada de Negócios em Tecnologia e Inovação:

Realizada a primeira rodada, que teve como objetivo a negociação de metas de vendas compartilhadas entre todas as unidades do Estado, para atender ao quesito de horas técnicas previsto nos Planos de Negócios dos Institutos.

O Sistema Fiep inaugurou o 1º Instituto Senai de Inovação do país, com foco em Eletroquímica





A inauguração do  
**Instituto Senai  
de Inovação em  
Eletroquímica**  
foi um dos destaques  
de 2013

Nesta primeira fase, o ISI de Curitiba conta com **300 metros quadrados** de laboratórios e investimentos de **R\$ 8 milhões**.

**Consultoria em Gestão da Inovação:**

Por meio do Centro Internacional de Inovação, o Senai prestou consultorias em Gestão da Inovação para 153 empresas. Foram aplicadas metodologias nas áreas de Design, Propriedade Intelectual, Inovação em Negócio e Cultura da Inovação. Do total de empresas atendidas 65% foram Micro e Pequenas, 14% Médias e 21% Grandes, de 10 diferentes setores – Tecnologias de Informação e Comunicação, Metalmeccânico, Papel e Celulose, Alimentos, Software, Higiene e Beleza, Mobiliário, Comércio, Máquinas e Equipamentos e Construção Civil.

**Núcleo Senai de Sustentabilidade:**

No dia 05 de setembro de 2013, o Senai no Paraná inaugurou em sua Unidade CIC um espaço onde indústrias e comunidade podem conhecer novas tecnologias sustentáveis aplicadas à Construção Civil, Energia e Meio Ambiente. O Núcleo Senai de Sustentabilidade apresenta conceitos e informações sobre atitudes ecologicamente corretas, de forma totalmente interativa.



Núcleo Senai de Sustentabilidade apresenta inovações na área, de forma interativa

### **Projetos Edital Senai Sesi de Inovação:**

O Edital Senai Sesi de Inovação tem como objetivo principal incentivar a inovação tecnológica e a inovação em Saúde, Segurança, Qualidade de Vida, Educação e Cultura, por meio do desenvolvimento de produtos, processos e serviços inovadores em toda e qualquer empresa do setor industrial. Em 2013, o Senai no Paraná recebeu 205 propostas de projetos. Treze foram aprovados, sendo cinco em processos e sete em produtos inovadores, totalizando o investimento de R\$ 9,9 milhões.

Desde 2009, o Sesi no Paraná desponta no Edital Senai Sesi de Inovação como líder na área, desenvolvendo inovações que promovam a qualidade de vida do trabalhador da indústria. Em 2013, foram aprovados oito projetos dos 14 submetidos, obtendo-se um percentual de 57% de aprovação das propostas, representando assim 20,5% do total de projetos Sesi aprovados no Brasil.

---

## **Projetos em convênio com a Fundação**

**Araucária:** Em 2013, foi ampliado de três para seis o número de projetos em convênio com a Fundação Araucária – agência privada de interesse público, de fomento à pesquisa. Os três novos projetos são: 1) A inauguração do ISI de Eletroquímica; 2) A realização de um workshop entre o Sistema Indústria e instituições de Ciência e Tecnologia e 3) Apoio à criação do Núcleo de Inovação Tecnológica do Senai no Paraná.

## **Projeto Núcleo de Inovação Tecnológica Senai no Paraná (NIT):**

Em 2013, o Senai no Paraná aprovou o projeto para a implantação de seu Núcleo de Inovação Tecnológica junto à Fundação Araucária, com o objetivo de gerir a política de Propriedade Intelectual, a inovação da instituição e incentivar a transferência de tecnologia para a indústria e a sociedade.

## **Inova Senai Sesi – Etapa Estadual**

**2013:** Em 2013, foi realizado o Inova Senai Sesi – etapa estadual, com uma exposição em novembro de 2013. Nesta edição foram inscritas 63 propostas, envolvendo 189 integrantes das equipes, com 14 projetos premiados – nove na categoria Inovação Tecnológica e cinco na categoria Inovação Social.

**Diálogos Senai:** Neste ano, as unidades do Senai no Paraná realizaram 160 “Diálogos” com os setores de Madeira e Mobiliário, Design, Alimentos e Bebidas, Segurança no Trabalho e Gestão, entre outros. Os eventos de curta duração, que promovem a troca de informações entre o público participante e profissionais do Senai, têm como objetivo principal prospectar negócios.





O Sesi no Paraná desenvolveu um software que avalia as condições de acessibilidade na indústria



A poltrona "Blue Note", desenvolvida pelo Senai + Design, foi um dos projetos premiados na edição 2013 do IDEA Brasil

**IDEA Brasil 2013:** O Senai no Paraná, em parceria com a Objeto Brasil, realizou a 6ª edição do IDEA Brasil, edição nacional do International Design Excellence Award, maior e mais importante prêmio de design norte-americano. O projeto apresenta o design como ferramenta de sustentabilidade econômica, por meio da excelência e da inovação, na geração de oportunidades comerciais e ampliação de mercados no Brasil e no exterior.

No dia 27 de setembro foi realizada a cerimônia de premiação do Idea e abertura da mostra, com 101 projetos vencedores. Nesta data, também foi realizada a Conferência Internacional MOB Design, com o tema "Economia Criativa: bom design é bom negócio".



**QUALIDADE  
DE VIDA**

---

Um dos propósitos do Sistema Fiep é a promoção da qualidade de vida do trabalhador da indústria. O Sesi desenvolve uma série de programas nas áreas de saúde e segurança, esporte e lazer e responsabilidade social. Com unidades fixas e móveis, abrangendo os 399 municípios do Paraná, o Sesi realizou quase um milhão de exames de auxílio diagnóstico, com atendimento de cerca de 230 mil trabalhadores.

## CARTÃO SESI

O Cartão Sesi é uma ferramenta de gestão de benefícios sociais que facilita o acesso de empresários, trabalhadores das indústrias e seus dependentes a serviços e produtos do Sesi de alto valor agregado, possibilitando a gestão unificada e integrada, fortalecendo a política de Recursos Humanos das indústrias e promovendo a qualidade de vida da comunidade industrial paranaense.

Desde 2006, o Cartão Sesi tornou-se referência no ambiente industrial, com aderência às demandas dos empresários e necessidades dos trabalhadores, resultando na alta aceitabilidade do produto em todo Estado do Paraná.

Atualmente 89 sindicatos empresariais são atendidos pelo Cartão Sesi e atuam como importante canal de divulgação junto às indústrias de sua base, tendo 618 indústrias clientes representando mais de 50 mil usuários nos diversos setores industriais. Por meio do Cartão Sesi, são ofertados os seguintes serviços: cursos de EaD do Sesi, compras em farmácia, supermercado, papelaria/livrarias, óticas,

academias e serviços odontológicos. Este último é o de maior destaque, com a realização de mais de 39 mil consultas e 75 mil procedimentos odontológicos no ano de 2013.

O serviço do Cartão Sesi no Paraná já é referência em âmbito nacional. O Sesi no Paraná recebeu convite do Departamento Nacional do Sesi e da Confederação Nacional da Indústria (CNI) para atuar como Centro de Serviço do Cartão Sesi Nacional, que terá como desafio a implantação deste produto nos 27 Departamentos Regionais do Sesi em todo o Brasil, atendendo 400 mil usuários já para o primeiro ano.

Referência nacional,  
**Cartão Sesi**  
contribui para  
a promoção da  
**qualidade  
de vida** dos  
trabalhadores da  
indústria e de seus  
dependentes

**75 mil**  
procedimentos  
odontológicos  
realizados



A unidade móvel do Sesi realiza exames preventivos de câncer em todo o Estado e conta internamente com três salas de exame e equipamentos de última geração

## CUIDE-SE +

O programa Cuide-se + objetiva contribuir para o aumento da produtividade e da competitividade industrial melhorando a qualidade de vida do trabalhador, sua família e da comunidade do entorno das indústrias.

Atuando no eixo de “prevenção ao uso de álcool e outras drogas”, em 2013 o Sesi no Paraná implantou o programa nas indústrias, beneficiando quase 15 mil trabalhadores. Foram realizados diversos eventos, como o I Encontro Cuide-se +, tema “Álcool e Drogas no Trabalho: O que fazer?”, que contou com a presença de mais de 900 participantes, e o Workshop de Indicadores do Programa Cuide-se +. O evento reuniu 42 especialistas com o objetivo de desenvolver um sistema de monitoramento de indicadores que permita analisar a situação nos ambientes de trabalho, escolar e social, gerando relatórios e análises a fim de subsidiar tomadas de decisão.

---

Outro evento que proporcionou bons resultados foi o Cuide-se + Família, que promoveu um dia de lazer e prevenção com atividades direcionadas à comunidade em seis cidades paranaenses, tendo realizado quase 19 mil atendimentos. Também foram desenvolvidas rodas de diálogo com alunos, pais, professores e comunidades locais dos Colégios Sesi, promovidas com parceria do jogador de futebol Rodolfo Alves de Melo, do Clube Atlético Paranaense, que está em tratamento da dependência química. Além disso, o programa conta com a parceria também das organizações Alcoólicos Anônimos, Narcóticos Anônimos, Al-Anon, Amor Exigente, Reage e Pastoral da Sobriedade.

**19 mil**  
atendimentos no  
evento Cuide-se +  
Família

Já o eixo de “prevenção do câncer” do Programa Cuide-se + tem como objetivo propiciar aos trabalhadores das indústrias paranaenses o acesso a exames preventivos de mama, próstata, colo de útero e pele, realizados na unidade móvel do Sesi, parceria com o Conselho Nacional do Sesi e Fundação Pio XII – Hospital de Barretos, referência nacional no tratamento de câncer. O Programa contempla também ações como: palestras de orientação, produção de material informativo, participação em circuitos de corridas e formatação de cursos via Educação a Distância. Para estes atendimentos contamos com laboratórios credenciados pelo Sesi, parceria com centros de oncologia para elaboração dos laudos, atendimento para exames complementares e tratamento quando necessário. Aproximadamente 2 mil trabalhadores de 17 empresas foram atendidos em oficinas de orientação e mais de 300 exames foram realizados, beneficiando trabalhadores que se encaixam na faixa etária determinada para a prevenção.

**2 mil**  
trabalhadores  
atendidos em  
consultas e exames  
preventivos contra  
o câncer

---



---

## DIAGNÓSTICO DE SAÚDE E ESTILO DE VIDA (DSEV)

Importante ferramenta de gestão da saúde e estilo de vida do trabalhador da indústria, o DSEV atendeu em 2013 mais de 70 mil trabalhadores de 454 empresas. O serviço é ofertado gratuitamente e possibilita ao empregador o planejamento de ações de promoção da saúde do trabalhador embasadas em informações sobre a condição de saúde do trabalhador e o risco de doenças não transmissíveis, minimizando seu impacto.

**229,7 mil** trabalhadores de **4,4 mil** empresas foram beneficiados com programas de Segurança e Saúde no Trabalho

Quase **1 milhão** de exames de auxílio diagnóstico realizados nas unidades fixas e móveis do Sesi

## PROGRAMAS DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (SST)

Os programas de Segurança e Saúde no Trabalho são soluções completas de qualidade de vida para o trabalhador da indústria. Ofertados pelo Sesi, são compostos por Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), Programa de Condições e Meio Ambiente no Trabalho (PCMAT), Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO), exames complementares, Análise Ergonômica do Trabalho e Programa de Gerenciamento da NR-36, além de outros serviços desenvolvidos pelo Sesi conforme a necessidade da empresa industrial. Considerados uma das principais estratégias para garantir a qualidade de vida no trabalho por meio da construção de ambientes seguros e saudáveis, estes serviços tornam o Sesi no Paraná destaque nacional na prestação de serviços nesta área. Um total de 229.716 trabalhadores de 4.378 empresas foram beneficiados com os programas de Segurança e Saúde no Trabalho em 2013. Ademais, os esforços da entidade resultaram em 205.326 consultas ocupacionais realizadas no período, além de mais de 900 mil exames de auxílio diagnóstico.

---

## SESI GINÁSTICA NA EMPRESA

Oferece às indústrias um serviço de lazer especializado na atenção contínua à saúde do trabalhador, por meio de atividades como exercícios físicos, sessões de relaxamento, aulas de alongamento, dicas de saúde, minipalestras informativas, dinâmicas recreativas, orientações posturais, entre outras atividades socioeducacionais e lúdicas no próprio local de trabalho. Estimula, de forma gradual e contínua, a criação de um ambiente favorável com estilos de vida saudáveis entre os trabalhadores da indústria. Em 2013, mais de 90 mil trabalhadores de 4.673 empresas foram beneficiados com este serviço.

**4,8 mil**  
pessoas participaram  
dos cursos do Sesi  
Cozinha Brasil

Sesi Cozinha Brasil  
ensina o aproveitamento  
integral dos alimentos.



## CONSULTORIAS EM RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

O Sesi no Paraná presta consultoria e programas de orientação às empresas nas ações e projetos de responsabilidade social empresarial, que valorizam o relacionamento ético entre empresa, trabalhadores e comunidade, contribuindo para o desenvolvimento sustentável e inclusivo da indústria. Em 2013, mais de 80 empresas optaram por desenvolver sua gestão por meio das consultorias de Responsabilidade Social, com destaque para os serviços Modelo Sesi de Sustentabilidade no Trabalho e Gestão da Diversidade.

## SESI COZINHA BRASIL

O Sesi Cozinha Brasil promove ações de educação alimentar conduzidas por nutricionistas para elevar o nível de saúde e qualidade de vida da população. Orienta e incentiva a produção, o processamento, consumo e conservação de alimentos de alto valor nutricional e baixo custo com um mínimo de desperdício. A ação também prepara profissionais e agentes locais para a multiplicação dos benefícios da alimentação saudável. Em 2013, 4.825 pessoas participaram dos cursos em todo o Paraná.

---



## PROJETO GESTÃO DA SUSTENTABILIDADE PARA A COMPETITIVIDADE

Em 2011, o Sesi no Paraná foi convidado a integrar o Projeto Gestão da Sustentabilidade para a Competitividade, em convênio com o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID/FUMIN), cuja proposta é implantar em Micro e Pequenas Empresas Industriais (MPEs) estratégias sustentáveis que aumentem a capacidade competitiva e a qualidade dos ambientes e condições de trabalho.

As empresas foram selecionadas a partir dos sindicatos e Arranjos Produtivos Locais (APLs) compondo um grupo de 60 MPEs no Paraná dos setores construção civil, cal e calcário, bonés, roupas masculinas e moda.

A atuação se dá via governança e a busca do fortalecimento das empresas ocorre não apenas orientada ao crescimento econômico, mas também atenta às novas oportunidades de negócio e benefícios que podem ser gerados quando uma gestão está focada no aumento da produtividade, da competitividade, na redução de riscos e impactos e no aperfeiçoamento da cadeia de valor. Como as MPEs também são parte da cadeia de grandes empresas e muitas destas já estabelecem critérios de qualidade para compra, este projeto contribui para a qualificação das MPEs no sentido de ampliar suas vantagens competitivas.

Os sindicatos parceiros do Projeto Gestão da Sustentabilidade para a Competitividade são: Sindicato da Indústria da Construção Civil no Estado do Paraná (Sinduscon), Sindicato das Indústrias de Extração de Mármore, Calcários e Pedreiras do Estado do Paraná (Sindemcap), Sindicato das Indústrias do Vestuário de Apucarana e Vale do Ivaí (Sivale), Sindicato das Indústrias do Vestuário do Sudoeste do Paraná (Sinvespar) e Sindicato da Indústria do Vestuário de Maringá (Sindvest).

O ano de 2013 contemplou as seguintes ações:

- **Capacitação** introdutória para as 60 empresas no tema sustentabilidade e responsabilidade social, em que foram feitas reflexões sobre as suas práticas;
- **Devolutiva** da análise setorial junto aos cinco territórios e governanças do projeto, com o objetivo de ampliar o conhecimento do cenário atual de cada território;
- **Validação** da ferramenta Modelo Sesi de Sustentabilidade para Competitividade utilizando grupos focais nos Estados do Ceará, Minas Gerais e Paraná;
- **Aplicação** e apresentação do Modelo Sesi de Sustentabilidade para Competitividade nas 60 empresas participantes.

---

## AÇÃO GLOBAL

Evento realizado anualmente em todo o país, por meio de uma parceria entre o Sesi e a Rede Globo, o Ação Global é considerado um dos mais significativos acontecimentos de caráter democrático e de ativação dos sentimentos de cidadania do Brasil. A iniciativa incentiva o exercício da cidadania por meio de prestação de serviços de cidadania, saúde, educação e lazer à comunidade, em articulação com indústrias, sindicatos, instituições públicas e privadas. Em 2013, foram realizados 40.530 atendimentos, que envolveram 72 parceiros e 748 voluntários.

**37 mil**  
estudantes  
participaram do  
Atleta do Futuro  
em 2013

## ESPORTE E CIDADANIA

Também em parceria com a Rede Globo, organizações privadas, públicas e o terceiro setor, a iniciativa, de caráter comunitário, promove o esporte como um direito de todos e uma ferramenta para a educação, qualidade de vida e inclusão de crianças, jovens e adultos. Em 2013, contou com a participação de mais de quatro mil pessoas, com a realização de 9.397 atendimentos e envolvimento de 305 voluntários.

## ATLETA DO FUTURO

O programa Sesi Atleta do Futuro desenvolve o hábito da prática esportiva, por meio de ações socioeducativas, atendendo a crianças e adolescentes de todo o Paraná. Com o programa o jovem aprende valores, por meio do esporte, que serão essenciais para a sua vida adulta. Aprende a se posicionar como cidadão, a agir com respeito, a trabalhar em equipe, a ser mais justo e mais comprometido, além de se divertir e melhorar a sua qualidade de vida. Em 2013, mais de 37 mil alunos participaram do programa no Paraná.

---





## VIRAVIDA

O Programa ViraVida constitui-se em um processo socioeducativo centrado na promoção e proteção especial de jovens e adolescentes vítimas de exploração sexual. Está sendo realizado no Paraná a partir da formação profissional aliada à educação continuada, o incentivo à elevação da escolaridade, atendimento psicossocial, visando elevação da autoestima, resgate de valores, noções de autogestão, orientações para o ingresso no mundo do trabalho, encaminhamento ao emprego e acompanhamento de egressos. No Paraná, as cidades de Curitiba, Londrina e Foz do Iguaçu são atendidas pelo programa desde o ano de 2010.

No Paraná, jovens de Curitiba, Londrina e Foz do Iguaçu foram capacitados pelo projeto ViraVida no último ano

**ViraVida**  
resgata  
adolescentes e  
jovens vítimas  
de exploração  
sexual

---

Uma iniciativa do Conselho Nacional do Sesi, o Programa ViraVida possui uma rede de parceiros que colabora em várias frentes para a sua realização e desenvolvimento: instituições governamentais, ONGs e outras que atuam na Rede Pública de Enfrentamento à Exploração Sexual, instituições do Sistema S e empresas públicas e privadas.

A complexa situação social na qual o público-alvo está envolvido torna imprescindível a realização de acompanhamento psicossocial regular e frequente. Por esse motivo a equipe ViraVida é composta por psicólogo, assistente social, pedagogo, técnico em empregabilidade e administrativo, com experiência no atendimento a esse público e conhecimento sobre os mecanismos de atuação da Rede de Enfrentamento da Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes. Esta equipe multidisciplinar promove o acompanhamento sistemático, visando garantir a necessária formação de vínculo dos participantes com a proposta do programa.

Com a expectativa de futuro ampliada, 38 jovens de Foz do Iguaçu, Londrina e Curitiba, integrantes do Programa ViraVida, receberam seus diplomas de capacitação profissional em 2013, tendo concluído cursos de vendedor, promoção e merchandising, auxiliar administrativo imobiliário e recepcionista.

## SESI INDÚSTRIA E SOCIEDADE

Formar uma rede de colaboração. Esse é o objetivo do programa Sesi Indústria e Sociedade. Em parceria com as indústrias, com lideranças locais e o poder público, o programa potencializa a criação de um ambiente promissor para que os municípios sejam protagonistas do seu desenvolvimento, a partir do estímulo das capacidades locais e da cooperação, abrindo espaço para dialogar e compreender os problemas mais urgentes das cidades, propondo soluções.

Em 2013, o programa atuou com foco em 85 municípios, contribuindo para a mobilização e articulação dos três setores da sociedade em prol do desenvolvimento local. Foram envolvidas 93 indústrias paranaenses na realização de ações como: círculos de diálogo, oficinas de capacitação, palestras e ações de sensibilização. Além disso, foram realizadas ações em 586 escolas, foram criados 10 Núcleos ODM Regionais/Nós Podemos Paraná, compostos por instituições voluntárias que aderiram à proposta de trabalhar por um mundo melhor, e estabelecidas cerca de 320 parcerias na realização de outras 246 ações de desenvolvimento local, sendo estes parceiros instituições do setor público, privado, terceiro setor, instituições de ensino e religiosas. Também em 2013, em parceria com o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), foi realizada a consulta ODM Pós-2015, quando a comunidade paranaense sugeriu três pontos prioritários para a próxima agenda de desenvolvimento mundial: combate à corrupção, saúde e educação.



Fórum reuniu especialistas para debater o papel da indústria e da sociedade no combate à corrupção

Ao todo, cerca de 235 mil pessoas foram impactadas pelas ações do Sesi Indústria e Sociedade em 2013, dentre as quais destacaram-se:

- **3ª Edição do Selo ODM**, que certificou 113 empresas e instituições que desenvolvem ações e projetos em prol dos ODM em todo Estado;

- **Os eventos temáticos** em parceria com o Instituto das Nações Unidas de Treinamento e Pesquisa – UNITAR e Cifal Curitiba: Fórum Internacional Transparência e Competitividade, reunindo empresários e organizações nacionais e internacionais que atuam no combate à corrupção; Open Fórum Trânsito e Transformação, debatendo os caminhos para a mobilidade segura; e o Open Fórum Criatividade na Indústria, apresentando a Economia Criativa aplicada às indústrias;

---

**235 mil**

pessoas

impactadas

por ações do

programa Sesi

Indústria e

Sociedade

Realização do

**Fórum**

**Internacional**

**Transparência e**

**Competitividade**

para debater o tema

‘combate à corrupção’

• **Reatiba – Diversidade e Inclusão**, que abordou o processo de inclusão das Pessoas com Deficiência e o exercício da responsabilidade social corporativa;

• **Ações** com a comunidade em 19 Redes de Desenvolvimento Local ativas em Curitiba;

• **Parceria** com o Consórcio CR Almeida e JMalucelli para fortalecer as relações com a comunidade do entorno das suas obras;

• **Projeto de Gestão de Investimento Social Privado** para a Usina Santa Terezinha, com o mapeamento, planejamento e monitoramento das iniciativas sociais;

• **Arranjo Educativo Local**, em parceria com a Bosch e “Sesi Jovem”, que proporcionou ambientes de aprendizagem e desenvolvimento pessoal e profissional para cerca de 100 jovens;

• **Envolvimento** de 900 alunos no Programa Miniempresa em parceria com a Junior Achievement Paraná e feitas mais de 95 mil matrículas nos cursos de empreendedorismo juvenil para estudantes de 4º ano ao Ensino Médio;

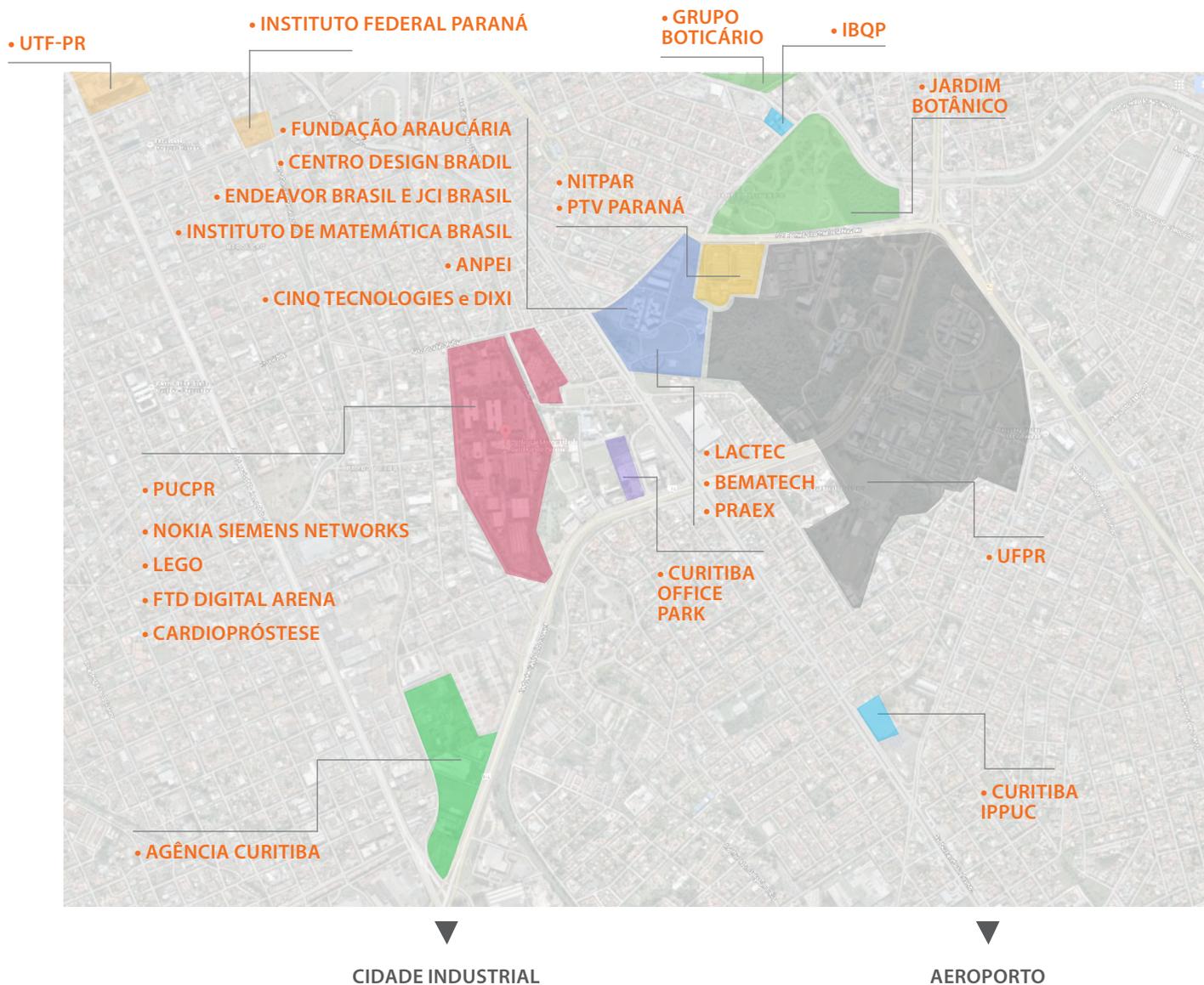
• **480 mil** acessos ao Portal ODM em 2013 ([www.portalodm.com.br](http://www.portalodm.com.br)).



The background features a series of overlapping, semi-transparent circles in various shades of green, yellow, and orange. The circles are arranged in a way that creates a sense of depth and movement. The top portion of the image is dominated by green circles, while the bottom portion features yellow and orange circles. The overall effect is a vibrant, abstract composition.

# **CAMPUS DA INDÚSTRIA**

## CAMPUS DA INDÚSTRIA



O mapa mostra um raio de três quilômetros do entorno do Campus da Indústria onde estão instaladas algumas das principais instituições de educação, ciência, tecnologia e inovação do Paraná.

# PACTO PELA INOVAÇÃO

Antes batizado de Cietep – Centro de Inovação, Educação, Tecnologia e Empreendedorismo do Paraná – o Campus da Indústria é uma unidade do Sistema Fiep que foi reposicionada em 2013 em função do potencial único que possui por abrigar e ter como vizinhos alguns dos principais ativos de educação, ciência, tecnologia e inovação do Paraná e do Brasil. A implementação do Campus da Indústria consiste na articulação de projetos para o aumento da competitividade da indústria e a melhoria da qualidade de vida da população. O objetivo é dinamizar ações sinérgicas entre Sistema Fiep, setor produtivo, academia e governo para que se obtenham resultados que não poderiam ser conquistados de forma independente.

Para viabilizar a realização de projetos de transformação de conhecimento em inovação, os parceiros do Campus da Indústria aderiram à visão do presidente Edson Campagnolo e de sua diretoria e firmaram, em 17 de setembro de 2013, um pacto com o Sistema Fiep para transformar este espaço urbano de Curitiba em um grande ecossistema de inovação por meio da educação e da pesquisa aplicada. Para atender a este desafio, o Campus da Indústria continua a abrigar estruturas de apoio já consolidadas e, gradualmente, passa a executar um novo portfólio de projetos sistêmicos dividido em ações de curto, médio e longo prazo.

Pacto pela Inovação: representantes dos governos municipal e estadual, e dos principais centros de pesquisa do Paraná, uniram-se pela criação do Campus da Indústria



---

# RESULTADOS DE ESTRUTURAS JÁ CONSOLIDADAS

Mesmo antes de seu reposicionamento, em 17 de setembro de 2013, o Campus da Indústria já abrigava estruturas consolidadas do Sistema Fiep e de parceiros, muitas das quais com abrangência regional e nacional, sendo:

## **Centro de Eventos e Restaurante Sesi:**

Com 12 mil m<sup>2</sup> de infraestrutura destinada a solenidades para a indústria, o Centro de Eventos atingiu, em 2013, um índice de sustentabilidade de 108% ante 89% em 2012. Houve um aumento de 21% no total de eventos, passando de 316 para 409, com concessão de 7,8% do faturamento em isenções aprovadas pelo Comitê de Patrocínios do Sistema Fiep. No Restaurante Sesi, aumento de 5% no número de clientes/dia, passando de 299 para 315, e redução de sobras de 25 kg/dia para 10 kg/dia, com destaque para a firmação de parcerias para a alimentação de colaboradores de empresas vizinhas ao Campus.

**Sesi Indústria e Sociedade:** Articula projetos institucionais do Sesi destinados à melhoria da qualidade de vida da comunidade industrial, suas famílias, comunidades e municípios. No Capítulo 5 – Qualidade de Vida é possível verificar as ações implementadas em 2013 através de estrutura como Movimento Nós Podemos Paraná – ODM, Centro Internacional de Formação de Atores Locais – CIFAL, Observatório de Indicadores de Sustentabilidade, Conselho Paranaense de Cidadania Empresarial – CPCE, Redes de Desenvolvimento Local, Arranjo Educativo Local e Empreendedorismo Juvenil.

**Senai Educação Profissional:** Em 2013 foram realizadas 6,8 mil matrículas para os cursos profissionalizantes do Senai, apenas no Campus, somando as formações tradicionais do Senai e os cursos do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec).

## **Senai Centro Internacional de Inovação:**

Ampla estrutura do Senai PR e de parceiros estratégicos como a Fundação Araucária, o Centro Brasil Design, a Endeavour, entre diversas outras iniciativas de apoio à prospectiva à gestão da inovação e à incubação e aceleração de empresas de base tecnológica. Em 2013 foram atendidas 686 empresas, com um total de 51,5 mil horas de consultorias prestadas, ante 26,5 mil em 2012.

---



---



**Observatórios Sesi/Senai/IEL:** Na área de planejamento e desenvolvimento estratégico da indústria, foram organizados 21 grupos de trabalho por tema de interesse, derivados dos projetos Setores Portadores de Futuro para o Estado do Paraná e Rotas Estratégicas para o Futuro da Indústria Paranaense. No total, foram 146 encontros com a participação de dois mil atores estratégicos, e duas rodadas tecnológicas Universidade-Empresa, com 124 agendas realizadas. Adicionalmente, foram publicados 2.071 posts nos blogs setoriais e 75 edições de informativos setoriais. Concluiu-se, também, o estudo Perfis Profissionais para o Futuro da Indústria Paranaense, com o envolvimento de 300 especialistas para construção de conteúdos de 227 perfis profissionais, a elaboração de 12 livros e a publicação de três artigos em congressos internacionais. Também na área de formação profissional, os Observatórios Sistema Fiep contribuíram com o Departamento Nacional do Senai no Projeto Itinerários Nacionais de Educação Profissional. A partir do projeto Bússola da Inovação, foram entregues, em 2013, 528 relatórios técnico-setoriais e 600 CDs atendendo a 22 setores industriais.

**Faculdades da Indústria e Escola de Gestão da Indústria:** Congrega diversos programas de ensino nas áreas de gestão e tecnologia ofertados pela Fiep, Sesi, Senai e IEL, incluindo programas de graduação, extensão e pós-graduação Lato e Stricto Sensu direcionados à realidade das indústrias. Com um total de 1,7 mil matrículas em 2013 a partir do Campus da Indústria, foram desenvolvidos 23 cursos de extensão livres e ad hoc. Foram consolidados, ainda, dois cursos de graduação tecnológica nas áreas de Design de Moda e Controle de Obras. Finalmente, obteve-se aprovação junto ao Ministério de Educação e Cultura de um curso de graduação em administração aplicada à indústria.

---

# NOVAS AÇÕES E ESTRUTURAS LANÇADAS EM 2013

Com o lançamento do Campus da Indústria, novos investimentos foram realizados em 2013, conforme parte das ações sintetizadas a seguir:

**Implantação do Instituto Senai de Inovação em Eletroquímica:** Primeiro de uma rede de 23 Institutos de Inovação que o Senai inaugurará até 2015 em todo o país, este empreendimento lançado em setembro de 2013 posiciona o Campus da Indústria como um locus de pesquisa aplicada. O Instituto possui recursos humanos e laboratórios com equipamentos de padrão internacional para a realização de pesquisas aplicadas em Eletroquímica e Nanotecnologia, como tratamento de corrosões, desenvolvimento de sensores, baterias e novos materiais, tratamento de resíduos, entre outros.

**Aprovação e início de execução do Plano Diretor do Campus da Indústria:** A partir de 2013 o Campus da Indústria passou a contar com um Plano Diretor, que prevê as diretrizes de uso e ocupação do Campus, bem como projetos de manutenção, readequação de layouts internos e expansão de infraestrutura em horizontes de curto, médio e longo prazo. Adicionalmente, também constituiu-se uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes com atuação exclusiva no Campus da Indústria.

**Revitalização do Centro de Exposições Horácio Coimbra:** Com banheiros deslocados para as laterais e readequação da infraestrutura de alimentação, a área central do pavilhão de exposições foi desobstruída, permitindo melhor composição de layouts internos dos eventos, além de maior conforto e comodidade aos visitantes.

**Início das obras do Novo Restaurante Sesi:** Com encerramento programado para o 1º quadrimestre de 2014, esta intervenção ampliará a capacidade do restaurante Sesi de 315 para 1.050 refeições/dia, e beneficiará o público com a abertura de um novo e moderno café. O Novo Restaurante Sesi e investimentos em acessibilidade abrirão ainda mais as portas do Campus para a circulação e a interação de trabalhadores, pesquisadores e estudantes do próprio Campus e de instituições do entorno.

---





### **Início da implantação do Colégio Sesi**

**Internacional:** Com nova infraestrutura e quadro de funcionários cuidadosamente contratado, o Colégio Sesi Internacional transforma o Campus da Indústria já no início de 2014 também em um espaço de oferta de Ensino Médio integral e bilíngue (Inglês e Português) a estudantes que estão sendo preparados para atuação junto à indústria.

### **Início de obras das novas instalações**

**do IEL no Paraná:** Em 2013, a equipe técnica do IEL migrou da sede do Sistema Fiep, na Avenida Cândido de Abreu, para o Campus da Indústria, no intuito de estar mais próximo das universidades e potencializar a oferta de vagas de estágio, trainee e bolsas de pesquisa na indústria. A partir de um ambiente físico remodelado para 2014, o IEL no Paraná também ampliará os programas de desenvolvimento de lideranças ofertados por meio da Faculdade da Indústria e da Escola de Gestão.

## MAIS PROJETOS PARA O MÉDIO E LONGO PRAZO

Para cumprir o objetivo de aumentar a competitividade da indústria e melhorar a qualidade de vida da população, o Sistema Fiep prevê investimentos adicionais com a incorporação de novas estruturas e ações no médio e longo prazo, conforme alguns exemplos sintetizados a seguir:

### **Expansão do Instituto Senai de Inovação em Eletroquímica:**

Até o segundo semestre de 2015, o Instituto atingirá um tamanho total de 10 mil metros quadrados, sendo dedicados a laboratórios de pesquisa aplicada em eletroquímica e nanotecnologia, resultado de investimentos diretos de mais de R\$ 60 milhões, em parceria com o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES).

---

### **Implantação de Sala de Situação da**

**Indústria:** Com recursos do Prêmio FINEP de Inovação – Região Sul – 2011, o Senai inaugurará até 2015 um ambiente físico e virtual com ampla base de dados e tecnologias de ponta para a gestão de informações estratégicas. Mediada por pesquisadores dos Observatórios Sesi/Senai/IEL, a Sala de Situação dará suporte para tomadas de decisão do Sistema Indústria, empresas e instituições de educação, ciência e tecnologia.

### **Maior sinergia e fluidez nas relações de parceria entre indústrias, Sistema Fiep e instituições de ciência e tecnologia:**

Com o objetivo de aumentar a competitividade da indústria, o Sistema Fiep, por meio do Campus da Indústria, articula aproximações inéditas com instituições de educação, ciência, tecnologia e inovação, com vistas a dinamizar a execução de projetos de pesquisa aplicada que envolvam a participação de indústrias, do Sistema Fiep e de instituições parceiras.

### **Maior envolvimento nos temas de gestão urbana e segurança pública articulados pela Prefeitura Municipal de Curitiba:**

Com vistas a conquistar o objetivo de melhoria da qualidade de vida dos moradores e trabalhadores da região do Campus da Indústria, o Sistema Fiep está inserido em comitês e grupos de trabalho com parceiros orientados a temas como Segurança Pública, Mobilidade Urbana, Zoneamento Urbano, entre outros.

### **Melhoria dos Canais de Comunicação do Campus da Indústria:**

Desde setembro de 2013 está online a primeira versão do hotsite <http://www.sistemafiep.org.br/campusdaindustria>, com informações lúdicas sobre o Campus e seu entorno. No médio e longo prazo este ambiente contará com novas versões melhoradas para facilitar o contato do público externo com a unidade e parceiros.

## RANKING MUNDIAL DE PUBLICAÇÕES CIENTÍFICAS EM PERIÓDICOS

| PAÍS               | DOCUMENTOS | DOCUMENTOS CITADOS | CITAÇÕES    | AUTO-CITAÇÕES | CITAÇÕES POR DOCUMENTO | ÍNDICE |
|--------------------|------------|--------------------|-------------|---------------|------------------------|--------|
| 1 ESTADOS UNIDOS   | 7.063.329  | 6.672.307          | 129.540.193 | 62.480.425    | 20,45                  | 1.380  |
| 2 CHINA            | 2.680.395  | 2.655.272          | 11.253.119  | 6.127.507     | 6,17                   | 385    |
| 3 REINO UNIDO      | 1.918.650  | 1.763.766          | 31.393.290  | 7.513.112     | 18,29                  | 851    |
| 4 ALEMANHA         | 1.782.920  | 1.704.566          | 25.848.738  | 6.852.785     | 16,16                  | 740    |
| 5 JAPÃO            | 1.776.473  | 1.734.289          | 20.347.377  | 6.073.934     | 12,11                  | 635    |
| 6 FRANÇA           | 1.283.370  | 1.229.376          | 17.870.597  | 4.151.730     | 15,60                  | 681    |
| 7 CANADÁ           | 993.461    | 946.493            | 15.696.168  | 3.050.504     | 18,50                  | 658    |
| 8 ITÁLIA           | 959.688    | 909.701            | 12.719.572  | 2.979.533     | 15,26                  | 588    |
| 9 ESPANHA          | 759.811    | 715.452            | 8.688.942   | 2.212.008     | 13,89                  | 476    |
| 10 ÍNDIA           | 750.777    | 716.232            | 4.528.302   | 1.585.248     | 7,99                   | 301    |
| 11 AUSTRÁLIA       | 683.585    | 643.028            | 9.338.061   | 2.016.394     | 16,73                  | 514    |
| 12 FEDERAÇÃO RUSSA | 586.646    | 579.814            | 3.132.050   | 938.471       | 5,52                   | 325    |
| 13 CORÉIA DO SUL   | 578.625    | 566.953            | 4.640.390   | 1.067.252     | 10,55                  | 333    |
| 14 PAÍSES BAIXOS   | 547.634    | 519.258            | 10.504.13   | 1.701.502     | 21,25                  | 576    |
| 15 BRASIL          | 461.118    | 446.892            | 3.362.480   | 1.151.280     | 10,09                  | 305    |
| 16 TAIWAN          | 398.720    | 389.411            | 3.259.864   | 790.103       | 10,41                  | 267    |
| 17 SUÍÇA           | 395.703    | 377.016            | 7.714.443   | 1.077.442     | 22,69                  | 569    |
| 18 SUÉCIA          | 375.891    | 361.569            | 6.810.427   | 1.104.677     | 20,11                  | 511    |

FONTE: SCIMAGO JOURNAL & COUNTRY RANK, 2012

## ÍNDICE MUNDIAL DE INOVAÇÃO

| RANK | PAÍS                | CONTAGEM | VALOR | RANK PERCENTUAL | GRÁFICO |
|------|---------------------|----------|-------|-----------------|---------|
| 1    | SUÍÇA               | 66.6     | -     | 92.1            |         |
| 2    | SUÉCIA              | 61.4     | -     | 61.7            |         |
| 3    | REINO UNIDO         | 61.2     | -     | 58.1            |         |
| 4    | PAÍSES BAIXOS       | 61.1     | -     | 82.2            |         |
| 5    | ESTADOS UNIDOS      | 60.3     | -     | 39.7            |         |
| 6    | FINLÂNDIA           | 59.5     | -     | 53.1            |         |
| 7    | HONG KONG (CHINA)   | 59.4     | -     | 23.4            |         |
| 8    | SINGAPURA           | 59.4     | -     | 14.8            |         |
| 9    | DINAMARCA           | 58.3     | -     | 45.3            |         |
| 10   | IRLANDA             | 57.9     | -     | 60.2            |         |
| 11   | CANADÁ              | 57.6     | -     | 52.4            |         |
| 12   | LUXEMBURGO          | 56.6     | -     | 77.3            |         |
| 13   | ISLÂNDIA            | 56.4     | -     | 79.4            |         |
| 14   | ISRAEL              | 56.0     | -     | 73.7            |         |
| 15   | ALEMANHA            | 55.8     | -     | 72.3            |         |
| 16   | NORUEGA             | 55.6     | -     | 43.2            |         |
| 17   | NOVA ZELÂNDIA       | 54.5     | -     | 36.8            |         |
| 18   | REPÚBLICA DA CORÉIA | 53.3     | -     | 33.3            |         |
| 64   | BRASIL              | 36.3     | -     | 51.7            |         |

FONTE: GLOBAL INNOVATION INDEX, 2013

---

## 1998-2009

**CIETEP** – Centro Integrado de Empresários e Trabalhadores das Indústrias do Estado do Paraná

Estruturas do Sistema Fiep orientadas à oferta de programas de formação profissional, serviços na área da saúde e tecnologia e eventos institucionais.

## 2009-2012 ENSINO + EXTENSÃO

**CIETEP** – Centro de Inovação, Educação, Tecnologia e Empreendedorismo do Paraná

Incorporação de estruturas do Sistema Fiep e de parceiros orientadas ao empreendedorismo e à gestão da inovação para a indústria e à sociedade.

## 2013 ENSINO + EXTENSÃO

### **Campus da Indústria**

Incorporação e aproximação de estruturas do Sistema Fiep e de parceiros orientadas à pesquisa aplicada para a indústria e à sociedade.





# **RESPONSABILIDADE AMBIENTAL**

---

# CUIDANDO DO PRESENTE PARA GARANTIR O FUTURO

A sustentabilidade é um dos eixos estratégicos do Sistema Fiep, que tem como visão de futuro ser referência em soluções para o desenvolvimento sustentável da indústria. O conceito e a prática da sustentabilidade ambiental estão também nas suas rotinas internas.

## Energia

### **Comissão Interna de Conservação de Energia (CICE):**

Desde 2009, a Comissão Interna de Conservação de Energia (CICE) atua para reduzir o consumo de energia e a emissão de gases que causam o efeito estufa, implantando projetos de eficiência energética nas unidades do Sistema Fiep por meio de convênios com a Companhia Paranaense de Energia (Copel).

Alguns projetos finalizados e seus resultados:

- **Eficientização** da iluminação externa do Campus da Indústria: Redução de 6,6% no consumo total da instalação ou um percentual de 68,1% sobre o sistema existente. A energia economizada alcança 119,3 MWh/ano;

- **Substituição** de Chiller do Campus da Indústria: Economia anual de 198 MWh/ano. Esse trabalho reduziu em 11,2% o consumo total da instalação ou 35,3% sobre o sistema existente (Chiller antigo);

- **Instalação** de lâmpadas fluorescentes de LED na unidade Campus da Indústria: Essa medida resultou em uma redução de 26% do consumo total da instalação ou um percentual de 46,2% sobre o sistema existente. A energia economizada alcança 454,2 MWh/ano;

- **Aumento** da eficiência da iluminação interna das unidades do Senai em São José dos Pinhais e Cidade Industrial (CIC), o que proporcionou economia de 287,79 MWh/ano;

- **Modernização** do sistema de iluminação das unidades Sesi de Cascavel, União da Vitória, Apucarana e Senai Londrina, Cascavel, Pato Branco, Arapongas, Toledo, Ponta Grossa. Em todo programa estima-se uma redução de consumo das instalações de 357,89 MWh/ano;



• **Eficientização** da iluminação interna da Faculdade da Indústria – Campus São José dos Pinhais: economia de 60,59 MWh/ano. Esse projeto reduziu em 29% o consumo total da instalação ou 39,9% sobre o sistema existente;

• **Em abril** de 2014 serão concluídos mais 36 projetos em unidades do Sesi e Senai. A economia total de energia estimada é de 876,56 MWh/ano.

Todos os projetos irão propiciar uma economia na faixa de 1 milhão de reais por ano em energia elétrica.

## CONSUMO DE ENERGIA ELÉTRICA (MWH/ANO)

| ENERGIA ELÉTRICA (MWH) | 2009  | 2010  | 2011  | 2012   | 2013   |
|------------------------|-------|-------|-------|--------|--------|
|                        | 7.255 | 8.194 | 9.084 | 12.075 | 13.301 |

O Sistema Fiep utiliza em sua frota de veículos, próprios e terceirizados, álcool, gasolina e diesel, conforme discriminado na tabela a seguir. Em 2013, o consumo de álcool combustível, uma fonte renovável, foi priorizado e ocorreu redução no consumo de gasolina.

## CONSUMO DE ENERGIA ELÉTRICA (MWH/ANO)

| CONSUMO DE ENERGIA TJ/ANO |                            | 2009         | 2010         | 2011         | 2012         | 2013         |
|---------------------------|----------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Fontes renováveis         | Álcool                     | 7,94         | 10,17        | 11,94        | 7,93         | 12,2         |
| Fontes não-renováveis     | Gás Liquefeito de Petróleo | 0,23         | 0,27         | 0,09         | 0,13         | -            |
|                           | Diesel                     | 0,99         | 1,18         | 1,47         | 0,99         | 1,58         |
|                           | Gasolina                   | 2,74         | 3,15         | 4,07         | 2,74         | 1,92         |
| <b>TOTAL</b>              |                            | <b>11,90</b> | <b>14,77</b> | <b>17,57</b> | <b>11,79</b> | <b>15,70</b> |

| VALOR TOTAL GASTO (EM R\$ MIL) |       |       |       |       |
|--------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| 2009                           | 2010  | 2011  | 2012  | 2013  |
| 918                            | 1.171 | 1.595 | 1.561 | 1.570 |

## Água

Entre as iniciativas do Sistema Fiep para redução do consumo de água, destacam-se:

### • Instalações hidráulicas e sanitárias:

Toda tubulação e conexões hidrossanitárias são executadas respeitando-se a estanqueidade, nível, prumo e inclinação de escoamento, para não ocorrer vazamentos ou desperdícios de água ao longo do uso da edificação;

### • Louças sanitárias e lavatórios:

As caixas de descarga são acopladas ao vaso sanitário, que limitam e reduzem o consumo de água por fluxo em cada acionamento, aproximadamente 6 litros por utilização, bem menos se compararmos com outros tipos de válvulas. Os mictórios, quando utilizados, também possuem sistema de fechamento automático do fluxo de água. Todas as torneiras possuem sistema de arejador constante de vazão para redução do consumo de água e sistema de fechamento automático para evitar o uso irrestrito desta água;

### • Instalações de águas pluviais/reuso

**da água:** Para as unidades de Curitiba é obrigatória a construção de cisterna de reuso de água como mecanismo de captação de águas pluviais, segundo o Decreto nº 293/2006. A intenção do sistema é garantir que a parcela de águas pluviais destinada a reuso passe por sistema de filtragem para a remoção de folhas ou sujeiras que são trazidas pela cobertura e posteriormente fique armazenada em cisterna enterrada. A água não recebe incidência dos raios solares e está protegida do acesso de animais e insetos. Esta água é utilizada para a irrigação de jardim e lavagem de calçadas, porém, em hipótese alguma para o consumo e ingestão de pessoas ou animais. A manutenção e o uso diário são feitos pelas unidades.



## CONSUMO DE ÁGUA (M<sup>3</sup>/ANO)

| CONSUMO (M <sup>3</sup> ) | 2010   | 2011    | 2012    | 2013    |
|---------------------------|--------|---------|---------|---------|
|                           | 99.533 | 133.616 | 123.961 | 141.007 |

## Medidas para redução da emissão de gases do efeito estufa

As emissões de gases de efeito estufa (GEE) são apontadas em estudos científicos como sendo responsáveis por mudanças climáticas e respectivas consequências que impactam o meio ambiente. O Sistema Fiep realiza investimentos em eficiência energética e em inovação para tentar minimizar estas emissões.

O uso de fontes de energia menos poluentes, fontes de energia renováveis, mitigação de GEE em eventos de grande porte e conscientização sobre o tema para a comunidade industrial estão entre as estratégias adotadas pelo Sistema Fiep para minimizar a emissão de gases de efeito estufa.

Uma das práticas adotadas é oferecer salas de videoconferência para reduzir a quantidade de viagens dos colaboradores. Em 2013, o Sistema Fiep dispôs de 36 salas, nas quais foram realizadas 1.027 videoconferências num total de 9.143 horas de uso.

Anualmente o Sistema Fiep elabora o Inventário de Emissões de operações com o objetivo de obter informações que contribuam na tomada de decisão para adoção de medidas que contribuam para a redução do impacto das atividades.

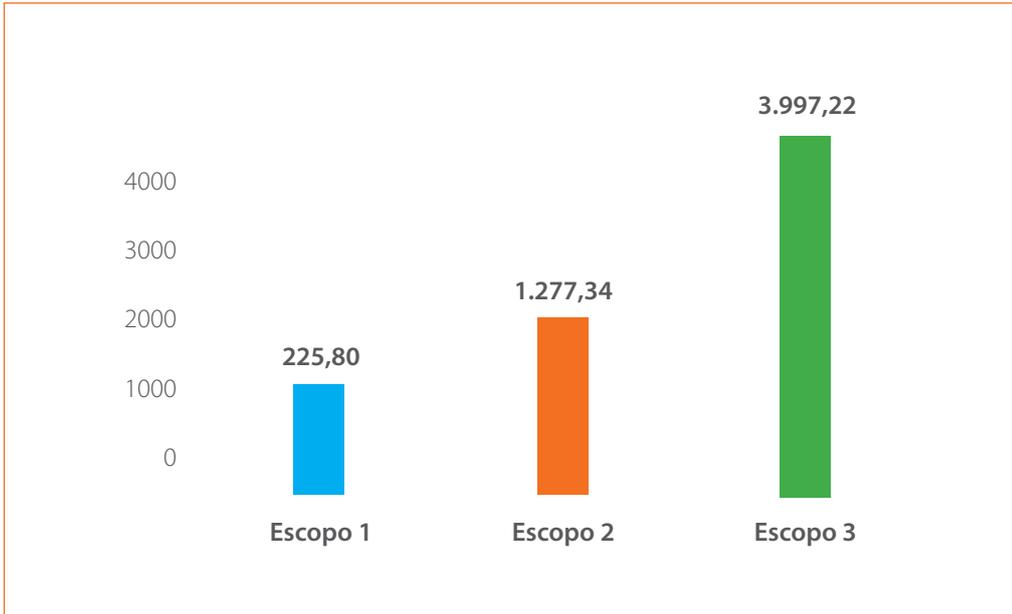
## EMISSÕES INDIRETAS DE CO<sub>2</sub> (EM TONELADAS)

|                                   | 2009            | 2010            | 2011            | 2012            | 2013            |
|-----------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| EMISSÕES: CONSUMO DE ELETRICIDADE | 377,28          | 443,46          | 265,25          | 828,18          | 1.277,34        |
| EMISSÕES INDIRETAS                | 1.895,58        | 1.969,9         | 2.470,46        | 2.972,30        | 3.997,22        |
| Transporte aéreo                  | 622,67          | 597,39          | 581,43          | 901,27          | 646,35          |
| Lixo (resíduos sólidos)           | 6,84            | 0,54            | 227,62          | 257,73          | 358,82          |
| Veículos de terceiros             | 1.266,07        | 1.371,97        | 1.661,41        | 1.813,30        | 2.992,05        |
| EMISSÕES DIRETAS                  | 284,11          | 320,08          | 333,81          | 262,83          | 225,8           |
| <b>EMISSÕES TOTAIS</b>            | <b>2.556,97</b> | <b>2.733,44</b> | <b>3.069,52</b> | <b>4.063,30</b> | <b>5.500,36</b> |

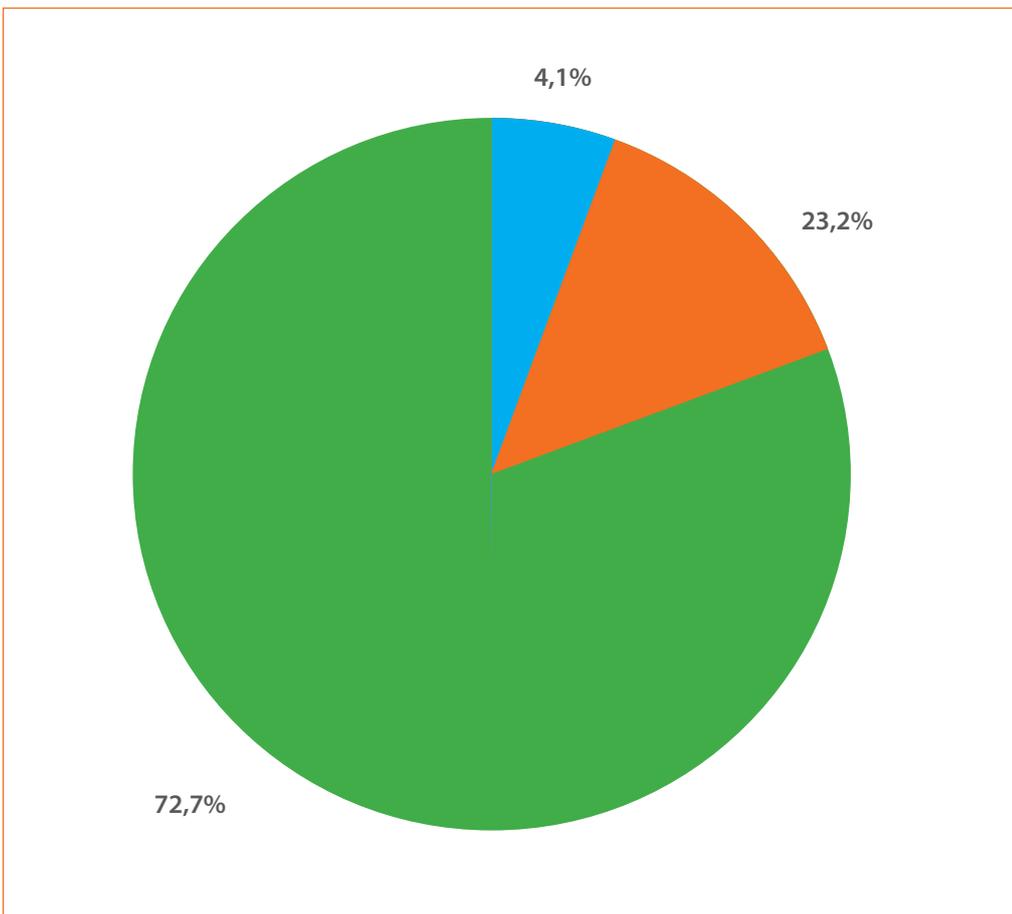
**Nota:** O escopo 1 totalizou uma emissão de 225,8 t CO<sub>2</sub>e, as emissões do escopo 2 foram de 1.277,34 t CO<sub>2</sub>e e do escopo 3 de 3.997,22 t CO<sub>2</sub>e.

As emissões de toneladas de dióxido de carbono equivalentes por escopo e o percentual de emissão de CO<sub>2</sub>e por escopo são apresentados nos gráficos a seguir.

## EMISSÕES DE tCO<sub>2</sub>e POR LIMITE OPERACIONAL



## EMISSÕES DE CO<sub>2</sub>e POR ESCOPO



A Tabela abaixo apresenta um resumo das emissões totais de gases de efeito estufa do Sistema Fiep no ano de 2013.

| GEE   | EM TONELADAS DO GÁS |          |          | EM TONELADAS DE CO <sub>2</sub> e |          |           |
|---|---------------------|----------|----------|-----------------------------------|----------|-----------|
|   | Escopo 1            | Escopo 2 | Escopo 3 | Escopo 1                          | Escopo 2 | Escopo 3  |
| CO <sub>2</sub>                                 | 216,420             | 1.277,34 | 3.595,31 | 216,420                           | 1.277,34 | 3.595,314 |
| CH <sub>4</sub>                                 | 0,07145             |          | 14,6720  | 1,7862                            |          | 366,800   |
| N <sub>2</sub> O                                | 0,02548             |          | 0,1173   | 7,5936                            |          | 34,967    |
| TOTAL   |                     |          |          | 226                               | 1.227    | 3.997     |
| <b>TOTAL ESCOPO 1, 2 E 3 (tCO<sub>2</sub>e)</b> |                     |          |          | <b>5.500,36</b>                   |          |           |

A Tabela abaixo apresenta um resumo das emissões totais de biomassa do Sistema Fiep no ano de 2013.

| GEE  | EM TONELADAS DO GÁS |          |          |
|--|---------------------|----------|----------|
|  | Escopo 1            | Escopo 2 | Escopo 3 |
| CO <sub>2</sub>                                | 697,400             | 0,00     | 1.290,30 |
| <b>TOTAL ESCOPO 1, 2 E 3 (tCO<sub>2</sub>)</b> | <b>1.987,70</b>     |          |          |

O escopo 3 representou a maior emissão de dióxido de carbono equivalente, correspondendo a 72,7% das emissões totais de CO<sub>2</sub>e, seguido pelas emissões do escopo 2, relacionadas com o consumo de energia elétrica, que resultaram em 23,2%. As emissões diretas, do escopo 1, representaram apenas 4,1% das emissões totais de CO<sub>2</sub>e do Sistema Fiep.

O Sistema Fiep vem buscando a redução de suas emissões diretas por meio da adoção de várias ações, tais como: procedimento interno para abastecimento dos veículos do Sistema somente com etanol, aumento da utilização de videoconferências. Em relação às emissões do escopo 2, relacionadas a aquisição de energia elétrica, o Sistema Fiep tem realizado investimentos para aumentar a eficiência energética de suas instalações, a exemplo da criação em 2009 da Comissão Interna de Conservação de Energia (CICE).

Quanto às emissões indiretas, escopo 3, o Sistema Fiep estará identificando as ações possíveis de serem implementadas com a finalidade de redução destas emissões de GEE.

## Consumo de material

Desde 2011 o Sistema Fiep rastreia o consumo de materiais como papel, cartuchos de tonners e lâmpadas fluorescentes. A medida garante uma melhor gestão de custos e fluxo desses materiais. A terceirização dos equipamentos de impressoras e copiadoras (outsourcing de impressão) permite maior controle sobre o consumo de papel. Além da impressão controlada, a disponibilidade e uso de informações em meio eletrônico, assim como a consciência dos colaboradores sobre sustentabilidade, também são fatores que contribuíram para a diminuição do consumo de materiais em 2013.

|                        | 2011           | 2012     | 2013                |
|------------------------|----------------|----------|---------------------|
| PAPEL BRANCO           | 61,11 t        | 121,61 t | 106,23 t            |
| PAPEL RECICLADO        | 5,22 t         | 5,7 t    | Não houve aquisição |
| CARTUCHOS DE TONNER    | 5.000 unidades | 4.516    | 2.352               |
| LÂMPADAS FLUORESCENTES | 9.808 unidades | 16.619   | 13.004              |

---

## **Gestão de resíduos sólidos**

O Sistema Fiep possui um Programa de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) que propõe uma série de ações para reduzir a geração e promover a destinação adequada de resíduos sólidos, ou seja, o reuso e a reciclagem. A disseminação da cultura de separação do lixo e o monitoramento dessa prática são realizados por equipes de gestão do clima organizacional que atuam com autonomia para propor e implementar melhorias. Parte dos resíduos gerados nas unidades é destinada às cooperativas de catadores de materiais recicláveis.

## **Comitê Senai de Sustentabilidade**

O Comitê Senai de Sustentabilidade tem por objetivo geral desenvolver estratégias e atividades que envolvam o tema sustentabilidade dentro do contexto e da área de atuação da Instituição, em especial com enfoque à Educação para a Sustentabilidade e Gestão Sustentável. O escopo do Comitê Senai de Sustentabilidade compreende todas as Unidades Operacionais do Senai que estão distribuídas em todo o Estado do Paraná e é formado por representantes destas Unidades e por uma equipe técnica de apoio.

O conceito de sustentabilidade no âmbito deste Comitê considera o *Triple Bottom Line*, que corresponde a ambientalmente correto, socialmente justo e economicamente viável. Contudo, no âmbito do Comitê Senai de Sustentabilidade ainda foi incluído o conceito de culturalmente diverso e adicionado o conceito de laboralmente seguro à sustentabilidade.

Em 2013 o Comitê realizou cinco reuniões e as seguintes ações foram priorizadas: elaboração de roteiro de vídeo sobre sustentabilidade; seleção dos temas (consumo sustentável, resíduos, eficiência energética, uso racional da água, neutralização de gases de efeito estufa) e preparo de textos para compor material didático relacionados ao tema sustentabilidade; estabelecimento de critérios de avaliação em sustentabilidade para os trabalhos dos discentes dos cursos do Senai; delineamento do Programa de Gestão de Resíduos Sólidos (PGRS) em todas as unidades do Senai no Paraná e neutralização de emissões dos gases de efeito estufa dos principais eventos do Senai no Paraná.



**GESTÃO DE  
PESSOAS**

# RELACIONAMENTO COM OS COLABORADORES

Em uma instituição cuja missão é servir a indústria e fortalecê-la para melhorar a vida das pessoas, a dimensão humana merece relevância. Por isso, uma das estratégias de recursos humanos perpassa a dimensão de processos, um importante alicerce do trabalho. Na mesma medida, acreditando que cada líder é o RH da sua equipe, um foco de atuação fundamental é fortalecer o relacionamento com as lideranças para apoiá-las no cuidado e no desenvolvimento de suas equipes. Nesse sentido, em 2013, a estratégia foi estar presente em todas as regiões, escutando as lideranças. Essa iniciativa permitiu identificar as principais necessidades relacionadas à gestão de pessoas para alavancar os negócios e permitiu a construção de um plano de ação alinhado à estratégia da organização para 2014.

## Os colaboradores do Sistema Fiep

Ao final do ano de 2013 o Sistema Fiep contava com 4.380 colaboradores regidos pela CLT, sendo cerca de 4 mil na área fim, e, desses, cerca de 2.800 nas áreas de Educação e Qualidade de Vida. Com relação ao ano anterior, o crescimento observado foi de 15%. Este aumento foi motivado pela ampliação dos negócios em diversas linhas de ação, especialmente devido à implantação do Pronatec, que, dentre diversas iniciativas, oferta vagas gratuitas nos cursos profissionalizantes do Senai, demandando a contratação de técnicos de ensino e profissionais de suporte às atividades.

No caso do IEL o crescimento ocorreu devido à incorporação das Faculdades da Indústria ao quadro de colaboradores desta casa. No Sesi o aumento observado relaciona-se à ampliação dos negócios nas diversas linhas de ação.

Encontro de Líderes do Sistema Fiep





## QUADRO DE COLABORADORES POR ENTIDADE

|      | FIEP | SESI  | SENAI | IEL | TOTAL |
|------|------|-------|-------|-----|-------|
| 2009 | 75   | 1.461 | 814   | 22  | 2.372 |
| 2010 | 79   | 1.941 | 898   | 26  | 2.944 |
| 2011 | 81   | 2.179 | 1.080 | 28  | 3.368 |
| 2012 | 82   | 2.328 | 1.378 | 23  | 3.811 |
| 2013 | 82   | 2.492 | 1.627 | 179 | 4.380 |

## QUADRO DE COLABORADORES POR REGIÃO

|                  | 2009              | 2010              | 2011              | 2012              | 2013              |
|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| CURITIBA E RMC   | 1.392 58,7%       | 1.673 56,8%       | 1.832 54,4%       | 2.020 53,0%       | 2.350 53,7%       |
| CAMPOS GERAIS    | 305 12,9%         | 352 12,0%         | 403 12,0%         | 464 12,2%         | 532 12,1%         |
| OESTE E SUDOESTE | 261 11,0%         | 361 12,3%         | 432 12,8%         | 491 12,9%         | 524 12,0%         |
| NORTE            | 248 10,5%         | 314 10,7%         | 405 12,0%         | 478 12,5%         | 427 9,7%          |
| NOROESTE         | 166 7,0%          | 244 8,3%          | 296 8,8%          | 358 9,4%          | 547 12,5%         |
| <b>TOTAL</b>     | <b>2.372 100%</b> | <b>2.944 100%</b> | <b>3.368 100%</b> | <b>3.811 100%</b> | <b>4.380 100%</b> |

O quadro de colaboradores do Sistema Fiep está distribuído em mais de 50 unidades espalhadas pelo Estado do Paraná, sendo que 46,3% dos colaboradores estão no interior do Estado e 53,7% na Capital e Região Metropolitana de Curitiba.

## QUADRO DE COLABORADORES POR FAIXA ETÁRIA E CATEGORIA FUNCIONAL

|              |              | 2009         | 2010         | 2011         | 2012         | 2013         |
|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| GESTORES     | Até 25 anos  | -            | -            | -            | -            | -            |
|              | 26 a 39 anos | 20           | 18           | 16           | 14           | 14           |
|              | 40 a 49 anos | 32           | 32           | 35           | 35           | 34           |
|              | >= 50 anos   | 28           | 29           | 25           | 28           | 28           |
|              | <b>TOTAL</b> | <b>80</b>    | <b>79</b>    | <b>76</b>    | <b>77</b>    | <b>76</b>    |
| OPERACIONAIS | Até 25 anos  | 322          | 450          | 470          | 542          | 571          |
|              | 26 a 39 anos | 1.264        | 1.630        | 1.947        | 2.209        | 2.545        |
|              | 40 a 49 anos | 487          | 534          | 590          | 662          | 788          |
|              | >= 50 anos   | 219          | 251          | 285          | 321          | 404          |
|              | <b>TOTAL</b> | <b>2.292</b> | <b>2.865</b> | <b>3.292</b> | <b>3.734</b> | <b>4.308</b> |
| TOTAL        | Até 25 anos  | 322          | 450          | 470          | 542          | 568          |
|              | 26 a 39 anos | 1.284        | 1.648        | 1.963        | 2.223        | 2.558        |
|              | 40 a 49 anos | 519          | 566          | 625          | 697          | 822          |
|              | >= 50 anos   | 247          | 280          | 310          | 349          | 432          |
|              | <b>TOTAL</b> | <b>2.372</b> | <b>2.944</b> | <b>3.368</b> | <b>3.811</b> | <b>4.380</b> |

**Nota:** Foram considerados na categoria funcional **Gestores** os colaboradores com as seguintes posições: gerentes, procurador jurídico, diretores e superintendentes. Os demais cargos estão enquadrados na categoria **Operacional**.

Quanto à distribuição por categoria funcional nota-se que 1,7% do quadro são gestores e 82% destes estão acima de 40 anos de idade. Já na distribuição por faixa etária, percebe-se que o quadro é predominantemente jovem, representando 71% dentre o total de colaboradores.

O quadro operacional do Sistema Fiep é formado por uma grande força técnica especializada, com 75% dos colaboradores com escolaridade superior. Destes, 25% do total de colaboradores são pós-graduados, entre especialistas, mestres, doutores e pós-doutores.

## Atração e Retenção de Profissionais

Com relação aos procedimentos para contratação, o Sistema Fiep prima pela transparência na condução do processo de recrutamento e seleção externo e interno, adotando práticas mistas para proporcionar ampla divulgação das oportunidades de trabalho na organização. As vagas são veiculadas em diversos tipos de mídia, tais como os principais jornais das localidades onde se dará o trabalho, agência do trabalhador, conselhos de classe, rádios, mídias sociais, site do Sistema Fiep, mural eletrônico interno e outras fontes alinhadas à estratégia de recrutamento.

Com esta ação oportuniza-se aos colaboradores se candidatar às vagas de seu interesse e adequadas ao seu perfil, concorrendo em igualdade de condições com os candidatos externos. Além das ações descritas, há o currículo eletrônico, que visa propiciar facilidade de candidatura, pela homepage, para todos os interessados em trabalhar no Sistema Fiep, assim como a formação de banco de profissionais.

O processo seletivo é realizado com base na metodologia de avaliação por competência e isento de qualquer tipo de discriminação, quer seja de raça, credo, sexo ou idade, mantendo o alinhamento com a Constituição Brasileira e com os valores que norteiam a organização, assim como com o Programa de Equidade de Gênero e Raça da Secretaria de Políticas para as Mulheres do governo federal, do qual o Sistema Fiep é signatário.

O Sistema Fiep não contrata pessoas menores de 18 anos. Participa de programas como o Jovem Aprendiz e de Estágio, sempre em conformidade com as disposições legais vigentes. Além disso, a organização reprime qualquer tipo de trabalho forçado. É facultado ao colaborador desligar-se da empresa a qualquer momento, desde que cumpridos os preceitos legais.

## Rotatividade e desligamentos voluntários

O índice de desligamentos voluntários, que mede o percentual de pedidos de desligamento, consta no Mapa Estratégico do Sistema Fiep como um indicador vinculado ao objetivo “Gerir Clima Organizacional”. Este índice em 2013 ficou em 0,72% abaixo do ano anterior e do mercado, que se situa em torno de 1,46% no setor de serviços e 1,41% no setor da indústria, de acordo com o benchmarking da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH-PR) de 2013. Este cenário demonstra a competitividade do Sistema Fiep em gestão e desenvolvimento de pessoas e a continuidade de uma estratégia de atração e retenção de talentos efetiva.

## TAXA DE ROTATIVIDADE

|                    |                  |      | FIEP | SESI | SENAI | IEL   | TOTAL |
|--------------------|------------------|------|------|------|-------|-------|-------|
| ROTATIVIDADE GERAL | CURITIBA E RMC   | 2011 | 1,7% | 2,0% | 1,3%  | 2,4%  | 1,8%  |
|                    |                  | 2012 | 1,0% | 1,7% | 1,7%  | 2,2%  | 1,7%  |
|                    |                  | 2013 | 1,5% | 1,6% | 1,4%  | 1,0%  | 1,5%  |
|                    | CAMPOS GERAIS    | 2011 | -    | 2,0% | 1,9%  | -     | 2,0%  |
|                    |                  | 2012 | -    | 1,7% | 1,4%  | -     | 1,6%  |
|                    |                  | 2013 | -    | 1,5% | 1,5%  | 11,1% | 1,5%  |
|                    | OESTE E SUDOESTE | 2011 | -    | 1,5% | 3,1%  | -     | 2,0%  |
|                    |                  | 2012 | -    | 2,0% | 2,1%  | -     | 2,0%  |
|                    |                  | 2013 | -    | 1,7% | 1,6%  | 3,3%  | 1,7%  |
|                    | NORTE            | 2011 | -    | 2,4% | 2,1%  | -     | 2,3%  |
|                    |                  | 2012 | -    | 1,8% | 2,2%  | -     | 1,9%  |
|                    |                  | 2013 | -    | 1,5% | 1,2%  | 4,3%  | 1,3%  |
|                    | NOROESTE         | 2011 | -    | 2,2% | 2,2%  | -     | 2,2%  |
|                    |                  | 2012 | -    | 1,8% | 1,9%  | -     | 1,8%  |
|                    |                  | 2013 | -    | 1,8% | 1,9%  | 3,8%  | 1,9%  |
|                    | TOTAL            | 2011 | 1,7% | 2,0% | 1,8%  | 2,4%  | 1,9%  |
|                    |                  | 2012 | 1,0% | 1,7% | 1,7%  | 2,2%  | 1,7%  |
|                    |                  | 2013 | 1,5% | 1,6% | 1,4%  | 1,0%  | 1,5%  |

Nota: Fórmula  $((\text{Admitidos} + \text{Desligados}) / 2) / (\text{Quadro Médio})$



## PERCENTUAL DE DESLIGAMENTOS VOLUNTÁRIOS

|                           |                  |      | FIEP | SESI | SENAI | IEL  | TOTAL |
|---------------------------|------------------|------|------|------|-------|------|-------|
| DESLIGAMENTOS VOLUNTÁRIOS | CURITIBA E RMC   | 2011 | 0,4% | 0,7% | 0,5%  | 0,7% | 0,6%  |
|                           |                  | 2012 | 0,2% | 0,6% | 0,6%  | 1,4% | 0,6%  |
|                           |                  | 2013 | 0,8% | 0,7% | 0,6%  | 0,2% | 0,6%  |
|                           | CAMPOS GERAIS    | 2011 | -    | 0,7% | 0,4%  | -    | 0,6%  |
|                           |                  | 2012 | -    | 0,8% | 0,4%  | -    | 0,7%  |
|                           |                  | 2013 | -    | 0,5% | 0,8%  | -    | 0,6%  |
|                           | OESTE E SUDOESTE | 2011 | -    | 0,7% | 1,2%  | -    | 0,9%  |
|                           |                  | 2012 | -    | 1,2% | 0,8%  | -    | 1,1%  |
|                           |                  | 2013 | -    | 0,6% | 0,7%  | 6,7% | 0,6%  |
|                           | NORTE            | 2011 | -    | 0,7% | 0,4%  | -    | 0,6%  |
|                           |                  | 2012 | -    | 0,9% | 0,8%  | -    | 0,9%  |
|                           |                  | 2013 | -    | 0,8% | 0,6%  | -    | 0,7%  |
|                           | NOROESTE         | 2011 | -    | 0,8% | 0,8%  | -    | 0,8%  |
|                           |                  | 2012 | -    | 1,1% | 0,4%  | -    | 0,8%  |
|                           |                  | 2013 | -    | 0,9% | 1,1%  | 7,7% | 0,9%  |
|                           | TOTAL            | 2011 | 0,4% | 0,7% | 0,6%  | 0,7% | 0,6%  |
|                           |                  | 2012 | 0,2% | 0,8% | 0,6%  | 1,4% | 0,7%  |
|                           |                  | 2013 | 0,8% | 0,7% | 0,7%  | 0,3% | 0,7%  |

Nota: Desligamentos Voluntários / (Quadro Médio)

---

## Equidade de Gênero e de Raça

Do total de colaboradores do Sistema Fiep, 56% são mulheres e 44% são homens. As mulheres ocupam 45% dos cargos de gestão e 55% dos cargos operacionais. Com relação à raça, 91% do quadro de colaboradores é composto por pessoas brancas, 6% por pessoas negras (pardos e pretos) e 3% por outras raças. Salienta-se que a declaração de raça é opcional e realizada por meio do Portal RH, sistema de gestão utilizado na organização.

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça do Sistema Fiep é implementado na organização desde 2009. Em 2011, o Sesi recebeu o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça da Secretaria de Políticas para as Mulheres, da Presidência da República. No ano seguinte, o Senai também aderiu ao programa e ambas as casas desenvolveram seus planos de ação, que foram contemplados com a quarta edição do selo. Em 2013, o IEL ingressou no programa. O plano de ação Sesi, Senai e IEL para o biênio 2014/2015 foi aprovado pela direção da organização, contemplando várias ações para proporcionar maior equidade e diversidade no quadro funcional. Dentre as ações previstas, destacam-se:

- **A capacitação** de equipes e lideranças envolvidas no processo de seleção para ampliar estratégias que rompam com possíveis critérios subjetivos, evitando a discriminação de mulheres, pessoas negras, em desvantagem social ou de outras minorias;

- **O mapeamento** dos procedimentos de promoção e mobilidade para localizar possíveis melhorias à ascensão equilibrada e ajustar os procedimentos para eliminar quaisquer ações contrárias à promoção da diversidade;

- **Implementação**, por meio do IEL, do Programa de Estágio para Pessoas Negras – estágio inclusivo.

## Inclusão de Pessoas com Deficiência

Dentre o total de colaboradores do Sistema Fiep, 50 são pessoas com deficiência, demonstrando um aumento com relação ao ano anterior. Tal fato reflete a revisão e redirecionamento das diretrizes para cumprir a legislação vigente. Foram realizadas ações de capacitação das equipes de trabalho para a inclusão de pessoas com deficiência de forma equilibrada e efetiva. As lideranças foram atualizadas quanto às metas e estabeleceram-se canais de esclarecimento e comunicação para que todos possam empenhar esforços e cumprir com os objetivos do Sistema Fiep na temática da inclusão.

Para 2014 será realizada mais uma turma do Programa Aprendendo com a Diversidade – Aprendizagem para Pessoas com Deficiência – em Curitiba, com o objetivo de capacitar este público, de acordo com a Lei de Aprendizagem.

A meta para 2014, além da formação de uma turma de 25 pessoas do Programa, é ampliar a presença de pessoas com deficiência no quadro de colaboradores do Sistema Fiep, com a contratação de mais 40 pessoas nas unidades distribuídas no Estado.

## COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE COLABORADORES DO SISTEMA FIEP POR GÊNERO, GRUPOS MINORITÁRIOS E CATEGORIA FUNCIONAL

|                                  |                     | 2009  | 2010  | 2011  | 2012  | 2013  |
|----------------------------------|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <b>HOMENS</b>                    | <b>Gestores</b>     | 47    | 43    | 41    | 41    | 42    |
|                                  | <b>Operacionais</b> | 991   | 1.219 | 1.400 | 1.611 | 1.888 |
|                                  | <b>Total</b>        | 1.038 | 1.262 | 1.441 | 1.652 | 1.930 |
| <b>MULHERES</b>                  | <b>Gestores</b>     | 33    | 36    | 35    | 36    | 34    |
|                                  | <b>Operacionais</b> | 1.301 | 1.646 | 1.892 | 2.123 | 2.416 |
|                                  | <b>Total</b>        | 1.334 | 1.682 | 1.927 | 2.159 | 2.450 |
| <b>TOTAL</b>                     |                     |       | 2.944 | 3.368 | 3.811 | 4.380 |
| <b>BRANCAS</b>                   | <b>Gestores</b>     | 79    | 77    | 75    | 76    | 74    |
|                                  | <b>Operacionais</b> | 2.138 | 2.645 | 3.008 | 3.374 | 3.895 |
|                                  | <b>Total</b>        | 2.217 | 2.722 | 3.083 | 3.450 | 3.969 |
| <b>PRETAS</b>                    | <b>Gestores</b>     | -     | -     | -     | -     | -     |
|                                  | <b>Operacionais</b> | 41    | 108   | 170   | 236   | 269   |
|                                  | <b>Total</b>        | 41    | 108   | 170   | 236   | 269   |
| <b>OUTROS</b>                    | <b>Gestores</b>     | 1     | 2     | 1     | 1     | 2     |
|                                  | <b>Operacionais</b> | 113   | 112   | 114   | 124   | 140   |
|                                  | <b>Total</b>        | 114   | 114   | 115   | 125   | 142   |
| <b>TOTAL</b>                     |                     | 2.372 | 2.944 | 3.368 | 3.811 | 4.380 |
| <b>PORTADORES DE DEFICIÊNCIA</b> | <b>Gestores</b>     | 1     | 1     | 1     | 3     | 2     |
|                                  | <b>Operacionais</b> | 24    | 24    | 23    | 39    | 48    |
|                                  | <b>Total</b>        | 25    | 25    | 24    | 42    | 50    |



---

# REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

## **Equidade Salarial**

A diferença entre os salários médios das mulheres e dos homens para o salário médio de todo o Sistema Fiep manteve em 2013 a mesma proporção de 2012: o salário médio das mulheres está 8% abaixo do salário médio do Sistema, enquanto o dos homens situa-se 11% acima. O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça do Sistema Fiep tem como uma das ações para 2014 mapear os procedimentos de promoção e mobilidade visando localizar as disparidades existentes na remuneração de pessoas ocupantes de mesmo cargo, com o recorte de gênero, raça e pessoas com alguma desvantagem social.

Em 2013, o menor salário praticado pelo Sistema Fiep passou a ser 2,1% maior que o salário mínimo regional. No ano anterior o mesmo percentual estava na ordem de 8%. Esta queda se deu devido à correção salarial percentual aplicada por determinação do acordo coletivo (7%) ter sido menor que a correção percentual aplicada sobre o salário mínimo regional (12,7%).

## VARIAÇÃO SALARIAL EM RELAÇÃO AO SALÁRIO MÉDIO DA ORGANIZAÇÃO POR CATEGORIA FUNCIONAL

|                         |              | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|-------------------------|--------------|------|------|------|------|------|
| HOMENS                  | Gestores     | 337% | 360% | 361% | 379% | 387% |
|                         | Operacionais | 102% | 105% | 104% | 105% | 104% |
|                         | <b>Total</b> | 114% | 114% | 112% | 112% | 111% |
| MULHERES                | Gestores     | 265% | 277% | 294% | 309% | 333% |
|                         | Operacionais | 84%  | 84%  | 86%  | 86%  | 88%  |
|                         | <b>Total</b> | 89%  | 89%  | 91%  | 91%  | 92%  |
| BRANCAS                 | Gestores     | 308% | 323% | 330% | 346% | 363% |
|                         | Operacionais | 93%  | 94%  | 95%  | 96%  | 96%  |
|                         | <b>Total</b> | 101% | 102% | 102% | 102% | 102% |
| PRETAS                  | Gestores     | -    | -    | -    | -    | -    |
|                         | Operacionais | 59%  | 63%  | 66%  | 69%  | 71%  |
|                         | <b>Total</b> | 59%  | 63%  | 66%  | 69%  | 71%  |
| OUTROS                  | Gestores     | 284% | 305% | 346% | 383% | 357% |
|                         | Operacionais | 87%  | 92%  | 99%  | 102% | 106% |
|                         | <b>Total</b> | 89%  | 96%  | 101% | 105% | 110% |
| PESSOAS COM DEFICIÊNCIA | Gestores     | 309% | 301% | 301% | 346% | 449% |
|                         | Operacionais | 91%  | 91%  | 91%  | 78%  | 83%  |
|                         | <b>Total</b> | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |



## Benefícios

Os colaboradores do Sistema Fiep contam com diversos benefícios além da remuneração fixa, como plano de saúde, vale-alimentação/refeição e plano de previdência complementar, que contemplam sua remuneração total. Em 2013 essa remuneração indireta representou 15,34% da remuneração total. A gestão desses benefícios é gerenciada de maneira que a eventual variação da folha nominal de um exercício para outro não traduza em redução da qualidade e nem pacote de benefícios ofertados.

### PERCENTUAL DE BENEFÍCIOS RECEBIDOS POR REMUNERAÇÃO INDIRETA

|   | FIEP   | SESI   | SENAI  | IEL    | TOTAL  |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|
| Remuneração Fixa                        | 84,79% | 83,89% | 84,93% | 95,32% | 84,66% |
| Remuneração Indireta (Benefícios)       | 15,21% | 16,11% | 15,07% | 4,68%  | 15,34% |
| Remuneração Total                       | 100%   | 100%   | 100%   | 100%   | 100%   |
|   | FIEP   | SESI   | SENAI  | IEL    | TOTAL  |
| Alimentação/Refeição                    | 9,0%   | 8,7%   | 7,7%   | 0,6%   | 8,1%   |
| Educação, Capacitação e Desenvolvimento | 1,6%   | 1,6%   | 2,5%   | -      | 2,0%   |
| Creche                                  | 0,4%   | 0,4%   | 0,3%   | 0,2%   | 0,4%   |
| Fundos de Pensão (Previsc)              | 2,1%   | 2,0%   | 2,0%   | 0,6%   | 2,0%   |
| Saúde                                   | 2,0%   | 3,2%   | 2,5%   | 3,1%   | 2,9%   |
| Transporte                              | 0,2%   | 0,1%   | 0,1%   | 0,2%   | 0,1%   |
| Remuneração Indireta (Benefícios)       | 15,21% | 16,11% | 15,07% | 4,68%  | 15,34% |

**Plano de Saúde:** O plano de saúde corporativo, ofertado a todos os colaboradores, propicia cobertura completa aos procedimentos médicos e hospitalares, incluindo internamento em acomodações individuais. O ano de 2013 encerrou com 3.214 colaboradores cobertos pelo plano, além de 4.195 dependentes e agregados, totalizando 7.409 beneficiários. Enquanto de 2011 para 2012 o número de beneficiários cresceu em 13%, de 2012 para 2013 o mesmo número cresceu 17%, representando hoje 73% de adesão ao plano.

**Plano de Previdência Complementar:** O fundo de pensão responsável por administrar o plano de benefícios do Sistema Fiep é a Sociedade de Previdência Complementar do Sistema Fiesc (Previsc). Em 2013 houve uma adesão de 46% do quadro de colaboradores (2.028 pessoas), em contrapartida ao ano anterior cuja adesão foi de 44%. O Sistema Fiep participa com contrapartida diferenciada, de acordo com a faixa etária. Para os colaboradores com até 40 anos, a organização complementa a contribuição básica com 50%, chegando a 100% nas faixas seguintes.

## QUADRO DESCRITIVO DO PLANO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

|   | 2009   | 2010   | 2011   | 2012   | 2013   |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|
| Nº de trabalhadores que aderiram ao fundo                                 | 1.106  | 1.263  | 1.478  | 1.689  | 2.028  |
| % de trabalhadores que aderiram ao fundo                                  | 47%    | 43%    | 44%    | 44%    | 46%    |
| Patrimônio total do fundo R\$ mil   | 56.877 | 67.962 | 75.777 | 92.081 | 95.131 |
| Valor médio dos benefícios concedidos – aposentadoria programada (R\$)    | 847    | 944    | 1.478  | 1.689  | 2.028  |
| Número de beneficiados – aposentadoria programada                         | 61     | 69     | 77     | 88     | 93     |
| Valor médio dos benefícios concedidos – aposentadoria por invalidez (R\$) | 115    | 152    | 158    | 182    | 908    |
| Número de beneficiados – aposentadoria por invalidez                      | 11     | 12     | 13     | 11     | 12     |
| Valor médio dos benefícios concedidos – pensão por morte (R\$)            | 1.451  | 1.526  | 1.718  | 1.866  | 5.771  |
| Número de beneficiados – pensão por morte                                 | 12     | 12     | 12     | 13     | 13     |

---

**Associação Beneficente dos Servidores do Sistema Fiep (Abessfi):** A associação tem sede campestre em Quatro Barras e na praia de Guaratuba, possibilitando que seus associados hospedem-se, passem o dia ou participem das atividades organizadas pela associação, tais como festas em datas comemorativas e colônia de férias. A Abessfi possui convênio com farmácias, papelarias, óticas, escritórios de advocacia e empresas de passeios turísticos para colaboradores ativos e aposentados. A Abessfi encerrou o ano de 2013 com 2.774 colaboradores associados, 63% do quadro total de colaboradores do Sistema Fiep.

**Cartão Sesi:** Benefício disponível aos colaboradores e dependentes, ofertando convênios para serviços de prevenção e tratamento odontológico e descontos em estabelecimentos diversos.

## Negociação Coletiva

Atualmente o Sistema Fiep possui acordos coletivos com cinco sindicatos laborais. A associação dos colaboradores nas entidades é livre, sendo o desconto da mensalidade para associação realizado em folha de pagamento, para posterior repasse aos sindicatos. As entidades sindicais podem utilizar o *mailing* corporativo do Sistema Fiep para seus comunicados aos colaboradores e têm à sua disposição também os quadros de aviso das unidades, com espaço para afixar suas informações sempre que necessário.

Os acordos de negociação coletiva abrangem 100% dos colaboradores. Os acordos, no entanto, não determinam um prazo mínimo para notificação de mudanças operacionais e o Sistema Fiep não possui regulamentação interna para estes casos. A área de recursos humanos, entretanto, tem como política interna zelar por prazos razoáveis para a implementação de alterações significativas no cotidiano dos colaboradores, comunicando a todos com antecedência.

## Gestão de Cargos e Salários

O Plano de Gestão de Cargos e Salários tem o objetivo de fixar diretrizes transparentes para as trajetórias profissionais na organização. Os cargos e salários estão alinhados à situação do negócio, à realidade do mercado e à trajetória dos colaboradores. As decisões sobre promoção são tomadas no sentido de valorizar a contribuição de cada pessoa relacionada ao aumento da complexidade de sua atividade.

Quando necessário, o Sistema Fiep utiliza o processo de *assessment* para identificar profissionais com competências de gestão. Trata-se de um método de avaliação multidisciplinar, por meio do qual a área de recursos humanos e gestores do negócio avaliam potenciais sob o prisma de competências técnicas, atitudinais e de gestão.

---

Em 2013, por ocasião do movimento de concessão de mérito, foi realizado um programa de capacitação para todos os gestores, visando propiciar condições para que estes liderassem conversas individuais estruturadas para a análise de desempenho focada no desenvolvimento das carreiras de todos os colaboradores.

## **Gestão por Competências**

No ano de 2013 foi iniciado o programa de Gestão por Competências do Sistema Fiep. A Gestão por Competências é uma inovação nos processos de gestão de Recursos Humanos.

Representa uma alternativa aos modelos gerenciais tradicionalmente utilizados. Propõe-se a orientar os esforços para planejar, captar, desenvolver e avaliar as competências necessárias para alcançar seus objetivos e resultados. Apoia assim o desenvolvimento das pessoas e, conseqüentemente, da organização.

Sua construção contou com a participação ativa da diretoria e gerências dos negócios para a elaboração das competências e eixos de carreira conforme a metodologia adotada.

A principal expectativa do programa é colocar cada colaborador à frente de suas potencialidades e possibilidades de crescimento, sendo ele o especialista de seu desenvolvimento.

## **Educação Corporativa**

Para otimizar a gestão dos investimentos em Educação Corporativa, é realizado junto às lideranças um mapeamento das demandas prioritárias de capacitação e desenvolvimento, observando-se as estratégias, os negócios e os desafios do Sistema Fiep.

O número de colaboradores atendidos em 2013 aumentou em 35% com relação ao ano anterior. Esta variação é resultante da ampliação da oferta de treinamentos para atender necessidades técnicas das equipes.

A média de horas de treinamento por colaborador teve uma redução de 21%. Considerando que o número de colaboradores atendidos aumentou, pode-se constatar que os programas realizados foram customizados, com durações menores.

Reconhecendo o papel fundamental que gerentes e coordenadores têm para os resultados da organização, em 2013 teve início o planejamento do programa de desenvolvimento lideranças, que atende 70 colaboradores. Este programa tem duração de oito meses e trata da visão estratégica da organização focada nos negócios. Em 2010 e 2011, 100% do quadro foi capacitado, o que não ocorreu em 2012 e 2013.

## COLABORADORES QUE PARTICIPARAM DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

|   |              | 2010    | 2011    | 2012    | 2013    |
|---|--------------|---------|---------|---------|---------|
| Total de colaboradores que participaram de T&D              | Gestores     | 79      | 76      | 78      | 70      |
|   | Operacionais | 2.865   | 3.292   | 2.562   | 3.490   |
|   | TOTAL        | 2.944   | 3.368   | 2.640   | 3.560   |
| Horas em treinamento e capacitação                          | Gestores     | 11.688  | 7.329   | 5.616   | 4.309   |
|   | Operacionais | 145.415 | 126.550 | 235.358 | 213.538 |
|   | TOTAL        | 157.103 | 133.879 | 240.974 | 217.847 |
| Média de Horas por funcionário (Qtde de Horas/Quadro Total) | Gestores     | 147,95  | 96,43   | 72,94   | 56,70   |
|   | Operacionais | 50,76   | 38,44   | 63,03   | 49,57   |
|   | TOTAL        | 53,36   | 39,75   | 63,23   | 49,69   |

### Apoio a Programas de Pós-Graduação

O Programa de Pós-Graduação do Sistema Fiep oferece subsídios para colaboradores que estudam temas alinhados aos negócios da organização. Com base nas diretrizes vigentes em 2013, 86 pessoas receberam o apoio:

### NÚMERO DE COLABORADORES BENEFICIADOS PELO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO DO SISTEMA FIEP

|                | FIEP | SESI | SENAI | IEL | TOTAL |
|----------------|------|------|-------|-----|-------|
| Especialização | 8    | 24   | 31    | 2   | 65    |
| Mestrado       | 0    | 1    | 12    | 3   | 16    |
| Doutorado      | 0    | 0    | 3     | 2   | 5     |
| TOTAL          | 86   |      |       |     |       |



# SAÚDE E SEGURANÇA DOS COLABORADORES

A promoção da saúde e a garantia de um ambiente seguro no trabalho estão entre as prioridades do Sistema Fiep e ações neste sentido são desenvolvidas por uma equipe multidisciplinar especializada em saúde, segurança e medicina do trabalho.

O levantamento dos riscos no ambiente de trabalho e a proposição de mecanismos de prevenção e controle são realizados por meio do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA). De forma complementar, o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) objetiva a promoção e preservação da saúde no conjunto dos seus trabalhadores. Tem um caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde, relacionados ou não ao trabalho, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores. Ambos os programas, em 2013, alcançaram 93 unidades do Sistema Fiep, atendendo 3.552 pessoas.

O monitoramento realizado pela equipe de saúde e segurança aponta para um percentual de 0,7% colaboradores envolvidos em acidentes de trabalho. Não existem notificações de casos de lesões, doenças ocupacionais ou óbitos relacionados ao trabalho. O índice de absenteísmo não é registrado, pois a organização trabalha com regime de banco de horas. Desta forma, faltas e atrasos dos colaboradores são tratados diretamente com os gestores, assim como a compensação das horas.

## **Programas de saúde e segurança**

### **Brigada de Emergência e Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA):**

Visa o atendimento pré-hospitalar de urgências, emergências médicas e remoção de pessoas nas dependências das unidades do Sistema Fiep. Em 2013, 81 colaboradores participaram de treinamentos para membros da CIPA. O quadro de brigadistas conta com 240 colaboradores, distribuídos em diversas Unidades do Sistema Fiep. Importante ressaltar que este número cresce a cada ano, dado o interesse dos colaboradores fazerem parte das Brigadas de Emergência.

---

**Cuide-se +:** Prevenção ao uso de álcool e outras drogas no Sistema Fiep: O Sistema Fiep iniciou a implantação do Programa Cuide-se +: Prevenção ao uso de álcool e outras drogas na organização, processo que terá a duração de 18 meses. Após o lançamento do programa em 2014, uma série de atividades preventivas, educativas e voltadas à qualidade de vida dos colaboradores será desenvolvida e incorporada às ações já praticadas, com a finalidade de proporcionar melhores condições de saúde, segurança e bem-estar aos funcionários.

O programa conta com amplo apoio das lideranças da organização e será construído de forma participativa, com a colaboração de representantes de todas as unidades do Sistema Fiep, que formam os Comitês Regionais. Um representante de cada Comitê Regional, representantes das áreas corporativas e áreas técnicas constituem o Comitê Coordenador, responsável pelo planejamento das atividades e pela construção da política de prevenção ao uso de álcool e outras drogas do Sistema Fiep.

Em novembro de 2013, foi realizada a capacitação dos membros dos Comitês Regionais e do Comitê Coordenador, contando com a participação de 64 colaboradores, representantes de todas as Unidades do Estado. Os participantes foram capacitados com informações sobre álcool e outras drogas, prevenção e também na metodologia do programa. No mesmo mês, foi iniciada a pesquisa com os colaboradores, respondida por uma amostra de 1.850 pessoas, que servirá de subsídio para a construção das estratégias e da política de prevenção e demais atividades de qualidade de vida.

**Programa de Gestão da Pessoa Com Deficiência (PcD):** Visa o gerenciamento de pessoas com deficiência física, mental, auditiva, visual e múltipla, estabelecendo e promovendo ações de acessibilidade, dentro de preceitos éticos, legais e institucionais.

**Direção Defensiva:** Em 2013, o programa formou 600 colaboradores, que obtiveram orientações de como dirigir com mais segurança no trânsito. Houve aumento significativo no número de capacitações em relação a 2012, quando foram formados 416 colaboradores.

**Programa Mais Vida:** O programa foi concebido com o objetivo de oportunizar aos colaboradores do Sistema Fiep um momento em suas vidas profissionais para buscar a reflexão e autoavaliação sobre suas expectativas pessoais e profissionais, assim como construir seus projetos de vida. A iniciativa conta com uma parceria externa e com vários atores internos que contribuem para o desenvolvimento de temas inerentes à qualidade de vida. Desenvolvido desde 2010, no ano de 2013 teve continuidade com outros grupos em Maringá, Paranavaí, Cianorte, Campo Mourão e Curitiba, com um total de 38 participantes. Para 2014 a meta é dar continuidade aos módulos que compõem o programa iniciado em Curitiba e Maringá, com a realização de seis encontros presenciais e/ou a distância sobre as seguintes temáticas: Estilo de vida saudável, Legislação previdenciária, Vida afetiva e familiar, Organização Financeira e Empreendedorismo.

### **Programa de Imunização Específica Contra Gripe Sazonal e H1N1:**

Com o objetivo de prevenir e motivar um estilo de vida mais saudável, permitindo o autogerenciamento da saúde com maior qualidade de vida, o Sistema Fiep oferece a oportunidade de que seus colaboradores recebam a vacina específica Contra Gripe Sazonal e H1N1 – ao valor abaixo do que se pratica no mercado. Este benefício se estende aos colaboradores e seus familiares e já faz parte do calendário das ações de saúde promovido para o público interno.

### **Programa de Conservação da Voz (PCV):**

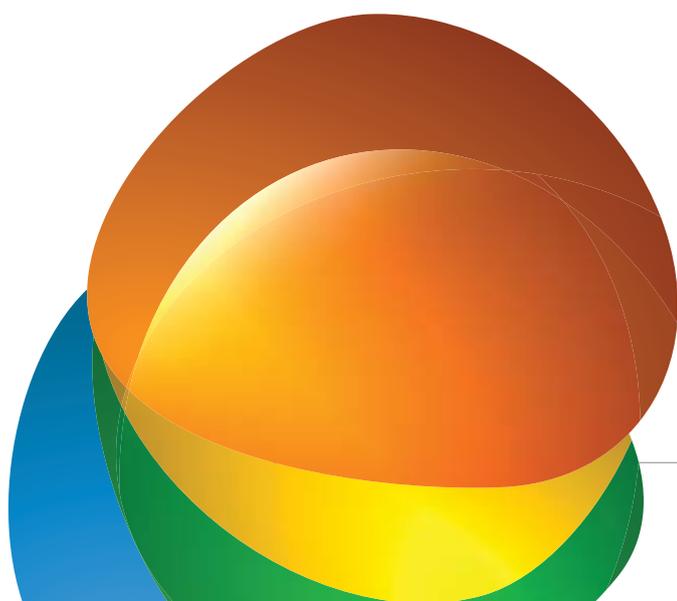
Tem como objetivo identificar as áreas e funções de risco; prevenir aparecimento de distúrbios vocais; diagnosticar precocemente os casos; orientar o trabalhador quanto aos riscos de lesão vocal oriundos das diferentes situações geradoras dos distúrbios vocais; controlar e acompanhar todos os casos diagnosticados; contribuir para melhores condições de saúde física, mental e social dos colaboradores no ambiente de trabalho.

## GESTÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL

O Sistema Fiep realiza desde 2006 a Pesquisa de Clima Organizacional para avaliar a opinião dos colaboradores e desenvolver ações em prol da melhoria do ambiente organizacional. O ponto de partida é um rico processo de envolvimento, onde todos são chamados a responder uma pesquisa para a melhoria do clima organizacional, visando tornar o ambiente de trabalho cada vez mais saudável e produtivo.

As ações de gestão do clima organizacional promovidas durante o ano de 2013 foram baseadas nos resultados da pesquisa de clima aplicada em 2011 e dos grupos focais realizados em 2012. A metodologia de grupos focais foi utilizada para aprofundar a análise dos itens que apresentaram menor percentual de satisfação na pesquisa de 2011. Foram abordados temas como: infraestrutura, condições de trabalho, saúde e qualidade de vida, comunicação, processos e sistemas de gestão, clareza e alinhamento estratégico.

Dando continuidade às ações de gestão do clima de 2012, o Time Corporativo do Clima Organizacional realizou reuniões mensais durante o ano de 2013, com duração média de 3 horas cada. Este time é composto por lideranças do Sistema Fiep, com representantes de diferentes áreas da organização. O principal objetivo deste grupo é desenvolver soluções mensais durante o ano apontadas nos grupos focais e na pesquisa de clima organizacional.



---

Além de tratar os temas críticos sinalizados na pesquisa e nos grupos focais, em cada reunião houve um espaço aberto para os participantes falarem sobre outros temas impactantes que estavam impactando no clima organizacional do Sistema Fiep naquele momento. Para cada tema impactante levantado um grupo de líderes do Time Corporativo do Clima Organizacional se reunia e tratava com as áreas competentes as possíveis intervenções para melhoria. Estas ações também melhoraram a comunicação e proporcionaram maior interação entre as unidades/áreas.

## **Caravana do Clima Organizacional**

Entre os dias 18 e 30 de julho de 2013 aconteceu a Caravana do Clima Organizacional. Os principais objetivos desta caravana foram:

- **Apresentar os resultados dos planos de ação corporativos**
- **Informar sobre as ações resultantes dos grupos focais**
- **Conhecer as práticas locais de gestão do clima e compartilhar experiências**
- **Coletar sugestões para a gestão do clima organizacional**

Os encontros da Caravana do Clima aconteceram nas cidades de Curitiba, Londrina, Maringá, Ponta Grossa, Foz do Iguaçu e Francisco Beltrão. Contou-se com a participação dos articuladores do clima das unidades de todo o Estado do Paraná, com um total de 230 colaboradores participantes.

A devolutiva feita na caravana apontou as providências que foram tomadas para as demandas feitas pelos colaboradores nos seguintes temas que surgiram nos planos corporativos:

- **Cargos e salários**
- **Benefícios**
- **Oportunidades internas**
- **Comunicação interna**
- **Clareza e alinhamento estratégico**
- **Trabalho em equipe**
- **Saúde e qualidade de vida**
- **Treinamento e desenvolvimento**
- **Condições de trabalho**

No ano de 2014 será realizada uma nova edição da Pesquisa de Clima Organizacional, proporcionando a continuidade das ações de avaliação e gestão do clima organizacional no Sistema Fiep.

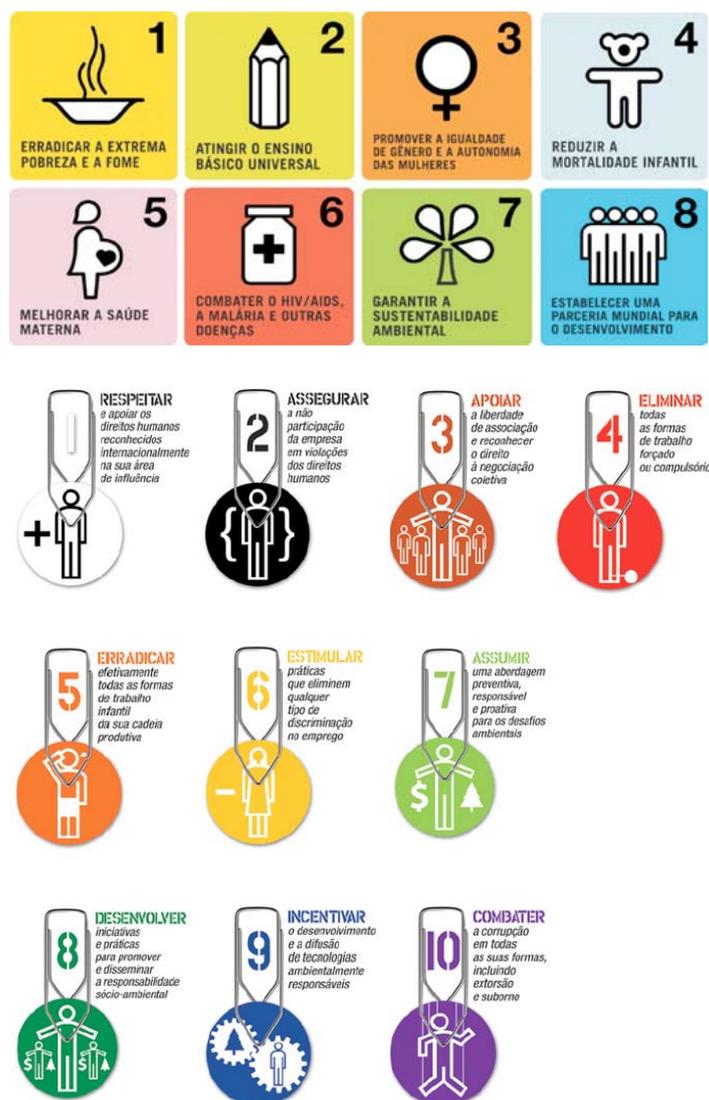
The background features a vibrant, abstract design with overlapping circles in shades of green, yellow, and orange. The circles vary in opacity and size, creating a layered, geometric effect. The colors transition from a bright blue at the top to a deep red at the bottom, with green and yellow in the middle. The text 'ÍNDICE GRI' is centered in the green area.

# ÍNDICE GRI

O Relatório de Gestão e Sustentabilidade do Sistema Fiep 2013 segue as diretrizes da *Global Reporting Initiative* (GRI), terceira geração (G3), e se enquadra no nível B de aplicação. O índice a seguir possibilita identificar as páginas do documento nas quais os indicadores foram abordados e o nível de atendimento, conforme legenda:



O índice apresenta também a conexão dos indicadores com os Princípios do Pacto Global e com os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, por meio dos ícones correspondentes listados abaixo:



## PERFIL

### 1. Estratégia e Análise

| Indicador/Tema  | Página | Nível de Atendimento  | Correlação com o Pacto Global | Correlação com os ODM |
|---|--------|---|-------------------------------|-----------------------|
| 1.1 Declaração do detentor do cargo com maior poder de decisão na organização (como diretor-presidente, presidente do conselho de administração ou cargo equivalente) sobre a relevância da sustentabilidade para a organização e sua estratégia. | 4 – 5  |  |                               |                       |
| 1.2 Descrição dos principais impactos, riscos e oportunidades.  | 4 – 5  |  |                               |                       |

### 2. Perfil Organizacional

| Indicador/Tema   | Página        | Nível de Atendimento  | Correlação com o Pacto Global | Correlação com os ODM |
|--|---------------|---|-------------------------------|-----------------------|
| 2.1 Nome da organização.   | 12 – 17       |  |                               |                       |
| 2.2 Principais marcas, produtos e/ou serviços.   | 12 – 17       |  |                               |                       |
| 2.3 Estrutura operacional da organização, incluindo principais divisões, unidades operacionais, subsidiárias e joint ventures.   | 12 – 17       |  |                               |                       |
| 2.4 Localização da sede da organização.  | 17            |  |                               |                       |
| 2.5 Número de países em que a organização opera e nome dos países em que suas principais operações estão localizadas ou são especialmente relevantes para as questões de sustentabilidade cobertas pelo relatório. | Não Aplicável |  |                               |                       |
| 2.6 Tipo e natureza jurídica da propriedade.   | 13 – 16       |  |                               |                       |
| 2.7 Mercados atendidos (incluindo discriminação geográfica, setores atendidos e tipos de clientes/beneficiários).  | 12 – 17       |  |                               |                       |

|   |         |   |  |  |
|---|---------|---|--|--|
| 2.8 Porte da organização, incluindo número de empregados, receita líquida, quantidade de produtos ou serviços oferecidos etc. | 12 – 17 |  |  |  |
| 2.9 Principais mudanças durante o período coberto pelo relatório referentes a porte, estrutura ou participação acionária.     | 8       |  |  |  |
| 2.10 Prêmios recebidos no período coberto pelo relatório.   | 36 – 38 |  |  |  |

### 3. Parâmetros para o Relatório

| Indicador/Tema  | Página     | Nível de Atendimento  | Correlação com o Pacto Global | Correlação com os ODM |
|---|------------|---|-------------------------------|-----------------------|
| 3.1 Período coberto pelo relatório (como ano contábil/civil) para as informações apresentadas.  | 8          |    |                               |                       |
| 3.2 Data do relatório anterior mais recente (se houver).  | 8          |  |                               |                       |
| 3.3 Ciclo de emissão de relatórios (anual, bienal etc.)   | 8          |  |                               |                       |
| 3.4 Dados para contato em caso de perguntas relativas ao relatório ou seu conteúdo.   | Contracapa |  |                               |                       |
| 3.5 Processo para a definição do conteúdo do relatório.   | 8 – 10     |  |                               |                       |
| 3.6 Limite do relatório (como países, divisões, subsidiárias, instalações arrendadas, joint ventures, fornecedores).  | 8          |  |                               |                       |
| 3.7 Declaração sobre quaisquer limitações específicas quanto ao escopo ou ao limite do relatório.   | 8          |  |                               |                       |
| 3.8 Base para a elaboração do relatório no que se refere a joint ventures, subsidiárias, instalações arrendadas, operações terceirizadas e outras organizações que possam afetar significativamente a comparabilidade entre períodos e/ou entre organizações. | 8          |  |                               |                       |

|   |   |   |  |  |
|---|---|---|--|--|
| 3.9 Técnicas de medição de dados e as bases de cálculos, incluindo hipóteses e técnicas, que sustentam as estimativas aplicadas à compilação dos indicadores e outras informações do relatório.   | 8   |    |  |  |
| 3.10 Explicação das consequências de quaisquer reformulações de informações fornecidas em relatórios anteriores e as razões para tais reformulações (como fusões ou aquisições, mudança no período ou ano-base, na natureza do negócio, em métodos de medição). | 8   |    |  |  |
| 3.11 Mudanças significativas em comparação com anos anteriores no que se refere a escopo, limite ou métodos de medição aplicados no relatório.  | 8   |    |  |  |
| 3.12 Tabela que identifica a localização das informações no relatório.  | 126 – 140   |   |  |  |
| 3.13 Política e prática atual relativa à busca de verificação externa para o relatório.   | Neste relatório não foi aplicada verificação externa. |  |  |  |

#### 4. Governança, Compromissos e Engajamento

| Indicador/Tema   | Página        | Nível de Atendimento  | Correlação com o Pacto Global | Correlação com os ODM |
|--|---------------|---|-------------------------------|-----------------------|
| 4.1 Estrutura de governança da organização, incluindo comitês sob o mais alto órgão de governança responsável por tarefas específicas, tais como estabelecimento de estratégia ou supervisão da organização. | 18 – 19       |  |                               |                       |
| 4.2 Indicação caso o presidente do mais alto órgão de governança também seja um diretor executivo (e, se for o caso, suas funções dentro da administração da organização e as razões para tal composição).   | 18 – 19       |  |                               |                       |
| 4.3 Para organizações com uma estrutura de administração unitária, a declaração do número de membros independentes ou não-executivos do mais alto órgão de governança.                                       | Não Aplicável |  |                               |                       |

|   |                       |   |  |  |
|---|-----------------------|---|--|--|
| 4.4 Mecanismos para que acionistas e empregados façam recomendações ou deem orientações ao mais alto órgão de governança.   | 18 – 20;<br>123 – 124 |    |  |  |
| 4.5 Relação entre remuneração para membros do mais alto órgão de governança, diretoria executiva e demais executivos (incluindo acordos rescisórios) e o desempenho da organização (incluindo desempenho social e ambiental).   | 114                   |    |  |  |
| 4.6 Processos em vigor no mais alto órgão de governança para assegurar que conflitos de interesse sejam evitados.   | 18 – 20               |    |  |  |
| 4.7 Processo para determinação das qualificações e conhecimento dos membros do mais alto órgão de governança para definir a estratégia da organização para questões relacionadas a temas econômicos, ambientais e sociais.  | 20 – 23;<br>34 – 35   |    |  |  |
| 4.8 Declarações de missão e valores, códigos de conduta e princípios internos relevantes para o desempenho econômico, ambiental e social, assim como o estágio de sua implementação.  | 12 – 13               |  |  |  |
| 4.9 Procedimentos do mais alto órgão de governança para supervisionar a identificação e gestão por parte da organização do desempenho econômico, ambiental e social, incluindo riscos e oportunidades relevantes, assim como a adesão ou conformidade com normas acordadas internacionalmente, códigos de conduta e princípios. | 22 – 26;<br>34 – 36   |  |  |  |
| 4.10 Processos para a autoavaliação do desempenho do mais alto órgão de governança, especialmente com respeito ao desempenho econômico, ambiental e social.   | 22 – 23               |  |  |  |

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| <p>4.11 Explicações de se e como a organização aplica o princípio da precaução.</p>   | <p>O Sistema Fiep adota o princípio da precaução em suas atividades por meio da adoção de medidas ambientais, como o controle de consumo de matérias-primas e recursos energéticos, e ações de promoção da saúde, qualidade de vida e segurança dos colaboradores. Também faz parte dessa gestão a elaboração de inventário de emissões de gases de efeito estufa (GEEs).</p> |    |  |   |
| <p>4.12 Cartas, princípios ou outras iniciativas desenvolvidas externamente de caráter econômico, ambiental e social que a organização subscreve ou endossa.</p>  | <p>35 – 36</p>  |    |   |    |
| <p>4.13 Participação em associações (como federações de indústrias) e/ou organismos nacionais/internacionais de defesa em que a organização possui assento em grupos responsáveis pela governança corporativa; integra projetos ou comitês; contribui com recursos de monta além da taxa básica como organização associada; considera estratégica sua atuação como associada.</p> | <p>35 – 36;<br/>40</p>  |  |   |  |
| <p>4.14 Relações de grupos de <i>stakeholders</i> engajados pela organização.</p>   | <p>8 – 10</p>   |  |   |  |
| <p>4.15 Base para a identificação e seleção de <i>stakeholders</i> com os quais se engajar. Inclui o processo da organização para a definição de seus <i>stakeholders</i> e para a determinação dos grupos com os quais se engajar ou não.</p>  | <p>8 – 10</p>   |  |   |  |
| <p>4.16 Abordagens para o engajamento dos <i>stakeholders</i>, incluindo a frequência do engajamento por tipo e por grupos de <i>stakeholders</i>.</p>  | <p>8 – 10</p>   |  |   |  |
| <p>4.17 Principais temas e preocupações que foram levantados por meio do engajamento dos <i>stakeholders</i> e as medidas que a organização tem adotado para tratá-los.</p>   | <p>8 – 10</p>   |  |   |  |

## INDICADORES DE DESEMPENHO

### Desempenho Econômico

| Indicador/Tema   | Página        | Nível de Atendimento  | Correlação com o Pacto Global   | Correlação com os ODM |
|--|---------------|---|---|-----------------------|
| EC1 Valor econômico direto gerado e distribuído, incluindo receitas, custos operacionais, remuneração de empregados, doações e outros investimentos na comunidade, lucros acumulados e pagamentos para provedores de capital e governos. | 29 – 31       |    |   |                       |
| EC2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades para as atividades da organização devido a mudanças climáticas.  | -             |    |   |                       |
| EC3 Cobertura das obrigações do plano de pensão de benefício definido que a organização oferece.   | 116 – 118     |    |   |                       |
| EC4 Ajuda financeira significativa recebida do governo.  | 30            |   |   |                       |
| EC5 Variação da proporção do salário mais baixo comparado ao salário mínimo local em unidades operacionais importantes.  | 114 – 115     |  |  |                       |
| EC6 Políticas, práticas e proporção de gastos com fornecedores locais em unidades operacionais importantes.  | 33 – 34       |  |   |                       |
| EC7 Procedimentos para contratação local e proporção de membros de alta gerência recrutados na comunidade local em unidades operacionais importantes.  | 109; 118      |  |  |                       |
| EC8 Desenvolvimento e impacto de investimentos em infraestrutura e serviços oferecidos, principalmente para benefício público, por meio de engajamento comercial, em espécie ou atividades pro bono.                                     | 8;<br>31 – 32 |  |   |                       |
| EC9 Identificação e descrição de impactos econômicos indiretos significativos, incluindo a extensão dos impactos.  | 8;<br>31 – 32 |  |   |                       |

## Desempenho Ambiental

| Indicador/Tema   | Página         | Nível de Atendimento | Correlação com o Pacto Global | Correlação com os ODM |
|--|----------------|----------------------|-------------------------------|-----------------------|
| EN1 Materiais usados por peso ou volume.   | 103            |                      |                               |                       |
| EN2 Percentual dos materiais usados provenientes de reciclagem.  | 103            |                      |                               |                       |
| EN3 Consumo de energia direta discriminado por fonte de energia primária.  | 97 – 98        |                      |                               |                       |
| EN4 Consumo de energia indireta discriminado por fonte primária.   | 97 – 98        |                      |                               |                       |
| EN5 Energia economizada devido a melhorias em conservação e eficiência.  | 96 – 98        |                      |                               |                       |
| EN6 Iniciativas para fornecer produtos e serviços com baixo consumo de energia, ou que usem energia gerada por recursos renováveis, e a redução na necessidade de energia resultante dessas iniciativas. | 68;<br>96 – 97 |                      |                               |                       |
| EN7 Iniciativas para reduzir o consumo de energia indireta e as reduções obtidas.  | 96 – 97        |                      |                               |                       |
| EN8 Total de retirada de água por fonte.   | 98 – 99        |                      |                               |                       |
| EN9 Fontes hídricas significativamente afetadas por retirada de água.  | -              |                      |                               |                       |
| EN10 Percentual e volume total de água reciclada e reutilizada.  | -              |                      |                               |                       |
| EN11 Localização e tamanho da área possuída, arrendada ou administrada dentro de áreas protegidas, ou adjacentes a elas, e áreas de alto índice de biodiversidade fora das áreas protegidas.             | -              |                      |                               |                       |
| EN12 Descrição de impactos significativos na biodiversidade de atividades, produtos e serviços em áreas protegidas e em áreas de alto índice de biodiversidade fora das áreas protegidas.                | -              |                      |                               |                       |
| EN13 Habitats protegidos ou restaurados.   | -              |                      |                               |                       |

|   |                  |   |   |   |
|---|------------------|---|---|---|
| EN14 Estratégias, medidas em vigor e planos futuros para a gestão de impactos na biodiversidade.  | -                |    |   |   |
| EN15 Número de espécies na Lista Vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats em áreas afetadas por operações, discriminadas pelo nível de risco de extinção.   | -                |    |   |   |
| EN16 Total de emissões diretas e indiretas de gases de efeito estufa, por peso.   | 99 – 103         |    |    |    |
| EN17 Outras emissões indiretas relevantes de gases de efeito estufa, por peso.  | 100 – 103        |    |    |    |
| EN18 Iniciativas para reduzir as emissões de gases de efeito estufa e as reduções obtidas.  | 99 – 100;<br>103 |    |    |    |
| EN19 Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio, por peso.  | -                |   |   |   |
| EN20 NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas, por tipo e peso.   | -                |  |   |   |
| EN21 Descarte total de água, por qualidade e destinação.  | -                |  |   |   |
| EN22 Peso total de resíduos, por tipo e método de disposição.   | -                |  |   |   |
| EN23 Número e volume total de derramamentos significativos.   | -                |  |   |   |
| EN24 Peso de resíduos transportados, importados, exportados ou tratados considerados perigosos nos termos da Convenção de Basileia 13 – Anexos I, II, III e VIII, e percentual de carregamentos de resíduos transportados internacionalmente. | -                |  |   |   |
| EN25 Identificação, tamanho, status de proteção e índice de biodiversidade de corpos d'água e habitats relacionados significativamente afetados por descartes de água e drenagem realizados pela organização relatora.                        | -                |  |   |   |
| EN26 Iniciativas para mitigar os impactos ambientais de produtos e serviços e a extensão da redução desses impactos.  | 96 – 104         |  |  |  |

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| EN27 Percentual de produtos e suas embalagens recuperadas em relação ao total de produtos vendidos, por categoria de produto.   | Não Aplicável   |  |   |   |
| EN28 Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não-monetárias resultantes da não-conformidade com leis e regulamentos ambientais.                    | Não houve multas ou sanções não-monetárias resultantes de não-conformidades legais. |  |  |  |
| EN29 Impactos ambientais significativos do transporte de produtos e outros bens e materiais utilizados nas operações da organização, bem como do transporte de trabalhadores. | -   |  |   |   |
| EN30 Total de investimentos e gastos em proteção ambiental, por tipo.   | -   |  |   |   |

### Desempenho Práticas Laborais

| Indicador/Tema  | Página    | Nível de Atendimento  | Correlação com o Pacto Global  | Correlação com os ODM   |
|---|-----------|---|--|---|
| LA1 Total de trabalhadores, por tipo de emprego, contrato de trabalho e região.   | 106 – 107 |  |  |   |
| LA2 Número total e taxa de rotatividade de empregados, por faixa etária, gênero e região.   | 109 – 111 |  |   |  |
| LA3 Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período, discriminados pelas principais operações.  | 116 – 118 |  |  |   |
| LA4 Percentual de empregados abrangidos por acordos de negociação coletiva.   | 118       |  | <br> |   |
| LA5 Prazo mínimo para notificação com antecedência referente a mudanças operacionais, incluindo se esse procedimento está especificado em acordos de negociação coletiva.   | 118       |  |   |   |
| LA6 Percentual dos empregados representados em comitês formais de segurança e saúde, compostos por gestores e por trabalhadores, que ajudam no monitoramento e aconselhamento sobre programas de segurança e saúde ocupacional. | 100%      |  |   |   |

|  |                   |   |   |   |
|--|-------------------|---|---|---|
| LA7 Taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho, por região.   | 121               |    |    |    |
| LA8 Programas de educação, treinamento, aconselhamento, prevenção e controle de risco em andamento para dar assistência a empregados, seus familiares ou membros da comunidade com relação a doenças graves. | 121 – 123         |    |    |    |
| LA9 Temas relativos à segurança e saúde cobertos por acordos formais com sindicatos.   | -                 |    |   |   |
| LA10 Média de horas de treinamento por ano, por funcionário, discriminadas por categoria funcional.  | 120               |    |   |   |
| LA11 Programas para gestão de competências e aprendizagem contínua que apoiam a continuidade da empregabilidade dos funcionários e para gerenciar o fim da carreira.   | 119 – 120;<br>122 |    |   |   |
| LA12 Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira.  | 119               |  |   |   |
| LA13 Composição dos grupos responsáveis pela governança corporativa e discriminação de empregados por categoria, de acordo com gênero, faixa etária, minorias e outros indicadores de diversidade.           | 112 – 113         |  |  |  |
| LA14 Proporção de salário-base entre homens e mulheres, por categoria funcional.   | 114 – 115         |  |  |  |

## Desempenho Direitos Humanos

| Indicador/Tema  | Página   | Nível de Atendimento  | Correlação com o Pacto Global   | Correlação com os ODM   |
|---|--|---|---|---|
| HR1 Percentual e número total de contratos de investimentos significativos que incluam cláusulas referentes a direitos humanos ou que foram submetidos a avaliações referentes a direitos humanos.                  | -  |    |   |   |
| HR2 Percentual de empresas contratadas e fornecedores críticos que foram submetidos a avaliações referentes a direitos humanos e as medidas tomadas.  | -  |    |   |   |
| HR3 Total de horas de treinamento para empregados em políticas e procedimentos relativos a aspectos de direitos humanos relevantes para as operações, incluindo o percentual de empregados que recebeu treinamento. | -  |    |   |   |
| HR4 Número total de casos de discriminação e as medidas tomadas.  | Não houve casos de discriminação.                            |  |  |  |
| HR5 Operações identificadas em que o direito de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva pode estar correndo risco significativo e as medidas tomadas para apoiar esse direito.                    | 118  |  |  |  |
| HR6 Operações identificadas como de risco significativo de ocorrência de trabalho infantil e as medidas tomadas para contribuir para a abolição do trabalho infantil.   | 109  |  |  |  |
| HR7 Operações identificadas como de risco significativo de ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo e as medidas tomadas para contribuir para a erradicação do trabalho forçado ou análogo ao escravo.  | 109  |  |  |  |
| HR8 Percentual do pessoal de segurança submetido a treinamento nas políticas ou procedimentos da organização relativos a aspectos de direitos humanos que sejam relevantes às operações.                            | -  |  |   |   |
| HR9 Número total de casos de violação de direitos dos povos indígenas e medidas tomadas.  | Não houve casos de violação de direitos dos povos indígenas. |  |  |  |

## Desempenho Social

| Indicador/Tema   | Página  | Nível de Atendimento  | Correlação com o Pacto Global | Correlação com os ODM   |
|--|---|---|-------------------------------|---|
| SO1 Natureza, escopo e eficácia de quaisquer programas e práticas para avaliar e gerir os impactos das operações nas comunidades, incluindo a entrada, operação e saída. | 8;<br>40 – 94   |    |                               |  |
| SO2 Percentual e número total de unidades de negócios submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção.  | -   |    |                               |   |
| SO3 Percentual de empregados treinados nas políticas e procedimentos anticorrupção da organização.   | -   |    |                               |   |
| SO4 Medidas tomadas em resposta a casos de corrupção.  | -   |    |                               |   |
| SO5 Posições quanto a políticas públicas e participação na elaboração de políticas públicas e lobbies.   | 44 – 48   |   |                               |   |
| SO6 Valor total de contribuições financeiras e em espécie para partidos políticos, políticos ou instituições relacionadas, discriminadas por país.                       | -   |  |                               |   |
| SO7 Número total de ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio e seus resultados.  | Não houve ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio.                               |  |                               |   |
| SO8 Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não-monetárias resultantes da não-conformidade com leis e regulamentos.                           | Não houve multas significativas e sanções não-monetárias resultantes da não-conformidade com leis e regulamentos. |  |                               |   |

## Desempenho Responsabilidade pelo Produto

| Indicador/Tema   | Página  | Nível de Atendimento  | Correlação com o Pacto Global | Correlação com os ODM |
|--|---|---|-------------------------------|-----------------------|
| PR1 Fases do ciclo de vida de produtos e serviços em que os impactos na saúde e segurança são avaliados visando melhoria, e o percentual de produtos e serviços sujeitos a esses procedimentos.                                    | -   |    |                               |                       |
| PR2 Número total de casos de não-conformidade com regulamentos e códigos voluntários relacionados aos impactos causados por produtos e serviços na saúde e segurança durante o ciclo de vida, discriminados por tipo de resultado. | -   |    |                               |                       |
| PR3 Tipo de informação sobre produtos e serviços exigida por procedimentos de rotulagem, e o percentual de produtos e serviços sujeitos a tais exigências.   | Não aplicável   |    |                               |                       |
| PR4 Número total de casos de não-conformidade com regulamentos e códigos voluntários relacionados a informações e rotulagem de produtos e serviços, discriminados por tipo de resultado.   | Não aplicável   |  |                               |                       |
| PR5 Práticas relacionadas à satisfação do cliente, incluindo resultados de pesquisas que medem essa satisfação.  | 27 – 29   |  |                               |                       |
| PR6 Programas de adesão às leis, normas e códigos voluntários relacionados a comunicações de marketing, incluindo publicidade, promoção e patrocínio.  | -   |  |                               |                       |
| PR7 Número total de casos de não-conformidade com regulamentos e códigos voluntários relativos a comunicações de marketing, incluindo publicidade, promoção e patrocínio, discriminados por tipo de resultado.                     | Não houve casos de não-conformidade com regulamentos e códigos voluntários relativos a comunicações de marketing, incluindo publicidade, promoção e patrocínio, discriminados por tipo de resultado |  |                               |                       |

|  |  |   |   |  |
|--|--|---|---|--|
| <p>PR8 Número total de reclamações comprovadas relativas à violação de privacidade e perda de dados de clientes.</p>                                       | <p>Não houve reclamações comprovadas relativas à violação de privacidade e perda de dados de clientes.</p>                   |  |  |  |
| <p>PR9 Valor monetário de multas (significativas) por não-conformidade com leis e regulamentos relativos ao fornecimento e uso de produtos e serviços.</p> | <p>Não houve multas por não-conformidade com leis e regulamentos relativos ao fornecimento e uso de produtos e serviços.</p> |  |   |  |

---

## **Informações Corporativas e Expediente:**

### **Presidente do Sistema Fiep**

Edson Campagnolo

### **Superintendente Corporativo**

Ovaldir Nardin

### **Diretor Regional do Senai**

Marco Antonio Areias Secco

### **Superintendente do Sesi e IEL**

José Antonio Fares

### **Créditos:**

**Execução Técnica:** Adriana Brandão, Alessandro de Castro, Ana Paula Mussi, Antoine Moreau, Elcio Herbst, Elvira Fantin, Eros Schier, Fabiano Rauli, Gabriela de Barros Barreto, Letícia Pellegrin, Luciane Finger, Marli Muller, Patrícia Charvet, Ricardo Pereira, Rogério Almeida, Ronni Chiquitti, Solizete De Conto.

**Textos:** Gabriela de Barros Barreto e Elvira Fantin.

**Edição:** Elvira Fantin.

**Fotos:** Gelson Bampi, Gilson Abreu e Mauro Frasson.

**Revisão:** Márcia Campos.

**Projeto Gráfico:** Bruno Kubiak, Caroline Akemi, Laís Knauber e Rafael Cerbatto.

**Editoração:** Bronx Comunicação

**Colaboração de Conteúdo:** Este material foi produzido com a participação de todas as entidades e áreas corporativas do Sistema Fiep, que contribuíram para levantar e ressaltar o desempenho da organização em todos os níveis da sustentabilidade.

Acesse [sistemafiep.org.br/relatoriodegestao](http://sistemafiep.org.br/relatoriodegestao) e confira o  
Relatório de Gestão e Sustentabilidade 2013 completo.  
**41 3271-9000 | [relatorios@fiepr.org.br](mailto:relatorios@fiepr.org.br)**



Av. Cândido de Abreu, nº 200 – Centro Cívico – Curitiba, PR.