

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE DO SISTEMA FIEP 2011



O MUNDO SISTEMA FIEP



Presente no Paraná há mais de seis décadas, o Sistema Fiep é composto por quatro entidades – Fiep, Sesi, Senai e IEL – que operam em sinergia para melhorar o desempenho da indústria e proporcionar mais qualidade de vida aos seus trabalhadores, às suas famílias e à sociedade.

O Sistema Fiep existe para a indústria. É dela que recursos são recolhidos e distribuídos para as entidades que a representam em todo o Brasil. Aqui no Paraná quem representa a indústria e seus sindicatos é a Fiep. A partir dos recursos recebidos, o Sesi cuida da qualidade de vida do trabalhador e de seus dependentes, oferecendo serviços e produtos nas áreas de Saúde, Responsabilidade Social, Cultura, Lazer e Educação. O Senai oferece ao profissional da indústria, e comunidade em geral, Educação Profissional e Tecnológica, desde cursos de aprendizagem industrial até o mestrado profissional, além de atuar com inovação e serviços tecnológicos. E o IEL insere profissionais na indústria por meio de Gestão de Talentos, com Programas de Estágio e Programas de Trainee e também por meio de Gestão Empresarial.

A sustentabilidade é um dos eixos estratégicos do Sistema Fiep, juntamente com o foco do cliente, sindicato forte, educação, inovação e gestão sistêmica.

Conheça agora como trabalham a Fiep, o Sesi, o Senai e o IEL.

Boa leitura!

Fiep

Nome	Federação das Indústrias do Estado do Paraná – Fiep
Principais produtos	Pesquisas e análises econômicas, ferramentas para o desenvolvimento dos sindicatos empresariais e de incentivo à cultura exportadora. Facilitação de linhas de crédito e inovação, assessoramento jurídico e acompanhamento das negociações coletivas.
Estrutura regional	17 Coordenadorias
Tipo e natureza jurídica	Entidade Sindical Patronal de segundo grau sem fins lucrativos
Colaboradores	81
Receita (2011)	R\$ 17.418.676,89

Sesi

Nome	Serviço Social da Indústria do Paraná – Sesi no Paraná
Principais produtos	Soluções sociais para a indústria nas áreas de educação, saúde, segurança, cultura, esporte, lazer e responsabilidade social.
Estrutura regional	36 Unidades de Serviços e 44 Colégios Sesi
Tipo e natureza jurídica	Instituição de Direito Privado
Colaboradores	2.179
Receita (2011)	R\$ 267.662.681,69

Senai

Nome	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – Senai no Paraná
Principais produtos:	Fortalecimento da aprendizagem industrial, oferta de educação profissional com ênfase na educação técnica, tecnológica e certificação profissional, promoção da inovação e prestação de serviços técnicos e tecnológicos.
Estrutura regional	48 Unidades, sendo 43 fixas e 5 extensões
Tipo e natureza jurídica	Instituição de Direito Privado
Colaboradores	1.080
Receita (2011)	183.213.687,00

IEL

Nome	Instituto Euvaldo Lodi – IEL no Paraná
Principais produtos	Gestão de Talentos (programas de estágio e programas de trainee) e Gestão Empresarial.
Estrutura regional	6 Unidades
Tipo e natureza jurídica	Associação sem fins lucrativos
Colaboradores	28
Receita (2011)	R\$ 5.717.639,00

1947

Criação do Departamento Regional do Paraná do Serviço Social da Indústria – Sesi.

1944

Em 18 de agosto, o Ministério do Trabalho atestou oficialmente o nascimento da Federação das Indústrias do Estado do Paraná – Fiep.

1943

Fundação do escritório paranaense do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – Senai.



1969

Inauguração do Instituto Euvaldo Lodi – IEL no Estado.

1973

Fundação da Cidade Industrial de Curitiba.

1977

Na década de 1970, a Fiep começou a interiorização, criando as Delegacias Regionais e Unidades Sesi e Senai em diversas cidades.

1984

Na década de 1980, a sindicalização das classes produtivas do Paraná teve aumento considerável.

2004

Primeira edição do Congresso Paranaense da Indústria. Lançamento do Observatório de Indicadores de Sustentabilidade e do Conselho Paranaense de Cidadania Empresarial.

2003

O Sistema Fiep torna-se signatário do Pacto Global e integra o Comitê Brasileiro do Pacto Global.

1998

Inauguração do Centro Integrado dos Empresários e Trabalhadores do Estado do Paraná (Cietep), em Curitiba.

1990

Integração das entidades Fiep, Sesi, Senai e IEL.

2005

Fundação do primeiro Colégio Sesi de Ensino Médio e Profissionalizante.

2006

Criação do movimento “Nós Podemos Paraná”.

2011

Publicação do primeiro Relatório de Sustentabilidade do Sistema Fiep.



MISSÃO E VISÃO

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.

(4.8)

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.
- **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.

(4.8)

VALORES

- As receitas totais do Sistema Fiep cresceram 24% de 2010 para 2011, atingindo R\$ **473,98 milhões**.
- Em 2011, o Senai realizou 50.958 serviços técnicos e tecnológicos, atendendo necessidades de 4.050 empresas por meio da mobilização de **132.571 horas** de técnicos e docentes da instituição.
- Foram investidos **R\$ 28.240.030,00** na ampliação e na modernização da infraestrutura física e tecnológica no Senai.
 - O Senai destinou 58,5% de sua receita líquida de contribuição geral a vagas gratuitas, o que corresponde a **R\$ 60.882.253,00**.
- O número de matrículas em educação profissional atingiu **271.476 matrículas**.
 - O Sesi atendeu mais de **113.773 mil** trabalhadores com Programas de Saúde e Segurança no Trabalho.
- O Cartão Sesi atendeu **30.816 mil** usuários em 2011.
 - O Colégio Sesi Ensino Médio forma uma rede de 43 unidades em funcionamento e **10.880 mil alunos matriculados**.
- O Sesi realizou **372.018 matrículas** em Educação Continuada.
 - O IEL inseriu **7.187 estagiários** no mercado de trabalho; aproximadamente 35 mil estudantes se candidataram a vagas de estágio e participaram dos processos seletivos.
- A Fiep soma a filiação de 100 Sindicatos empresariais no âmbito do Paraná, com os quais forma um conjunto de entidades de classe que congrega toda a atividade industrial do Estado, por meio de suas 46 mil indústrias responsáveis pela geração de mais de **820 mil** postos de trabalho.

SUMÁRIO

MENSAGEM DO PRESIDENTE DO SISTEMA FIEP 7

PERFIL DO RELATÓRIO 8

NOSSA GESTÃO

ESTRATÉGIA E ENGAJAMENTO ESTÃO NO FOCO DO SISTEMA FIEP 11

GOVERNANÇA CORPORATIVA 11

GESTÃO ESTRATÉGICA 12

ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS 16

TRANSPARÊNCIA, COMPROMISSOS E RECONHECIMENTOS 17

NOSSAS ATIVIDADES

UM BALANÇO DA NOSSA ATUAÇÃO 23

RESULTADOS ECONÔMICO-FINANCEIROS 25

CONTRIBUIÇÃO PARA A SOCIEDADE 26

NOSSA FORÇA

A FORÇA DO SISTEMA FIEP ESTÁ NAS PESSOAS 39

PRÁTICAS DE PESSOAS E DIREITOS HUMANOS 39

ATUAÇÃO SINÉRGICA: SINDICATOS, CLIENTES E FORNECEDORES 52

NOSSO PLANETA

CUIDADO E RESPONSABILIDADE COM O PRESENTE E O FUTURO 59

ÍNDICE REMISSIVO GRI

MATRIZ DE INDICADORES 65

MENSAGEM DO PRESIDENTE (1.1, 1.2, 2.7, 4.12)

O Sistema Federação das Indústrias do Estado do Paraná apoia continuamente o Pacto Global e tem direcionado, nos últimos anos, um grande esforço em busca dos índices apontados pelas diretrizes do GRI – Global Reporting Initiative e do Instituto ETHOS como adequados e pertinentes para a sustentabilidade empresarial.

Entendemos que a sustentabilidade não deve ser trabalhada de maneira isolada, mas sim, como espírito de corpo, onde cada parte é importante para o todo, e cada ação tem reflexo na missão da instituição, de servir e fortalecer a indústria para melhorar a vida das pessoas.

O Sistema FIEP tem plena consciência da importância de seu papel para o desenvolvimento do Paraná e do Brasil. Trabalhar para a excelência, por meio de alianças internas e externas, significa nos pautarmos em objetivos claros e definidos, que são apoiados por cada um dos colaboradores que aqui atuam diariamente.

Temos buscado fazer nossa parte, e esse relatório apresenta as mais diversas iniciativas que estão alinhadas e convergentes com os valores de cada casa que compõe o Sistema – SESI, SENAI, IEL e FIEP e visam sempre a criação de melhores oportunidades para o setor produtivo do estado, nas mais diversas esferas.

Por fim, gostaria de agradecer a todos os clientes e parceiros do Sistema FIEP, sem os quais não seria possível construir nossa visão de futuro. Aos colaboradores do Sistema FIEP, além do agradecimento, gostaria de deixar o convite para que os mesmos implementem em suas atividades diárias as ações sustentáveis que aqui explicitamos, para que cada vez mais possamos mostrar ao Paraná e ao Brasil que somos referência em soluções para o desenvolvimento sustentável da indústria.



PERFIL DO RELATÓRIO

(3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8, 3.9, 3.10, 3.11)

O Relatório de Sustentabilidade do Sistema Federação das Indústrias do Estado do Paraná (Sistema Fiep) 2011 foi elaborado de acordo com a terceira versão das diretrizes da *Global Reporting Initiative - GRI*¹. O documento consolida as informações eco-

nômicas, sociais e ambientais consideradas relevantes pelos públicos de interesse. O relatório é anual e faz parte do compromisso com a sustentabilidade e da responsabilidade com o presente e o futuro.

LIMITES DO RELATÓRIO

As informações disponíveis nesta publicação referem-se ao ano de 2011, relativas a todas as unidades no Paraná da Fiep, do Sesi, do Senai e do IEL. Os temas prioritários e os indicadores usados foram definidos em consulta com colaboradores, representantes das quatro entidades e stakeholders externos (sindicatos, clientes, fornecedores e sociedade civil organizada). Tais públicos foram consultados por meio de pesquisa realizada via e-mail. O cruzamento entre as informações coletadas apontou alguns dos temas prioritários que constam no Relatório.

Temas prioritários:

- Saúde Segurança do Trabalho
- Treinamento e Educação
- Presença no Mercado
- Uso de materiais: consumo e reciclagem
- Consumo de água e energia
- Geração de emprego e renda
- Desempenho econômico
- Diversidade e oportunidades iguais
- Emissões de efluentes e resíduos
- Atuação na comunidade

O documento que segue é a versão completa do Relatório de Sustentabilidade. Esse documento pode ser consultado na página web do Sistema Fiep, www.sistemafiep.org.br/relatorio-de-sustentabilidade-2011. Esta estratégia pretende aumentar o alcance da publicação e facilitar o acesso dos diferentes públicos de interesse do Sistema Fiep – colaboradores, fornecedores, sindicatos, empresas que utilizam nossos serviços, órgãos públicos, ONGs, imprensa e sociedade em geral.

Quando usados indicadores de desempenho de entidades que não os inicialmente estabelecidos, a informação é apresentada de forma destacada no próprio texto, em notas de rodapé ou como observações em gráficos e tabelas. As informações da série histórica foram utilizadas conforme publicadas na edição de 2010 deste relatório. Eventuais mudanças de cálculo de indicadores estão relatadas junto às informações para facilitar o entendimento. Em 2011 não houve mudança ou alteração de escopo em relação ao relatório de sustentabilidade do ano anterior, 2010.

¹ A GRI é uma organização criada em 1997 pelo Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (Pnuma) e pela organização não governamental Ceres (sigla em inglês para Coalizão por Economias Ambientalmente Responsáveis), para aprimorar a divulgação de relatórios de sustentabilidade e dar-lhes qualidade e transparência equivalentes às dos relatórios financeiros; é a principal referência internacional para relatórios de sustentabilidade

GUIA DE LEITURA

Este documento está estruturado em quatro partes principais:

- 1 **Nossa Gestão:** traz a forma de governança e gestão estratégica do Sistema Fiep. Aqui são apresentados os compromissos assumidos, o engajamento com stakeholders e os principais reconhecimentos recebidos.
- 2 **Nossas Atividades:** apresentam um balanço da atuação do Sistema Fiep sob o ponto de vista da organização, seu contexto de atuação no Estado do Paraná, os resultados e contribuições para a sociedade.
- 3 **Nossa Força:** relata as principais atividades desenvolvidas pelo Sistema Fiep no relacionamento com os públicos estratégicos. Apresenta as práticas trabalhistas e de direitos humanos e a atuação sinérgica com sindicatos, clientes e fornecedores.
- 4 **Nosso Planeta:** explica como a organização cuida do entorno e traz indicadores ambientais.

No documento existem algumas indicações para facilitar a localização de conteúdo e associá-lo ao indicador. São elas:

- **Ícone Pacto Global:** Junto aos conteúdos que correspondem às ações do Sistema Fiep em cumprimento de determinado princípio do Pacto Global.



- **Ícone dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio – ODM:** Junto aos conteúdos que correspondem às ações do Sistema Fiep relevantes para o atendimento a determinado Objetivo.



- **Indicadores GRI:** no índice remissivo GRI, a tabela apresenta ao lado do indicador, a descrição do tema, o atendimento às diretrizes e a página onde a informação é apresentada.

APLICAÇÃO DA METODOLOGIA GRI

O Relatório de Sustentabilidade 2011 do Sistema Fiep se enquadra no Nível B de aplicação das diretrizes da GRI/G3. Além das informações sobre o perfil da empresa e forma de gestão, foi avaliado um conjunto de 46

indicadores nas áreas econômica, ambiental, direitos humanos, práticas trabalhistas, sociedade e responsabilidade pelo produto. O Sistema Fiep atende integralmente a 40 indicadores e parcialmente a outros 6.

FALE CONOSCO

Colocamo-nos à disposição para receber quaisquer comentários, dúvidas, sugestões e críticas a este relatório pelo e-mail relatoriodesustentabilidade@fiepr.org.br.

As contribuições são muito importantes para a construção de um documento cada ano mais adequado aos leitores.

NOSSA GESTÃO



ESTRATÉGIA E ENGAJAMENTO

ESTÃO NO FOCO DO SISTEMA FIEP

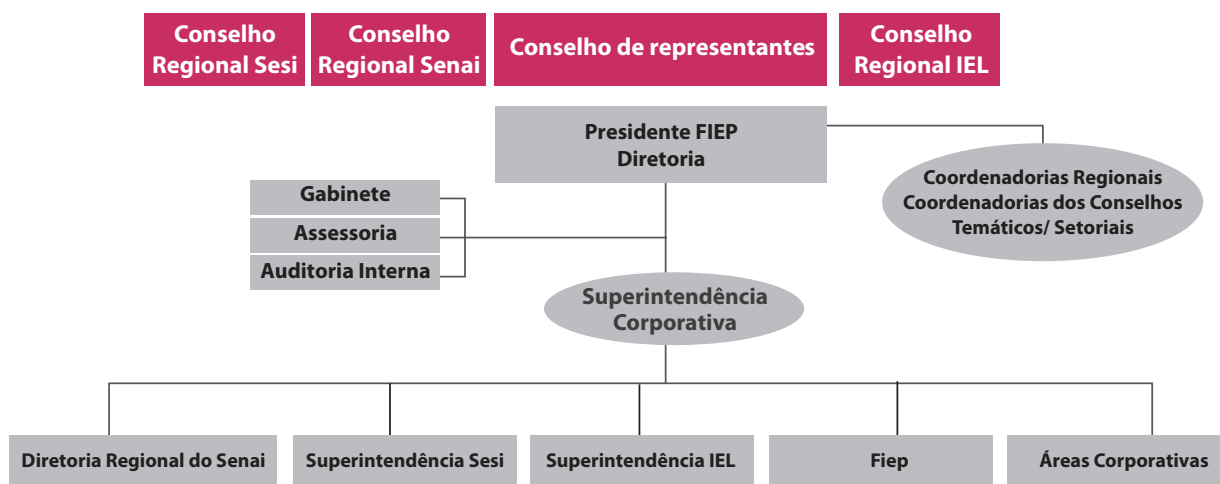
Trabalhamos e dialogamos com os públicos de interesse para melhorar a vida das pessoas. A atuação do Sistema Fiep deve ser consistente, ligada à missão, visão

e valores. O papel da organização é atuar na formação de uma nova indústria e de uma sociedade consciente em relação ao desenvolvimento sustentável.

GOVERNANÇA CORPORATIVA

ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

(2.3,2.9,4.1,4.2)



O nível mais alto de governança é o Conselho de Representantes, composto pelos sindicatos filiados à Fiep. Respondem a esse conselho, que possui caráter deliberativo, o presidente do Sistema Fiep e a diretoria eleita. Os três níveis de gestão contam com apoio das Coordenadorias Regionais e Coordenadorias dos Conselhos Temáticos e Setoriais. Cada entidade (Sesi, Senai e IEL) possui um conselho deliberativo e uma Diretoria Regional

Paraná. Junto com a Presidência da Fiep e a Superintendência Corporativa do Sistema Fiep, as entidades formam o Comitê de Análise e Decisão Estratégica, que se reúne a cada 15 dias para deliberar sobre os principais temas estratégicos da organização. O suporte aos conselhos, à presidência, às superintendências e às diretorias é dado por um conjunto de gerências e coordenadorias.

COMO TRABALHAMOS

(4.4.4.7,4.9,4.10)

As decisões estratégicas são tomadas em fóruns periódicos dos dirigentes. Entre os que monitoram e definem as questões sobre gestão e atividades destacam-se as Reuniões Tático-Operacionais de cada entidade e das Áreas Compartilhadas; as reuniões acontecem mensalmente para análise e tomada de decisão sobre o desempenho físico e financeiro das entidades. A cada três meses são realizadas as Reuniões de Gestão Estratégica do Sistema Fiep, que analisam o desempenho da organização como um todo para tomar decisões sobre a estratégia da organização. O modelo de gestão estratégica tem por base o *Balanced*



Scorecard (BSC), com Mapa Estratégico para o Sistema Fiep; as decisões são tomadas com base em análises dos objetivos estratégicos.

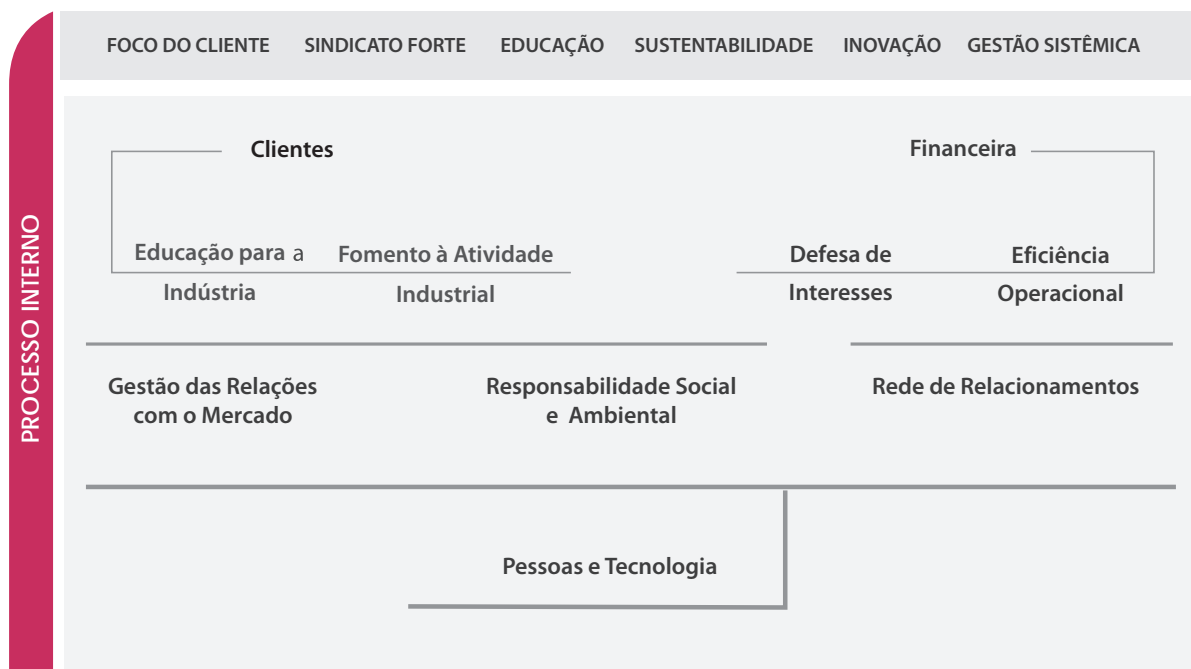
GESTÃO ESTRATÉGICA

(4.4.4.7,4.9,4.10)



Missão: servir e fortalecer a indústria para melhorar a vida das pessoas.

Visão: referência em soluções para o desenvolvimento sustentável da indústria.



A metodologia BSC é adotada desde 2005 para estabelecer, comunicar e gerenciar, de maneira prática e sistemática, a estratégia do Sistema Fiep, definida de forma participativa e compartilhada, na busca por servir e fortalecer a indústria para melhorar a vida das pessoas.

O uso da metodologia BSC permite a comunicação da estratégia por meio de represen-

tação visual dos objetivos estratégicos da organização. Assim, é possível levar a mesma visão de futuro, de maneira clara e alinhada, aos colaboradores de todas as instâncias. O Mapa Estratégico do Sistema Fiep permite uma gestão pautada na visão sistêmica e integrada das entidades, vinculando objetivos a eixos estratégicos, que incluem o compromisso com a sustentabilidade e o reforçam.

GESTÃO DA SUSTENTABILIDADE

(1.2.4.17)



O Sistema Fiep tem buscado trabalhar nos seguintes eixos que norteiam o Mapa Estratégico do Sistema Fiep 2011-2015: Foco do Cliente, Sindicato Forte, Educação, Sustentabilidade, Inovação e Gestão Sistêmica. Os eixos Foco do Cliente e Gestão Sistêmica são utilizados como orientação para os colaboradores do Sistema Fiep e os demais como orientação para o mercado. O eixo Sindicato Forte é apresentado para melhor compreensão do público em geral como Representatividade. Sempre levando em conta a visão de futuro definida pela organização, de se tornar “referência em soluções para o desenvolvimento sustentável da indústria”. O processo de planejamento estratégico 2011-2015, com a definição das linhas de ação de cada entidade, foi construído com base em uma série de encontros da diretoria e gestores do Sistema Fiep com presidentes de sindicatos e lideranças empresariais, realizadas em todo o Paraná.

A visão reforça o compromisso do Sistema Fiep com o desenvolvimento do Estado do Paraná e sua indústria. O principal avanço da gestão da sustentabilidade corporativa, em 2011, foi inserir tal compromisso na visão de futuro da instituição. Significativa também é a publicação do Relatório de Sustentabilidade com Nível B de aplicação das diretrizes da GRI/G3, atendendo a um conjunto de 44 indicadores nas áreas econômica, ambiental, de direitos humanos, práticas trabalhistas, sociedade e responsabilidade pelo produto, 6 a mais do que em 2010.

O Sistema Fiep trabalha com estratégias para consolidar a sustentabilidade como parte da cultura organizacional alinhada aos princípios do Pacto Global. Este é um desafio permanente para Fiep, Sesi, Senai e IEL.

Estratégia 1

FORTALECER O TEMA DA SUSTENTABILIDADE NA CULTURA ORGANIZACIONAL.

Linhas de Ação

- Elaborar a “Carta de Princípios e Compromisso com a Sustentabilidade” do Sistema Fiep, que também deverá contemplar a política geral relacionada ao tema e às políticas específicas para cada um dos stakeholders.
- Revisar processos internos, incorporando o tema da sustentabilidade, com ênfase nas áreas jurídica, de compras e de recursos humanos.
- Fortalecer o tema entre conselheiros e demais representantes do Sistema Fiep.
- Fortalecer as competências gerenciais em sustentabilidade.
- Desenvolver um plano de capacitação para os colaboradores sobre o assunto.

Estratégia 2

CRIAR ESTRUTURA DE GOVERNANÇA E DE GESTÃO PARA A SUSTENTABILIDADE.

Linhas de Ação

- Constituir um Comitê de Sustentabilidade com participação de lideranças da organização para atuar como instância deliberativa e de acompanhamento das ações do Sistema Fiep.
- Promover a gestão operacional do tema e garantir que a área responsável pela disseminação da prática possa desenvolver ações junto a todas as entidades, gerências, departamentos e coordenadorias das entidades que compõem o Sistema Fiep.



Estratégia 3

FORTALECER A SUSTENTABILIDADE JUNTO À INDÚSTRIA E AOS STAKEHOLDERS.

Linhas de Ação

- Fortalecer as ações relacionadas ao tema, incluindo palestras, cursos, atividades de consultoria e de mobilização.
- Criar instrumentos de avaliação de produtos, serviços e unidades do Sistema Fiep baseados nos conceitos de sustentabilidade, unindo sucesso comercial e sustentabilidade.

Estratégia 4

ESTABELECER UM PLANO DE COMUNICAÇÃO INTERNO E EXTERNO COM FOCO EM SUSTENTABILIDADE.

Linha de Ação

- Publicar periodicamente o Relatório de Sustentabilidade, para funcionar como peça de comunicação e componente do processo estratégico de gestão.

Estratégia 5

MINIMIZAR OS IMPACTOS AMBIENTAIS GERADOS PELO SISTEMA.

Linhas de Ação

- Reduzir o consumo de insumos necessários a cada operação, elevar o percentual de materiais reciclados e diminuir a geração de resíduos com a implantação do Programa de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) em todo o Sistema Fiep.
- Criar programa interno de eficiência no uso de energia com participação dos colaboradores e analisar a aquisição de soluções energéticas alternativas e econômicas.
- Implantar ações de mobilização quanto ao tema de mudanças climáticas no Paraná.

ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS

(4.13,4.14,4.15,4.16,4.17,S05)

O Sistema Fiep busca o diálogo com seus públicos de interesse para promover e construir sua estratégia organizacional. Neste sentido, em dezembro de 2011, como parte do processo de Planejamento Estratégico para a Gestão 2011-2015, foi realizada a Caravana de Planejamento Estratégico, que visitou seis cidades no Paraná e contou com a participação de mais de 600 pessoas, entre presidentes de sindicatos, empresários, diretoria e colaboradores do Sistema Fiep. Como resultado, surgiram mais de 900 propostas de projetos, que serviram de base para o planejamento das atividades do Sistema Fiep para os próximos anos.

Para aprofundar o relacionamento com os stakeholders, o Sistema Fiep utiliza os programas e projetos sociais, ambientais e educacionais que desenvolve. Entre os públicos priorizados estão sindicatos, fornecedores, clientes, associações, cooperativas, órgãos governamentais,

instituições de pesquisa e colaboradores. Cada grupo participa de redes de diálogo ou atua diretamente com as entidades.

A comunicação com stakeholders é feita por meio de workshops, reuniões de planejamento estratégico, visitas, palestras, eventos, envio de e-mails e telefonemas de acordo com a estratégia de comunicação de cada uma das ações institucionais.

Através dos Conselhos Temáticos e Setoriais, a Fiep discute estratégias para o desenvolvimento da indústria paranaense. Encarregados de debater com a sociedade as demandas e estratégias industriais do Paraná. Os Conselhos Temáticos enfocam temas transversais que abrangem todos os segmentos industriais, enquanto os Conselhos Setoriais tratam de assuntos específicos das diferentes cadeias produtivas. Os Conselhos são a forma mais eficiente e democrática de envolvimento com as indústrias do Estado, razão pela qual merecem atenção especial.

CONSELHOS TEMÁTICOS:

Assuntos Legislativos
Assuntos Tributários
Comércio Exterior
Desenvolvimento das Cidades
Indústria Orgânica
Infraestrutura

Meio Ambiente e Recursos Naturais
Micro, Pequena e Média Indústria
Política Industrial, Inovação e Design
Relações do Trabalho
Responsabilidade Social



FÓRUNS E CONSELHOS SETORIAIS:

Fórum e Conselho Setorial da Indústria da Construção Civil
Fórum e Conselho Setorial da Indústria da Madeira
Fórum e Conselho Setorial da Indústria Eletroeletrônica e Metal Mecânica
Fórum e Conselho Setorial da Indústria Mineral e Cerâmica
Fórum e Conselho Setorial da Indústria Moveleira
Fórum e Conselho Setorial da Indústria Sucroenergética
Fórum e Conselho Setorial da Indústria do Vestuário e Têxtil
Fórum Setorial da Indústria Audiovisual
Fórum Setorial da Indústria Automotiva
Fórum Setorial da Indústria da Borracha
Fórum Setorial da Indústria de Alimentos de Origem Animal
Fórum Setorial da Indústria de Alimentos de Origem Vegetal
Fórum Setorial da Indústria de Bebidas
Fórum Setorial da Indústria de Celulose e Papel
Fórum Setorial da Indústria de Fertilizantes
Fórum Setorial da Indústria de Plásticos
Fórum Setorial da Indústria de Reparação de Veículos
Fórum Setorial da Indústria de Tecnologia da Informação e Comunicação
Fórum Setorial da Indústria do Trigo
Fórum Setorial da Indústria Gráfica e Embalagens de Papel
Fórum Setorial da Indústria Química e Farmacêutica

TRANSPARÊNCIA, COMPROMISSO E RECONHECIMENTOS

TRANSPARÊNCIA



Por receber contribuição compulsória da indústria, tanto o Sesi como o Senai têm as contas acompanhadas pelo Tribunal de Contas da União (TCU), que atua a partir de relatórios de auditoria desenvolvidos pela Controladoria Geral da União (CGU). As auditorias incluem informações sobre a

gestão da sustentabilidade ambiental das duas entidades.

Para dar maior transparência e visibilidade às ações, receitas e despesas decorrentes, o Sistema Fiep publica dados sintéticos da execução orçamentária em sua página web.

AUDITORIA INTERNA

O Sistema Fiep realiza auditorias internas com equipes formadas por colaboradores, que analisam processos e procedimentos da organização. Com plano anual de trabalho,

aprovado pela Diretoria Executiva, a Auditoria Interna permite avaliar e aprimorar os controles e processos internos, os negócios e a governança corporativa.

COMPROMISSOS E RECONHECIMENTOS

(2.10, 4.12)

ADESÃO A COMPROMISSOS VOLUNTÁRIOS

O compromisso do Sistema Fiep em desenvolver processos internos que incorporem a sustentabilidade está evidenciado nas

iniciativas a que aderiu ou das quais faz parte. São vários os compromissos voluntariamente assumidos:

PACTO GLOBAL | É uma rede voluntária de cidadania corporativa internacional criada em 2000 por iniciativa do secretário geral da ONU, com objetivo de mobilizar empresas de todo o mundo para adoção de princípios aceitos internacionalmente nas áreas de Direitos Humanos, Relações de Trabalho, Meio Ambiente e Combate à Corrupção. As empresas signatárias já somam 8.700 em mais de 130 países. O Sistema Fiep faz parte do Pacto Global desde o início das ações no Brasil e compõe o Comitê Brasileiro da iniciativa. Comprometeu-se de forma voluntária a cumprir e comunicar seu desempenho em relação a dez princípios relacionados a Trabalho, Direitos Humanos, Meio Ambiente e Combate à Corrupção. O Relatório de Sustentabilidade é a concretização do alinhamento das ações internas da entidade com os princípios do Pacto Global. Ao subscrever o documento da ONU, o Sistema Fiep também se comprometeu a emitir declaração de apoio ao pacto, divulgando-o entre seus públicos de interesse. Como ações externas, a organização se propõe a realizar mobilizações para assinatura do Pacto Global.



PRINCÍPIOS PARA A EDUCAÇÃO EMPRESARIAL RESPONSÁVEL, DA ONU (PRME) | As organizações signatárias do PRME atuam na formação de líderes comprometidos com a sustentabilidade. Mais de 400 instituições de ensino, das quais 31 brasileiras fazem parte desse movimento. Única entidade do Sistema S a fazer parte da lista, o Senai no Paraná foi confirmado como signatário pela oferta de educação que prepara profissionais para o trabalho e para o exercício pleno da cidadania. Os participantes são comprometidos com um conjunto de valores aceitos internacionalmente como fundamentais para o alcance da sustentabilidade. Eles buscam formar novos líderes empresariais, conscientes dos impactos de suas escolhas em diversos níveis.

PRINCÍPIOS PARA O GERENCIAMENTO RESPONSÁVEL DA EDUCAÇÃO:

PROPÓSITO

Atua no desenvolvimento de capacidades nos estudantes, para serem futuros geradores de valor sustentável nos negócios e na sociedade em geral, trabalhando a favor de uma economia global sustentável e inclusiva.

VALORES

Incorporar aos currículos e às atividades acadêmicas os valores da responsabilidade social global apresentados em iniciativas internacionais, como o Pacto Global da Organização das Nações Unidas.

MÉTODO

Criar moldes, materiais, processos e ambientes que possibilitem experiências eficazes de aprendizado para liderança responsável.

PESQUISA

Realizar pesquisas conceituais e empíricas que melhorem a compreensão sobre o papel, a dinâmica e o impacto de empresas na criação de valores de sustentabilidade social, ambiental e econômica.

PARCERIA

Interagir com administradores de empresas para ampliar o conhecimento sobre os desafios existentes na busca de responsabilidades sociais e ambientais e explorar maneiras eficazes de enfrentar estes desafios.

DIÁLOGO

Facilitar e apoiar o diálogo e o debate entre educadores, empresas, governo, consumidores, organizações da sociedade civil e outros grupos interessados nas questões críticas relacionadas à responsabilidade e à sustentabilidade social global.

OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO DO MILÊNIO (ODM) | Em 2000, ao analisar os maiores problemas mundiais, a ONU estabeleceu os oito objetivos de desenvolvimento para este milênio, chamados no Brasil de 8 Jeitos de Mudar o Mundo ou, ainda, “Nós Podemos”. São objetivos que incluem aspectos como fome e miséria, educação básica, igualdade entre sexos, mortalidade infantil, saúde da gestante, combate à AIDS, trabalho conjunto pelo desenvolvimento e qualidade de vida e respeito ao meio ambiente. No Paraná, a articulação das ações está a cargo do Sistema Fiep, que trabalha desde 2006 no movimento “Nós Podemos Paraná”, para que o Estado antecipe o atendimento das metas previstas para 2015.



PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO | O programa desenvolve novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional para alcançar a igualdade de gênero no mundo do trabalho. Iniciativa do Governo Federal por meio da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM) e do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, o programa reafirma os compromissos de promoção da igualdade entre mulheres e homens previstos na Constituição Federal de 1988. E conta com parcerias do Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (Unifem) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT). O Sistema Fiep implementa o programa internamente desde 2009 e, já no ano seguinte, recebeu o Selo Pró-Equidade de Gênero.



MOVIMENTO DAS CIDADES PELA EDUCAÇÃO | O movimento realizou reuniões entre pais, educadores, cidadãos e representantes de órgãos públicos para definir diretrizes e planos de ação para a melhoria da educação básica nos municípios. O Sistema Fiep assumiu o compromisso de fortalecer a educação básica pública e se tornou articulador, fazendo parte de comitês locais.



CIDADES INOVADORAS | Em aliança com as prefeituras de Curitiba, Lyon (França), Londres (Inglaterra), Bengaluru (Índia) e Austin (Estados Unidos), o Sistema Fiep promoveu, em 2010 e 2011, a Conferência Internacional de Cidades Inovadoras (CICI), iniciativa que configura o compromisso com a transformação dos centros urbanos para torná-los mais sustentáveis.



RECONHECIMENTOS

Em 2011, o Sistema Fiep foi contemplado com diversas premiações.

A equipe de Comunicação Institucional recebeu, pela segunda vez, o troféu do Prêmio Aberje com o case “Curitiba 2030” ao vencer a etapa nacional Sul na categoria Relacionamento com a Sociedade. É segunda vez que a equipe conquista o prêmio nacional da Aberje.

O case Sesi/Senai Educação Transformadora conquistou o Grand Prix do Top de Marketing 2011, concedido pela Associação dos Dirigentes de Vendas e Marketing do Brasil – Seção Paraná (ADVB-PR). Premiado na categoria Educação e Ensino.

Os Observatórios Sesi, Senai e IEL do Paraná venceram a etapa Sul do Prêmio Finep 2011, na categoria Instituição Científica & Tecnológica.

Além do troféu, os Observatórios receberam R\$ 500 mil em recursos não reembolsáveis para aplicar em projetos de Pesquisa, Desenvolvimento & Inovação (PD&I).

O Paraná foi destaque nacional na edição 2011 do Prêmio Senai-Inovação e Serviços Técnicos e Tecnológicos (STT). O Senai obteve destaque na quinta edição do Paraná Business Collection (PBC). **O ex-aluno do curso de Estilismo de Confeção Industrial, Hildo Paulino Fabri, venceu a 8ª edição do Prêmio João Turin de Incentivo a Novos Designers de Moda.**

O livro “Desejos & Rupturas – referenciais mobiliários”, lançado em 2011 pelo Senai, foi contemplado com “Menção Honrosa” no 25º Prêmio Design Museu da Casa Brasileira (MCB), a mais renomada premiação do design brasileiro. O Centro Internacional de Inovação do Senai recebeu o prêmio “Olhos da Endeavor”, reconhecimento concedido à pessoa (mentor) que indica o maior número de empresas para o processo seletivo da Endeavor no Brasil. Foi a primeira vez em que o prêmio foi entregue a uma organização.

O Colégio Sesi Ensino Médio conquistou o prêmio internacional Hermès de l’Innovation 2011, na categoria “Relação entre os Homens”, concedido pelo Instituto Europeu de Inovação e Estratégias Criativas, da França.

O jornal “O Quarto Poder”, produzido por alunos e professores do Colégio Sesi de Ponta Grossa, conquistou o primeiro lugar no concurso nacional de Jornal Escolar sobre Liberdade de Imprensa, organizado pela Associação Nacional de Jornais (ANJ).

O Portal de Educação a Distância do Sesi no Paraná ficou entre as 25 Melhores Práticas em E-learning do Brasil, de acordo com pesquisa da revista Gestão RH, realizada no primeiro semestre de 2011.

O Sesi conquistou o primeiro lugar do prêmio Top of Mind Proteção, na categoria Entidades Prestadoras de Serviços em Segurança e Saúde no Trabalho. O prêmio é oferecido pela Revista Proteção, a maior da área de segurança e saúde no trabalho do país.

O Colégio Sesi Ensino Médio em Rio Negro, na Região Metropolitana de Curitiba, e o Colégio Sesi em Assaí, na região Norte, conquistaram o Selo Escola Solidária 2011 e passaram a fazer parte da Rede de Escolas Solidárias do Paraná. O Sesi no Paraná recebeu o Prêmio Marca Brasil 2011 na categoria melhor marca do país de ginástica laboral do setor de segurança e saúde no trabalho.

O movimento Nós Podemos Paraná, articulado pelo Sesi no Paraná, conquistou o primeiro lugar na categoria Iniciativas Públicas e Privadas do Prêmio Construindo a Nação.



NOSSAS ATIVIDADES



UM BALANÇO DA NOSSA ATUAÇÃO

(2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.7, S05)

O Sistema Fiep é uma entre as 27 federações de indústrias presentes no Brasil, ligadas à Confederação Nacional da Indústria (CNI). O trabalho é feito de forma integrada, voltado ao desenvolvimento industrial e sua representatividade, para promover a educação, o crescimento sustentável e a melhoria de vida das pessoas. O compromisso maior é com a defesa dos interesses da indústria. O Sistema Fiep promove também o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, a formação e a educação de

jovens, o incentivo à inovação de processos e a adoção de práticas sustentáveis. As ações das entidades alcançam todo o Estado do Paraná. Alguns municípios contam com a presença física permanente do Sistema, por meio de coordenadorias da FIEP e/ou unidades do SESI, SENAI e IEL. Na Região Metropolitana de Curitiba (RMC), além das unidades operacionais, encontram-se a Sede Administrativa e o Centro Integrado dos Empresários e Trabalhadores do Estado do Paraná (CIETEP).

www.sistemafiep.org.br

Fiep

A Federação das Indústrias do Estado do Paraná é a entidade de representação da indústria paranaense e o braço político-institucional de todas as 21 cadeias e complexos industriais. Com 100 sindicatos empresariais filiados, a entidade representa cerca de 46 mil indústrias, responsáveis por 30% do PIB do Estado e geradoras de 820 mil postos de trabalho. Produz pesquisas e análises sobre a economia do setor industrial, dá suporte às negociações

coletivas de trabalho, faz a interlocução com as instâncias de poder público na atividade produtiva, facilita o acesso a linhas de crédito, fomenta negócios e parcerias comerciais nacionais e internacionais, emite certificação para exportadores paranaenses e desenvolve programas de fortalecimento da base sindical. A Fiep também é a representante política e institucional de todo o Sistema Fiep.

www.fiepr.org.br

IEL

O Instituto Euvaldo Lodi do Paraná promove programas voltados à gestão de talentos com foco em estágios e aperfeiçoamento empresarial por meio de educação executiva. Oferece serviços para qualificação de fornecedores e apoia empresas na criação

de ambientes favoráveis à inovação, presta assessoria prática e insere profissionais com habilidades específicas para a atividade industrial. Promove também a educação em gestão para todos os níveis e modalidades do setor industrial.

www.ielpr.org.br

Sesi

O Serviço Social da Indústria do Paraná apoia a indústria do Estado na promoção de melhor qualidade de vida para os trabalhadores da indústria, suas famílias e a comunidade, fortalecendo o desenvolvimento pessoal e profissional do trabalhador. Destaque para



ações na área de Educação, com ênfase em programas de educação básica, continuada e a distância; e na área de Saúde e Segurança no Trabalho, para agregar benefícios tanto para a indústria quanto para os trabalhadores.

O Sesi também atua na área de Esporte, Lazer e Cultura, com programas inovadores e equipes técnicas qualificadas; e na área de Responsabilidade Social, com consultoria e programas que valorizam o desenvolvimento sustentável e inclusivo da indústria. Com mais de 30 unidades espalhadas pelo Paraná, o Sesi realizou mais de 3 milhões de atendimentos nos últimos anos e opera a maior rede de Ensino Médio particular do Paraná, o Colégio Sesi.

www.sesipr.org.br

24

NOSSAS
ATIVIDADES

O Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial do 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. A educação é um dos pilares do Senai, que oferece cursos de iniciação profissional, aprendizagem industrial, qualificação e aperfeiçoamento profissional, cursos técnicos, graduação tecnológica e pós-graduação. A instituição também mantém cursos a distância e in company, atendendo às necessidades específicas dos alunos e da indústria. O Senai oferece ainda soluções técnicas e tecnológicas e presta serviços de consultoria, ensaios laboratoriais industriais e apoio tecnológico.

Senai

A instituição possui a maior rede privada de laboratórios integrados do país e dá apoio ao desenvolvimento da inovação em cooperação com a indústria. São mais de 40 unidades distribuídas pelo Paraná e Centros Nacionais de Tecnologia nas mais diversas áreas de atuação industrial.

www.senaipr.org.br



RESULTADOS ECONÔMICO-FINANCEIROS

(2.8, EC1, EC4)

	Sesi	Senai	Fiep	IEL
RECEITAS	267.662.681,69	183.213.687,72	17.418.676,89	5.691.109,70
INSUMOS ADQUIRIDOS DE TERCEIROS	83.460.299,67	68.519.657,98	649.402,85	833.288,89
VALOR ADICIONADO BRUTO (1-2)	184.202.382,02	114.694.029,74	16.769.274,04	4.857.820,81
RETENÇÕES	15.034.796,51	6.753.202,53	694.260,47	205.582,32
VALOR ADICIONADO LÍQUIDO (3-4)	169.167.585,51	107.940.827,21	16.075.013,57	4.652.238,49
VALOR ADICIONADO RECEBIDO EM TRANSFERÊNCIA	7.224.805,19	4.378.267,66	102.908,42	26.529,30
VALOR ADICIONADO TOTAL A DISTRIBUIR (5+6)	176.392.390,70	112.319.094,87	16.177.921,99	4.678.767,79
DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO TOTAL	154.681.616,49	93.617.612,11	13.308.823,00	2.340.069,79
COLABORADORES	106.810.025,71	66.776.039,84	4.780.505,82	1.971.886,08
GOVERNOS	19.548.497,40	12.713.099,75	0,00	224.796,71
REMUNERAÇÃO DE CAPITAIS DE TERCEIROS	1.946.233,66	775.879,39	7.035.137,69	143.387,00
CONVÊNIOS	4.581.772,37	1.402.494,60	700.000,00	0,00
CONTRIBUIÇÕES	12.399.547,15	3.213.977,90	555.327,62	0,00
SUPERÁVIT DO EXERCÍCIO	9.395.540,20	8.736.120,63	237.851,16	2.338.698,00

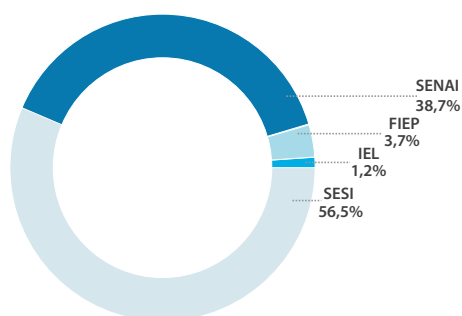
Composição dos Dados Financeiros³

25

NOSSAS ATIVIDADES

³ O item "Receitas" inclui as provenientes de contribuições compulsórias, receitas de serviços, convênios, receitas de capital e demais receitas correntes.
 O item "Insumos adquiridos de terceiros" inclui compra de materiais, pagamento por serviços de terceiros, transportes e viagens, pagamento de condomínios, energia elétrica, gás, telefonia, outras ocupações e utilidades, despesas judiciais e cartoriais e despesas com representação.
 O item "Retenções" inclui depreciação de bens móveis e imóveis.
 O item "Valor Adicionado Recebido em Transferência" inclui variações patrimoniais e financeiras passivas, variações patrimoniais e financeiras ativas, investimentos e rendimentos de aplicações financeiras deduzidos de despesas bancárias e outras despesas financeiras.
 O item "Distribuição do valor adicionado total" inclui as seguintes rubricas:
 A. Colaboradores: salários, férias, abonos (constitucional e pecuniário), 13º salário, FGTS, encargos assistenciais, indenizações diversas, vale-transporte, bolsas e estágios.
 B. Contribuições: valores repassados à CNI, ao Conselho Nacional do Sesi, ao Conselho Nacional do Senai e ao IEL.
 C. Convênios: transferências realizadas a instituições conveniadas para a realização de ações ou atividades de interesse comum.
 D. Governo: impostos, taxas, contribuições previdenciárias e despesas com arrecadação indireta.
 E. Remuneração de capital de terceiros: valores pagos por aluguéis de imóveis, multas e juros.
 F. Superávit do exercício: registra o resultado das entidades apurado no período, destinado integralmente à realização dos objetivos sociais das mesmas.

Em 2011, a receita total do Sistema Fiep foi de R\$ 473.986.156,00 distribuídos da seguinte maneira:



Composição dos Dados Financeiros³

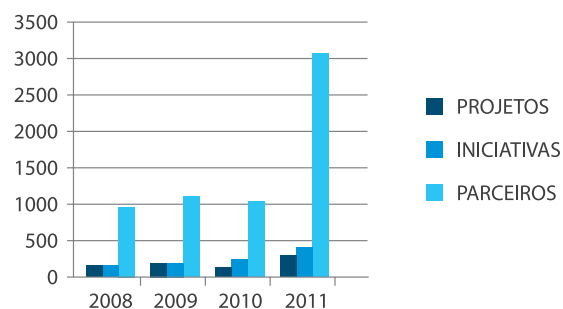
Evolução de Receitas Sesi e Senai entre 2010 e 2011 em R\$

Evolução da Receita		2010	2011	Var 10/11
SESI	Receitas	216.668.832,44	267.662.681,69	24%
	Compulsória	132.133.760,93	144.566.617,38	9%
	Serviços	36.516.894,27	49.568.263,93	36%
	Projetos/Convênios	24.724.925,70	51.249.515,99	107%
	Outras	23.293.251,54	22.278.284,39	-4%
SENAI	Receitas	147.921.131,01	183.213.687,72	24%
	Compulsória	95.369.693,86	109.252.575,89	15%
	Serviços	41.922.792,07	47.039.671,19	12%
	Projetos/Convênios	5.512.836,24	7.143.095,88	30%
	Outras	5.115.808,84	19.778.344,76	287%

CONTRIBUIÇÃO PARA A SOCIEDADE (2.8, EC8, EC9, S01)

Para atender às crescentes demandas do setor industrial, o Sistema Fiep intensificou a busca por processos inovadores promovendo o desenvolvimento de competências e soluções significativas e duradouras para a agenda do desenvolvimento sustentável. Diante da nova realidade socioeconômica do país e do mundo, e sendo entidade socialmente responsável, o Sistema Fiep tem o compromisso de propor estratégias que promovam o desenvolvimento em áreas como energia e clima, água, biodiversidade, agricultura e alimentação, corrupção e

igualdade de gênero por meio de parcerias com instituições nacionais e internacionais. Comprometido na promoção da responsabilidade socioambiental, em 2011 protagonizou 262 projetos e 384 iniciativas com o envolvimento de 869 e 2.232 parceiros, respectivamente.



AÇÕES ESTRATÉGICAS



CENTRO INTERNACIONAL DE FORMAÇÃO DE ATORES LOCAIS PARA A AMÉRICA LATINA (CIFAL)



O Cifal é uma iniciativa do Programa de Desenvolvimento Local do Instituto das Nações Unidas para Treinamento e Pesquisa (Unitar), coordenada localmente pela Fiep e pelo Sesi. Sediado em Curitiba desde 2003, o Cifal faz parte da Rede Cifal, formada atualmente por nove centros espalhados pelos cinco continentes. O Cifal Curitiba promove o desenvolvimento local para que sejam alcançados os Objetivos de De-

envolvimento do Milênio (ODM) por meio da execução de programas de capacitação e promoção de cooperações técnicas. O público-alvo das capacitações são gestores públicos municipais, que recebem suporte de organizações privadas e do Terceiro Setor que atuam com desenvolvimento local. Em 2011, 4.245 pessoas foram capacitadas pelo Cifal Curitiba.



OBSERVATÓRIO REGIONAL BASE DE INDICADORES DE SUSTENTABILIDADE (ORBIS)



Contribui com o desenvolvimento sustentável por meio do monitoramento de indicadores que retratam a qualidade de vida e a sustentabilidade. Tem o compromisso de disponibilizar sistemas de informações e realizar estudos para subsidiar tomadas de decisões e a execução de projetos. Em

oito anos de atuação, o Orbis trabalhou em parceria com o movimento "Nós Podemos Paraná", realizando análise dos indicadores dos ODM para o Paraná e suas mesorregiões. Apresentou a metodologia de trabalho em eventos nacionais e internacionais. O observatório foi considerado uma das

melhores práticas em favor do desenvolvimento local pelo Prêmio Internacional de Dubai/2008, promovido pelo UN-HABITAT. O Orbis desenvolveu e mantém o Portal ODM (www.portalodm.com.br) em parceria com o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) e com o Fundo das Nações Unidas para a Infância (Unicef). Reúne indicadores sociais, econômicos e ambientais dos 5.565 municípios brasileiros, que podem ser utilizados pela iniciativa privada, pelo setor público e pelo Terceiro Setor. As informações são apresentadas de maneira simples, com gráficos e textos explicativos.



Desde o lançamento em 2009, o portal teve mais de 1,6 milhão de acessos de 4.521 municípios brasileiros. O portal também disponibiliza o DevInfo, um sistema de informações usado pela ONU para monitorar os ODM em todo o mundo, adaptado pelo Orbis à realidade brasileira, o que permite construir tabelas, gráficos e mapas, assim como cruzar dados e monitorar outros temas. Em 2010, para incrementar a disseminação de conhecimentos sobre indicadores, foi criado o curso a distância “Indicadores para avaliar e monitorar políticas, programas e projetos”, um dos mais procurados no Sesi no Paraná.

CONSELHO PARANAENSE DE CIDADANIA EMPRESARIAL (CPCE)



O Conselho articula e harmoniza as potencialidades e competências de Responsabilidade Social Corporativa de empresas paranaenses procurando estimular o desenvolvimento sustentável. Conta atualmente com a adesão de mais de 400 entidades do Paraná.

Durante o ano de 2011, foram implantados projetos de inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD), mobilização da classe contá-

bil para a destinação dos incentivos fiscais, sensibilização da sociedade civil para a cultura da paz, promoção de círculos de diálogo sobre os ODM nas indústrias, cursos de qualificação para o Terceiro Setor, realização do Movimento Paraná Educando na Sustentabilidade, além da articulação e mobilização do empresariado em favor dos princípios do Pacto Global.

BAWB-GFAL – GLOBAL FORUM AMÉRICA LATINA



Desde 2008, o BAWB-GFAL (Global Forum América Latina) é uma iniciativa do Sistema Fiep em parceria com a universidade americana Case Western (CWRU) para promover e discutir novas formas de educação, capazes de desenvolver competências estratégicas para a condução dos negócios num contexto de mudanças. Em 2011, pautada pela proposta de emissão de carbono zero, a III

Conferência do BAWB-GFAL foi realizada de forma virtual (videoconferência e via web) e contou com a participação de mais de 4.500 pessoas entre empresários, executivos e representantes da academia, do poder público e da sociedade civil. Mesmo após o fim da conferência, mais de 400 pessoas realizaram o cadastro para ter acesso ao conteúdo informativo.

AÇÃO GLOBAL



Evento nacional realizado anualmente em parceria do Sesi com a Rede Globo. Desde 1995, o Ação Global incentiva o exercício da cidadania por meio da prestação de serviços à comunidade. Considerado um dos mais significativos acontecimentos de caráter democrático e de ativação dos sentimentos de cidadania do Brasil, é realizado mediante a mobilização de

instituições parceiras, públicas e privadas, e da convocação de profissionais voluntários. Em 2011, a cidade escolhida no Paraná para receber o Ação Global foi Ortigueira. Foram realizados 49 serviços de cidadania, saúde, educação, lazer e cultura, contando com o apoio de 83 parceiros e 542 voluntários, totalizando 30.544 mil atendimentos.

PROJETO VIRAVIDA



O Projeto VIRAVIDA é uma iniciativa do Conselho Nacional do Sesi em parceria com as instituições do Sistema S (Senai, Sesc, Senac, Sest, Senat, Sebrae e SESCOOP). No Paraná, o projeto foi iniciado em 2010 nas cidades de Curitiba, Londrina e Foz do Iguaçu, dando

novas oportunidades a 300 adolescentes e jovens em situação de exploração sexual comercial, para o desenvolvimento de potencialidades, elevação da autoestima, escolaridade e capacitação profissional com vistas à autonomia.

COZINHA BRASIL



O Sesi Cozinha Brasil promove ações de educação alimentar conduzidas por nutricionistas para elevar o nível de saúde e a 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 2011, 4.778 pessoas participaram dos cursos em todo o Paraná.

PROGRAMA EMPREENDEDORISMO JUVENIL SESI NO PARANÁ



Fundada em 1919, nos Estados Unidos, a Junior Achievement é a maior e mais antiga organização de educação prática de negócios, economia e empreendedorismo do mundo. Está presente em mais de 120 países; no Brasil possui unidades em todos os Estados e no Distrito Federal. Em 2008, a Junior Achievement Paraná, a Fiep e o

Sesi uniram esforços com o objetivo de fortalecer o desenvolvimento de atitudes e comportamentos empreendedores, criativos e inovadores nos jovens, para prepará-los para o mercado de trabalho na indústria paranaense. Em 2011, 14 cidades do Paraná sediaram o projeto, beneficiando 100.057 alunos.

ATIVIDADES ESPORTIVAS

O Sesi no Paraná promove práticas esportivas para informar, incentivar e criar oportunidades ao trabalhador da indústria e para a comunidade, com a adoção de um estilo de vida mais ativo e saudável. Entre as atividades socioeducativas fundamentadas na participação, formação e rendimento para a valorização humana, realizadas em 2011, destacam-se:

- Os Jogos do Sesi, iniciativa que contou com a participação de 714 empresas.
- O evento Esporte e Cidadania, realizado anualmente em parceria com a Rede Globo, contou com a participação de 19 mil pessoas, com a realização de 45.598 atendimentos e o envolvimento de 150 voluntários.
- O Atleta do Futuro alcançou quase 38 mil crianças e adolescentes na parceria com 85 indústrias; a iniciativa resultou na conquista da 3ª colocação no Prêmio Construindo a Nação 2011, etapa 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, teatro, dança, artes visuais e oficinas de artes. Em 2011, desenvolveu 390 ações culturais em todo Estado, contando com a presença de 137.676 espectadores e o envolvimento de 1.453 indústrias.

Entre os destaques de 2011 estão a Mostra Sesi Bandas, realizada durante a Virada Cultural de Curitiba com a presença de mais de 70 mil espectadores; e o Festival Sesi Música, evento que contabilizou 175

inscritos de 103 empresas e emocionou os mais de dois mil espectadores que participaram da ação cultural.

Destacamos também a entrega do Centro Cultural Sistema Fiep aos trabalhadores da indústria e comunidade. Em 2011, foram realizadas cinco exposições, ações artísticas diversificadas e gratuitas, cumprindo com a diretriz do Sesi de oportunizar o acesso aos bens culturais. Neste mesmo ano o Teatro Sesi também se concretizou como um local de fomento à cultura, por meio da oferta de shows teatrais, de música e dança, levando as instalações do Sistema Fiep aos trabalhadores da indústria e seus familiares.



MOVIMENTO NÓS PODEMOS PARANÁ



Os Objetivos do Milênio (ODM) foram definidos em 2000, durante reunião de cúpula da ONU, quando líderes de 189 países assinaram um pacto para eliminar a fome e a extrema miséria até 2015. No Brasil, as ações para que os ODM fossem alcançados começaram a ser realizadas em 2004, com a criação, pela sociedade civil, do Movimento Nacional pela Cidadania e Solidariedade/Nós Podemos. No Paraná, o incentivo vem do movimento Nós Podemos Paraná, articulado pelo Sesi desde 2006.

Em 2010, o trabalho realizado pelo movimento contribuiu para que 7 dos 8 ODM fossem alcançados no Estado. No mesmo ano, foi iniciada a municipalização dos ODM, ou seja, a formação de núcleos Nós Podemos em todos os municípios para a melhoria dos indicadores nesses locais.

Em 2011, uma série de atividades foi realizada, envolvendo cerca de 110 mil pessoas:

- 81 Círculos de Diálogo;
- 20 Mostras de Projetos com a apresentação de 351 projetos;
- 4º Congresso Nós Podemos Paraná;
- 209 participações em eventos;

- 35 Oficinas de Elaboração de Projetos para Captação de Recursos;
- 65 ações em 12 indústrias do Paraná;
- 9 capacitações do projeto Sesi Amiga e Movimento Nós Podemos Paraná;
- 889 reuniões do Movimento Nós Podemos nos municípios e mais 107 reuniões de planejamento estratégico;
- 163 municípios atuantes durante a Semana Nacional pela Cidadania e Solidariedade;
- 109 empresas e instituições paranaenses, que realizaram projetos a favor dos ODM, foram certificadas com o Selo ODM;
- 49 Círculos de Diálogo em todas as regiões do Brasil em parceria com o Conselho Nacional do Sesi.

A metodologia de transformação e mobilização social, que inclui os Círculos de Diálogo, foi reconhecida como tecnologia social, em 2011, pela Fundação Banco do Brasil. O movimento também foi vencedor, na categoria Iniciativas Públicas e Privadas, do Prêmio Construindo a Nação, com o projeto dos Círculos de Diálogo com os alunos do Colégio Sesi.

REDE DE DESENVOLVIMENTO LOCAL



Desde 2007, as Redes de Desenvolvimento Local, iniciativa do Sesi, articulam moradores de bairros de Curitiba e de outras 18 cidades do Paraná para que interajam entre si e assumam o papel de protagonistas do processo de desenvolvimento de suas localidades. A ideia é fazer com que os moradores desses locais percebam a importância da união para mudar a realidade, sonhando com um bairro melhor, planejando ações e buscando soluções e

parcerias para colocar os sonhos em prática. Além de estimular o desenvolvimento local, outro objetivo da rede é despertar e/ou resgatar nas pessoas o espírito de cidadania. A mobilização e a articulação das comunidades são feitas por jovens universitários que passam por programa de formação de agentes de desenvolvimento, que já foi vencedor do Prêmio IEL Nacional de Estágio. Desde sua criação, as Redes

de Desenvolvimento Local estiveram presentes em mais de cem localidades do Paraná, conectando cerca de 10 mil pessoas, que realizaram mais de 400 ações com mais de 400 jovens formados como

agentes de desenvolvimento local. Em julho de 2011, a rede adquiriu abrangência internacional ao receber estudantes da Sérvia, Bolívia e Colômbia, que vivenciaram a prática na comunidade.

ARRANJO EDUCATIVO LOCAL



Envolve representantes de diferentes setores da sociedade em torno de ações de educação transformadora, voltadas para a promoção do desenvolvimento local sustentável. Pretende a criação de ambientes de aprendizagem que estimulem o sentimento e a prática de sustentabilidade. O arranjo tem como focos de atuação a abordagem sistêmica; relacionamento com lideranças locais; senso de comunidade; sustentabilidade na prática

cotidiana; cultura da paz e direcionamento para trabalhadores da indústria.

Em 2011, foram atendidas três localidades: São José dos Pinhais e os bairros Vila Verde e Vila Sandra, na Cidade Industrial de Curitiba. As ações envolveram 3 mil pessoas, com a articulação de 76 instituições, órgãos governamentais e outros atores sociais, além de 27 indústrias. Foi também realizada a formação de 15 facilitadores.

PROGRAMA DE VOLUNTARIADO



Desde sua concepção em 2003, o Programa de Voluntariado Empresarial do Sistema Fiep tem suas ações alinhadas com as Diretrizes de Responsabilidade Social e com os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio. O programa incentiva colaboradores do Sistema Fiep, em todas as unidades, para o envolvimento no voluntariado e não apenas de forma pontual, mas constante a ponto de chegar à concepção de projetos com sustentabilidade e impacto na melhoria da qualidade de vida de pessoas, comunidades ou instituições sociais.

Os colaboradores são estimulados a desenvolver ações voltadas a instituições que atendem crianças, idosos ou outros grupos em vulnerabilidade social, favorecendo o desenvolvimento e contribuindo para a diminuição das desigualdades por meio do exercício da cidadania.



AÇÕES EDUCACIONAIS E DE INOVAÇÃO PARA A SUSTENTABILIDADE

O Sistema Fiep desenvolve uma série de programas complementares e ações pedagógicas para preparar o educando diante de uma sociedade cada vez mais

complexa, que exige competências inovadoras, éticas e transformadoras, capazes de promover e conduzir a sociedade para um mundo mais sustentável.

PROJETOS INOVADORES



A inovação para a sustentabilidade se faz de formas diversas no Sistema Fiep, um mecanismo de disseminação do tema é o Edital Senai Sesi de Inovação, focado em inovação social e inovação tecnológica.

O Senai-PR desenvolve diversos projetos de inovação tecnológica com indústrias paranaenses. Com ênfase na sustentabilidade sócio ambiental, já foram desenvolvidos projetos com destinação de resíduos industriais como plástico e resíduos de madeira, a redução de grampos no composto de estofados, entre outros. Os projetos buscam contribuir para a redução do passivo ambiental na empresas. Outros projetos na

linha do Design seguro que abrangem vestuário e mobiliário também foram concebidos para a redução de furtos e a ampliação da segurança dos usuários.

O Sesi-PR em parceria com as indústrias paranaenses desenvolve projetos de inovação social, que promovem a qualidade de vida dos trabalhadores e atuam nas dimensões: econômica, ambiental, social, cultural e espacial. Projetos como: Circuito de Corridas Rústicas das Indústrias; Badminton; Relações de Gênero como Potencial Estratégico para Indústria; Canteiro das Letras oportunizam ações sustentáveis em contexto diversos.

NÚCLEO SENAI DE SOLUÇÕES SUSTENTÁVEIS PARA A INDÚSTRIA



O Núcleo funciona como um escritório sustentável e conta com uma série de tecnologias limpas, como telhado verde com horta orgânica, reaproveitamento de água das chuvas, iluminação LED, energia fotovoltaica, compostura de resíduos orgânicos,

aquecimento de água por painéis solares e isolamento térmico e acústico. Tem como objetivo atender a indústria com projetos de inovação e tecnologia. Está instalado no Senai CIC e atende todo o Brasil conforme solicitação.

COMITÊ REGIONAL DE EDUCAÇÃO NA SUSTENTABILIDADE, CLIMA ORGANIZACIONAL, EQUIDADE E RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL - CRESCER



É um comitê composto por colaboradores voluntários que tem como instância de operacionalização a difusão das Diretrizes de Educação na Sustentabilidade e de Res-

ponsabilidade Socioambiental do Sistema Fiep. Os voluntários atuam com o objetivo de implantar ações de redução dos impactos ambientais nas entidades do Sistema

FIEP e em localidades próximas; estimular o compromisso socioambiental nos colaboradores; contribuir para a melhoria contínua do clima organizacional, das ações de

COLÉGIO SESI – EDUCAÇÃO INFANTIL

Atende crianças de 7 meses a 5 anos, filhas de industriários e da comunidade, para resgatar valores básicos de cidadania por meio de projetos pedagógicos com ênfase

COLÉGIO SESI – ENSINO MÉDIO

O Colégio Sesi voltado para o ensino médio introduziu metodologia inovadora no mercado educacional, propondo-se a preparar o futuro trabalhador da indústria. Em Oficinas de Aprendizagem, os alunos são desafiados a resolver questões interdisciplinares, aplicando uma visão sistêmica, a partir da pesquisa que leva à construção de conhecimento. Estimula o desenvolvimento de atitudes, competências e habilidades empreendedoras para a competitividade e a produtividade do setor industrial no mercado globalizado e trabalha pelo fortalecimento de valores essenciais para a vida em sociedade. Em 2011, depois de seis anos de atuação em 44 unidades do Paraná, chegou à marca dos 11 mil jovens atendidos.

EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS – EJA

Criado para promover a elevação da escolaridade básica do trabalhador da indústria e seus dependentes, a EJA dirige o ensinamento ao domínio de competências para inserção produtiva e o exercício da cidadania. Apresenta currículos articulados com competências básicas e profissionais tanto no ensino fundamental como no ensino médio. Hoje, por iniciativa estratégica

segurança, saúde e das condições de trabalho do colaborador. O Comitê também promove e divulga as melhores práticas ambientais do Sistema Fiep.

no aprender brincando, mediante a relação com os outros e com o meio social, político e econômico.

Recebeu o Prêmio Internacional Hermès de l’Innovation 2011, na categoria “Melhoria da relação entre os homens”, concedido pelo Instituto Europeu de Estratégias Criativas e Inovação, da França.



do Departamento Nacional do Sesi e do Senai, a Educação Básica e Educação Profissional (EBEP-EJA) faz a articulação entre a educação básica com a educação profissional (Qualificação Profissional Básica), o que eleva a escolaridade do trabalhador da indústria e promove a aquisição de visão sistêmica do processo produtivo.

O CAMINHO DA PROFISSÃO

Por meio de 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.

FAMEC

A Faculdade Metropolitana de Curitiba - Famec foi credenciada pelo Ministério da Educação no dia 4 de outubro de 1999, por meio de atos de autorização e credenciamento Parecer CNE/CES 824/99 e Portaria Ministerial 1.437/99. O início das atividades aconteceu no dia 28 de Fevereiro de 2.000. Atualmente é mantida pelo Centro de Educação Universitária São José dos Pinhais - CEU, entidade mantenedora que a partir de maio de 2010 passou a integrar o Sistema Fiep.

Ao longo dos dois primeiros anos de integração com o Sistema Fiep, a Famec alinhou seu planejamento estratégico para alcançar uma nova visão de trabalho e de qualificação das pessoas. O objetivo é ser

Desde 2006, o programa oferta cursos gratuitos de 160 horas de duração em 11 áreas industriais específicas. Em 2011, 7.062 alunos concluíram o curso no Paraná.

uma escola de educação superior inovadora, com a missão de promover a educação e estimular a contínua aprendizagem, de forma criativa, que transforme as pessoas em agentes da sociedade sustentável.

Entre as realizações de 2011, cabe destacar o credenciamento da instituição, o credenciamento da unidade do Sistema Fiep no Jardim Botânico, a renovação e o reconhecimento de cursos, aumentando os conceitos destes junto ao Ministério de Educação, além da promoção de cursos *In Company* e o aumento de número de alunos dos cursos de graduação, totalizando aproximadamente 1.300 acadêmicos.

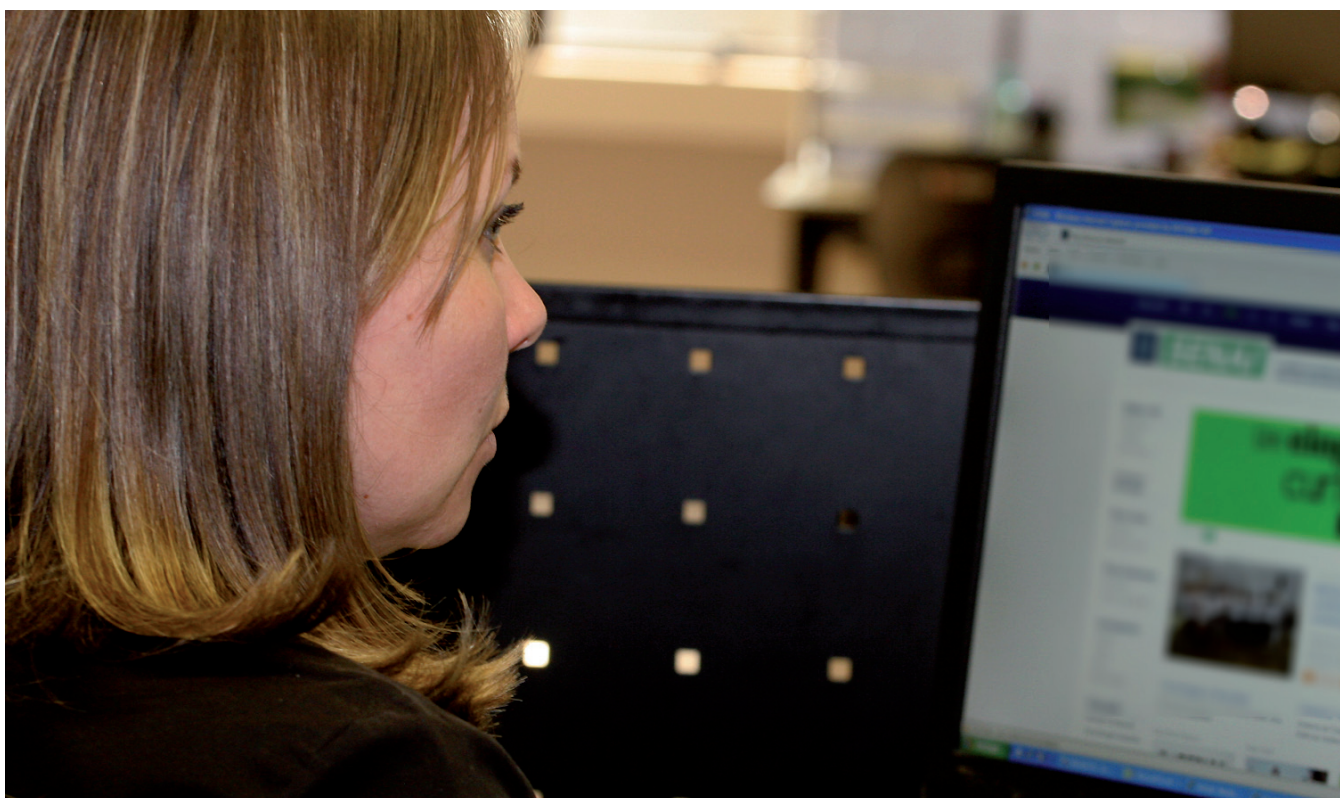


EDUCAÇÃO ENCURTANDO DISTÂNCIAS

Em 2009, o Sesi implantou o Núcleo de Educação a Distância (NUEaD) a fim de produzir e disseminar conhecimentos e criar oportunidades educativas para o trabalhador da indústria e seus dependentes. Atualmente conta com 30 telessalas 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 PORTAL Sesi EAD (www.sesipr.org.br/ead)

foi criado para proporcionar educação continuada ao trabalhador da indústria, familiares e comunidade. O portal disponibilizou quase 90 cursos e vídeo-treinamentos em Saúde e Segurança no Trabalho com cargas horárias variando de 2 a 40 horas. Ao final de 2011, totalizou 23.051 matrículas, ficando entre as 25 Melhores Práticas em E-learning do Brasil, segundo pesquisa da revista Gestão RH do mês de outubro de 2011.



INCLUSÃO DIGITAL ITINERANTE Sesi

O programa tem o objetivo de promover gratuitamente a alfabetização digital do trabalhador da indústria e seus dependentes. Por meio de cursos de educação continuada, que vão desde a apresentação do computador e sistemas operacionais até noções básicas de pacote OFFICE, utiliza

uma estratégia simples e customizada de ensino. As aulas são ofertadas dentro da indústria, através 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.

SESI E SENAI ESCOLA INDÚSTRIA ITINERANTE

Programa articulado entre o Sesi e o Senai que oferece orientação pessoal e profissional, como tecnologia, valores e empreendedorismo, para alunos do ensino

fundamental da rede pública. Proporciona vivências transversais a diversas áreas do conhecimento. Em 2011, foram matriculados cerca de 22.300 alunos.

SESI EMPREENDEDORISMO SOCIAL



O programa objetiva a disseminação da cultura empreendedora e do desenvolvimento local por meio de capacitação especializada, que desenvolve as competências técnicas e humanas dos empreendedores. Até a sexta edição, em 2011,

mais de 200 empreendedores foram capacitados e pelo menos 115 ideias se transformaram em planos de negócios sustentáveis nas áreas de educação, saúde e segurança, esporte e lazer, cultura e responsabilidade social.

MOSTRA INOVA



Criada em 2007, a mostra é uma atividade técnico-cultural realizada a cada dois anos no Paraná, para a demonstração pública de projetos que apresentem originalidade, criatividade, inovação, raciocínio lógico e evolução do conhecimento técnico-científico de alunos, ex-alunos e técnicos de ensino e colaboradores do Sesi e do Senai Paraná.

Em 2011, entre mais de 100 projetos inscritos, 52 foram selecionados para a etapa de exposição, com banca examinadora de mais de 60 avaliadores do mercado, da indústria, universidades, incubadoras e outras entidades, além de profissionais do Sistema Fiep, que avaliaram o caráter inovador dos processos, produtos e serviços.



AÇÕES MÓVEIS DO SENAI

Permitem levar qualificação e aperfeiçoamento profissional, por meio de kits didáticos e unidades móveis, a locais onde a entidade não possui unidade física. Os kits são compostos por ferramentas, equipamentos e bancadas, que permitem a realização de aulas práticas nas áreas automotiva, construção civil e costura industrial. As unidades móveis são veículos adaptados como salas de aula para ensino profissional, com teoria e prática nas áreas de panificação, refrigeração, celulose e papel, es-



paço confinado e trabalho em altura. Há também quatro vans para as áreas florestais, de eficiência energética, de madeira e mobiliário e de têxtil e vestuário.

A SOMBRA DO IMPOSTO



A Sombra do Imposto é um movimento iniciado em 2010 que tem como objetivo principal conscientizar a população sobre o impacto da carga tributária para o desenvolvimento do país. Pretende promover uma mobilização que traga mudanças ao sistema tributário brasileiro. Na primeira cartilha, lançada em 2010, mostrou-se que todo cidadão paga altos impostos em cada produto que compra ou serviço que contrata.

Em 2011 foi lançada a segunda cartilha, com o objetivo de enfatizar o direito que

todos têm de cobrar a correta aplicação do dinheiro dos tributos, com a oferta de serviços públicos de qualidade. Somando os dois volumes, já foram distribuídas mais de 1.800.000 cartilhas, sendo mais de 700 mil somente no ano de 2011.

A mobilização contou com palestras informativas e distribuição de cartilhas, atingindo diversos segmentos da sociedade por meio de ações realizadas nas escolas, empresas, associações comerciais, igrejas, instituições de ensino superior, entre outros.



NOSSA FORÇA



A FORÇA DO SISTEMA FIEP ESTÁ NAS PESSOAS

O Sistema Fiep tem como maior compromisso fortalecer a indústria para melhorar a vida das pessoas. As atividades se desenvolvem a partir da atuação sinérgica das quatro casas que compõem o Sistema Fiep – Fiep, Sesi, Senai e IEL – com foco no desenvolvimento industrial e sua representatividade, para promover a educação, o crescimento sustentável e a melhoria de vida das pessoas. A diversidade

de negócios, sempre com atenção orientada para a indústria e para a sociedade onde ela emerge, permite o desenvolvimento de ampla rede de stakeholders. O movimento articulado entre os parceiros internos e externos é a Nossa Força, o que garante sustentabilidade à atuação do Sistema Fiep, gerando benefícios duradouros tanto para os negócios como para a comunidade.

PRÁTICAS DE PESSOAS E DIREITOS HUMANOS

NOSSOS COLABORADORES

(EC7, LA1, LA2)



O Sistema Fiep acredita que uma das maiores forças da organização está nas pessoas que nela trabalham. A atuação exemplar dos colaboradores se vê na prática, onde cada um contribui de forma complementar com ideias e competências, promovendo um ambiente de diversidade onde a aprendizagem organizacional efetivamente acontece. Tal processo é conduzido pela Área Corporativa de Recursos Humanos que, atenta aos desafios do negócio para os quais o colaborador precisa

estar bem preparado, orienta sua gestão pelo cuidado com os componentes humanos e o desenvolvimento de suas potencialidades. Novamente em 2011, o Sistema Fiep obteve crescimento em seu quadro de colaboradores com relação aos anos anteriores, encerrando o período com 3.368, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Comparado a 2010, o número aumentou em 424, um crescimento de 14,4%.

Quadro de Colaboradores por Entidade – 2009, 2010 e 2011

	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

A Área Corporativa de Recursos Humanos conta com equipe especializada para cuidar do recrutamento e seleção de candidatos, priorizando a transparência e a ética no processo seletivo. As vagas disponíveis são divulgadas para a comunidade de forma ampla, em jornais de grande circulação, rádios, nas agências do trabalhador, conselhos de classe e por meio de instituições parceiras. Utiliza-se também da capilaridade das redes sociais, comunicando as oportunidades no Facebook e no Twitter. Ao mesmo tempo, desde 2005, as vagas são anunciadas internamente em edital publicado no mural interno eletrônico, o que permite também aos colaboradores concorrerem às posições oferecidas. Em respeito à Constituição brasileira e aos valores que norteiam a organização, todo o processo é conduzido

sem qualquer discriminação por origem, raça, sexo, cor ou idade.

Em junho de 2011, o Sistema Fiep inaugurou o Banco de Talentos online, cujo acesso pode ser feito pela página web da organização, e serve como primeiro passo para inscrição no processo seletivo. Ali os interessados podem cadastrar o currículo, que fica disponível para todas as unidades do Estado. Atualmente, o banco conta com 38.492 currículos cadastrados.

As práticas de gestão de pessoas demonstram efetividade também na retenção dos talentos já incorporados, mantendo o índice de rotatividade inferior a 1,9% e a média de desligamentos voluntários mensais em 0,6%, nos anos de 2010 e 2011. Comparados ao mercado, os resultados são extremamente satisfatórios.

	2010		2011	
Curitiba e RMC	1.673	56,83%	1.832	54,39%
Campos Gerais	352	11,96%	403	11,97%
Oeste e Sudoeste	361	12,26%	432	12,83%
Norte	314	10,67%	405	12,02%
Noroeste	244	8,29%	296	8,79%

Colaboradores por Região

Como mostra o quadro, houve maior crescimento do número de colaboradores no interior, em decorrência do fortalecimento das indústrias e dos negócios nestas regiões.



Uma característica que se mantém desde os anos anteriores é a grande representatividade de colaboradores com até 39 anos, totalizando 72,23% do efetivo. Dos cargos de gestão estratégica, 78,95% são ocupados por profissionais com idade a partir de 40 anos. A instituição promove ainda programas para preparar colaboradores para ocuparem cargos de liderança, como o Programa Novos Líderes e o Programa Trainee. Importante marca da organização é o grau de escolaridade dos colaboradores, dos quais 76,04% cursaram, no mínimo, o ensino superior completo.

Composição do Quadro de Colaboradores por Faixa Etária e Categoria Funcional

		2009	2010	2011
Até 25 anos	Gestores		0	0
	Operacionais	322-	450	470
25 - 39 anos	Gestores	20	18	16
	Operacionais	1.264	1.630	1.947
40 - 49 anos	Gestores	32	32	35
	Operacionais	487	534	590
> 50 anos	Gestores	28	29	25
	Operacionais	219	251	285
Total		2.372	2.944	3.368

	2010	2011
Doutorado	8	7
Mestrado	80	76
Pós-Graduação	507	518
Superior completo	1.605	1.960
Ensino Médio Completo	673	739
Ensino Fundamental Completo	25	26
< Ensino Fundamental Completo	46	42
Total	2.944	3.368

Composição do Quadro de Colaboradores por Formação

CLIMA ORGANIZACIONAL

(4.4)

O clima organizacional constitui a percepção conjunta dos colaboradores de uma empresa a respeito de diversos fatores que revelam o ambiente de trabalho. Configurado ao longo da vida de uma organização, o clima reúne uma série de subclimas, que refletem visões de mundo, posturas profissionais e aspirações dos diversos públicos internos da empresa.

A gestão de clima figura como um dos alicerces do Mapa Estratégico do Sistema Fiep, porque é num ambiente estimulante, interessante, inovador e de bem-estar que as pessoas têm mais disponibilidade para colaborar com o propósito maior da organização. O cuidado com o clima melhora a comunicação entre os colaboradores, ajuda-os a focar nas necessidades dos clientes e os orienta para resultados eficazes.

A iniciativa está embasada em pesquisas realizadas a cada dois anos em média, desde 2006; as sondagens avaliam a opinião dos colaboradores e desencadeiam uma série de ações a favor da ambiência organizacional. De fato, a pesquisa é apenas o ponto de partida, pois o processo de envolvimento de todos na construção de um bom ambiente de trabalho é o ponto alto da proposta.

Em 2011, o Sistema Fiep alcançou índice de favorabilidade de 67,5%, acima da média do mercado (64% a 67%) e apresentou melhoria de 4,9% em relação a sua própria média histórica. Os fatores que obtiveram os maiores índices foram relacionamento externo, imagem corporativa e cidadania; gestão de pessoas e diversidade; motivação e satisfação; valores.

DIVERSIDADE

(LA13, LA14, HR4)



O Sistema Fiep leva em conta a diversidade humana em todas as suas dimensões, para visualizar novas perspectivas, somar diferentes competências e contribuir com a pluralidade nas ações organizacionais. Incluir pessoas é promover um ambiente de bem-estar para a realização de negócios sustentáveis. A organização atua no sentido de não permitir qualquer forma de exclusão ou discriminação. Nos últimos três anos não foi relatado nenhum registro de casos de discriminação.



Desde 2009, o Programa de Equidade de Gênero é articulado internamente pela Área Corporativa de Recursos Humanos, com assessoria e coordenação técnica da Área de Responsabilidade Social do Sesi, responsável pelo desenvolvimento desse tipo de programa para a indústria.

O Sistema Fiep atua de diversas formas na promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Participou do Programa Pró-Equidade de Gênero da

Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SEPM) da Presidência da República, que acabou por se revelar uma oportunidade para a pesquisa, aprimoramento e incorporação de práticas inovadoras de gestão. O Sesi no Paraná recebeu o Selo de Pró-Equidade de Gênero do Governo Federal em 2010.

As mulheres estão nas mais diversas áreas do Sistema Fiep. Ocupam 57,2% dos cargos no corpo funcional e 46% dos cargos de gestão, índices um pouco superiores aos de 2010. A diferença média de salários entre homens e mulheres diminuiu no último ano, caminhando para uma distribuição cada vez mais equitativa.

Entre os colaboradores do Sistema Fiep, 0,71% são portadores de deficiência. A inclusão deles na organização vai além da necessidade de atender ao dispositivo legal que regulamenta a Lei de Cotas. Pretende posicionar as entidades do Sistema Fiep quanto à responsabilidade que têm na inserção competitiva de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Nesse sentido, fruto de uma grande parceria entre o Sesi e o Senai, foi lançado o programa Aprendendo com a Diversidade, que surgiu em resposta às dificuldades de contratação de pessoas com deficiência por causa da baixa escolaridade, pouca qualificação e consequente falta de acessibilidade destes profissionais ao mercado.

O programa é realizado desde 2007; em 2010, foi firmada uma parceria com a Escola Especial Bom Jesus da Aldeia, para o desenvolvimento de projeto piloto para inclusão de 10 alunos com deficiência intelectual – Síndrome de Down e outras.

Os alunos realizaram o curso na modalidade Aprendizagem Industrial - Auxiliar Administrativo, com duração de 2 anos. Ao final do processo, todos os aprendizes foram contratados e hoje ocupam o cargo

de Auxiliar de Serviços em diversas áreas administrativas do Sistema Fiep. Foram envolvidos diretamente cerca de 40 colaboradores e mais de 300 de forma indireta.

Composição do Quadro de Colaboradores por Gênero e Categoria Funcional

		2009	2010	2011
Homens	Gestores	47	43	41
	Operacionais	991	1.219	1.400
	Total	1.038	1.262	1.441
Mulheres	Gestores	33	36	35
	Operacionais	1.301	1.646	1.892
	Total	1.334	1.682	1.927

		2009	2010	2011
Branco	Gestores	79	77	75
	Operacionais	2.138	2.645	3.008
	Total	2.217	2.722	3.083
Pretos	Gestores	-	-	-
	Operacionais	41	108	170
	Total	41	108	170
Outros	Gestores	1	2	1
	Operacionais	113	112	114
	Total	114	114	115
Pessoas com deficiência	Gestores	1	1	1
	Operacionais	24	24	23
	Total	25	25	24

Composição do Quadro de Colaboradores por Grupos Minoritários e Categorias Funcionais

		2009	2010	2011
Homens	Gestores	337%	360%	361%
	Operacionais	102%	105%	104%
Mulheres	Gestores	265%	277%	294%
	Operacionais	84%	84%	86%
Branco	Gestores	308%	323%	330%
	Operacionais	93%	94%	95%
Pretos	Gestores	-	-	-
	Operacionais	59%	63%	66%
Outros	Gestores	284%	305%	346%
	Operacionais	87%	92%	99%
Pessoas com deficiência	Gestores	309%	301%	301%
	Operacionais	91%	91%	91%

Varição Salarial em Relação ao Salário Médio da Organização

*Considerar o salário médio como 100%

REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

(EC3, EC5, LA3, LA4, LA5, LA12)

O Sistema Fiep conta com eficiente Plano de Gestão de Cargos e Salários, que trata não apenas da remuneração dos colaboradores, mas orienta práticas no sentido de valorizar e reconhecer as pessoas que trabalham na empresa. A estrutura delimita cargos, funções e remunerações com o objetivo de fixar diretrizes transparentes para as trajetórias profissionais na organização. Relaciona cargos e salários com a situação do negócio, a realidade do mercado e a trajetória dos colaboradores. As decisões sobre promoção são tomadas no



sentido de valorizar a contribuição do colaborador e no aumento da complexidade de suas atividades.

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 média salarial dos colaboradores é superior ao salário mínimo regional; apenas 1% do quadro funcional recebe salário equivalente ao mínimo.

Varição Menor Salário/Salário Mínimo*	ANO	FIEP	SESI	SENAI	IEL
	2010	36%	1%	4%	36%
	2011	35%	1%	13%	35%

Comparação com Salário Mínimo

* O salário mínimo considerado foi o piso salarial negociado em acordo coletivo nos respectivos anos, isto é: Salário Mínimo Estadual 44h/sem + 25%, convertido para 40h/sem.

No final de 2011, o Conselho Regional do Sesi e do Senai e as diretorias da Fiep e do IEL aprovaram o Programa de Participação nos Resultados (PPR), que recompensa os colaboradores pelos resultados obtidos pela organização ao atingir e superar metas preestabelecidas. O PPR orienta a força da organização para os resultados desejados,

demonstra maior transparência na gestão de resultados e reconhece o principal ativo da instituição, que são os colaboradores. Eles recebem benefícios além da remuneração fixa. Exemplos são alimentação/refeição, plano de saúde e Plano de Previdência Complementar. A remuneração indireta chega a 16,3% do que recebem os colaboradores.

Percentual de Benefícios Recebidos por Remuneração Indireta

Benefícios oferecidos aos empregados	2010	2011
Alimentação / Refeição	8,1%	7,9%
Educação	0,0%	0,0%
Capacitação e Desenvolvimento	4,0%	3,0%
Creche	0,3%	0,4%
Fundo de Pensão (Previsc)	2,0%	2,1%
Saúde	2,4%	2,8%
Segurança e Medicina do Trabalho	0,0%	0,0%
Transporte	0,1%	0,1%
Outros	0,0%	0,0%
TOTAL	16,9%	16,3%

O plano de saúde oferecido pelo Sistema Fiep é direito de todos os colaboradores e oferece cobertura completa aos procedimentos médicos e hospitalares, incluindo internamento em acomodações individuais. O ano de 2011 encerrou com 2.424 colaboradores cobertos pelo plano, além de 3.185 dependentes e agregados, totalizando 5.609 beneficiários – 19,2% a mais que em 2010.

O Plano de Previdência Complementar recebeu a adesão de 1.478 funcionários, representando 44% do efetivo. O fundo de pensão responsável por administrar o plano de benefícios é a Sociedade de Previdência Complementar do Sistema Fiesc (Previsc). O Sistema Fiep participa com contrapartida diferenciada, de acordo com a faixa etária. Para os colaboradores com até 40 anos, complementa a contribuição básica com 50%, chegando a 100% nas faixas seguintes.

	2009	2010	2011
Nº de trabalhadores que aderiram ao fundo	1.106	1.263	1.478
% de trabalhadores que aderiram ao fundo	47%	43%	44%
Patrimônio total do fundo	R\$ 56.877.349	R\$ 67.962.077	R\$ 75.776.773
Aposentadoria programada – valor médio dos benefícios concedidos	R\$ 847	R\$ 944	R\$ 1.478
Aposentadoria programada – quantidade de beneficiados	61	69	77
Aposentadoria por invalidez – valor médio dos benefícios concedidos	R\$ 115	R\$ 152	R\$ 158
Aposentadoria por invalidez – quantidade de beneficiados	11	12	13
Pensão por morte – valor médio dos benefícios concedidos	R\$ 1.451	R\$ 1.526	R\$ 1.718
Pensão por morte – quantidade de beneficiados	12	12	12

Quadro Descritivo Previdência Complementar

O Cartão Sesi é mais um benefício disponível aos colaboradores e dependentes; oferece convênios com clínicas especializadas e de alta tecnologia para serviços de prevenção e tratamento odontológico, e outras especialidades médicas.

Colaboradores ativos e aposentados podem também fazer parte da Associação Beneficente dos Servidores do Sistema Fiep (Abessfi), desfrutando de outros benefícios que contribuem para sua qualidade de vida. A

associação conta com sede campestre em Quatro Barras, oferece colônia de férias na praia de Guaratuba e possui convênio com farmácias, papelarias, óticas, escritórios de advocacia e empresas de passeios turísticos. Os associados podem contratar seguros opcionais, como Seguro de Vida em Grupo, de automóvel e empresa de remoção de urgências e emergências. A Abessfi soma 2.195 colaboradores associados.

AMBIENTE SEGURO E SAUDÁVEL



(LA6, LA7, LA8, LA11)

O Sistema Fiep conta com equipe especializada em saúde, segurança e medicina do trabalho que promove ações para aumentar a qualidade de vida e a segurança dos colaboradores. Uma delas é o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), que faz o planejamento de ações preventivas de acordo com a necessidade de cada unidade do sistema. O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) desenvolve e mantém uma cultura de prevenção adequada à responsabilidade social da empresa, em todos os níveis hierárquicos, integrando a cultura à atividade profissional. O programa atua na promoção da saúde de todos os trabalhadores e faz a prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho.

vida dos colaboradores, tanto no trabalho como em seus lares. Todos os trabalhadores estão representados em comitês formais de segurança e saúde, que monitoram e aconselham sobre programas de saúde e segurança ocupacional.

Outra importante ação na área de segurança promovida pelo Sistema Fiep é o Programa de Capacitação para Situações de Emergência, que forma Brigadas de Emergência, grupos de colaboradores voluntários que recebem treinamento em etapas progressivas de complexidade. Os profissionais são capacitados para prestar atendimento em situações de primeiros socorros, primeiro combate e prevenção a incêndios, controle de pânico, entre outras ações.

A porcentagem de envolvidos em acidentes de trabalho em 2009 foi de 0,3%.



Os trabalhadores têm participação ativa na discussão das questões preventivas por meio das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA). Tais comissões garantem o diálogo entre colaboradores e empregador nas questões ligadas à segurança e saúde no trabalho, e auxilia o desenvolvimento de programas para melhorar a qualidade de

Em 2010, o número caiu para 0,2% e se manteve assim em 2011. Não houve registro de lesões e doenças ocupacionais e de óbitos laborais. O Sistema Fiep não calcula o absenteísmo uma vez que trabalha com banco de horas.

Compreendendo a qualidade de vida em sentido amplo, o Programa Bem-Estar e Você,

iniciado em 2006, reúne uma série de atividades em que as pessoas são vistas como seres integrais, conferindo atenção aos planos físico, emocional e espiritual. Atualmente o programa oferece aulas de yoga, shiatsu, reeducação postural global (RPG), pilates, acupuntura, corrida, drenagem linfática e avaliação física. O programa é desenvolvido por meio de convênios com profissionais, escolas, academias, clínicas e outros espaços relacionados a saúde e bem estar, após uma criteriosa análise e seleção de fornecedores.

O Programa Conversar é Preciso foi lançado em 2010 para aumentar a qualidade de vida dos colaboradores e o bem-estar da organização como um todo. Em 2011, foram realizados encontros mensais sobre

os fundamentos da Biologia Cultural. Os facilitadores dos encontros são colaboradores da própria organização que participaram da certificação em Biologia Cultural oferecida pelo Sistema Fiep.

Pensando nos colaboradores próximos da aposentadoria, o Sistema Fiep desenvolveu o Programa Mais Vida, que leva este público a refletir e melhorar sua qualidade de vida. O programa promove atividades de sensibilização para a descoberta de valores e construção de projetos pessoais e profissionais. Há ainda outros programas de atenção à saúde dos colaboradores, entre eles o de conservação da voz, vacinação e imunização (gripe sazonal, H1N1 e HPV), Núcleos de Educação Prevencionistas, entre outros.

DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS

(LA10, LA11)

Promover a educação transformadora é um dos imperativos do Mapa Estratégico do Sistema Fiep. Para alcançar o objetivo, foi desenvolvido o projeto de educação corporativa, com a intenção de criar contextos de capacitação que gerem conhecimento e aprendizagem significativa entre os colaboradores. A organização ultrapassa os padrões de mercado ao oferecer experiências diferenciadas de aprendizado que configuram produtos inovadores aos seus clientes.

Desenvolver a organização significa desenvolver as pessoas que dela fazem parte. A organização não cresce sozinha, apenas com investimento técnico e de infraestrutura. A mudança decorre do estímulo dado às pessoas, de forma positiva e sucessiva, para fazer aparecer novas e potentes realidades. É com base nessa ideia que a educação corporativa do Sistema Fiep busca merecer o adjetivo de transformadora.

A iniciativa implementa várias ações ao mesmo tempo:

- Estimula o autodesenvolvimento integral: as ações convidamos colaboradores a participar dos processos educativos como sujeitos ativos, de maneira a gerar aprendizagem expressiva tanto para a vida profissional quanto pessoal. Há o entendimento de que, embora a modernidade procure separar esses planos, todo homem é, na realidade, um ser total.
- Promove o desenvolvimento organizacional sistêmico: as ações educativas convidam as entidades que formam o Sistema Fiep a trabalhar juntas na aplicação das estratégias da organização. Assim, é propagada a aprendizagem gerada pela convivência e pelo alinhamento em torno de propósitos comuns, práticas essenciais não somente para o fortalecimento do Sistema Fiep, mas para uma vida promissora para qualquer organização na sociedade contemporânea.

O projeto Educação Corporativa está organizado em 11 linhas de desenvolvimento:

Trilhas de Aprendizagem e Desenvolvimento de Pessoas da Educação Corporativa

- Educação Transformadora
- Liderança Sustentável
- Gestão Organizacional
- Sustentabilidade
- Negócios Fiep, Sesi, Senai e IEL
- Prospecção e Inovação
- Aprendizagem Organizacional
- Idiomas
- Bem-Estar
- Programas Transversais
- Aprendendo com a Diversidade

A Educação Corporativa vai além das diretrizes estratégicas do Sistema Fiep. Busca garantir que suas trilhas de desenvolvimento estejam voltadas ao contexto de atuação, o que é feito por times formados por co-

laboradores de diversas áreas, cuja principal missão é orientar de forma sistêmica o modelo de educação corporativa. Em 2011, os treinamentos atenderam 100% dos profissionais, com uma média de 40 horas por colaborador².

Média de horas de treinamento por colaborador e categoria funcional 2010/2011

Categoria funcional	Total de funcionários		Total de horas em treinamento e capacitação		Média de horas por ano por funcionário	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Gestores	79	76	11.688	7.329	148	96
Operacionais	2.865	3.292	145.415	126.550	51	40
TOTAL	2.944	3.368	157.103	133.879	54	40

Embora o número de horas de treinamento por colaborador tenha sido inferior ao verificado em 2011, isto reflete um histórico de investimento em capacitação, quantitativo e qualitativo, bastante expressivo nas diferentes linhas de negócio do Sistema Fiep. Considerando o fortalecimento da cultura

organizacional, foi priorizado o atendimento das demandas de educação específicas do negócio. Foram realizados treinamentos de menor carga horária e atingido maior número de colaboradores.

A Educação Corporativa investe no desenvolvimento dos profissionais, oferecendo programas como:

Programa de Desenvolvimento de Equipes Cooperativas

Em parceria com o Projeto de Cooperação, o programa visa criar um ambiente colaborativo de acolhimento e integração, favorecendo o contato entre os participantes.

Promove o exercício de convivência incentivando a prática da cooperação entre as equipes.

² Administração e Economia, da Fundação Getúlio Vargas ISAE/FGV, o número de horas de treinamento que as empresas paranaenses investiram por colaborador foi em média de 40h, em 2009.

Programas de Educação Continuada

- O subsídio para cursos de especialização, mestrado e doutorado concilia o desejo individual do colaborador com a necessidade dos negócios. Também existem convênios com diversas instituições de ensino e de línguas estrangeiras que oferecem descontos de até 50%.
- Em parceria com a Fundação Getúlio Vargas, por meio do Programa FGV Online, o Sistema Fiep oferece o Programa de Gestão Organizacional aos colaboradores que já têm curso superior completo. São cursos de extensão a distância, para melhor atender às necessidades do desenvolvimento de competências.
- Cursos EAD ofertados pelo Sesi e pelo Senai.
- Oferta de cursos de língua inglesa e língua espanhola. O formato do curso para o ensino de idiomas é baseado nos preceitos da Abordagem Comunicativa e da Metodologia Participativa para o Ensino de Línguas. Esta última foi desenvolvida pelo próprio Centro de Línguas e Culturas Sesi, uma vez que prioriza habilidades para que o aluno se comunique efetivamente na língua estrangeira.



Formação Profissional Senai com Base em Competências

A Metodologia Senai de Formação Profissional com Base em Competências proporciona educação, procedimentos e orientação para que os profissionais se beneficiem de uma

prática pedagógica atualizada, condizente com as mudanças que acontecem no mundo do trabalho e impactam diretamente na formação profissional.

Programa de Capacitação para Gestores do Senai – MBA

A proposta é formar gestores para atuação em instituições de educação profissional e tecnologia, considerando os modernos preceitos dos modelos de classe mundial,

e torná-los aptos a identificar cenários, promover as mudanças e gerir uma instituição com foco em resultados.

Centro de Formação de Professores do Colégio Sesi

Desenvolve atividades direcionadas à formação de formadores, formação continuada de professores do Colégio Sesi e módulos de imersão presencial ou semi-

presencial (EaD) nos fundamentos e metodologia da proposta pedagógica do Colégio Sesi para novos e antigos professores.

Programa de Formação em Biologia Cultural

Desenvolvido em parceria com o Instituto Matríztico (Chile), o programa é voltado ao desenvolvimento sistêmico do indivíduo e da organização, por meio de processo sustentado

na reflexão, ampliando o olhar organizacional a respeito da sustentabilidade, dos valores e da responsabilidade ética e social.

Programa Talentos do Futuro

Prepara jovens universitários para compreender a abordagem metodológica do

Colégio Sesi, para que, no futuro, possam ocupar posições como educadores.

Programa Novos Líderes

O programa foi construído para alinhar as ações de desenvolvimento de pessoas com a visão de futuro da organização e com a sustentabilidade dos negócios. Faz a gestão e desenvolve talentos dos profissionais que já fazem parte do Sistema Fiep que têm orientação para a liderança. O processo de identificação dos profissionais e de seu desenvolvimento foi alicerçado nas Competências de Liderança do Sistema Fiep e oferece um programa de aprendizagem altamente inovador.

A execução desta iniciativa ocorreu em dois momentos. O primeiro consistiu em um processo seletivo para ingresso no programa, aberto a todos os colaboradores do Sistema Fiep, no qual os candidatos foram avaliados como seres integrais, analisando sua atuação como líder não apenas na organização, mas na sociedade como um todo. A avaliação foi baseada em 10 competências entendidas como essenciais para as lideranças do Sistema Fiep.

Competências de Liderança do Sistema Fiep

1. Atuação sinérgica, sistêmica e interdependente
2. Resiliência e flexibilidade
3. Planejamento e execução
4. Capacidade de inovar gerando/agregando valor
5. Orientação para resultado
6. Atuação de forma cooperativa
7. Compromisso com a educação transformadora
8. Liderança inspiradora e inovadora
9. Resultado com foco do cliente
10. Compromisso com princípios da sustentabilidade

O segundo momento foi configurado pelo ingresso dos selecionados em um rico programa de desenvolvimento de lideranças, mesclando atividades presenciais e a distância.

Fator importante foi a participação no desenvolvimento do programa dos líderes mais antigos junto aos profissionais de RH, proporcionando uma rica troca de experiências com os colaboradores.

Programa Trainee do Sistema Fiep

Implantado em 2009 e finalizado em 2011, o programa contratou 31 jovens para serem formados em competências importantes para a instituição. A combinação de projetos locais focados no negócio com projetos transversais de viés institucional foi de fundamental importância para que os trainees compreendessem a dimensão do fazer do Sistema Fiep, que combina desenvolvimento de ações organizacionais

com o entorno onde acontecem. Assim foi possível uma melhor compreensão da missão da organização, que se ocupa do desenvolvimento da indústria, mas também da sociedade na qual as empresas emergem, na perspectiva da sustentabilidade. Ao final do programa, os projetos desenvolvidos e acompanhados pelos mentores foram apresentados e os *trainees* contratados em posições-chaves do sistema.

Formação Constante

Em 2011 o Sistema Fiep lançou o livro *Organização Inspiradora, Pessoas Realizadoras – Resultados extraordinários pela transformação na convivência no Sistema Fiep*. Na publicação, são descritas práticas inovadoras de gestão com pessoas que se

baseiam em valores tais como a confiança, o diálogo e a corresponsabilidade, fazendo parte de um processo de gestão do conhecimento, em que um dos objetivos é socializar experiências significativas com outros profissionais e estudantes da área de RH.



ATUAÇÃO SINÉRGICA: SINDICATOS, CLIENTES E FORNECEDORES

O Sistema Fiep acredita na força da estratégia para que as ações sejam bem sucedidas. Por isso valoriza o planejamento para execução dos projetos e programas. A estratégia também faz parte das relações de parceria do Sistema Fiep, com foco na missão de servir e fortalecer a indústria para melhorar a vida das pessoas.

Todas as ações do Sistema Fiep são reguladas pela construção de parcerias resistentes, baseadas na troca de experiências para incentivar o desenvolvimento de todas as partes. Assim, a organização incentiva o crescimento e o sucesso de todos os seus públicos-alvo:

CLIENTES

(PR5, PR7, PR8, PR9)



No mercado, a sustentabilidade é estabelecida quando parcerias evoluem e se transformam em relacionamentos de confiança. É assim que o Sistema Fiep se relaciona com as indústrias, seus trabalhadores e familiares, sindicatos e sociedade. Um relacionamento de longo prazo, que oferece serviços em resposta às demandas atuais e prepara o mercado para o amanhã, por meio do desenvolvimento de

industriais, trabalhadores da indústria, sindicatos empresariais, parceiros, formadores de opinião e comunidade em geral.

Em consonância com o crescimento econômico, o Sistema Fiep considera que atitudes fundamentadas no desenvolvimento social e ambiental também contribuem diretamente com a qualidade e responsabilidade das relações. Por isso, atua com e para os stakeholders, em busca do equilíbrio entre sustentabilidade financeira, desenvolvimento social e o menor impacto ambiental possível, sempre levando em conta um alto nível de comportamento ético.

estudos de tendências e necessidades, apoio, contato e diálogo constantes. Tudo é desenvolvido por uma equipe especializada no atendimento, que inclui analistas de negócios, profissionais em balcões de negócios nas unidades, central telefônica 0800 e atendimento eletrônico via site, além de reuniões com sindicatos e estudos regionais.

Busca pela melhoria contínua

Periodicamente o Sistema Fiep realiza pesquisas com seus clientes para avaliar a satisfação com relação a serviços e produtos. Em 2010, a pesquisa contou com a participação de 550 clientes de todo o Paraná, que opinaram sobre a utilidade, disponibilidade, inovação dos produtos e serviços ou capacidade técnica dos profissionais, entendimento das necessidades e flexibilidade nas negociações.

Em 2009, a pesquisa de imagem teve como objetivo avaliar o conhecimento e a imagem do Sistema Fiep e suas entidades (Fiep, Sesi, Senai e IEL), mensurar a importância do sistema para o desenvolvimento industrial sustentável do Paraná e analisar tendências, riscos e oportunidades relacionados à imagem da organização.

Foram abordados empresários e trabalhadores da indústria, formadores de opinião, sindicatos empresariais e a população paranaense em geral. Foi realizada em cinco regiões de

atuação do Sistema Fiep (Metropolitana de Curitiba, Campos Gerais, Noroeste, Oeste/Sudoeste e Norte).

Pesquisa de satisfação dos alunos egressos do Colégio Sesi

O crescimento do Colégio Sesi no Paraná, que parte de dois colégios e 83 alunos em 2005 e chega em 2011 com 44 colégios e cerca de 13.000 alunos, revela o firme propósito da expansão da formação no estado do Paraná. Consequentemente, a necessidade de monitoramento em virtude do crescimento representativo demandou a implementação de ferramentas de gestão como o BI - Business Intelligence, utilizado pela Gerência de Planejamento Orçamento e Gestão, que abriga o BSC Balanced Scorecard do Colégio Sesi. Tais ferramentas são necessárias para a manutenção e qualidade da metodologia das Oficinas de Aprendizagem, bem como para a boa gestão do negócio do colégio. Nesse sentido, foi realizada uma pesquisa de satisfação entre ex-alunos do Colégio Sesi.

Diversos itens foram explorados, tais como o que levou o aluno a escolher o Colégio Sesi; objetivos acadêmicos e profissionais antes de ingressar no Colégio e possíveis mudanças; inclusão no mercado de trabalho; setores profissionais escolhidos entre outros.

Um dos importantes dados levantados por meio da pesquisa foi o motivo que levou o aluno a escolher o Colégio Sesi. Dos alunos questionados, 43,2% escolheram pela metodologia diferenciada e moderna; 32,6% optaram pelo incentivo à inovação, empreendedorismo e trabalho em equipe; e 31,8% apontaram a influência de amigos e dos pais. Os alunos destacaram também a importância da formação recebida no Colégio Sesi no desenvolvimento de competências e habilidades, conforme quadro abaixo:

Afirmativas	Discordo Totalmente	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo Totalmente
O Colégio Sesi, através de sua metodologia, me ajudou no desenvolvimento de pensamentos voltados ao empreendedorismo	1,80%	7,21%	7,21%	63,06%	20,72%
Sinto-me confiante em inovar em meu dia-a-dia, acredito que um dos fatores que me levou a esta qualidade foi minha formação no Colégio Sesi	4,50%	11,71%	24,32%	44,14%	15,32%
Posso atribuir à metodologia utilizada no Colégio Sesi, o fato de hoje ser mais assertivo/seguro em minhas decisões.	2,70%	9,91%	19,82%	50,45%	17,12%
Dentre os pontos importantes da metodologia do Colégio Sesi, a proposta de trabalharmos em equipe em sala de aula é, hoje, um facilitador no bom relacionamento em meu ambiente de trabalho.	2,70%	1,80%	9,91%	48,65%	36,94%
Atribuo a metodologia aplicada pelo Colégio Sesi o fato de, hoje, buscar aprimoramentos e novos conhecimentos.	3,60%	8,11%	23,42%	47,75%	17,12%
Considero-me comprometido com meu trabalho. Estudar no Colégio Sesi foi fundamental para o desenvolvimento desta qualidade.	3,60%	8,11%	28,83%	43,24%	16,22%
Média aritmética	3,15%	7,81%	18,92%	49,55%	20,57%

A Importância da Formação Recebida no Colégio Sesi

Outra pesquisa de satisfação realizada pelo Colégio Sesi procurou avaliar o Índice de Satisfação Discente com relação à Proposta Pedagógica / Metodologia, Professores, Infraestrutura e Atendimento; Satisfação e formação continuada dos docentes. Responderam a esta pesquisa 80% do total

de 12 mil alunos matriculados no colégio em 2011. Os resultados também foram utilizados como ferramenta de gestão para cada uma das unidades do colégio. A proposta pedagógica/metodologia recebeu nota 7,99; os professores, 7,85; a infraestrutura e o atendimento, 6,81.

Sistema de Acompanhamento Permanente dos Egressos do Senai (Sapes)

O Senai conta com o Programa de Avaliação Externa, o Sapes, que avalia os cursos de acordo com a visão de dois clientes: o aluno e a empresa.

O objetivo geral é estruturar o sistema de monitoria e avaliação de indicadores do desempenho dos egressos no mercado de trabalho e a contribuição da educação profissional para o alcance de tais resultados. O Sapes propõe o desenvolvimento de um sistema alimentado em três fases de pesquisa. Na primeira, os alunos concluintes respondem questionário que permite conhecer o perfil socioeconômico e analisar o nível de satisfação com os cursos oferecidos pelo Se-

nai, seus benefícios e expectativas profissionais em relação ao ingresso e permanência no mercado de trabalho, entre outros fatores. O Senai do Paraná aplica o questionário em todos os alunos que terminam cursos técnicos e de aprendizagem.

A segunda verificação se destina a avaliar a trajetória profissional dos ex-alunos do Senai no mercado e o nível de satisfação das expectativas apontadas no momento da conclusão do curso, relacionadas à garantia de trabalho e promoção social. A terceira fase, chamada Pro-Siga, é feita com empresas para avaliar o desempenho dos ex-alunos do Senai de acordo com a visão dos chefes imediatos.

INDICADORES	APRENDIZAGEM	CURSOS TÉCNICOS
Taxa de ocupação de egressos no mercado de trabalho	65,10%	82,50%
Taxa de ocupação de egressos no setor industrial	34,94%	43,26%
Taxa de egressos ocupados na área de formação	37,50%	58,70%

**Laborabilidade
Concluintes 2009**

Senai Casa Aberta

O Senai usa também outras ferramentas de interação com os clientes. Um exemplo é o Senai Casa Aberta, que consiste em evento para que os futuros profissionais conheçam mais

sobre a indústria de sua região, descobrindo todos os caminhos que o Senai oferece para uma melhor formação profissional.

O programa oferece palestras, mostra tecnológica, minicursos, orientação profissional, visitas aos laboratórios que simulam o dia a dia da indústria, entre outras atividades, para os jovens, escolas e comunidade de todo o país. A ideia é proporcionar elementos para que o jovem decida com mais segurança a carreira que deseja seguir.



Assessoria de Imprensa e Promoção

O acompanhamento mensal das notícias relacionadas ao Sistema Fiep e suas entidades publicadas e/ou veiculadas na imprensa avalia a repercussão do trabalho do Sistema Fiep e o aproveitamento do material produzido pela Comunicação Institucional. Em 2011, foram registradas 7.599 notícias publicadas de forma gratuita, o que se chama de mídia espontânea. Em 2010, haviam sido registradas 5.738 notícias e, em 2009, 5.530.

Cabe ressaltar que, assim como nos dois últimos anos, em 2011 não foi registrada

qualquer reclamação relativa à violação de privacidade e perda de dados de clientes; de não conformidade com leis e regulamentos quanto ao fornecimento e uso de serviços; de casos de não conformidade com regulamentos e códigos voluntários relativos a comunicações de marketing, incluindo publicidade, promoção e patrocínio. Todas as ações de Comunicação e Promoção do Sistema Fiep seguem as determinações do Tribunal de Contas da União (TCU), em busca da lisura, da transparência e da garantia do uso adequado dos recursos.

SINDICATOS

A Fiep conta com 100 sindicatos filiados no âmbito estadual. As entidades congregam ampla e diversificada gama de atividades em mais de 46 mil indústrias, responsáveis por 30% do PIB do Paraná e geradoras de 820 mil de postos de trabalho.

Entre o Sistema Fiep e os sindicatos existe uma relação de parceria. Os sindicatos impulsionam o crescimento do sistema, contribuindo no desenvolvimento de projetos institucionais e auxiliando a construção de programas voltados a sustentabilidade, empreendedorismo,

fomento e internacionalização da indústria paranaense.

O Sistema Fiep, por sua vez, oferece serviços de apoio às atividades sindicais, entre eles orientação com foco na valorização sindical, capacitação em negociações coletivas e assessoria na execução das contribuições sindicais e confederativas. Tais atividades visam promover o aumento da sustentabilidade financeira do sindicato e o associativismo, instrumento de defesa dos legítimos interesses das indústrias e do empresário industrial.

Canais de comunicação e eventos

(2.8)

Os sindicatos são atendidos por meio de diversos canais de comunicação direta e personalizada, criados para receber as demandas dos diferentes setores industriais como, por exemplo, os Conselhos Temáticos. São realizados treinamentos para novos executivos, que visitam o Sistema Fiep para receber informações sobre os produtos e serviços ofertados pela Fiep, Sesi, Senai e IEL. A Fiep também atua nas diversas regiões do

Estado por meio das coordenadorias regionais. Os sindicatos, em especial os executivos e executivas, são convidados todos os anos para um encontro com as entidades do Sistema Fiep. Durante três dias participam de rodadas de capacitação, palestras e workshops. A atividade termina com um encontro chamado Valorização Sindical, no qual participam também presidentes de sindicatos.

Programa de Desenvolvimento Associativo (PDA)

O PDA é uma iniciativa da Confederação Nacional da Indústria (CNI) em parceria com a Fiep para desenvolver ações de fortalecimento dos sindicatos, ampliar sua representatividade e garantir sustentabilidade financeira. Com isso, as instituições podem fornecer produtos, serviços e soluções para as empresas associadas. O programa também atua na direção de promover o associativismo.

O PDA conta com dois eixos de atuação. O primeiro se refere à mobilização das empresas e consiste em projetos para serem ofertados pelos sindicatos e pela federação às empresas associadas e não associadas. O segundo eixo, de desenvolvimento dos sindicatos, apresenta projetos voltados ao aprimoramento da gestão. Envolvem desde oficinas de gestão sindical até a disponibilização de ferramentas de planejamento e de comunicação.

FORNECEDORES

(EC6)



O Sistema Fiep avalia os aspectos técnicos, comerciais e legais buscando obter dos fornecedores contratados produtos e serviços confiáveis e de qualidade, mantendo cadastro de fornecedores de bens e serviços de todo o país. Assim como as demais entidades do Sistema S, segue regulamento de licitações e contratos específicos. Prioriza a realização de compras por meio de licitações, garantindo que sejam seguidos

os princípios constitucionais de legalidade, isonomia, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Em 2011, o Sistema Fiep atingiu um volume de compras superior a 631 milhões de reais, contando com 73.897 fornecedores. Verificou-se um aumento significativo no volume de compras licitadas neste ano, representando 81% do total de compras realizadas.

**Total de
Fornecedores do
Sistema Fiep**

Fornecedores ativos	2009	2010	2011
	64.184	69.921	73.897

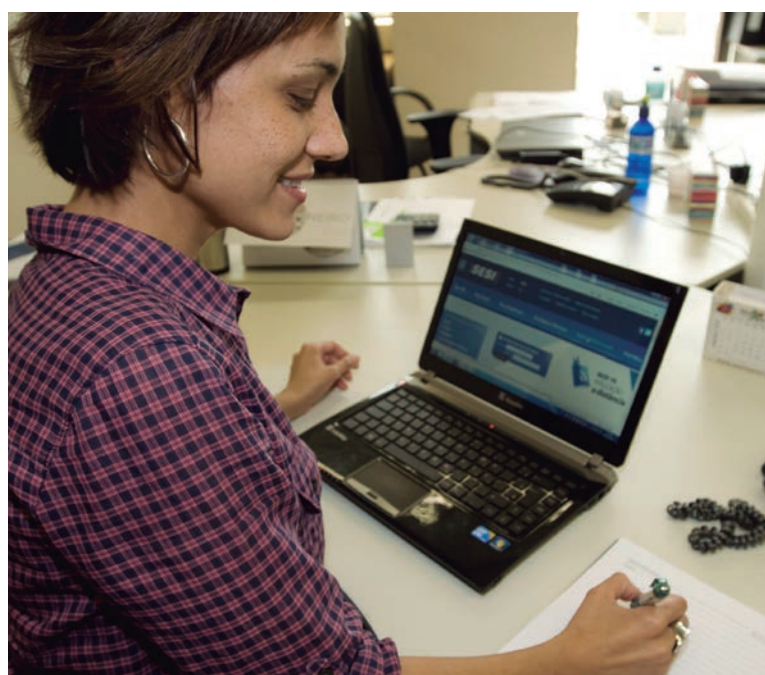
	2009	2010	2011	Volume de Compras Realizado
Compras diretas	R\$ 32,19 mi (54%)	R\$ 40,11 mi (32%)	R\$ 123,59 mi (19%)	
Compras licitadas	R\$ 27,48 mi (46%)	R\$ 83,51 mi (68%)	R\$ 507,71 mi (81%)	
Compras totais	R\$ 59,67 mi	R\$ 123,62 mi	R\$ 631,30 mi	

Para fortalecer a relação com os fornecedores e garantir o alinhamento entre as entidades que compõem o Sistema Fiep, a Fiep e o IEL priorizam a contratação de fornecedores cadastrados no banco de dados do Sesi e do Senai, já que essas duas entidades são

obrigadas a usar o processo de licitação. Na contratação de fornecedores são avaliados diversos quesitos técnicos e aspectos comerciais e legais, que indicam a confiabilidade dos produtos e serviços.

Curso Educação a distância: Como Participar de Licitações

O Sesi por meio do Núcleo de Educação a Distância oferece o curso sobre Como Participar de Licitações para empresários, diretores e gerentes de micro e pequenas indústrias e profissionais de sindicatos empresariais. O curso tem como objetivo disponibilizar breves conhecimentos sobre licitações e seus mecanismos de operação em todas as etapas de desenvolvimento, permitindo ao aluno operacionalizar participações de indústrias nos processos abertos por empresas públicas e privadas. Mais informações podem ser obtidas no site www.eadsesipr.org.br.



NOSSO PLANETA



CUIDADO E RESPONSABILIDADE

COM O PRESENTE E O FUTURO

O Sistema Fiep assume a gestão ambiental como vertente do compromisso com a sustentabilidade e defende o uso

sustentável dos recursos naturais e a ampliação dos resultados para a indústria e a sociedade.

REPRESENTATIVIDADE (4.13)

O compromisso do Sistema Fiep com a sustentabilidade é evidenciado nas várias representações de que participa. As representações pretendem atualizar

informações, discussões e contribuições, para subsidiar o setor industrial no desenvolvimento de uma conduta mais sustentável.

1. Comitê das Bacias do Alto Iguaçu e Afluentes do Alto Ribeira (Coaliar): Câmara Técnica de Cobrança (CT-Cob) e Câmara Técnica de Revisão do Regimento Interno
2. Confederação Nacional da Indústria (CNI): Conselho Temático de Meio Ambiente (Coema); Rede de Biodiversidade; Rede de Resíduos Sólidos e Rede de Mudanças Climáticas.
3. Conselho Estadual de Meio Ambiente (Cema)
4. Conselho Estadual de Recursos Hídricos (CERH)
5. Conselho Municipal de Meio Ambiente (Curitiba): Câmara Técnica de Controle Ambiental; Câmara Técnica de Unidades de Conservação e Educação Ambiental e Fórum Curitiba sobre Mudanças Climáticas
6. Fórum Paranaense de Mudanças Climáticas Globais
7. Fórum Permanente da Agenda 21 Paraná: Comissão Paranaense da Rio + 20

RESÍDUOS SÓLIDOS

(EN26)



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. As unidades do Sesi e do Senai estão sendo equipadas com lixeiras coletoras específicas e identificadas para resíduos recicláveis e não recicláveis. 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.

Em 2011, cerca de 25% das unidades do Sistema Fiep foram equipadas com lixeiras coletoras específicas e identificadas para resíduo recicláveis e não-recicláveis. A organização participa de forma ativa no Fórum Lixo e Cidadania do Paraná⁴ e realiza campanhas para conscientizar os colaboradores e prestadores de serviços sobre a separação por tipo de resíduo, promovendo a destinação ambientalmente correta.

⁴Criado em 2001, o Fórum Estadual do Lixo e Cidadania conta com entidades estaduais e municipais em todo o Estado. Entre suas finalidades estão acabar com a exploração de mão-de-obra infantil e organizar as famílias que vivem da coleta de material reciclável para que obtenham melhores condições de trabalho e vida.

CONSTRUÇÕES E INSTALAÇÕES FÍSICAS

As construções e a adequação das instalações físicas do Sistema Fiep são feitas de acordo com as legislações ambientais vi-

gentes, prática complementada com ações realizadas para mitigar possíveis impactos ambientais.

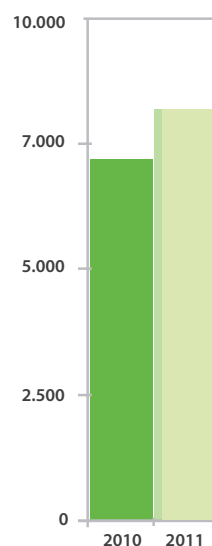
ENERGIA

(EN3,EN4,EN5,EN6,EN18)



O Sistema Fiep faz investimentos para aumentar a eficiência energética de suas instalações. Em 2011, o consumo de energia elétrica aumentou em 10%, por causa da ampliação do quadro de funcionários, das atividades e da oferta de serviços.

Energia Elétrica (MWh)	2010	2011
	8.194	9.084



Desde 2009, a Comissão Interna de Conservação de Energia (Cice) atua para reduzir o consumo e a emissão de gases que causam o efeito estufa, implantando projetos de

eficiência energética, desenvolvidos como parte do Programa de Eficiência Energética da Companhia Paranaense de Energia (Copel).

AÇÕES DA COMISSÃO INTERNA DE CONSERVAÇÃO DE ENERGIA

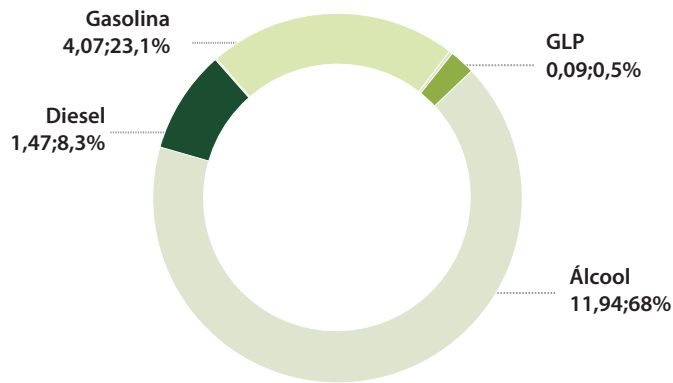
- Aumento da eficiência da iluminação interna das unidades de São José dos Pinhais e Cidade Industrial (CIC), o que proporcionou economia real de 287,79 MWh/ano.
- Substituição de Chiller⁵ do Cietep com economia anual de 198 MWh/ano.
- Modernização do sistema de iluminação das unidades Sesi de Cascavel, União da Vitória, Apucarana, Curitiba e do Senai em Cascavel, Pato Branco, Toledo, Arapongas, Ponta Grossa e Londrina. Estima-se uma redução de 25% do consumo total das instalações (67.677 kWh/mês). A redução de demanda prevista no horário de ponta é de 242,08 kW.
- Instalação de lâmpadas fluorescentes de LED na unidade Cietep com redução de 11% do consumo total da instalação⁶. A redução de demanda prevista no horário de ponta é de 46,7 kW.

Com relação a outras fontes de energia, o Sistema Fiep utiliza, na frota própria e terceirizada, álcool, gasolina e diesel. Em 2011, o consumo totalizou 17,57 tera-joules

(TJ). É importante destacar que o Sistema Fiep tem como política o uso apenas de etanol na frota de automóveis Flex.

⁵ Equipamento de grande porte utilizado em sistema de resfriamento (ar condicionado)

⁶ Além da redução de consumo e demanda de energia, haverá também redução de custos de material e de mão-de-obra com a troca das lâmpadas fluorescentes tubulares por lâmpadas fluorescentes de LED, que alcançam em torno de seis anos de uso.



Consumo de Energia por Fonte

Consumo de Energia TJ/Ano		2011	%	Valor total gasto (em R\$ mil)
Fontes Renováveis	Álcool	11,94	68	2011
Fontes Não-Renováveis	Gás Liquefeito de Petróleo	0,09	0,5	R\$ 1.595,01
	Diesel	1,47	8,3	
	Gasolina	4,07	23,1	
Total		17,56	100	

MATERIAIS UTILIZADOS

(EN1, EN2)



O Sistema Fiep pretende rastrear o consumo de materiais como papel, cartuchos de tonners e lâmpadas fluorescentes. Esta é uma das metas da instituição e favorece a

gestão dos custos e fluxos desses materiais. Em 2011 foram consumidas 66,3 toneladas de papel, sendo que 8% correspondem a materiais provenientes de reciclagem.

Materiais	Quantidade
Papel Branco	61,11 t
Papel reciclado	5,22 t
Cartuchos de Tonners	5000 unidades
Lâmpadas Fluorescentes	9808 unidades

EDUCAÇÃO AMBIENTAL



O Sistema Fiep dissemina a cultura da sustentabilidade e da responsabilidade ambiental, individual e coletiva entre os colaboradores e a comunidade industrial. Para tanto, desenvolve ações de educação, promove campanhas internas, participa e apoia projetos ambientais voltados para a sociedade em geral. O Núcleo de Educação a Distância do Sesi oferece o curso sobre Ética e Sustentabilidade

para colaboradores, trabalhadores da indústria e dependentes. Também são ofertados cursos relacionados aos três grandes eixos de atuação do Sesi – Educação para a Nova Indústria, Indústria Saudável (abrangendo educação, gestão, saúde e segurança no trabalho, esporte, lazer e cultura) e Responsabilidade Social Corporativa. Em 2011, foram mais de 23 mil matrículas em 62 diferentes cursos.

ÁGUA

(EN 8)



A origem da água consumida no Sistema Fiep é o abastecimento público. Ao longo de 2011 foram captados 133.616 m³ de

água doce para uso nas atividades operacionais e administrativas, atingindo o valor de R\$ 910.502,11.

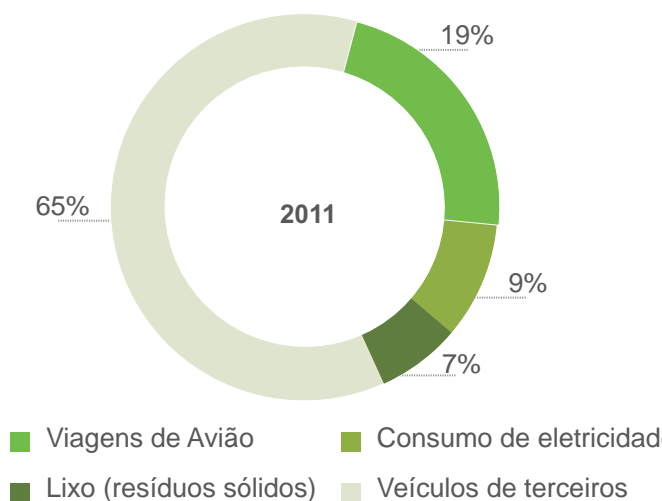
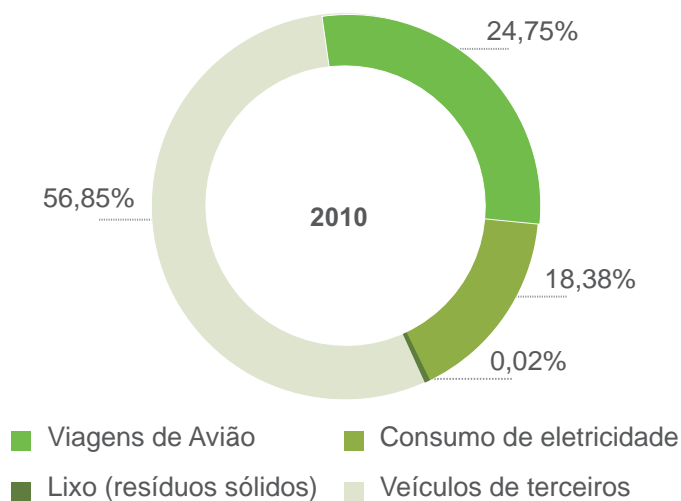
EMISSÕES

(EN 16, EN 17)



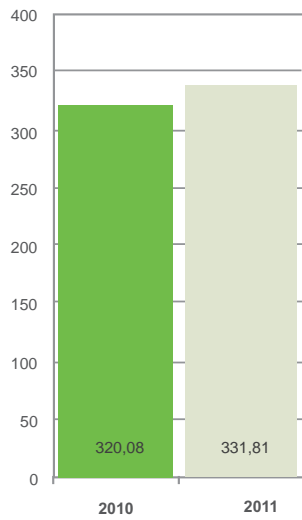
Pelo terceiro ano seguido o Sistema Fiep realiza o **Inventário de Emissões** de suas operações⁷. De acordo com o inventário, em 2011 o Sistema Fiep emitiu 3.070 toneladas de dióxido de carbono e outros gases que causam o efeito estufa, um aumento de 10% com re-

lação ao inventário de 2010. Desse total, 334 toneladas foram emissões diretas e 2.470 de emissões indiretas. As emissões mais significativas são feitas pelo uso de veículos para transporte de colaboradores, tanto próprios como de terceiros (65%) e viagens aéreas (19%).



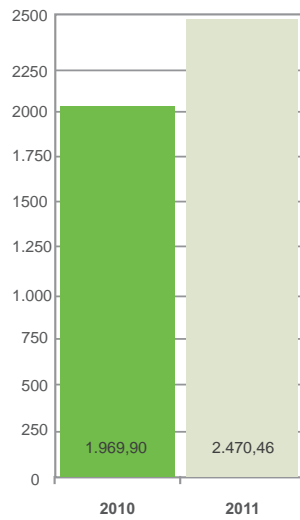
Emissões diretas¹

¹Inclui emissões do processo e de transporte (veículos a serviço da empresa)



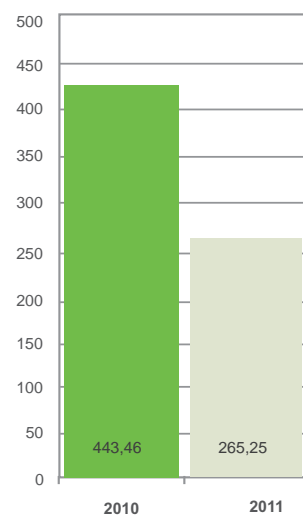
Emissões indiretas²

²Inclui emissões de viagens aéreas, rodoviárias, transporte de funcionários e resíduos



Emissões indiretas Energia³

³Emissões decorrentes de consumo de energia elétrica



63

NOSSO PLANETA

Emissões Diretas e Indiretas de CO₂ (em toneladas)

	2009	2010	2011
Consumo de eletricidade	377,28	443,46	265,25
Emissões indiretas	1.895,58	1.969,9	2.470,46
Transporte aéreo	622,67	597,39	581,43
Lixo (resíduos sólidos)	6,84	0,54	227,62
Veículos de terceiros	1.266,07	1.371,97	1.661,41
Emissões Diretas	284,11	320,08	333,81
Emissões Totais	2.556,97	2.733,44	3.069,52

⁷Contemplando os escopos 1, 2 e 3 (parcial).



ÍNDICE REMISSIVO GRL



MATRIZ DE INDICADORES (3.12)

A Matriz de Indicadores é um índice remissivo de localização das páginas onde os temas abordados pelo GRI – Global Reporting Initiative, terceira geração (G3), são tratados em nosso Relatório de Sustentabilidade. De acordo com a orientação sobre níveis de aplicação estabelecida nas Diretrizes para Relatório de Sustentabilidade GRI, o Relatório de Sustentabilidade do Sistema Fiep se

enquadra no Nível C. Isto significa que apresentamos os Indicadores de Desempenho obrigatórios, além de outros relacionados à área econômica, ambiental, direitos humanos, práticas trabalhistas, relação com a sociedade e responsabilidade pelos serviços que prestamos. A Matriz indica também o nível de atendimento de cada informação/ indicador, utilizando a seguinte legenda:



TOTALMENTE ATENDIDO



PARCIALMENTE ATENDIDO



NÃO ATENDIDO

INDICADOR/TEMA	PÁGINA	NÍVEL DE ATENDIMENTO
1. ESTRATÉGIA E ANÁLISE		
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.	07	↑
1.2 Descrição dos principais impactos, riscos e oportunidades.	07, 13-15	→
2. PERFIL ORGANIZACIONAL		
2.1 Nome da organização.	02, 23-24	↑
2.2 Principais marcas, produtos e/ou serviços.	02, 23-24	↑
2.3 Estrutura operacional da organização, incluindo principais divisões, unidades operacionais, subsidiárias e joint ventures.	11, 23-24	↑
2.4 Localização da sede da organização.	23-24	↑
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.	02	↑
2.7 Mercados atendidos (incluindo discriminação geográfica, setores atendidos e tipos de clientes/beneficiários).	02, 07, 23-24	↑
2.8 Porte da organização, incluindo número de empregados, receita líquida, quantidade de produtos ou serviços oferecidos etc.	02, 25-37, 56	↑
2.9 Principais mudanças durante o período coberto pelo relatório referentes a porte, estrutura ou participação acionária,	11	↑
2.10 Prêmios recebidos no período coberto pelo relatório.	18-21	↑
3. PARÂMETROS PARA O RELATÓRIO		
3.1 Período coberto pelo relatório (como ano contábil/civil) para as informações apresentadas.	08-09	↑
3.2 Data do relatório anterior mais recente (se houver).	08-09	↑
3.3 Ciclo de emissão de relatórios (anual, bienal etc.)	08-09	↑
3.4 Dados para contato em caso de perguntas relativas ao relatório ou seu conteúdo.	08-09	↑
3.5 Processo para a definição do conteúdo do relatório.	08-09	↑
3.6 Limite do relatório (como países, divisões, subsidiárias, instalações arrendadas, joint ventures, fornecedores).	08-09	↑

3.7 Declaração sobre quaisquer limitações específicas quanto ao escopo ou ao limite do relatório.	08-09	↑
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.	08-09	↑
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.	08-09	↑
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).	08-09	↑
3.11 Mudanças significativas em comparação com anos anteriores no que se refere a escopo, limite ou métodos de medição aplicados no relatório.	08-09	↑
3.12 Tabela que identifica a localização das informações no relatório.	65-69	↑
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

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.	11	↑
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).	11	↑
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 dêem orientações ao mais alto órgão de governança.	12-13, 41	↑
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).	-	↓
4.6 Processos em vigor no mais alto órgão de governança para assegurar que conflitos de interesse sejam evitados.	-	↓
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.	12-13	↔
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.	04	↑
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.	12-13	↑
4.10 Processos para a autoavaliação do desempenho do mais alto órgão de governança, especialmente com respeito ao desempenho econômico, ambiental e social.	12-13	↔
4.11 Explicações de se e como a organização aplica o princípio da precaução.	-	↓
4.12 Cartas, princípios ou outras iniciativas desenvolvidas externamente de caráter econômico, ambiental e social que a organização subscreve ou endossa.	07,18-20	↑
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.	16-17, 59	↑
4.14 Relações de grupos de stakeholders engajados pela organização.	16-17	↑
4.15 Base para a identificação e seleção de stakeholders com os quais se engajar. Inclui o processo da organização para a definição de seus stakeholders e para a determinação dos grupos com os quais se engajar ou não.	16-17	↔
4.16 Abordagens para o engajamento dos stakeholders, incluindo a frequência do engajamento por tipo e por grupos de stakeholders.	16-17	↔
4.17 Principais temas e preocupações que foram levantados por meio do engajamento dos stakeholders e as medidas que a organização tem adotado para tratá-los.	13-17	↔

**INDICADORES DE DESEMPENHO
DESEMPENHO ECONÔMICO**

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.	25	↑
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.	44-45	↑
EC4 Ajuda financeira significativa recebida do governo.	25	↑
EC5 Variação da proporção do salário mais baixo comparado ao salário mínimo local em unidades operacionais importantes.	44-45	↑
EC6 Políticas, práticas e proporção de gastos com fornecedores locais em unidades operacionais importantes.	56-57	↑
EC7 Procedimentos para contratação local e proporção de membros de alta gerência recrutados na comunidade local em unidades operacionais importantes.	39-41	↔
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.	26-37	↑
EC9 Identificação e descrição de impactos econômicos indiretos significativos, incluindo a extensão dos impactos.	26-37	↔

DESEMPENHO AMBIENTAL

EN1 Materiais usados por peso ou volume.	61	↑
EN2 Percentual dos materiais usados provenientes de reciclagem.	61	↑
EN3 Consumo de energia direta discriminado por fonte de energia primária.	60-61	↑
EN4 Consumo de energia indireta discriminado por fonte primária.	60-61	↑
EN5 Energia economizada devido a melhorias em conservação e eficiência.	60-61	↑
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.	60-61	↑
EN7 Iniciativas para reduzir o consumo de energia indireta e as reduções obtidas.	-	↓
EN8 Total de retirada de água por fonte.	62	↑
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.	62-63	↑
EN17 Outras emissões indiretas relevantes de gases de efeito estufa, por peso.	62-63	↑
EN18 Iniciativas para reduzir as emissões de gases de efeito estufa e as reduções obtidas.	60-61	↔
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 da 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.	59	↔
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









LA1 Total de trabalhadores, por tipo de emprego, contrato de trabalho e região.	39-41	↑
LA2 Número total e taxa de rotatividade de empregados, por faixa etária, gênero e região.	39-41	↔
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.	44-45	↑
LA4 Percentual de empregados abrangidos por acordos de negociação coletiva.	44-45	↑
LA5 Prazo mínimo para notificação com antecedência referente a mudanças operacionais, incluindo se esse procedimento está especificado em acordos de negociação coletiva.	44-45	↑
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.	46-47	↑
LA7 Taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho, por região.	46-47	↔
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.	46-47	↑
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.	47-51	↑
LA11 Programas para gestão de competências e aprendizagem contínua que apoiam a continuidade da empregabilidade dos funcionários e para gerenciar o fim da carreira.	46-51	↑
LA12 Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira.	44-45	↑
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.	42-43	↑
LA14 Proporção de salário-base entre homens e mulheres, por categoria funcional.	42-43	↑

DESEMPENHO DIREITOS HUMANOS










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.	42-43	↑

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.	-	
HR6 Operações identificadas como de risco significativo de ocorrência de trabalho infantil e as medidas tomadas para contribuir para a abolição do trabalho infantil.	-	
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.	-	
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

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.	26-37	
SO2 Percentual e número total de unidades de negócios submetidos 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.	16-17, 23-24	
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 resultante da não-conformidade com leis e regulamentos	

DESEMPENHO RESPONSABILIDADE PELO PRODUTO

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.	52-55	
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.	52-55	
PR8 Número total de reclamações comprovadas relativas à violação de privacidade e perda de dados de clientes.	52-55	
PR9 Valor monetário de multas (significativas) por não-conformidade com leis e regulamentos relativos ao fornecimento e uso de produtos e serviços.	52-55	

sistemafiepr.org.br/relatório-de-sustentabilidade-2011

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2011

SISTEMA FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO PARANÁ - FIEP

Av. Cândido de Abreu, 200 - Centro Cívico
80530-902 - Curitiba/PR
F: 55 41 3350.7000

<http://www.fiepr.org.br/relatoriodesustentabilidade> | relatoriodesustentabilidade@fiepr.org.br