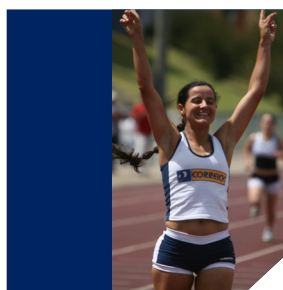
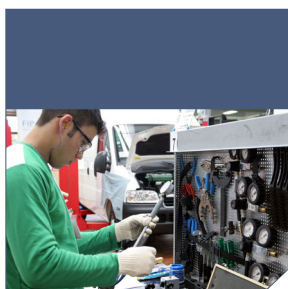




RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2010

SISTEMA FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO PARANÁ - FIEP



SISTEMA FIEP: Compromisso com o desenvolvimento sustentável do Paraná.

Conteúdo

Perfil do Relatório

Sobre este Relatório	02
----------------------	----

Mensagens da Administração

Mensagem do Presidente do Sistema Fiep	04
Mensagem do Superintendente Corporativo do Sistema Fiep	05

Sistema Fiep: Perfil e caminho rumo à Sustentabilidade

O Sistema Fiep no rumo certo	08
Linha do tempo	10
As Entidades do Sistema Fiep	12
FIEP	12
SESI/PR	14
SENAI/PR	16
IEL/PR	18

Valores, Governança e Sistemas de Gestão

Valores corporativos	28
Governança e Sistema de Gestão	30
Engajamento, compromissos voluntários e reconhecimentos	33

Relações Responsáveis

Relações Humanas	38
Relações Organizacionais	48
Relações Sociais e Meio Ambiente	52

Compromissos com a Sustentabilidade

As estratégias para gestão da sustentabilidade corporativa	63
--	----

Índice Remissivo GRI

Matriz de Indicadores	67
-----------------------	----

Anexos do Relatório

Anexo 1: Endereços das unidades do Sistema Fiep	80
Anexo 2: Relação de Sindicatos Empresariais Filiados à Fiep	85
Anexo 3: Diretoria do Sistema Fiep	88
Créditos	89

SOBRE ESTE RELATÓRIO

3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.8

Este é o primeiro Relatório de Sustentabilidade do Sistema Federação das Indústrias do Estado do Paraná (Sistema Fiep), elaborado de acordo com a terceira versão das diretrizes da *Global Reporting Initiative* - GRI1. A partir de agora, o relatório será anual, como parte do compromisso do Sistema Fiep em defesa de um estilo de vida e de negócios sustentável, e da sua responsabilidade em relação ao presente e ao futuro.

O Sistema Fiep acredita que o crescimento econômico depende diretamente, cada vez mais, do conceito de sustentabilidade. Por isso, o relatório pretende divulgar o desempenho econômico, social e ambiental da organização, e refletir sobre os impactos que isso tem em relação aos diferentes *stakeholders* (públicos de interesse) do Sistema Fiep.

As informações disponíveis nesta publicação referem-se ao ano de 2010 e são relativas às entidades FIEP, SESI/PR, SENAI/PR e IEL/PR, abrangendo todas as suas unidades no Paraná. Os temas prioritários e os indicadores apresentados foram definidos em fóruns de discussão em que participaram a Equipe Executiva do Sistema Fiep e os gestores de suas diferentes entidades.

Tanto a versão completa como a resumida – o Sumário Executivo – do relatório podem ser encontradas na página web do Sistema Fiep (<http://www.fiepr.org.br/relatoriodesustentabilidade>). Essa estratégia de comunicação pretende facilitar o acesso às informações dos diferentes públicos alcançados pelo Sistema – colaboradores, fornecedores, prestadores de serviço, Sindicatos filiados à FIEP, clientes, órgãos públicos, ONGs, imprensa e sociedade em geral.

Estrutura do relatório

Este Relatório está estruturado em quatro partes principais:

- Sistema Fiep: o perfil e caminho rumo à sustentabilidade
- Valores, governança e sistemas de gestão
- Relações responsáveis
- Os compromissos com a sustentabilidade

A figura apresentada ao lado detalha cada um destes conteúdos.

Aplicação da Metodologia GRI

O Relatório de Sustentabilidade 2010 do Sistema Fiep se enquadra no Nível C de aplicação das diretrizes da GRI/G3. Além do perfil das informações fornecidas e a forma de gestão da GRI, apresenta um conjunto de 38 indicadores econômicos, sociais e ambientais, sendo que o Sistema Fiep atende integralmente a 32 indicadores e parcialmente a 6 deles.

Informações sobre o documento

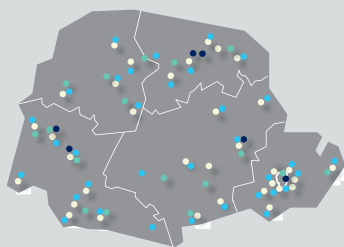
O Sistema Fiep reitera a crença na construção de uma sociedade mais próspera, inclusiva e justa. Quaisquer esclarecimentos podem ser obtidos com a Diretoria de Administração e Controle, pelo e-mail relatoriodesustentabilidade@fiepr.org.br.

Boa leitura!

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). Seu objetivo é o de aprimorar a divulgação de relatórios de sustentabilidade das organizações com qualidade e transparência equivalentes às dos relatórios financeiros, sendo a principal referência internacional para relatos de sustentabilidade.

SISTEMA FIEP: PERFIL E CAMINHO RUMO À SUSTENTABILIDADE

Apresenta uma visão geral da organização e seu contexto de atuação no Estado do Paraná. Mostra a evolução do Sistema Fiep, os principais acontecimentos através de uma linha do tempo e apresenta cada uma das entidades que o compõe: FIEP, SESI/PR, SENAI/PR e IEL/PR.



RELAÇÕES RESPONSÁVEIS

Relata as principais atividades desenvolvidas pelo Sistema Fiep no relacionamento com seus públicos estratégicos. Esta parte divide-se em Relações Humanas, Relações Organizacionais e Relações Sociais e Meio Ambiente.



VALORES, GOVERNANÇA E SISTEMAS DE GESTÃO

Apresenta os valores corporativos, a forma de governança e como é gerido o Sistema. Além disso, apresenta os compromissos assumidos, as formas de engajamento com *stakeholders* e os principais reconhecimentos recebidos.



COMPROMISSOS COM A SUSTENTABILIDADE

Apresenta os principais desafios enfrentados pelo Sistema Fiep, em termos de sustentabilidade corporativa, e como nos comprometemos em enfrentá-los.



Aqui tem
Sustentabilidade

MENSAGEM DO PRESIDENTE DO SISTEMA FIEP

1.1



Observar e garantir boas práticas constitui-se hoje mais do que um dever perante as gerações atuais e futuras que esperam viver em um mundo sustentável. As boas práticas empresariais, que necessariamente devem abrigar relações harmônicas entre as atividades humanas e o ambiente em que prosperam, passam a integrar a missão e os objetivos estratégicos de toda organização responsável e consciente de seu papel transformador na sociedade.

Buscar a excelência empresarial significa estabelecer objetivos que visam qualidade nas relações e a sustentabilidade econômica, social e ambiental em toda e qualquer ação e operação pertinentes aos negócios ou em âmbitos a eles direta ou indiretamente relacionados. A Federação das Indústrias do Estado do Paraná, como representante deste vital setor produtivo e dos serviços por ela liderados, não poderia deixar de prestar contas dos resultados obtidos na observação de práticas sustentáveis e seus desdobramentos. Ao seguir as diretrizes do GRI – *Global Reporting Initiative*, procurou-se estabelecer os parâmetros que irão permitir a comparabilidade das iniciativas e seus resultados.

Como todo começo, o presente relatório apresenta as ações atuais promovidas dentro do âmbito do Sistema Fiep e acentua para as melhorias e avanços necessários para que as boas práticas se estabeleçam e se multipliquem. É evidente que a participação e contribuição de cada colaborador são esperadas e que nenhuma ação terá sustentação sem o seu apoio. As atividades e iniciativas inseridas no presente relatório retratam o trabalho sendo realizado de modo perseverante e abrangente desde o início de nossa gestão em 2003 e tem como compromisso e ambição estabelecer as bases para a efetiva sustentabilidade do Sistema Fiep e da comunidade industrial por ele representado.

Muito foi realizado e há muito a realizar. Temos a consciência disto e esperamos ter inspirado aqueles que acreditam e que, de forma colaborativa e construtiva, não medem esforços para que o Sistema Fiep seja visto como referência na prática da cidadania responsável e justa. A sustentabilidade, conforme demonstra este relatório, é um requisito de conduta e gestão que não pode depender de interesses ou conflito de valores. É a humanidade que está em jogo e nossa comunidade industrial tem demonstrado seu compromisso e engajamento nesta empreitada.

Boas práticas, nos tempos em que vivemos, além do esforço e empenho de cada um, requerem o compromisso com o desenvolvimento sustentável da economia. Este desenvolvimento será obtido somente se a nossa escolha agora for propiciar educação ampla para nossos jovens, a constante busca pela inovação nas nossas relações assim como a aplicação da tecnologia nas soluções sociais e ambientais. É com esta disposição que teremos traçado o caminho para garantir uma condição mais digna e próspera a esta e às futuras gerações.

Rodrigo da Rocha Loures,
Presidente da Federação das Indústrias do
Estado do Paraná

MENSAGEM DO SUPERINTENDENTE CORPORATIVO DO SISTEMA FIEP

1.1



A sustentabilidade está no centro da nossa estratégia. Desde o início da primeira gestão do presidente Rodrigo Rocha Loures vem se constituindo em um eixo que condiciona nosso modo de agir em varias perspectivas – organização e ambiente interno, formas de planejamento, estilo de gestão, relacionamento com os principais *stakeholders*, responsabilidade social e ambiental, responsabilidade financeira e comunicação institucional.

Expandimos o conceito do tripé – sociedade, meio ambiente e economia ou finanças. Para nossa organização, sustentabilidade se constitui em imperativo. Nosso mapa estratégico, em sua perspectiva de Visão de Futuro, enuncia o Desenvolvimento Industrial Sustentável do Paraná estimulando e norteando as ações e estratégias de relacionamento com a indústria, de educação transformadora, inovação, eficiência de gestão, fomento e desenvolvimento, defesa dos interesses da indústria e consciência política.

Este relatório se propõe a fazer um balanço de tudo quanto temos feito em direção deste imperativo, avaliando o alinhamento de nossas crenças com nossa gestão corporativa e o nosso compromisso com a promoção do desenvolvimento sustentável do Estado.

É com satisfação que compartilhamos este olhar para a sustentabilidade. Os indicadores nos animam, obtivemos vários resultados positivos. Mas, é bom salientar, há muito que fazer por um crescimento saudável de nossa sociedade. É um esforço conjunto que devemos começar dentro de casa. Mais que um compromisso assumido, queremos dar o exemplo com nossas ações.

Ovaldir Nardin,
Superintendente Corporativo do
Sistema Fiep

SISTEMA FIEP: RUMO À SUSTENTABILIDADE



O SISTEMA FIEP NO RUMO CERTO

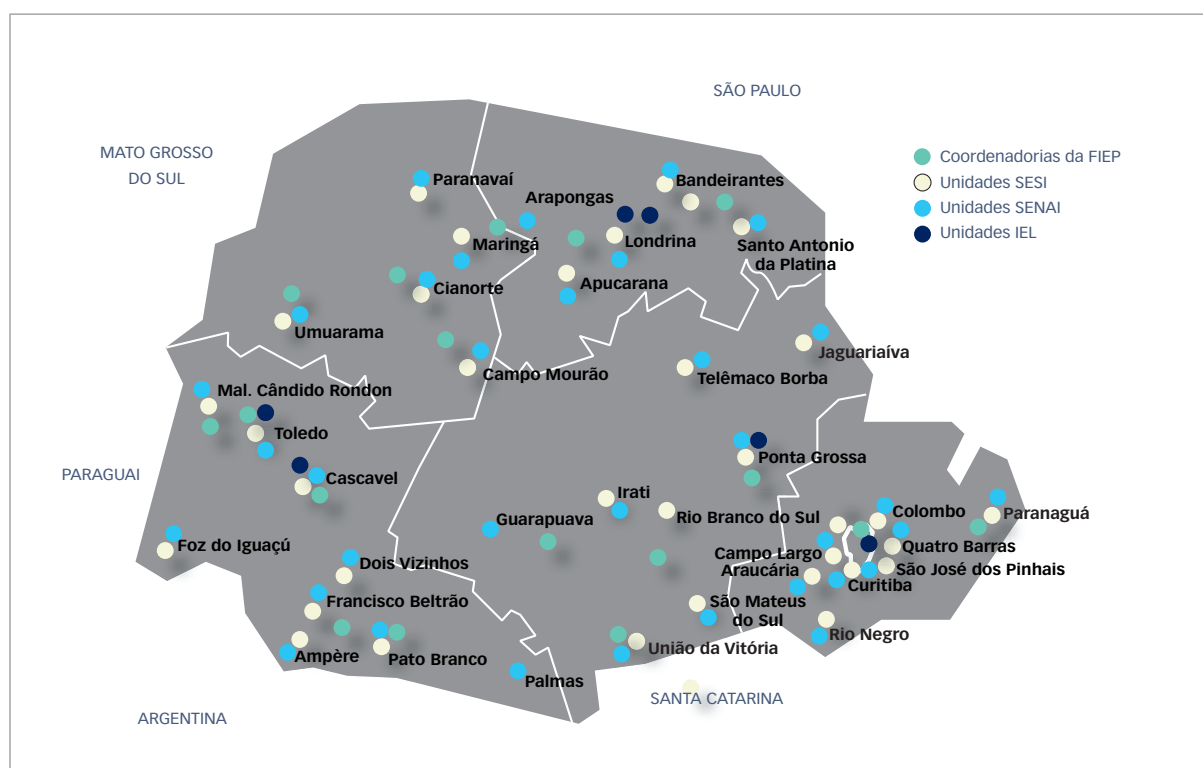
2.4, 2.7

O Sistema Fiep está no Paraná há mais de seis décadas, período em que o Estado deu incomparável salto qualitativo rumo ao desenvolvimento. Nos anos 1950, o setor industrial respondia por apenas 10% do PIB do Estado, concentrando-se em fábricas de beneficiamento primário, ligadas principalmente à agricultura e à extração florestal. As décadas seguintes marcaram o processo de diversificação da economia e consolidação da produção industrial que hoje responde por 29,1%² do PIB, com predominância dos segmentos de alimentos e bebidas, fabricação de produtos derivados do petróleo e de veículos automotores, reboques e carrocerias.

Em 199.880 mil quilômetros quadrados, área equivalente a 2,3% do território brasileiro, vivem 10,7 milhões de habitantes³ responsáveis pela geração de 6,09% do PIB nacional. Trata-se da quinta economia do país, a segunda da Região Sul.

Quatro entidades formam o Sistema Fiep – FIEP, SESI/PR, SENAI/PR e IEL/PR. A elas se somam duas instituições estratégicas – a Universidade da Indústria (UNINDUS) e o Centro Internacional de Inovação (C2i), que operam em sinergia para melhorar o desempenho da indústria e proporcionar mais qualidade de vida aos trabalhadores, suas famílias e à sociedade.

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. No total, são 44 unidades do SESI, 40 do SENAI, 6 do IEL e 21 Coordenadorias Regionais da FIEP. De forma geral, as cidades-pólo do Estado concentram unidades responsáveis por prestar serviços aos demais municípios da região.



² Sistemas de Contas Nacional - SCN, 2003-2007, dados consolidados

³ IBGE (2007)

Na Região Metropolitana de Curitiba (RMC), além das unidades operacionais, encontram-se a Sede Administrativa e o Centro de Inovação, Educação, Tecnologia e Empreendedorismo do Paraná (CIETEP). Neste último estão instaladas a UNINDUS e o C2i.

O Sistema Fiep sempre acompanhou o ritmo acelerado das grandes transformações sociais, políticas, econômicas e tecnológicas que ocorreram no Brasil do último meio século. Em cada um desses momentos, em que se reviu a forma de atuação, o tema da sustentabilidade esteve presente, reconhecido como um avanço necessário à gestão das organizações e ao desenvolvimento da sociedade.

De fato, o Sistema Federação das Indústrias tem na sustentabilidade um de seus eixos estratégicos, impossível de ser isolado da defesa dos interesses da comunidade industrial, da excelência no desenvolvimento das pessoas e sua autossustentabilidade.

As entidades do Sistema Fiep acreditam que, ao buscar o protagonismo na construção do desenvolvimento sustentável,

mobilizando empresas e desenvolvendo ferramentas que as apoiem nesse tema, estarão construindo ambientes propícios ao florescimento de uma nova indústria, que avança no caminho certo, com respeito ao presente e foco no futuro, na sustentabilidade das futuras gerações e do planeta.

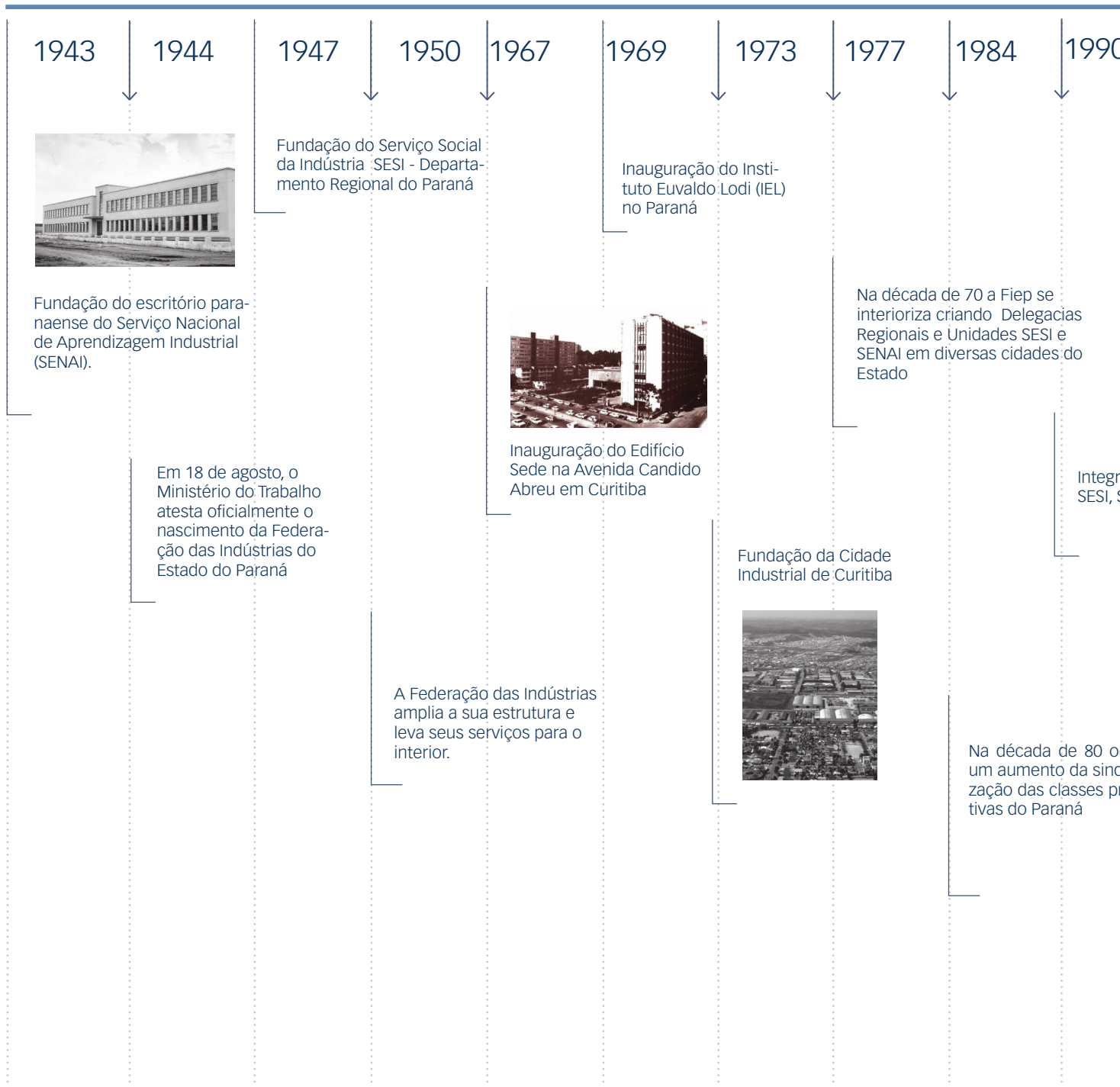
O Sistema Fiep entende sustentabilidade como um processo contínuo, sempre passível de evolução, e também como filosofia de gestão.

São várias as ações desenvolvidas nos últimos anos que demonstram concretamente o compromisso com a Sustentabilidade Empresarial. A base que o guia e orienta está na sua visão.

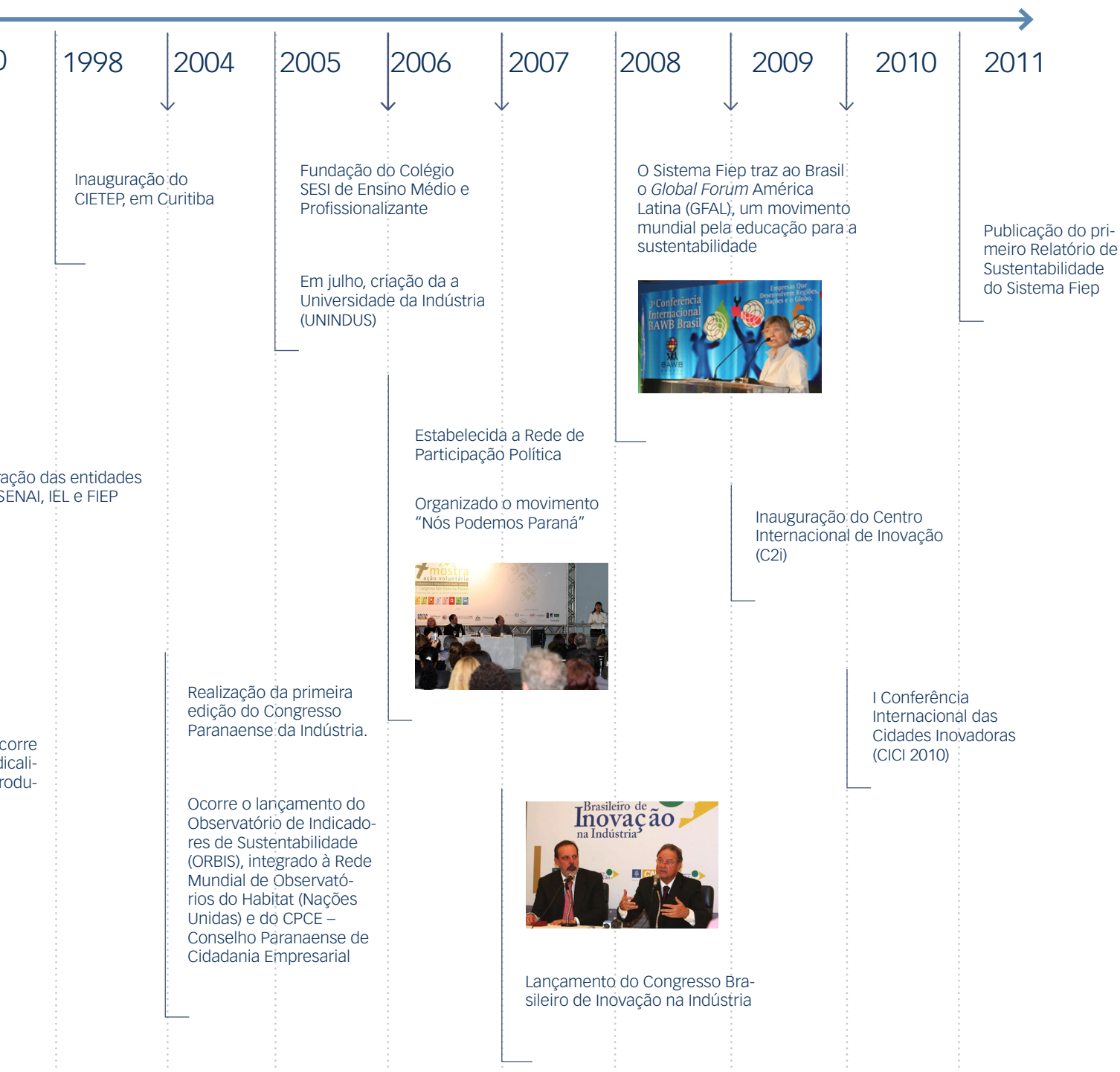
A partir deste horizonte, o Sistema implanta ações voltadas para a valorização e o desenvolvimento dos colaboradores; o desenvolvimento e a construção de parcerias e redes de atuação integrada; programas de apoio à indústria paranaense para torná-la mais competitiva e sustentável; apoio às práticas de gestão socialmente responsável e o respeito e preservação do meio ambiente.



LINHA DO TEMPO



A história do Sistema Federação das Indústrias do Estado do Paraná (Sistema Fiep) foi marcada pela atuação de pessoas que buscam fazer a diferença, de empreendedores que dedicaram e dedicam suas competências para fazer desta instituição uma das maiores organizações empresariais do Brasil. O Sistema Fiep é o resultado do pioneirismo de industriais e do trabalho de milhares de colaboradores.



AS ENTIDADES DO SISTEMA FIEP

2.1, 2.2, 2.3, 2.6, 2.7, 2.8, 4.8, SO5

FIEP - Federação das Indústrias do Estado do Paraná

NOME: FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO PARANÁ – FIEP

PROPÓSITO: Missão: Promover a excelência da indústria paranaense para melhorar a qualidade de vida das pessoas.

Visão: Ser reconhecida como entidade empresarial ativa e agente de transformação a favor do desenvolvimento sustentável do Paraná.

PRINCIPAIS PRODUTOS: Pesquisas e análises econômica, ferramentas para o desenvolvimento dos Sindicatos empresariais e de incentivo à cultura exportadora, assim como a facilitação de linhas de crédito e inovação.

ESTRUTURA REGIONAL: 21 coordenadorias

TIPO E NATUREZA JURÍDICA: Entidade patronal sem fins lucrativos

COLABORADORES: 75

RECEITA (2010): R\$ 16.695.077

A Federação das Indústrias do Estado do Paraná (Fiep) é a entidade líder do Sistema Fiep e a maior entidade empresarial paranaense. Na proteção e representação das diversas categorias econômicas da indústria do Paraná, em apoio a causas legítimas em favor do desenvolvimento do Estado, a FIEP busca sempre o foco da lisura, da transparência e de um profundo sentido ético.

Mantida e administrada pela indústria do Paraná, a FIEP soma a filiação de 99 Sindicatos empresariais, com os quais forma um conjunto de entidades de classe que congrega toda a atividade industrial do Estado, por meio de suas 40 mil indústrias responsáveis pela geração de mais de 750 mil postos de trabalho.

A entidade trabalha em conjunto com SESI, SENAI e IEL, de modo a apoiar com serviços o parque industrial do Paraná, nas mais diferentes áreas, como comércio exterior, jurídica, relações sindicais, economia e assuntos legislativos, entre outras.

A FIEP discute estratégias de desenvolvimento da indústria nos Conselhos Temáticos e Setoriais, 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.

Da vasta lista de atuação constam a produção de pesquisas e análises sobre a conjuntura econômica; proposta de estratégias relacionadas aos diversos setores industriais, ferramentas para o desenvolvimento dos Sindicatos empresariais, suporte às negociações coletivas, incentivo a parcerias internacionais e apoio no acesso a linhas de crédito e a inovações.

Toda a atuação se norteia pela indução para a inovação e para a sustentabilidade. Em busca da agilidade, trabalha de maneira descentralizada, com 21 coordenadorias em cidades/regiões-pólo do Paraná.

SINDICATOS >

Com 99 Sindicatos filiados, a FIEP acredita que o associativismo empresarial constitui o mais forte e justo instrumento de defesa dos legítimos interesses das indústrias e do empresário industrial. O associativismo torna a todos mais fortes: as indústrias reunidas nos Sindicatos e estes na federação, a quem conferem voz e força para lutar por seus legítimos direitos. Valorizar e desenvolver os Sindicatos é uma meta sempre presente no trabalho da FIEP.

CONSELHOS TEMÁTICOS

Comércio Exterior
Desenvolvimento das Cidades
Meio Ambiente e Recursos Naturais
Micro, Pequena e Média Indústria
Relações do Trabalho
Responsabilidade Social
Infraestrutura
Assuntos Legislativos
Assuntos Tributários
Política Industrial, Inovação e Design

CONSELHOS SETORIAIS

Agroindústria e Alimentos
Base Florestal
Construção Civil
Metal Mecânico, Eletro Eletrônica e Reparação de Veículos
Mineral
Moveleira
Sucroalcooleira
Vestuário
Orgânica



SESI/PR - Serviço Social da Indústria do Paraná

NOME: SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA DO PARANÁ –SESI/PR

PROPÓSITO: Missão: Promover a qualidade de vida do trabalhador e de seus dependentes, com foco na educação, saúde e lazer e estimular a gestão socialmente responsável da empresa industrial.

Visão: Ser o líder estadual na promoção da melhoria da qualidade de vida do trabalhador e de seus dependentes e da gestão socialmente responsável da empresa industrial.

PRINCIPAIS PRODUTOS: Soluções sociais para a indústria nas áreas de educação, saúde, segurança, cultura, esporte e lazer e responsabilidade social.

ESTRUTURA REGIONAL: 35 Unidades e 41 Colégios SESI

TIPO E NATUREZA JURÍDICA: Instituição de direito privado

COLABORADORES: 1.461

RECEITA (2010): R\$ 213.817.284

O SESI está permanentemente renovando seus compromissos com os trabalhadores da indústria e seus dependentes, com foco na gestão socialmente responsável da empresa industrial e o fim último de contribuir para a melhoria da qualidade de vida de toda a sociedade, já que, em última instância, todo o universo social é alcançado por programas como a Educação para Nova Indústria, Indústria Saudável e Responsabilidade Social Empresarial.

Indutor e formulador de políticas sociais para o setor industrial, o SESI está em sintonia com os desafios de nosso tempo. Apresentamos nossos resultados como uma forma de dialogar e aprender com os colaboradores, clientes e parceiros, com

transparência e orientação para novos processos e modelos de atuação que resultem em benefícios econômicos, ambientais e sociais para todos.

Trazer estes resultados e apresentá-los como passos já concretizados é um alicerce para os próximos passos de quem tem o desejo afirmativo de liderar a discussão sobre o desenvolvimento social sustentável.

JOSÉ ANTONIO FARES,
DIRETOR-SUPERINTENDENTE DO SESI/PR

O Serviço Social da Indústria (SESI) nasceu do empenho de empresários que queriam contribuir para a tranquilidade social do país e gerar um clima de solidariedade entre empregados e patrões. Com poderes conferidos pelo Decreto Lei Nº 9.403, de 25 de junho de 1946, a Confederação Nacional da Indústria (CNI) criou, então, uma das primeiras entidades voltadas à prestação de serviços assistenciais.

Poucos dias depois, em 1º de julho, foi implantado o Departamento Regional do Paraná (SESI/PR), que desde então trabalha pelo fortalecimento da indústria do Estado, oferecendo soluções integradas em responsabilidade social, nas áreas de educação e formação cidadã, saúde e segurança no trabalho, promoção e facilitação do lazer e gestão social. A partir de ações inovadoras, sempre com foco no mercado, o SESI Paraná trabalha na direção de facilitar a vida das indústrias que precisam acompanhar o ritmo acelerado das mudanças impostas pelo mundo corporativo contemporâneo. Para manter essa vantagem competitiva, aprimora de forma constante seus processos de gestão.

Para acompanhamento do planejamento estratégico, da sua missão e visão, o SESI/PR utiliza a metodologia do *Balanced Scorecard* (BSC) desde 2007. Em 2008, aderiu ao projeto de alinhamento do seu painel estratégico ao do Sistema SESI, em nível nacional.

Assim, tudo fica muito claro para todos. O mapa estratégico traduz os objetivos e indicadores, demonstrando o foco de atuação da instituição e estipulando metas para as áreas estratégicas, embasado pelo projeto de implantação do Modelo de Excelência em Gestão da Fundação Nacional da Qualidade.

Em alinhamento com o SESI Nacional, o Departamento Regional do Paraná define como alicerces, os programas Educação para a Nova Indústria, Indústria Saudável e Responsabilidade Social Corporativa. Além disso, o SESI/PR também atua em programas nas áreas de cultura, esporte e lazer, sempre com viés educativo, para permitir que os participantes adquiram competências importantes tanto para a vida pessoal como profissional.

EDUCAÇÃO PARA A NOVA INDÚSTRIA >

O Programa visa à promoção da educação básica e continuada de qualidade para o trabalhador da indústria e seus dependentes, com foco no domínio de competências para a inserção produtiva e o exercício da cidadania. Este programa tem como diretrizes três linhas de ação prioritárias: (a) Educação de jovens e adultos; (b) Educação básica alinhada com a educação profissional oferecida pelo SENAI-PR, e (c) Educação formal focando o filho do industrial. Merece destaque o Colégio SESI, cuja metodologia de ensino foi desenvolvida para permitir a formação de futuros líderes, com ênfase em competências comportamentais, empreendedorismo, inovação e responsabilidade cidadã.

INDÚSTRIA SAUDÁVEL >

Apoia as indústrias nas ações para melhorar a qualidade de vida do trabalhador, com programas de promoção da saúde e segurança, favorecendo a prevenção de doenças e acidentes de trabalho, além de ações que conscientizam e estimulam o trabalhador a adotar atitude preventiva e estilo de vida saudável. Favorece e propicia o acesso do trabalhador da indústria a programas estruturados de esporte e a ações culturais.



RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL >

Consultoria e programas de orientação às empresas nas ações e projetos de responsabilidade social empresarial, que valorizam o relacionamento ético entre empresa, trabalhadores e comunidade, contribuindo para o desenvolvimento sustentável e inclusivo da indústria. Ao longo do tempo, ficou claro para a indústria brasileira que a sustentabilidade dos negócios depende do equilíbrio entre as dimensões econômica, social e ambiental. E é com esse entendimento que a entidade decidiu ampliar sua esfera de atuação. Em parceria com a indústria, o SESI/PR realiza iniciativas de responsabilidade social que promovem a cidadania e contribuem para o bem-estar das comunidades e da população em geral, assumindo, com isso, seu papel de articulador da sociedade em prol da educação para a sustentabilidade. Ao identificar e priorizar ações em razão da sua elevada capacidade indutora de práticas sustentáveis, o SESI/PR vem estimulando novas empresas a criarem programas de responsabilidade social, além de participar de ações que contribuem para o desenvolvimento de políticas públicas de aceleração da inclusão social.

SENAI/PR - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial do Paraná

NOME:	SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL (SENAI/PR)
PROPÓSITO:	Missão: Promover a educação profissional e tecnológica, a inovação e a transferência de tecnologias industriais, contribuindo para elevar a competitividade da Indústria Brasileira. Visão: Consolidar-se como o líder nacional em educação profissional e tecnológica e ser reconhecido como indutor da inovação e da transferência de tecnologias para a Indústria Brasileira, atuando com padrão internacional de excelência.
PRINCIPAIS PRODUTOS:	Fortalecimento da aprendizagem industrial, a oferta de educação profissional com ênfase na educação técnica, tecnológica e certificação profissional, a promoção da inovação e a prestação de serviços técnicos e tecnológicos.
ESTRUTURA REGIONAL:	40 Unidades, sendo 33 Unidades Fixas e 7 Extensões
TIPO E NATUREZA JURÍDICA:	Instituição de direito privado
COLABORADORES:	814
RECEITA (2010):	R\$ 145.954.860

O princípio do equilíbrio traz para as organizações várias consequências positivas. Cada vez que praticamos este princípio conseguimos fortalecer o lado bom do ser humano e, como resultado efetivo, a multiplicação desta virtude a outros, e assim sucessivamente.

Trata-se, portanto, de uma espécie de efeito sistêmico, de valor exponencial inequívoco e absolutamente saudável. Do ponto de vista do trabalho realizado pelo SENAI, temos convicção que esta prática se consolida a cada momento. Desde a atitude da chegada de jovens que buscam sua profissionalização com a "sede do realizar", até a materialização do aperfeiçoamento e a atualização dos conhecimentos daquele adulto, com larga experiência de trabalho e de vida, aduzido a ação de apoio com serviços tecnológicos as indústrias.

O respeito ao que fazemos - e como fazemos - é sentido e percebido nas empresas de nosso estado. Elas recepcionam os profissionais por nós formados e, com eles, fazem a diferença de produtividade e competitividade. Estes, com suas atitudes, mostram em grande amplitude a importância do trabalho produtivo e do respeito à ordem e organização de sua comunidade.

O crescimento e o desenvolvimento em bases que respeitam estas questões dão ao nosso ambiente - profissional, familiar e da comunidade - a razão e os motivos para que o planeta naturalmente se restabeleça e se renove na sua plenitude e nos permita o abençoado direito à vida.

JOÃO BARRETO LOPES
DIRETOR REGIONAL DO SENAI/PR

Educação para o trabalho e a cidadania é a mola propulsora do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), criado pelo Decreto Lei no 4.048, de 22 de janeiro de 1942, como um braço da CNI. No Paraná, aonde chegou um ano depois, a entidade atua na promoção da educação profissional e oferece serviços técnicos e tecnológicos à indústria.

O grande desafio da entidade é contribuir para a competitividade da indústria atuando na promoção do desenvolvimento técnico e tecnológico do trabalhador industrial, para melhorar sua empregabilidade e adequar a oferta às necessidades das empresas, e, assim, impulsionar o desenvolvimento econômico e social do Estado. Sempre levando em conta o estímulo à criatividade, empreendedorismo e inovação para a indústria.

São muitos os enfoques, mas o cuidado é sempre o mesmo. Mantendo o passo com o avanço tecnológico, o SENAI/PR atua na educação profissional, com a formação de jovens aprendizes e qualificação de trabalhadores adultos; oferece a empresas serviços especializados, como assistência técnica, tecnológica e de gestão de pessoas; e atua na geração e difusão de novas tecnologias.

Quarenta unidades de negócio fixas e móveis atendem empresas de todos os portes, com foco especial nas cadeias produtivas e em empresas contribuintes. A oferta de serviços leva em conta as tendências tecnológicas, organizacionais, ocupacionais e educacionais dos principais setores industriais da economia, identificadas a partir da aplicação do Modelo SENAI de Prospeção e de pesquisas de demanda junto aos clientes.

O Mapa Estratégico do Sistema Fiep é o principal guia nas decisões da Equipe Executiva com foco em sua visão de futuro. O SENAI/PR adotou o Mapa Estratégico (BSC – *Balanced Scorecard*) como uma de suas ferramentas de gestão desde 2002, ressaltando que, no correr do ano de 2009, quatro Reuniões de Gestão Estratégica (RGE) foram realizadas, abrangendo a análise do ano anterior, primeiro, segundo e terceiro trimestres.

O SENAI/PR também tem como balizador o Mapa Estratégico do Sistema SENAI, revisado e alinhado aos direcionadores técnicos e de gestão, elaborados pelo Departamento Nacional do SENAI.



IEL/PR - Instituto Euvaldo Lodi do Paraná

NOME: INSTITUTO EUVALDO LODI – IEL/PR

PROPÓSITO: Missão: Contribuir para a competitividade da indústria paranaense, promovendo a gestão, desenvolvimento de talentos, aperfeiçoamento empresarial, inovação e interação entre as empresas e os centros de conhecimento (universidades).

Visão: Ser referência no Paraná no desenvolvimento da gestão, talentos, aperfeiçoamento empresarial, gestão da inovação e interação entre as empresas e os centros de conhecimento

PRINCIPAIS PRODUTOS: Gestão de Talentos e Gestão Empresarial

ESTRUTURA REGIONAL: 06 unidades

TIPO E NATUREZA JURÍDICA : Associação sem fins lucrativos

COLABORADORES: 22

RECEITA (2010): R\$ 3.106.819

O Instituto Euvaldo Lodi (IEL/PR) é responsável pelo desenvolvimento de serviços e produtos que favorecem a gestão da indústria. Associação sem fins lucrativos, em 2009 completou 40 anos promovendo a interação entre o setor produtivo e a universidade, principalmente como agente de intermediação de estágio. Nos últimos anos, empreendeu esforços para diversificar os seus produtos oferecendo soluções voltadas à gestão de talentos e à gestão empresarial.

Por meio de parcerias estratégicas, o IEL, avalia o potencial existente e de desenvolvimento de profissionais e de equipes nas organizações de modo a prover às empresas informações para potencializar, desenvolver e reter o capital humano.

Em gestão empresarial presta consultorias e treinamentos. Nesse sentido oferece à indústria o Programa IEL de Qualificação de Fornecedores (PQF) com o objetivo de qualificar, junto com empresas-âncoras, fornecedores e distribuidores para melhorar a eficiência, produtividade e seu processo de gestão. Para micro e pequenas empresas têm modelos customizados na área de liderança, gestão e negócios inovadores.

O IEL/PR também estimula o exercício da responsabilidade social e ambiental na indústria. Em conjunto com o SESI e o SENAI, o instituto contribuiu para a elaboração do Relatório de Sustentabilidade, com o intuito de colocar em prática seus princípios e valores.

GERALDO MORCELI BOLZANO JÚNIOR
GERÊNCIA EXECUTIVA DO IEL/PR

⁴ Por gestão empresarial entendem-se as operações e práticas gerenciais de planejamento, organização, recrutamento, liderança e controle. Envolve a gestão de processos e recursos humanos, financeiros e tecnológicos e o modo como se administra os resultados das atividades da empresa.

O Instituto Euvaldo Lodi – Paraná (IEL/PR) é uma associação sem fins lucrativos, criada em 21 de agosto de 1969 pela FIEP, pelo SESI/PR e pelo SENAI/PR.

Criado para promover a interação entre o setor produtivo e a universidade, oferece soluções voltadas à melhoria da competitividade da indústria paranaense e ao aperfeiçoamento da gestão empresarial⁴.

Orientado pelos princípios, valores e imperativos estratégicos do Sistema Fiep, e alinhado com as diretrizes do Sistema IEL, o IEL/PR tem o foco em soluções de gestão para as indústrias por meio das seguintes abordagens:

- **Gestão de Talentos** – Desenvolve e insere na indústria estagiários e profissionais com habilidades e conhecimentos, tais como comunicação, trabalho em equipe, planejamento, espírito empreendedor e noções de inovação.
- **Gestão Empresarial** – Presta consultorias e treinamentos à indústria, de maneira individual e coletiva, para o aperfeiçoamento de processos de gestão.

Possui dois projetos estratégicos: o Programa *Trainee*, na abordagem de Gestão de Talentos, e o PQF - Programa de Qualificação de Fornecedores, na abordagem de Gestão Empresarial. O Programa *Trainee* objetiva a identificação, seleção e desenvolvimento de jovens recém-formados com habilidades e perfil orientado para assumirem posição de gestão no futuro e que possam agregar valor às estratégias da empresa. Já o PQF busca qualificar micro, pequenas e médias empresas fornecedoras em melhoria de eficiência, produtividade e processos de gestão. Este programa está em fase de planejamento e implantação.

Para desenvolver seus negócios, o IEL/PR se apoia em uma rede de parceiros nacionais e internacionais e conta com uma estrutura de gestão matricial voltada para a geração de resultados e foco no cliente. Tem unidades em Curitiba, Ponta Grossa, Londrina, Cascavel, Maringá e Toledo.



Observatórios da Indústria

Olhar para frente e planejar o futuro é fundamental para qualquer setor da economia que pretenda manter a competitividade. Por isso, o Sistema Fiep considera da maior importância o desenvolvimento de estudos de futuro para a indústria paranaense. Para tanto, criou uma rede de três observatórios, voltados para a área de atuação das entidades que compõem o Sistema (SESI, SENAI, IEL). A proposta é atender as vertentes sociais, tecnológicas e de desenvolvimento industrial de longo prazo. Entre as ações desenvolvidas em 2010, destacam-se:

- **Rotas Estratégicas para o Futuro da Indústria Paranaense** - aponta caminhos de construção do futuro desejado para cada um dos setores ou áreas identificados como promissores para a indústria do Paraná tendo como horizonte o ano de 2015. Foram realizados 24 painéis de especialistas, mobilizando mais de 300 pessoas. Elas contribuíram para o desenho de 12 Roadmaps da indústria do Paraná, que por sua vez resultaram em 12 publicações referentes a diferentes setores. Dois setores – Metal Mecânica e Biotecnologia – desenvolveram rotas estratégicas, com o objetivo de disseminá-las para o setor e monitorar as ações propostas.

- **Rede de Articulação de Competências para o Desenvolvimento Industrial / Prospectiva Estratégica para o Setor Automotivo da Região Metropolitana de Curitiba (RMC) 2020** – contribuição para a consolidação do Setor Automotivo da RMC e para a geração de novas oportunidades em âmbito mundial, com a análise e difusão das evoluções do setor, valorização das competências adquiridas, indução a interação entre atores do setor e recomendação de ações e políticas públicas.

- **Perfis Profissionais do Futuro** - Identificar os perfis profissionais que serão demandados pelas empresas e sociedade no futuro. Já foram identificados proto-perfis profissionais do futuro para 7 setores/áreas e foram desenvolvidos 11 estudos de tendências para os respectivos setores.

OBSERVATÓRIO DE PROSPECÇÃO E DIFUSÃO DE INICIATIVAS SOCIAIS - SESI

O Observatório SESI atua no sentido de “sinalizar futuros sustentáveis para a indústria do Paraná”. Para tanto, desenvolve uma série de ações de pesquisa, prospecção, implementação e difusão de tecnologias sociais.

OBSERVATÓRIO DE PROSPECÇÃO E DIFUSÃO DE TECNOLOGIA - SENAI

O Observatório SENAI acompanha a evolução da temática “prospecção e difusão de tecnologias”, gerando informação inteligente para facilitar a tomada de decisão de administradores empresariais, governamentais e do Sistema Fiep.

OBSERVATÓRIO DE DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL - IEL

O Observatório IEL promove a inovação na indústria paranaense, com atuação no desenvolvimento e monitoramento de cenários e inteligência prospectiva setorial.



Instituições Estratégicas

O Sistema Fiep conta com duas instituições estratégicas: a Universidade da Indústria (UNINDUS) e o Centro Internacional de Inovação (C2i).

CENTRO INTERNACIONAL DE INOVAÇÃO – C2i



Compartilhar conhecimento é a razão de ser do Centro Internacional de Inovação (C2i). Para contribuir com o crescimento sustentável e aumentar a produtividade das empresas, a instituição oferece produtos e serviços do Sistema Fiep a parceiros externos voltados à inovação empresarial.

A começar pela sigla “C” de Centro, “2” de duas vezes o “I” de internacional e inovação - o centro é uma concessionária de inovação e também oferece educação voltada para a gestão das empresas que inovam ou querem inovar por meio da UNINDUS.

O C2i oferece produtos e serviços para empresas industriais paranaenses, de todos os portes e setores econômicos, preocupadas em aumentar a produtividade, competitividade e sustentabilidade desenvolvendo processos de inovação.

Prioritariamente, os programas do C2i são voltados para:

- Inteligência Consultiva
- Educação e Formação
- Sensibilização e Mobilização
- Conhecimento e Inovação

UNINDUS – UNIVERSIDADE DA INDÚSTRIA



A formação de competências específicas para o setor produtivo sempre foi uma das prioridades apontadas pelos empresários. Como resposta, o Sistema Fiep criou a UNINDUS - Universidade da Indústria em junho de 2005.

Com reflexões e práticas em busca do desenvolvimento das competências centrais da indústria paranaense e do Sistema Fiep, a Universidade da Indústria oferece produtos de vanguarda para lideranças empresariais, servindo de plataforma para a formação de executivos e líderes capazes de atuar com mais competitividade e de forma sustentável.

O compromisso da UNINDUS é mais do que a simples transmissão de conhecimento. Suas ações pressupõem um desafio constante aos modelos tradicionais de aprendizagem, oferecendo canais, estrutura e instrumentos de gestão baseados na educação empreendedora e na liderança consciente como agentes de mudança e do desenvolvimento sustentável.

Apoiada em uma extensa rede de parceiros nacionais e internacionais, a UNINDUS trabalha grandes temas centrais – Liderança, Gestão, Empreendedorismo, Sustentabilidade, Inovação e Tecnologia, com foco nas necessidades específicas das empresas e cadeias produtivas do Estado.



DESTAQUES OPERACIONAIS E FINANCEIROS 2010

2.8, EC1

Composição dos Dados Financeiros⁵

	FIEP	SESI
RECEITAS	16.695.077,44	216.668.832,44
INSUMOS ADQUIRIDOS DE TERCEIROS	894.171,51	67.696.998,59
VALOR ADICIONADO BRUTO (1-2)	15.800.905,93	148.971.833,85
RETENÇÕES	494.053,64	26.112.440,95
VALOR ADICIONADO LÍQUIDO (3-4)	15.306.852,29	122.859.392,90
VALOR ADICIONADO RECEBIDO EM TRANSFERÊNCIA	611.947,88	238.206,61
VALOR ADICIONADO TOTAL A DISTRIBUIR (5+6)	15.918.800,17	123.097.599,51
DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO TOTAL	12.274.756,83	123.097.599,51
COLABORADORES	4.171.102,31	83.400.628,10
GOVERNO	0,00	16.596.586,15
REMUNERAÇÃO DE CAPITAIS DE TERCEIROS	6.727.448,34	779.850,21
CONVÊNIOS	189.634,94	4.551.147,63
CONTRIBUIÇÕES	316.122,88	9.236.632,81
SUPERÁVIT DO EXERCÍCIO	870.448,36	8.532.754,61

⁵ O Item "Receitas" inclui aquelas 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 Confederação Nacional da Indústria, ao Conselho Nacional do Sesi, ao Conselho Nacional do Senai e ao Instituto Euvaldo Lodi.

C. Convênios: transferências realizadas a instituições conveniadas para a realização de ações ou atividades de interesse comum.

D. Governo: impostos pagos, taxas, contribuições previdenciárias e despesas com arrecadação indireta.

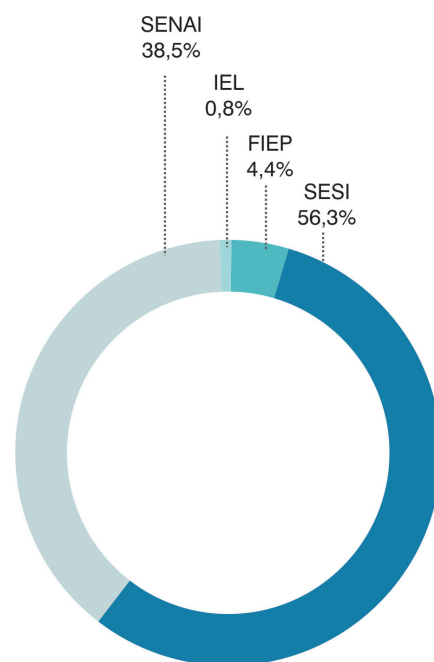
E. Remuneração de capital de terceiros: valores pagos por aluguéis de imóveis, multas e juros.

F. Superávit do exercício: registra o resultado das entidades apurados no período, sendo destinado integralmente à realização dos objetivos sociais das mesmas.



SENAI	IEL
147.921.131,01	3.103.689,16
57.151.167,29	972.927,00
90.769.963,72	2.130.762,16
6.454.836,82	115.303,20
84.315.126,90	2.015.458,96
1.157.624,70	10.046,92
85.472.751,60	2.025.505,88
85.472.751,60	2.025.505,88
53.386.778,50	1.172.390,04
11.066.836,99	237.917,75
665.399,54	56.810,09
762.135,04	0,00
1.835.084,66	0,00
17.756.516,87	558.388,00

Em 2010, a **Receita** Total do Sistema FIEP foi de **R\$ 379.570.910** distribuídas da seguinte maneira:



AS RECEITAS TOTAIS do Sistema Fiep **CRESCERAM 38% ENTRE 2009 E 2010**, atingindo R\$ 379,47 milhões neste ano

O **SESI** executou **1.175.380** atendimentos no programa Indústria Saudável, alcançando **11.589** empresas industriais

O **SENAI** realizou **45.649 SERVIÇOS**, atendendo a **3.616 EMPRESAS** por meio da mobilização de **131.937 HORAS** de técnicos e docentes da instituição

O **IEL/PR** inseriu **11.000 ESTAGIÁRIOS NO MERCADO DE TRABALHO**

O **COLÉGIO SESI ENSINO MÉDIO** formou uma rede **COM 41 UNIDADES** em funcionamento, com cerca de 6.000 **ALUNOS MATRICULADOS** distribuídos por 37 municípios paranaenses

Foram investidos **R\$ 6.166.084,00** na ampliação e modernização da **INFRAESTRUTURA FÍSICA** e tecnológica no **SENAI**

O **SESI** realizou **315.632 MATRÍCULAS** em Educação para a Nova Indústria





O **SENAI** destinou a **VAGAS GRATUITAS 47% DE SUA RECEITA LÍQUIDA** de contribuição geral, que corresponde a **R\$ 35.713.737,00**

707 EMPRESAS paranaenses já exportam com o **CERTIFICADO DE ORIGEM FIEP**

O **ÍNDICE DE APROVAÇÃO** dos serviços do Sistema Fiep pelos clientes é de **92,9%**

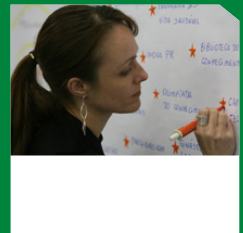
O **SESI PR** foi reconhecido, em 2010, com o **SELO DE PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO**, concedido pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, do governo federal

Os **CURSOS PROFISSIONALIZANTES DO SENAI** tiveram um aumento de **54%.-**

A **FIEP** distribuiu **1,5 MILHÃO** de cartilhas "A Sombra do Imposto", em sua campanha de sensibilização para a reforma tributária

O **MOVIMENTO NÓS PODEMOS PARANÁ**, liderado pelo Sistema Fiep, foi considerado pela ONU como **UMA DAS INICIATIVAS MAIS IMPORTANTES DO MUNDO**

VALORES, GOVERNANÇA E SISTEMAS DE GESTÃO





Os valores do Sistema FIEP

Em que acredita o Sistema: Valores Corporativos

4.8

GOVERNANÇA E SISTEMA DE GESTÃO

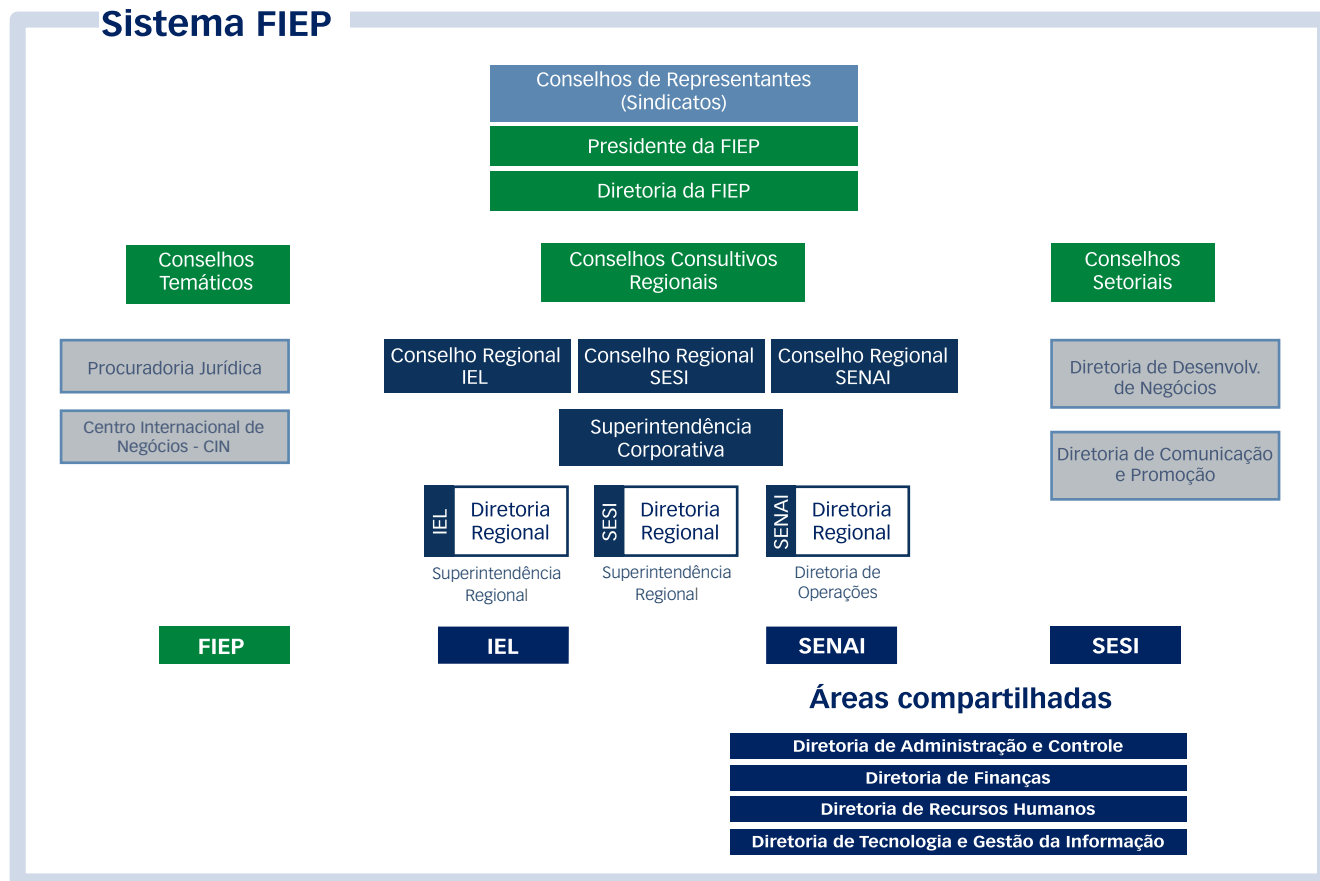
2.3, 4.1, 4.2, 4.9, SO2

O nível mais alto de governança do Sistema Fiep 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 sua diretoria eleita. Esses três níveis de gestão contam com o apoio dos conselhos temáticos, setoriais e consultivos regionais. As entidades SESI, SENAI e IEL possuem um conselho deliberativo e uma Diretoria Regional. No SESI e no IEL os cargos de Diretoria Regional

são ocupados pelo Presidente do Sistema Fiep. Estas formam, com a superintendência corporativa do Sistema Fiep, o Colegiado da Equipe Executiva, que conduz as atividades diárias de todo o Sistema e gerencia as diferentes assessorias e áreas funcionais.

O suporte aos conselhos, à presidência, às superintendências e às diretorias é feito por um conjunto de gerências e coordenadorias.

Estrutura funcional do Sistema FIEP



⁶ Áreas corporativas são aquelas que, de forma centralizada, prestam serviços às diferentes entidades do Sistema Fiep.

⁷ Áreas compartilhadas são aquelas que dão suporte às atividades do SESI e do SENAI.

As decisões estratégicas são tomadas em fóruns periódicos dos dirigentes. Entre os fóruns que monitoram e definem as questões de gestão e atividades das entidades destaca-se a REDIR – Reunião da Diretoria, a instância de decisões colegiadas entre os executivos das entidades FIEP, SESI, SENAI e IEL, incluindo áreas compartilhadas e corporativas. Realizada semanalmente, a REDIR avalia e direciona as ações das diversas áreas, em especial as de impacto sistêmico e transversal, em consonância com as estratégias do Sistema Fiep e garante o alinhamento e troca de experiências entre os gestores.

Outro fórum de decisões colegiadas são as Reuniões de Gestão Estratégica, que analisam a cada três meses o desempenho do Sistema Fiep e das entidades. Utiliza-se o modelo de gestão estratégica baseado no Mapa Estratégico e as decisões são tomadas pela equipe executiva com base nas análises dos objetivos estratégicos.

Visão de Futuro: O Desenvolvimento Industrial Sustentável



O Mapa Estratégico, que pode ser visualizado na representação acima, faz parte da metodologia *Balanced Scorecard* (BSC), 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 do desenvolvimento industrial sustentável do Paraná.

Os temas estratégicos do Mapa do Sistema Fiep são: pessoas e tecnologia, gestão das relações com o mercado, responsabilidade social e ambiental, rede de relacionamentos, educação para a nova indústria, fomento à atividade industrial, defesa dos interesses, eficiência operacional, imagem institucional e autossustentabilidade. Todos sob a visão de futuro “Desenvolvimento Industrial Sustentável do Paraná”. Os temas foram definidos a partir de sugestões colhidas por 2.200 participantes dos Encontros de Planejamento Compartilhado (EPC).

OS EPCS >

Os EPCs – Encontros de Planejamento Compartilhado têm como objetivo conferir à cultura organizacional do Sistema Fiep mais dinamismo e abertura à participação de outros públicos externos ao Sistema. Os EPCs são realizados por meio de uma metodologia inovadora denominada Investigação Apreciativa, desenvolvida em meados da década de 1980 pelo professor e consultor David L. Cooperrider, da *Case Western Reserve University*, EUA. Rompendo com os paradigmas tradicionais de planejamento estratégico – cujo processo costuma ser restrito às lideranças –, a Investigação Apreciativa possibilita a ampla participação de seus representantes, contemplando todos os níveis da organização. Este modelo no Sistema Fiep oferece importantes insumos para a atualização permanente da estratégia trazida em seus respectivos mapas.



O uso da metodologia BSC permite a comunicação da estratégia de maneira clara e alinhada com todas as instâncias da organização, levando a mesma visão de futuro a todos os colaboradores, ou seja, a promoção do desenvolvimento industrial sustentável do Paraná. O Mapa Estratégico torna possível a gestão pautada na visão sistêmica e integrada do Sistema Fiep, vinculando seus objetivos ao tema de sustentabilidade.

Todas as ações das entidades que compõem o Sistema baseiam-se nos cinco grandes eixos estratégicos: Gestão Alinhada, Inovação, Foco do Cliente, Sustentabilidade e Educação Transformadora.

Do ponto de vista de instrumentos e organismos de controle da gestão, vale ressaltar que SESI e SENAI, porque têm como uma das suas receitas a contribuição compulsória da indústria, estão sujeitos a acompanhamento das suas contas pelo TCU – Tribunal de Contas da União, que atua a partir de relatórios de auditoria desenvolvidos pela CGU – Controladoria Geral da União. Não é obrigação legal, mas, como regra de boa governança, todas as entidades do Sistema se submetem a auditorias independentes anuais, e mantêm também um setor de auditoria interna. Para dar maior transparência e visibilidade a suas ações e receitas e despesas decorrentes, o Sistema publica na sua página web dados sintéticos da execução orçamentária.



ENGAJAMENTO, COMPROMISSOS E RECONHECIMENTOS

Engajamento com *stakeholders*

4.7, 4.14, 4.15, 4.17

O Sistema Fiep acredita no diálogo com seus públicos de interesse como forma de construir a melhor estratégia institucional. Os principais *stakeholders* engajados pelo Sistema compreendem colaboradores, clientes indústrias, trabalhadores da indústria, sindicatos, fornecedores, meio ambiente e a sociedade. A prática do diálogo constante com estes públicos aprimora o relacionamento e permite enriquecer as informações necessárias para desenhar cenários futuros e antecipar tendências, tomando posições mais competitivas.

Assim, em busca de maior interação entre o Sistema Fiep e os *stakeholders*, de forma a contemplar demandas e sugestões de seus públicos de interesse, o Sistema desenvolveu uma série de processos focados no diálogo estruturado com esses públicos.

- **EPC 2004** – O primeiro Encontro de Planejamento Compartilhado, realizado em 2004, contou com a participação dos principais *stakeholders* do Sistema Fiep; na interação com os colaboradores surgiram proposições provocativas para a instituição, as quais geraram oito macroprojetos subdivididos em 36 projetos.
- **EPC 2008** – Com ênfase interna, para promover a criatividade e a participação dos colaboradores do Sistema Fiep em suas estratégias de Educar e Inovar com o Foco do Cliente, foi realizada uma nova rodada do Encontro de Planejamento Compartilhado. Os colaboradores foram convidados a construir novas propostas de projetos com o “Foco do Cliente”, além de desenvolver em conjunto uma visão de futuro para o Sistema Fiep, alinhando as expectativas de cada participante ao planejamento da instituição.
- **Educação para a nova indústria** – Encontro realizado para planejar a articulação, mobilização e provocar o envolvimento dos colaboradores do Sistema Fiep no programa Educação para a Nova Indústria no Estado do Paraná, além de planejar a divulgação externa do programa.
- **Congresso Paranaense da Indústria** – É um fórum de diálogo sobre o desenvolvimento do Estado do Paraná, que leva em conta as vocações regionais e as potencialidades setoriais para a realização de novos negócios e fortalecimento da indústria do Estado.

Além de processos focados no diálogo estruturado, o Sistema Fiep, através do Observatório SESI, desenvolveu uma ferramenta denominada **Indicador de Alianças e Parcerias Estratégicas**. A ferramenta tem como objetivo sistematizar informações referentes às parcerias e alianças realizadas pelas diversas áreas do Sistema, fornecendo subsídios para a avaliação das relações que causam impactos sistêmicos.

Para efeito deste trabalho, considera-se que parceiros são atores externos, cuja relação agrega valor para o Sistema. Para cada aliança, avalia-se os seguintes critérios:

- **Classificação do Ator:** refere-se ao perfil do parceiro (empresa, fomento, ONG ou OSCIP, sindicato, Sistema S, governo e instituição de ensino e pesquisa);
- **Imperativos:** refere-se às diretrizes norteadoras das grandes ações do Sistema Fiep às quais as alianças fazem aderência (Foco do cliente, Educação Transformadora, Sustentabilidade, Inovação e Estratégia da Casa);
- **Capilaridade:** diz respeito ao alcance que o parceiro do projeto detém (municipal, estadual, nacional ou internacional);
- **Formalidade:** avalia se as alianças são formais ou informais;
- **Temporalidade:** avalia se o tempo de duração da parceria é de curta prazo (até 1 ano), médio prazo (de 1 a 2 anos) ou longo prazo (mais de dois anos);
- **Fluxo de Entrada:** refere-se ao valor agregado pela aliança ao Sistema Fiep, informando qual é tipo de entrada que o parceiro propicia (recursos humanos, financeiros, informações, tecnologias, máquinas e equipamentos, visibilidade institucional, capacitação e outros).

A coleta de dados é feita anualmente por meio de entrevistas com os responsáveis de áreas e projetos do Sistema Fiep. Os dados são consolidados por entidade (FIEP, SESI, SENAI, IEL) e totalizados em gráficos para o Mapa Estratégico do Sistema Fiep.

Adesão a Compromissos Voluntários

4.12, 4.13, 4.16

Com a adoção de iniciativas e ações voluntárias relacionadas ao tema da sustentabilidade, tanto do ponto de vista econômico como social e ambiental, o Sistema Fiep demonstra seu compromisso com a construção de uma sociedade mais próspera e justa. Como muitas dessas iniciativas são realizadas por meio de parcerias, o Sistema acredita estar inspirando os diferentes parceiros a tomarem ações efetivas nesse tema e também a formação de alianças multissetoriais com capacidade de produzir impactos significativamente maiores do que os produzidos pela ação de atores sociais isolados.

São vários os compromissos voluntariamente assumidos em termos de sustentabilidade:

- **Pacto Global** – Iniciativa das Nações Unidas (ONU) focada na mobilização de empresas de todo o mundo para a adoção de princípios aceitos internacionalmente nas áreas de direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção. As empresas signatárias já somam 5.200 em 150 países. O Sistema Fiep faz parte do Pacto Global desde o início das ações no Brasil e compõe o Comitê Brasileiro da iniciativa.
- **ODM – Objetivos de Desenvolvimento do Milênio** Em 2000, ao analisar os maiores problemas mundiais, a ONU estabeleceu os oito objetivos de desenvolvimento do milênio (ou ODMs), chamados no Brasil de 8 Jeitos de Mudar o Mundo ou “Nós Podemos”. São objetivos que incluem aspectos como fome e miséria, educação básica, igualdade entre os sexos, combate a AIDS, mortalidade infantil, 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.
- **Programa 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 Especial 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 recebeu o Selo Pró-Equidade de Gênero pela primeira vez em 2010.
- **Global Forum** – O Global Fórum é resultado da adesão da comunidade empresarial internacional ao Pacto Global. A primeira conferência aconteceu em 2006, nos Estados Unidos, fruto da parceria entre a *Case Western Reserve University* (EUA) e a *Academy of Management*, que atraiu mais de mil executivos de grandes empresas, além de renomados professores de administração, gestores, responsáveis por políticas públicas, líderes sociais e estudantes de vários países. Por acreditar em um movimento concreto e ações práticas que contribuam para a revisão do atual modelo de gestão empresarial, o Sistema Fiep promoveu o Global Fórum América Latina em 2008 por meio da Universidade da Indústria (UNINDUS) em parceria com o Centro de Estudos em Sustentabilidade da Fundação Getúlio Vargas (EAESP/FGV) e com a *Case Western Reserve University*. Ao todo, cinco Global Forums foram realizados em diferentes estados brasileiros (Paraná, São Paulo, Paraíba, Mato Grosso e Pará), atraindo mais de três mil representantes dos setores empresarial, acadêmico e da sociedade civil.
- **Movimento das Cidades pela Educação** – Parte da Rede de Participação Política, o movimento realiza 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 nos municípios do Paraná e se tornou articulador, fazendo parte de comitês locais.
- **Cidades Inovadoras** – O Sistema Fiep, em aliança com as prefeituras de Curitiba, Lyon (França), Londres (Inglaterra), Bengaluru (Índia) e Austin (Estados Unidos), promoveu, em 2010, a CICI – Conferência Internacional de Cidades Inovadoras, colocando lado a lado as inovações das cidades e a experiência de mais de 100 especialistas na gestão de conglomerados urbanos e humanos. A iniciativa envolveu prefeitos e representantes de prefeituras, empresários e universidades e configura o compromisso do Sistema com a transformação dos centros urbanos para torná-los mais sustentáveis. Da CICI surgiram o programa Cidades Inovadoras e o projeto Cidades 2030, com o objetivo de indicar caminhos para posicionar as cidades paranaenses no patamar das principais cidades inovadoras do mundo.

Reconhecimentos

2.10

2010

O Sistema Fiep foi contemplado com seis premiações no **Prêmio Aberje** – Associação Brasileira de Comunicação Empresarial, o mais importante reconhecimento a iniciativas de comunicação organizacional no país. As premiações foram: FIEP – Empresa do ano em Comunicação Empresarial da Região Sul; Luiz Henrique Weber – diretor de Comunicação e Promoção do Sistema Fiep – Personalidade do ano em Comunicação Empresarial do Sul do Brasil; 1º lugar nacional na categoria Mídia Digital; 1º lugar regional na categoria Mídia Digital; 1º lugar em Mídia Impressa com a série de publicações “Observatório da Indústria”, no Sul do Brasil; 1º lugar na categoria Responsabilidade Histórica e Memória Empresarial, com o mix de comunicação dos 65 anos da FIEP, no Sul do Brasil.

A FIEP venceu o **Prêmio Top de Marketing** na categoria Indústria pela campanha de divulgação da Contribuição Sindical Empresarial, concedido pela Associação dos Dirigentes de Vendas e Marketing do Brasil – seção Paraná (ADVB-PR).

O Sistema Fiep foi vencedor do **Prêmio Colunistas Propaganda Paraná** (categoria bronze) pela campanha e estande do projeto “Curitiba 2030”.

O Sistema Fiep recebeu o 2º lugar no **Prêmio Ocepar de Jornalismo** na categoria Jornalismo Impresso, com a reportagem “Como gente grande”, publicada na revista Observatório da Indústria. O Prêmio é concedido pela Organização das Cooperativas do Estado do Paraná (Ocepar).

O SENAI/PR venceu o **Prêmio Impar - Índice das Marcas de Preferência e Afinidade Regional**, no segmento “ensino de capacitação profissional” no estado do Paraná.

O SENAI/PR foi **“Top Nikkey”** pelo segundo ano seguido no quesito educação profissional. O prêmio elege as marcas, produtos e serviços mais lembrados pelos consumidores nipobrasileiros da cidade de Londrina.

O SESI/PR recebeu o **Selo Pró-Equidade de Gênero**, concedido pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM) da Presidência da República. A distinção é dada às instituições que demonstram o compromisso de integrar a questão da igualdade em seus processos.

O Movimento “Nós Podemos Paraná”, articulado pelo Sistema Fiep por meio do SESI/PR, e apoio do Instituto de Promoção do Desenvolvimento, foi reconhecido na ONU como a iniciativa mais bem-sucedida do Brasil, e uma das melhores do mundo, para o alcance dos **Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM)**.

2009

O SENAI foi, pela segunda vez consecutiva, **“Top Nikkey”**, sendo o nome mais lembrado entre a comunidade japonesa de Londrina, quando o assunto é escola profissionalizante. O prêmio é concedido pelo jornal Paraná Shimbun Origem, CRCOM Comunicação Empresarial e Ímpar Inteligência de Marketing.

O SENAI Londrina continua sendo a instituição de ensino profissionalizante mais lembrada entre os cidadãos londrinenses, sendo apontada na pesquisa **Top de Marcas Londrina 2009**, realizada pela CRCOM Comunicação Empresarial e pela Ímpar Inteligência de Marketing, com base na metodologia Top of Mind.

O SENAI Paraná recebeu o troféu **Top de Marketing 2009** da ADVB-PR (Associação dos Dirigentes de Vendas e Marketing do Brasil), na categoria Serviço com o case “SENAI Empresas”, que buscou posicionar a instituição como referência na área de serviços técnicos e tecnológicos.



RELAÇÕES RESPONSÁVEIS



RELAÇÕES HUMANAS

O Sistema Fiep valoriza o desenvolvimento humano, a diversidade e o bem estar dos colaboradores, dentro de uma mentalidade organizacional global e de uma cultura que promove a inovação, a aprendizagem contínua, o trabalho em equipe e a auto-gestão.

A ação do Sistema Fiep com seu público interno objetiva desenvolver em seus colaboradores a competência para aprenderem e inovarem continuamente na realização de suas atividades. A junção de uma infra-estrutura física e tecnológica adequada aliada a colaboradores capacitados, comprometidos e motivados são a base para o atendimento as diretrizes estratégicas do Sistema.

A estratégia de gestão e desenvolvimento de pessoas, adotada pela Diretoria de Recursos Humanos, está intimamente relacionada aos desafios propostos pelas áreas de negócio das entidades. Assim, alinhada ao mapa estratégico do Sistema Fiep e inspirada nas melhores práticas de mercado, busca extrair o melhor de sua diversidade para a construção da aprendizagem organizacional.

Colaboradores

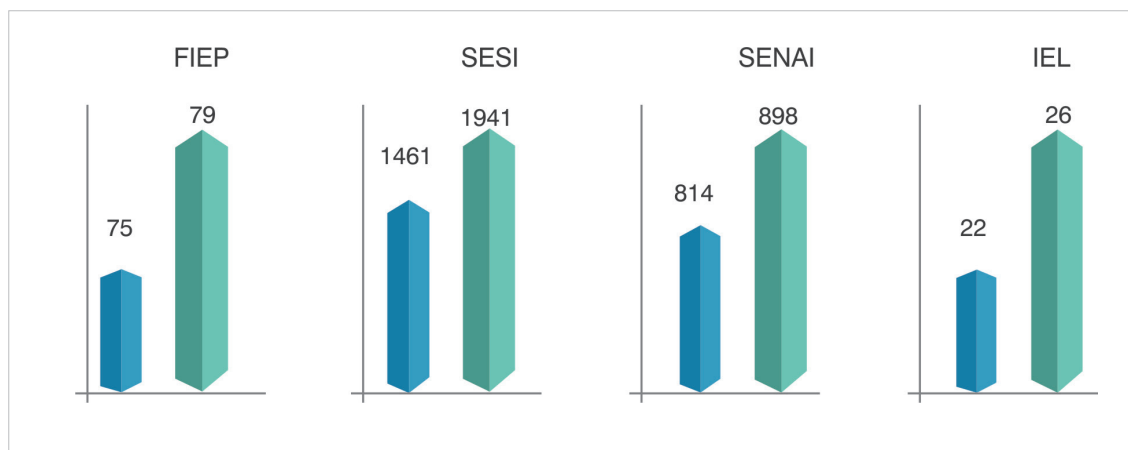
LA1, LA2, EC7

O Sistema Fiep encerrou o ano de 2010 com a admissão de 572 empregados, o que consolidou o efetivo em 2.944 colaboradores, todos regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Isso significa crescimento de 24% em relação a 2009.

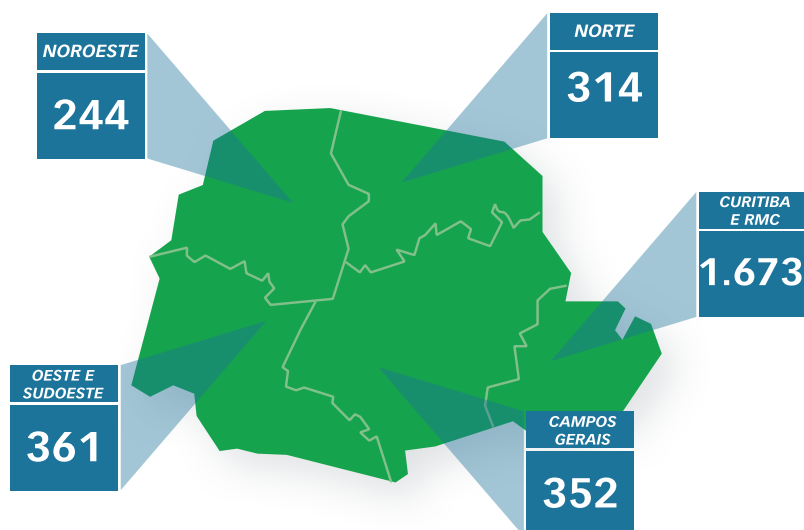
O crescimento do quadro de colaboradores do SESI/PR reflete o crescimento expressivo do número de unidades escolares que compõem o Colégio SESI. Por tratar-se de educadores, grande parte dos colaboradores contratados tem carga horária reduzida.

Quadro de colaboradores por entidade (2009 e 2010)

	FIEP	SESI	SENAI	IEL	Total
2009	75	1.461	814	22	2.372
2010	79	1.941	898	26	2.944



Colaboradores por região do Estado



	Total	%
Curitiba e RMC	1.673	56,83%
Campos Gerais	352	11,96%
Oeste e Sudoeste	361	12,26%
Norte	314	10,67%
Noroeste	244	8,29%

Do efetivo total do Sistema Fiep, 1.682 são mulheres (57,1%). Além disso, possui uma população majoritariamente jovem, 71,3% dos colaboradores têm até 39 anos de idade. Quando o tema é gestão, 77,2% dos cargos de gestão estratégica são ocupados por profissionais com mais de 39 anos.

Pela particularidade dos produtos e serviços ofertados pelas entidades, o grau de escolaridade dos colaboradores do Sistema Fiep é bastante elevado – 74,7% têm, ao menos, superior completo.

Composição do quadro de colaboradores por faixa etária e categoria funcional

		2009	2010
Até 25 anos	Gestores	0	0
	Operacionais	322	450
25 - 39 anos	Gestores	20	18
	Operacionais	1264	1630
40 - 49 anos	Gestores	32	32
	Operacionais	497	534
> 50 anos	Gestores	28	29
	Operacionais	219	251
Total		2372	2944

Destaca-se que a Diretoria de Recursos Humanos estimula a inserção de jovens em posições de liderança, a exemplo dos programas Novos Líderes e *Trainee*.

Composição do quadro de trabalhadores por formação

Doutorado	8
Mestrado	80
Pós-Graduação	507
Superior completo	1.605
2º Grau Completo	673
1º Grau Completo	25
< 1º Grau Completo	46
Total	2.944

A admissão de colaboradores no Sistema Fiep é realizada por meio de processo seletivo, sem qualquer discriminação por origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas, em respeito à Constituição Federal brasileira. Todas as admissões das entidades Sesi e Senai são auditadas por órgãos fiscalizadores externos⁸. Além de atender às exigências legais, o processo seletivo também se orienta pelas práticas de mercado que priorizam a análise e avaliação das competências-chave para o negócio. Todas as posições disponíveis são divulgadas publicamente e podem ser disputadas pelo corpo funcional em iguais condições.

A rotatividade de empregados em 2010 no Sistema Fiep foi de 1,8%, enquanto no ano anterior havia sido de 1,3%. A média mensal de desligamentos voluntários foi de 0,6%, resultado considerado positivo por demonstrar a eficácia das práticas de gestão de pessoas, sobretudo em um ano de aquecimento da economia e, como consequência, do mercado de trabalho.

⁸ Tribunal de Contas da União (TCU)

Clima Organizacional

4.4

A Gestão do Clima Organizacional é um dos pilares estruturantes das estratégias do Sistema Fiep. Um conjunto de atividades e ações é desenvolvido para melhorar o clima interno, procurando torná-lo dinâmico e estimulante, com a criação de oportunidades de aprimoramento profissional e de incentivo ao bem-estar e qualidade de vida dos colaboradores.

O objetivo é monitorado de forma permanente por meio da Pesquisa de Clima Organizacional, realizada a cada dois anos desde 2006 em todas as entidades do Sistema Fiep. A avaliação inclui itens como credibilidade, liderança, motivação, respeito e diversidade.

Na pesquisa aplicada em 2009, o Sistema Fiep alcançou um índice de favorabilidade de 66,7%, acima da média do mercado (64,1%) e apresentou melhoria de 7,38% em relação à média histórica. Os fatores mais significativos estão relacionados à remuneração e benefícios; gestão de pessoas e diversidade; clareza de papéis, responsabilidades e desafios.

Diversidade

LA13, LA14, HR4

O Sistema Fiep valoriza a diversidade e tem feito esforços para garantir que não haja qualquer forma de exclusão ou discriminação no ambiente de trabalho. Nos últimos dois anos não houve qualquer registro de casos de discriminação.

Em 2009, a promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, incluindo a ocupação de cargos mais elevados na hierarquia, foi reforçada pela adesão do SESI/PR ao Programa Pró-Equidade de Gênero, da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM) da Presidência da República. A iniciativa faz parte do processo de valorização da igualdade de gênero e da diversidade como premissas estratégicas de todo o Sistema Fiep. Isso tem papel importante na concretização da sustentabilidade, ao desenvolver o respeito à diferença, a melhoria da capacidade de diálogo, de inovar, atender clientes e desenvolver produtos, com uma visão mais ampla sobre as necessidades atuais e do futuro.

As mulheres são mais da metade do corpo funcional do Sistema Fiep e ocupam 41,3% dos cargos de gestão. Em termos salariais, os homens recebem, em média, 22% a mais do que elas. Nos níveis de gestão, a diferença média fica em torno de 23%. Pesquisa da Confederação Internacional dos Sindicatos (ICFTU), realizada em 2009, mostra que a remuneração média dos homens no Brasil é 34% superior à das mulheres.

Os resultados da pesquisa de clima organizacional são encarados como prioridade na implantação de melhorias nos processos e no ambiente de trabalho, o que é garantido por medidas de governança implantadas pela Diretoria de Recursos Humanos, apoiada pela equipe executiva da organização. Todos os colaboradores são incentivados a participar do desafio da melhoria constante do clima organizacional. São representados por equipes formadas pelos próprios colaboradores, que além de implantar melhorias em prol do clima organizacional, encaminham sugestões e orientações dos colaboradores à equipe estratégica do Sistema Fiep.

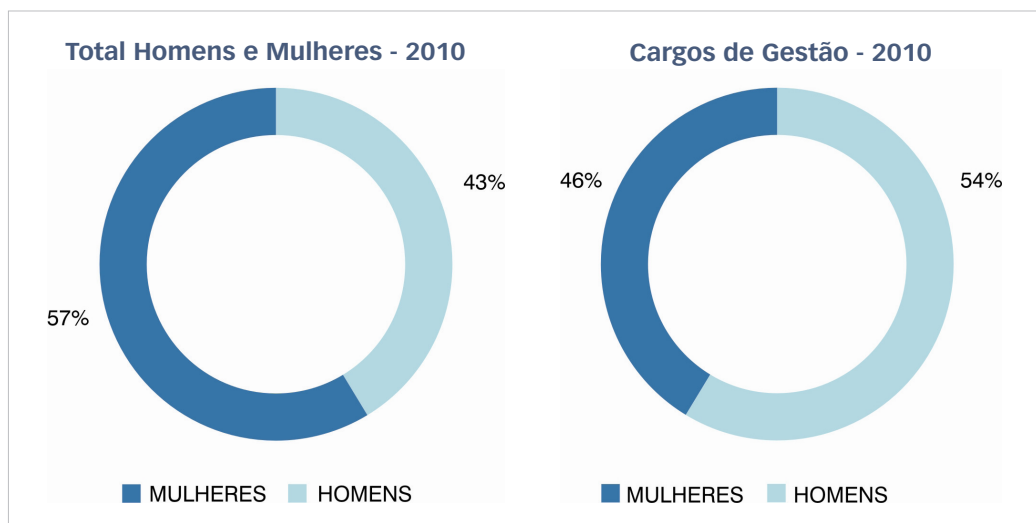


SELO PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO >

Em reconhecimento às ações de promoção dos direitos humanos e cidadania das mulheres, o SESI/PR conquistou o **Selo Pró-Equidade de Gênero** em 2010. A distinção é dada às instituições que se comprometem a inserir a questão da igualdade aos seus processos. No caso do SESI/PR, o reconhecimento se deve à realização de diagnóstico da organização e desenvolvimento de ações contemplando uma série de indicadores, entre eles o perfil do corpo funcional, ascensão funcional e plano de carreira, cargos, salários e remuneração; processos de capacitação e qualificação profissional; programas de Saúde e Segurança no Trabalho e política de benefícios. Foram ajustados e criados procedimentos de garantia de igualdade de oportunidades e acesso a todas as pessoas do Sistema Fiep, independente do sexo e de outras diferenças. No Paraná, apenas três empresas receberam a distinção.

Composição do quadro de colaboradores por gênero e categoria funcional

		2009	2010
Homens	Gestores	47	43
	Operacionais	991	1.219
	Total	1.038	1.262
Mulheres	Gestores	33	36
	Operacionais	1.301	1.646
	Total	1.334	1.682



Entre os colaboradores do Sistema Fiep, 0,85% são portadores de deficiência. O índice ainda está abaixo da meta, mas é constante a busca por pessoas com deficiência preparadas para o exercício de funções profissionais. Nesta direção, o Sistema Fiep conta com o programa Aprendendo com a Diversidade, que

prioriza a contratação de pessoas com deficiência na condição de aprendizes e, após receberem formação profissional, são efetivados no quadro de colaboradores. Para o ano de 2011 estão planejadas diversas ações de estímulo e formação de pessoas com deficiência.

Composição do quadro de colaboradores por grupos minoritários e categoria funcional

		2009	2010
Branca	Gestores	79	77
	Operacionais	2.138	2.645
	Total	2.217	2.722
Preta	Gestores	-	-
	Operacionais	41	108
	Total	41	108
Outras	Gestores	1	2
	Operacionais	113	112
	Total	114	114
Portadores de deficiência	Gestores	1	1
	Operacionais	24	24
	Total	25	25

Variação Salarial em relação ao Salário médio da organização

		2009	2010
Homens	Gestores	337%	360%
	Operacionais	102%	105%
Mulheres	Gestores	265%	277%
	Operacionais	84%	84%
Branca	Gestores	308%	323%
	Operacionais	93%	94%
Preta	Gestores	-	-
	Operacionais	59%	63%
Outras	Gestores	284%	305%
	Operacionais	87%	92%
Portadores de deficiência	Gestores	309%	301%
	Operacionais	91%	91%

Remuneração e Benefícios

EC3, EC5, LA3, LA4, LA5

A remuneração recebida pelos colaboradores é condizente com as atividades profissionais desempenhadas e com as responsabilidades da função. Em todas as entidades, a média salarial é superior ao salário mínimo regional. O percentual de colaboradores do Sistema Fiep que recebe salário equivalente ao valor mínimo regional é inferior a 1% do quadro funcional.

O Plano de Gestão de Cargos e Salários foi criado pelo Sistema Fiep para sustentar o processo contínuo de desenvolvimento dos colaboradores e para permitir o planejamento das trajetórias profissionais. Baseados na estrutura de cargos, funções, competências e salários, os gestores podem orientar seu grupo de trabalho, alinhando expectativas pessoais com o crescimento e desafios gerados pelos negócios das entidades. Para isso, conta com um aliado importante – a consultoria interna de Recursos Humanos.

Todas as decisões sobre promoção no Sistema Fiep são tomadas com base na valorização da contribuição do colaborador e no aumento da complexidade de suas atividades.

Todos os colaboradores são abrangidos por acordos de negociação coletiva, os quais não determinam prazo mínimo para notificação com antecedência de mudanças operacionais. O Sistema Fiep não possui regulamentação interna para estes casos.

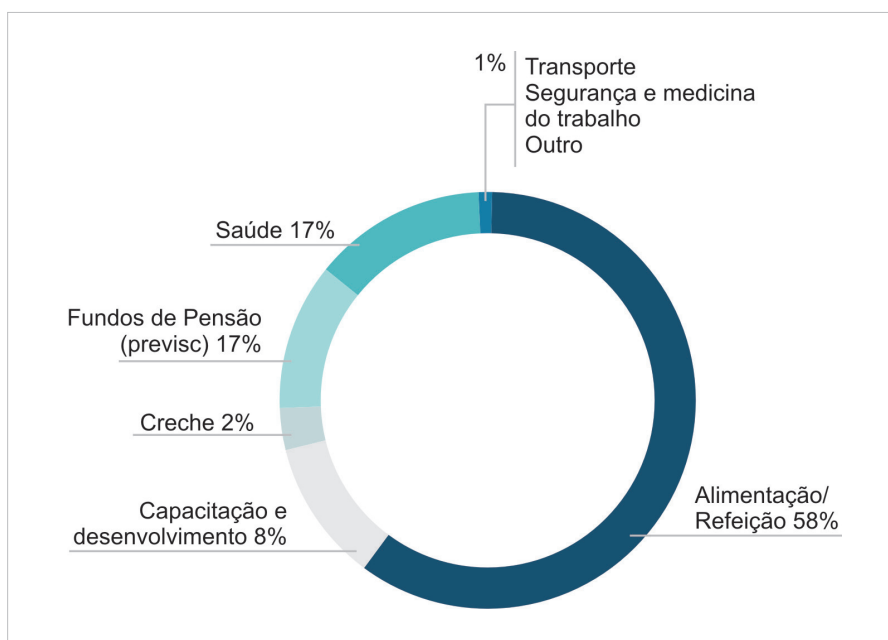
Além do salário-base, os colaboradores recebem uma série de benefícios, em especial de alimentação e refeição. De uma forma geral, a remuneração indireta chega a 14,5% do que recebem os colaboradores. Conforme a figura abaixo.

Comparação com o Salário Mínimo

	FIEP	SESI	SENAI	IEL
Variação Menor Salário/ Salário Mínimo*	36%	1%	4%	36%

* 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.

Percentual de Benefícios recebidos por Remuneração Indireta



Quadro Descritivo Previdência Complementar

	2009	2010
Nº de trabalhadores que aderiram ao fundo	1.106	1.263
% de trabalhadores que aderiram ao fundo	47%	43%
Patrimônio total do fundo	R\$ 56.877.349,46	R\$ 67.962.077,00
Valor médio dos benefícios concedidos - aposentadoria programada	R\$ 847,00	R\$ 944,00
Quantidade de beneficiados - aposentadoria programada	61	69
Valor médio dos benefícios concedidos - aposentadoria por invalidez	R\$ 115,00	R\$ 152,00
Quantidade de beneficiados - aposentadoria por invalidez	11	12
Valor médio dos benefícios concedidos - pensão por morte	R\$ 1.451,00	R\$ 1.526,00
Quantidade de beneficiados - pensão por morte	12	12

Todos os colaboradores do Sistema Fiep têm direito a Plano de Saúde, que alcança 2.042 colaboradores e 2.664 dependentes e agregados. O plano oferecido tem cobertura de todos os procedimentos médicos e hospitalares, incluindo internamento em acomodações individuais.

Também é concedido a todos os colaboradores o Plano de Previdência Complementar do Sistema Fiep, para melhorar a qualidade de vida do colaborador no futuro. O Sistema Fiep participa com contrapartida diferenciada conforme a faixa etária do colaborador, ou seja, para os colaboradores com até 40 anos de idade, participa com 50% da contribuição básica, chegando a 100% a partir dessa faixa etária. A Sociedade de Previdência Complementar do Sistema FIESC (PREVISC) foi o Fundo de Pensão escolhido para administrar o plano de benefícios, que recebeu a adesão de 1.263 colaboradores.

Os colaboradores do Sistema Fiep e seus dependentes também têm direito ao Cartão SESI, benefício que oferece uma gama de convênios com clínicas especializadas para serviços de prevenção e tratamento odontológico e de outras especialidades médicas.

BENEFÍCIOS:

- ABESSFI – Associação Beneficente dos Servidores do Sistema Fiep
- Cartão SESI
- Plano de Saúde
- Plano de Benefícios de Previdência Privada
- VA – Vale - Alimentação
- VR – Vale - Refeição
- Auxílio-Creche



Ambiente Seguro e Saudável

LA7

O Sistema Fiep investe fortemente na melhoria da qualidade de vida, saúde e segurança e em condições adequadas de ergonomia e higiene para seus colaboradores. Para isso, mantém o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e o Programa Bem-Estar e Você.

O programa Bem-Estar é voltado à alimentação saudável e à saúde física, mental, emocional e financeira dos colaboradores e dependentes diretos, por meio de atividades ofertadas permanentemente, como ioga, shiatsu, dança de salão, avaliação nutricional e postural, RPG - Reeducação Postural Global, acupuntura e pilates. Periodicamente oferece oficinas de artesanato, cultura e lazer. O programa também firma convênios com escolas, academias, clínicas e outros espaços relacionados à saúde e bem-estar.

Outro conjunto de programas é desenvolvido pelo Sistema Fiep para preservar a integridade do trabalhador, com destaque para os programas para conservação da voz, de prevenção de riscos ambientais, CIPA, vacinação e imunização, e capacitação para Situações de Emergência, em Saúde e Segurança do Trabalho.

O resultado é animador. Em 2009, os acidentes de trabalho envolveram apenas 0,3% dos trabalhadores. Em 2010, reduziu para 0,2%. Não houve registros de lesões e doenças ocupacionais e de óbitos laborais. O Sistema Fiep não tem a prática de calcular o absenteísmo, pois trabalha com banco de horas.

Desenvolvimento de Competências

LA10, LA11

Promover a aprendizagem e o desenvolvimento dos colaboradores faz parte dos objetivos estratégicos do Sistema Fiep. Por isso, estimula um processo contínuo de aprendizagem e desenvolvimento pessoal, promovendo a cultura da cooperação, inovação, do trabalho em equipe e da autogestão.

O processo de Educação Corporativa oferece programas educacionais de acordo com as necessidades das entidades do Sistema Fiep. Em especial, os esforços são direcionados para a educação transformadora, prospecção e inovação, gestão organizacional e sustentabilidade.

Valorizando a diversidade, o modelo de educação corporativa, realizado em parceria entre a Diretoria de Recursos Humanos e a Unindus, privilegia a formação de times que combinam áreas e entidades, que dialogam permanentemente e definem caminhos de desenvolvimento em eixos importantes para o negócio.



Trilhas de Aprendizagem e Desenvolvimento de Pessoas da Educação Corporativa

EDUCAÇÃO TRANSFORMADORA

Acompanha as tendências da educação no Brasil e no mundo para utilizá-las no desenvolvimento de programas que oportunizem situações reflexivas. Possibilita aos profissionais a compreensão das estratégias que geram transformações nos processos educacionais, propiciando aprendizado autônomo.

GESTÃO ORGANIZACIONAL

Para o desenvolvimento de líderes conscientes sobre seu papel no desenvolvimento da organização e de suas equipes, de forma a garantir a sustentabilidade do Sistema Fiep, gerando produtos e serviços que alavancem resultados significativos.

NEGÓCIOS SESI, SENAI, IEL E FIEP

Desenvolve programas com foco nos negócios, propiciando aos profissionais do Sistema Fiep maior competência técnica para atender às necessidades dos clientes, com visão sistêmica e inovadora.

APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL

Possibilita aos profissionais do Sistema Fiep a reflexão sobre conceitos e práticas inovadoras que estimulam a aprendizagem nas organizações. Oportuniza a proposição de melhorias e ações transformadoras que facilitam as relações na geração de soluções para a organização e para o cliente.

BEM-ESTAR

Apoia os colaboradores na manutenção do seu bem-estar com programas relacionados à saúde física e emocional.

APRENDENDO COM A DIVERSIDADE

Desenvolve programas de sensibilização e ampliação da consciência sobre a diversidade dos vários aspectos da condição humana, para a convivência colaborativa e harmoniosa.

LIDERANÇA SUSTENTÁVEL

Para o desenvolvimento de líderes conscientes sobre seu papel no desenvolvimento da organização e de suas equipes, de forma a garantir a sustentabilidade do Sistema Fiep, gerando produtos e serviços que alavancem resultados significativos.

SUSTENTABILIDADE

Integra os princípios da sustentabilidade na estratégia de negócio, nos produtos e serviços, ampliando a consciência dos impactos das ações corporativas do Sistema Fiep e individuais sobre a sociedade e o meio ambiente.

PROSPECÇÃO E INOVAÇÃO

Programas que apoiam mudanças culturais da organização orientada para a inovação, acompanhando as tendências do mercado. Possibilitam a prospecção e a criação de produtos inovadores para os clientes do Sistema Fiep, gerando mais riquezas para a indústria do Paraná.

IDIOMAS

Prepara indivíduos com habilidade de comunicação nas línguas de interesse do Sistema Fiep por meio da Metodologia Participativa de Ensino de Línguas, composta por módulos construídos de acordo com os interesses específicos de cada grupo.

PROGRAMAS TRANSVERSAIS

Disponibiliza vários programas de curta duração a distância, que promovem o desenvolvimento em várias áreas do conhecimento, conforme interesse do colaborador, independentemente de sua área de atuação.



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

principal missão é orientar de forma sistêmica o modelo de educação corporativa. Em 2010, os treinamentos atenderam 62% dos profissionais, uma média de 54 horas por funcionário⁹.

Média de horas de treinamentos colaborador e categoria funcional

Categoria Funcional	Total de Funcionários	Total de Horas em treinamento e capacitação	Média de horas por ano por funcionário
Gestores	79	11.688	148
Operacionais	2.865	145.415	51
Total	2.865	157.103	54

O grande investimento no desenvolvimento das lideranças busca um processo de transformação cultural baseado na educação transformadora, na inovação, no foco do cliente e no cuidado com as pessoas.

O Sistema Fiep investe também em Programas de Educação Continuada, com subsídio para cursos de especialização, mestrado e doutorado, conciliando o desejo individual dos colaboradores com a necessidade dos negócios.

Programas desenvolvidos pela Educação Corporativa

Formação Profissional SENAI com base em Competências	A Metodologia SENAI de Formação Profissional com base em Competências proporciona aos profissionais da educação procedimentos e orientações para que efetivem uma prática pedagógica atualizada, condizente com as mudanças significativas que acontecem no mundo do trabalho e impactam diretamente na formação profissional.
Centro de Formação de Professores do Colégio SESI	Atividades direcionadas à formação de formadores, formação continuada de professores do Colégio SESI e módulos em imersão presencial ou semipresencial (EaD) nos fundamentos e metodologia da proposta pedagógica do Colégio SESI para novos e antigos professores.
Programa de Formação para a Cultura de Inovação	Realizado em cooperação com o <i>Institut Européen de Stratégies Créatives et d'Innovation</i> , o programa fornece aos colaboradores do Sistema Fiep uma sólida cultura de inovação, para incentivar a atuação na difusão do espírito da inovação, tomar iniciativas e assegurar a condução de projetos de inovação em suas áreas de atuação.
Programa de Formação em Biologia Cultural	Desenvolvido em parceria com o <i>Instituto Matritico</i> (Chile), o programa de Formação em Biologia Cultural é voltado ao desenvolvimento sistêmico do indivíduo e da organização através de processo sustentado na reflexão, ampliando o olhar organizacional a respeito da sustentabilidade, dos seus 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 dentro da instituição.

O Sistema Fiep proporciona ainda diversos programas para o planejamento e acompanhamento do desenvolvimento e ascensão profissional de seus colaboradores.

As práticas de Relações Humanas do Sistema Fiep são coordenadas pela Diretoria de Recursos Humanos, que estabelece parcerias estratégicas com as entidades do Sistema e com parceiros identificados no mercado.

⁹ Segundo dados da pesquisa da Bachmann & Associados em parceria com a ABRH-PR e com o Instituto Superior de Administração e Economia, da Fundação Getúlio Vargas ISAE/FGV (2009), o número de horas de treinamento que as empresas paranaenses investiram por colaborador em 2009 foi em média de 40h.

Programas para o Desenvolvimento de Trajetórias Profissionais

Desenvolvimento de Competências das Lideranças

Programa desenvolvido com base nas 10 competências essenciais de liderança definidas pela equipe executiva do Sistema Fiep. São competências consideradas sustentáveis, capazes de nortear as ações dos gestores rumo aos desafios estratégicos apresentados. Uma das práticas que sustentam o processo de orientação de competências para as lideranças é o **Assessment Center** que, além de verificar quais competências essenciais precisam ser desenvolvidas para um melhor desempenho em gestão da atual liderança, traz a possibilidade de identificação de novos talentos internos para ocupar posições de gestão. Assim, o Sistema Fiep pode orientar os programas de liderança nas competências-chave para atingir seus desafios num processo de aprendizagem diferenciado e alinhado com as melhores práticas de mercado

Programa novos Líderes

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

- Atuação sinérgica, sistêmica e interdependente
- Resiliência e flexibilidade
- Planejamento e execução
- Capacidade de inovar gerando/agregando valor
- Orientação para resultado
- Agir de forma cooperativa
- Compromisso com a educação transformadora
- Liderança inspiradora e inovadora
- Resultado com foco do cliente
- Compromisso com princípios da sustentabilidade

Programa de Acordo de Desempenho e Desenvolvimento (ADD)

O Programa de Acordo de Desempenho e Desenvolvimento (ADD) é dirigido aos níveis de liderança e já alcança 100% dos profissionais a que se destina. Esta ação é primordial para orientar a empresa nas áreas-chave, no preparo das lideranças quanto às metas estratégicas e dos negócios, indicadores de desempenho das metas estabelecidas e plano de desenvolvimento individual.

Programa Trainee do Sistema Fiep

Implantado em 2009, o programa contratou 31 jovens para serem formados em competências importantes para a instituição. Ao final do programa, os jovens serão orientados a atuar em posições-chave para o Sistema Fiep.



RELAÇÕES ORGANIZACIONAIS

O Sistema Fiep entende que, ao nutrir relações de parceria com suas partes interessadas, estimula seu desenvolvimento, agrega valor aos seus negócios e fortalece sua visão sobre a sustentabilidade.

As ações do Sistema Fiep são pautadas pela construção de parcerias duradouras, baseadas na troca de experiências relevantes para estimular o desenvolvimento de todas as partes. Com essa atitude, busca incentivar o crescimento e o sucesso de todos os seus públicos estratégicos. Aliado ao crescimento econômico, o Sistema Fiep tem a percepção de que atitudes

baseadas no desenvolvimento social e ambiental também têm influência sobre a qualidade e a responsabilidade das relações. Para isso, atua com e para seus *stakeholders* em busca do equilíbrio entre a sustentabilidade financeira, o desenvolvimento social e a minimização do impacto ambiental, sempre considerando um elevado nível de comportamento ético.

Clientes

2.8, PR5, PR8, PR9

Manter relações de parceria com os clientes é um dos mais importantes valores do Sistema Fiep. Por isso, as entidades FIEP, SESI/PR, SENAI/PR e IEL/PR buscam estabelecer relações de confiança oferecendo produtos e serviços de qualidade. Essas características são fundamentais para o reconhecimento de nossa marca.

O Sistema Fiep compreende e mapeia as necessidades de seus clientes – as indústrias –, seus trabalhadores e familiares, Sindicatos e sociedade. Para tanto, investe no desenvolvimento de estudos de tendências, pesquisas de satisfação e de

compreensão da dinâmica do mercado. Após o levantamento de novas demandas, elas são avaliadas até ser identificada a oportunidade de desenvolvimento de novos produtos, serviços ou negócios para o Sistema Fiep.

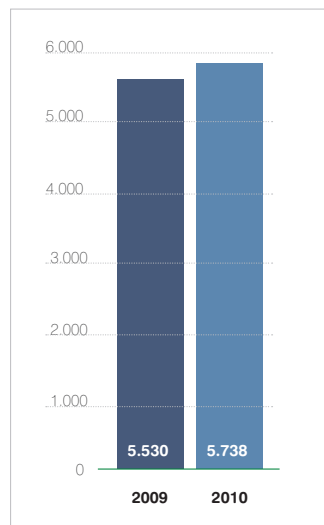
O Sistema disponibiliza vários canais de diálogo para manter estreita relação com os clientes. Entre eles estão visitas de analistas de relações com o mercado (ARMs), balcões de negócios nas unidades, central telefônica 0800, atendimento eletrônico via site, reuniões com Sindicatos e sociedade civil e estudos regionais.

ESTUDOS REGIONAIS

O projeto Estudos Regionais é desenvolvido pelo Observatório de Prospecção e Difusão de Iniciativas Sociais do Paraná para sistematizar dados socioeconômicos por meio de um sistema de gerenciamento de informações que avalia a aderência dos programas desenvolvidos pelo SESI e SENAI, e sinaliza oportunidades e perspectivas de futuro para as regiões do Paraná. A base conta com mais de 600 indicadores sociais, econômicos e tecnológicos e atende regularmente a demandas de relatórios e informações pontuais para as gerências regionais e de unidades.

Notícias relacionadas ao Sistema Fiep publicadas e/ou veiculadas na imprensa são monitoradas mensalmente para avaliar a repercussão do trabalho das entidades do Sistema e o aproveitamento do material produzido pela Diretoria de Comunicação. Em 2010 foram registradas 5.738 notícias e em 2009, 5.530.

Número de notícias publicadas e/ou veiculadas na imprensa





A BUSCA PELA MELHORIA CONTÍNUA

Pesquisas são realizadas periodicamente com os clientes pessoa jurídica do Sistema Fiep, com o objetivo de avaliar a satisfação com relação a serviços e produtos oferecidos. Em 2010, a pesquisa contou com a participação de 550 clientes de todo o Estado do Paraná¹⁰, que opinaram sobre a utilidade, disponibilidade, inovação dos produtos e serviços; capacidade técnica dos profissionais, o entendimento das necessidades e a flexibilidade nas negociações.

Pesquisa de satisfação 2010

	Grau de Satisfação (%)
SENAI	96,1
SESI	91,1
IEL	89,4
FIEP	94,8
Sistema Fiep	92,8

É importante destacar que em 2009 e 2010 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 e transparência quanto à utilização dos recursos e para garantir o uso adequado dos mesmos.

¹⁰ Pesquisa realizada de outubro a dezembro de 2010, com margem de erro total de 4.18% para um nível de confiança de 95%

Sindicatos

2.8

As realizações do Sistema Fiep são viabilizadas pela manutenção da relação de respeito e parceria com os 99 Sindicatos filiados, que congregam toda atividade industrial em suas mais de 40 mil indústrias. Integrados, compartilham a visão de promover o desenvolvimento industrial sustentável do Paraná e são estimulados a multiplicar essa visão em suas cadeias de relacionamento.

Os Sindicatos, que impulsionam o crescimento do Sistema Fiep, também são parceiros na defesa dos interesses do setor industrial e auxiliam a construção de programas voltados à sustentabilidade, ao empreendedorismo, fomento e internacionalização da indústria paranaense.

Para que essa parceria seja positiva, a FIEP oferece uma diversidade de produtos e 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.

Em contrapartida, o comprometimento desses parceiros contribui para a sustentabilidade das entidades do Sistema Fiep. Eles têm participação no desenvolvimento de projetos institucionais, compartilhando experiências, avaliam ações e fazem sugestões para aperfeiçoar produtos, serviços e outras iniciativas.

PESQUISA

Para garantir a satisfação e implementar melhorias, realiza-se anualmente uma pesquisa de satisfação¹¹ dos clientes Sindicatos do Sistema Fiep. Em dezembro de 2010 foram realizadas 75 entrevistas com Sindicatos empresariais da indústria paranaense. Na pesquisa realizada em 2010, por exemplo, o índice de satisfação atingiu 88%.

Pesquisa de Satisfação de Clientes Sindicatos

	Nota Média	Grau de Satisfação	Grau de Excelência
FIEP	8,6	88,7%	60,5%
SESI	8,3	88,6%	46,6%
SENAI	8,6	90,4%	55,8%
IEL	8,0	79,7%	43,0%
Avaliação Geral	8,5	85,5%	55,8%

CANAIS DE COMUNICAÇÃO

O atendimento aos Sindicatos é feito por diversos canais de comunicação direta e personalizada, entre eles os Conselhos Temáticos, que recebem os anseios e demandas dos setores industriais. A FIEP também atua nas diversas regiões do Estado por meio de suas coordenadorias regionais.

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO ASSOCIATIVO (PDA)

O Programa de Desenvolvimento Associativo (PDA) é uma parceria da FIEP com a Confederação Nacional da Indústria (CNI) e desenvolve ações de fortalecimento dos Sindicatos para ampliar sua representatividade e garantir sustentabilidade financeira. Com isso, as instituições podem fornecer serviços e soluções para suas empresas associadas, visando promover o associativismo.

EVENTOS

Todos os anos, os Sindicatos são convidados para um encontro com as entidades do Sistema Fiep. Durante quatro dias participam de rodadas de capacitação, palestras e *workshops*. O Encontro Anual dos Sindicatos em 2010 incluiu eventos específicos como o 3º Encontro de Valorização Sindical, a 2ª Jornada de Especialização em Gestão Sindical e o 1º Encontro de Especialização Administrativa das Coordenadorias Regionais da FIEP.



¹¹. Margem de Erro Total de 5.6% para um nível de confiança de 95%.

Fornecedores

EC6

A gestão de fornecedores segue os princípios constitucionais da legalidade, isonomia, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. O Sistema Fiep mantém um cadastro de fornecedores de bens e serviços de todas as regiões do país com o intuito de atender a todas as entidades.

Em 2010, contou- com cerca de 70.000 fornecedores ativos; destes, 30.500 (44%) são do Paraná. O volume de compras foi da ordem de R\$ 124 milhões.

Total de fornecedores do Sistema Fiep

	2009	2010
Fornecedores ativos	64.184	69.921

Para fortalecer a relação com os fornecedores do Sistema Fiep e garantir o alinhamento entre as entidades que o compõem, FIEP e IEL priorizam a contratação de fornecedores cadastrados no banco de dados do SESI e SENAI, já que essas duas entidades são obrigadas a usar o processo de licitação. Na contratação dos fornecedores são avaliados diversos quesitos técnicos e aspectos comerciais e legais, que indicam a confiabilidade dos produtos e serviços prestados. Entretanto, o Regulamento de licitações e contratos do Sistema S, à qual estão submetidas às entidades SESI e SENAI, que têm o maior volume de compras do Sistema Fiep, impõe restrições à inclusão de critérios de

sustentabilidade nos processos de compra. Em 2011 este tema será priorizado e esforços serão investidos para incorporá-los, dentro do permitido pela legislação vigente.

Volume de compras realizado (R\$ milhões)

	2009	2010
Compras diretas	R\$ 32,19 (54%)	R\$ 40,11 (32%)
Compras licitadas	R\$ 27,48 (46%)	R\$ 83,51 (68%)
Compras totais	R\$ 59,67	R\$ 123,62

WORKSHOPS PARA DIVULGAÇÃO DA GESTÃO DE FORNECEDORES

De modo a consolidar e divulgar o processo de gestão de fornecedores no interior do Estado, o Sistema Fiep realizou junto a unidades regionais, como Ponta Grossa, Londrina, Cascavel e Maringá, *workshops* para demonstrar como funciona o processo de concorrência na instituição. A proposta é elevar o número de participantes nas licitações. Em 2010, foram realizados cinco eventos com a participação de mais de 500 pessoas.



RELAÇÕES SOCIAIS E MEIO AMBIENTE

Crescer e se desenvolver em bases que respeitam e incentivam a sustentabilidade social e ambiental são as propostas e contribuições do Sistema Fiep à sociedade.

Responsabilidade social e ambiental está na própria essência do Sistema Fiep, que acredita que o aumento de produtividade de uma empresa deve vir acompanhado de melhorias na qualidade de vida do trabalhador e da gestão socialmente responsável da comunidade industrial. Para estimular o exercício da Responsabilidade Social e Ambiental nas empresas industriais e na própria organização, o Sistema Fiep desenvolve um conjunto de ações focado em um maior comprometimento de todos com a sociedade. O Sistema Fiep participa ativamente do movimento de responsabilidade socioambiental desenvolvendo, atualmente, 313 ações distintas nesse tema, seja de forma isolada, seja em conjunto com seus 850 parceiros espalhados por todo o país.

Sociedade

2.8, EC8, SO1

O Sistema Fiep busca promover o desenvolvimento sustentável da sociedade paranaense. Nesse sentido, atua em quatro principais vertentes: desenvolvimento de programas estratégicos; realização de ações sociais e culturais; investimento em programas inovadores para a sociedade e incentivo às ações de voluntariado do Sistema.

PROGRAMAS ESTRATÉGICOS

Os projetos estratégicos do Sistema Fiep contemplam tanto ações desenvolvidas pela organização como em parceria com entidade internacionais, com o envolvimento de milhares de pessoas e o reconhecimento nacional e internacional das ações desenvolvidas no estado do Paraná. A seguir são apresentados brevemente os principais projetos.

Movimento Nós Podemos Paraná

Em setembro de 2000, líderes de 189 países firmaram um pacto durante a Cúpula do Milênio, promovida pela Organização das Nações Unidas (ONU). Desse acordo nasceu a Declaração do Milênio, que estabeleceu como prioridade eliminar a extrema pobreza e a fome no planeta até 2015. Foram definidos oito objetivos, os chamados Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODMs).

No Paraná, o Sistema Fiep assumiu o desafio de antecipar as metas para 2010, cinco anos antes do prazo estipulado pela ONU. Para garantir esse objetivo foi criado o **Movimento Nós Podemos Paraná**, estruturado em círculos de debate integradores e participativos, para potencializar ações e projetos locais existentes, formados por grupos de discussão *multistakeholders*. O movimento contribuiu para que 7 dos 8 Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) fossem alcançados no Para-



ná ainda em 2010, o que faz do Estado o primeiro a alcançar os ODMs no Brasil. Em 2010, o movimento formou 354 Movimentos Municipais e promoveu 43 oficinas de capacitação, contando com a participação de cerca de 100 mil pessoas nas atividades promovidas. Foram realizadas 21 Mostras de Projetos com a apresentação de 240 iniciativas, e o **3º Congresso Nós Podemos Paraná**, com participação de mais de 1.500 pessoas. O movimento lançou também, em novembro de 2010, um curso de mobilização a distância, que já conta com 750 matrículas.

Conselho Paranaense de Cidadania Empresarial (CPCE)

Congrega interesses e necessidades do segmento industrial para executar projetos sociais, culturais, ambientais e de voluntariado, disseminando a consciência social e ambiental entre os empresários paranaenses, com o desafio de contribuir com o fortalecimento das instituições democráticas. As ações definidas pelos grupos de discussão fomentados pelo **CPCE** devem colaborar para o alcance dos Objetivos do Milênio (ODMs) no Estado do Paraná e buscar influenciar políticas públicas de promoção do desenvolvimento sustentável. Incentiva a transferência de competências entre os agentes envolvidos, a adição de valor às instituições participantes e a prática da responsabilidade social e do investimento social privado.

Rede de Participação Política (RPP)

iniciativa apartidária da FIEP em parceria com a Federação das Associações Comerciais e Empresariais do Paraná (FACIAP), que busca a conscientização da sociedade sobre a importância da participação política e o exercício pleno da cidadania, com a discussão de mudanças na relação entre a sociedade e o Estado. São várias as ações:

- **Site Participação Política** – promove debates e disponibiliza notícias atualizadas sobre o cenário político nacional e estadual, contando atualmente com aproximadamente 7 mil pessoas cadastradas (www.participacaopolitica.org.br).
- **Guia do Voto Responsável** – a cartilha reúne ponderações imprescindíveis em momento pré-eleitoral. Em 2010, foram distribuídas mais de 200 mil cartilhas.
- **Sistema de Monitoramento dos Eleitos** – chamado Vigilantes da Democracia, é um processo realizado em parceria com a Universidade Federal do Paraná (UFPR) para acompanhar o comportamento dos representantes executivos e legislativos, tanto no plano estadual como no nacional. Disponibiliza informações sobre a atuação de políticos que receberam votos no Paraná.
- **Movimento Ação Política Empresarial** - desenvolve publicações como a “Agenda Estratégica para o Brasil” e o desenvolvimento e a construção do Portal da Democracia, ação que já ultrapassou as divisas do Estado do Paraná.
- **Desenvolvimento Local** – a rede possui metodologia própria de estímulo à criação de Redes de Desenvolvimento Local, organizações de moradores que usem a metodologia para planejar e executar ações para desenvolver sua localidade. Existem iniciativas em 16 cidades do Paraná, totalizando cerca de 130 redes que mobilizam centenas de pessoas, entre as quais empresários e ocupantes de cargos públicos nos governos municipais.
- **Cidade Digital** – movimento de estímulo à implantação de internet gratuita nas cidades do Paraná, inserindo os municípios no que se chama Cidade Digital, com o intuito de promover o desenvolvimento a partir do uso da ferramenta.

BAWB - Global Fórum América Latina (GFAL)

Parte de iniciativa internacional promovida pela FIEP/UNIN-DUS em parceria com a *Case Western Reserve University* e a EAESP/FGV/GVces na busca de ações inovadoras para a sustentabilidade da vida humana em nosso planeta. Desde 2008, o BAWB - Global Forum ganhou as características de um movimento que se espalha pelo Brasil com objetivo de descobrir novas formas de educação, capazes de desenvolver competências estratégicas para a condução dos negócios, num contexto crítico de mudanças aceleradas. O GFAL foca na busca de pro-

cessos de sustentabilidade no campo da gestão, dos processos produtivos, das formas de comercialização e das relações com toda a cadeia de valor das empresas, através do fortalecimento das relações de cooperação entre instituições empresariais, acadêmicas, sociais e governamentais na produção, utilização e divulgação do conhecimento. Além de facilitar o compartilhamento de conhecimentos e boas práticas empresariais, o GFAL busca difundir estudos científicos sobre o desenvolvimento sustentável e avaliar as exigências colocadas à educação frente às mudanças e ao desenvolvimento, gerando propostas para a inovação e mudanças na educação no país.

Observatório Regional Base de Indicadores de Sustentabilidade (ORBIS)

Promove o desenvolvimento sustentável por meio do monitoramento de indicadores que retratam a qualidade de vida e a sustentabilidade do Estado. Tem o compromisso de disponibilizar sistemas de informações e realizar estudos para subsidiar tomadas de decisões e contribuir na execução de projetos voltados ao desenvolvimento sustentável. Em sete anos de atuação, o **ORBIS** trabalhou em parceria com o **Movimento Nós Podemos Paraná**, realizando análises dos indicadores dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio para o Paraná e suas mesorregiões; apresentou proposta de trabalho em eventos nacionais e internacionais, nos cinco continentes. Considerada uma das melhores práticas em favor do desenvolvimento local, ganhou o Prêmio Internacional de Dubai, promovido pelas Nações Unidas UN-HABITAT. Desenvolveu o Portal ODM (www.portalodm.com.br), em parceria com o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud) e o Fundo das Nações Unidas para a Infância (Unicef). O portal reúne indicadores sociais, econômicos e ambientais dos 5.565 municípios brasileiros, que podem ser utilizados para o planejamento de ações e políticas pela iniciativa privada, pelo setor público e pelo terceiro setor.

Centro Internacional de Formação de Atores Locais para a América Latina (CIFAL)

Iniciativa coordenada localmente pela FIEP em convênio com o Programa de Desenvolvimento Local do Instituto das Nações Unidas para Treinamento e Pesquisa (UNITAR), para desenvolver programas de capacitação e promover cooperações técnicas que contribuam para o desenvolvimento urbano sustentável e o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio das Nações Unidas. O público-alvo das capacitações é formado principalmente por representantes de organizações públicas, privadas e do terceiro setor que atuam com desenvolvimento local. Os eixos temáticos são desenvolvimento econômico local e urbanismo sustentável e meio ambiente. O CIFAL Curitiba faz parte da Rede CIFAL formada atualmente por nove centros espalhados pelos cinco continentes. O centro local capacitou, em 2010, 3.896 pessoas, com atendimento a 111 cidades e 15 países. Suas atividades mobilizaram em torno de 17 mil pessoas.

AÇÕES SOCIAIS E CULTURAIS

O Sistema Fiep desenvolve diversas ações que beneficiam a sociedade mantendo como foco as suas áreas de atuação. Dessa forma, investe na promoção de atividades culturais e esportivas, prestação de serviços de cidadania e incentivo a educação profissional e formação cidadã.

Ação Global

Evento realizado anualmente em todo o país, em parceria entre Sesi e Rede Globo, o Ação Global é considerado um dos mais significativos acontecimentos de caráter democrático e de ativação dos sentimentos de cidadania do Brasil. A iniciativa incentiva o exercício da cidadania por meio de prestação de serviços de cidadania, saúde, educação e lazer à comunidade, em articulação com indústrias, sindicatos, instituições públicas e privadas. Em 2010, houve 38.376 atendimentos, que envolveram 47 parceiros e 500 voluntários, sendo disponibilizados 113 serviços.



Atividades esportivas

O Sesi/PR promove práticas esportivas a fim de reunir empresários e industriários, estimular a prática esportiva na empresa, promover o intercâmbio sócio cultural, divulgar o Sesi junto à comunidade e estreitar as relações entre o capital e trabalho, buscando a melhoria da qualidade de vida e o exercício pleno da cidadania. Alguns exemplos são os Jogos do Sesi, iniciativa que contou, em 2010, com 731 empresas participantes, e o Atleta do Futuro, que no mesmo ano alcançou quase 38 mil crianças e adolescentes. O evento Esporte e Cidadania, realizado anualmente em parceria com a Rede Globo a fim de promover ações educativas e preventivas de saúde e o incentivo à prática esportiva para a população, contou em 2010 com a participação de 21 mil pessoas, com a realização de 39.771 atendimentos e envolvimento de 150 voluntários.

Sesi Cultural

No âmbito cultural, o Sistema Fiep desenvolve uma série de eventos culturais, através do Sesi/PR, a fim de proporcionar cultura às indústrias do Estado. Por meio do teatro, da música, da dança e de uma série de outras manifestações artísticas, o Sesi Cultural estreitou, em 2010, ainda mais o vínculo entre a indústria, o sindicato, os industriários e suas famílias.

	2009	2010
Eventos realizados	388	404
Participantes	64.332	146.797
Empresas envolvidas	153	1.762

Cozinha Brasil

O Sesi Cozinha Brasil promove ações de educação alimentar para elevar o nível de saúde e de vida das populações, prioritariamente de baixa renda, por meio de orientação didático-pedagógica, visando à produção de uma alimentação de alto valor nutricional a baixo custo. A ação também permite preparar profissionais e agentes locais para a multiplicação dos benefícios da educação alimentar e consumo de alimentação de forma mais inteligente. Um total de 4.860 pessoas participaram dos cursos em 2010.

O Caminho da Profissão

Realizado em conjunto pelo SENAI/PR e pelo Sesi/PR, o programa oferta cursos com 160 horas de duração a fim de agregar conhecimentos e valores ao processo de iniciação profissional e compatibilizar a necessidade da indústria com a da inclusão de potenciais profissionais no mercado de trabalho. Os cursos atendem gratuitamente a jovens e adultos de baixa renda e desempregados e incluem formação profissional e formação cidadã em oito áreas industriais específicas, como manutenção predial, serviços de panificação e eletricidade predial. Em 2010, quase 1.500 alunos concluíram o curso.

AÇÕES INOVADORAS PARA A SOCIEDADE

O Sistema Fiep busca a melhoria contínua não apenas de seus produtos e serviços, mas também das ações em prol do desenvolvimento sustentável da sociedade paranaense. Nesse sentido, investe na educação transformadora e em projetos inovadores e sustentáveis que agreguem valor a sua forma de atuação.

Colégio SESI

O Colégio SESI de Ensino Médio é fundamentado em um conceito de educação participativa e aposta no diálogo entre saberes e na interação entre pares para a solução de desafios, pautados nos eixos estruturantes das Políticas e Diretrizes Nacionais da Rede SESI de Educação: ecossustentabilidade, empreendedorismo, inovação e criatividade e responsabilidade social. Atualmente o Colégio SESI forma uma rede de 44 colégios em funcionamento, com 11 mil alunos matriculados em 2011. Os trabalhadores da indústria recebem descontos na mensalidade para a educação de seus filhos

Mostra Inova

Ação conjunta entre SESI/PR e SENAI/PR, com o objetivo de incentivar a inovação por meio de projetos voltados à indústria, sociedade e educação. É uma atividade técnico-cultural realizada bienalmente no Paraná desde 2004, a fim de possibilitar a demonstração pública de resultados de projetos originais, de raciocínio lógico e evolução dos conhecimentos no campo técnico-científico, sistematizados por alunos regularmente matriculados e colaboradores do Sistema, de acordo com o Regulamento específico. Com um número expressivo e crescente de projetos, em 2010 foram propostas 55 ideias inovadoras, sendo que 26 foram aprovadas e 18, premiadas. Os projetos apresentam como tema, por exemplo: alternativas econômicas de geração de energia, móveis com design seguro, propriedade rural sustentável, deck de madeira plástica, parque para pessoas portadoras de deficiência, massa de bolo ultracongelada, roupas exclusivas para deficientes físicos, recolhimento de pilhas e baterias, dentre outras inovações.



Arranjo Educativo Local (AEL)

Envolve representantes de diferentes setores da sociedade em torno de ações de educação transformadora voltadas para a promoção do desenvolvimento local sustentável. Entre os objetivos, procura promover ações de educação transformadora, desenvolver comunidades de aprendizagem, articular o diálogo social, fortalecer o capital social local (redes sociais), induzir a gestão compartilhada, sistematizar o AEL como tecnologia social. Em 2010 foram realizadas mais de 60 ações de articulação, envolvendo aproximadamente 800 pessoas.

PROGRAMA DE VOLUNTARIADO DO SISTEMA FIEP

O direcionamento e o alinhamento das ações e projetos de Voluntariado do Sistema Fiep são orientados pelas Diretrizes de Responsabilidade Social, e tem como princípio o incentivo à prática do trabalho voluntário nas entidades do Sistema Fiep, compartilhando desafios e favorecendo o desenvolvimento sustentável das comunidades assistidas para o exercício da cidadania, da responsabilidade social e ambiental e para a melhoria da qualidade de vida.

Em 2010, o Programa de Voluntariado passou por um processo de reestruturação que permitiu a atualização das Diretrizes do Voluntariado, do Regimento Interno e formulários de registros. A partir dessa ação e da capacitação de 33 voluntários no Estado, está sendo estimulada a formação de Times de Voluntários em cada unidade do Sistema Fiep no Estado.

Em 2010, seis unidades contaram com grupos estruturados de voluntariado, cujas ações concentraram-se no atendimento de crianças, adultos em situação de risco e comunidades carentes. O lançamento da sistematização do Programa de Voluntariado e da capacitação de voluntários gerou um retorno expressivo na intenção da formação de novos grupos. Nesse sentido, o tema Voluntariado Empresarial passa a adquirir uma característica comprometida e organizada com uma gestão voltada para resultados significativos em termos de desenvolvimento de projetos e compartilhamento de experiências.

Meio Ambiente

EN3, EN4, EN5, EN6, EN8, EN16, EN17, EN18, EN26

O Sistema Fiep, assume a gestão ambiental como uma vertente de seu compromisso com a sustentabilidade, buscando sempre ser um defensor do uso sustentável dos recursos naturais. A partir de suas iniciativas, espera valorizar e ampliar resultados para as indústrias e a sociedade. O Sistema entende que a gestão ambiental pode ser um diferencial para a cadeia industrial, com possibilidade, até, de gerar grandes oportunidades econô-

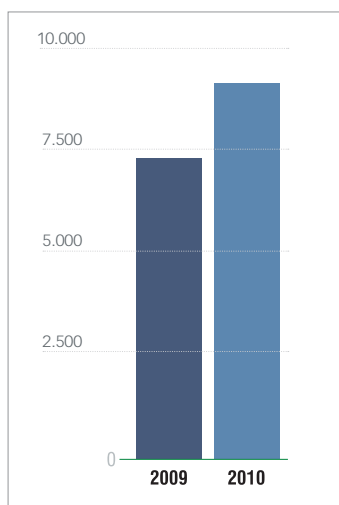
micas, além de contribuir para a construção de uma sociedade mais equilibrada e responsável.

Entre as suas iniciativas estão práticas de ecoeficiência relacionadas à geração e destinação adequada de resíduos sólidos, ao consumo de energia e água e à emissão dos gases que causam o efeito estufa.

ENERGIA

O Sistema Fiep realiza investimentos para aumentar a eficiência energética de suas instalações. Em 2009, o consumo de energia elétrica totalizou 7.255 MWh e, em 2010, alcançou 8.194 MWh. Esse aumento de consumo de energia ocorreu principalmente devido à ampliação das atividades e da oferta de serviços oferecidos pelas entidades do sistema.

Consumo de energia elétrica (em MW)



Energia Elétrica (MWh)	2009	2010
	7.255,32	8.194,55

A fim de reduzir o consumo de energia elétrica e da emissão de gases do efeito estufa, foi criada em 2009 a Comissão Interna de Conservação de Energia (CICE), que atua principalmente no desenvolvimento e na implantação de projetos de eficiência energética.

Os projetos de eficiência energética do Sistema Fiep economizarão, no total, 605,14 MWh e R\$ 236.928,21 ao ano, o equivalente ao desligamento total de uma das maiores unidades do Sistema Fiep no Paraná: a unidade do SENAI da Cidade Industrial de Curitiba (CIC).

Com relação a outras fontes de energia, o Sistema Fiep utiliza em sua frota de veículos, próprios e terceirizados, álcool, gasolina e diesel. Em 2010, o consumo totalizou 14,51 tera-joules (TJ). Houve aumento com relação a 2009 (11,67 TJ), mas o crescimento foi maior no consumo de fontes renováveis de energia (etanol), causando menor impacto em termos de gases efeito estufa. É importante destacar que o Sistema Fiep adota como política o uso apenas de etanol como combustível em toda sua frota de automóveis Flex.

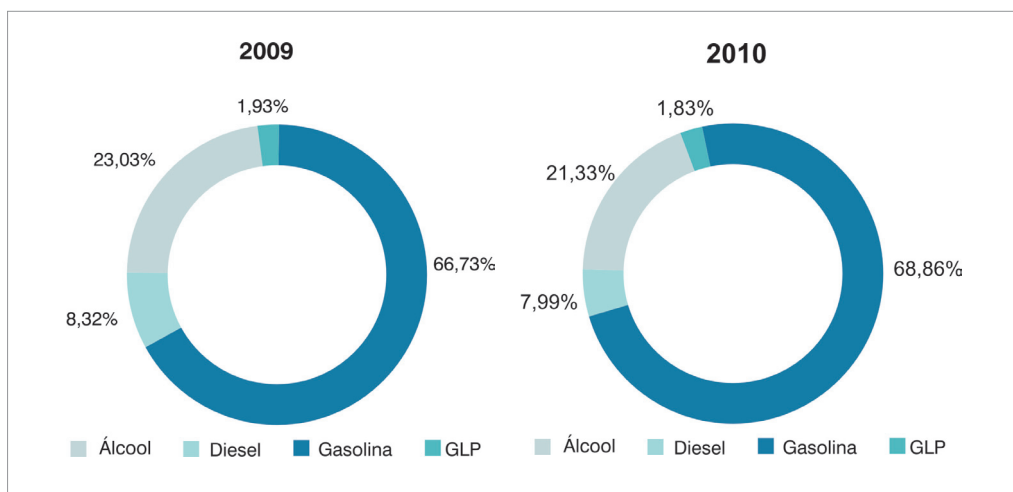
Consumo de Energia (Tj/Ano)

		2009	2010
Fontes Renováveis	Álcool	7,94	10,17
	Gás Liquefeito de Petróleo	0,23	0,27
Fontes Renováveis	Diesel	0,99	1,18
	Gasolina	2,74	3,15
Total		11,90	14,77

Valor total de gastos (R\$ mil)

	2009	2010
	R\$ 918,51	R\$ 1.171,03

Consumo de Energia por Fonte (Tj/Ano)



AÇÕES DA COMISSÃO INTERNA DE CONSERVAÇÃO DE ENERGIA 2009 – 2010

Estudo do histórico do uso de energia para detectar anormalidades (gastos desnecessários) nos contratos e faturas de energia elétrica de 27 unidades do SESI e SENAI do Paraná atendidas em média/alta tensão (13,8KV). Com a adequação de alguns parâmetros das faturas, a economia mensal obtida foi de aproximadamente R\$ 22.000,00 por mês.

Correção do Fator de Potência (FP) do CIETEP: as instalações do CIETEP apresentavam FP inferior a 0,92, o que acarretava a aplicação de multa por parte da COPEL na proporção de 8% de sua fatura de energia, a cada mês. Para correção do problema foi realizado investimento de R\$ 80.000,00, que propiciou economia mensal de cerca de R\$ 4.800,00. O investimento será recuperado num prazo de 16 meses.

Projetos de Eficientização Energética: desenvolvidos como parte do Programa de Eficiência Energética da Companhia Paranaense de Energia (COPEL):

- Substituição da iluminação externa do CIETEP, – projeto concluído em 2009, proporcionou economia real anual de 119,31 MWh ou R\$ 42.884,80.
- Substituição de Chiller do CIETEP – projeto em implantação, com economia anual prevista de 198 MWh e R\$ 82.670,94.
- Eficientização da iluminação interna das unidades São José dos Pinhais e Cidade Industrial (CIC) – projeto em fase de implantação, com economia anual prevista de 287,83 MWh e R\$ 114.412,47.

RESÍDUOS SÓLIDOS

O Programa de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) propõe uma série de ações para reduzir a geração e promover a destinação adequada de resíduos sólidos, ou seja, o reuso e a reciclagem dos resíduos. Cerca de 20% das unidades do Sistema Fiep já estão equipadas com lixeiras coletoras específicas e identificadas para cada tipo de resíduo: papel, metal, plástico, vidro, rejeito e orgânico.

Os resíduos gerados nas unidades da CIC, CIETEP, São José dos Pinhais e algumas outras são destinados a cooperativas de catadores de materiais recicláveis. Também participa de forma ativa no Fórum Lixo e Cidadania do Paraná¹².

As construções e a adequação das instalações físicas do Sistema Fiep são feitas atendendo a todas as legislações ambientais vigentes com a complementaridade de ações realizadas para mitigar possíveis impactos ambientais.



¹² Criado em 2001, o Fórum Estadual do Lixo e Cidadania conta com entidades estaduais e municipais em todo o Estado. Entre suas finalidades estão o fim da exploração de mão-de-obra infantil e a organização das famílias que vivem da coleta de material reciclável, para obterem melhores condições de trabalho e vida.

ÁGUA

A origem da água consumida no Sistema Fiep é do abastecimento público. A fim de evitar desperdícios, foram instalados temporizadores nas torneiras dos sanitários. Em 2010, foram consumidos 99.533 m³ de água, atingindo o valor de R\$ 648.496,46.

EDUCAÇÃO AMBIENTAL

O Sistema Fiep busca disseminar a cultura da sustentabilidade e da responsabilidade ambiental, individual e coletiva, entre seus colaboradores e a comunidade industrial. Desenvolve ações de educação ambiental e treinamento sobre a prática da responsabilidade ambiental para colaboradores, promove campanhas internas e participa ou apoia projetos e programas de educação ambiental voltados para a sociedade em geral.

Para o público interno foi disponibilizado curso de *e-learning* sobre o tema da sustentabilidade para todos os colaboradores; diariamente são fornecidas dicas de como preservar recursos ambientais com mudança de hábito simples, como utilizar as escadas ao invés de elevadores, enviar documentos por e-mail e não por fax ou imprimir-los.



CURSO CONSUMO SUSTENTÁVEL

A Educação Corporativa do Sistema Fiep lançou em 2009 o curso Consumo Sustentável como proposta de sensibilização para a sustentabilidade nos temas consumo, água, alimentos, energia, transportes e resíduos sólidos. Cada tema representou um módulo do curso. O curso permitiu aos colaboradores avaliar os impactos que o seu consumo pessoal e corporativo pode representar tanto para o meio ambiente quanto para a sociedade. O curso apresenta casos de boas práticas corporativas e textos motivacionais assinados pelo presidente do Sistema Fiep e representantes do corpo diretivo.

A iniciativa se propôs a trabalhar a cultura da aprendizagem colaborativa no Sistema Fiep e a abertura para adoção de proposta de educação transformadora, na qual o colaborador é o protagonista da mudança de seu ambiente. O curso foi a primeira ação de Educação Corporativa a distância para todos os colaboradores do Sistema. Cerca de 30% dos colaboradores se identificaram com o tema e participaram da iniciativa. O projeto foi replicado em 2010.

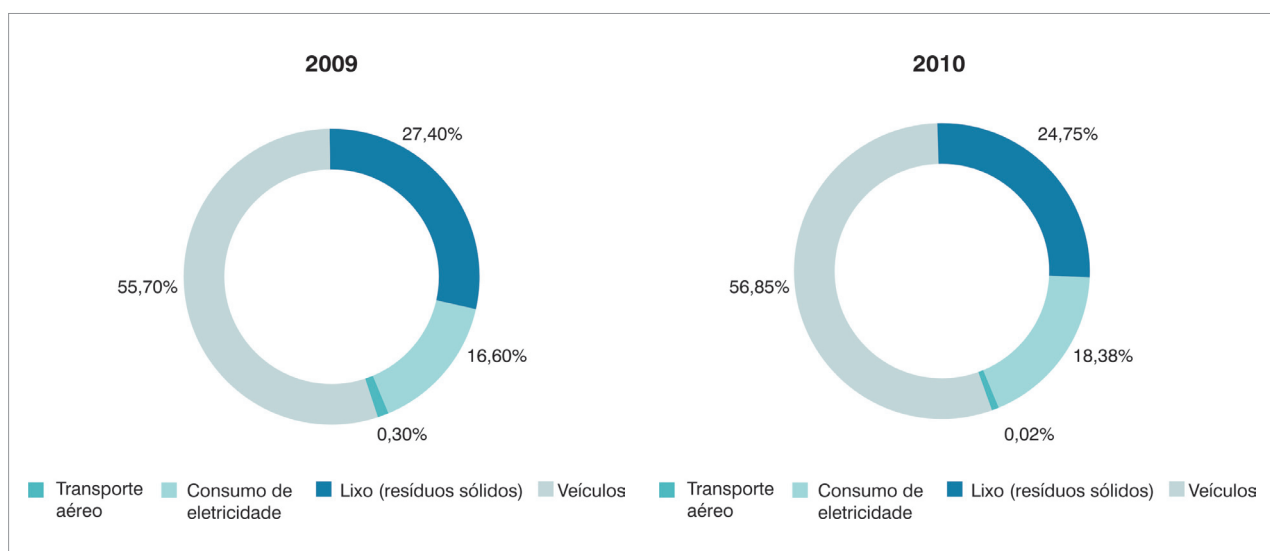
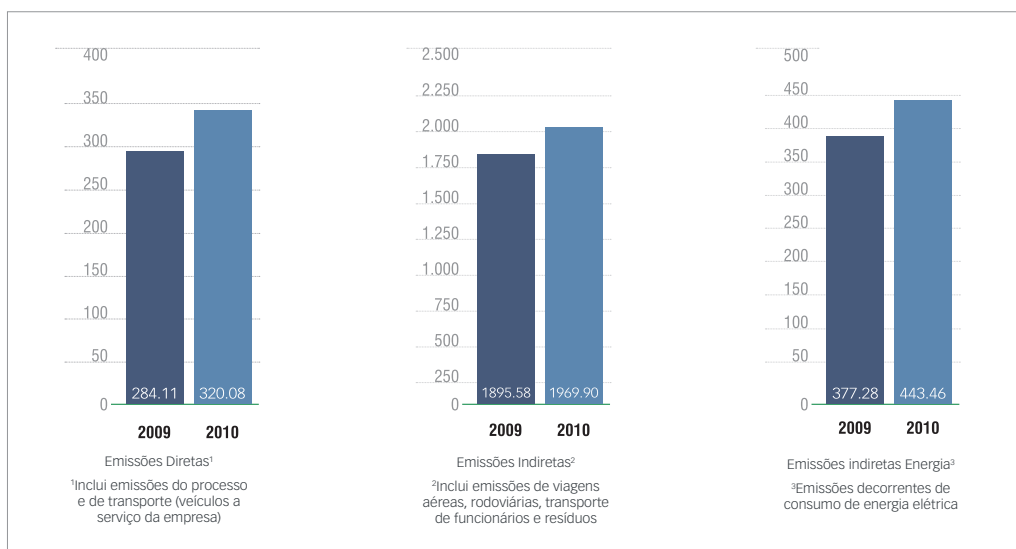
MUDANÇAS CLIMÁTICAS

As mudanças climáticas, apontadas por uma série de estudos científicos como resultado do aumento no nível de emissões de gases de efeito estufa (GEE), exigem uma estratégia abrangente, para diminuição do impacto das atividades do Sistema Fiep, bem como investimentos em eficiência energética e em inovação, incluindo a viabilização e aplicação de fontes de energia menos poluentes, assim como a disseminação do tema para a comunidade industrial.

Para tanto, o Sistema Fiep realizou o Inventário de Emissões de suas operações¹³. Ao identificar o perfil de suas emissões, pretende estabelecer iniciativas para reduzir o impacto das atividades e operações. De acordo com o inventário, em 2010 o Sistema Fiep emitiu 2.733 toneladas de dióxido de carbono e outros gases que causam o efeito estufa; do total, 320 toneladas foram emissões diretas e 1.970 de emissões indiretas. As emissões mais significativas são relativas ao uso de veículos para transporte de colaboradores (56,85%) e viagens aéreas (24,75%).

O Sistema procura utilizar combustíveis de menor intensidade em carbono, provenientes de fontes renováveis de energia. A organização oferece salas de videoconferência para reduzir a quantidade de viagens dos colaboradores e transporte coletivo para deslocamento entre a Unidade do CIETEP e a Sede Administrativa.

¹³. Contemplando os escopos 1, 2 e 3 (parcial)



Emissões indiretas de CO₂ (em toneladas)

	2009	2010
Emissões: Consumo de eletricidade	377,28	443,46
Emissões indiretas	1.895,58	1.969,9
Transporte aéreo	622,67	597,39
Lixo (resíduos sólidos)	6,84	0,54
Veículos de terceiros	1.266,07	1.371,97
Emissões Diretas	284,11	320,08
Emissões Totais	2.556,97	2.733,44

COMPROMISSOS COM A SUSTENTABILIDADE



AS ESTRATÉGIAS PARA GESTÃO DA SUSTENTABILIDADE CORPORATIVA

1.2

O Sistema Fiep tem por compromisso garantir que o tema da sustentabilidade faça parte da rotina da organização, que esteja de tal forma incorporado ao dia a dia que se torne a primeira preocupação em cada uma das atividades. Para formalizar o compromisso e consolidar a sustentabilidade como parte da cultura organizacional, a Equipe Executiva do Sistema Fiep

aproveitou o processo de elaboração deste Relatório de Sustentabilidade para levantar temas críticos e desenvolver estratégias adequadas para percorrer os caminhos que levam à sustentabilidade – um desafio permanente –, fortalecer seu papel de agente promotor do desenvolvimento industrial do Estado e consolidar-se como referência no cenário industrial do país.

Estratégia 1

FORTALECER O TEMA DE SUSTENTABILIDADE NA CULTURA ORGANIZACIONAL, PERMITINDO QUE HAJA UMA VISÃO CLARA E HOMOGÊNEA SOBRE O TEMA NOS DIFERENTES NÍVEIS DE OPERAÇÃO DO SISTEMA.

Prevê cinco linhas de ação:

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

Estratégia 2

CONSTITUIR UMA ESTRUTURA DE GOVERNANÇA E DE GESTÃO PARA A SUSTENTABILIDADE, QUE DÊ SUPORTE ADEQUADO À IMPLANTAÇÃO DAS AÇÕES DEFINIDAS PARA ESSE TEMA.

Apresenta as seguintes atividades:

- Constituir um Comitê de Sustentabilidade com a participação de lideranças da organização para funcionar como instância deliberativa e de acompanhamento das ações do Sistema.
- 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* DO SISTEMA.

Contempla duas linhas de ação:

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

Estratégia 4

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

Prevê a publicação periódica do Relatório de Sustentabilidade, que deverá funcionar como peça de comunicação e componente do processo estratégico de gestão.

Estratégia 5

MINIMIZAR OS IMPACTOS AMBIENTAIS GERADOS PELO SISTEMA.

- Reduzir o consumo de insumos necessários para as suas operações, 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 a participação dos colaboradores e analisar a aquisição de soluções energéticas alternativas e econômicas para as suas instalações.
- Implantar ações de mobilização quanto ao tema de mudanças climáticas no Estado do Paraná.

ÍNDICE REMISSIVO GRI



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 ESTABELECIDAS NAS DIRETRIZES PARA RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE GRI, O RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE DO SISTEMA FIEP SE ENQUADRA NO NÍVEL B. 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

PERFIL














1. ESTRATÉGIA E ANÁLISE

Indicador/Tema	Página	Nível de Atendimento
1.1 Declaração do detentor do cargo com maior poder de decisão na organização (como diretor-presidente, presidente do conselho de administração ou cargo equivalente) sobre a relevância da sustentabilidade para a organização e sua estratégia.	4-5	
1.2 Descrição dos principais impactos, riscos e oportunidades.	63	

2. PERFIL ORGANIZACIONAL

Indicador/Tema	Página	Nível de Atendimento
2.1 Nome da organização.	12 - 21	
2.2 Principais marcas, produtos e/ou serviços.	12 - 21	
2.3 Estrutura operacional da organização, incluindo principais divisões, unidades operacionais, subsidiárias e joint ventures.	12 -21, 30	
2.4 Localização da sede da organização.	8 - 9	
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.	12-21	
2.7 Mercados atendidos (incluindo discriminação geográfica, setores atendidos e tipos de clientes/beneficiários).	8-9, 12-21	
2.8 Porte da organização, incluindo número de empregados, receita líquida, quantidade de produtos ou serviços oferecidos etc.	12-21, 22-23, 48-49, 50-51, 52-55	
2.9 Principais mudanças durante o período coberto pelo relatório referentes a porte, estrutura ou participação acionária,	Não aplicável	
2.10 Prêmios recebidos no período coberto pelo relatório.	35	




3. PARÂMETROS PARA O RELATÓRIO

Indicador/Tema	Página	Nível de Atendimento
3.1 Período coberto pelo relatório (como ano contábil/civil) para as informações apresentadas.	2	
3.2 Data do relatório anterior mais recente (se houver).	2	
3.3 Ciclo de emissão de relatórios (anual, bienal etc.)	2	
3.4 Dados para contato em caso de perguntas relativas ao relatório ou seu conteúdo.	2	
3.5 Processo para a definição do conteúdo do relatório.	2	
3.6 Limite do relatório (como países, divisões, subsidiárias, instalações arrendadas, joint ventures, fornecedores).	2	
3.7 Declaração sobre quaisquer limitações específicas quanto ao escopo ou ao limite do relatório.	Esta edição não apresenta limitação quanto ao fornecimento de informações, nem quanto ao escopo, envolvendo dados de todas as Entidades	
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.	2	
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.	Para coleta dos indicadores foi utilizado um sistema de gerenciamento de dados. As técnicas de medição estão indicadas ao longo do texto, nos próprios indicadores, e as bases de cálculo são aquelas comumente praticadas pelo mercado.	
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).	Não aplicável	
3.11 Mudanças significativas em comparação com anos anteriores no que se refere a escopo, limite ou métodos de medição aplicados no relatório.	Não aplicável	
3.12 Tabela que identifica a localização das informações no relatório.	68- 77	
3.13 Política e prática atual relativa à busca de verificação externa para o relatório.	Por ser o primeiro relatório, este indicador não é aplicável.	










4. GOVERNANÇA, COMPROMISSOS E ENGAJAMENTO

Indicador/Tema	Página	Nível de Atendimento
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.	30-33	
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).	30-33	
4.3 Para organizações com uma estrutura de administração unitária, 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.	40	
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.	30-34	
4.8 Declarações de missão e valores, códigos de conduta e princípios internos relevantes para o desempenho econômico, ambiental e social, assim como o estágio de sua implementação.	12-21,28	
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.	30-33	
4.10 Processos para a autoavaliação do desempenho do mais alto órgão de governança, especialmente com respeito ao desempenho econômico, ambiental e social.	-	
4.11 Explicação 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.	33-34	
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.	33-34	
4.14 Relação de grupos de <i>stakeholders</i> engajados pela organização.	33	



4. GOVERNANÇA, COMPROMISSOS E ENGAJAMENTO (CONTIN.)

Indicador/Tema	Página	Nível de Atendimento
4.15 Base para a identificação e seleção de <i>stakeholders</i> com os quais se engajar. Inclui o processo da organização para a definição de seus <i>stakeholders</i> e para a determinação dos grupos com os quais se engajar ou não.	33	
4.16 Abordagens para o engajamento dos <i>stakeholders</i> , incluindo a frequência do engajamento por tipo e por grupos de <i>stakeholders</i> .	33-34	
4.17 Principais temas e preocupações que foram levantados por meio do engajamento dos <i>stakeholders</i> e que medidas a organização tem adotado para tratá-los.	33	









INDICADORES DE DESEMPENHO DESEMPENHO ECONÔMICO

Indicador/Tema	Página	Nível de Atendimento
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.	22-23	
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.	42-43	
EC4 Ajuda financeira significativa recebida do governo.	-	
EC5 Variação da proporção do salário mais baixo comparado ao salário mínimo local em unidades operacionais importantes.	42	
EC6 Políticas, práticas e proporção de gastos com fornecedores locais em unidades operacionais importantes.	51	
EC7 Procedimentos para contratação local e proporção de membros de alta gerência recrutados na comunidade local em unidades operacionais importantes.	38-39	
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.	52-55	
EC9 Identificação e descrição de impactos econômicos indiretos significativos, incluindo a extensão dos impactos.	-	

DESEMPENHO AMBIENTAL

Indicador/Tema	Página	Nível de Atendimento
EN1 Materiais usados por peso ou volume.	-	
EN2 Percentual dos materiais usados provenientes de reciclagem.	-	
EN3 Consumo de energia direta discriminado por fonte de energia primária.	56-59	
EN4 Consumo de energia indireta discriminado por fonte primária.	56-59	
EN5 Energia economizada devido a melhorias em conservação e eficiência.	56-59	
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.	56-59	
EN7 Iniciativas para reduzir o consumo de energia indireta e as reduções obtidas.	-	
EN8 Total de retirada de água por fonte.	56-59	
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 adjacente 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.	56-59	
EN17 Outras emissões indiretas relevantes de gases de efeito estufa, por peso.	56-59	
EN18 Iniciativas para reduzir as emissões de gases de efeito estufa e as reduções obtidas.	56-59	
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.	-	










DESEMPENHO AMBIENTAL (CONTIN.)

Indicador/Tema	Página	Nível de Atendimento
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.	56-59	
EN27 Percentual de produtos e suas embalagens recuperados em relação ao total de produtos vendidos, por categoria de produto.	-	
EN28 Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não-monetárias resultantes da não-conformidade com leis e regulamentos ambientais.	Não houve multas ou sanções não-monetárias resultantes de não-conformidades legais	
EN29 Impactos ambientais significativos do transporte de produtos e outros bens e materiais utilizados nas operações da organização, bem como do transporte de trabalhadores.	-	
EN30 Total de investimentos e gastos em proteção ambiental, por tipo.	-	








DESEMPENHO PRÁTICAS LABORAIS

Indicador/Tema	Página	Nível de Atendimento
LA1 Total de trabalhadores, por tipo de emprego, contrato de trabalho e região.	38-39	
LA2 Número total e taxa de rotatividade de empregados, por faixa etária, gênero e região.	38-39	
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.	42-43	
LA4 Percentual de empregados abrangidos por acordos de negociação coletiva.	42-43	
LA5 Prazo mínimo para notificação com antecedência referente a mudanças operacionais, incluindo se esse procedimento está especificado em acordos de negociação coletiva.	42-43	
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.	-	
LA7 Taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho, por região.	44	
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.	-	
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.	44-47	
LA11 Programas para gestão de competências e aprendizagem contínua que apoiam a continuidade da empregabilidade dos funcionários e para gerenciar o fim da carreira.	44-47	
LA12 Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira.	42	
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.	40-41	
LA14 Proporção de salário-base entre homens e mulheres, por categoria funcional.	40-41	










DESEMPENHO DIREITOS HUMANOS

Indicador/Tema	Página	Nível de Atendimento
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.	40-41	
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.	

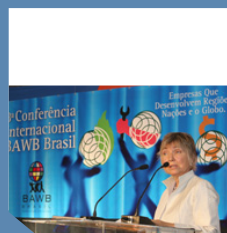
DESEMPENHO SOCIAL

Indicador/Tema	Página	Nível de Atendimento
S01 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.	52-55	
S02 Percentual e número total de unidades de negócios submetidos a avaliações de riscos relacionados à corrupção.	-	
S03 Percentual de empregados treinados nas políticas e procedimentos anticorrupção da organização.	-	
S04 Medidas tomadas em resposta a casos de corrupção.	-	
S05 Posições quanto a políticas públicas e participação na elaboração de políticas públicas e lobbies.	12-13	
S06 Valor total de contribuições financeiras e em espécie para partidos políticos, políticos ou instituições relacionadas, discriminadas por país.	-	
S07 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	
S08 Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não-monetárias resultantes da não-conformidade com leis e regulamentos.	Não houve multas significativas e sanções não-monetárias resultantes da não-conformidade com leis e regulamentos	

DESEMPENHO RESPONSABILIDADE PELO PRODUTO

Indicador/Tema	Página	Nível de Atendimento
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.	48-49	
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.	-	
PR8 Número total de reclamações comprovadas relativas a violação de privacidade e perda de dados de clientes.	48-49	
PR9 Valor monetário de multas (significativas) por não-conformidade com leis e regulamentos relativos ao fornecimento e uso de produtos e serviços.	48-49	

ANEXOS DO RELATORIO 2010



ANEXO 1

Endereços das Coordenadorias e Unidades do Sistema FIEP

Coordenadorias FIEP

UNIDADE	ENDEREÇO	CEP	TELEFONE
Apucarana	FEMAC-AV. CENTRAL DO PARANÁ, 318 - JD DIAMANTINA - Apucarana (PR)	86804-190	(43) 3420-5303
Arapongas	R. Guaratinga, 2247 - Arapongas (PR)	86703-010	(43) 3275-8805
Bandeirantes	Rod. BR 369 Km 57 - Bandeirantes (PR)	86360-000	(43) 3542-8320
Campo Mourão	ROD. BR 272 KM 1 - 841 - PARQUE INDUSTRIAL 1 - Campo Mourão (PR)	87306-010	(44) 3524-1499
Cascavel	R. Cuiabá, 2989 - BAIRRO NEVA - Cascavel (PR)	85802-030	(45) 3220-5444
Cianorte	Rua 4, N° 101 - PARQUE INDUSTRIAL - Cianorte (PR)	87200-000	(44) 3629-1957
Francisco Beltrão	Av. União da Vitória, 66 - Francisco Beltrão (PR)	85605-040	(46) 3520-5597
Guarapuava	R. Cel. Lustosa, 1736 - Guarapuava (PR)	85015-340	(42) 3621-3807
Irati	R. Cel. Emilio Gomes, 3 - Centro - Irati (PR)	84500-000	(42) 3422-1780
Londrina	R. Dep. Fernando Ferrari, 160 - Londrina (PR)	86062-030	(43) 3379-5228
Marechal Cândido Rondon	Av. Rio Grande do Sul, 3133 - Marechal Cândido Rondon (PR)	85960-000	(45) 3254-1269
Maringá	R. Antonio Carniel, 499 - Zona 5 - Maringá (PR)	87015-330	(44) 3224-7985
Paranaguá	Rua Ermelino de Leão, 500 - Costeira - Paranaguá (PR)	83203-380	(41) 3423-2177
Paranavaí	Av. Gabriel Esperidião, s/n - Parque Morumbi - Paranavaí (PR)	87703-000	(44) 3422-6630
Pato Branco	Rua Xingu, 833 - Bairro Amadore - Pato Branco (PR)	85502-090	(46) 3220-5518
Ponta Grossa	Av. João Manoel dos Santos Ribas, 405 - Ponta Grossa (PR)	84051-410	(42) 3219-5014
Rio Negro	R. Severo de Almeida, 954 - Rio Negro (PR)	83880-000	(47) 3645-1300
São José dos Pinhais	R. Maria Helena, 707 - São José dos Pinhais (PR)	83005-480	(41) 3299-6300
Toledo	Rua Júlio de Castilho, 4171 - Vila Industrial - Toledo (PR)	85904-175	(45) 3379-6163
Umuarama	Rod. PR 489 n° 1400 - Jd. Universitário - Umuarama (PR)	87508-210	(44) 3626-8478
União da Vitória	R. Marechal Deodoro, 70 - União da Vitória (PR)	84600-000	(42) 3521-3900

Unidades SESI Paraná

UNIDADE	ENDEREÇO	CEP	TELEFONE
Departamento Regional	Av. Cândido de Abreu, 200 - Centro Cívico - Curitiba (PR)	80530-902	(41) 3271-9000
Ampére	Rua Atenas, 344 - Nossa Senhora das Graças - Ampére (PR)	85640-000	(46) 3547-3011
Apucarana	Av. Aviação, 1851 - Apucarana (PR)	86812-500	(43) 3420-5300
Arapongas	Av. Maracanã, 3260 - Vila Araponguinhas - Arapongas (PR)	86705-280	(43) 3275-8750
Araucária	Rodovia do Xisto, 5815 - Marginal BR 476 - Araucária (PR)	83705-177	(41) 3641-8650
Bandeirantes	Rod. BR 369 Km 57 - Bandeirantes (PR)	86360-000	(43) 3542-8300
Boqueirão	R. Dr. Heleno da Silveira, 343 - Boqueirão - Curitiba (PR)	81750-340	(41) 3271-8900
Campo Largo	Av. Rui Barbosa, 868 - Centro - Campo Largo (PR)	83606-160	(41) 3291-8400
Campo Mourão	Via do Trabalhador, nº 895 - Pq. Augusto Tezelli Filho - Campo Mourão (PR)	87306-010	(44) 3518-5750
Cascavel	R. Dr. Heitor Stocler de França, 161 - Cascavel (PR)	85819-760	(45) 3220-5400
Cianorte	Travessa 1, nº 63 - Parque das Indústrias Leves - Cianorte (PR)	87200-000	(44) 3619-5800
CIC	Av. Senador Accioly, 250 - Cidade Industrial - Curitiba (PR)	81310-000	(41) 3271-7270
CIETEP	Av. Comendador Franco, 1341 - Jardim Botânico - Curitiba (PR)	80215-090	(41) 3271-7400
Dois Vizinhos	Av. Dedi Barrichelo Montagner, 19 - Dois Vizinhos (PR)	85660-000	(46) 3536-1272
Foz do Iguaçu	Rua Perdigão, 58 - Foz do Iguaçu (PR)	85866-460	(45) 3576-8600
Francisco Beltrão	Av. União da Vitória, 66 - Francisco Beltrão (PR)	85605-040	(46) 3520-5550
Guarapuava	R. Cel. Lustosa, 1736 - Guarapuava (PR)	85015-340	(42) 3621-3800
Irati	R. Cel. Emilio Gomes, 3 - Centro - Irati (PR)	84500-000	(42) 3421-4850
Londrina	R. Dep. Fernando Ferrari, 160 - Londrina (PR)	86062-030	(43) 3294-5200
Marechal Cândido Rondon	Av. Rio Grande do Sul, 3133 - Marechal Cândido Rondon (PR)	85960-000	(45) 3254-8719
Maringá	R. Antonio Carniel, 499 - Zona 5 - Maringá (PR)	87015-330	(44) 3218-5650
Palmas	Parque de Exposições Pé Vermelho - Palmas (PR)	85555-000	(46) 3262-6246
Paranavaí	Av. Gabriel Esperidião, s/n - Parque Morumbi - Paranavaí (PR)	87703-000	(44) 3424-6221
Pato Branco	Rua Xingu, 833 - Bairro Amadore - Pato Branco (PR)	85502-090	(46) 3220-5500
Ponta Grossa	Av. João Manoel dos Santos Ribas, 405 - Ponta Grossa (PR)	84051-410	(42) 3219-5000
Portão	Rua Padre Leonardo Nunes - Portão - Curitiba (PR)	80330-320	(41) 3271-8450
Quatro Barras	Av. de Acesso, 740 - Quatro Barras (PR)	83420-000	(41) 3671-8350
Rio Branco do Sul	Av. Santos Dumond, s/n - Rio Branco do Sul (PR)	83540-000	(41) 3652-8100
Rio Negro	R. Severo de Almeida, 954 - Rio Negro (PR)	83880-000	(47) 3641-6400
Santo Antônio da Platina	Rua José Vieira Gusmão, 850 - Santo Antônio da Platina (PR)	86430-000	(43) 3534-8150
São José dos Pinhais	R. Maria Helena, 707 - São José dos Pinhais (PR)	83005-480	(41) 3299-6300
São Mateus do Sul	Av. Ozi Mendonça de Lima, 1186 - São Mateus do Sul (PR)	83900-000	(42) 3520-3950
Telêmaco Borba	Av. Vidal Negreiro, 225 - Telêmaco Borba (PR)	84261-560	(42) 3271-4800
Terra Roxa	Ricardo Francis Triches, 293	85990-000	(44) 3645-3572
Toledo	Rua do Cedro, 873 - Vila Operária - Toledo (PR)	85909-625	(45) 3379-6100
Umuarama	Rod. PR 489 nº 1400 - Jd. Universitário - Umuarama (PR)	87508-210	(44) 3626-8478
União da Vitória	R. Marechal Deodoro, 70 - União da Vitória (PR)	84600-000	(42) 3521-3900

Unidades Sesi Paraná / Colégios Sesi

UNIDADE	ENDEREÇO	CEP	TELEFONE
Ampére	Rua Atenas, 344 - Nossa Senhora das Graças - Ampére (PR)	85640-000	(46) 3547-3011
Apucarana	Av. Aviação, 1851 - Apucarana (PR)	86812-500	(43) 3420-5300
Arapongas	Rua Guaratinga, 2247 - Arapongas (PR)	86703-010	(43) 3275-8750
Araucária	Rodovia do Xisto nº 6170 - Araucária (PR)	83707-740	(41) 3641-8662
Assaí	Rua Antenor Henrique Monteiro, s/n- Jd Alvorada - Assaí (PR)	86220-000	(43) 3262-5007
Bandeirantes	Rodovia BR 369 Km 57 - Bandeirantes (PR)	86360-000	(43) 3542-8300
Bocaiúva do Sul	Rua Benjamin Constant Teixeira, 1396 - Centro - Bocaiúva do Sul (PR)	83450-000	(41) 3658-1649
Boqueirão	R. Dr. Heleno da Silveira, 343 - Boqueirão - Curitiba (PR)	81750-340	(41) 3271-8900
Cambé	Rua Bortolo-Loni, 35 - Cambé (PR)	86184-320	(43) 3154-5200
Campo Largo	Rua Vereador Arlindo Chemin 485 - Campo Largo (PR)	83601-070	(41) 3292-7595
Campo Mourão	Via do Trabalhador, nº 895 - Pq. Augusto Tezelli Filho - Campo Mourão (PR)	87306-010	(44) 3518-5750
Carambeí	Rua Ouro Branco, 500 Centro - Carambeí (PR)	84145-000	(42) 3231-5651
Cascavel	R. Dr. Heitor Stocler de França, 161 - Cascavel (PR)	85819-760	(45) 3220-5452
Cianorte	Travessa 1 nº 63 - Parque Industrial - Cianorte (PR)	87200-000	(44) 3619-5800
CIC	Rua Senador Accioly Filho, 250 - Cidade Industrial - Curitiba (PR)	81310-000	(41) 3271-7277
ESIC	R. Pe. Dehon, 814 - Hauer - Curitiba (PR)	81630-090	(41) 3092-4502
FAMEC	Av. Rui Barbosa, 5881 - Afonso Pena - Curitiba (PR)	83040-550	(41) 3385-2327
Fazenda Rio Grande	Rua Carlos Eduardo Nicheli 2084 - Sta Terezinha	83829-004	(41) 3604-4176
FESP	Rua Dr. Faivre, 141 - Alto da Glória - Curitiba (PR)	80060-140	(41) 3362-7656
Foz do Iguaçu	Rua Perdigão, 58 - Vila A - Foz do Iguaçu (PR)	85866-460	(45) 3576-8611
Francisco Beltrão	Av. União da Vitória, 66 - Francisco Beltrão (PR)	85605-040	(46) 3520-5550
Guarapuava	R. Cel. Lustosa, 1736 - Guarapuava (PR)	85.015-340	(42) 3621-3800
Ibiporã	BR. 369 Km 134, s/n - Campus Apae - Zona Rural - Ibiporã (PR)	86200-000	(43) 3268-0906
Irati	Rua Coronel Emílio Gomes, 03 Centro - Irati (PR)	84500-000	(42) 3421-4850
Londrina	Rua Amapá, nº 616, Vila Portuguesa - Londrina (PR)	86026-440	(43) 3373-7900
Marechal Cândido Rondon	Av. Rio Grande do Sul, 3133 - Marechal Cândido Rondon (PR)	85960-000	(45) 3254-8719
Maringá	R. Antonio Carniel, 499 - Zona 5 - Maringá (PR)	87015-330	(44) 3218-5658
Ortigueira	Parque do Lago Municipal, s/nº Bairro São José - Ortigueira (PR)	84350-000	(42) 8822.5169
Palmas	Rua José Joaquim Balhs, S/N P de Exposições Pé Vermelho - Palmas (PR)	85555-000	(46) 3262-6246
Paranaguá	Rua Washington Luiz, 1189, Bairro Vila Paranaguá - Paranaguá (PR)	83221-052	(41) 3420-7051
Paranavaí	Av. Gabriel Esperidião, s/n - Parque Morumbi - Paranavaí (PR)	87703-000	(44) 3424-6221
Pato Branco	Rua Xingu, 833 - Bairro Amadore - Pato Branco (PR)	85502-090	(46) 3220-5500
Pinhais	Av. Ayrton Senna da Silva, 2650 (Junto ao CEP Scarpa) - Centro - Pinhais (PR)	83323-290	(41) 3669-5839
Ponta Grossa	Av. João Manoel dos Santos Ribas, 405 - Ponta Grossa (PR)	84051 410	(42) 3219-5046
Portão	Rua Padre Leonardo Nunes, 180 - Portão - Curitiba (PR)	80330-320	(41) 3271-8450
Quatro Barras	Av. Dom Pedro II, 740 - Centro - Quatro Barras (PR)	83420-000	(41) 3671-8350
Rio Branco do Sul	Av. Santos Dumond, s/n - Rio Branco do Sul (PR)	83540-000	(41) 3652-8111
Rio Negro	Av. Gal. Plínio Tourinho, n.º 2.850 - Bom Jesus - Rio Negro (PR)	83880-000	(47) 3643-9950
Rolândia	Rua Dom Pedro II, 400 Jardim Horácio Cabral - Rolândia (PR)	86600-000	(43) 3256-3360
São José dos Pinhais	R. Maria Helena, 707 - São José dos Pinhais (PR)	83005-480	(41) 3299-6394
Telêmaco Borba	Av. Vidal Negreiro, 225 - Telêmaco Borba (PR)	84261-560	(42) 3271-4821
Toledo	Rua Júlio de Castilho, 4171 - Vila Industrial - Toledo (PR)	85904-175	(45) 3379-6166
Umuarama	Rod. PR 489 nº 1400 - Jd. Universitário - Umuarama (PR)	87508-210	(44) 3626-5906
União da Vitória	R. Marechal Deodoro, 70 - União da Vitória (PR)	84600-000	(42) 3521-3900

Unidades SENAI Paraná

UNIDADE	ENDEREÇO	CEP	TELEFONE
Ampére	Rua Atenas, 344 – N. Sra. das Graças - Ampére (PR)	85640-000	(46) 3547.3011
Apucarana	Av. Minas Gerais, 2090 - Vila Nova - Apucarana (PR)	86808-015	(43) 3425-9275
Arapongas	R. Guaratinga, 2247 - Arapongas (PR)	86703-010	(43) 3275-8800
Araucária	Rodovia do Xisto, 5815 - Marginal BR 476 - Araucária (PR)	83705-177	(41) 3641-8650
Boqueirão	R. Dr. Heleno da Silveira, 343 - Boqueirão - Curitiba (PR)	81750-340	(41) 3271-8947
Campo Mourão	Via do Trabalhador, nº 895 – Pq. Augusto Tezelli Filho - Campo Mourão (PR)	87306-010	(44) 3518-5750
Cascavel	R. Dr. Heitor Stocler de França, 161 - Cascavel (PR)	85819-760	(45) 3220-5400
Cianorte	Travessa 1, nº 63 - Parque das Indústrias Leves - Cianorte (PR)	87200-000	(44) 3619-5800
CIC	Av. Senador Accioly, 250 - Cidade Industrial - Curitiba (PR)	81310-000	(41) 3271-7100
CIETEP	Av. Comendador Franco, 1341 - Jardim Botânico - Curitiba (PR)	80215-090	(41) 3271-7777
Departamento Regional	Av. Cândido de Abreu, 200 - Centro Cívico - Curitiba (PR)	80530-902	(41) 3271-9000
Dois Vizinhos	Av. Dedi Barrichelo Montagner, 19 - Dois Vizinhos (PR)	85660-000	(46) 3536-1272
Foz do Iguaçu	Rua Perdigão, 58 - Foz do Iguaçu (PR)	85866-460	(45) 3576-8600
Francisco Beltrão	Av. União da Vitória, 66 - Francisco Beltrão (PR)	85605-040	(46) 3520-5550
Guarapuava	R. Cel. Lustosa, 1736 - Guarapuava (PR)	85015-340	(42) 3621-3802
Irati	R. Cel. Emilio Gomes, 3 - Centro - Irati (PR)	84500-000	(42) 3421-4850
Jaguariaíva	R. João Tracz, s/n - Cond. Matarazzo - Jaguariaíva (PR)	84200-000	(43) 3535.8700
Londrina	R. Belém, 844 - Centro - Londrina (PR)	86026-000	(43) 3294-5100
Marechal Cândido Rondon	Av. Rio Grande do Sul, 3133 - Marechal Cândido Rondon (PR)	85960-000	(45) 3254-8719
Maringá	Rua Vereador Nelson Abraão, 80 - Zona 5 - Maringá (PR)	87015-230	(44) 3218-5600
Maringá (CTM)	Rua José Correia de Aguiar, 361 - Jardim Leblon - Maringá (PR)	87053-276	(44) 3293-6700
Palmas	Parque de Exposições Pé Vermelho - Palmas (PR)	85555-000	(46) 3262-6246
Paranaguá	R. Washington Luiz, 1781 - Paranaguá (PR)	83221-050	(41) 3420-7050
Paranavaí	Av. Gabriel Esperidiao, s/n - Parque Morumbi - Paranavaí (PR)	87703-000	(44) 3424-6221
Pato Branco	Rua Xingu, 833 - Bairro Amadore - Pato Branco (PR)	85502-090	(46) 3220-5500
Ponta Grossa	R. Dr. Joaquim Paula Xavier, 1050 - Jardim América - Ponta Grossa (PR)	84050-000	(42) 3219-4900
Rio Branco do Sul	Av. Santos Dumond, s/n - Rio Branco do Sul (PR)	83540-000	(41) 3652-8100
Rio Negro	Av. General Plínio Tourinho, 2850 - Bairro Bom Jesus - Rio Negro (PR)	83880-000	(47) 3642.4915
Santo Antônio da Platina	Rua Jose Vieira Gusmão, 850 - Santo Antônio da Platina (PR)	86430-000	(43) 3534-8160
São José dos Pinhais	R. Dr. Muricy, 203 - Costeira - São José dos Pinhais (PR)	83015-290	(41) 3299-6200
Telêmaco Borba	Av. Pres. Kennedy, 66 - Telêmaco Borba (PR)	84261-400	(42) 3271-4700
Toledo	Rua Júlio de Castilho, 4171 - Vila Industrial - Toledo (PR)	85904-175	(45) 3379-6150
Umuarama	Rod. PR 489 nº 1400 - Jd. Universitário - Umuarama (PR)	87508-210	(44) 3626-8478
União da Vitória	R. Marechal Deodoro, 70 - União da Vitória (PR)	84600-000	(42) 3521-3900

Unidades IEL Paraná

UNIDADE	ENDEREÇO	CEP	TELEFONE
Cascavel	Rua Dr. Flausino Mendes, nº 254 - Jd. M. Luiza - Cascavel (PR)	89819-750	(45) 3220-5410
Curitiba	Av. Cândido de Abreu, 200 - Centro Cívico - Curitiba (PR)	80530-902	(41) 3271-9400
Londrina	R. Belém, 844 - Centro - Londrina (PR)	86026-000	(43) 3294-5137
Maringá	Rua Vereador Nelson Abraão, 80 - Zona 5 - Maringá (PR)	87015-230	(44) 3218-5702
Ponta Grossa	Av. João Manoel dos Santos Ribas, 405 - Ponta Grossa (PR)	84051-410	(42) 3219-5033
Toledo	Rua Júlio de Castilho, 4171 - Vila Industrial - Toledo (PR)	85904-175	(45) 3379-6159

ANEXO 2

Relação de Sindicatos Empresariais Filiados à FIEP

1. SINDICATO DA INDÚSTRIA DO AÇÚCAR DO ESTADO DO PARANÁ
2. SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ADUBOS E CORRETIVOS AGRÍCOLAS NO ESTADO DO PARANÁ – SINDIADUBOS
3. SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ALFAIATARIAS DO ESTADO DO PARANÁ
4. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE APARELHOS ELÉTRICOS, ELETRÔNICOS E SIMILARES, APARELHOS DE RÁDIO TRANSMISSÃO, REFRIGERAÇÃO, AQUECIMENTO E TRATAMENTO DE AR, LÂMPADAS E APARELHOS ELÉTRICOS DE ILUMINAÇÃO DO ESTADO DO PARANÁ – SINAEEES
5. SINDICATO DA INDÚSTRIA DO ARROZ, MILHO, SOJA E BENEFICIAMENTO DO CAFÉ DO ESTADO DO PARANÁ – SAMISCA
6. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE ARTEFATOS DE BORRACHA DO ESTADO DO PARANÁ
7. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE ARTEFATOS DE COURO DO ESTADO DO PARANÁ – SINDICOURO
8. SINDICATO DA INDÚSTRIA AUDIOVISUAL DO PARANÁ
9. SINDICATO DA INDÚSTRIA DO AZEITE E ÓLEOS ALIMENTÍCIOS NO ESTADO DO PARANÁ
10. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE BEBIDAS EM GERAL, DO VINHO E ÁGUAS MINERAIS DO ESTADO DO PARANÁ
11. SINDICATO DA INDÚSTRIA DE BENEFICIAMENTO DE FIBRAS VEGETAIS E DO DESCAROÇAMENTO DE ALGODÃO DO ESTADO DO PARANÁ
12. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE CACAU E BALAS, MASSAS ALIMENTÍCIAS E BISCOITOS DE DOCES E CONSERVAS ALIMENTÍCIAS DO ESTADO DO PARANÁ – SINCABIMA
13. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE CAL NO ESTADO DO PARANÁ
14. SINDICATO DA INDÚSTRIA DE CARNES E DERIVADOS NO ESTADO DO PARANÁ
15. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE CERÂMICAS E OLARIAS DA REGIÃO CENTRO SUL DO PARANÁ – SINCOSUL
16. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE CERÂMICAS E DE OLARIAS DE NOVA SANTA ROSA
17. SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL NO ESTADO DO PARANÁ
18. SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL DO NORTE DO PARANÁ
19. SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL DO OESTE DO PARANÁ
20. SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL DA REGIÃO NOROESTE DO PARANÁ
21. SINDICATO DA INDÚSTRIA DE CURTIMENTO DE COURO E DE PELES DO ESTADO DO PARANÁ
22. SINDICATO DA INDÚSTRIA DE CURTIMENTO DE COURO E DE PELES DO ESTADO DO PARANÁ
23. SINDICATO DA INDÚSTRIA DE EXTRAÇÃO DE MÁRMORES, CALCÁREOS E PEDREIRAS NO ESTADO DO PARANÁ
24. SINDICATO DA INDÚSTRIA DE EXTRAÇÃO DE MINERAIS NÃO METÁLICOS DE PONTA GROSSA
25. SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FABRICAÇÃO DE ÁLCOOL DO ESTADO DO PARANÁ
26. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE FIAÇÃO E TECELAGEM NO ESTADO DO PARANÁ – SINDITÊXTIL
27. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE FIAÇÃO E TECELAGEM DE LONDRINA
28. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS DO ESTADO DO PARANÁ
29. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS DE MARINGÁ E REGIÃO
30. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS DO OESTE DO ESTADO DO PARANÁ – SINDGRAF
31. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS E EMPRESAS DE INSTALAÇÃO, OPERAÇÃO E MANUTENÇÃO DE REDES, EQUIPAMENTOS E SISTEMAS DE TELECOMUNICAÇÕES DO ESTADO DO PARANÁ
32. SINDICATO DA INDÚSTRIA DE LATICÍNIOS E PRODUTOS DERIVADOS DO PARANÁ
33. SINDICATO DA INDÚSTRIA DA MADEIRA DE IMBITUVA
34. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DA MADEIRA E DO MOBILIÁRIO DO OESTE DO ESTADO DO PARANÁ
35. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE MADEIRAS, SERRARIAS, BENEFICIAMENTOS, CARPINTARIA E MARCENARIA, TANOARIA, COMPENSADOS E LAMINADOS, AGLOMERADOS E EMBALAGENS DE GUARAPUAVA
36. SINDICATOS DAS INDÚSTRIAS DA MADEIRA DO ESTADO DO PARANÁ
37. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DA MANDIOCA DO ESTADO DO PARANÁ – SIMP
38. SINDICATO DA INDÚSTRIA DE MÁRMORES E GRANITOS NO ESTADO DO PARANÁ – SIMAGRAN
39. SINDICATO DA INDÚSTRIA DO MATE NO ESTADO DO PARANÁ

40. SINDICATO DA INDÚSTRIA DE MATERIAL PLÁSTICO NO ESTADO DO PARANÁ – SIMPEP
41. SINDICATO DA INDÚSTRIA DE MATERIAL PLÁSTICO DO NORTE DO PARANÁ – SIMPLAS
42. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE APUCARANA
43. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CAMPO MOURÃO
44. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CASCAVEL
45. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DO ESTADO DO PARANÁ
46. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE LONDRINA
47. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MARINGÁ
48. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE PATO BRANCO
49. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE PONTA GROSSA
50. SINDICATO DA INDÚSTRIA METALÚRGICA, MECÂNICA E DE MATERIAL ELÉTRICO DE UMUARAMA – PR
51. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE MÓVEIS, MARCENARIAS, CARPINTARIAS, ARTEFATOS DE MADEIRA, SERRARIAS, MADEIRAS LAMINADAS E PAINÉIS DE MADEIRA RECONSTITUÍDA DE RIO NEGRO
52. SINDICATO DA INDÚSTRIA DO MOBILIÁRIO E MARCENARIA DO ESTADO DO PARANÁ
53. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS MOVELEIRAS, MARCENARIAS E AFINS DE UMUARAMA E REGIÃO
54. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE OLARIAS E CERÂMICAS PARA CONSTRUÇÃO DE JATAIZINHO E REGIÃO – SINDCERÂMICA
55. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE OLARIAS E CERÂMICAS PARA CONSTRUÇÃO NO ESTADO DO PARANÁ
56. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA DOS CAMPOS GERAIS
57. SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA NO ESTADO DO PARANÁ
58. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PANIFICAÇÃO E ONFEITARIAS DO NORTE DO PARANÁ
59. SINDICATO DA INDÚSTRIA DA PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA DO OESTE DO ESTADO DO PARANÁ
60. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PAPEL, CELULOSE E PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL PAPELÃO E DE ARTEFATOS DE PAPEL E PAPELÃO NO ESTADO DO PARANÁ
61. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PRÉ-MOLDADOS DE CONCRETO E ARTEFATOS DE CIMENTO DO NORTE DO PARANÁ
62. SINDICATO DA INDÚSTRIA DA PRODUÇÃO DE BIODIESEL DO ESTADO DO PARANÁ
63. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PRODUTOS AVICOLAS DO ESTADO DO PARANÁ
64. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PRODUTOS E ARTEFATOS DE CIMENTO E FIBROCIMENTO E LADRILHOS HIDRÁULICOS DO ESTADO DO PARANÁ
65. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DO ESTADO DO PARANÁ
66. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DO NORTE DO PARANÁ
67. SINDICATO DA INDÚSTRIA DE REPARAÇÃO DE VEÍCULOS E ACESSÓRIOS DE BANDEIRANTES
68. SINDICATO DA INDÚSTRIA DE REPARAÇÃO DE VEÍCULOS E ACESSÓRIOS DO ESTADO DO PARANÁ
69. SINDICATO DA INDÚSTRIA DE REPARAÇÃO DE VEÍCULOS E ACESSÓRIOS DE FOZ DO IGUAÇU
70. SINDICATO DA INDÚSTRIA DE REPARAÇÃO DE VEÍCULOS E ACESSÓRIOS DE FRANCISCO BELTRÃO
71. SINDICATO DA INDÚSTRIA DE REPARAÇÃO DE VEÍCULOS E ACESSÓRIOS DE GUARAPUAVA
72. SINDICATO DA INDÚSTRIA DE REPARAÇÃO DE VEÍCULOS E ACESSÓRIOS DE LONDRINA
73. SINDICATO DA INDÚSTRIA DE REPARAÇÃO DE VEÍCULOS E ACESSÓRIOS DE MARINGÁ
74. SINDICATO DA INDÚSTRIA DE REPARAÇÃO DE VEÍCULOS E ACESSÓRIOS DE PARANAVÁ
75. SINDICATO DA INDÚSTRIA DE REPARAÇÃO DE VEÍCULOS E ACESSÓRIOS DE PONTA GROSSA
76. SINDICATO DA INDÚSTRIA DE REPARAÇÃO DE VEÍCULOS E ACESSÓRIOS DE TOLEDO
77. SINDICATO DA INDÚSTRIA DE REPARAÇÃO DE VEÍCULOS E ACESSÓRIOS DE UMUARAMA
78. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS RETIFICADORAS DE MOTORES DE VEICULOS DE LONDRINA
79. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE SERRARIAS, CARPINTARIAS, TANOARIAS, MADEIRAS COMPENSADAS E LAMINADAS, AGLOMERADOS E CHAPAS DE FIBRAS DE MADEIRA E DA MARCENARIA (MÓVEIS DE MADEIRA) DE ARAPONGAS
80. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE SERRARIAS, CARPINTARIAS E TANOARIAS, MADEIRAS COMPENSADAS, LAMINADOS, AGLOMERADOS, CHAPAS DE FIBRAS DE MADEIRA E DA MARCENARIA DE FRANCISCO BELTRÃO
81. SINDICATO DA INDÚSTRIA DE SERRARIAS, CARPINTARIAS E TANOARIAS E DA MARCENARIA DE FOZ DO IGUAÇU
82. SINDICATO DA INDÚSTRIA DE SERRARIAS, CARPINTARIAS E TANOARIAS E DA MARCENARIA DE IRATI
83. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE SERRARIAS, CARPINTARIAS, TANOARIAS, MADEIRAS COMPENSADAS, LAMINADOS E DE MARCENARIAS DE PALMAS
84. SINDICATO DA INDÚSTRIA DE SERRARIAS, CARPINTARIAS E TANOARIAS E DA MARCENARIA DE PONTA GROSSA

85. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE SERRARIAS, CARPINTARIAS, TANOARIAS, MADEIRAS COMPENSADAS E LAMINADAS, AGLOMERADOS E CHAPAS DE FIBRAS DE MADEIRA E DE MARCENARIA DE TELÊMACO BORBA
86. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE SERRARIAS, CARPINTARIAS, TANOARIAS, MADEIRAS COMPENSADAS E LAMINADAS, AGLOMERADOS E CHAPAS DE FIBRAS DE MADEIRA E DE MARCENARIA DE UNIÃO DA VITÓRIA
87. SINDICATO DA INDÚSTRIA DE TORREFAÇÃO E MOAGEM DE CAFÉ NO ESTADO DO PARANÁ
88. SINDICATO DA INDÚSTRIA DO TRIGO NO ESTADO DO PARANÁ
89. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE APUCARANA
90. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DO OESTE DO PARANÁ
91. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE CIANORTE
92. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE CURITIBA
93. SINDICATO IINTERMUNICIPAL DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DO PARANÁ
94. SINDICATO DA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO DE MARINGÁ
95. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DO SUDOESTE DO PARANÁ
96. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE VIDROS, CRISTAIS, SPELHOS, CERÂMICAS DE LOUÇA E PORCELANA, PISOS E REVESTIMENTOS CERÂMICOS NO ESTADO DO PARANÁ
97. SINDICATO DAS EMPRESAS DE ELETRICIDADE, GÁS, ÁGUA, OBRAS E SERVIÇOS DO ESTADO DO PARANÁ
98. SINDICATO DAS EMPRESAS DE ENGENHARIA DE MONTAGEM E MANUTENÇÃO INDUSTRIAL DO PARANÁ
99. SINDICATO DAS EMPRESAS NO RAMO DE PINTURAS RESIDENCIAIS, COMERCIAIS, INDUSTRIAIS, PREDIAIS, METAIS, MADEIRAS, LETRAS, DECORAÇÕES, ORNATOS E ESTUQUES NO ESTADO DO PARANÁ

►► PRESIDENTE

Rodrigo Costa da Rocha Loures

►► VICE-PRESIDENTES

Carlos Walter Martins Pedro
Cláudio Petrycoski
Edson Luiz Campagnolo
Helio Bampi
José Luiz Parzianello
Junker de Assis Grassiotto
Luis Fernando Wunderlich Ferraz
Luiz Paulo Rover
Nelson Arnaldo Kowalski
Odair Ceschin
Ricardo José Magalhães Barros
Rommel Barion
Ronaldo Duschene
Sidney Meneguetti
Wolney Edirley Gonçalves Betiol

►► SECRETÁRIOS

1º Secretário
Freddy Henrique Chevalier

2º Secretário
Joaquim Cancela Gonçalves

3º Secretário
Valdir José Gnatta

►► TESOUREIROS

1º Tesoureiro
Evaldo Kösters

2º Tesoureiro
José Georgevan Gomes de Araújo

3º Tesoureiro
Itamar Carlos Ferreira

►► DIRETORES SUPLENTE

Frederico José Busato Junior
José Carlos Pisani (in memoriam)
Giovano Conrado Fantin
Renê Oscar Pugsley Junior
Sebastião Ferreira Martins Junior
Cláudio Grochowicz
Wilson Becker
Marcos Tadeu Koslovski
José Carlos de Godoi
Paulo Roberto Munhoz
Adilson Cozendey Filipaki
Edgar Behne
Antonio Di Rienzo
Marcos Aurélio Tudino
Paulo Roberto Habinoski
Rafael Liston
Wilson Vilmar Basso
Joice Maria Nervis Roncaglio
Amorim Pedrosa Moleirinho
Daniel Wosniak
Waldomiro Wanderley Luersen

►► CONSELHO FISCAL

Efetivos
José Toaldo Filho
Urbano Rampazzo
Luiz Carlos Bonotto
Ursula Marta Dickel Von Borstel Kayser (in memorian)

Suplentes
Tamotu Oda
Maria Abigail Beira Fortuna

►► DELEGADOS REPRESENTANTES JUNTO AO CONSELHO DA CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA

Efetivos
Rodrigo Costa da Rocha Loures
Wolney Edirley Gonçalves Betiol

Suplentes
Sidney Meneguetti
José Luiz Parzianello

CRÉDITOS

Coordenação Geral: Antonio Bento Rodrigues Pontes - Diretoria de Administração e Controle

Coordenação de conteúdo e redação: Sonia Beraldi de Magalhães
Anna Karina Boszczowski
Luciane Finger

Consultoria de GRI: Terra Mater Empreendimentos Sustentáveis

Edição: Miriam Karam

Revisão: Márcia Campos

Fotografia: Gilson Abreu, Henri Junior, Rogerio Theodorovy e Mauro Frasson

Apoio Editorial: Diretoria de Comunicação e Promoção do Sistema Fiep

Projeto Gráfico: Liria Okoda

Diagramação: Ana Célia de Souza França

Tratamento de Imagens: Priscila Bavaresco

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE **2010**

SISTEMA FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO PARANÁ - FIEP

Av. Candido de Abreu, 200 - Centro Cívico

80530-902 - Curitiba/PR

F: 55 41 3350.7000

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

