



Relatório de Gestão e Sustentabilidade do Sistema Fiep **2012**

Diretoria da Federação das Indústrias do Estado do Paraná

Quadriênio 2011-2015

Presidente

Edson Luiz Campagnolo

Vice-Presidentes

Aurélio Sant’Anna
Carlos Walter Martins Pedro
Claudio Petrycoski
Edson Luiz Schmitz
Evaldo Kusters
Helio Bampi
Jorge Szabli Junior
Marco Antonio Galassini da Silva
Nelson Roberto Hübner
Osmar Ceolin Alves
Ramon Andrés Doria
Rommel Barion
Roni Junior Marini
Sidney Paciornick
Valter Luiz Orsi

Secretários

1º Secretário

Marcelo Ivan Melek

2º Secretário

Claudio Grochowicz

3º Secretário

Marcos Tadeu Koslovski

Tesoureiros

1º Tesoureiro

Adilson Cozendey Filipaki

2º Tesoureiro

José Georgevan Gomes de Araújo

3º Tesoureiro

Itamar Carlos Ferreira

Diretores Suplentes

Joaquim Cancela Gonçalves
Nelson Arnaldo Kowalski
Sebastião Ferreira Martins Junior
Rafael Liston
Waldomiro Wanderley Luersen
Estanislau Fillus
Daniel Wosniak
Juliano Langowski
Rodrigo Rafael de Medeiros Martins
Joice Maria Nervis Roncaglio
Salete Gauginski
Marcos Aurélio Tudino
Edson José de Vasconcelos
Samuel Leiner
Fabio Pires Leal
João Alberto Soares de Andrade
Paulo Roberto Pupo
Sueli de Souza Baptisaco
José Carlos de Godoi

Rui Londero Benetti
Marcio Strapasson
Maria José do Nascimento

Conselho Fiscal

Efetivos

Nilo Cini Junior
Josafat Kubrak
Maria Abigail Beira Fortuna

Suplentes

Antonio Di Rienzo
Fabrício Antonio Moreira Neto
Roberto Biesemeyer

Delegados Representantes junto ao Conselho da Confederação Nacional da Indústria

Efetivos

Edson Luiz Campagnolo
Rodrigo Costa da Rocha Loures

Suplentes

Biratã Higino Almeida Giacomoni
Paulo Eduardo Rodrigues Ceschin

Mensagem do Presidente

O ano de 2012 marcou a consolidação das novas estratégias do Sistema Federação das Indústrias do Estado do Paraná. Um trabalho que iniciamos em 2011 e que prossegue até 2015 está permitindo transformar nossos compromissos de gestão em ações efetivas. Os resultados alcançados ao longo do último ano mostram que temos um caminho definido e sabemos onde queremos chegar.

Os novos rumos foram definidos em parceria com nossos stakeholders nas Caravanas de Planejamento Estratégico. Esta iniciativa permitiu visitar todas as regiões do Paraná com um envolvimento muito significativo. Sindicatos filiados, indústrias de todos os portes e setores e os gestores da nossa instituição participaram ativamente apresentando cerca de mil sugestões que orientam o trabalho das entidades que compõem o Sistema Fiep (Fiep, Sesi, Senai e IEL).

O planejamento realizado nos permitiu direcionar nossos esforços e alcançar resultados expressivos especialmente no que se refere ao atendimento de nossos clientes, no fortalecimento dos sindicatos filiados, na representação institucional da indústria paranaense, na expansão da oferta educacional e no incentivo à inovação.



Mais do que apresentar um resumo dos nossos resultados de 2012, queremos ampliar o processo de transparência de gestão do Sistema Fiep, reafirmando nosso compromisso com o desenvolvimento sustentável, tema intrínseco à nossa visão, e o apoio contínuo ao Pacto Global.

Por este motivo, a partir deste ano unificamos os relatórios de gestão e de sustentabilidade em uma publicação única: o Relatório de Gestão e Sustentabilidade do Sistema Fiep, em acordo com as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), pois compreende a sustentabilidade como princípio transversal ao nosso fazer diário em prol de servir e fortalecer a indústria paranaense para melhorar a vida das pessoas.


Edson Campagnolo
Presidente

Sumário

SOBRE O RELATÓRIO	6
NOSSA GESTÃO	9
EM DEFESA DA INDÚSTRIA	23
FOMENTO À ATIVIDADE INDUSTRIAL	29
EDUCAÇÃO PARA A INDÚSTRIA	41
RESPONSABILIDADE SOCIAL E AMBIENTAL	53
RELAÇÕES COM O MERCADO	61
GESTÃO DE PESSOAS	65
ÍNDICE GRI	78

Sobre o Relatório

O Sistema Federação das Indústrias do Estado do Paraná, pelo terceiro ano consecutivo, reafirma seu compromisso com a sustentabilidade por meio do reporte anual de seus desempenhos econômicos, sociais e ambientais aos seus públicos de interesse. Para tanto, norteia-se na terceira versão das diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), principal referência internacional para relatórios de sustentabilidade, visando garantir a qualidade e a transparência da publicação.

As informações publicadas neste relatório consolidam a gestão e o desempenho de todas as unidades no Paraná da Fiep, do Sesi, do Senai e do IEL, referentes ao ano de 2012. Além disso, apresenta dados da série histórica, conforme reportados nas edições publicadas em 2011 e 2010. Não houve mudanças na organização que impeçam a comparabilidade entre tais dados. Alterações pontuais nos indicadores apresentados em publicações anteriores serão apontadas junto às informações, facilitando o entendimento.

Para a definição dos temas prioritários para o Relatório de Gestão e Sustentabilidade do Sistema Fiep 2012 foi realizada uma pesquisa de opinião junto aos principais stakeholders da organização. Este processo foi realizado por meio das seguintes etapas:

Etapas 1: Identificação de Temas de Sustentabilidade

A partir da avaliação de cada um dos aspectos e indicadores de sustentabilidade da GRI, e após a reflexão sobre a aplicabilidade de cada aspecto ao contexto do Sistema Fiep, foram definidos e conceituados **16 Temas de Sustentabilidade**, agrupados

em cinco dimensões: Desempenho Econômico; Desempenho Ambiental; Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente; Direitos Humanos e Desempenho Social.

Etapas 2: Identificação de Stakeholders

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

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

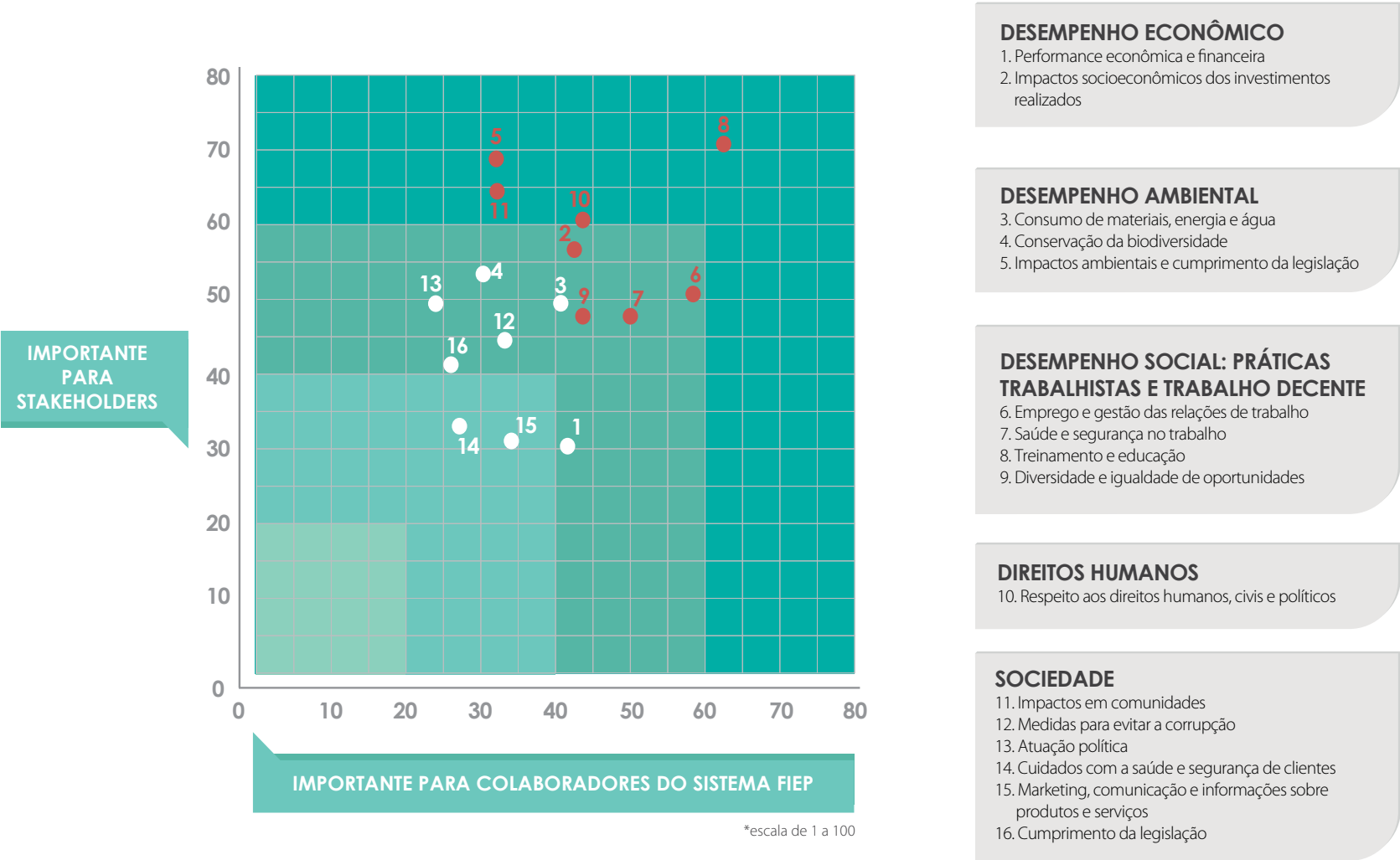
Etapas 3: Consulta aos Stakeholders

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

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

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

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



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

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

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

Os resultados deste Teste de Materialidade permitem ampliar a reflexão e o diálogo sobre cada um dos temas, envolvendo gestores e colaboradores de todas as áreas da instituição e também nossos stakeholders externos, ampliando, assim, o engajamento de todas as partes interessadas em nossas atividades.

The background is an abstract composition of several overlapping, semi-transparent shapes in various colors. On the left, there are warm tones of orange and red. In the center and right, there are cooler tones of purple, blue, and green. The shapes overlap in a way that creates a sense of depth and movement. The text 'NOSSA GESTÃO' is centered horizontally and vertically over the image.

NOSSA GESTÃO

1

Sistema
Federação das
Indústrias do
Estado do
Paraná

Quem somos

Formado por quatro entidades – Fiep, Sesi, Senai e IEL –, o Sistema Fiep faz parte de um sistema maior, constituído por 27 federações do setor e encabeçado pela Confederação Nacional da Indústria (CNI). A instituição trabalha de forma integrada na defesa dos interesses da indústria, no aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores do setor, na formação e educação de jovens e adultos, na melhoria da qualidade de vida do industrial, no desenvolvimento tecnológico, no incentivo à inovação e à adoção de práticas sustentáveis.

Em 68 anos de atuação, o Sistema Fiep fomentou a evolução da indústria do Paraná, que nesse período deixou para trás o perfil extrativista para se transformar num setor diversificado, moderno e tecnologicamente desenvolvido. Este salto exigiu do Sistema, especialmente nas décadas mais recentes, um grande esforço de atualização, modernização e expansão. A sede do Sistema Fiep é em Curitiba, mas a organização está presente em todas as regiões do Paraná por meio de coordenadorias da Fiep e unidades do Sesi, Senai e IEL.

Missão, visão e valores

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

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

O resultado final de qualquer trabalho se reflete na prática diária. A forma como vivemos o dia a dia faz a grande diferença no resultado final de qualquer trabalho.

Só é possível entregar ou receber algo positivo se as ações forem conduzidas com base em valores pessoais que realmente melhorem a vida das pessoas. É por isso que as ações são mais importantes do que as palavras. No Sistema Fiep, os valores são:

- **Confiamos:** Vivenciar os nossos valores organizacionais para gerar mais confiança nas relações e nas ações.
- **Dialogamos:** Praticar a conversa como a melhor solução para o desenvolvimento pessoal e organizacional.
- **Somos éticos:** Agir de maneira íntegra, ética e responsável na condução dos negócios e das relações que estabelecemos.
- **Respeitamos:** Tratar as pessoas com dignidade e aceitar que cada ser humano é único, com uma vocação e um valor próprio.
- **Inovamos:** Olhar cada tarefa, processo e produto em uma nova perspectiva e, se preciso, reinventá-los.
- **Valorizamos:** Compreender que cada colaborador traz um valor pessoal importante para o crescimento do Sistema Fiep.

Perfil das instituições que compõem o Sistema Fiep

Federação das Indústrias do Estado do Paraná – Fiep

Entidade de representação e defesa dos interesses da indústria paranaense e braço político-institucional de todas as 21 cadeias e complexos industriais. Com 108 sindicatos empresariais filiados, a entidade representa cerca de 46 mil indústrias, responsáveis por 30% do PIB do Estado e geradoras de 820 mil postos de trabalho.

Principais produtos: Pesquisas e análises econômicas, ferramentas para o desenvolvimento dos sindicatos empresariais e de incentivo à cultura exportadora. Facilitação de linhas de crédito e inovação, assessoramento jurídico e acompanhamento das negociações coletivas.

Estrutura regional: 17 Coordenadorias

Colaboradores: 82

Receita (2012): R\$ 17.749.230,00

Serviço Social da Indústria – Sesi no Paraná

Apoia a indústria do Estado na promoção da qualidade dos trabalhadores da indústria, suas famílias e a comunidade, fortalecendo o desenvolvimento pessoal e profissional do trabalhador com a prestação de serviços nas áreas de educação e qualidade de vida.

Principais produtos: Soluções sociais para a indústria nas

áreas de educação, cultura, saúde, segurança, esporte, lazer e responsabilidade social empresarial.

Estrutura regional: 35 Unidades de Serviços e 45 Colégios Sesi

Colaboradores: 2.328

Receita (2012): R\$ 275.358.960,28

Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – Senai no Paraná

Possui o maior complexo de Educação Profissional e Tecnológica e de Tecnologia Industrial e Inovação do Paraná, o que o torna referência no apoio ao desenvolvimento da indústria.

Principais produtos: Fortalecimento da aprendizagem industrial, oferta de educação profissional com ênfase na educação técnica, tecnológica e certificação profissional, promoção da inovação e prestação de serviços técnicos e tecnológicos.

Estrutura regional: 50 Unidades (45 fixas e 5 extensões)

Colaboradores: 1.378

Receita (2012): R\$ 212.034.792,00

Instituto Euvaldo Lodi – IEL no Paraná

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

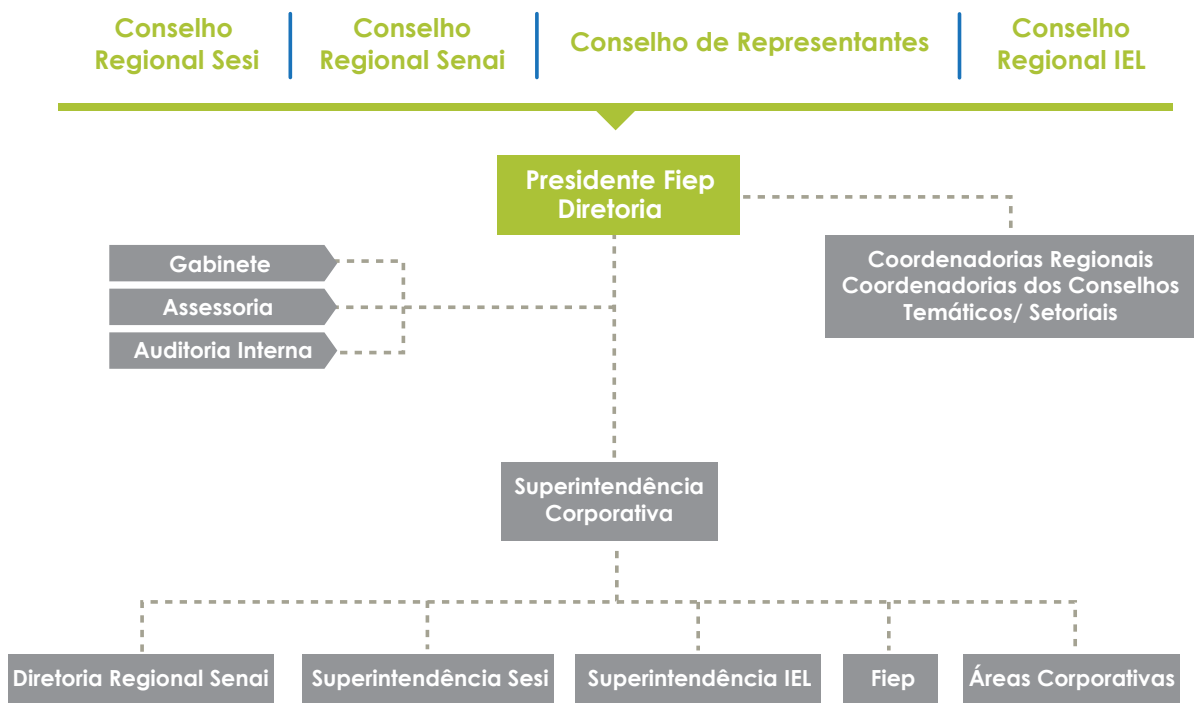
Principais produtos: Gestão de Talentos (programas de estágio e programas de trainee) e Gestão Empresarial.

Estrutura regional: 6 Unidades

Colaboradores: 23

Receita (2012): R\$ 6.438.839,00

Governança corporativa



O nível mais alto de governança no Sistema Fiep é o Conselho de Representantes, composto pelos sindicatos filiados à Fiep. Este Conselho, que possui caráter deliberativo, tem a responsabilidade de qualificar o presidente do Sistema Fiep e a sua diretoria para assumir a gestão da entidade por meio de processo eleitoral.

Os três níveis de gestão contam com apoio das Coordenadorias Regionais e Coordenadorias dos Conselhos Temáticos e Setoriais. Cada entidade (Sesi, Senai e IEL) possui um conselho deliberativo e uma Diretoria Regional no Paraná. O presidente da Fiep é também o diretor regional do Sesi no Paraná.

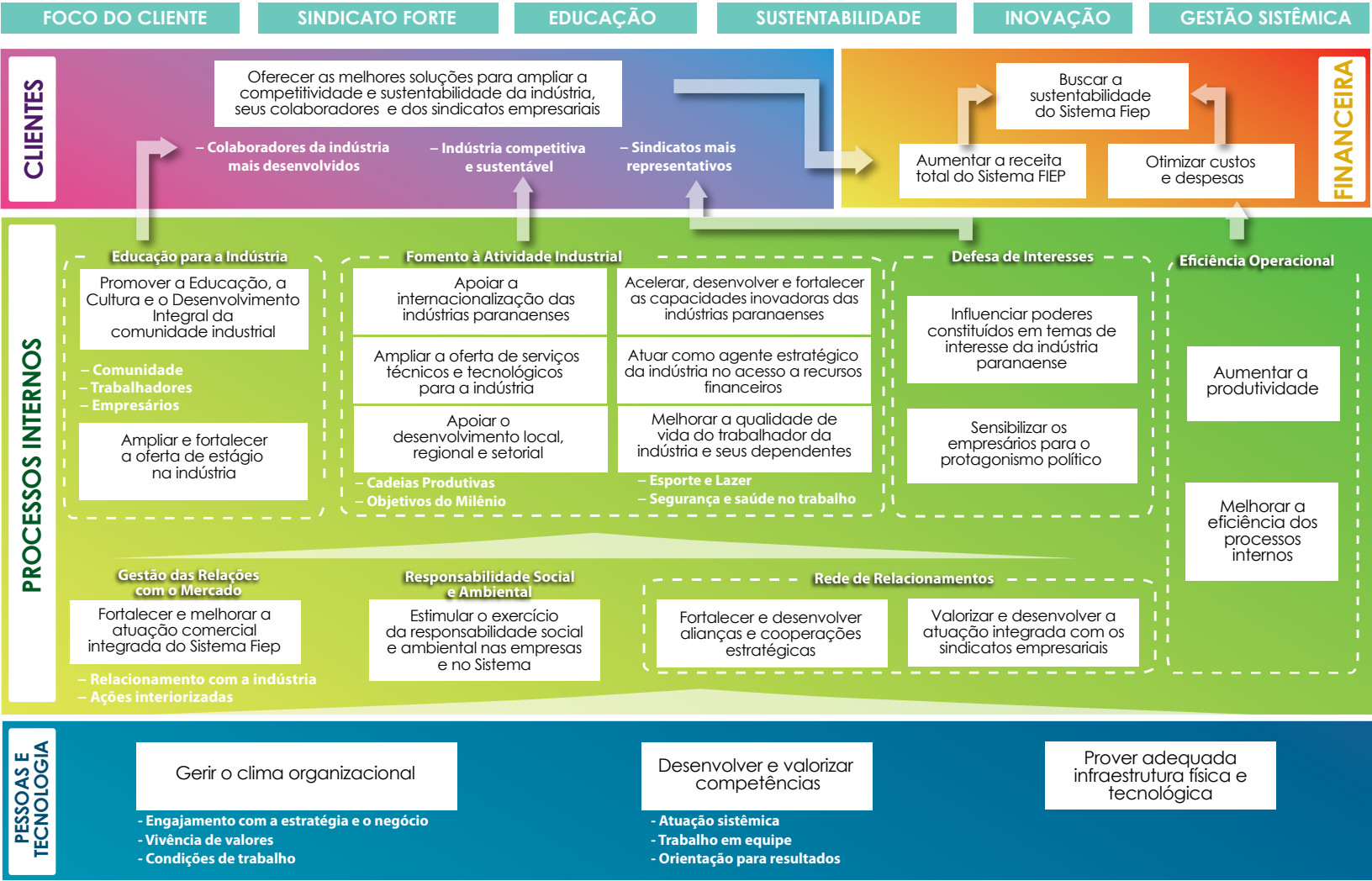
Junto com a Presidência da Fiep e a Superintendência Corporativa do Sistema Fiep, as entidades formam o Comitê de Análise e Decisão Estratégica, que se reúne periodicamente para deliberar sobre os principais temas estratégicos da organização.

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

As decisões estratégicas são tomadas em fóruns periódicos dos dirigentes: reuniões tático-operacionais mensais e reuniões trimestrais de gestão estratégica. O modelo de gestão estratégica tem por base o Balanced Scorecard (BSC),

metodologia que permite a comunicação da estratégia por meio de representação visual dos objetivos da organização. Assim, é possível levar a mesma visão de futuro e os desafios do Sistema Fiep, de maneira clara e alinhada, aos colaboradores de todas as instâncias.

No período 2011-2015, o Mapa Estratégico resultante desse modelo estabelece os seguintes eixos de atuação: Foco do Cliente, Sindicato Forte, Educação, Sustentabilidade, Inovação e Gestão Sistêmica.



Resultados econômicos e financeiros

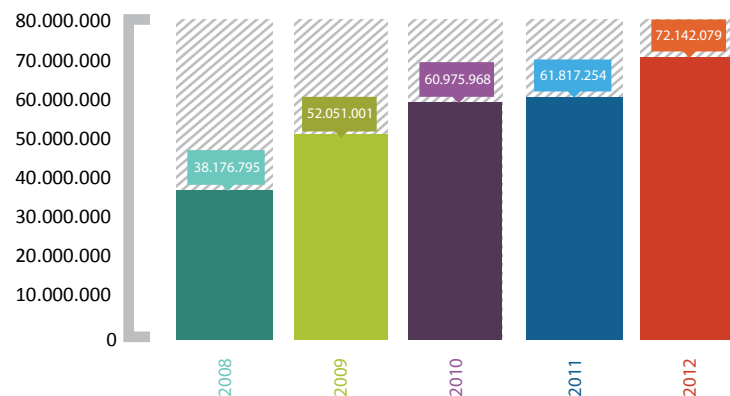
O resultado operacional do Sistema Fiep, em 2012, foi superior ao ano anterior em 16,7%. Contribuiu para este resultado o fechamento de contratos de financiamento, como o do BNDES, no valor de R\$ 148,4 milhões para o

Programa Senai de Apoio à Competitividade da Indústria Brasileira (Pronatec), que viabilizaram os investimentos na atualização tecnológica dos laboratórios e a construção de novas unidades educacionais.

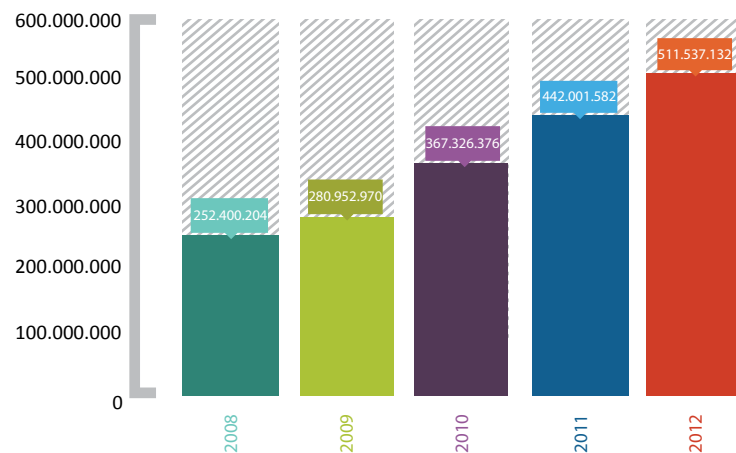
	Composição dos dados financeiros (R\$ mil) ¹			
RECEITAS	SESI	SENAI	FIEP	IEL
	275.358.960,28	212.034.792,14	17.749.230,00	6.438.839,00
INSUMOS ADQUIRIDOS DE TERCEIROS	80.811.032,49	84.025.167,28	542.417,00	2.149.024,00
VALOR ADICIONADO BRUTO (1-2)	194.547.927,79	128.009.624,86	17.206.812,00	4.283.520,00
RETENÇÕES	7.703.970,86	6.179.156,87	128.342,00	68.084,00
VALOR ADICIONADO LÍQUIDO (3-4)	186.843.956,93	121.830.467,99	17.078.471,00	4.215.436,00
VALOR ADICIONADO RECEBIDO EM TRANSFERÊNCIA	4.628.689,69	4.475.200,04	205.265,00	3.079.705,00
VALOR ADICIONADO TOTAL A DISTRIBUIR (5+6)	191.472.646,62	126.305.668,03	17.283.735,00	1.135.731,00
DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO TOTAL	187.191.771,97	102.911.539,12	12.973.877,00	2.232.848,00
COLABORADORES	125.174.300,85	81.308.128,12	5.644.434,00	1.836.691,00
GOVERNO	22.079.507,69	15.156.759,04	0,00	308.944,00
REMUNERAÇÃO DE CAPITALS DE TERCEIROS	2.211.282,41	946.586,27	3.977.359,00	87.213,00
CONVÊNIOS	8.208.163,34	1.117.151,76	0,00	0,00
CONTRIBUIÇÕES	14.507.040,68	4.382.913,93	261.600,00	0,00
SUPERÁVIT DO EXERCÍCIO	15.011.477,00	20.534.020,97	3.090.483,00	-1.097.117,00

1
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.

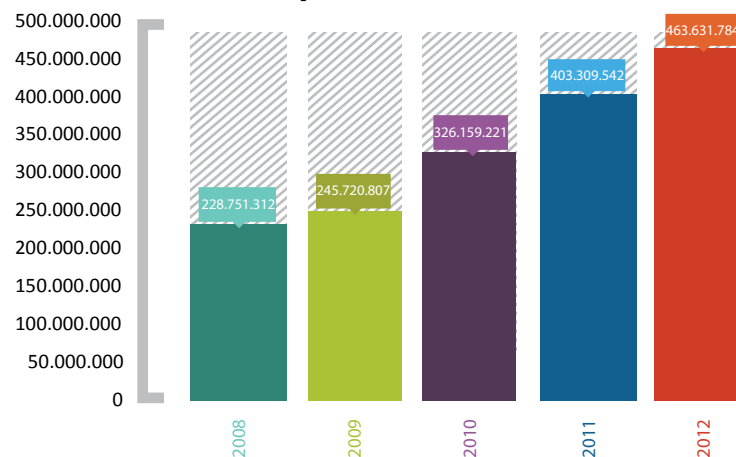
Resultado Operacional



Receitas Correntes Totais



Despesas Correntes Totais



Como trabalhamos

Além do envolvimento de empresários e lideranças do setor industrial no planejamento estratégico, o Sistema Fiep estreita o diálogo com seus stakeholders por meio dos programas e projetos sociais, ambientais e educacionais que desenvolve. Os sindicatos, clientes, fornecedores, associações, cooperativas, órgãos governamentais, instituições de ensino e pesquisa e colaboradores também estão entre os públicos priorizados.

Diálogo e parcerias

O diálogo acerca das estratégias para o desenvolvimento da indústria paranaense se dá também por meio dos Conselhos Temáticos e Setoriais da Fiep, encarregados de debater com a sociedade as demandas e estratégias industriais do Paraná.

Muitas ações do Sistema Fiep acontecem por meio de parcerias, consideradas essenciais e estratégicas. Com o objetivo de monitorar o relacionamento com atores externos coparticipantes de atividades do Sistema Fiep, em 2008 foi instituído o Indicador de Parcerias, que vem sendo coletado desde então pelos Observatórios Sistema Fiep.

Gestão da Sustentabilidade

De forma estratégica, além de expressar a visão de futuro da organização, que enuncia o Desenvolvimento Industrial Sustentável do Paraná, o Sistema Fiep também publica anualmente seu Relatório de Sustentabilidade atendendo as diretrizes da GRI/G3 como forma de gerenciar e acompanhar indicadores econômicos, ambientais, de direitos humanos, práticas trabalhistas, sociedade e responsabilidade pelo produto.

As questões relativas à sustentabilidade são consideradas nas decisões estratégicas e na análise do desempenho corporativo dos negócios. Desta forma, a sustentabilidade se manifesta de forma transversal nas ações, relacionamentos e parcerias estabelecidas pelos colaboradores e gestores do Sistema Fiep.

A gestão de indicadores e da sustentabilidade corporativa acena para melhorias e avanços necessários para que as boas práticas se estabeleçam e se multipliquem, assim como estabelece as bases para a efetiva sustentabilidade da organização.

Para formalizar este compromisso, desde 2010 utiliza e reitera estratégias que auxiliam no alcance da sustentabilidade, convergentes aos princípios do Pacto Global.

Estas estratégias encontram-se desdobradas nos diversos temas apresentados neste documento e que permeiam a atuação do Sistema Fiep, a defesa dos interesses e o fomento à atividade industrial, a educação e ações de responsabilidade social e ambiental, as suas relações com mercado e na gestão de pessoas.

Estratégia	Pág.	Linhas de Ação	Progresso
Fortalecer o tema de sustentabilidade na cultura organizacional, permitindo que haja uma visão clara e homogênea sobre o tema nos diferentes níveis de operação.	3; 16 - 20; 25 - 28; 71 - 72	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.	- Evoluir para a "Carta de Princípios e Compromisso com a Sustentabilidade". - Incorporação do tema nos procedimentos de compras e em avaliação pelo Departamento Jurídico. Práticas de transparência e ética no processo de recrutamento e seleção e programas voltados à equidade e inclusão. - Ações dos Conselhos Temáticos relacionadas ao tema sustentabilidade: Desenvolvimento das Cidades; Meio Ambiente e Recursos Naturais; Relações do Trabalho; Responsabilidade Social, entre outros. - Evolução com o "Compromisso com Princípios de Sustentabilidade", uma das dez competências essenciais para as lideranças do Sistema Fiep, trabalhadas em todos os programas de desenvolvimento de talentos da organização. Também é uma das linhas de desenvolvimento do Programa de Educação Corporativa do Sistema Fiep.
Constituir uma estrutura de governança e de gestão para a sustentabilidade que dê suporte adequado à implantação das ações definidas.	60; 75 - 76	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.	- Instituído o Comitê de Equidade de Gênero e Raça (composto por lideranças e colaboradores). - Instituído o Comitê Senai de Sustentabilidade, atua em dois eixos: Educação para a Sustentabilidade e Gestão Sustentável.
Fortalecer a sustentabilidade junto à indústria e aos stakeholders do Sistema.	16 - 22; 25 - 28; 37 - 38; 43 - 51; 55 - 57; 63	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.	Cursos desenvolvidos: - Desenvolvimento de cursos, palestras e outras atividades relacionadas ao tema, como: - Curso sobre Diversidade e Inclusão da Escola de Gestão da Indústria com objetivo de complementar a formação dos profissionais nos aspectos relacionados à diversidade humana e ao mercado de trabalho. - Programa de liderança da Escola de Gestão da Indústria que inclui módulo em liderança sustentável. - Programa de Qualificação de Fornecedores do IEL com módulos sobre Qualidade; Saúde e Segurança no Trabalho, Meio Ambiente e Responsabilidade Social. - Cursos de Ensino a Distância da FAMEC e do SESI com o tema sustentabilidade. - Articulação da rede de organizações signatárias do programa Pró-equidade de gênero e raça da Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM) no Paraná. - Palestras e os Núcleos do Conselho Paranaense de Cidadania Empresarial. - Promoção de Círculos de diálogos, oficinas e o Congresso do Movimento Nós Podemos Paraná para atender os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio. - Ações do Programa da Rede de Desenvolvimento Local. - Consultorias para empresas com os temas Responsabilidade Social e Ambiental. -Promover a melhoria contínua dos produtos e serviços oferecidos.

(continua)

Estratégia	Pág.	Linhas de Ação	Progresso
Estabelecer um plano de comunicação interno e externo com foco em sustentabilidade.	6 - 8	Publicar periodicamente o Relatório de Sustentabilidade, que deverá funcionar como peça de comunicação e componente do processo estratégico de gestão.	- Em 2013, o Relatório de Sustentabilidade do Sistema Fiep foi integrado ao Relatório de Gestão.
Minimizar os impactos ambientais gerados.	57 - 60	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.	- Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) atende 25% das unidades do Sistema Fiep com plano para aumentar o atendimento. - A construção e a adequação de instalações físicas do Sistema Fiep à legislação ambiental vigente, incluindo ações para mitigar possíveis impactos ambientais. - Criação da Comissão Interna de Conservação de Energia (CICE). - Parceria com a Secretaria de Estado do Meio Ambiente, Instituto Ambiental do Paraná (IAP) e Instituto das Águas do Paraná para desenvolver ações conjuntas no âmbito do Programa "Bioclima Paraná – Mudanças Climáticas", do Governo do Estado. - Orientação das indústrias para se adequarem à logística reversa com a criação de um Comitê de Logística Reversa para discutir a prática dentro da Federação e reuniões envolvendo todas as regiões do Estado.

Eficiência Operacional

A busca da eficiência operacional é constante no Sistema Fiep. Para tanto, o Sistema investe na melhoria da infraestrutura e na modernização de procedimentos internos. Um exemplo é a melhoria na área de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC). O rápido avanço nesta área pode ser medido pela evolução do processo de informatização das unidades. Em 2003, no Sistema Fiep havia menos de 400 computadores e apenas 12 unidades do Senai ligadas em rede; hoje são mais de 7 mil computadores e todas as unidades Sesi e Senai estão ligadas em rede. Investir permanentemente na modernização do setor de TIC é uma das diretrizes prioritárias da gestão 2011-2015.

Uma das inovações é a implantação de novos sistemas e métodos para que as bases de dados sejam confiáveis e integradas, como o uso de um Enterprise Resource Planning (ERP), solução chamada no Brasil de Sistema Integrado de Gestão. É um sistema de informação que integra os dados e processos de uma organização em um único sistema.

O ERP permitirá, ainda, implantar os processos de Governança de TIC aprovados pela Confederação Nacional da Indústria, que asseguram o atendimento aos órgãos fiscalizadores. Um sistema

complementar já adquirido, chamado Controle Integral de Gestão (CIG), permitirá o acompanhamento de todas as ações no ERP e outros sistemas, garantindo auditoria dos sistemas.

A nova infraestrutura tecnológica do ERP irá melhorar os processos do Sistema Fiep nas áreas de Gestão de Contratos, Gestão Financeira, Gestão Fiscal, Gestão Contábil, Gestão do Patrimônio e Gestão Orçamentária. E com o apoio do CIG, poderemos acompanhar desde a execução da estratégia até o controle das operações de auditoria. O investimento foi de R\$ 3 milhões e a implantação será até o fim de 2013.

Gestão Documental

Em 2011 foi implantado o serviço de Gestão de Documentos Corporativos, seguindo os padrões do Conselho Nacional de Arquivos (Conarq). Trata-se de um conjunto de estratégias, métodos e ferramentas utilizadas para capturar, gerenciar, armazenar, preservar e distribuir conteúdo e documentos relacionados aos processos organizacionais. Os resultados são: redução nos custos de armazenamento do arquivo permanente terceirizado; descarte de aproximadamente 7,3 toneladas de conteúdos documentais sem validade; liberação de 233 metros quadrados de espaço físico;

digitalização de 1.072.000 imagens.

Este procedimento está sendo implantado em todas as unidades do Sistema Fiep no Paraná.

Novo modelo de negócios

O modelo de negócios implantado em 2012 contribuiu para o aumento de 39,3% nas vendas dos produtos oferecidos pelo Sistema Fiep. Para a implantação deste modelo, foi adotado um conjunto de medidas que inclui novas ferramentas tecnológicas de gestão, aumento da força de vendas, reforço nas ações de marketing e comunicação, reformulação da identidade visual e abertura de novos canais de relacionamento com os clientes.

Transparência

O Sistema Fiep tem preocupação permanente com a segurança e a transparência dos seus processos e dados. Planeja anualmente suas ações, a partir de uma matriz de risco, de forma a abranger o maior número possível de processos e unidades operacionais e para poder avaliar a eficiência, a eficácia, a adequação e o grau de confiabilidade dos controles internos. O objetivo é mitigar riscos, trazer melhorias aos processos de gestão e proporcionar maior segurança às ações dos gestores.

Além desse trabalho realizado pela Auditoria Interna, o Sistema Fiep voluntariamente contrata serviços de auditoria externa independente, cujo principal objetivo é emitir um parecer sobre as Demonstrações Contábeis.

O Senai tem obrigação legal de contratar auditoria externa, porém a Fiep, Sesi e IEL também o fazem.

Sendo Sesi e Senai mantidos pela contribuição compulsória da indústria, têm suas contas auditadas pelo Tribunal de Contas da União (TCU). Além disso, para dar maior transparência e visibilidade às receitas e despesas, o Sistema Fiep publica dados sintéticos da execução orçamentária em sua página web.

Relacionamento com Fornecedores

O setor responsável pelas compras no Sistema Fiep registrou, em 2012, 7.725 fornecedores ativos. Foram movimentadas 47 mil notas fiscais, representando 36% do orçamento total.

São critérios exigidos para compor o quadro de fornecedores quesitos técnicos, aspectos comerciais e legais, tais como: declaração da não utilização de trabalho infantil ou escravo, certidão de recolhimento de INSS e FGTS, comprovações de responsabilidade ambiental e a priorização de fornecedores locais na medida em que essas solicitações não firam o Princípio da Ampla Competitividade, previsto no artigo 7 da Constituição Federal.

As negociações com os fornecedores são feitas em sessões públicas, pautadas pelo Regulamento de Licitações e Contratos. Essas iniciativas de gestão e controle baseadas em uma governança voltada a indicadores de performance mais eficazes foram destacadas no Relatório de Auditoria Anual de Contas da Controladoria Geral da União no Paraná.

Além disso, o setor de compras utiliza um portal de colaboração que atende às necessidades de empresas fornecedoras que participam de processos de negociação e relacionamentos eletrônicos.

Os fornecedores cadastrados no portal passam a ser usuários de um serviço que permite o acesso unificado a todas as unidades do Paraná no Sistema Fiep, possibilitando uma negociação nivelada, sem privilégios, e de ampla concorrência, aumentando o nível de transparência das negociações realizadas pelo Sesi, Senai, Fiep e IEL.

	Volume de Compras			
	2009	2010	2011*	2012
Compras diretas	R\$ 32,19 mi (54%)	R\$ 40,11 mi (32%)	R\$ 38,68 mi (33%)	R\$ 38,51 mi (24%)
Compras licitadas	R\$ 27,48 mi (46%)	R\$ 83,51 mi (68%)	R\$ 78,52 mi (67%)	R\$ 123,41 mi (76%)
Total	R\$ 59,67 mi	R\$ 123,62 mi	R\$ 117,20 mi	R\$ 161,92 mi

*ERRATA: Nesta edição do Relatório de Sustentabilidade 2012 fazemos uma correção nos dados de compras citados no relatório anterior (versão 2011).

Compromissos e reconhecimentos

Adesão a Compromissos Voluntários

O Sistema Fiep demonstra seu compromisso com a sustentabilidade e sua responsabilidade com o presente e o futuro através da adesão a iniciativas voluntárias. Muitas dessas iniciativas são realizadas por meio de parcerias e também com a formação de alianças multissetoriais.

Dentre os compromissos voluntariamente assumidos destacam-se:

Pacto Global: é uma rede voluntária de cidadania corporativa criada pela ONU com o objetivo de mobilizar empresas de todo o mundo para adoção de princípios aceitos internacionalmente nas áreas de direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção.

Princípios para a Educação Empresarial Responsável (PRME), da ONU:

difundido pela ONU, congrega as organizações signatárias do PRME para atuar na formação de líderes comprometidos com a sustentabilidade.

Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM):

Desde 2006, o Sistema Fiep trabalha os 8 jeitos de mudar o mundo, como articulador do movimento “Nós Podemos Paraná”, cujo objetivo é tornar o mundo um lugar mais justo, solidário e melhor para se viver, buscando antecipar o atendimento das metas previstas pela ONU para 2015.

Programa Pró-Equidade de Gênero

e Raça: o Sesi e o Senai são signatários do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da Secretaria de Políticas para as Mulheres, da Presidência da República, cujo propósito é promover a igualdade de gênero no mundo do trabalho.

Reconhecimentos

Ao longo de 2012, o desempenho do Sistema Fiep em diferentes áreas foi reconhecido por uma série de prêmios:

Prêmio Ozires Silva de Empreendedorismo Sustentável:

o Senai no Paraná venceu a categoria Empreendedorismo Educacional com o projeto “Os Especialistas”, criado para divulgar áreas de atuação industriais capazes de atrair o interesse de jovens. O Sesi Paraná conquistou o Prêmio na categoria Empreendedorismo Social, média e grande empresa, com o Movimento Nós Podemos Paraná, que oferta tecnologia social de transformação e mobilização, visando o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) no Paraná.

Prêmio Ser Humano Luiz Hamilton:

concedido pela seção Paraná da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH PR). O Sistema Fiep conquistou o primeiro lugar na categoria Gestão de Pessoas, com o programa Novos Líderes, que visa identificar talentos para assumir posições de liderança na organização.

Prêmio Ímpar: pelo quarto ano consecutivo, o Senai no Paraná conquistou o Prêmio Ímpar 2012 como a marca

mais lembrada no Estado na categoria “Ensino de Capacitação Profissional”. O prêmio é conferido pelo Grupo RIC Paraná em parceria com o Ibope Inteligência.

Inova Senai: o “Auxipó”, projeto que propõe um processo de tratamento de efluentes industriais com o uso de resíduos de pó de rocha gerados em mineradoras, ficou em segundo lugar na categoria processo do Inova Senai, concurso de projetos inovadores realizado pelo Senai. O projeto foi desenvolvido por alunos da unidade da Cidade Industrial de Curitiba (CIC).

Mostra IDEA Brasil: o Senai conquistou três prêmios na Mostra IDEA Brasil 2012, o mais importante reconhecimento do País na área do design. Foram premiados os projetos Sarja “Sedapet-Qualidade e Sustentabilidade”, do Senai – Centro de Tecnologia em Maringá (CTM), e a empresa Casulo Feliz; “Design Seguro” e “Cadeira Orvalho”, ambos desenvolvidos pelo Senai+Design com a Movelaria Paranista.

Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça: Sesi e Senai conquistaram em 2012 o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça, concedido pela Secretaria de Políticas para Mulheres (SPM), da Presidência da República. O selo atesta a realização de ações em prol da equidade de gênero, raça e valorização da diversidade, com incidência nas áreas de gestão de pessoas e cultura organizacional.

7ª Conferência Global do CRIE (Centro Regional de Integração de Expertise):

três projetos do Senai foram premiados na conferência realizada na Coreia do Sul. Os projetos Comitê Senai de Sustentabilidade, Senai Ecoeventos e Núcleo Senai de Soluções Sustentáveis foram reconhecidos por contemplar as premissas de incentivo ao desenvolvimento sustentável na formação e capacitação da mão de obra para o sistema produtivo no Paraná.

Top Seven Marca Brasil: o Sesi no Paraná venceu em duas categorias – Ginástica Laboral e Serviços para Sipat. Além disso, recebeu prêmio especial por ser a marca mais lembrada na categoria por sete anos consecutivos. O prêmio é concedido pela revista Cipa, especializada em Saúde e Segurança no Trabalho.

Top of Mind: o Sesi no Paraná ganhou pelo segundo ano consecutivo o prêmio Top of Mind na categoria Prestador de Serviços em Segurança e Saúde no Trabalho (SST). A premiação é promovida anualmente pela revista Proteção, especializada em Saúde e Segurança no Trabalho.

7º Prêmio Construindo a Igualdade de Gênero:

conferido ao Colégio Sesi de Ampére pelo projeto “Homem e Mulher. Sim, elas podem!”, que envolveu 30 alunos. O prêmio é concedido pela Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM/PR), Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq/MCTI), Ministério da Educação (MEC) e ONU Mulheres.



**EM DEFESA
DA INDÚSTRIA**

2



Mais perto do empresariado industrial

Maior entidade empresarial paranaense, a Fiep trabalha pelo desenvolvimento industrial, buscando uma indústria sustentável que contribua com o crescimento do Paraná e o bem-estar de sua população. Representa 46 mil indústrias de 27 setores diferentes que geram 820 mil empregos e contribuem com 1/3 do PIB do Estado. Atua junto aos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, interage com outras federações de indústrias, entidades empresariais de diferentes setores e sociedade civil.

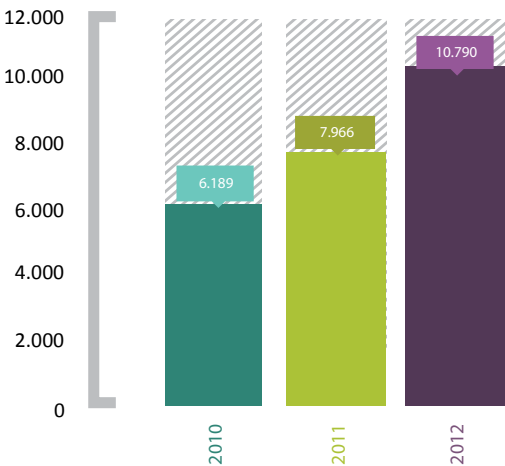
Em 2012, a Fiep esteve à frente de movimentos importantes com resultados significativos. Dentre eles podem ser citados: a redução de cerca de 20% no custo da energia elétrica para as indústrias; a desoneração da folha de pagamento, que deixou de pagar 20% do INSS cobrado sobre a folha e hoje paga aproximadamente 1% sobre o faturamento; e a redução de alíquotas do ICMS para a indústria têxtil e da madeira do Paraná, o que equiparou os dois segmentos aos seus equivalentes de outros estados que já concediam os benefícios.

Apoio jurídico

Onze ações coletivas foram ajuizadas em benefício dos sindicatos e da indústria. Entre os resultados está a obtenção de liminares judiciais que liberaram mercadorias retidas nos portos em razão de operação-padrão de auditores fiscais.

A Fiep também prestou assessoria jurídica aos sindicatos, acompanhando 350 negociações coletivas; 250 processos de enquadramento sindical; 40 processos de calendário eleitoral; 200 processos administrativos junto ao Ministério do Trabalho e Emprego e 20 processos ou ações junto ao Ministério Público do Trabalho.

Empresas Atendidas





Frente Parlamentar Industrial

Instalada em 2012 por iniciativa da Fiep, a Frente reúne cerca de 20 deputados estaduais. Graças ao trabalho realizado, 65% dos projetos com tramitação concluída tiveram o resultado favorável ao setor industrial. Este trabalho se soma à Agenda Legislativa da Indústria, publicação anual editada pela Fiep e que reúne os projetos de lei em tramitação que impactam o setor industrial. Na esfera do Poder Legislativo, uma importante conquista em 2012 foi a regulamentação da Lei Estadual de Inovação.

Melhorias na Infraestrutura

Em parceria com a Confederação Nacional da Indústria (CNI) e as Federações de Indústria de Santa Catarina (Fiesc) e do Rio Grande do Sul (Fiergs), a Fiep liderou o projeto Sul Competitivo.

Lançado em agosto de 2012, aponta as 51 obras prioritárias de infraestrutura para resolver os gargalos logísticos no Sul do País e melhorar a competitividade da indústria. As obras indicadas demandam investimentos de R\$ 15,2 bilhões, que devem ser viabilizados por meio de parcerias público-privadas.

O desenvolvimento do projeto Sul Competitivo teve atuação direta do Conselho Temático de Infraestrutura da Fiep.

Nesta área, alguns avanços já foram conquistados, como o anúncio de estudos de viabilidade para a construção de uma ferrovia ligando o Oeste do Paraná ao Porto de Paranaguá; o início dos estudos para a construção da BR-101 no Paraná e para a duplicação do trecho da serra do Cafezal, na BR-116, maior gargalo logístico do Brasil; e a duplicação do terminal de passageiros do Aeroporto Afonso Pena.



O projeto Sul Competitivo aponta obras prioritárias para melhorar a infraestrutura. Entre as obras estão melhorias no Porto de Paranaguá.

Política tributária

Com a participação ativa do Conselho Temático de Assuntos Tributários, a Fiep aderiu ao Movimento Brasil Maior, que defende a desoneração da folha de pagamentos, isenção de impostos na exportação e redução do IPI para bens selecionados (móveis, eletrodomésticos e outros). Além disso, deu continuidade ao movimento A Sombra do Imposto, lançado em 2010 com o propósito de alertar a população sobre o peso dos impostos nos produtos comercializados.

Na defesa dos interesses da indústria, a Fiep conta com a atuação de 10 Conselhos Temáticos e 21 Conselhos e Fóruns Setoriais. Estes conselhos trazem à Federação as demandas específicas dos setores industriais e temas transversais que impactam a indústria como um todo.

Sindicato Forte

A Federação representa 108 sindicatos, dos quais 100 são de base estadual e os outros 8 de base nacional ou interestadual. Atua no fortalecimento das entidades sindicais para que elas possam cada vez mais oferecer atendimento de qualidade às empresas associadas. Em 2012, 30 sindicatos foram atendidos com planejamento estratégico e 314 profissionais de 79 sindicatos participaram de capacitações.

Além disso, 30 indústrias foram atendidas com clínicas tecnológicas e sociais, sobre temas como Gerenciamento de Resíduos Sólidos (clínica tecnológica) e Saúde e Segurança no Trabalho (clínica social). Estas ações foram desenvolvidas pelo Programa de Desenvolvimento Associativo (PDA), um convênio da Confederação Nacional da Indústria (CNI) com a Fiep.

No trabalho de fortalecimento dos sindicatos, destaca-se também a execução do Procompí (Programa de Apoio à Competitividade das Micro e Pequenas Indústrias). Em 2012, o programa atendeu 104 indústrias representadas pelos seguintes sindicatos: Sindicato da Indústria Metalmeccânica de Londrina (Sindimetal Londrina), Sindicato da Indústria da Construção Civil do Oeste do Paraná (Sinduscon Oeste), Sindicato da Indústria da Panificação e Confeitaria do Paraná (Sipcep), Sindicato da Indústria Gráfica do Paraná (Sigep) e Sindicato de Reparação de Veículos (Sindirepa), de Ponta Grossa.

O Procompí é uma parceria da CNI, Sebrae e Fiep que busca elevar a competitividade das indústrias de menor porte.

A presença da Fiep junto aos sindicatos provoca impacto direto no associativismo. O número de empresas contribuintes e o volume arrecadado via contribuição sindical vêm crescendo ano a ano. Em 2012, o valor arrecadado cresceu 8,83%, em relação ao ano anterior. O número de empresas contribuintes passou de 15.938, em 2011, para 16.473, em 2012.



Encontro anual reúne dirigentes e executivos dos sindicatos filiados à Fiep.



FOMENTO À ATIVIDADE INDUSTRIAL

3



Parceria para o desenvolvimento do Estado

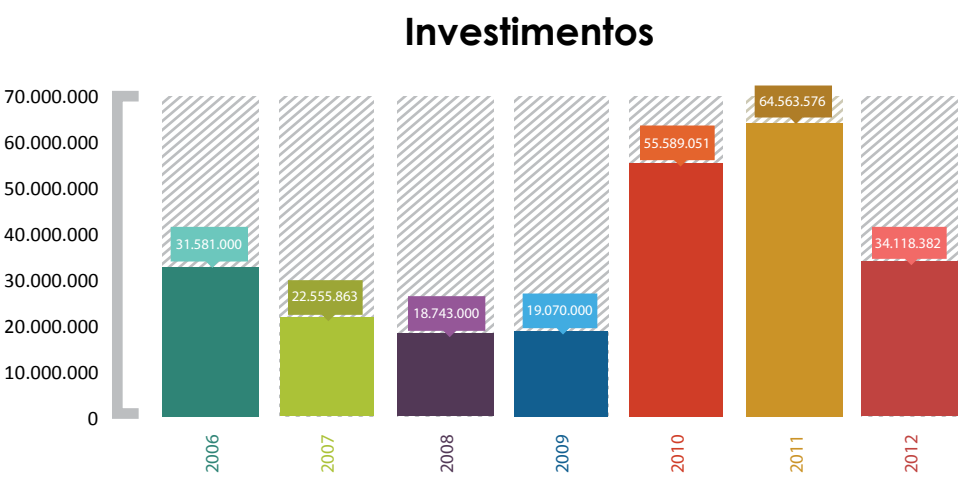
Para qualificar os serviços prestados às empresas, o Sistema Fiep investiu na modernização e ampliação de seus laboratórios e aumentou em 34% o total de horas de serviços técnicos e tecnológicos prestados às indústrias.

Para fomentar a inovação, o Sistema Fiep prestou alguns serviços especializados às indústrias, entre eles consultorias, pesquisas, análises laboratoriais e apoio na captação de recursos.

O setor industrial também se beneficiou da busca de financiamentos, o que se refletiu em um aumento de 25% no volume de recursos investidos pelo BNDES nas indústrias instaladas no Estado.

Catorze missões internacionais, cursos e encontros de negócios com a participação de centenas de empresas contribuíram para abrir as portas do mercado externo para a indústria paranaense.

A promoção do desenvolvimento local e regional também esteve no foco do Sistema Fiep, por meio de inúmeras ações de diagnóstico, disseminação de informações, consultoria e fomento.



Laboratórios mais equipados e modernos

Os 14 laboratórios do Senai no Paraná integram uma rede de 208 unidades mantidas pela instituição no País, e que oferecem serviços complementares entre si, atendendo em mais de 500 pontos, o que torna o Senai a maior rede privada de laboratórios do Brasil.

A rede oferta serviços de calibração e de ensaios em diferentes áreas tecnológicas.

No Paraná, os laboratórios concentram-se em sete áreas: Madeira e Mobiliário, Construção Civil, Alimentos e Bebidas, Celulose e Papel, Meio Ambiente, Metalmecânica, Tecnologia da Informação, além de laboratórios de Prototipagem, Metrologia, Organismo de Certificação de Produto e Provedor de Ensaio de Proficiência.



Em Telêmaco Borba, o laboratório do Senai recebeu investimentos para melhor atender a indústria.

Essa rede foi reforçada em 2012 com uma série de investimentos:

Londrina:

O laboratório de análise de alimentos do Senai em Londrina foi ampliado e recebeu novos equipamentos.

O laboratório de calibração foi equipado para atender também às grandezas elétricas.

Ponta Grossa:

Investimentos em certificação e calibração dos equipamentos.

Curitiba/CIC (Meio Ambiente):

Entre outras melhorias, foi implantado o Núcleo Senai de Soluções Sustentáveis, voltado para a disseminação de novas tecnologias nessa área.

Arapongas, Maringá e Curitiba/CIC (Madeira, Mobiliário, Espuma e Plástico):

Investimento em novos equipamentos e ampliação dos serviços para outros materiais, promovendo a recertificação do escopo de ensaios em painéis e espuma.

Telêmaco Borba:

Investimento em equipamentos como estufas de madeira e de circulação forçada, bombas de vácuo e balanças analítica e de precisão.

Curitiba/CIC (Laboratório de Eficiência Energética em Acionamentos Elétricos):

Inaugurado em 2012, é o primeiro laboratório do gênero do País, resulta de parceria com a empresa AMK, da Alemanha, e a Universidade Tecnológica de Gabrovo, da Bulgária. Permite às empresas medir a eficiência energética de seus processos e motores e reduzir custos com energia.

Também oferece suporte na formação de novos profissionais e presta assessoria às empresas que desejem melhorar seus processos.

Fomento financeiro

O número de operações de crédito feitas por indústrias do Paraná com o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) cresceu 30% em 2012. O volume de desembolsos aumentou 25% no ano, totalizando créditos de R\$ 3,4 bilhões.

Os números resultam em grande parte da parceria entre o banco e a Fiep, que também permitiu a ampliação do alcance do Cartão BNDES – para compra de produtos e insumos pelas empresas, com parcelamento em até 48 vezes. Em 2012, o Cartão BNDES chegou a 100% dos municípios do Paraná.

Recursos não reembolsáveis para Inovação

O Sistema Fiep, juntamente com a Secretaria de Estado da Ciência e Tecnologia, Fundação Araucária, Instituto de Tecnologia do Paraná, Associação das Empresas Brasileiras de Tecnologia da Informação, Software e Internet (Assespro-PR) e Rede Paranaense de Tecnologia e Inovação (Reparte), fechou parceria com a Financiadora de Estudos e Projetos (Finep), disponibilizando R\$ 22,5 milhões na forma de subvenção a projetos inovadores de micro e pequenas empresas com potencial de mercado.



Internacionalização de empresas

O trabalho de apoio do Sistema Fiep à qualificação dos produtos e processos das indústrias do Paraná – ajudando a prepará-las para alcançar padrões internacionais de qualidade – se completa com a intermediação de relações com o mercado externo.

Seminários, cursos, missões empresariais e encontros de negócios levam às empresas as informações necessárias para acessar mercados internacionais e aproximar a indústria paranaense dos mercados mais promissores.

Em 2012, foram firmados protocolos de intenção com instituições da Alemanha (Institute of Technology e Duale Hochschule Baden-Württemberg), Canadá (Greater Toronto Marketing Alliance) e Israel (SATA GmbH & Co. KG, Manufacturers Association of Israel, The Federation of Israeli Chamber of Commerce).

O Sistema Fiep também oferece serviços como a Lista de Importadores e Exportadores, Estudo de Perfil de Mercado e o Certificado de Origem, que atesta a origem do produto que está sendo exportado, assegurando isenção parcial ou total do imposto de importação ao importador. Em 2012, foram emitidos 37.927 certificados a empresas exportadoras.

Inovação

O Senai no Paraná lidera, ao lado do Rio Grande do Sul, a carteira de projetos de inovação industrial no País (pesquisa aplicada), no Programa de Inovação para a Indústria do Senai nacional. Já foram desenvolvidos no Estado 35 projetos, em empresas de portes e áreas variadas, como alimentos, móveis, metalmecânica e tecnologia da informação e comunicação.

Bússola da Inovação

Em 2012, o Sistema Fiep realizou pela primeira vez uma pesquisa para coletar informações relativas à inovação e identificou 1.240 empresas paranaenses com perfil inovador, distribuídas em 27 setores. Ao concluir o questionário, as indústrias receberam diagnósticos com considerações sobre o tema e sugestões de melhorias. O projeto contou com a cooperação da Universidade Federal do Paraná e da Universidade Tecnológica Federal do Paraná e apoio financeiro do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

Desenvolvimento regional, local e setorial

Em parceria com a Secretaria de Estado da Indústria, Comércio e Assuntos do Mercosul, a Fiep elabora uma cartilha para orientar prefeituras na criação de distritos industriais. O trabalho inclui levantamentos sobre a localização dos distritos já existentes e de áreas que podem abrigar novos distritos, além de programas de planejamento e implantação.

A Fiep também estimula e apoia a organização das empresas em Arranjos Produtivos Locais (APLs).

Entre outras ações voltadas ao desenvolvimento, destacam-se a cartilha do ABC Pré-sal, um guia com informações sobre a cadeia do petróleo e gás; o Panorama da Indústria do Trigo no Paraná,

com informações estratégicas para o desenvolvimento do setor; a Agência da Madeira do Médio Tibagi e as Cidades Inovadoras (Cascavel 2030 e Campo Largo 2030), projetos desenvolvidos em parceria com as prefeituras visando à transformação dos centros urbanos para torná-los mais sustentáveis.



Uma das ações voltadas ao desenvolvimento local é o projeto Cidades Inovadoras.

Observatórios Sistema Fiep

Rotas Estratégicas

O projeto 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. Em 2012, foram mantidos os trabalhos de suporte e apoio aos grupos formados para prosseguimento dos estudos e monitoramento das Rotas.

Com a promoção de 118 encontros e 1.626 participações, resultou em 24 projetos estruturantes, dos quais seis finalizados. Os informativos setoriais totalizaram 273 edições distribuídas para 3.896 leitores. Foram contemplados os seguintes setores e temas:



- METALMECÂNICA
- ENERGIA
- BIOTECNOLOGIA ANIMAL
- AGRÍCOLA E FLORESTAL
- INDÚSTRIA AGROALIMENTAR
- AUTOMOTIVO

Redes de Desenvolvimento Local

O programa Rede de Desenvolvimento Local atuou em 2012 em 28 localidades, em 15 municípios, conectando 12.609 pessoas em rede, realizando 335 ações iniciadas e planejadas pelas comunidades.

As redes são implementadas em cidades ou bairros estimulando os moradores a atuarem como agentes ativos das mudanças que desejam em suas localidades.

Qualidade de vida

Um dos propósitos do Sistema Fiep é a melhoria da qualidade de vida do trabalhador da indústria. O Sesi, como alavancador desse propósito, atua com programas nas áreas de Saúde e Segurança do Trabalho, Educação, Lazer e Cultura e o estímulo à Gestão Socialmente Responsável das empresas industriais.

O Sesi no Paraná superou em 47% a meta estabelecida para 2012, atingindo 575.588 pessoas com serviços de promoção da qualidade de vida. Esse resultado faz do Paraná o primeiro Estado do País em número de trabalhadores atendidos em Programas de Saúde e Segurança no Trabalho.

Os trabalhadores e empresas foram beneficiados com uma ampla gama de serviços de saúde, tais como auxílio diagnóstico, vacinação, laudos e avaliações de engenharia e a assessoria e consultoria em ergonomia, saúde e segurança. Um dos destaques nos serviços de saúde prestados pelo Sesi foi a imunização contra a gripe A (influenza H1N1), que beneficiou mais de 185 mil trabalhadores da indústria e familiares em 2012.

Cuide-se +

O lançamento do programa Cuide-se + foi uma das principais iniciativas adotadas pelo Sistema Fiep em 2012 para promover a saúde e o bem-estar dos trabalhadores da indústria.

Executado pelo Sesi, o programa está pautado em oito eixos: estímulo a atividades físicas; prevenção de acidentes de trabalho; prevenção do estresse; prevenção de doenças crônicas; alimentação saudável; prevenção do câncer; prevenção de doenças sexualmente transmissíveis; prevenção ao uso de álcool e outras drogas.

Melhorando a qualidade de vida do trabalhador, de sua família e da comunidade do entorno das indústrias, o programa contribui para o aumento da produtividade e da competitividade industrial.



O ex-jogador da Seleção Brasileira, Walter Casagrande Jr, e o presidente da Fiep, Edson Campagnolo (ao centro), no lançamento do Programa Cuide-se +.

Sesi Ginástica na Empresa

Neste programa foram atendidos 55.969 trabalhadores em 374 empresas. Somando outras ações, o Sistema Fiep alcançou 146 mil trabalhadores com atividades de esporte e lazer em 2012.



Equipe da Latreille pratica ginástica laboral com orientação do Sesi.

Cartão Sesi

Um total de 40.235 pessoas utilizam o Cartão Sesi.

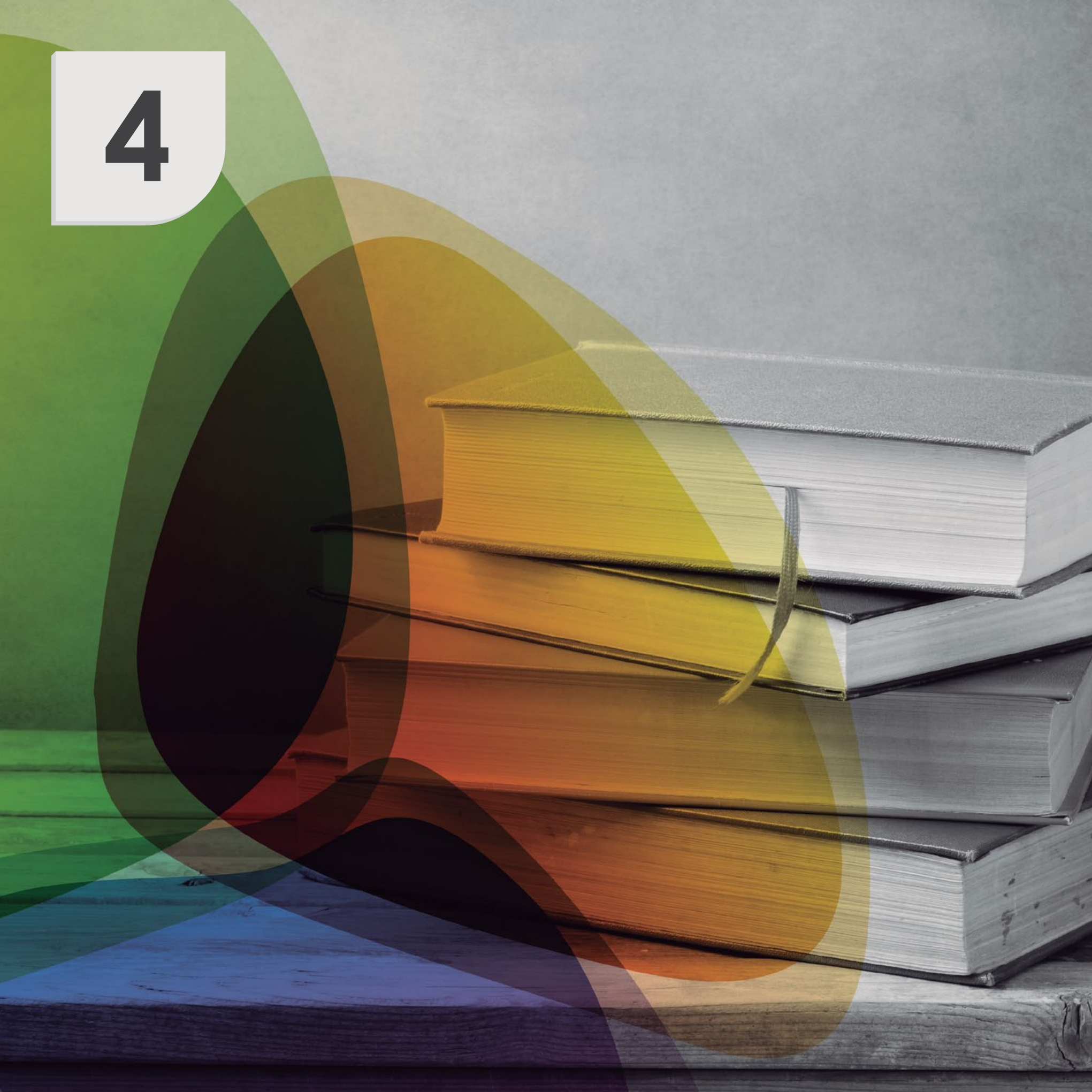


Família de industrial é atendida pelo Cartão Sesi.



EDUCAÇÃO PARA A INDÚSTRIA

4



Mais de 650 mil matrículas abertas

Mais de 650 mil pessoas passaram em 2012 pelos cursos ofertados pelo Sistema Fiep. Atendendo desde a educação profissional, por meio do Senai, até o ensino regular e a educação continuada, ofertados pelo Sesi, o Sistema expandiu sua atuação e contribuiu de forma mais expressiva para a formação de profissionais para a indústria.

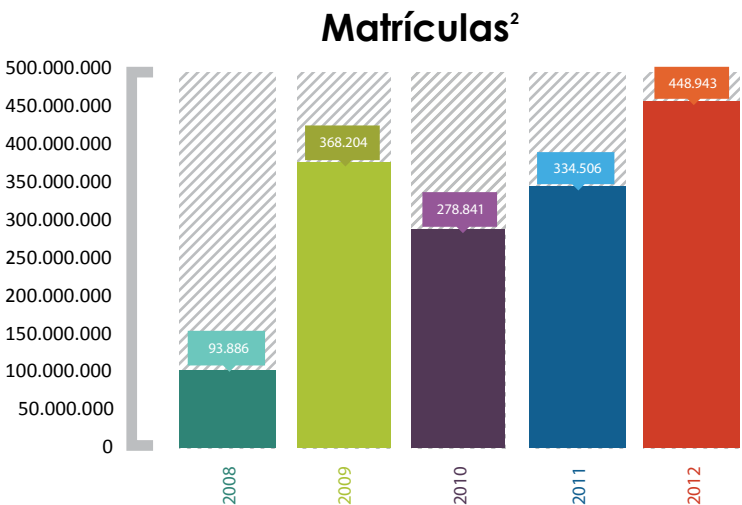
A Rede Senai de Educação e Tecnologia realizou 304.896 matrículas em 2012, número 12,3% superior ao do ano anterior.

O Senai reforçou a sua estrutura com a inauguração de novas escolas, laboratórios e centros de treinamento para aprimorar ainda mais a formação de seus alunos.

O Sesi finalizou 2012 com 15.592 matrículas no ensino pré-escolar, fundamental e médio. Além disso, os cursos de educação continuada do Sesi registraram 332.735 matrículas ao longo do ano.

Sesi e Senai também ampliaram em 2012 a oferta de vagas gratuitas, aumentando o percentual da receita compulsória líquida destinado à gratuidade.

No Senai, o percentual destinado à gratuidade alcançou 60,5%, ultrapassando a meta proposta pelo Ministério da Educação. Para o Sesi, a meta proposta era de 12% e também foi ultrapassada, alcançando 15,12%.



² Programas e cursos com carga horária superior a 7 horas.

Rede de Colégios Sesi

Maior rede de ensino médio particular do Paraná, o Colégio Sesi diferencia-se por articular o ensino médio e o ensino técnico, preparando mão de obra qualificada para a indústria e profissionais com visão empreendedora e capacidade de liderança. A rede atende filhos de industriários e comunidade em geral, na faixa etária de 14 a 17 anos. Em 2012, foram **12.780 alunos matriculados** em 45 unidades espalhadas por todo o Paraná, um crescimento de **17%** em relação a 2011.

Mais de 80% dos estudantes aliam o conteúdo teórico do ensino médio à participação em um curso profissionalizante do Senai, em contraturno, a partir do 2º ano. Por sua metodologia inovadora, o trabalho foi premiado na França com o Hermès de l’Innovation, concedido pelo Instituto Europeu de Inovação e Estratégias Criativas.



Colégio Sesi oferece metodologia diferenciada.

Rede Senai de educação profissional e tecnológica

O Senai conta com 50 unidades que operam numa rede que forma anualmente milhares de profissionais para a indústria, em dezenas de áreas e modalidades, oferecendo desde a qualificação inicial até cursos de nível superior. A rede inclui 45 unidades de negócios fixas e cinco extensões de unidades e oferta de cursos e programas nas modalidades presencial e a distância.

Os cursos são ofertados nas modalidades de educação para o trabalho, formação inicial e continuada, educação profissional técnica de nível médio e educação superior. Em 2012, o Senai passou a formar também tecnólogos para a indústria, além de manter a continuidade de oferta de cursos de pós-graduação.

Iniciação Profissional

Os cursos alcançaram 207.866 matrículas em 2012, superando em 20% a meta estabelecida para o ano.

Sesi e Senai na Escola Indústria Itinerante

É um programa de instrução para alunos de 8º e 9º anos que contribui para estimular a criatividade, a inovação e a apreensão de novos conhecimentos. Em 2012, um total de 5.420 alunos foi matriculado neste programa.





Jovens se preparam para o mercado de trabalho nos cursos do Senai.

Aprendizagem Industrial Básica

No ano de 2012 foram realizadas 8.584 matrículas para a formação técnico-profissional de jovens de 14 a 24 anos de idade, com atividades teóricas e práticas.

Qualificação Profissional

Foram registradas 33.616 matrículas de jovens a partir de 16 anos e adultos que se preparam para o exercício de uma profissão. Apresentam carga horária de 160 horas e qualificam profissionais para diversas áreas da indústria.

Caminho da Profissão Sesi/Senai

O programa oferece iniciação profissional e formação cidadã a jovens de baixa renda e sem emprego definido. Desenvolvido de

forma conjunta por Sesi e Senai, o Caminho da Profissão abrange tanto a formação cidadã quanto a formação profissional.

Mulheres Inventando Moda

Desenvolvido em parceria entre Sesi e Senai, o programa foca na formação cidadã com temas específicos para mulheres e formação profissional em diversas áreas. Atendeu 125 pessoas em 2012.

Aperfeiçoamento profissional

Em 2012, foram 36.803 alunos matriculados. Os cursos de curta duração fornecem conhecimentos específicos em determinadas áreas de atuação relacionadas a atividades industriais.

Educação técnica de nível médio

Em 2012, foram atendidos 16.883 alunos nos cursos técnicos que visam capacitar os futuros profissionais da indústria e têm duração de um a dois anos. Os cursos são destinados a profissionais da indústria, seus dependentes e alunos que estejam cursando ou tenham concluído o ensino médio. A grande maioria dos alunos – 82,5% – ingressa em empresas do setor.

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

O Senai é o principal parceiro do governo federal e do governo do Paraná no Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), considerado a maior iniciativa já implantada para ampliar a oferta de educação profissional no País.

O Pronatec oferece cursos técnicos para alunos de ensino médio de escolas públicas e cursos de qualificação para públicos que atendem aos critérios do programa: estudantes do ensino médio de escolas públicas, trabalhadores beneficiários do programa Bolsa Família, trabalhadores que recebem o seguro-desemprego e grupos específicos, como soldados das Forças Armadas.

Todos os cursos são gratuitos para o aluno, que ainda recebe alimentação e transporte.



Estudantes de escolas públicas cursam ensino técnico do Senai de forma gratuita por meio do Pronatec.

Em 2012, o Senai no Paraná atendeu em cursos técnicos 4.556 alunos do ensino médio de escolas públicas. Além disso, mais 8.531 jovens e trabalhadores participaram dos cursos de qualificação profissional.

Foram atendidos 129 municípios (32% dos municípios no Paraná), por meio de 164 unidades remotas e 42 unidades fixas do Senai. Ao todo, são 206 pontos de atendimento do Pronatec no Estado mantidos pelo Senai.

Neste atendimento, o Senai destinou R\$ 70 milhões de sua receita líquida de contribuição geral para cursos gratuitos, superando a meta nacional de gratuidade. Isso permitiu efetivar 21.115 matrículas gratuitas.

Educação Superior

Visando fortalecer a oferta de cursos de nível superior e pós-graduação, o Sistema Fiep implantou em 2012 as Faculdades da Indústria e a Escola de Gestão da Indústria. Assim, o Sistema Fiep consolida sua posição de referência em soluções educacionais para o desenvolvimento sustentável da indústria no Paraná.

Faculdades da Indústria

Por meio da Faculdade Metropolitana de Curitiba (a Famec, adquirida pela Fiep em 2010) e do Senai, ofertam cursos de graduação, bacharelado e tecnólogos em diversas cidades do Paraná e também alguns cursos na modalidade EAD (educação a distância). Além da Famec, integram as Faculdades da Indústria sete Faculdades Senai.

A Faculdade de Tecnologia Senai na Cidade Industrial de Curitiba (CIC) iniciou as aulas em fevereiro de 2012, com a primeira turma do curso de Tecnologia em Fabricação Mecânica.

O curso foi autorizado pelo Ministério da Educação (MEC) com conceito máximo (5), o que atesta que a faculdade possui completa infraestrutura (oficinas, laboratórios e acervo bibliográfico), corpo docente e projeto pedagógico em níveis de excelência.

Escola de Gestão da Indústria

Vinculada às Faculdades da Indústria, oferta cursos de pós-graduação e MBA, além de cursos de extensão, realizados pelo Sesi, Senai e IEL. Os cursos podem ser realizados nas unidades do Sistema Fiep, nas empresas ou a distância.

O Sistema Fiep encerrou 2012 com 1.144 matrículas em cursos de nível superior, considerando as matrículas da Escola de Gestão da Indústria e das Faculdades da Indústria.

Programa de Estágio e Trainee do IEL

Em 2012, o Instituto Euvaldo Lodi (IEL) colocou no mercado 8.952 novos estagiários, dos quais 71% de nível superior e 21% de nível técnico.

É um número 24% superior aos 7.187 de 2011. Para ampliar ainda mais a atuação nessa área, o IEL fechou parceria com universidades do Paraná, por meio da qual o Instituto instalará escritórios nas instituições de ensino para atrair talentos e capacitar universitários para estágios e programas de trainees nas indústrias.



IEL amplia colocação de estagiários no mercado.

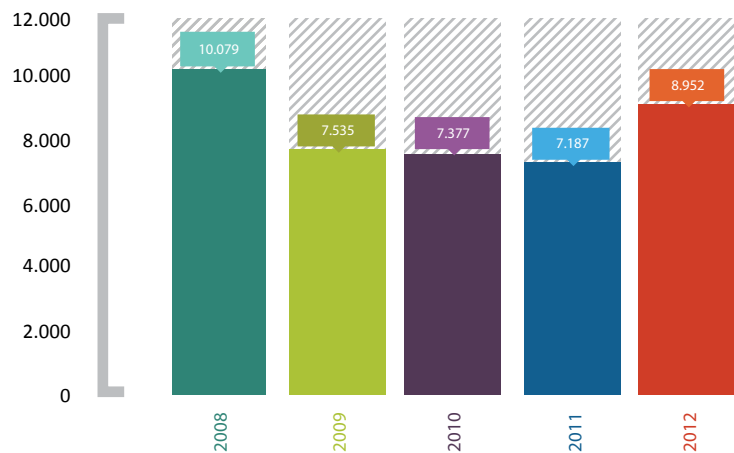
Capacitação dos Executivos pelo IEL

O programa foi reativado em 2012, em parceria com universidades nacionais e internacionais. Ao todo foram efetivadas 1.400 matrículas.

O objetivo é qualificar gestores para o setor industrial de forma a contribuir para elevar a qualidade da gestão nas indústrias paranaenses, com foco na inovação, produtividade e aumento da competitividade.



Estagiários colocados



Novos laboratórios e unidades educacionais

A estrutura educacional do Sistema Fiep está em constante ampliação e melhoria para garantir a seus alunos formação de qualidade e atualizada de acordo com os avanços tecnológicos e as necessidades do mercado.

Em 2012, a instituição realizou uma série de investimentos na adequação de sua rede de educação:

Expresso Senai

Um ônibus biarticulado foi adaptado para funcionar como unidade de educação profissional do programa Senai Onde Você Está.

As atividades foram iniciadas com a oferta de cursos de capacitação e aperfeiçoamento para o setor de vestuário, inicialmente no Boqueirão, em Curitiba, que abriga um polo de malharias.

Escola Industrial Ivar Sarolli, em Cascavel

Gerida pelo Senai, a unidade oferta formação profissional e capacitação para trabalhadores dos segmentos metalmecânico, moveleiro e de serralheria.

A Fiep investiu na aquisição de maquinário para a escola, montada em parceria com a Prefeitura do município, que cedeu as instalações.

Senai em Maringá

Recebeu uma microdestilaria de etanol para aprimorar a formação de profissionais para atender o setor sucroenergético da região. Também houve investimentos nas áreas automotiva e da construção civil.

Escola de Plásticos e Polímeros, na unidade em São José dos Pinhais

Foi criada para atender a uma demanda do setor, que passa a contar com uma estrutura para capacitação e qualificação de mão de obra.

Centro de Treinamento Automotivo de Francisco Beltrão

Resultado de uma parceria entre Senai, Sindicato da Indústria de Reparação de Veículos (Sindirepa) e Prefeitura do município, irá formar 300 profissionais por ano.

Senai em Mandirituba

Inaugurada em 2012, a nova estrutura tem capacidade para atender 360 alunos. As primeiras turmas formaram profissionais nas áreas de confecção industrial, eletricidade predial, administrativa e de produção industrial.



Escola de Plásticos e Polímeros foi criada especialmente para atender à demanda do setor.



Expresso Senai.



RESPONSABILIDADE SOCIAL E AMBIENTAL

5



Com os olhos no futuro

A sustentabilidade é um dos eixos estratégicos do Sistema Fiep, que tem como visão de futuro ser referência em soluções para o desenvolvimento sustentável da indústria.

O Sistema Fiep, por meio dos programas e projetos Arranjo Educativo Local, Conselho Paranaense de Cidadania Empresarial, Centro Internacional de Formação de Atores Locais, Movimento Nós Podemos Paraná, Observatório de Indicadores de Sustentabilidade, Redes de Desenvolvimento Local e

Programa de Empreendedorismo Juvenil, estimula iniciativas de responsabilidade social e ambiental. Em 2012, aproximadamente 195 mil pessoas, em cerca de 150 municípios paranaenses, foram alcançadas por essas ações.

Em conjunto com 1.439 parceiros, atuou principalmente em municípios com menor Índice de Desenvolvimento Humano (IDH).



Ação Global

Realizada anualmente em parceria com a Rede Globo, a Ação Global oferta gratuitamente serviços de saúde, educação, cidadania, lazer e cultura.

É um grande movimento de cidadania que envolve voluntariamente pessoas, empresas e organizações.

Em 2012, foram beneficiadas 45.484 pessoas, com 90.968 atendimentos.

Esporte e Cidadania

Também em parceria com a Rede Globo, organizações privadas, públicas e o terceiro setor, a iniciativa, de caráter comunitário, promove o esporte como um direito de todos e uma ferramenta para a educação, qualidade de vida e inclusão social de crianças, jovens e adultos.

Em 2012 foram realizados 53.604 atendimentos para 13.677 pessoas no Paraná.



Ação Global atende a comunidade com serviços de saúde, educação, cidadania, lazer e cultura.

ViraVida

O Projeto ViraVida, uma iniciativa do Conselho Nacional do Sesi em parceria com todo o Sistema S, promove a inclusão de jovens em situação de exploração sexual na sociedade e no mercado de trabalho.

No Paraná, o projeto já atendeu 287 jovens nos municípios de Curitiba, Londrina e Foz do Iguaçu, oportunizando o desenvolvimento das suas potencialidades, a elevação da autoestima, a escolarização e a qualificação profissional.

Parceria pela sustentabilidade

A Fiep firmou parceria com a Secretaria de Estado do Meio Ambiente, Instituto Ambiental do Paraná (IAP) e Instituto das Águas do Paraná para desenvolver ações conjuntas no âmbito do Programa “Bioclima Paraná – Mudanças Climáticas”, do Governo do Estado.

O acordo prevê o planejamento e desenvolvimento de ações conjuntas em áreas com interesses convergentes, como licenciamento ambiental, gestão de resíduos sólidos, mudanças climáticas, gestão de recursos hídricos, emissões atmosféricas, governança ambiental, programas de monitoramento ambiental, entre outras.

Logística reversa

A Fiep liderou em 2012 o processo de adesão da indústria paranaense ao compromisso de implementação da logística reversa – termo que define a responsabilidade do fabricante pela destinação final de embalagens e resíduos após o uso.

A logística reversa é um dos principais instrumentos da Política Nacional de Resíduos Sólidos, instituída no Brasil em 2010, depois de mais de duas décadas tramitando no Congresso Nacional.

Entre as iniciativas adotadas pela Fiep para articular a participação do setor produtivo e orientar as indústrias a se adequarem à logística reversa estão a criação de um Comitê de Logística Reversa para discutir a prática dentro da Federação e reuniões envolvendo todas as regiões do Estado, para tirar dúvidas dos sindicatos sobre a legislação que trata do assunto.

Práticas internas

Internamente, o Sistema Fiep registrou avanços na adoção de práticas de ecoeficiência e promoveu ações de estímulo a iniciativas de responsabilidade social.

Energia

Desde 2009 o Sistema Fiep realiza investimentos para aumentar a eficiência energética de suas instalações. Este esforço, empreendido pela Comissão Interna de Conservação de Energia (CICE), resultou em uma economia 2.400 MWh em 2012, o equivalente ao dispendido por 1.300 residências com consumo médio de 150 KWh/mês.

Esta comissão foi criada em 2009, com o objetivo de desenvolver ações voltadas à redução do consumo de energia elétrica nas instalações do Sesi e Senai espalhadas pelo Estado.

A CICE elabora projetos de eficiência energética na área de iluminação e ar condicionado. Esses projetos participam do Programa de Eficiência Energética da Copel Distribuição.

Até 2012, teve aprovados 49 projetos, pelos quais a instituição recebeu do programa R\$ 3,7 milhões a fundo perdido.

Apesar da economia alcançada, o crescente consumo de energia elétrica registrado é decorrente da ampliação do quadro de funcionários, das atividades e da oferta de serviços.

ENERGIA ELÉTRICA				
(MWH)	2009	2010	2011	2012
	7.255	8.194	9.084	12.075

Com relação a outras fontes de energia, o consumo diminuiu em relação a 2012. O Sistema Fiep utiliza em sua frota de veículos, próprios e terceirizados, álcool, gasolina e diesel.

O consumo está discriminado na tabela.

CONSUMO DE ENERGIA TJ/ANO		2009	2010	2011	2012
Fontes Não Renováveis	Álcool	7,94	10,17	11,94	7,93
	Gás Liquefeito de Petróleo	0,23	0,27	0,09	0,13
	Diesel	0,99	1,18	1,47	0,99
	Gasolina	2,74	3,15	4,07	2,74
Total		11,90	14,77	17,56	11,79

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

Água

A água consumida no Sistema Fiep é do abastecimento público e em 2012 houve redução de 7,2% no consumo.

CONSUMO (m³)		
2010	2011	2012
99.533	133.616	123.961

Medidas para redução da emissão de gases do efeito estufa

A estratégia do Sistema Fiep para reduzir as emissões de gases do efeito estufa (GEE), apontadas por uma série de estudos científicos como responsáveis pelas mudanças climáticas, inclui investimentos em eficiência energética e em inovação.

A organização procura utilizar fontes de energia menos poluentes e renováveis e disseminar o tema para a comunidade industrial.

Uma das práticas adotadas foi a instalação de salas de videoconferência para reduzir a quantidade de viagens dos colaboradores. Para tanto, foram instaladas 34 salas no Estado e, em 2012, realizou-se 679 videoconferências, num total de 1.940 horas de uso.

O Sistema Fiep também realiza anualmente o Inventário de Emissões de suas operações com o objetivo de levantar dados que subsidiem iniciativas de redução do impacto de suas atividades .

Emissões diretas e indiretas de CO2 (em toneladas)³

	2009	2010	2011	2012
Consumo de eletricidade	377,28	443,46	265,25	828,18
Emissões indiretas	1.895,58	1.969,9	2.470,46	2.972,30
Transporte aéreo	622,67	597,39	581,43	901,27
Lixo (resíduos sólidos)	6,84	0,54	227,62	257,73
Veículos de terceiros	1.266,07	1.371,97	1.661,41	1.813,30
Emissões diretas	284,11	320,08	333,81	262,83
Emissões totais	2.556,97	2.733,44	3.069,52	4.063,30

Consumo de material

O Sistema Fiep rastreia o consumo de materiais como papel, cartuchos de tonners e lâmpadas fluorescentes para garantir a gestão de custos e fluxo desses materiais.

	2011	2012
Papel Branco (t)	61,11	121,61
Papel Reciclado (t)	5,22	5,7
Cartuchos de Tonner (unidades)	5.000	4.51
Lâmpadas Fluorescentes (unidades)	9.808	16.619

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

Gestão de resíduos sólidos

A elaboração do Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) integra o conjunto de condições que precisam ser atendidas para a aprovação de novos cursos técnicos em unidades do Senai no Paraná. Este conjunto de condições abrange uma série de ações para reduzir a geração e promover a destinação adequada de resíduos sólidos, por meio do reuso e da reciclagem.

Aproximadamente 25% 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.

A construção e a adequação de instalações físicas do Sistema Fiep são feitas atendendo à legislação ambiental vigente, incluindo ações para mitigar possíveis impactos ambientais.

Comitê Senai de Sustentabilidade

Foi criado em 2012 com a função de articular as diversas ações relacionadas ao tema sustentabilidade e atender às novas demandas internas e externas.

É constituído por representantes do Departamento Regional do Senai, das unidades e da equipe técnica.

Foram formados dois grupos de trabalho para a elaboração de propostas em dois eixos: Educação para a Sustentabilidade e Gestão Sustentável.



RELAÇÕES COM O MERCADO

6



Atendimento qualificado ao cliente

Manter relações de parceria com as indústrias do Paraná é um dos mais importantes objetivos do Sistema Fiep. O ano de 2012 marcou o início de um novo modelo de Relações com o Mercado em que vários serviços foram aprimorados buscando uma maior aproximação com seus clientes e um atendimento mais qualificado.

Com o propósito de apoiar o trabalho dos analistas de negócios e vendas, o portfólio de produtos e serviços ofertados começou a ser reestruturado a partir de uma criteriosa pesquisa e análise de mercado e a identificação de tendências. Atualmente é composto por 2 mil produtos e serviços que, combinados entre si, somam cerca de 8 mil itens de vendas comercializados simultaneamente em todo Estado.

O Sistema disponibiliza vários canais de diálogo para manter estreita relação com os clientes, dentre eles os balcões de atendimento das unidades do Sistema Fiep.

O objetivo é transformá-los em “balcões de negócios”, de forma a melhor aproveitar esse importante canal de vendas. Além disso, na sua relação com clientes conta com visitas de analistas de relações com o mercado (ARMs), central telefônica 0800, atendimento eletrônico via site e reuniões com Sindicatos e sociedade civil.

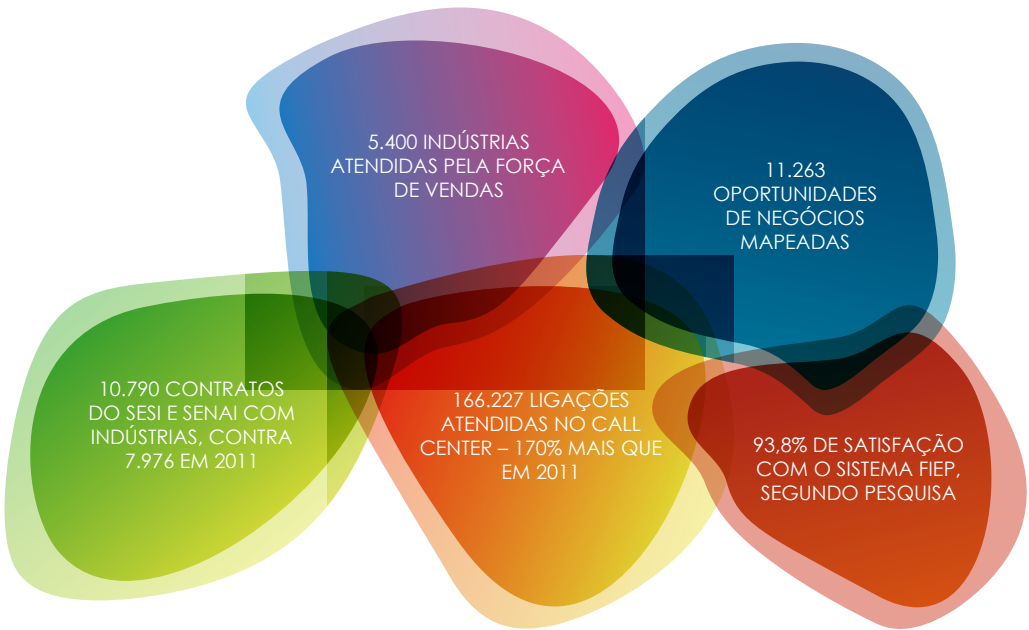
Um dos efeitos produzidos por esse novo modelo de relações com o mercado é constatado pelo número de ligações atendidas pelo serviço de call center que, em 2012, cresceu 170%.

O Sistema Fiep mantém canais abertos com clientes nas mídias sociais, com 35 mil seguidores e curtidores no Facebook e Twitter. Os sites das entidades do Sistema Fiep também passaram por uma reformulação e o número de visitas cresceu 73,17% em relação a 2011, chegando a 5,7 milhões.

Em 2012 também foi iniciada a implantação de um novo sistema integrado de gestão de relacionamento com os clientes: o Customer Relationship Management – CRM Microsoft Dynamics. Um projeto piloto foi disponibilizado aos Sindicatos – CRM Sindicatos, o que contribui para fortalecer e profissionalizar o relacionamento entre a indústria, sindicatos e seus associados.

Satisfação do Cliente

As pesquisas realizadas periodicamente com os clientes do Sistema Fiep têm o objetivo de avaliar a satisfação em relação aos serviços oferecidos, que em 2012 indicou um grau de satisfação geral de 93,8%.





GESTÃO DE PESSOAS

7



Nosso maior ativo

O Sistema Fiep reconhece as pessoas que nele atuam como seu principal ativo e entende que boas políticas e práticas na área de gestão de pessoas são imprescindíveis para que a organização supere seus desafios e fortaleça seus negócios.

A gestão 2011-2015 definiu uma série de estratégias com foco no desenvolvimento das potencialidades dos colaboradores.

Esta gestão também implementou ferramentas de valorização, como o Programa de Participação nos Resultados, ampliou o alcance de seus programas de educação corporativa, investiu na melhoria do clima organizacional e assegurou aos colaboradores acesso a uma série de benefícios nas áreas de saúde, segurança e previdência.

O time do Sistema Fiep

O Sistema Fiep encerrou o ano de 2012 com 3.811 colaboradores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Ao longo do ano foram contratados 443 novos colaboradores, o que representa um crescimento de 13% no quadro funcional.

QUADRO DE COLABORADORES POR ENTIDADE					
	Fiep	Sesi	Senai	IEL	TOTAL
2009	75	1.461	814	22	2.372
2010	79	1.941	898	26	2.944
2011	81	2.179	1.080	28	3.368
2012	82	2.328	1.378	23	3.811

O aumento no quadro de pessoal deve-se à ampliação das ações do Sistema Fiep nas diversas linhas de ação, principalmente nos serviços de educação do Sesi e do Senai em todo o Paraná.

COLABORADORES POR REGIÃO						
	2010		2011		2012	
	Total	%	Total	%	Total	%
Curitiba e RMC	1.673	57%	1.832	54%	2.020	53%
Campos Gerais	352	12%	403	12%	464	12%
Oeste e Sudoeste	361	12%	432	13%	491	13%
Norte	314	11%	406	12%	478	13%
Noroeste	244	8%	296	9%	358	9%
TOTAL	2.944	-	3.358	-	3.811	-

No quadro dos 3.811 funcionários efetivos da organização, 76% cursaram, no mínimo, o ensino superior completo, 20% possuem especialização e 4% têm mestrado concluído.

Na composição da distribuição por faixa etária, 14% dos colaboradores têm até 25 anos; 58% têm entre 26 e 39 anos; 18% têm entre 40 e 49 anos; e 9% têm idade superior a 50 anos. Uma grande proporção de colaboradores jovens é observada: 72% do quadro funcional efetivo têm até 39 anos.

Com relação aos cargos de gestão estratégica, 81% são ocupados por profissionais com idade a partir de 40 anos.

		COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE COLABORADORES FAIXA ETÁRIA E CATEGORIA FUNCIONAL			
		2009	2010	2011	2012
Até 25 anos	Gestores	0	0	0	0
	Operacionais	322	450	470	542
	Total	322	450	470	542
26 - 39 anos	Gestores	20	18	16	14
	Operacionais	1.264	1.630	1.947	2.209
	Total	1.284	1.648	1.963	2.223
40 - 49 anos	Gestores	32	32	35	35
	Operacionais	487	534	590	662
	Total	519	566	625	697
> = 50 anos	Gestores	28	29	25	28
	Operacionais	219	251	285	321
	Total	247	280	310	349
Total	Total geral	2.372	2.944	3.368	3.811

A média salarial dos colaboradores é 4,3 vezes superior ao salário mínimo regional. Em 2011, o menor salário praticado pelo Sistema Fiep era 1% maior que o mínimo regional.

Em 2012, o menor salário praticado pelo Sistema Fiep passou a ser 8% maior que o salário mínimo regional.

Os acordos de negociação coletiva abrangem 100% dos colaboradores. Os acordos, no entanto, não determinam um prazo mínimo para notificação de mudanças operacionais e o Sistema Fiep não possui regulamentação interna para estes casos.

Contudo, a área de recursos humanos tem como política interna zelar por prazos razoáveis para a implementação de alterações significativas no cotidiano dos colaboradores, comunicando a todos com antecedência.

Atração e retenção de profissionais

O Sistema Fiep zela pela ética em sua política de recrutamento e seleção de candidatos, adotando práticas transparentes em todos os processos.

A partir de 2005, as vagas são anunciadas em edital publicado no mural eletrônico interno, o que permite que todos os colaboradores possam se candidatar às oportunidades de seu interesse e adequadas ao seu perfil.

Ao mesmo tempo, as vagas disponíveis são divulgadas para a comunidade por meio de canais de comunicação diversos, como jornais de grande circulação, rádios, agências do trabalhador, conselhos de classe e instituições parceiras, capazes de atingir diferentes perfis de público. Utilizam-se também as redes sociais, como Facebook e Twitter.

Desde 2011, o Sistema Fiep conta com o Banco de Talentos online, disponível em sua página web. Todos os processos seletivos são isentos de qualquer discriminação por origem, raça, sexo, cor ou idade, tendo em vista os valores que norteiam a organização, os princípios do Programa de Equidade de Gênero e Raça, do qual somos signatários e o respeito à Constituição Brasileira.

Em 2012, o índice de rotatividade mensal foi de 1,7%, e a média de desligamentos voluntários mensais foi de 0,7%. Os índices mantiveram-se estáveis com relação ao ano anterior e são inferiores à média do setor de serviços no Paraná⁴, demonstrando assim a competitividade do Sistema Fiep em gestão e desenvolvimento de pessoas.

TAXA DE ROTATIVIDADE E DE DESLIGAMENTOS VOLUNTÁRIOS DE EMPREGADOS POR REGIÃO			Fiep	Sesi	Senai	IEL	TOTAL
Total	Total de colaboradores	2011	81	2.179	1.080	28	3.368
		2012	82	2.328	1.378	23	3.811
	Rotatividade Geral	2011	1,7%	2,0%	1,8%	2,4%	1,9%
		2012	1,0%	1,7%	1,7%	2,2%	1,7%
	Desligamentos Voluntários	2011	0,4%	0,7%	0,6%	0,7%	0,6%
		2012	0,2%	0,8%	0,6%	1,4%	0,7%
Curitiba e RMC	Total de Empregados	2011	81	1.162	561	28	1.832
		2012	82	1.232	683	23	2.020
	Rotatividade Geral	2011	1,7%	2,0%	1,3%	2,4%	1,8%
		2012	1,0%	1,5%	1,4%	1,0%	1,5%
	Desligamentos Voluntários	2011	0,4%	0,7%	0,5%	0,7%	0,6%
		2012	0,2%	0,6%	0,6%	0,2%	0,6%
Campos Gerais	Total de Empregados	2011	-	282	121	-	403
		2012	-	303	161	-	464
	Rotatividade Geral	2011	-	2,0%	1,9%	-	2,0%
		2012	-	1,7%	1,4%	-	1,60%
	Desligamentos Voluntários	2011	-	0,7%	0,4%	-	0,6%
		2012	-	0,8%	0,4%	-	0,7%
Oeste e Sudoeste	Total de Empregados	2011	-	297	135	-	432
		2012	-	314	177	-	491
	Rotatividade Geral	2011	-	1,5%	3,1%	-	2%
		2012	-	2,0%	2,1%	-	2%
	Desligamentos Voluntários	2011	-	0,7%	1,2%	-	0,9%
		2012	-	1,2%	0,8%	-	1,1%
Norte	Total de Empregados	2011	-	275	130	-	405
		2012	-	303	175	-	478
	Rotatividade Geral	2011	-	2,4%	2,1%	-	2,30%
		2012	-	1,8%	2,2%	-	1,90%
	Desligamentos Voluntários	2011	-	0,7%	0,4%	-	0,6%
		2012	-	0,9%	0,8%	-	0,9%
Noroeste	Total de Empregados	2011	-	163	133	-	296
		2012	-	176	182	-	358
	Rotatividade Geral	2011	-	0,8%	0,8%	-	2,2%
		2012	-	1,1%	0,4%	-	1,8%
	Desligamentos Voluntários	2011	-	0,8%	0,8%	-	0,8%
		2012	-	1,1%	0,4%	-	0,8%

Valorização e Reconhecimento

Programa de Participação nos Resultados

Implantado em 2012 no Sistema Fiep, o Programa de Participação nos Resultados (PPR), amparado pela Lei nº 10.101, de 19/12/2000, integra o conjunto de instrumentos de reconhecimento e valorização dos colaboradores.

O programa propicia uma remuneração adicional, de acordo com o desempenho das equipes no alcance de metas pré-definidas, que alavanquem os resultados dos negócios estratégicos do Sistema Fiep.

São indicadores do PPR do Sistema Fiep: Receitas de serviços; Potencial de investimentos/resultado operacional; Satisfação do cliente; Número de matrículas; Sustentabilidade geral. Devido ao modo de operação e às metas propostas, o PPR é autofinanciável, ou seja, é pago pelos próprios resultados que gera, sem comprometer a receita compulsória repassada pelas indústrias paranaenses.

⁴ Comparação realizada com os índices mensais de rotatividade e desligamento voluntário do setor de serviços no Paraná em 2011, de acordo com o 4º Benchmarking Paranaense de Recursos Humanos 2012: Dados 2011, realizado pela ABRH-PR e ISAE/FGV.

Programa Novos Líderes

Iniciado em 2010, o Programa Novos Líderes – voltado à identificação e desenvolvimento de talentos no âmbito do Sistema Fiep – teve sua primeira fase concluída em 2012.

Foram identificados e treinados colaboradores para assumir posições de liderança na organização.

O programa contou com a participação de 60 colaboradores do Sesi e 57 do Senai, sendo que 44% dos participantes ascenderam na carreira, assumindo novos desafios.

Avaliação de Desempenho e Desenvolvimento de Carreira

O Plano de Gestão de Cargos e Salários tem o objetivo de fixar diretrizes transparentes para as trajetórias profissionais na

organização. Os cargos e salários estão alinhados à situação do negócio, à realidade do mercado e à trajetória dos colaboradores. As decisões sobre promoção são tomadas no sentido de valorizar a contribuição de cada pessoa relacionada ao aumento da complexidade de sua atividade.

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

Em 2012, por ocasião do movimento de concessão de mérito, foi realizado um programa de capacitação para todos os gestores, visando propiciar condições para que estes liderassem conversas individuais estruturadas para a análise de desempenho focada no desenvolvimento das carreiras de todos os colaboradores.



Mais de 40% dos participantes do Programa Novos Líderes ascenderam na carreira dentro do Sistema Fiep.

Educação corporativa

O número de colaboradores do Sistema Fiep atendidos por treinamentos aumentou 57% em 2012, em relação ao ano anterior. Participaram de cursos e programas de formação 69% dos colaboradores, com uma média de 63 horas por colaborador.

Categoria Funcional	MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO POR COLABORADOR, POR CATEGORIA FUNCIONAL								
	Total de funcionários			Total de horas em treinamento			Média de horas		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Gestores	79	76	78	11.688	7.329	5.616	148	96	73
Operacionais	2.865	3.292	2.562	145.415	126.550	235.538	51	40	63
Total	2.944	3.368	2.640	157.103	133.879	240.974	54	40	63

Em 2012, os seguintes programas de Educação Corporativa se destacaram:

Apoio a Programas de Pós-Graduação

Em 2012, o Sistema Fiep revisou as diretrizes de apoio a programas de pós-graduação, ampliando as possibilidades de aperfeiçoamento e educação continuada.

No início de todos os anos são abertas as inscrições para o Programa de Bolsas de Estudo, e os colaboradores que estudam assuntos alinhados aos negócios do Sistema Fiep podem contar com o apoio da instituição para que possam se dedicar às aulas e à elaboração de suas pesquisas. Em 2012, foram atendidos 21 colaboradores na modalidade de mestrados específicos e corporativos, e 74 colaboradores na modalidade especialização.

Da Estratégia à Ação

O programa Da Estratégia à Ação foi realizado com o objetivo de ampliar a compreensão acerca da estratégia da gestão 2011-2015 por todos os colaboradores do Sistema Fiep.

As novas estratégias foram compartilhadas pelo presidente do Sistema com todas as lideranças, as quais posteriormente multiplicaram as informações para suas equipes.

Salienta-se, contudo, que tais horas não estão computadas na média de horas de treinamento.

Benefícios

Além da remuneração fixa, os colaboradores do Sistema Fiep contam com benefícios como plano de saúde, vale-alimentação/refeição e plano de previdência complementar.

A remuneração indireta em 2012 teve valor equivalente a 18,8% da remuneração fixa dos colaboradores, representando uma melhoria com relação ao ano de 2011.

PERCENTUAL DE BENEFÍCIOS RECEBIDOS POR REMUNERAÇÃO INDIRETA			
Benefícios oferecidos aos colaboradores	2010	2011	2012
Alimentação / Refeição	8,1%	7,9%	8,9%
Educação	0,0%	0,0%	0,0%
Capacitação e desenvolvimento	4,0%	3,0%	2,2%
Creche	0,3%	0,4%	0,4%
Fundos de Pensão	2,0%	2,1%	3,9%
Saúde	2,4%	2,8%	3,3%
Segurança e Medicina do Trabalho	0,0%	0,0%	0,0%
Transporte	0,1%	0,1%	0,1%
Total	16,9%	16,3%	18,8%

Plano de Saúde: o plano de saúde corporativo, ofertado a todos os colaboradores, propicia cobertura completa aos procedimentos médicos e hospitalares, incluindo internamento em acomodações individuais.

O ano de 2012 encerrou com 2.736 colaboradores cobertos pelo plano, além de 3.585 dependentes e agregados, totalizando 6.301 beneficiários. O número de beneficiários em 2012 é 13% maior que o de 2011, acompanhando o crescimento no quadro de trabalhadores efetivos.

Plano de Previdência Complementar: tem a adesão de 1.689 colaboradores, representando 44% do efetivo. O fundo de pensão responsável por administrar o plano de benefícios é a Sociedade de Previdência Complementar do Sistema Fiesc (Previsc).

O Sistema Fiep participa com contrapartida diferenciada, de acordo com a faixa etária. Para os colaboradores com até 40 anos, complementa a contribuição básica com 50%, chegando a 100% nas faixas seguintes.

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

Associação Beneficente dos Servidores do Sistema Fiep (Abessfi): a associação tem sede campestre em Quatro Barras, oferece colônia de férias na praia de Guaratuba e possui convênio com farmácias, papelarias, óticas, escritórios de advocacia e empresas de passeios turísticos para colaboradores ativos e aposentados.

A Abessfi encerrou o ano de 2012 com 2.556 colaboradores associados, 67% do quadro total de colaboradores do Sistema Fiep.

	QUADRO DESCRITIVO DO PLANO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR			
	2009	2010	2011	2012
Nº de trabalhadores que aderiram ao fundo	1.106	1.263	1.478	1.689
% de trabalhadores que aderiram ao fundo	47%	43%	44%	44%
Patrimônio total do fundo (R\$)	56.877.349	67.962.077	75.776.773	92.080.953
Valor médio dos benefícios concedidos - aposentadoria programada (R\$)	847	944	1.478	1.689
Quantidade de beneficiados - aposentadoria programada	61	69	77	88
Valor médio dos benefícios concedidos - aposentadoria por invalidez (R\$)	115	152	158	182
Quantidade de beneficiados - aposentadoria por invalidez	11	12	13	11
Valor médio dos benefícios concedidos - pensão por morte (R\$)	1.451	1.526	1.718	1.866
Quantidade de beneficiados - pensão por morte	12	12	12	13

Cuidado com a saúde e segurança dos colaboradores

Ações de promoção da saúde, qualidade de vida e segurança dos colaboradores são realizadas por uma equipe multidisciplinar especializada.

PPRA, PCMSO e Exames Médicos Ocupacionais

O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) tem como objetivo levantar os riscos existentes no ambiente de trabalho e propor mecanismos de prevenção e controle. Uma vez levantados os riscos, o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) é planejado e implantado, com o objetivo de promover e preservar a saúde do trabalhador.

O PCMSO inclui a realização obrigatória dos exames admissional, periódico, retorno ao trabalho, troca de função e demissional. Em 2012, o PPRA e o PCMSO, juntos, abrangeram 93 unidades do Sistema Fiep, atendendo 1.685 pessoas.

O levantamento anual dos índices de saúde e segurança aponta a manutenção do percentual de colaboradores envolvidos em acidentes de trabalho em 0,2%, como nos dois anos anteriores. Não foi registrado nenhum caso de lesões ou doenças ocupacionais, nem óbitos laborais.

Como a organização trabalha com banco de horas, as eventuais ausências dos colaboradores são acordadas com os respectivos gestores por meio de compensação de horas e, com isso, não registramos índices de faltas (absenteísmo) e atrasos ao trabalho.

Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), Brigada de Emergência e Emergências Médicas

Todos os colaboradores estão representados em comitês formais de segurança e saúde, que atuam no movimento e aconselhamento sobre programas de segurança e saúde ocupacional.

A prevenção de acidentes e doenças ocupacionais também é monitorada e promovida pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.



Equipe da brigada de emergência e da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

Em diálogo constante com a equipe de saúde e segurança do trabalho, a CIPA desenvolve ações no sentido de tornar o trabalho compatível com a preservação da vida e a promoção da saúde do colaborador.

Tal comissão é constituída por representantes dos empregados e do empregador e está presente em todas as unidades do Sistema Fiep com mais de 50 funcionários.

Nas demais unidades, um colaborador é designado para capacitação e exercício desta função. Em 2012, 65 colaboradores participaram de treinamento para membros da CIPA.

O Sistema Fiep conta também com as Brigadas de Emergência, constituídas por grupos de colaboradores, a partir do programa de capacitação para situações de emergência. As equipes estão preparadas para atuar na prevenção e no combate ao princípio de incêndio, abandono de área e primeiros-socorros.

Os casos de urgência e emergência médica são atendidos por uma empresa especializada, por meio de um convênio.

Programa Conservação da Voz

O programa assegura atendimento fonoaudiológico vocal para professores do Colégio Sesi, professores de educação física e técnicos de ensino do Senai, assim como para outros profissionais que necessitam de uma abordagem preventiva ou curativa para o aparelho vocal. Foram atendidos 277 colaboradores em 2012.

Treinamento em direção defensiva

O curso foi realizado por 416 colaboradores de todo o Estado e tem o objetivo de orientar os motoristas sobre como dirigir com maior segurança e prevenir acidentes.

Programas de imunização

O Sistema Fiep oferece a seus colaboradores e dependentes a possibilidade de aderirem a programas de imunização contra o HPV, gripe sazonal e gripe H1N1. Em 2012, foram aplicadas 1.634 doses de vacina contra a gripe e 75 doses de vacina contra o HPV.

Programa Mais Vida

Este programa é destinado aos colaboradores que se encontram próximos da aposentadoria e àqueles que procuram um espaço para reflexão e autoconhecimento. Em 2012, o programa foi interiorizado, atendendo um total de 116 participantes, distribuídos em cinco grupos.

Os temas trabalhados no decorrer de seis módulos estimulam o participante à mudança de atitude, contribuindo para uma

organização pessoal e profissional para o período pós-carreira e estimulando comportamentos voltados à melhoria da qualidade de vida.

Programa Conversar é Preciso

O programa surgiu após a realização do Diagnóstico de Saúde e Estilo de Vida (DSEV) com um grupo de colaboradores do Sistema Fiep, pesquisa de clima organizacional e de estudos sobre as relações de trabalho na atualidade.

Tais pesquisas apontam para a necessidade de ações que propiciem o diálogo sobre temas cotidianos, promovendo uma reflexão sobre como cada um se relaciona com o contexto onde vive e trabalha.

Para tanto, o programa Conversar é Preciso foi desenvolvido, em 2010, e consiste na realização de encontros periódicos que oportunizam aos participantes o diálogo e a reflexão, tendo como base os fundamentos da Biologia Cultural. Em 2012, participaram do programa 128 colaboradores de Curitiba e Região Metropolitana.

Programa Bem-Estar

Criado em 2006, a partir de uma demanda específica resultante da avaliação do clima organizacional, o programa Bem-Estar ampliou sua abrangência nos anos seguintes.

Ao longo de 2012, cerca de 150 pessoas – entre colaboradores, dependentes diretos e estagiários – foram beneficiadas pelo programa, por meio de convênios e descontos negociados com empresas que oferecem atividades que estimulam o desenvolvimento físico, mental e emocional.

Diversidade

Programa de Equidade de Gênero e Raça

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça é uma iniciativa da Secretaria de Políticas para as Mulheres, da Presidência da República, em parceria com a ONU Mulheres Brasil/Cone Sul e a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O principal objetivo é promover o equilíbrio e a igualdade de oportunidades nas organizações, por meio do desenvolvimento de novas diretrizes de gestão de pessoas e de cultura organizacional voltada à diversidade.

Em 2010, o Sesi no Paraná recebeu o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça.

Em 2011, o Senai no Paraná também aderiu ao programa.

Neste mesmo ano, ambas as casas inscreveram-se para participar da iniciativa, estruturando um plano de ação – implantado em 2012 – para a melhoria de seis indicadores relacionados à Gestão de Pessoas e de quatro indicadores relacionados à Cultura Organizacional.

O programa é articulado pela área corporativa de recursos humanos do Sistema Fiep e conta com a coordenação e assessoria técnica da área de responsabilidade social do Sesi no Paraná.

Com o desenvolvimento das ações propostas e após a verificação do atendimento aos requisitos do programa, o Sesi e o Senai no Paraná conquistaram o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça, em sua quarta edição, concedido pela Secretaria de Políticas para Mulheres, órgão vinculado à Presidência da República.

As mulheres atualmente ocupam 46% dos cargos de gestão do Sistema Fiep. Dentre os cargos operacionais, 57% são ocupados por mulheres, demonstrando um equilíbrio na distribuição por gênero.

COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE COLABORADORES POR GÊNERO, GRUPOS MINORITÁRIOS E CATEGORIA FUNCIONAL		2009	2010	2011	2012
Homens	Gestores	47	43	41	41
	Operacionais	991	1.219	1.400	1.611
	Total	1.038	1.262	1.441	1.652
Mulheres	Gestores	33	36	35	36
	Operacionais	1.301	1.646	1.892	2.123
	Total	1.334	1.682	1.927	2.159
Branços	Gestores	79	77	75	76
	Operacionais	2.138	2.645	3.008	3.374
	Total	2.217	2.722	3.083	3.450
Pretos	Gestores	-	-	-	-
	Operacionais	41	108	170	236
	Total	41	108	170	236
Outros	Gestores	1	2	1	1
	Operacionais	113	112	114	124
	Total	114	114	115	125
Pessoas com Deficiência	Gestores	1	1	1	3
	Operacionais	24	24	23	39
	Total	25	25	24	42

A diferença entre o salário médio das mulheres e o salário médio dos homens para o salário médio de todo o Sistema Fiep manteve em 2012 a posição de 2011: o salário médio das mulheres está 9% abaixo do salário médio do Sistema, enquanto o dos homens situa-se 11% acima.

VARIAÇÃO SALARIAL EM RELAÇÃO AO SALÁRIO MÉDIO DA ORGANIZAÇÃO, POR CATEGORIA FUNCIONAL		2009	2010	2011	2012
Homens	Gestores	337%	360%	361%	379%
	Operacionais	102%	105%	104%	105%
Mulheres	Gestores	265%	277%	294%	309%
	Operacionais	84%	84%	86%	86%
Branços	Gestores	308%	323%	330%	309%
	Operacionais	93%	94%	95%	86%
Pretos	Gestores	-	-	-	-
	Operacionais	59%	63%	66%	69%
Outros	Gestores	284%	305%	346%	383%
	Operacionais	87%	92%	99%	102%
Pessoas com Deficiência	Gestores	309%	301%	301%	346%
	Operacionais	91%	91%	91%	78%

Clima Organizacional

O Sistema Fiep realiza a cada dois anos a Pesquisa de Clima Organizacional, que avalia as opiniões dos colaboradores e desencadeia uma série de ações em prol da melhoria da ambiência organizacional.

Trata-se do ponto de partida para um rico processo de envolvimento de todos na construção de um ambiente de trabalho produtivo, seguro e saudável.

Em 2011-2012 foi realizado o 3º Ciclo da Gestão de Clima, que identificou um crescimento na ordem de dois pontos com relação à pesquisa anterior. Em 2012, um grupo de 250 colaboradores das mais diferentes áreas do Sistema Fiep foi convidado a apresentar suas percepções a respeito dos fatores que mais impactam na satisfação organizacional, dentre os identificados na pesquisa.

A partir do diagnóstico traçado nos grupos focais, foram instituídas medidas para a melhoria do ambiente de trabalho. Dentre as ações destaca-se a criação do time do clima organizacional, composto por cerca de 30 lideranças da organização, representantes de diversas unidades e áreas do Sistema Fiep.

Os participantes do time reúnem-se a cada 20 dias e têm a responsabilidade de analisar os problemas levantados nos grupos focais, assim como outras situações que possam impactar no clima organizacional, propondo soluções.

Outra iniciativa importante foi a criação do grupo de articuladores do clima. Para a função, foram treinados 100 colaboradores, que atuam na melhoria do clima organizacional das unidades que trabalham e também das áreas compartilhadas, por meio da criação de espaços de diálogo com os demais membros da equipe e desenvolvimento de planos de ação compartilhados.




Programa Bem-estar oferece aula de pilates para colaboradores.

Índice GRI

O Relatório de Gestão e Sustentabilidade do Sistema Fiep se enquadra no nível B de aplicação das diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), terceira geração (G3).

O índice a seguir pretende auxiliar na localização das páginas onde cada indicador da GRI é abordado no relatório, bem como seu nível de atendimento, conforme a legenda:














 **Totalmente atendido**

 **Parcialmente atendido**

 **Não atendido**

Além disso, o índice apresenta a conexão dos indicadores com os Princípios do Pacto Global e com os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio a que se relacionam, por meio dos ícones correspondentes listados abaixo:





































Estratégia e Análise				
Indicador/Tema	Página	Nível de Atendimento	Correlação com o Pacto Global	Correlação com os ODM
1.1 Declaração do detentor do cargo com maior poder de decisão na organização (como diretor-presidente, presidente do conselho de administração ou cargo equivalente) sobre a relevância da sustentabilidade para a organização e sua estratégia.	3			
1.2 Descrição dos principais impactos, riscos e oportunidades.	3;16 -18			
2. Perfi I Organizacional				
2.1 Nome da organização.	11 - 12			
2.2 Principais marcas, produtos e/ou serviços.	11 - 12			
2.3 Estrutura operacional da organização, incluindo principais divisões, unidades operacionais, subsidiárias e joint ventures.	11; 13			
2.4 Localização da sede da organização.	11			
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			
2.7 Mercados atendidos (incluindo discriminação geográfica, setores atendidos e tipos de clientes/beneficiários).	11 - 12; 25-27; 31-40; 43-51			
2.8 Porte da organização, incluindo número de empregados, receita líquida, quantidade de produtos ou serviços oferecidos etc.	12; 15-16; 67			
2.9 Principais mudanças durante o período coberto pelo relatório referentes a porte, estrutura ou participação acionária.	6			
2.10 Prêmios recebidos no período coberto pelo relatório.	21-22			

3. Parâmetros para o Relatório				
Indicador/Tema	Página	Nível de Atendimento	Correlação com o Pacto Global	Correlação com os ODM
3.1 Período coberto pelo relatório (como ano contábil/civil) para as informações apresentadas.	Janeiro 2012 a dezembro 2012.	↑		
3.2 Data do relatório anterior mais recente (se houver).	A última publicação foi realizada em 2012.	↑		
3.3 Ciclo de emissão de relatórios (anual, bienal, etc.).	Anual	↑		
3.4 Dados para contato em caso de perguntas relativas ao relatório ou seu conteúdo.	84	↑		
3.5 Processo para a definição do conteúdo do relatório.	6-8	↑		
3.6 Limite do relatório (como países, divisões, subsidiárias, instalações arrendadas, joint ventures, fornecedores).	6-8	↑		
3.7 Declaração sobre quaisquer limitações específicas quanto ao escopo ou ao limite do relatório.	6-8	↑		
3.8 Base para a elaboração do relatório no que se refere a joint ventures, subsidiárias, instalações arrendadas, operações terceirizadas e outras organizações que possam afetar significativamente a comparabilidade entre períodos e/ou entre organizações.	6-8	↑		
3.9 Técnicas de medição de dados e as bases de cálculos, incluindo hipóteses e técnicas, que sustentam as estimativas aplicadas à compilação dos indicadores e outras informações do relatório.	6-8	↑		
3.10 Explicação das consequências de quaisquer reformulações de informações fornecidas em relatórios anteriores e as razões para tais reformulações (como fusões ou aquisições, mudança no período ou ano-base, na natureza do negócio, em métodos de medição).	6-8	↑		
3.11 Mudanças significativas em comparação com anos anteriores no que se refere a escopo, limite ou métodos de medição aplicados no relatório.	6-8 Mensagem do Presidente	↑		
3.12 Tabela que identifica a localização das informações no relatório.	78-83	↑		
3.13 Política e prática atual relativa à busca de verificação externa para o relatório.	Neste relatório não foi aplicada verificação externa	↑		
4. Governança, Compromissos e Engajamento				
4.1 Estrutura de governança da organização, incluindo comitês sob o mais alto órgão de governança responsável por tarefas específicas, tais como estabelecimento de estratégia ou supervisão da organização.	13 - 14	↑		
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).	13	↑		
4.3 Para organizações com uma estrutura de administração unitária, a declaração do número de membros independentes ou não-executivos do mais alto órgão de governança.	Não Aplicável	↑		
4.4 Mecanismos para que acionistas e empregados façam recomendações ou deem orientações ao mais alto órgão de governança.	3; 16; 60; 77	↑		
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).	69	→		
4.6 Processos em vigor no mais alto órgão de governança para assegurar que conflitos de interesse sejam evitados.	13	→		
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.	13 - 14	↑		
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.	11	↑		
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.	13 - 14; 16 - 18; 21 - 22	↑		
4.10 Processos para a autoavaliação do desempenho do mais alto órgão de governança, especialmente com respeito ao desempenho econômico, ambiental e social.	13 - 14	→		

Indicador/Tema	Página	Nível de Atendimento	Correlação com o Pacto Global	Correlação com os ODM
4.11 Explicações de se e como a organização aplica o princípio da precaução.	O Sistema Fiep adota o princípio da precaução em suas atividades por meio da adoção de medidas ambientais, como o controle de consumo de matérias primas e recursos energéticos, e ações de promoção da saúde, qualidade de vida e segurança dos colaboradores. Também faz parte dessa gestão a elaboração de inventário de emissões de gases de efeito estufa (GEEs).			
4.12 Cartas, princípios ou outras iniciativas desenvolvidas externamente de caráter econômico, ambiental e social que a organização subscreve ou endossa.	21			
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.	11; 25 - 28; 57			
4.14 Relações de grupos de <i>stakeholders</i> engajados pela organização.	6			
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.	3; 6			
4.16 Abordagens para o engajamento dos <i>stakeholders</i> , incluindo a frequência do engajamento por tipo e por grupos de <i>stakeholders</i> .	3; 6			
4.17 Principais temas e preocupações que foram levantados por meio do engajamento dos <i>stakeholders</i> e as medidas que a organização tem adotado para tratá-los.	3; 6			

Indicador/Tema	Página	Nível de Atendimento	Correlação com o Pacto Global	Correlação com os ODM
INDICADORES DE DESEMPENHO				
DESEMPENHO ECONÔMICO				
EC1 Valor econômico direto gerado e distribuído, incluindo receitas, custos operacionais, remuneração de empregados, doações e outros investimentos na comunidade, lucros acumulados e pagamentos para provedores de capital e governos.	15 - 16			
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.	71 - 72			
EC4 Ajuda financeira significativa recebida do governo.	15			
EC5 Variação da proporção do salário mais baixo comparado ao salário mínimo local em unidades operacionais importantes.	68			
EC6 Políticas, práticas e proporção de gastos com fornecedores locais em unidades operacionais importantes.	19 - 20			
EC7 Procedimentos para contratação local e proporção de membros de alta gerência recrutados na comunidade local em unidades operacionais importantes.	68 - 69			
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.	25 - 27; 31 - 40; 43 - 51; 55 - 57			
EC9 Identificação e descrição de impactos econômicos indiretos significativos, incluindo a extensão dos impactos.	25 - 27; 31 - 40; 43 - 51; 55 - 57			

Indicador/Tema	Página	Nível de Atendimento	Correlação com o Pacto Global	Correlação com os ODM
DESEMPENHO AMBIENTAL				
EN1 Materiais usados por peso ou volume.	59	↑		
EN2 Percentual dos materiais usados provenientes de reciclagem.	59	↑	 	
EN3 Consumo de energia direta discriminado por fonte de energia primária.	58	↑		
EN4 Consumo de energia indireta discriminado por fonte primária.	58	↑		
EN5 Energia economizada devido a melhorias em conservação e eficiência.	58	↑	 	
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.	58	↑	 	
EN7 Iniciativas para reduzir o consumo de energia indireta e as reduções obtidas.	59	→	 	
EN8 Total de retirada de água por fonte.	58	↑		
EN9 Fontes hídricas significativamente afetadas por retirada de água.	-	↓		
EN10 Percentual e volume total de água reciclada e reutilizada.	-	↓		
EN11 Localização e tamanho da área possuída, arrendada ou administrada dentro de áreas protegidas, ou adjacentes a elas, e áreas de alto índice de biodiversidade fora das áreas protegidas.	-	↓		
EN12 Descrição de impactos significativos na biodiversidade de atividades, produtos e serviços em áreas protegidas e em áreas de alto índice de biodiversidade fora das áreas protegidas.	-	↓		
EN13 Habitats protegidos ou restaurados.	-	↓		
EN14 Estratégias, medidas em vigor e planos futuros para a gestão de impactos na biodiversidade.	-	↓		
EN15 Número de espécies na Lista Vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats em áreas afetadas por operações, discriminadas pelo nível de risco de extinção.	-	↓		
EN16 Total de emissões diretas e indiretas de gases de efeito estufa, por peso.	59	↑		
EN17 Outras emissões indiretas relevantes de gases de efeito estufa, por peso.	59	↑		
EN18 Iniciativas para reduzir as emissões de gases de efeito estufa e as reduções obtidas.	57; 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.	-	↓		
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.	57 - 60	→	  	
EN27 Percentual de produtos e suas embalagens recuperadas em relação ao total de produtos vendidos, por categoria de produto.	Não Aplicável	↑		
EN28 Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não-monetárias resultantes da não-conformidade com leis e regulamentos ambientais.	Não houve multas ou sanções não-monetárias resultantes de não-conformidades legais.	↑		
EN29 Impactos ambientais significativos do transporte de produtos e outros bens e materiais utilizados nas operações da organização, bem como do transporte de trabalhadores.	-	↓		
EN30 Total de investimentos e gastos em proteção ambiental, por tipo.	-	↓		

Indicador/Tema	Página	Nível de Atendimento	Correlação com o Pacto Global	Correlação com os ODM
DESEMPENHO PRÁTICAS LABORAIS				
LA1 Total de trabalhadores, por tipo de emprego, contrato de trabalho e região.	67			
LA2 Número total e taxa de rotatividade de empregados, por faixa etária, gênero e região.	69			
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.	71 - 72			
LA4 Percentual de empregados abrangidos por acordos de negociação coletiva.	68			
LA5 Prazo mínimo para notificação com antecedência referente a mudanças operacionais, incluindo se esse procedimento está especificado em acordos de negociação coletiva.	68			
LA6 Percentual dos empregados representados em comitês formais de segurança e saúde, compostos por gestores e por trabalhadores, que ajudam no monitoramento e aconselhamento sobre programas de segurança e saúde ocupacional.	100%			
LA7 Taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho, por região.	73			
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.	71 - 75			
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.	71			
LA11 Programas para gestão de competências e aprendizagem contínua que apoiam a continuidade da empregabilidade dos funcionários e para gerenciar o fim da carreira.	71; 74 - 75			
LA12 Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira.	70			
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.	75 - 76			
LA14 Proporção de salário-base entre homens e mulheres, por categoria funcional.	75 - 76			
DESEMPENHO DIREITOS HUMANOS				
HR1 Percentual e número total de contratos de investimentos significativos que incluam cláusulas referentes a direitos humanos ou que foram submetidos a avaliações referentes a direitos humanos.	-			
HR2 Percentual de empresas contratadas e fornecedores críticos que foram submetidos a avaliações referentes a direitos humanos e as medidas tomadas.	-			
HR3 Total de horas de treinamento para empregados em políticas e procedimentos relativos a aspectos de direitos humanos relevantes para as operações, incluindo o percentual de empregados que recebeu treinamento.	-			
HR4 Número total de casos de discriminação e as medidas tomadas.	Não houve casos de discriminação.			
HR5 Operações identificadas em que o direito de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva pode estar correndo risco significativo e as medidas tomadas para apoiar esse direito.	-			
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.			

Indicador/Tema	Página	Nível de Atendimento	Correlação com o Pacto Global	Correlação com os ODM
DESEMPENHO SOCIAL				
SO1 Natureza, escopo e eficácia de quaisquer programas e práticas para avaliar e gerir os impactos das operações nas comunidades, incluindo a entrada, operação e saída.	25 - 60			
SO2 Percentual e número total de unidades de negócios submetidos a avaliações de riscos relacionados à corrupção.	-			
SO3 Percentual de empregados treinados nas políticas e procedimentos anticorrupção da organização.	-			
SO4 Medidas tomadas em resposta a casos de corrupção.	-			
SO5 Posições quanto a políticas públicas e participação na elaboração de políticas públicas e lobbies.	13 - 14; 16 - 17; 25 - 36			
SO6 Valor total de contribuições financeiras e em espécie para partidos políticos, políticos ou instituições relacionadas, discriminadas por país.	-			
SO7 Número total de ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio e seus resultados.	Não houve ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio.			
SO8 Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não-monetárias resultantes da não-conformidade com leis e regulamentos.	Não houve multas significativas e sanções não-monetárias resultantes da não-conformidade com leis e			
DESEMPENHO RESPONSABILIDADE PELO PRODUTO				
PR1 Fases do ciclo de vida de produtos e serviços em que os impactos na saúde e segurança são avaliados visando melhoria, e o percentual de produtos e serviços sujeitos a esses procedimentos.	-			
PR2 Número total de casos de não-conformidade com regulamentos e códigos voluntários relacionados aos impactos causados por produtos e serviços na saúde e segurança durante o ciclo de vida, discriminados por tipo de resultado.	-			
PR3 Tipo de informação sobre produtos e serviços exigida por procedimentos de rotulagem, e o percentual de produtos e serviços sujeitos a tais exigências.	Não aplicável			
PR4 Número total de casos de não-conformidade com regulamentos e códigos voluntários relacionados a informações e rotulagem de produtos e serviços, discriminados por tipo de resultado.	Não aplicável			
PR5 Práticas relacionadas à satisfação do cliente, incluindo resultados de pesquisas que medem essa satisfação.	63 - 64			
PR6 Programas de adesão às leis, normas e códigos voluntários relacionados a comunicações de marketing, incluindo publicidade, promoção e patrocínio.	-			
PR7 Número total de casos de não-conformidade com regulamentos e códigos voluntários relativos a comunicações de marketing, incluindo publicidade, promoção e patrocínio, discriminados por tipo de resultado.	Não houve casos de não-conformidade com regulamentos e códigos voluntários relativos a comunicações de marketing, incluindo publicidade, promoção e patrocínio, discriminados por tipo de resultado.			
PR8 Número total de reclamações comprovadas relativas à violação de privacidade e perda de dados de clientes.	Não houve reclamações comprovadas relativas à violação de privacidade e perda de dados de clientes.			
PR9 Valor monetário de multas (significativas) por não-conformidade com leis e regulamentos relativos ao fornecimento e uso de produtos e serviços.	Não houve multas por não-conformidade com leis e regulamentos relativos ao fornecimento e uso de produtos e serviços.			

Informações Corporativas e Expediente:

Presidente do Sistema Fiep

Edson Campagnolo

Superintendente Corporativo

Ovaldir Nardin

Diretor Regional do Senai

Marco Secco

Superintendente do Sesi e IEL

José Antonio Fares

Créditos:

Execução Técnica: Adriana Brandão, André Felipe Bongestabs, Antonio Bento Rodrigues Pontes, Anna Karina Boszczowski, Beatriz de Souza Santa Rita, Dongley Picanzo Martins, Gabriela Goulart Barreto, Letícia Villar Pellegrin, Maria Cristhina de Souza Rocha, Renata Thereza Fagundes Cunha e Sônia Beraldi Magalhães.

Textos: Elvira Fantin e Teresa Martins.

Edição: Elvira Fantin e Lorena Klenk.

Fotos: Gelson Bampi, Gilson Abreu, Mauro Frasson, Rogerio Theodorovy.

Revisão: Márcia Campos.

Projeto Gráfico e Editoração: Bruno Kubiak, Élcio Schnitzler, Marina Bassfeld, Rejane Radatz.

Impressão: 1.000 unidades.

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







Sistema
Federação das
Indústrias do
Estado do
Paraná



FIEP
SESI
SENAI
IEL

sistemapiep.com.br