



2014

RELATÓRIO DE **GESTÃO** E **SUSTENTABILIDADE**

FIEP
SESI
SENAI
IEL

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
Salette Gauginski
Marcos Aurélio Tudino
Edson José de Vasconcelos
Samuel Leiner
Fabio Pires Leal
João Alberto Soares de Andrade
Paulo Roberto Pupo
Sueli de Souza Baptisaco
José Carlos de Godoi
Rui Londero Benetti
Marcio Strapasson
Maria José do Nascimento

Conselho Fiscal

Efetivos

Nilo Cini Junior
Josafat Kubrak
Maria Abigail Beira Fortuna

Suplentes

Antonio Di Rienzo
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



SUMÁRIO

MENSAGEM DO PRESIDENTE	6
SOBRE O RELATÓRIO	8
NOSSA GESTÃO	11
DEFESA DOS INTERESSES E FOMENTO DA INDÚSTRIA	39
EDUCAÇÃO PARA O MUNDO DO TRABALHO	51
SERVIÇOS TECNOLÓGICOS E INOVAÇÃO	61
QUALIDADE DE VIDA	67
RESPONSABILIDADE AMBIENTAL	77
LIDERAR PARA MUDANÇA	85
ÍNDICE GRI	105

MENSAGEM DO PRESIDENTE



Servir e fortalecer a indústria para melhorar a vida das pessoas. Essa é a missão do Sistema Fiep. E um dos meios para fortalecer o setor industrial é o diálogo permanente com o poder público, com o objetivo de buscar um ambiente mais favorável ao empreendedorismo no Paraná e no Brasil.

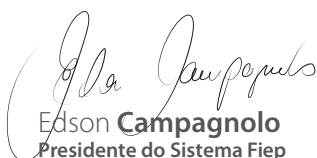
Em 2014, ano de eleições estaduais e nacionais, o Sistema Fiep promoveu uma importante iniciativa nesse sentido, com a publicação das “Propostas para Competitividade da Indústria Paranaense – Recomendações para Política Industrial”. O documento aponta as ações consideradas prioritárias para o desenvolvimento do setor, divididas em 12 eixos, que vão desde questões tributárias até infraestrutura, passando por educação e inovação, entre outros temas.

Importante ressaltar que essa publicação, entregue aos candidatos que concorriam a cargos no Executivo e no Legislativo, foi construída de forma coletiva em uma grande mobilização de lideranças do setor industrial paranaense. Durante a Semana da Indústria 2014, em maio, o Sistema Fiep realizou encontros em todas as regiões do Paraná. Com uma metodologia desenvolvida pelos Observatórios Sesi/Senai/IEL, as lideranças deram notas a cada um dos temas, em um trabalho de priorização que possibilitou a definição das principais demandas da indústria paranaense.

Estamos seguros que, com essa iniciativa, entregamos ao poder público um importante subsídio para sua tomada de decisões. Nossa expectativa é que isso incentive a implantação de políticas que aumentem a competitividade do setor industrial.

Ao mesmo tempo, o Sistema Fiep segue aprimorando seus produtos e serviços, oferecendo soluções que contribuam cada vez mais para o fortalecimento das indústrias paranaenses. Aprimora também, suas ferramentas internas de gestão, buscando a sustentabilidade corporativa da instituição, dentro das diretrizes do *Global Reporting Initiative (GRI)*.

Com mais esta edição do Relatório de Gestão e Sustentabilidade, mostramos ainda como seguimos aperfeiçoando o processo de transparência no Sistema Fiep. E como, com todo nosso trabalho, temos contribuído para o desenvolvimento sustentável, um compromisso permanente da instituição, o que nos faz apoiadores do Pacto Global.



Edson **Campagnolo**
Presidente do Sistema Fiep

SOBRE O RELATÓRIO

Em 2010, o Sistema Federação das Indústrias do Estado do Paraná iniciou o trabalho de comunicar ao público em geral informações quanto ao seu desempenho ambiental, econômico e social por meio do Relatório de Gestão e Sustentabilidade. Esta quinta versão utiliza as mesmas diretrizes e indicadores do *Global Reporting Initiative (GRI)*, padrão usado por mais de 7400 organizações em 60 países. O seu objetivo é descrever as atividades do Sistema Fiep e seus respectivos impactos, de forma a cumprir os parâmetros GRI de desempenho social, ambiental e econômico. O documento é fruto de um esforço coletivo de representantes de todas as entidades e das diversas áreas compartilhadas do Sistema Fiep, durante os meses de janeiro a maio.

Os dados e atividades descritos no relatório são referentes ao período de 1º de janeiro de 2014 a 31 de dezembro de 2014. Não houve mudanças significativas quanto à metodologia de medição de indicadores e forma de apresentação em comparação à versão anterior, o que facilita a comparabilidade das informações. Eventuais alterações na base de cálculo estão informadas junto ao indicador correspondente.

O documento está estruturado em oito capítulos. A primeira apresenta o perfil das instituições que compõem o Sistema Fiep, nossa Missão, Visão, Valores e forma de atuação, assim como a governança corporativa e distribuição física em todo o estado do Paraná. Também são apresentadas as estratégias de gestão, os sistemas de acompanhamento de resultados e melhoria da eficiência operacional, o nosso relacionamento com fornecedores e os resultados financeiros alcançados em 2014. Na segunda sessão, são apresentados os principais resultados na Defesa de Interesse da Indústria e Fortalecimento da Representação e Gestão dos Sindicatos filiados à Fiep, incluindo as ações de internacionalização e programas de desenvolvimento regional e de setores industriais. O terceiro capítulo apresenta os avanços dentro do tema Treinamento e Educação nas casas Sesi, Senai e IEL, considerado como mais importante para todos os grupos de *stakeholders* do Sistema Fiep, conforme apresentado na matriz de materialidade a seguir. O quarto capítulo apresenta os Serviços Tecnológicos e Inovação providos pelo Sesi e Senai com o objetivo de fortalecer a competitividade das indústrias do estado e a qualidade de vida de seus trabalhadores. O quinto capítulo congrega os resultados dos principais programas do Sesi nas áreas de Saúde, Segurança e Responsabilidade Social Empresarial. O sexto capítulo traz as ações de Responsabilidade Ambiental. A dimensão humana da nossa organização é retratada no sétimo capítulo do documento, com informações sobre os programas internos voltados aos colaboradores do Sistema Fiep. O último capítulo apresenta a lista de indicadores GRI e a referência das informações no conteúdo do relatório, aliados aos compromissos do Pacto Global e aos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio.

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

ETAPA 1: IDENTIFICAÇÃO DE TEMAS DE SUSTENTABILIDADE

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

ETAPA 2: IDENTIFICAÇÃO DE *STAKEHOLDERS*

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

- 1. Sindicatos;**
- 2. Empresas;**
- 3. Trabalhadores da indústria;**
- 4. Alunos do Sesi, Senai, IEL 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 para o Sistema Fiep;**
- 10. Comunidade Científica e Acadêmica;**
- 11. Federações das Indústrias de outros estados;**
- 12. Confederação Nacional da Indústria (CNI);**
- 13. Colaboradores do Sistema Fiep.**

ETAPA 3: CONSULTA AOS *STAKEHOLDERS*

Representantes de cada um dos grupos identificados foram convidados 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 16 temas e seus respectivos conceitos, de modo que cada respondente deveria escolher oito temas de acordo com a prioridade de sua organização.

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

DESEMPENHO ECONÔMICO

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

DESEMPENHO AMBIENTAL

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

DESEMPENHO SOCIAL: PRÁTICAS TRABALHISTAS E TRABALHO DECENTE

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

DIREITOS HUMANOS

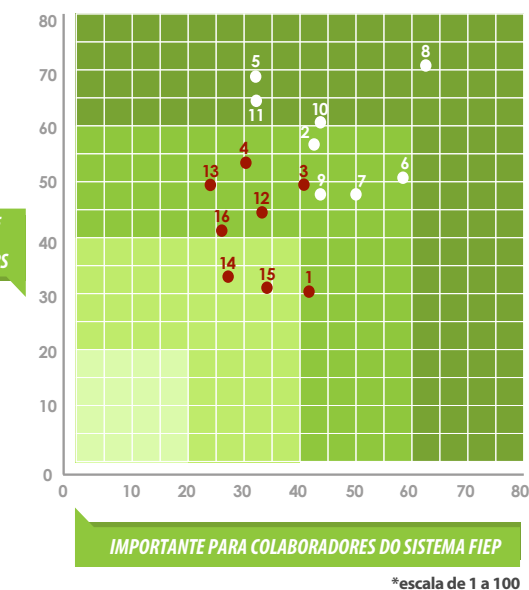
10. Respeito aos direitos humanos, civis e políticos.

SOCIEDADE

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

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%);
- Segurança e saúde no trabalho (49%);
- Impactos em comunidades (49%);
- Diversidade e igualdade de oportunidades (46%).

Os resultados desta avaliação orientaram a forma como o Sistema Fiep reportou a sua atuação nos últimos três anos, dentro dos tópicos considerados de maior impacto e relevância para seus públicos de relacionamento.



1

NOSSA **GESTÃO**

QUEM SOMOS



A Federação das Indústrias do Estado do Paraná, que completou 70 anos em 2014, vem reafirmar 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 do *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 Federação das Indústrias do Estado do Paraná (Fiep), do Serviço Social da Indústria (Sesi), do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) e do Instituto Euvaldo Lodi (IEL), referentes ao ano de 2014. A Fiep, o Sesi, o Senai e o IEL trabalham de forma integrada com o objetivo de melhorar a produtividade e a competitividade da indústria paranaense, proporcionando mais qualidade de vida aos seus trabalhadores e a toda a sociedade.

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.

Para manter o alinhamento de propósitos, intenções e ações, o Sistema Fiep tem seus Valores estabelecidos de forma compartilhada e disseminada por todos os colaboradores em todas as regiões do estado em que está presente. Com esses Valores, o Sistema Fiep fortalece sua identidade e direciona seus esforços, buscando eficiência e clareza nas suas ações junto à comunidade industrial – sindicatos, indústrias e seus trabalhadores e toda a comunidade. 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

Criada em agosto de 1944, a Fiep é a maior entidade empresarial do Paraná e tem como missão a representação institucional e a defesa dos interesses da indústria paranaense e de suas 21 cadeias e complexos industriais. Com 109 sindicatos empresariais filiados (100 estaduais, um interestadual e oito nacionais), a entidade representa cerca de 50 mil indústrias, responsáveis por 27,3% do PIB do Estado e geradoras de 845,1 mil postos de trabalho.

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

Estrutura: 18 Coordenadorias Regionais.

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

Colaboradores: 95

Receita Orçamentária (2014): R\$ 23,3 milhões.

SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA – SESI NO PARANÁ

O Sesi no Paraná tem como objetivos promover a qualidade de vida e educação dos trabalhadores da indústria, suas famílias e comunidade, e estimular a gestão socialmente responsável da empresa industrial. Para concretizá-los, o Sesi auxilia a indústria a cumprir seu papel social de crescer e fazer crescer, introduzindo inovações sociais e prestando serviços nas áreas de educação e qualidade de vida e fortalecendo o desenvolvimento pessoal e profissional de seus públicos.

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

Estrutura: 39 unidades fixas, 35 unidades móveis e 51 Colégios Sesi.

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

Colaboradores: 2.509

Receita Orçamentária (2014): R\$ 341,5 milhões.

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL – SENAI NO PARANÁ

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

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

Estrutura: 53 unidades, sendo 50 fixas e 3 extensões.

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

Colaboradores: 1.817

Receita orçamentária (2014): R\$ 393,1 milhões.

INSTITUTO EUVALDO LODI – IEL NO PARANÁ

É responsável pelo desenvolvimento de serviços e produtos que favorecem a gestão empresarial, via interação entre o setor produtivo e a universidade. Principalmente pela captação de novos talentos, o IEL vem contribuindo para desenvolver, potencializar e reter capital humano na indústria paranaense.

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

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

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

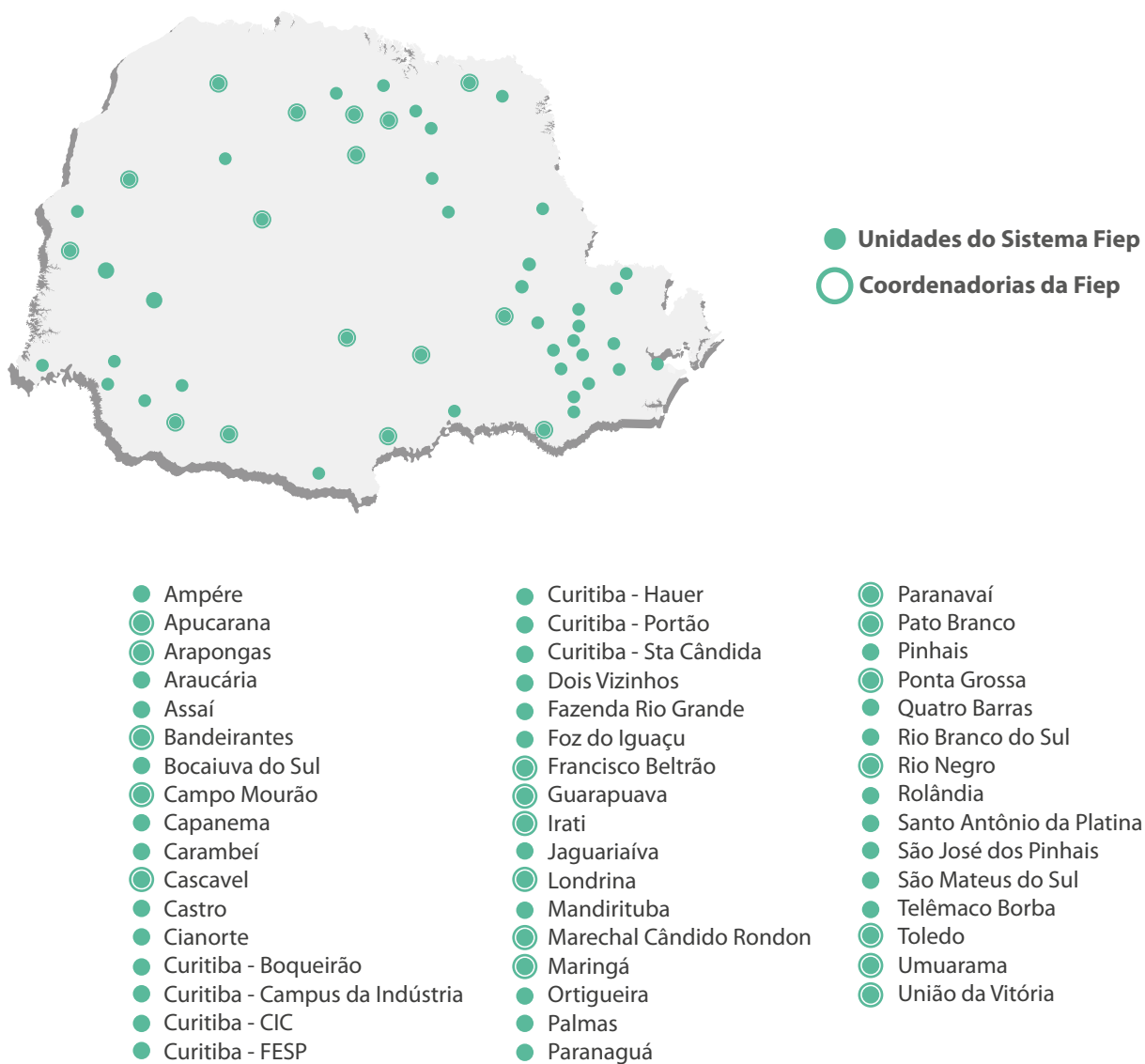
Colaboradores: 192

Receita Orçamentária (2014): R\$ 22,3 milhões



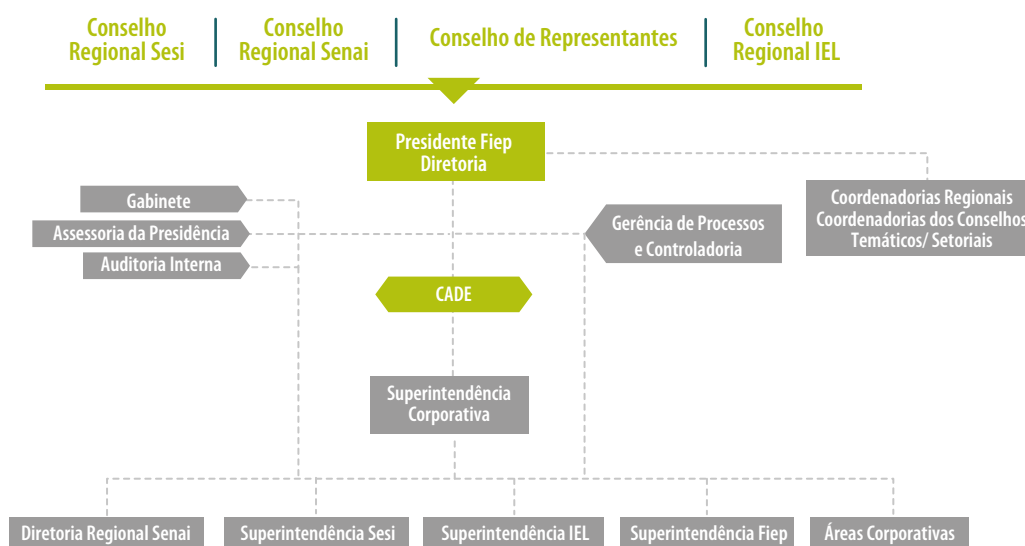
ONDE ESTAMOS

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



GOVERNANÇA CORPORATIVA

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 (Conselho de Representantes, Presidente e Diretoria eleita) contam com apoio das Coordenadorias Regionais e Coordenadorias dos Conselhos Temáticos e Setoriais. Cada entidade (Sesi, Senai e IEL) possui um conselho deliberativo responsável por aprovar seus respectivos orçamentos e supervisionar, mensalmente, a execução orçamentária, e uma Diretoria Regional no Paraná. O Presidente da Fiep é também o diretor regional do Sesi no Paraná, e Diretor Regional do Iel no Paraná.



O modelo de governança e a estrutura de funcionamento adotados pelo Sistema Fiep visam sustentar a estratégia sistêmica, facilitando o desenvolvimento de um ambiente favorável à inovação dos produtos e serviços, resultando em benefícios à indústria paranaense.

As instâncias de decisão são formadas por fóruns periódicos dos dirigentes, e por meio de debates e definições por consenso do grupo. Junto com a Presidência da Fiep e a Superintendência Corporativa do Sistema Fiep, as entidades formam o Comitê de Análise e Decisão Estratégica (CADE), que se reúne periodicamente para deliberar sobre os principais temas estratégicos da organização. Outro fórum de tomada de decisão existente são as Reuniões de Gestão Estratégica (RGE), realizadas mensalmente, com o auxílio do Mapa Estratégico do Sistema Fiep, cujo objetivo é a análise do desempenho da organização como um todo e que, desde 2014, conta com o auxílio de uma ferramenta webbased para facilitar o monitoramento estratégico e a facilitação das RGEs. O modelo de governança preconiza o diálogo e as decisões colegiadas, de maneira a permitir a eficiente integração das atividades.

COMO TRABALHAMOS

A participação ativa e consciente dos colaboradores no processo de tomada de decisão é uma das marcas do modelo de governança. Esse envolvimento do público interno fica evidenciado por meio de iniciativas como o Encontro de Líderes do Sistema Fiep, evento realizado sempre ao fim de cada ano e que, em 2014, teve como tema central o “Papel Vital do Líder em Momentos de Incerteza”. Ao longo de um dia de trabalho foram feitas reflexões relembrando os compromissos assumidos em 2013, abordando que tipo de líderes eles querem e podem ser para o Sistema Fiep e quais forças precisam estar presentes no Sistema Fiep para que eles possam exercer seus papéis de líderes na plenitude.

Os resultados dessas duas reflexões estão expressos graficamente a seguir:

TIPO DE LÍDER:



FORÇAS NECESSÁRIAS:

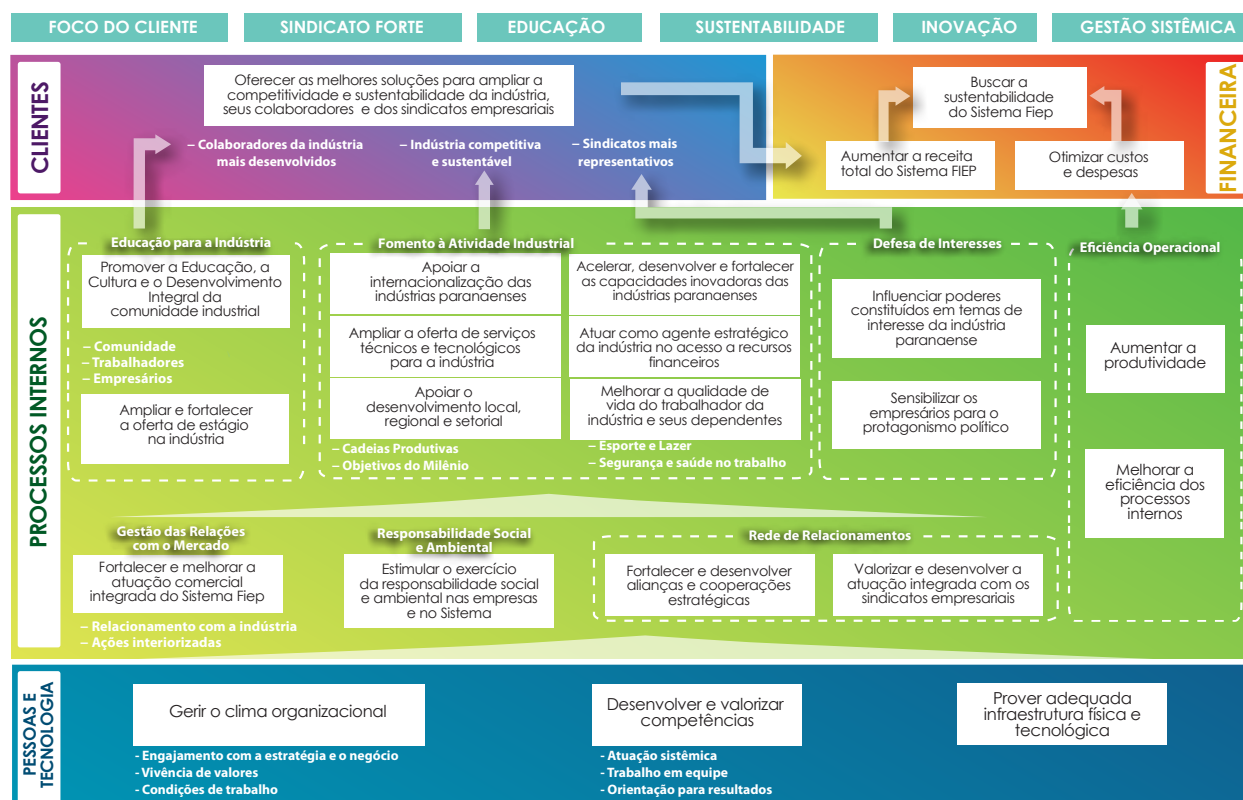


Além disso, foram firmados três grandes compromissos que esse grupo de líderes deve realizar para que, em 2015, o Sistema Fiep tenha os melhores resultados possíveis. Os três compromissos firmados foram:

- Fazer para os outros o que gostaria que fizessem para mim. Reciprocidade construtiva, proatividade e atitude.
- Garantir a comunicação clara e efetiva das estratégias e diretrizes em todos os níveis, estimulando o engajamento da equipe para o alcance dos resultados, de forma ética e transparente.
- #VONTADEBOA - Compromisso de todo dia.

GESTÃO ESTRATÉGICA

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



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

O processo de gestão estratégica foi revisto para que se torne cada vez mais eficaz a utilização do Mapa, sendo que a simplificação do modelo com vistas à melhoria na eficiência da comunicação foram as premissas básicas. Para tornar o acompanhamento ainda mais simples e transparente, conforme já mencionado, em 2014 foi implementada uma ferramenta *webbased* que auxilia o monitoramento estratégico e a gestão à vista, disponibilizando as informações estratégicas (resultados dos indicadores, análises dos objetivos e acompanhamento das iniciativas estratégicas) a todos os líderes da organização.

FERRAMENTAS DE MELHORIA DE GESTÃO

Ao iniciar a gestão, o primeiro pedido do Presidente à área de TI - Tecnologia da Informação - pode ser resumido em uma frase: precisamos mudar o modo como a TI opera, melhorando a produtividade dos sistemas e implantando um controle integral das operações para facilitar o uso nas unidades do Sistema Fiep que atendem os clientes.

Após a análise de ações estratégicas para a TI, com apoio da empresa de pesquisas e informações Gartner, foram definidas as seguintes ações para o alcance do objetivo: prover sistemas que permitam descobrir e atender às necessidades dos clientes, melhorar processos internos e sistemas de informática para aumentar a produtividade (produzindo o que o cliente precisa, da maneira certa) e instalar sistemas de controle que assegurem o atendimento de normas internas e de todos os aspectos legais. Todas estas ações foram agrupadas em três eixos: Necessidades do Cliente, Produtividade e Governança.

O trabalho foi iniciado com a substituição do antigo sistema ERP de gestão financeira por um novo que foi implantado em apenas 11 meses nas quatro casas do Sistema Fiep. Por meio do novo sistema foi criada uma base de informações seguras que permitiu que outros sistemas essenciais fossem implantados, quase simultaneamente: relacionamento com clientes (CRM), sistema de planejamento estratégico (BSC), sistema de análise de negócios (BI), sistema de auditoria eletrônica das operações (CAAT) e um sistema de melhoria dos processos de negócio informatizados (BPM). Completando a mudança, dois projetos de grande porte permitiram substituir componentes que não atendiam mais as necessidades do negócio: recursos humanos (RH) e gestão educacional (SGE).

Abaixo, detalhamento destes e outros projetos que mudaram significativamente a operação de todo o Sistema Fiep.

PROJETO ERP (SISTEMAS FINANCEIROS)

O que é: implantação dos módulos financeiros do software de gestão integrado (*Microsoft Dynamics AX*).

Objetivo: ERP implantado nas áreas de Contabilidade, Contas a Receber, Contas a Pagar, Planejamento e Controle Orçamentário, Patrimônio e Ativo Fixo, Tesouraria, Fiscal e Gestão de Contratos e Faturamento.

Foram implantadas ainda novas funcionalidades como demandas de Custos, e-Social, NF-E e futuros desenvolvimentos para integração com o novo SGE (Sistema de Gestão Escolar).

O ERP *Microsoft Dynamics AX* substitui os sistemas Zeus e a Emissão de contratos e boletos pelo Siaes (Sistema de Gestão Escolar em substituição). A plataforma foi implantada primeiramente nas casas Fiep e IEL, em janeiro de 2013, e, no Sesi e Senai em Julho de 2013. Da assinatura do contrato até a implantação transcorreram 14 meses, sendo que em trabalho no projeto foram 11 meses (Ago de 2013 a Jul de 2014).

Evidência: automatização dos processos Financeiros operando no ERP para as Casas do Sistema Fiep.

PROJETO CRM (GESTÃO DE RELACIONAMENTO COM CLIENTES)

O que é: implantação no Sistema Fiep do módulo de vendas para pessoa Jurídica do *Microsoft Dynamics CRM* (*Customer Relationship Management*).

Objetivo: no início da gestão foi implantado no Sistema Fiep o novo CRM (*Microsoft Dynamics*), *software* utilizado para gerenciar o relacionamento com clientes.

Com natureza inovadora, a decisão por uma implantação totalmente integrada possibilitou a articulação de informações estratégicas que resultaram no melhor atendimento à indústria paranaense.

O modelo de negócio implantado permitiu o alinhamento dos processos comerciais em todas as unidades de Negócios do Sistema Fiep no Estado, que passaram a registrar todo o processo comercial na ferramenta. Como consequência, o histórico do relacionamento com os clientes, que antes era descentralizado ou até mesmo inexistente, passou a estar disponível em tempo real e com acesso online. Da mesma forma, a integração com o *Microsoft Dynamics ERP AX* trouxe o alinhamento do processo comercial como um todo.

Evidência: o resultado desta interação trouxe para o Sistema Fiep domínio, gestão e autonomia de informações de relacionamento com a indústria do Paraná, bem como das articulações de base nacional.

Mais do que um *software*, o *Dynamics CRM* trouxe uma mudança de cultura na organização e no modelo mental dos colaboradores que se relacionam com o mercado, gerando ganhos reais no relacionamento com os nossos clientes.

PROJETO SGE (SISTEMA DE GESTÃO ESCOLAR)

O que é: substituição do Sistema de Gestão Escolar atual (Siaes) pelo SGE TOTVS, conforme plano do Departamento Nacional Sesi/Senai.

Objetivo: melhorar e unificar nacionalmente a gestão do processo escolar, oferecendo novas funcionalidades e evolução das funcionalidades existentes. Permitir a gestão automatizada dos indicadores dos processos escolares.

A partir de 2015, as áreas de Educação do Sesi e Senai e as unidades de ensino em todo o Estado vão operar o Sistema de Gestão Escolar TOTVS (SGE). Esse novo sistema vai possibilitar que os processos educacionais padronizados nacionalmente das duas casas estejam em uma gestão escolar única, otimizando os recursos, melhorando a gestão Sesi e Senai e gerando uma maior proximidade entre os responsáveis pelos alunos e a comunidade escolar. O Paraná é precursor dessa mudança no Brasil.

Evidência: operação do novo Sistema de Gestão Escolar definido pelo DN - Departamento Nacional - em todas as unidades.

PROJETO CIG (CONTROLE INTEGRAL DE GESTÃO)

O que é: projeto que visa a implantação de ferramentas de Inteligência de Negócios (BI), *Balanced ScoreCard* (BSC) e Auditoria (CAAT), em atendimento a diretriz da Presidência do Sistema Fiep.

BI - Disponibilizar por meio de *dashboards* os resultados de todas as entidades do Sistema Fiep, facilitando o acompanhamento das execuções e auxiliando as tomadas de decisões por parte dos gestores.

BSC - Processo pelo qual é realizado o acompanhamento do planejamento estratégico da organização. O sistema *OnTarget* pode mostrar o Mapa Estratégico de toda organização ou segmentado por entidade (Fiep, Sesi, Senai, IEL).

CAAT - *Computer Assisted Audit Techniques* ou Técnicas de Auditoria Auxiliada por Computadores tem por objetivo munir a Coordenação de Controladoria com uma ferramenta que permita tornar o trabalho de auditoria mais abrangente e tempestivo. Com isso, os principais ganhos foram o aumento da integridade das informações obtidas e a agilidade na obtenção de informações. Outra vantagem é a infinita possibilidade de análises pelos cruzamentos de dados hospedados nos sistemas transacionais e o acompanhamento tempestivo, por parte tanto dos auditores quanto dos auditados, das falhas recorrentes.

Objetivo: contribuir decisivamente com a melhoria dos processos, controle e tomadas de decisão das casas do Sistema Fiep. Assegurar a legalidade e fidedignidade das operações, monitorando a integridade dos dados de operação e resultados de gestão em seus múltiplos sistemas. Aumentar o alcance dos instrumentos de controle, criando uma ferramenta que permita consultar e alertar interessados sobre operações e valores de produção (bases de dados), sem depender de áreas intermediárias (áreas fim, meio e TI), desde que autorizados por um nível hierárquico superior.

O projeto surgiu de uma determinação da Presidência da Fiep para criar sistemas que resultem em um conjunto de informações abrangentes para acompanhar o alinhamento estratégico e controlar as

operações das casas. A partir desta premissa, definiu-se um conceito amplo chamado Controle Integral de Gestão (CIG) que resultou em um conjunto de sistemas que realizam ações em três eixos: Atender o Cliente, Produtividade e Governança.

Para isso foi necessária a troca de diversos sistemas para assegurar a confiabilidade dos dados, eliminando as operações manuais e o uso de planilhas eletrônicas. A implementação de novos sistemas está voltada a manter dados confiáveis, permitir análises dos dados para aferir resultados e metas e criar ações que garantam eficácia e eficiência, aliadas à segurança e garantia da legalidade das operações. O projeto foi iniciado em 2012, teve grande densidade das suas atividades em 2013 e 2014, e evoluirá nos próximos anos acompanhando as necessidades dos negócios.

Para efetividade do projeto era necessário um banco de dados confiável e este veio com a implantação dos novos sistemas de ERP (finanças/contabilidade/patrimônio), de Gestão Escolar SGE e de CRM - Gerenciamento do Relacionamento com Cliente e Propostas Comerciais).

Evidência: acesso de gestores e membros da alta administração, em tempo real, às informações significativas para tomada de decisão. Recebimento de alertas sobre ocorrências que afetam a boa aderência a leis ou normas internas de gestão ("compliance"). Mapa Estratégico (BSC) automatizado em computador.

PROJETO ESB/BPM (ARQUITETURA DE SISTEMAS E AUTOMAÇÃO/OTIMIZAÇÃO DE PROCESSOS)

O que é: estruturar a arquitetura e a integração dos sistemas corporativos por meio da implantação de ferramentas de comunicação corporativa entre sistemas (ESB - *Enterprise Services Bus*) e modelagem de fluxos e processos (BPM - *Business Process Management*).

Objetivo: desenhar adequadamente uma estrutura que abrigue os sistemas corporativos do Sistema Fiep de acordo com as boas práticas adotadas no mercado e com a implantação da governança de TI segundo as diretrizes da CNI. Possibilitar a gestão dos processos e integrações entre os sistemas de forma automatizada por meio de painéis de controle.

Evidência: ferramentas de ESB e BPM implantadas e fluxos e integrações gerenciados.

COMUNICAÇÕES INTEGRADAS

O que é: aquisição e implantação de uma plataforma atual e integrada de telefonia corporativa.

Objetivo: oferecer um serviço de telefonia que permita a integração das plataformas de comunicação da organização (vídeo, voz e mensagens) e atender 100% das unidades do Sistema Fiep por meio dessa nova plataforma.

Justificativa: a atual solução de comunicação, implantada em meados de 2005, tornou-se obsoleta frente às opções atuais de mercado, além de atender apenas a 60% das unidades do Sistema Fiep. Os equipamentos (centrais telefônicas) utilizados atualmente são de propriedade da operadora e já há algum tempo vem apresentando sinais de término da sua vida útil.

Evidência: todas as unidades comunicando-se entre si, via ramal, comunicador interno ou videoconferência a custo fixo.

IMPLANTAÇÃO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA DE TI

O que é: governança de TI (Tecnologia da Informação) é um conjunto de responsabilidades e boas práticas para assegurar atendimento da TI à Governança Corporativa e tem como princípios (i) Foco no Negócio, (ii) Orientação a Processos, (iii) Melhoria Contínua e (iv) Alinhamento Sistêmico.

Objetivo: implantação da metodologia de governança proposta na normativa da CNI – Resolução 563/2012, visando o alinhamento da TI aos requisitos do negócio.

Evidência: processos exigidos pela Resolução 563/2012 aprovado no Conselho Regional do Sesi e do Senai no Paraná, publicados em site da organização e institucionalizados.

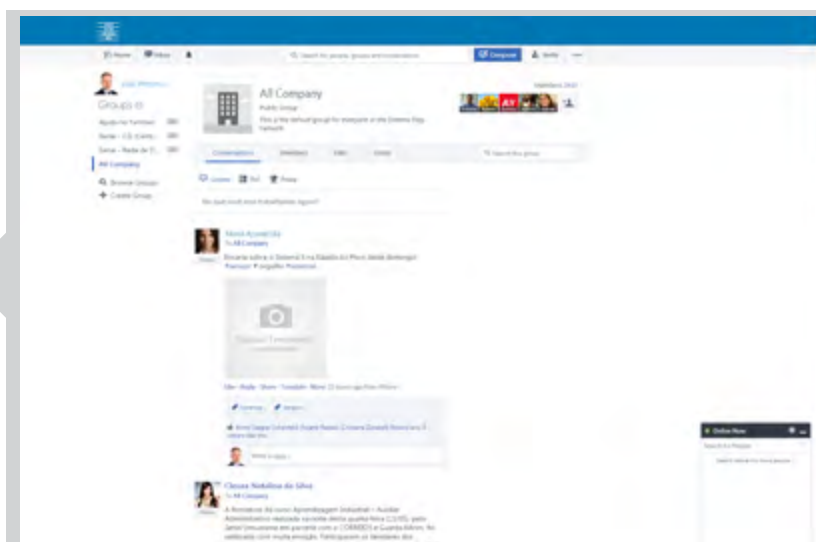
REDE SOCIAL CORPORATIVA

O que é: projeto que contempla a contratação de consultoria de implantação e aquisição de ferramenta que facilite a colaboração e comunicação na empresa e permite às pessoas trabalhar de uma forma que lhes é familiar. A rede social corporativa pode reunir profissionais do Sistema Fiep, clientes/alunos, fornecedores e parceiros, promovendo inovação, colaboração e disponibilidade de informações.

Objetivo: tem por objetivo integrar os colaboradores de diversas áreas, alunos, fornecedores e clientes num mesmo ambiente, incentivando a inovação. Permite também que as informações estejam disponíveis em tempo real a todos os envolvidos, sem a dependência dos e-mails. Semelhante à rede social “Facebook”, mas num ambiente gerenciado pelo Sistema Fiep.

Evidência: página inicial da rede social: yammer.com

yammer



PRODUTIVIDADE WEB (WEBFILTER) - 1ª FASE IMPLANTAÇÃO DA FERRAMENTA

O que é: aquisição e implantação de uma solução (*hardware + software*) para gestão dos acessos à Internet, dos usuários do Sistema Fiep.

Objetivo: segurança, monitoramento e otimização do acesso à Internet.

Evidência: tráfego da rede corporativa e de acesso à Internet dos usuários do Sistema Fiep analisados pelos gestores.



PROTEÇÃO DE DADOS (BACKUP)

O que é: modernização da plataforma de *backup* das informações e sistemas corporativos.

Objetivo: atualização tecnológica de capacidade e aumento da robustez da plataforma atual de *backup* das informações e sistemas corporativos.

Evidência: com o rápido crescimento do ambiente tecnológico da organização, em função da implantação de diversos sistemas corporativos, a plataforma de *backup* atual não possui os recursos e porte para permitir a salvaguarda de todas as informações da empresa. Fatores externos também contribuem para a urgência da execução desse projeto, como o Modelo de Governança de TI proposto pela CNI e itens do escopo da auditoria dos órgãos fiscalizadores.

MIGRAÇÃO DE DOMÍNIO

O que é: criação de um novo ambiente de rede para dar suporte ao crescimento dos negócios e migração de todas as estações de trabalho e servidores para esse novo ambiente.

Objetivo: realizar a migração do domínio *Active Directory Microsoft*, que existia há mais de 15 anos e impedia o funcionamento de novos *softwares*.

Evidência: todas as máquinas (aproximadamente 4.500) operando no domínio “fiepr”.

IMAGEM E POSICIONAMENTO DE MERCADO

FIEP 70 ANOS

Em 2014, a Fiep completou 70 anos de interação com a indústria, com os sindicatos e com a comunidade. O aniversário foi comemorado ao longo do ano com diversas ações, entre elas, o lançamento do selo comemorativo 70 anos; a “Mostra Fiep 70 anos” que percorreu todo o Paraná com exposição dos sindicatos fundadores da instituição; o lançamento do Prêmio Sistema Fiep de Jornalismo como forma de valorização da imprensa; eventos da Semana da Indústria com a entrega de homenagens de mérito, benemérito e homenagens especiais. Também foi criado um site comemorativo que destacou 70 ações de interação da entidade com seus diversos públicos, desenvolvidas durante todo o ano de 2014. Foi realizado o evento “Sistema Fiep em todo lugar” para apresentar à comunidade as unidades móveis Sesi, Senai e IEL; e também foi criado o troféu “Pinheiro de Ouro” para homenagear personalidades paranaenses que contribuem para o desenvolvimento do Paraná.



PRÊMIO SISTEMA FIEP DE JORNALISMO

Também em comemoração aos 70 anos da Fiep, foi lançada a primeira edição do Prêmio Sistema Fiep de Jornalismo. Superando a expectativa da organização, o Prêmio teve 80 trabalhos inscritos nas categorias fotojornalismo, internet, jornalismo impresso, reportagem de rádio e reportagem de TV. Além de homenagear os 70 anos da instituição, o Prêmio foi criado com o objetivo de valorizar e reconhecer o profissional da imprensa que tem mostrado o trabalho da indústria do Paraná. Ao todo foram distribuídos R\$ 50 mil em prêmios aos vencedores, que foram escolhidos por uma comissão julgadora composta pelos seguintes integrantes: Rodrigo Caetano, gerente de Jornalismo da Confederação Nacional da Indústria (CNI); Guilherme Carvalho, presidente do Sindicato dos Jornalistas do Paraná; Julius Nunes, coordenador do curso de Jornalismo da PUC Paraná; Samuel Milléo, coordenador de Comunicação do Sistema Ocepar; e Sidney Paciornik, empresário da indústria gráfica.

SENAI EDUCAÇÃO, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO

2014 foi um ano de reposicionamento do Senai, que além de reconhecido como o maior provedor de educação profissional no estado, também passou a ser visto como referência nas áreas de inovação e tecnologia. As principais ações foram o lançamento do Instituto Senai de Tecnologia em Meio Ambiente e Química; a organização do portfólio de serviços em Tecnologia e Inovação; maior relacionamento com os clientes por meio do *Customer Relationship Management (CRM)*. Mereceu destaque a campanha de posicionamento do Senai em Tecnologia e Inovação com ações aeroportuárias, rádio, revistas especializadas e online. Toda a campanha reforçou o canal senaipr.com.br/empresas, reformulado com foco no cliente. O resultado foi um aumento de 45% nos acessos, além de crescimento em formulários preenchidos no período da campanha (de setembro a novembro). O Senai aumentou ainda a atuação em mídias sociais como o LinkedIn, com crescimento médio de mais de 6% ao mês no último trimestre. A produção de vídeos cases das consultorias também ampliou a divulgação dos serviços oferecidos.

SESI COM EJA EaD E COLÉGIO SESI INTERNACIONAL

O Sesi no Paraná focou em duas grandes campanhas de divulgação de serviços em 2014: Educação de Jovens e Adultos a distância Sesi (EJA EaD) e Colégio Sesi Internacional Curitiba – Matrículas 2015. Com o conceito “Termine os estudos em pouco tempo”, o Sesi lançou a modalidade a distância da EJA ofertando também os cursos para o público da comunidade em geral. Por meio de uma campanha clara e de fácil entendimento, veiculada de maio a agosto, a EJA EaD apresentou ótimos resultados, superando a meta de 6.585 matrículas ao realizar 6.894 matrículas. A campanha do Colégio Sesi Internacional Curitiba trouxe o conceito “Aqui seu filho tem ensino médio bilíngue e aplica no mundo inteiro” para comunicar as matrículas para 2015 e reforçar a abertura da unidade no ano anterior, com a inclusão do ensino bilíngue. A veiculação na mídia ocorreu nos meses de outubro e novembro, compreendendo ações online e off-line. Esta campanha também pode ser considerada um sucesso já que, da mesma forma, houve superação da meta de 150 matrículas, fechando em 154 matrículas efetivadas.

IEL COM O INOVA TALENTOS

Para ampliar o número de profissionais qualificados em atividades de inovação no setor empresarial brasileiro, o IEL realizou em 2014 o Programa Inova Talentos, que teve seu lançamento e primeira chamada em 2013. Promovido em parceria com o CNPq, a iniciativa visa estimular a indústria brasileira a manter-se competitiva, diversificada e inovadora por meio da criação e aplicação de projetos de inovação nas empresas e institutos privados de pesquisa e desenvolvimento (P&D). Em 2014 aconteceu a segunda chamada do Inova Talentos. A comissão formada por especialistas do CNPq aprovou 15 projetos inovadores de seis empresas do Paraná e foram abertas 20 vagas para bolsistas. Dois mil e quinhentos candidatos participaram do processo seletivo.

CANAL DA INDÚSTRIA PARANAENSE

Em outubro, os temas tocantes à indústria paranaense ganharam atenção especial com a criação de mais uma ferramenta de comunicação - o Canal da Indústria Paranaense, um programa em vídeo com periodicidade quinzenal, de curta duração, publicado em canal próprio, no Youtube. Com produção interna, os vídeos têm a participação de convidados que aprofundam assuntos de interesse do setor e contam sobre suas experiências com serviços e eventos relacionais ao Sistema Fiep e ao setor industrial. A linguagem é dinâmica e leve, e as imagens caracterizam a indústria do Paraná. A facilidade de acesso ao programa na internet – com link disponibilizado em todas as mídias sociais do Sistema Fiep - permite que os conteúdos sejam facilmente disseminados. Desde seu lançamento em outubro até final de 2014, o Canal da Indústria teve 26 vídeos publicados, com um total de 3.948 visualizações, uma média de 152 visualizações por vídeo e interação de 269 pessoas por meio de *Likes, Shares, Comments e Favorites*.



RESULTADOS ECONÔMICOS E FINANCEIROS

O Demonstrativo do Valor Adicionado representa um dos elementos componentes do Balanço Social e tem por finalidade evidenciar a riqueza criada pela entidade e sua distribuição durante determinado período.

A DVA foi elaborada de acordo com a resolução CFC n.º 1.138/08, que aprova a NBC TG 09 - Demonstração do Valor Adicionado.

DESCRIÇÃO	SENAI	SESI	FIEP	IEL	CONSOLIDADO
1 - RECEITAS	469.775.154	379.959.664	24.913.043	22.296.622	896.944.483
1.1 RECEITAS DE SERVIÇO	175.082.194	79.070.711	1.402.570	16.271.327	271.826.801
1.2 RECEITAS DE CONTRIBUIÇÃO	156.549.942	206.803.890	20.423.375	5.779.561	389.556.768
1.3 TRANSFERÊNCIAS CORRENTES	8.152.265	44.359.101	1.443.632	270.528	54.225.525
1.4 OUTRAS RECEITAS CORRENTES	6.017.236	7.118.493	1.190.701	405.965	14.732.396
1.5 RECEITAS DE CAPITAL	41.841.513	-	-	-	41.841.513
1.6 VARIAÇÃO PATRIMONIAL	83.368.497	43.408.492	525.492	86.412	127.388.893
1.7 PROVISÃO DE DEVEDORES DUVIDOSOS	1.236.493	801.022	72.728	517.171	2.627.414
2 - INSUMOS ADQUIRIDOS DE TERCEIROS	181.780.530	117.822.025	11.266.894	7.022.617	317.892.066
2.1 SERVIÇOS DE TERCEIROS	82.604.262	81.776.739	7.017.832	4.731.191	176.130.025
2.2 MATERIAIS, ENERGIA, ÁGUA/ESGOTO, TELEFONE	33.034.677	18.169.127	1.438.767	1.020.300	53.662.870
2.3 TRANSPORTES E VIAGENS	6.650.160	4.643.570	1.587.823	308.612	13.190.164
2.4 INVESTIMENTOS BENS MÓVEIS, IMÓVEIS E INTANGÍVEIS	59.363.100	13.149.383	567.119	904.326	73.983.928
2.5 OUTROS	128.331	83.207	655.353	58.189	925.079
3 - VALOR ADICIONADO BRUTO (1-2)	287.994.624	262.137.639	13.646.149	15.274.004	579.052.417
4 - DEPRECIAÇÃO, AMORTIZAÇÃO E EXAUSTÃO	31.959.005	43.230.558	317.241	873.667	76.380.472
5 - VALOR ADICIONADO LÍQUIDO PRODUZIDO PELA ENTIDADE (3-4)	256.035.619	218.907.080	13.328.908	14.400.337	502.671.944
6 - VALOR ADICIONADO RECEBIDO EM TRANSFERÊNCIA	5.451.597	4.160.278	1.595.292	240.326	11.447.493
6.1 RECEITAS FINANCEIRAS	5.115.602	3.629.968	1.525.297	195.735	10.466.602
6.2 ALUGUEL	335.995	530.310	69.995	44.591	980.891
7 - VALOR ADICIONADO TOTAL A DISTRIBUIR (5+6)	261.487.216	223.067.358	14.924.200	14.640.663	514.119.438
8 - DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO	261.487.216	223.067.358	14.924.200	14.640.663	514.119.438
8.1 PESSOAL	119.332.992	151.584.371	5.090.027	10.205.700	286.213.090
8.1.1 REMUNERAÇÃO	95.320.642	119.022.156	3.970.940	8.196.859	226.510.598
8.1.2 BENEFÍCIOS	16.889.686	23.710.734	816.722	1.380.475	42.797.617
8.1.3 FGTS	7.122.664	8.851.481	302.365	628.366	16.904.875
8.2 IMPOSTOS, TAXAS E CONTRIBUIÇÕES	23.825.578	29.773.563	1.335.464	2.305.295	57.239.900
8.2.1 FEDERAIS	20.511.163	25.632.146	1.299.605	2.001.399	49.444.312
8.2.2 ESTADUAIS E MUNICIPAIS	393.947	495.227	35.859	303.897	1.228.930
8.2.3 DESPESAS COM ARRECADAÇÃO INDIRETA	2.920.468	3.646.190	-	-	6.566.657
8.3 REMUNERAÇÃO DE CAPITALIS DE TERCEIROS	20.795.971	27.662.923	3.528.903	1.851.774	53.839.571
8.3.1 ALUGUEIS	2.395.700	3.376.703	64.694	96.125	5.933.222
8.3.2 DESPESAS FINANCEIRAS	1.189.272	518.082	127.661	1.751.526	3.586.541
8.3.3 TRANSFERÊNCIAS CORRENTES	17.210.999	23.768.138	3.336.548	4.122	44.319.807
8.4 REMUNERAÇÃO DE CAPITALIS PRÓPRIOS	97.532.675	14.046.502	4.969.806	277.894	116.826.877
8.4.1 SUPERAVIT DO EXERCÍCIO	97.532.675	14.046.502	4.969.806	277.894	116.826.877

RESULTADO OPERACIONAL

Em 2014, o Resultado Operacional do Sistema Fiep foi cerca de 35% superior ao de 2013, conforme gráfico a seguir. Esse fator é decorrente do incremento das receitas correntes e da adequada gestão destas despesas, possibilitando ao Sistema Fiep a realização de investimentos em obras e infraestrutura na ordem de 77 milhões.

Para o cálculo do resultado operacional, consideramos o total de receitas correntes menos o total de despesas correntes. Este resultado reflete a capacidade na geração de receitas, suficientes para cobrir as despesas operacionais das Instituições.

Receitas Correntes é a soma de todas as receitas auferidas pelas entidades no exercício, contemplando as receitas oriundas das contribuições compulsórias, as receitas obtidas por meio da vendas de produtos e serviços e demais receitas oriundas de projetos e aplicações financeiras, por exemplo.

Despesas Correntes são todas as despesas realizadas na gestão, operação e na oferta dos produtos e serviços ao mercado.



INVESTIMENTOS EM INFRAESTRUTURA INTERNA PARA ATENDER A INDÚSTRIA

Em 2014, o Sistema Fiep totalizou R\$ 77 milhões em investimentos, priorizando os relacionados ao Programa Senai de Apoio à Competitividade, no montante de R\$ 41,5 milhões. Os maiores investimentos foram destinados às obras, mas o programa possibilitou também a aquisição de equipamentos nacionais e importados. Até maio de 2015, estão previstas as entregas de 5 empreendimentos totalizando 25% de realização. Os investimentos do Sesi no Paraná em 2014 foram no sentido de garantir a qualidade dos serviços e manter a capilaridade da organização no estado. As unidades de Maringá, Cascavel, Telêmaco Borba, Campo Largo e Quatro Barras apresentaram melhorias como reforma de telhados, piso, revitalização, adequações, entre outras. Também foram adquiridos, para diversas unidades, equipamentos que aprimoram a prestação de serviços nas áreas de segurança e saúde no trabalho, vida saudável e educação. Todos os investimentos da organização são no sentido de atender à sua missão de promover a qualidade de vida do trabalhador e de seus dependentes, e estimular a gestão socialmente responsável da empresa industrial.

Além disso, os investimentos na melhoria de processos de gestão foram focais em 2014. Um dos destaques nesse sentido foi a implantação do *software* BPMS que é um conjunto de sistemas que automatiza o negócio, inclui o mapeamento dos processos de ponta-a-ponta, o desenho dos fluxos e formulários eletrônicos, a definição de *workflow*, regras de negócio, integradores, monitoração em tempo real das atividades e alertas. É uma poderosa ferramenta de gestão para garantir que os processos estão sendo efetivamente executados como modelados, contribuindo para os objetivos da organização. Além destes, obtiveram destaque os investimentos na publicação do I Caderno de Indicadores Orçamentários e de Produção do Sesi, a customização do sistema *ERP Microsoft Dynamics AX* e o aprimoramento dos cockpits dos sistemas de *Business Intelligence (BI)* e Controles Integrados de Gestão (CIG). Estes investimentos, talvez menos sensíveis ao cliente final, impactam diretamente a prestação do serviço, tornando os processos mais ágeis e com qualidade.

PROGRAMA SENAI DE APOIO À COMPETITIVIDADE

Em 2014, o Senai no Paraná totalizou R\$ 61,4 milhões em investimentos, priorizando os investimentos do Programa Senai de Apoio à Competitividade no montante de R\$ 41,5 milhões. Durante essa fase do Programa, os investimentos foram destinados para as obras de São Mateus do Sul, Marechal Cândido Rondon, São José dos Pinhais, Arapongas, Londrina, Ponta Grossa, Umuarama, Toledo, CIC e ao Instituto Sesi de Inovação - Eletroquímica. O Programa também possibilitou a aquisição de equipamentos nacionais e importados que já estão sendo utilizados nas diversas operações dos Institutos.

RELACIONAMENTO COM OS FORNECEDORES

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

Desde 2013, vem intensificando-se a utilização de um Sistema Informatizado de Compras (*e-procurement*), uma plataforma de negociação eletrônica denominada *WBC - Web Business Center*, que utiliza parâmetros preestabelecidos para atendimento à normatização e a isonomia nos processos de aquisição de equipamentos, materiais e serviços.

Em 2014, iniciamos a utilização da modalidade de pregão eletrônico para determinados processos, trazendo maior celeridade nas aquisições.

	Volume de Compras realizados em 2014	
	Valor R\$*	%
Contratações Diretas	85,4	30,5%
Contratações Licitadas	194,8	69,5%
Compras Totais	280,2	100,0%

*Valores em milhões

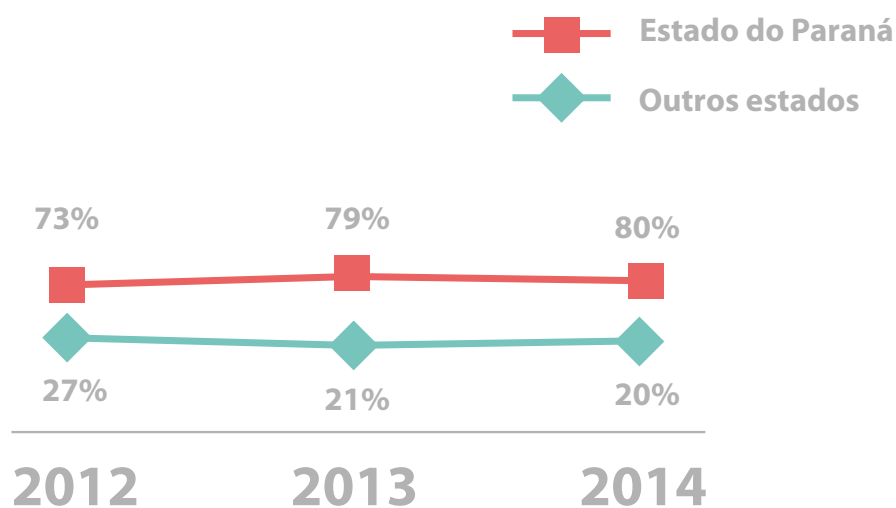
Nota: Contratações diretas são aquisições realizadas por dispensas e inexigibilidades. Contratações licitadas referem-se a compras distribuídas nas modalidades de Concorrência Pública, Pregão Presencial, Pregão Eletrônico, Convite e Concurso. As contratações obedecem ao Regulamento de Licitações e Contratos do Sesi e Senai.

COMPRAS POR GRUPO DE APLICAÇÃO



FORNECEDORES ATIVOS

O número de fornecedores ativos na base de cadastro do Sistema de Compras em 2014 totalizou a quantidade de 14.770, dos quais 80% são do Estado do Paraná.



GESTÃO DA SUSTENTABILIDADE NO SISTEMA FIEP

Como a indústria é uma das grandes movimentadoras da economia e gera grandes impactos é essencial pensar a sustentabilidade de forma sistêmica em seus mais variados aspectos: ambiental, social, econômico e cultural. Para dar suporte aos sindicatos e também criar uma gestão interna que leve em conta os diversos impactos da operação do Sistema Fiep, foi criada no mês de julho a Gerência de Meio Ambiente e Sustentabilidade. Sua missão é transformar a questão ambiental e a sustentabilidade de um desafio para uma oportunidade para a indústria paranaense, otimizando recursos naturais, criando oportunidades e aumentando a competitividade do estado no cenário nacional e internacional.

Um dos trabalhos realizados em 2014 foi o mapeamento de como este tema está sendo tratado pelas diversas casas, centralizando informações, propondo projetos, articulando e integrando áreas que já trabalham com sustentabilidade, para dentro e fora da organização.

A nova gerência também é responsável por coordenar as atividades do Comitê Interno de Sustentabilidade, formado pelos representantes da alta administração, e definir as políticas e estratégias que nortearão o plano de gestão de sustentabilidade do Sistema Fiep.

COMPROMISSOS E RECONHECIMENTOS

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

OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO DO MILÊNIO (ODM)

Definidos em 2000, durante a reunião de Cúpula da ONU, os oito ODM abrangem as áreas de geração de renda, educação, gênero, saúde e meio ambiente. O Sistema Fiep, desde 2006, articula e mobiliza ações em prol dos ODM, com o envolvimento dos três setores da sociedade, na construção de um plano de ação que favoreça o desenvolvimento local. A metodologia utilizada tem como base a informação dos indicadores locais e o diálogo apreciativo.

A proposta de 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) será aprovada em setembro de 2015, na próxima reunião de Cúpula da ONU, mas já é um compromisso assumido pelo Sistema Fiep em prol do desenvolvimento local. Os ODS irão abranger as áreas de sustentabilidade econômica, ambiental, justiça e paz, parcerias globais, além da geração de renda, educação, saúde e gênero.

PACTO GLOBAL

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

PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA

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

PRINCÍPIOS PARA A EDUCAÇÃO EMPRESARIAL RESPONSÁVEL – *PRINCIPALS FOR RESPONSIBLE MANAGEMENT EDUCATION (PRME)*

Os princípios do PRME, definidos pela ONU, têm como premissa desenvolver, por meio da educação, as capacidades dos estudantes para que esses se tornem líderes comprometidos em promover valores para a sustentabilidade do planeta e da sociedade. O PRME visa repensar a natureza do ensino com vistas a promover iniciativas, produtos, serviços, processos e modelos de negócios que proporcionem maior qualidade de vida para todos. Em 2014, enquanto membro do *Board do Chapter Brasil* do PRME, o Sesi no Paraná atuou no desenvolvimento das atividades propostas pela comissão de implementação sendo responsável pela tradução do *Inspirational Guide*. O Senai está responsável pela criação da cartilha com os 6 princípios.

PRÊMIO MICROSOFT SHOWCASE SCHOOL

O Colégio Sesi Internacional de Curitiba, em novembro de 2014, foi selecionado pela *Microsoft Education* para compor a rede de Escolas Modelo com o objetivo de promover a alfabetização digital para o desenvolvimento de competências e habilidades do século XXI. Com isso, o Colégio Sesi Internacional passa a compor um seleto grupo de escolas conhecidas como *Microsoft Showcase School*, sendo apenas duas no Brasil.



PRÊMIO PROFESSOR JOÃO CRISÓSTOMO ARNS

A gerente da área de Cultura do Sesi no Paraná, Anna Zétola, recebeu em 2014 o Prêmio Professor João Crisóstomo Arns, que reconhece anualmente personalidades locais que mais se destacaram nas áreas ligadas à educação e cultura.

HOMENAGEM DURANTE A 5ª EDIÇÃO DO PRÊMIO ODM BRASIL

Durante a 5ª Edição do Prêmio ODM Brasil, o Sesi recebeu uma placa de reconhecimento entregue pela Presidência da República e PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento - pela contribuição no trabalho de alcance dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio no Paraná e no Brasil, por meio da criação e gestão do Portal ODM.

CENTRO REGIONAL DE INTEGRAÇÃO DE EXPERTISE (CRIE)

O Senai no Paraná é um dos parceiros do Centro Regional de Integração de Expertise (CRIE), vinculado à Universidade das Nações Unidas (UNU), braço de Educação da Organização das Nações Unidas (ONU). O CRIE Curitiba foi fundado em 2007 para fomentar ações de Educação para o desenvolvimento sustentável no Paraná e inclui parceiros como a Universidade Federal do Paraná (UFPR), Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR) e Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR). Dentre as principais ações realizadas em 2014 está o lançamento da terceira edição da Revista CRIE, realizado em abril, durante reunião com as instituições parceiras, no Núcleo Senai de Sustentabilidade. A Revista CRIE é voltada para iniciativas educacionais criativas e transformadoras e divulga artigos sobre projetos e ações socioambientais.

RCE AWARDS

O Núcleo Senai de Sustentabilidade foi um dos premiados durante o RCE Awards 2014, iniciativa da Universidade das Nações Unidas (UNU-IAS) que reconhece projetos de destaque na Educação para o Desenvolvimento Sustentável que tenham sido implementados de forma colaborativa para priorizar questões locais de sustentabilidade. O projeto foi um dos seis reconhecidos na categoria *“Community Engagement: Mobilising Local Innovations for Sustainable Development”*. A premiação ocorreu durante a 9.ª Conferência Global RCE – *Regional Centre of Expertise*, realizada em novembro, em Okayama, no Japão.



2

DEFESA DOS **INTERESSES**

E FOMENTO DA **INDÚSTRIA**

A Fiep trabalha para fortalecer o setor industrial do Paraná e garantir sua representatividade, defendendo os interesses da indústria. Por meio dos sindicatos, atende 50 mil indústrias de 27 segmentos diferentes com suporte, capacitações, orientação e assessoria jurídica. Temas relevantes para o desenvolvimento dos setores produtivos são discutidos e desenvolvidos em fóruns setoriais e conselhos temáticos, enquanto sua assessoria legislativa promove uma interação maior do setor com o poder público, trabalhando por sua representatividade nas decisões políticas. Em sua área de Fomento, identifica as melhores linhas de crédito para micro, pequenas, médias e grandes indústrias e orienta como acessar estes recursos.

MICRO E PEQUENAS INDÚSTRIAS

No dia 15 de dezembro de 2014, o Sebrae empossou os dirigentes da gestão 2015-2018. O presidente do Sistema Federação das Indústrias do Paraná (Fiep), Edson Campagnolo, assumiu a presidência do Conselho Deliberativo do Sebrae/PR. O Conselho do Sebrae/PR, responsável por formular as diretrizes de apoio ao empreendedorismo e às micro e pequenas empresas paranaenses, é formado por representantes de 13 entidades do setor produtivo, instituições de crédito e poder público, que se alternam no comando.

VOTE BEM

Antes das eleições de 2014, a Fiep lançou, com 30 entidades representativas e de classe paranaenses o programa VOTE BEM. Com o objetivo de apoiar o eleitor paranaense para que o mesmo analisasse sua escolha para o voto, o grupo trabalhou na divulgação do portal votebem.net.br, onde o eleitor podia encontrar informações completas sobre todos os candidatos.

ASSOCIATIVISMO E DESENVOLVIMENTO

A Fiep representa 109 sindicatos do setor produtivo – 100 estaduais, um interestadual e oito nacionais – e trabalha pelo fortalecimento do associativismo. A taxa de indústrias associadas a sindicatos ligados à Fiep cresceu 4,8% em 2014 em relação a 2013 – de 6.745 indústrias associadas para 7.072. Também houve crescimento na contribuição sindical de 7,2% – de R\$ 13,1 milhões para R\$ 14,1 milhões.

Por meio de sua gerência da Central de Relações com Sindicatos e Coordenadorias Regionais, a Federação atua na implementação de melhorias contínuas destas organizações que representam o setor industrial.

Principais ações da gerência em 2014:

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO ASSOCIATIVO (PDA)

Em 2014, a Fiep ampliou a oferta de ações voltadas à capacitação e profissionalização sindical e à produtividade de indústrias, por meio do Programa de Desenvolvimento Associativo (PDA), uma iniciativa da Confederação Nacional da Indústria (CNI) em parceria com as Federações das Indústrias estaduais. Em 2014, foram atendidas 800 indústrias pelo PDA em 71 iniciativas. A média de participantes do Associa Indústria braço do PDA voltado à atração de novos associados aos sindicatos, foi bastante superior no Paraná em comparação à média nacional em 2014 – 42% contra 24%. O programa realizou 31 planejamentos estratégicos e atendeu a 89 sindicatos ao longo do ano.

PROGRAMA DE APOIO À COMPETITIVIDADE DAS MICRO E PEQUENAS INDÚSTRIAS (PROCOMPI)

Criado a partir da parceria entre a Confederação Nacional da Indústria (CNI), Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) e Federações das Indústrias estaduais, o PROCOMPI beneficiou 5 sindicatos em 2014, com um orçamento de R\$ 774.632, e conseguiu aumentar em média 10,3% a produtividade das empresas atendidas. As indústrias participantes também aumentaram seu faturamento em média 9,2% e reduziram seus custos em 8,7%. Foram atendidas 111 indústrias.

ENCONTRO ANUAL DOS SINDICATOS

Com o tema “Ideias para inovar, exemplos para se inspirar”, o Encontro Anual dos Sindicatos de 2014 atraiu 119 pessoas, de 77 sindicatos do setor produtivo do Paraná. O objetivo do evento é promover uma reflexão sobre as possibilidades de inovação na área sindical.

No encontro, foram apresentados *cases* com exemplos práticos de ferramentas, ações e serviços que fortaleceram sindicatos.



APOIO JURÍDICO

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

Entre os principais resultados alcançados em 2014 está a defesa do Sindimetal de Campo Mourão em ação civil pública ajuizada pelo Ministério do Trabalho, que tinha como objetivo a obrigatoriedade do pagamento do salário mínimo regional para os trabalhadores. A Procuradoria Jurídica da Fiep também foi responsável pela ação ordinária coletiva que determinou a suspensão da cobrança da contribuição prevista no artigo 1º da Lei Complementar nº 110/2001, referente a expurgos inflacionários – FGTS.

Entre suas principais ações no ano está também uma reclamatória trabalhista, ajuizada a pedido do Sindicato da Indústria da Reparação de Veículos e Acessórios de Guarapuava (Sindirepa Guarapuava). O objetivo da ação foi invalidar a procuração outorgada entre os sindicatos obreiros, com a finalidade de alterar a base territorial.

Em sua prestação de consultoria online, a Procuradoria Jurídica respondeu a 49 consultas, com elaboração de notas técnicas para 11 sindicatos, e de pareceres jurídicos.

CONSELHOS TEMÁTICOS E FÓRUNS SETORIAIS

Órgãos Consultivos da Fiep, os conselhos reúnem-se para debater e apresentar propostas que subsidiem as decisões da diretoria e as ações do Sistema Fiep, na defesa dos interesses e no atendimento dos legítimos anseios da indústria paranaense.

Canal permanente de diálogo entre os empresários, sindicatos e a Fiep, os conselhos temáticos atuam de maneira transversal na busca de efetiva solução das demandas apresentadas, cabendo aos fóruns setoriais o debate dos assuntos específicos da cada cadeia produtiva.

Em 2014, foram realizadas 35 reuniões de conselhos temáticos, 31 reuniões de conselhos setoriais, sete fóruns setoriais, além de 32 reuniões de grupos de trabalho específicos sobre temas demandados. Os conselhos foram também responsáveis pela organização de dois congressos.

Lei Complementar Estadual das MPE 163/2013 - A Fiep trabalhou pela regulamentação do estatuto estadual da Micro e Pequena Empresa do Paraná, que estabelece a definição de Micro e Pequenas

Empresas, a preferência de empresas com este perfil em compras públicas, além de incentivos à geração de emprego, à formalização, à inovação e ao associativismo. A lei complementar também simplifica o processo de abertura e fechamento de empresas.

Logística Reversa - Um dos avanços obtidos pela ação dos conselhos foi a assinatura de 18 termos de compromisso, de sete setores industriais, com a Secretaria de Estado do Meio Ambiente e Recursos Hídricos (Sema). Os setores de Minerais não Metálicos, Metalmeccânico, Reparação de Veículos, Construção Civil, Alimentos de Origem Vegetal, Madeira e Móveis e Prestação de Serviços se comprometeram a desenvolver ações de curto, médio e longo prazo. Com a influência da Fiep, o Paraná se destacou no cenário nacional como um Estado pioneiro, na busca de soluções sustentáveis para sua indústria. O objetivo é estruturar sistemas de coleta e reciclagem em que os produtos possam ser reaproveitados em novos processos produtivos.

INFRAESTRUTURA

Ações realizadas ligadas à Infraestrutura de Transportes:

1. PORTOS

a. A Fiep passa a participar, além das reuniões mensais do Conselho de Autoridade Portuária em Paranaguá, conselho consultivo ligado à SEP - Secretaria Especial de Portos - e à APPA - Administração dos Portos de Paranaguá e Antonina - do Conselho de Administração da APPA, ocupando uma das suas cinco cadeiras. Esta cadeira aproxima muito a Fiep da gestão portuária e faz com que as deliberações sobre melhorias na gestão portuária e investimentos a serem realizadas possam ser amplamente discutidos com o setor produtivo;

b. Obras de dragagens de manutenção do Canal da Galheta, regularizando o acesso de navios, ações realizadas pela APPA na gestão portuária, investimentos em modernização de equipamentos como *ship loaders*, assim como a obtenção de licenças ambientais de operação (único porto público do Brasil a obtê-las), trazem aos portos paranaenses uma maior produtividade, segurança e redução de custos operacionais para o setor produtivo.



2. FERROVIAS

a. Diversas reuniões junto a órgãos federais e estaduais como a VALEC, ANTT, FERROESTE e SEIL, consolidam a visão da necessidade de investimentos na malha ferroviária do Estado do Paraná, principalmente em um novo corredor de exportação com a Ferrovia Maracajú (MS) – Paranaguá(PR), com capacidade de transporte 8 vezes superior à atual;

b. Outra obra é a Ferrovia Norte-Sul no Estado do Paraná, com foco na transferência de grãos das regiões produtoras do Brasil para as regiões consumidoras, especialmente na agroindústria paranaense com a transformação destes grãos (proteína vegetal) em carnes de aves e suínos (proteína animal), agregando valor aos nossos produtos de exportação;

c. A Fiep atuou em 2014 junto aos órgãos de controle como o CADE, para que a fusão entre as empresas operadoras ferroviárias ALL e RUMO fosse feita mediante condicionantes de investimentos da malha sul da ALL especialmente em obras de modernização do trecho ferroviário entre Maringá – Apucarana – Ponta Grossa – Paranaguá e permitindo ainda a concorrência na operação ferroviária com o compartilhamento dos trilhos entre diversos operadores ferroviários.

3. RODOVIAS

a. Acompanhamento permanente realizado junto ao DNIT, ao DER, à SEIL – Secretaria de Infraestrutura e Logística do Estado do Paraná, às agências reguladoras como AGEPAR e ANTT, assim como no Ministério dos Transportes e Planejamento, colocaram as necessidades de investimentos rodoviários do Estado do Paraná na atenção dos órgãos estaduais e federais e sua inclusão em anúncios de realização de obras;

b. Obras Federais, tais como a nova Avenida Ayrton Senna em Paranaguá (acesso ao Porto), obras no Contorno Sul de Curitiba (anunciadas na Fiep pela Presidente Dilma), Duplicações na BR163 na região Oeste do Paraná, bem como a Inauguração do Contorno Norte de Maringá, trouxeram e trarão maior fluidez ao tráfego, segurança nas estradas e redução de custos logísticos;

c. Obras Estaduais como a PPP na PR323, interligando Paiçandu (Maringá) à Francisco Alves (Guaíra), trarão uma rodovia de padrão internacional para a região Noroeste do Estado do Paraná, sendo ainda estudados novas PPPs como no caso da PR445, entre Mauá da Serra e Londrina, PR280, no Sudoeste do Paraná, e PR092, no Norte Pioneiro;

d. Contornos Urbanos como o Oeste e Norte de Cascavel (Oeste já inaugurado) e o contorno de Ponta Grossa também foram objeto de reuniões em ministérios e órgãos federais;

e. Obras em concessões rodoviárias como o contorno de Campo Largo e o de Mandaguari também trazem maior fluidez ao tráfego;

f. A Fiep coordena, juntamente com outras entidades que compõem o Fórum Permanente de Desenvolvimento Futuro 10 Paraná, ações de planejamento de obras rodoviárias e de outros modais para a melhoria da nossa infraestrutura em logística de transportes.



4. AEROPORTOS

a. A Fiep mantém contato próximo na Infraero, especialmente nas administrações dos aeroportos de Curitiba (São José dos Pinhais), Londrina e Foz do Iguaçu, para o acompanhamento das obras de ampliação dos terminais de passageiros, salas de embarque, ampliação de pátios de aeronaves, instalação de sistemas de aproximação por instrumentos e ampliação de pistas, com o objetivo de aumentar a capacidade operacional dos nossos aeroportos;

b. Também junto à SAC – Secretaria de Aviação Civil, a Fiep interage com a equipe técnica para acompanhar o Programa de Investimentos na aviação regional que trará voos regulares comerciais e melhorias em aeroportos regionais de diversas cidades e regiões, hoje não atendidas pela aviação comercial, como Ponta Grossa, o Sudoeste do Paraná, entre outras. Além disso, investimentos em aeroportos que já possuem voos regulares estarão garantidos como o caso de Maringá e Cascavel.



5. DUTOVIAS

a. Com o atingimento do limite da capacidade de transporte de Gás Natural pelo gasoduto Brasil – Bolívia e com a proximidade do encerramento e futura renovação deste contrato de fornecimento junto ao nosso país vizinho, a Bolívia (em 2019), a Fiep em conjunto com as outras duas Federações das Indústrias do Sul do País (FIESC e FIERGS), assim como em conjunto com as três Cias Distribuidoras de Gás Natural da Região Sul (Compagás, SCGás e SulGás), contrataram um grande estudo de oferta e demanda de Gás Natural para a região, apresentado ao Ministério de Minas e Energia para que novas alternativas de oferta e transporte de gás fossem planejados e executados;

b. A viabilização da aquisição de GNL - Gás Natural Liquefeito -, através dos portos do Sul do país, trazendo outros fornecedores além da Bolívia, passa a ser viável a partir de 2018, quando será concretizado uma construção de um terminal de GNL no porto de Rio Grande com a instalação de uma unidade de regaseificação, uma central termoeletrica à gás e gasodutos de interligação com o GasBol, trazendo um novo volume de gás e a ampliação da oferta deste energético;

c. Investimentos previstos para o atual gasoduto Brasil Bolívia, por meio da repressurização do mesmo, além da interligação deste com novos gasodutos oriundos da bacia do Pré-Sal, trarão, nos próximos anos, uma maior oferta deste importante insumo energético para a indústria paranaense.

6. HIDROVIAS

a. A Fiep participa de estudos para a melhor utilização de nossos corredores hidroviários, especialmente o corredor Tietê-Paraná, com um possível transbordo de grãos das barcaças para o modal ferroviário nas regiões Oeste e Noroeste do Estado do Paraná, com a interligação aos portos do litoral paranaense.

7. BANCO DE PROJETOS

a. A necessidade de projetos executivos de qualidade para a atração de fundos de financiamento de obras, bem como uma maior segurança jurídica e de análise de investimentos, faz com que a Fiep mantenha contatos com a SEIL, o BRDE, o BID – Banco Interamericano de Investimentos, e a Fomento Paraná, para a formação de um aporte inicial para o banco de projetos;

b. Após esta formação deste aporte inicial, projetos executivos podem ser licitados e, na etapa da licitação da respectiva obra, o vencedor da licitação terá como incumbência retroalimentar o banco de projetos do valor dispendido na realização do mesmo, mantendo-se assim sempre recursos suficientes para termos um rol de projetos executivos preparados para análise e licitação.

INFLUÊNCIA JUNTO AO PODER PÚBLICO

O posicionamento do setor produtivo diante de temas tocantes à indústria, nos poderes executivo e legislativo, também esteve entre as prioridades no plano de ações da Fiep. A Federação, por meio de seu Departamento de Assuntos Legislativos (DAL), subsidia e estimula a participação efetiva dos empresários na definição e políticas públicas que possam contribuir para o crescimento da economia do Estado e a geração de emprego e renda.

Durante 2014, o DAL monitorou 137 projetos de lei que tramitaram na Assembleia Legislativa do Paraná e acompanhou 35 reuniões ordinárias e 10 extraordinárias da Comissão de Constituição e Justiça.

Entre os principais resultados da Fiep junto ao poder público destacam-se a elaboração do Caderno de Propostas para Competitividade da Indústria Paranaense, e a influência em votações de interesse para o setor produtivo.

Propostas para Competitividade da Indústria Paranaense – Recomendações para Política Industrial - As Propostas para Competitividade da Indústria Paranaense apresentam as prioridades para a retomada do desenvolvimento da indústria paranaense em médio e longo prazo. O documento foi

construído de forma coletiva durante a Semana da Indústria (entre 19 a 26 de maio), em encontros regionais com a participação de lideranças do setor produtivo de todo o Estado.

A publicação aponta ações, divididas em 12 eixos, seguindo os fatores-chave para a competitividade da indústria nacional elaborados pela CNI. São eles: relações do trabalho; tributação; infraestrutura e logística; ambiente macroeconômico; segurança jurídica e burocracia; eficiência do Estado; desenvolvimento de mercados; financiamentos; inovação; produtividade; educação; sustentabilidade e responsabilidade social. A publicação foi entregue aos candidatos que concorreram a cargos no Executivo e no Legislativo nas eleições de 2014.

Feriado da Emancipação do Paraná – A incerteza a respeito da existência ou não de um feriado no dia 19 de dezembro foi resolvida com a apresentação pelo então presidente da Assembleia, Deputado Federal Valdir Rossoni, de um projeto de lei afirmando que a data em questão não caracterizava feriado estadual, que foi sancionado como Lei nº 18.384 de 17 de dezembro de 2014. A Fiep participou ativamente desse debate, por meio do DAL e da Procuradoria Jurídica, e pôde expor os impactos negativos que este feriado traria para o setor produtivo paranaense, tendo sido atendida em seu pleito, com a revogação da lei que instituía o feriado.

“Tarifaço” - A proposta inicial apresentada pelo governo retirava todos os subsídios de ICMS que haviam sido concedidos a diversos setores produtivos. A Fiep realizou reuniões com o Governador para solicitar alterações no projeto, e atuou junto aos empresários e deputados para que a matéria não fosse aprovada da forma como se encontrava. Mais de 30 empresários acompanharam a votação do projeto na Assembleia Legislativa, que manteve os acordos previamente assumidos pelo Governo.

Cabeamento Subterrâneo - A Fiep articulou junto a um grupo de diversos representantes do poder público e do setor produtivo projetos de lei em âmbito estadual e federal (PL 8261/2014, de autoria do então Deputado Federal Reinhold Stephanes), com o intuito de viabilizar a implementação do cabeamento subterrâneo do Estado do Paraná.

CPI do Pedágio - A Fiep participou de todas as sessões da CPI do Pedágio e audiências públicas realizadas no interior do Paraná e produziu um parecer com o posicionamento da instituição, que integrou o relatório final da CPI na Assembleia Legislativa.

Piso Mínimo Regional - Sempre esteve na pauta da Fiep a discussão de reajustes mais condizentes com a realidade econômica, defendida em um comitê tripartite coordenado pela Secretaria do Estado do Trabalho, Emprego e Economia Solidária, que engloba empresários, trabalhadores e governo. O departamento de Assuntos Legislativos da Fiep atuou em parceria com a Central de Relacionamento com os Sindicatos junto aos Deputados Estaduais durante a tramitação do Piso Mínimo Regional na Assembleia Legislativa, visando o reajuste mais adequado à realidade econômica do Estado.

PL 4330/2004 – Terceirização - O Setor Industrial realizou diversas mobilizações junto à Câmara dos Deputados e, mais especificamente, aos membros da Comissão de Constituição e Justiça, onde o projeto se encontrava, para a aprovação da matéria. A Fiep participou de almoço com os deputados, reuniões na Câmara e participação nas sessões da Comissão para garantir a defesa de interesses do setor.

Além das ações realizadas em Brasília, a Fiep também participou de audiência pública organizada na Assembleia Legislativa do Estado do Paraná para defender o posicionamento do setor industrial, sendo o único representante do setor produtivo que teve palavra e se pronunciou a favor da aprovação da regulamentação da terceirização.

PL 5807/2013 – Novo Código da Mineração - O texto inicial do projeto era extremamente prejudicial para o setor, de forma que foram realizadas reuniões do Conselho da Indústria Mineral para a elaboração de emendas ao projeto, que foram apresentadas por um parlamentar paranaense.

A Fiep participou de Audiência Pública realizada no Congresso Nacional destinada a discutir os principais pontos do Marco Regulatório e trouxe os Deputados Eduardo Sciarra e Leonardo Quintão, relator do projeto, para discutir a proposta com os empresários do setor.

FOMENTO FINANCEIRO

A área de Fomento da Fiep identifica as melhores linhas de crédito para micro, pequenas, médias e grandes indústrias e orienta como acessar estes recursos. Sua atuação se dá por meio de encontros empresariais, workshops e visitas técnicas. Em 2014, realizou 2.853 atendimentos, superando em 14% sua meta anual. Entre suas principais ações de interface com a indústria do Paraná está a realização de 65 eventos, como seminários de crédito, Inovatec, diálogos de inovação, palestras sobre a Norma Regulamentadora 12 (NR-12) e o I Workshop de Oportunidades de Crédito.

O evento apresentou possibilidades existentes no mercado, legislação vigente nesta área, além de melhores práticas. Com oficinas e palestras, o *workshop*, que reuniu 652 pessoas, foi encerrado com a palestra magna do economista Octavio de Barros. O evento reuniu 652 participantes.

INTERNACIONALIZAÇÃO

A Fiep incentiva a internacionalização das indústrias paranaenses, por meio de capacitações e cursos voltados a profissionais que exercem funções de comércio exterior dentro das empresas, e da promoção de encontros de negócios, eventos e missões internacionais. No total, foram realizados 2.306 atendimentos.

Interiorização - Em 2014, as ações de internacionalização do Sistema Fiep, por meio de sua Gerência de Relações Internacionais e Negócio Exterior, foram levadas para o interior do Paraná com uma série de seminários itinerantes. O objetivo foi sensibilizar os empresários sobre as oportunidades do mercado internacional. Os cursos foram realizados em Cascavel, Toledo, Marechal Cândido Rondon, Londrina, Arapongas, Maringá, Paranavaí e Umuarama. Em Londrina e Maringá, houve a realização do workshop Como Tornar sua Empresa Global - Reino Unido, e também uma capacitação exclusiva sobre oportunidades para o setor de Alimentos.

Missões Internacionais - Em 2014, foram organizadas 18 missões internacionais – um crescimento de 15% em relação a 2013. O objetivo das missões foi promover maior eficiência e produtividade para as indústrias dos países envolvidos, buscar a melhoria da educação profissional e tecnológica e ampliar a prestação de serviços tecnológicos e de inovação.

Seminário Comércio Exterior e a Indústria - Realizado por meio de seu Centro Internacional de Negócios (CIN), no dia 29 de outubro, o evento promoveu uma discussão mais profunda sobre a atuação do Brasil no comércio internacional, sobre perspectivas de mercado, onde os industriais puderam ter uma visão ampla e diversificada das oportunidades globais e, sobretudo, de como alcançá-las. As palestras foram apresentadas por representantes do Ministério de Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, Confederação Nacional da Indústria (CNI), Associação de Comércio Exterior do Brasil (AEB), além do ex-ministro de Relações Exteriores, Luiz Felipe Lampreia.



DESENVOLVIMENTO LOCAL, REGIONAL E SETORIAL

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

Entre as principais conquistas de 2014 estão a participação e orientação nos programas Oeste em Desenvolvimento e Desenvolvimento Sudoeste. O núcleo também foi responsável por análises econômicas para sindicatos de diversos setores – como Metalmeccânico, Construção Civil, Reparação de Veículos, Têxtil e Vestuário, Madeira e Móveis, Minerais não Metálicos, Cal e Calcário, e Alimentos, além de outros.



Também foram desenvolvidos panoramas setoriais de Celulose, Papel e Artefatos de Papel e da Indústria de Móveis.

A estruturação do programa de Desenvolvimento Regional do Médio Rio Tibagi, com base na diversificação da atividade madeireira, também foi uma iniciativa da área.

Todas as metas da área foram superadas em 2014. Foram entregues 16 ações de desenvolvimento regional – quando a previsão inicial era de 8 ações – e 122 atendimentos em sindicatos foram realizados – de uma previsão inicial de 66 atendimentos.



3

EDUCAÇÃO

PARA O **MUNDO DO TRABALHO**

A educação é uma das principais vertentes do Sistema Fiep. Desde a educação profissional, por meio do Senai, até o ensino regular e a educação continuada, ofertados pelo Sesi, o Sistema atua na formação e qualificação contínua de profissionais para a indústria. Em 2014, foram realizadas 798 mil matrículas nos cursos ofertados pelo Sistema Fiep.

EDUCAÇÃO SESI

COLÉGIO SESI – ENSINO MÉDIO

Maior rede de Ensino Médio particular do Paraná, o Colégio Sesi beneficia os filhos de industriários e a comunidade em geral, na faixa etária de 14 a 17 anos, ao oportunizar o acesso a uma educação de qualidade, criando condições ideais para que o aluno vivencie, na prática, situações similares àquelas que vai encontrar na vida real e no mundo do trabalho. Os alunos trabalham em equipe e revelam uma nova postura, por meio do empreendedorismo, criatividade e inovação, fomentando o protagonismo juvenil. O ensino médio regular é articulado ao profissionalizante EBEP – Educação Básica e Educação Profissional -, tanto nas competências cognitivas quanto nas relacionais, o que só é possível graças à parceria com a indústria. Em 2014, foram 14.194 alunos matriculados em 51 unidades espalhadas por todo o Paraná.



O principal destaque do ano, entretanto, se dá pela implantação da primeira unidade de um Colégio Sesi Internacional em Curitiba, iniciativa que proporciona ensino bilíngue, em período integral, aliado à metodologia das oficinas de aprendizagem, com aulas em português e inglês todos os dias. Em seu primeiro ano de funcionamento o Colégio Sesi Internacional recebeu da Microsoft o prêmio global

pelo uso inovador de tecnologias para transformar e personalizar o ensino, um reconhecimento por sua grade de ensino inovadora, com disciplinas regulares e também optativas, que formam o aluno em diversas áreas, incluindo a tecnologia.

Outro programa significativo desenvolvido pelo Colégio Sesi, em 2014, foi o Programa Conexão - uma parceria dos Departamentos Nacionais de Sesi e Senai com o *US-Brazil Connect*. O Conexão Mundo é um programa de intercâmbio de idiomas que visa propiciar aos alunos a oportunidade de conhecer e aprofundar conhecimentos da língua inglesa, vivenciando experiências do dia a dia por meio do acompanhamento contínuo de monitores americanos.

Destaques:

- Em 2014 foi aberto, em Curitiba, o primeiro Colégio Sesi Internacional.
- Colégio Sesi Ensino Médio recebe reconhecimento internacional: Prêmio *Microsoft Showcase School*.

PROGRAMA SESI EDUCAÇÃO DO TRABALHADOR (EJA)

A Educação de Jovens e Adultos (EJA) do Sesi tem como compromisso melhorar o nível educacional do trabalhador da indústria paranaense e de seus dependentes, e promover a elevação da escolaridade básica, direcionando o ensinamento ao domínio de competências para inserção produtiva, contribuindo para a competitividade da indústria no cenário atual, a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e o exercício da cidadania. Apresenta currículos articulados com competências básicas e profissionais tanto no ensino fundamental, como no ensino médio.

Por iniciativa estratégica do Departamento Nacional do Sesi e em parceria com o Senai, pode-se também fazer a articulação entre educação básica e profissional (Qualificação Profissional Básica) por meio do EBEP EJA, o que eleva a escolaridade do trabalhador da indústria e promove a aquisição de visão sistêmica do processo produtivo. Em 2014, houve um aumento de mais de 215% no número de matrículas deste Programa em relação ao ano anterior, totalizando 6.894 matrículas. Este resultado foi impulsionado pela oferta do serviço de forma gratuita, *in company* e, pela primeira vez, na modalidade de educação à distância.

Destaques:

- Desde 2014, a EJA passou a ser ofertada também na modalidade a distância.

O CAMINHO DA PROFISSÃO

Por meio da parceria entre o Sesi e o Senai, o programa faz a qualificação profissional aliada à formação cidadã, a fim de compatibilizar as necessidades da indústria com a geração de oportunidades de emprego e renda para a comunidade. Desde 2006, o programa oferta cursos gratuitos de 160 horas de duração em 11 áreas industriais específicas. Em 2014, 4.933 alunos concluíram o curso no Paraná.

INCLUSÃO DIGITAL ITINERANTE

O programa atende os trabalhadores da indústria e seus dependentes com o objetivo de facilitar as tarefas básicas rotineiras, possibilitando o acesso desses trabalhadores à informação disponível na rede, incentivando a produção de conhecimento, melhorando suas competências, produtividade e, conseqüentemente promovendo sua qualidade de vida. As aulas acontecem dentro da indústria, por meio de laboratórios móveis do Sesi, ou em locais que facilitem o acesso do trabalhador ao ambiente educativo, seja nas unidades Sesi ou em parceiros regionais. Em 2014, foram realizadas 10.227 matrículas de Inclusão Digital Itinerante.

INDÚSTRIA DO CONHECIMENTO

O projeto Sesi Indústria do Conhecimento consiste em centros multimídias, com infraestrutura moderna e inspiradora, onde o trabalhador, sua família e a comunidade têm acesso a diversas formas de cultura e educação. O projeto funciona em parceria com prefeituras e empresas, com o objetivo de facilitar e promover o acesso à informação e à apropriação do conhecimento, por meio de fontes impressas (livros e periódicos) ou disponibilizadas em meio eletrônico (vídeo, CD, DVD e internet).

Esse acesso também é realizado por meio de atividades de promoção à leitura, cultura, lazer e cidadania e do desenvolvimento de ações formativas de incentivo à participação comunitária e de ampliação do capital cultural das pessoas, contribuindo para a inclusão de seus usuários na sociedade do conhecimento e em tecnologias de informação e comunicação.



Indústria do Conhecimento - Sudoeste do Paraná.

Em 2014, os 34 módulos da Indústria do Conhecimento apresentaram os seguintes resultados:

- 161.663 entradas em seus espaços;
- 5.451 novos usuários cadastrados;
- aproximadamente 45 mil empréstimos de livros.

EDUCAÇÃO ENCURTANDO DISTÂNCIAS

O Núcleo de Educação a Distância (NEaD) proporciona educação continuada ao trabalhador da indústria, familiares e comunidade. Implantado em 2009, tornou-se um programa corporativo em 2012 e, atualmente, conta com três portais temáticos focados em públicos-alvo distintos – Portal Sesi EaD (www.sesipr.com.br/ead), Sesi Click (www.sesipr.com.br/sesi-click) e Planeta Sesi (www.planetasesi.org).

br) –, salas de videoconferência, um estúdio de alta tecnologia e um Centro de Tutoria. Em 2014 o NEaD gerou 53.859 matrículas e concretizou a implantação do curso online “Drogas: Abordagem e Encaminhamento”, com o objetivo de sensibilizar sobre os problemas decorrentes do consumo de álcool e drogas na sociedade e capacitar os alunos nas melhores práticas para identificar, abordar e encaminhar dependentes químicos para tratamento.

Destaques:

Mais de 50 mil matrículas em Educação a Distância em 2014.

GRATUIDADE SESI

No Sesi, a meta de gratuidade era de 16,67% de aplicação da receita compulsória líquida, desafio este que foi superado com o atingimento de 20,2%, o que foi impulsionado pelos investimentos da instituição na aplicação de gratuidade nos serviços Colégio Sesi Ensino Médio e Educação de Jovens e Adultos.

SESI CULTURA

O Sesi Cultura tem como diretriz promover e democratizar o acesso à cultura aos trabalhadores da indústria e seus familiares, assim como reforçar os conceitos de cidadania, realizando ações culturais de literatura, música, dança, teatro, artes visuais e oficinas de artes. Em 2014, mais de 190 mil espectadores desfrutaram das ações promovidas nessa área, com destaque para a Virada Cultural, uma parceria da Secretaria de Estado da Cultura e Departamento de Trânsito do Estado (Detran), que conta com o apoio do Sesi no Paraná, Sesc-PR e prefeituras municipais.

No indicador do Circuito Cultural optamos pela estratégia da criação de microcircuitos regionais que impulsionaram a superação de nossa meta em 52%, totalizando 43.153 espectadores, promovendo a formação de plateia para a arte e cultura e valorizando os artistas locais. Além dos eventos culturais, o Sesi oferta também consultorias sob o Projeto Tecnologia Sesi de Investimento Cultural, auxiliando as indústrias a investirem por meio da Lei Rouanet, que permite destinar até 4% do imposto devido a projetos aprovados pelo Ministério da Cultura. Em 2014, o Sesi desenvolveu 11 projetos que foram aprovados pelo Ministério da Cultura no valor de R\$ 2.215.203,60, incentivou mais de 5 mil leitores, atendeu a 25 municípios e realizou relacionamento direto com 133 empresas.

EDUCAÇÃO SENAI

A educação profissional e tecnológica é a modalidade educativa que se integra aos diferentes níveis e modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia. Abrange os cursos

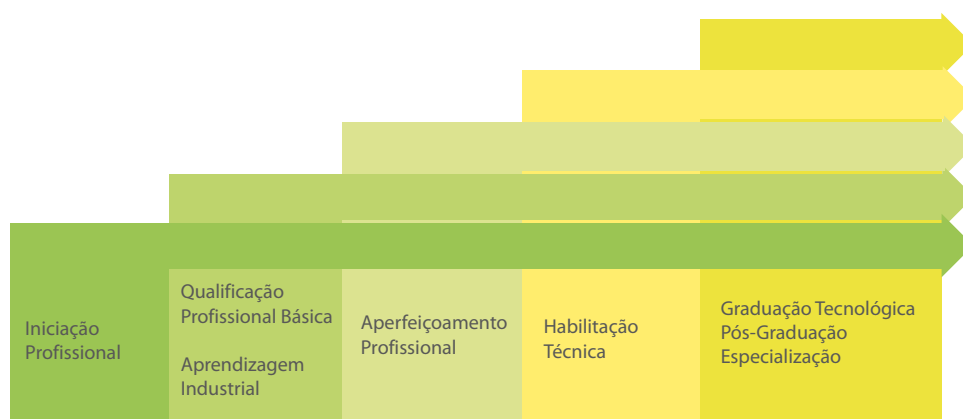
de formação inicial e continuada ou qualificação profissional, de educação profissional de nível médio e de educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação.

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

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

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

Figura – Modalidades da Educação Profissional e Tecnológica



EDUCAÇÃO PARA O TRABALHO

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

FORMAÇÃO INICIAL

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

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

FORMAÇÃO CONTINUADA

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

EDUCAÇÃO TÉCNICA DE NÍVEL MÉDIO

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

EDUCAÇÃO SUPERIOR

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

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

PROGRAMA NACIONAL DE ACESSO AO ENSINO TÉCNICO E EMPREGO (PRONATEC)

Criado em 2011, pelo Governo Federal, por meio da sanção da Lei nº 12.513, o Pronatec tem como objetivo ampliar a oferta de cursos de educação profissional para a população brasileira e envolve um conjunto de iniciativas e projetos, nos quais se destaca a oferta de vagas gratuitas nos diversos cursos profissionalizantes do Senai. Em 2014, o Senai no Paraná efetivou 35.035 matrículas por meio do Pronatec nas modalidades Formação Inicial e Continuada (FIC) e Cursos Técnicos.

Os principais cursos ofertados em 2014 foram: Eletrotécnica, Logística, Segurança do Trabalho, Eletromecânica, Mecânica, Automação Industrial, Biotecnologia, Mecatrônica, Manutenção Automotiva e Informática (modalidade Cursos Técnicos). E, na modalidade FIC, Costureiro Industrial do Vestuário, Eletricista Industrial Predial e Baixa Tensão, Eletricista Industrial, Eletricista de Automóveis, Pedreiro de Alvenaria, Modelista, Operador de Computador e Padeiro.

Destaque:

- 35.035 alunos matriculados no Pronatec.

GRATUIDADE SENAI

Foram mais de 35 mil matrículas gratuitas realizadas em cursos do Senai em 2014. Considerando que a meta nacional de gratuidade estava fixada em 67%, o Departamento Regional do Paraná atingiu um índice realizado de 72%, acima do índice nacional em 5%.

IEL

GESTÃO DE TALENTOS

O Instituto Euvaldo Lodi (IEL) no Paraná tem como missão promover educação em gestão, para contribuir com o aumento da competitividade das indústrias paranaenses, por meio de capacitações, graduações, pós-graduações, soluções inovadoras customizadas, gestão de talentos com foco em estágios, gestão da inovação e programa de qualificação de fornecedores. O Instituto apoia empresas na criação de ambientes favoráveis à inovação, presta assessoria prática e insere profissionais com habilidades específicas para a atividade industrial.

O Programa de Estágio e Trainee ofereceu às empresas desde a atração, recrutamento, seleção e desenvolvimento de jovens potenciais em início de carreira. Ao todo, 11.116 estagiários foram direcionados pelo IEL para o mercado de trabalho. Em 2014 também foi implantado o Sistema Nacional de Estágio (SNE) para a gestão do estágio. Ele é integrado aos demais sistemas corporativos utilizados pelo Sistema Fiep.

O Programa de Desenvolvimento de Competências para estagiários capacitou mais de 200 estagiários *in company* e mais de 1000 foram atendidos com palestras de orientação para o mercado de trabalho.



Natalia Biscolli e Rúbia Teruya, trainees da Neodent, aprovadas na primeira edição do Inova Talentos

PRÊMIO IEL DE ESTÁGIO

O Prêmio IEL de Estágio é uma iniciativa do IEL Nacional, realizada anualmente, para identificar e reconhecer as melhores práticas de estágio, estimulando novos profissionais que se destacam no mercado e a consequente a geração de negócios. Na edição de 2014 foram premiados quatro estagiários, um em cada categoria (pequena, média e grande empresa e Sistema Indústria). Também foram reconhecidos o supervisor de estágio, o professor orientador e a empresa que deu a oportunidade para jovens talentos iniciarem a carreira.

A campanha de 2014 teve ações online e off-line, sempre focando nos públicos específicos. Os resultados foram muito expressivos, ao se comparar com o ano anterior, pois em 2013 houve a participação de 11 empresas e envio de 27 projetos; já em 2014, participaram 21 empresas e 65 projetos. O aumento também pode ser verificado ao se comparar o público presente na solenidade de premiação; enquanto em 2013 tivemos 180 pessoas, em 2014 foram 300 participantes. A solenidade de premiação aconteceu no dia 23 de setembro.

FEIRAS E EVENTOS

Em 2014, o IEL participou de 28 feiras e eventos no ambiente acadêmico para a aproximação com o estudante, que teve e oportunidade de conhecer as empresas atendidas e vagas de estágio disponíveis.

INOVA TALENTOS

Para ampliar o número de profissionais qualificados em atividades de inovação no setor empresarial brasileiro, o IEL realizou em 2014 o Programa Inova Talentos, que teve seu lançamento e primeira chamada em 2013. Promovido em parceria com o CNPq, a iniciativa visa estimular a indústria brasileira a manter-se competitiva, diversificada e inovadora por meio da criação e aplicação de projetos de inovação nas empresas e institutos privados de pesquisa e desenvolvimento (P&D).

Em 2014 aconteceu a segunda chamada do Inova Talentos. A comissão formada por especialistas do CNPq aprovou 15 projetos inovadores de seis empresas do Paraná e foram abertas 20 vagas para bolsistas. Dois mil e quinhentos candidatos participaram do processo seletivo.

Durante o Inova Talentos, o IEL realizou um processo estruturado de assessoria aos participantes, que tiveram a oportunidade de vivenciar o ambiente empresarial, e receberam capacitações para o seu desenvolvimento de competências comportamentais, gerenciais e técnicas. Foram 126 horas de capacitação para Bolsistas e 26 horas para os Tutores destes.



Presidente do Sistema Fiep, Edson Campagnolo, entregou o Prêmio Iel para Gustavo de Oliveira na categoria grande empresa.

ENSINO SUPERIOR

O Instituto Euvaldo Lodi oferta cursos de educação superior por meio da Faculdade da Indústria IEL e tem como objetivo formar profissionais preparados para os desafios do mercado de trabalho e para as demandas de empresas e indústrias. Em 2014, a instituição de ensino ofereceu vagas em dez cursos de graduação (bacharelado, licenciatura e tecnólogo). Foram efetivadas 2.045 matrículas. A sede da Faculdade está localizada no município de São José dos Pinhais, Região Metropolitana de Curitiba.

Os cursos da instituição de ensino aliam prática e teoria para formar um profissional completo. Uma dessas ações é o Núcleo de Práticas Jurídicas (NPJ), do curso de Direito. Os alunos atendem diretamente a comunidade de São José dos Pinhais que não pode pagar por serviços jurídicos. O NPJ possui Câmara de Conciliação, Medição e de Arbitragem, o que aproxima o estudante da prática jurídica. Em 2014 foram 612 casos solucionados e 1200 processos ativos. Foram ainda analisadas mais de 2400 publicações processuais e realizadas 260 audiências.

Outra iniciativa é o programa gratuito de Inclusão Digital e Informática Básica, que ensina a comunidade sobre a utilização do computador e da internet. A ação é realizada pela Faculdade da Indústria IEL, por meio dos cursos de Pedagogia e Sistemas da Informação, em parceria com o Grupo Boticário. Consiste em uma capacitação de 80 horas, com aulas no laboratório de informática da instituição de ensino e na fábrica do Grupo Boticário, em São José dos Pinhais. São os próprios alunos, com orientação dos professores, que ministram as aulas para a população e acompanham o aprendizado. Desde março de 2012, mês de lançamento do programa, já foram capacitados 630 alunos. Em 2014, foram 214 alunos formados.

Escola de Negócios: A Escola de Negócios é vinculada a Faculdade da Indústria IEL e foi criada para atender a demanda da indústria e preparar profissionais com habilidades e competências específicas das áreas de gestão. Em 2014, ofertou 26 cursos nas modalidades de pós-graduação, MBA, programas de extensão, *in company* e EaD. Foram ao todo 1.646 matrículas efetuadas.

Trinta e sete empresas foram atendidas por programas customizados da Escola de Negócios, sendo 92% advindas de diversos setores industriais. As capacitações tiveram como temas a liderança, desenvolvimento de habilidades relacionais e de equipe, gestão financeira e gestão de pessoas.

A Escola também é parceira da Universidade de Steinbeis, da Alemanha, e, em 2014, realizou uma especialização exclusiva para alunos do programa de Mestrado em Gestão Internacional da instituição alemã. Trata-se da especialização em Gestão e Planejamento Empresarial, realizada em outubro, para um grupo de 32 profissionais. Por meio dessa iniciativa, esses alunos obtêm certificação também no Brasil e conhecem o mercado e a dinâmica das indústrias paranaenses.



4

SERVIÇOS **TECNOLÓGICOS**

E **INOVAÇÃO**

INOVAÇÃO NO SESI

Desde 2009, o Sesi no Paraná desponta no Edital Senai Sesi de Inovação como líder na área, desenvolvendo inovações que promovem a qualidade de vida do trabalhador da indústria. Em seu portfólio conta com 32 projetos aprovados, sendo que 4 deles foram em 2014. Além disso, 7 projetos foram encerrados neste ano e mais 8 tiveram sua sistematização iniciada. Os projetos atendem 15 indústrias de 10 municípios: Blount, BRF, Caemunn, CBB Asfaltos, Cobec, Dori Alimentos, Frangos Pioneiro, Frigorífico Larissa, Novozymes, Iguaçu Celulose, PK Cables, Prati Donaduzzi, Prodasa, Robert Bosch e Terra Nossa. Depois de finalizados, os projetos são transformados em negócios e replicados para outras indústrias, gerando qualidade de vida para o trabalhador e contribuindo com a produtividade e competitividade industrial.

Destaques:

7 projetos finalizados;
4 novos projetos aprovados;
15 indústrias beneficiadas.

SERVIÇOS TECNOLÓGICOS E DE INOVAÇÃO

Nos últimos anos, houve um reposicionamento de Serviços Tecnológicos e de Inovação (STI), com novas abordagens de mercado. Inicialmente com alteração na estrutura organizacional, a redefinição pelo Departamento Nacional do Senai – Unidade de Tecnologia e Inovação – UNITEC, do modelo de negócios e de atuação das Redes Senai em diversas áreas, e a futura implantação gradativa dos Institutos Senai de Tecnologia (IST) e do Instituto Senai de Inovação (ISI). Os dois últimos, conforme Programa Senai de Apoio à Competitividade da Indústria Brasileira, em parceria com o Governo Federal e com o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES).

Considerando que as ações de STI precisam ser sustentáveis, para o alcance das metas, o Senai no Paraná conta com a atuação de um corpo técnico com competência nas mais diversas áreas: Meio Ambiente, Alimentos e Bebidas, Madeira e Mobiliário, Design Estratégico, Tecnologia da Informação, Metalmecânica, Automação, Têxtil e Vestuário, Segurança no Trabalho, entre outras. Foram atendidas 2.592 empresas com Serviços Tecnológicos e Inovação, totalizando 83.891 serviços com 176.962 horas técnicas das equipes envolvidas. O principal objetivo é promover a competitividade industrial do estado.

As áreas de atuação de STI mais demandadas em 2014 foram:

- **Assessoria Técnica e Tecnológica:** consultorias vinculadas a ferramentas e sistemas de gestão (Normas ISO, *Lean Manufacturing*, MEG - Modelo de excelência em Gestão - , Diagnóstico de Licença Ambiental, MDL/Mecanismos de Desenvolvimento Limpo, Design Estratégico, Cultura para a Inovação, Capital Inovador, Registro de Marcas e Patentes, entre outras); consultorias em processo produtivo (Redução de Custos de Fabricação, consultoria em alteração de layout, NR-10, Redução de Consumo de Energia e Eficiência Energética, Mapeamento de Processos, CEP/ Controle Estatístico de Processos, entre

outros); consultorias em segurança no trabalho (Implantação da NR-12, Estruturação e Implantação de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes/CIPA, NR-36, NR-18, entre outras).

- **Apoio Tecnológico:** disponibilização de informações técnicas e tecnológicas referentes a produtos, serviços e processos produtivos.

- **Serviços Metrológicos:** dedica atenção especial à Metrologia Industrial, oferecendo serviços de análise e ensaios, baseados em normas e regulamentos técnicos – calibração, dosagem, ensaio e teste de desempenho – para a qualificação de produtos e processos, além de serviços de inspeção, avaliações e medições de processos finais. Os laboratórios do Senai no Paraná são: Meio Ambiente, Madeira e Mobiliário e Espumas, Alimentos e Bebidas, Construção Civil, Minerais, *Software*, Papel e Celulose, Prototipagem e Calibração.

- **Inovação:** a partir de ações diferenciadas que promovam ideias inovadoras para o contexto industrial, procura-se fomentar o espírito inovador e empreendedor por meio da Rede de Laboratórios, Serviços de Propriedade Intelectual, Prospecção de Editais de Fomento, Gestão dos Projetos, Prospecção e Vigilância Científica e Tecnológica, Hotel de Projetos Inovadores, Parcerias com Universidades Nacionais e Internacionais, além de convênios com MCT, CNPQ – Bolsas DTI e o Edital Senai Sesi de Inovação.

Projeto Rede Senai no Paraná de Laboratórios: em 2014, dando continuidade à estruturação da Rede Senai de Laboratórios, foram adquiridos equipamentos para o laboratório avançado e polo de amostragem de Meio Ambiente em Maringá, a adequação do laboratório avançado de Construção Civil em Cascavel, continuidade nos processos de aquisição de equipamentos para os laboratórios avançados da Construção Civil e Metalmeccânica em Pato Branco. Foram definidos os ambientes para a instalação dos laboratórios de Pato Branco no Pavilhão da Prefeitura. Também foram iniciados os alinhamentos visando aos desdobramentos das ações de Metrologia para 2015 e que contemplam ambientes (laboratórios avançados) de Tecnologia da Informação em Curitiba, Cascavel, Maringá e Pato Branco, polo de amostragem em Meio Ambiente em Pato Branco e polo de amostragem de Construção Civil em Curitiba.

Durante o ano, o laboratório de calibração em Londrina e o de ensaios em Telêmaco Borba foram submetidos às auditorias de acreditação pelo INMETRO. Os dois laboratórios demonstraram a implantação do Sistema de Gestão da Qualidade e competência para a execução dos ensaios sendo recomendados para a acreditação pelas respectivas equipes avaliadoras.

Projeto Academia Senai Tecnologia e Inovação: visando a melhoria e qualificação de seus produtos e consultorias em Tecnologia e Inovação, o Senai no Paraná implementou em 2013 o projeto Academia de Consultores. Ao longo do ano de 2014 foram sistematizados quatro produtos de consultorias nas áreas: Alimentos e Bebidas, Logística e Segurança no Trabalho.

Com essa sistematização, foi possível a padronização dos valores de horas técnicas e a carga horária para cada produto, garantindo a qualidade homogênea em todos os serviços prestados no estado. Em 2014 foram formatados 80% dos 315 produtos de consultoria de todas as áreas de atuação, sendo que em 2015 serão validados pelos comitês técnicos das respectivas áreas.

Formatação dos Núcleos Técnicos Por Áreas: em 2014 foram realizados cinco encontros técnicos das áreas: Logística, Alimentos e Bebidas, Segurança no Trabalho, Energia e Metrologia. Esses núcleos respaldarão tecnicamente os clientes internos e externos do Senai no Paraná, promovendo

a atualização tecnológica dessas áreas. De forma rápida e proativa os membros dos núcleos atuam nas consultas públicas promovidas pela ABNT, conselhos setoriais, conselhos e órgãos de classe.

Implantação dos Institutos Senai de Tecnologia (IST) e Instituto Senai de Inovação (ISI): em 2014 teve continuidade o planejamento e implantação dos sete Institutos de Tecnologia nas áreas de: Meio Ambiente, Tecnologia da Informação, Madeira e Mobiliário, Alimentos e Bebidas, Construção Civil, Metalmecânica e Celulose e Papel e um Instituto de Inovação na área de Eletroquímica.

Lançamento do Instituto Senai de Tecnologia em Meio Ambiente e Química: foi lançado dia 17 de novembro na Cidade Industrial de Curitiba, o Instituto Senai de Tecnologia em Meio Ambiente e Química.

O lançamento do Instituto ocorreu durante a realização do Seminário Internacional de Tecnologias Ambientais e Gestão da Água na Indústria, reunindo especialistas de vários países que compartilharam conhecimentos relacionados aos recursos hídricos, possibilitando a troca de experiências entre pesquisadores e profissionais da indústria.

O IST em Meio Ambiente e Química terá 6 mil metros quadrados destinados a laboratórios para serviços em Tecnologia e Inovação, voltados à competitividade das indústrias (consultorias tecnológicas, ensaios laboratoriais e pesquisa aplicada), salas de aula para pós-graduação, mestrado e cursos *in company*.



2.ª Rodada de Negócios em Tecnologia e Inovação: nos dias 25 e 26 de agosto, os gerentes de unidades, vendedores especialistas, gerentes e coordenadores dos Institutos Senai de Tecnologia e Inovação e do Senai Centro Internacional de Inovação, participaram da 2.ª Rodada de Negócios Senai em Tecnologia e Inovação, realizada na unidade da Cidade Industrial de Curitiba (CIC).

A construção coletiva do modelo de negócios para os Serviços Tecnológicos e Inovação, por meio da atuação em rede, vem sendo debatida e implementada desde 2013 visando ofertar o maior número de serviços de Tecnologia e Inovação em todas as regiões do estado.

Metas em Rede: a 2ª Rodada de Negócios Senai em Tecnologia e Inovação contou com a parceria da Gerência de Mercado e a Gerência de Fomento e Desenvolvimento. Na ocasião, foi consolidado o importante modelo de atendimento em rede e prospecção de negócios junto às indústrias. Ao todo, foram negociados R\$ 5 milhões em metas em rede, para apoio à meta total de Tecnologia e Inovação do Senai no Paraná. Além da negociação das metas, as unidades conheceram o portfólio de produtos e serviços de Tecnologia e Inovação visando estímulo ao atendimento em rede.

Consultorias em parceria com Sebrae: no ano de 2014 foram realizadas 342 consultorias para indústrias de diversos setores. Graças ao trabalho da rede estadual de atendimento, o volume destes serviços gerou um faturamento de R\$ 3.008.633,00, via Sebraetec.

Consultoria em Gestão Inovação: o Senai Centro Internacional de Inovação tem contribuído para a competitividade da indústria paranaense por meio de consultorias técnicas voltadas ao aumento da produtividade, adequação à NR-12, inovação e empreendedorismo. Ao longo de 2014, foram realizados 417 atendimentos em 280 empresas, 19 instituições e 85 empreendedores. Além de consultorias por meio de palestras, workshops e a realização de eventos, o que permitiu acesso a um contingente ainda maior de empresas, estudantes e profissionais da indústria às informações orientadas ao crescimento

do setor industrial. Como resultado financeiro a área de negócios de STI alcançou uma sustentabilidade de 89%, com um crescimento na receita de 14% em relação a 2013.

Projetos Edital Senai Sesi de Inovação: o Edital Senai Sesi de Inovação tem como objetivo principal incentivar a inovação tecnológica e a inovação em saúde, segurança, qualidade de vida, educação e cultura, por meio do desenvolvimento de produtos, processos e serviços inovadores em toda e qualquer empresa do setor industrial – inclusive Micro Empresa (ME), Empresa de Pequeno Porte (EPP) e empresas Incubadas de base tecnológica (*Startups*). Em 2014, o edital foi dividido em quatro ciclos, com três diferentes etapas: 1ª - submissão de ideias; 2ª - submissão dos Planos de Negócios das ideias qualificadas; 3ª - contratação dos projetos dos Planos de Negócios aprovados que foram analisados, trabalhados e negociados pelas unidades com competência em Serviços Tecnológicos e Inovação. Nos três primeiros ciclos, o Senai no Paraná submeteu 113 ideias, qualificou e submeteu 26 Planos de Negócios, que receberam análise e revisão em seus planos pelas equipes da área e pela equipe de Fomento e Desenvolvimento do Sistema Fiep. Foram contratados quatro projetos. No Edital em 2014, nos dois primeiros ciclos, o Senai aprovou quatro projetos, totalizando o investimento de R\$ 2.579.044,39.

Projeto NIT – Núcleo de Inovação Tecnológica Senai no Paraná: em 2013, o Senai aprovou o projeto para implantação do Núcleo de Inovação Tecnológica junto à Fundação Araucária. O objetivo é o de gerir a Política de Propriedade Intelectual, relacionada à inovação da instituição, e incentivar o registro e a transferência para a indústria e a sociedade em geral. A iniciativa proporcionou um recurso financeiro de R\$ 73.059,68. Desse montante, R\$ 52.800,00 são destinados ao pagamento de duas bolsas de nível técnico (de profissional graduado). Já no início de 2014, foi aprovado junto ao conselho do Senai no Paraná, a Política de Propriedade Intelectual, para atender às necessidades específicas dos Institutos Senai de Tecnologia e Inovação. A principal contribuição da política está na distribuição dos ganhos de *royalties* entre os pesquisadores dos projetos voltados à inovação.

Núcleo Senai de Sustentabilidade: o Núcleo Senai de Soluções Sustentáveis esteve entre os seis projetos premiados na categoria *Community Engagement: Mobilising Local Innovations for Sustainable Development* (Engajamento de Comunidade: Mobilizando Inovações Locais para o Desenvolvimento Sustentável), na *9th Global RCE Conference* (UNU-IAS). A apresentação do projeto e entrega do certificado de premiação ocorreram na cidade de Okayama, no Japão, nos dias 6 e 7 de novembro de 2014. Este prêmio foi um reconhecimento da Universidade das Nações Unidas a esta iniciativa que tem como objetivo geral disseminar novas tecnologias sustentáveis aplicadas à Construção Civil, Energia e Meio Ambiente. O núcleo é um espaço interativo para demonstrar soluções sustentáveis, onde as indústrias e a comunidade podem conhecer inovações em tecnologia desenvolvidas por empresas parceiras do Senai no Paraná. Entre elas estão o sistema construtivo *wood frame*; telhado verde; reaproveitamento da água da chuva; iluminação em LED; geração de energia fotovoltaica; piso em madeira plástica e sistemas econômicos de uso de água.

IDEA Brasil: em 30 de outubro de 2014, teve início a Mostra IDEA Brasil – O Melhor do Design Brasileiro. Nesta sétima edição do Prêmio IDEA/Brasil, o júri selecionou 101 projetos distribuídos em 24 categorias. A exposição é promovida pela Associação Objeto Brasil, com patrocínio do Senai no Paraná, que foi prata na categoria “Estratégia de Design” do IDEA/Brasil. O projeto realizado em parceria com a empresa do setor moveleiro Primeira Linha, de Colombo, esteve entre os expostos no Museu Oscar Niemeyer. Especializada em projetos comerciais e de hotelaria, a empresa contou com a consultoria do Senai para redesenhar sua marca, papelaria, pôsteres e reestruturação da página web, para que sua comunicação estivesse de acordo com a qualidade oferecida no acabamento de seus produtos.

Foi realizado também um trabalho de planejamento e controle da produção, que direcionou para a melhoria do processo produtivo e layout, além de um treinamento para o uso do Sistema 32 para a produção dos móveis.

Cidades em Rede – Balsa Nova 2030: o projeto tem o objetivo principal de estimular a transformação de municípios em ambientes propícios à inovação, à criatividade e à criação de empresas e negócios sustentáveis por meio do envolvimento de lideranças e especialistas na construção de um planejamento de longo prazo adequado ao contexto e aos anseios locais. Foram desenvolvidas as seguintes etapas: estudos preparatórios, mobilização de atores-chave, consultas públicas, entrevistas, métodos interativos e participativos de sistematização. Em 2014, foram mobilizados 80 especialistas para contribuir nas temáticas de Desenvolvimento Socioeconômico, Educação, Saúde, Infraestrutura e Meio Ambiente. Após o desenvolvimento da publicação e do *roadmap*, o prazo de entrega dos documentos finais encerrou em 31.03.2015.

Bússola da Inovação: estratégia do Sistema Fiep para incentivar o processo de inovação na indústria do estado do Paraná e tem como proposta a realização de uma pesquisa, a partir de um questionário disponibilizado em uma plataforma online. Todos os participantes passam por um processo de sensibilização, denominado Coleta-Aprendizado, e recebem um diagnóstico personalizado após a finalização do questionário. Este projeto permite ao Sistema Fiep estabelecer um índice setorial de inovação para o Paraná, denominado Índice Paranaense de Inovação, que visa acompanhar o desenvolvimento do estado.

Bússola da Sustentabilidade: iniciativa do Sistema Fiep, cuja proposta é promover a cultura empresarial orientada à sustentabilidade de modo a fomentar a competitividade das indústrias no cenário atual e futuro. A Bússola também é desenvolvida por meio da realização de uma pesquisa, a partir de um questionário disponibilizado em uma plataforma online, para identificar aspectos de sustentabilidade nas operações e estratégias das indústrias (de transformação, extrativas, de construção e de informação e comunicação) de todos os portes, do estado do Paraná, a partir da coleta de dados sobre ações realizadas por essas empresas. Todos os participantes recebem um diagnóstico personalizado após a finalização do questionário.

Sala de Situação da Indústria: a iniciativa prevê a criação de um centro de inteligência informacional que potencializa a tomada de decisão estratégica do Sistema Indústria e demais instituições do estado do Paraná. O centro consiste das seguintes atividades de pesquisa e desenvolvimento: (i) estruturação de bases de dados primários (projetos desenvolvidos pelos Observatórios Sesi/Senai/IEL) e de dados secundários (MTE, MEC, IBGE, etc. – todas em nível nacional e com séries históricas desde 2007); (ii) desenvolvimento de interfaces de interação adaptadas aos usuários; (iii) desenvolvimento de soluções tecnológicas; e (iv) implementação de ambiente físico e computacional para o processo de inteligência. O projeto será concluído no decorrer de 2015.

Cooperações Internacionais: Em 2014, a atuação da Gerência de Alianças Estratégicas foi intensificada no que se refere às parcerias internacionais. O destaque fica para as novas oportunidades de cooperação identificadas com os países da Finlândia e Suécia e assinaturas de novas cooperações com a Alemanha, Bélgica, Suíça, Itália e Canadá.



5

QUALIDADE

DE **VIDA**

Um dos eixos estratégicos do Sistema Fiep é a promoção da qualidade de vida do trabalhador da indústria. O Sesi desenvolve uma série de programas nas áreas de Segurança e Saúde, Vida Saudável e Responsabilidade Social Empresarial.

Com uma rede de atendimento formada por unidades fixas e móveis, abrange os 399 municípios do Paraná.

DIAGNÓSTICO DE SAÚDE E ESTILO DE VIDA (DSEV)

Importante ferramenta de gestão da saúde e estilo de vida do trabalhador da indústria, o DSEV atendeu em 2014, mais de 80 mil trabalhadores de 895 empresas. O serviço é ofertado gratuitamente e possibilita ao empregador o planejamento de ações de promoção da saúde do trabalhador embasadas em informações sobre condições de saúde e risco de doenças crônicas não transmissíveis, minimizando o impacto das mesmas.

PROGRAMAS DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (SST)

Os programas de Segurança e Saúde no Trabalho-SST são considerados uma das principais estratégias para garantir a qualidade de vida no trabalho por meio da construção de ambientes seguros e saudáveis. Ofertados pelo Sesi, são compostos por Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), Programa de Condições e Meio Ambiente no Trabalho (PCMAT), Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO), exames complementares, Análise Ergonômica do Trabalho e Programa de Gerenciamento da NR36, além de outros serviços desenvolvidos sob medida pelo Sesi para atender a necessidade da empresa industrial. Um total de 257.859 trabalhadores, de 5.394 empresas, foram beneficiados com os Programas de Segurança e Saúde no Trabalho em 2014. Estes atendimentos resultaram em 236.603 consultas ocupacionais e 962.691 exames de auxílio diagnóstico realizados, tornando o Sesi no Paraná destaque nacional na prestação de serviços nesta área.

Destaques:

- Quase 1 milhão de exames de auxílio diagnóstico realizados nas unidades fixas e móveis do Sesi;
- Mais de 250 mil trabalhadores beneficiados nos Programas de Segurança e Saúde no Trabalho.

SESI GINÁSTICA NA EMPRESA

Oferece às indústrias um serviço especializado na atenção contínua à saúde do trabalhador, por meio de atividades sócio educacionais e lúdicas, no próprio local de trabalho, como exercícios físicos, sessões de relaxamento, aulas de alongamento, dicas de saúde, mini palestras informativas, dinâmicas recreativas e orientações posturais. Estimula, de forma gradual e contínua, a criação de um ambiente favorável com estilo de vida saudável entre os trabalhadores da indústria. Em 2014, quase 90 mil trabalhadores, de 4.623 empresas, foram beneficiados com este serviço.

CUIDE-SE +

O Programa Cuide-se+ contribui para a melhoria da qualidade de vida do trabalhador da indústria paranaense por meio da prevenção e da educação. Atua em dois eixos: “Prevenção ao Uso de Álcool e outras Drogas” e “Prevenção ao Câncer”.

Destaques:

- Lançamento da Revista Cuide-se+: com duas edições publicadas em 2014, a Revista Cuide-se+ apresentou entrevistas, histórias de superação, artigos de especialistas e cases de sucesso de programas de prevenção nas empresas. A publicação, com tiragem de 5.000 exemplares, foi encaminhada às empresas industriais, sindicatos e parceiros, além de ter sido disponibilizada na versão digital.
- III Encontro Cuide-se+: o tema “Prevenção e Qualidade de Vida do Trabalhador” foi abordado em palestra do Dr. Dráuzio Varella, que contou com 1.100 inscritos. Ministrada presencialmente em Curitiba, ela foi divulgada para 28 municípios do estado por 29 pontos de videoconferência.
- Dia Nacional da Construção Social: a participação da equipe do Cuide-se+ neste evento visou à divulgação do Programa e contou com a presença dos parceiros Al-anon e Amor Exigente.
- Feira da Fiep 70 anos: durante o evento foram realizados 100 exames de mamografia, papanicolau, PSA e análise de pele, para os trabalhadores dos SIGEP e SISCEP. Os parceiros Al-anon e Amor Exigente também estiveram presentes com divulgação dos atendimentos que realizam.



EIXO “PREVENÇÃO AO USO DE ÁLCOOL E OUTRAS DROGAS”

O eixo “Prevenção ao Uso de Álcool e Outras Drogas” tem como objetivo promover ações efetivas de prevenção ao uso destas substâncias no setor produtivo estadual e nas respectivas comunidades do entorno, além de assessorar as indústrias para a manutenção de hábitos saudáveis, de valorização da vida e segurança no trabalho.

Em 2014, foram beneficiados 17 mil trabalhadores com a consultoria para desenvolvimento do programa nas indústrias, em todo o estado. Foram realizadas pesquisas diagnósticas, capacitação das lideranças, construção de políticas de prevenção e planos de ação para realização de campanhas e outras atividades.

EIXO “PREVENÇÃO AO CÂNCER”

O eixo “Prevenção ao Câncer” do Programa Cuide-se+ tem como objetivo propiciar aos trabalhadores das indústrias paranaenses o acesso a exames preventivos para o câncer de mama, próstata, colo de útero e pele. As coletas de exames são realizadas nas unidades móveis de atendimento do programa, em parceria com o Conselho Nacional do Sesi e Fundação Pio XII – Hospital de Barretos. Eventualmente, quando há alterações nos exames, os trabalhadores são encaminhados para Instituições parceiras com centros de oncologias para elaboração de diagnóstico, atendimento para exames complementares e tratamento, se necessário. Com esse enfoque e uma rede de parceiros consolidada, o Cuide-se+ eixo Prevenção ao Câncer alcançou, em 2014, um total de 4.679 mil trabalhadores de 202 empresas, os quais foram atendidos com mais de 7 mil exames, em 24 municípios. Além dos atendimentos, o programa contempla também ações como: palestras de orientação e produção de material informativo.

Destaque: mais de 7 mil exames preventivos realizados.

CARTÃO SESI

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

Desde 2006, o Cartão Sesi tornou-se referência no ambiente industrial, com aderência às demandas dos empresários e necessidades dos trabalhadores, resultando na alta aceitabilidade do produto em todo Estado do Paraná. Atualmente, 91 sindicatos empresariais são atendidos pelo Cartão Sesi e atuam como importante canal de divulgação junto às indústrias de sua base, tendo 723 indústrias clientes,

representando mais de 50 mil usuários nos diversos setores industriais. Por meio do Cartão Sesi são ofertados os seguintes serviços: cursos de Educação Continuada a distância do Sesi, compras em farmácia, supermercado, papelaria/livrarias, óticas, academias e serviços odontológicos. Este último é o de maior destaque, com a realização de mais de 37 mil consultas e 75 mil procedimentos odontológicos no ano de 2014.

O conceito e a ferramenta Cartão Sesi tem conquistado menções em âmbito nacional, de tal maneira que o Sesi no Paraná recebeu um convite do Departamento Nacional do Sesi e da Confederação Nacional da Indústria (CNI), para atuar como Centro de Serviço do Cartão Sesi Nacional, com o desafio de implantar este produto nos 27 Departamentos Regionais do Sesi em todo o Brasil. No primeiro ano de implantação, os Departamentos Regionais da Bahia e de Goiás estão na fase de internalização e execução do plano operativo local, para iniciar com as vendas do produto no Estado.

Destaques:

- Referência nacional, o Cartão Sesi contribui para a promoção da Qualidade de Vida dos trabalhadores da indústria e de seus dependentes;
- 75 mil procedimentos odontológicos realizados;
- Mais de 50 mil pessoas beneficiadas com o Cartão Sesi.

VIRAVIDA

O ViraVida é um programa de inclusão socioproductiva que promove a restituição de direitos a adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade social. Além de educação continuada, formação profissional, saúde, esporte e cultura o ViraVida oferece atendimento psicossocial visando elevar a autoestima, a escolaridade e restabelecer os vínculos familiares.

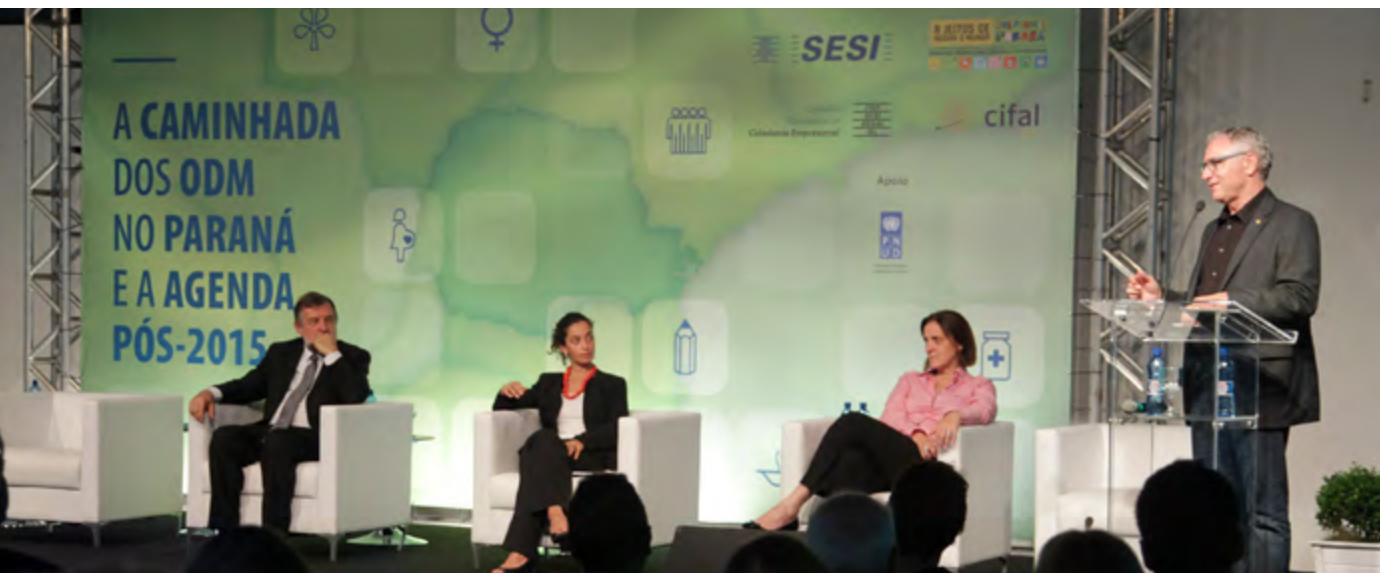
O programa atua de forma integrada ao Sistema de Garantia de Direitos, prevenindo a violência sexual e promovendo o acesso de adolescentes e jovens com idade entre 15 e 24 anos, a um processo de desenvolvimento pessoal e profissional. No Paraná, as cidades de Curitiba, Londrina e Foz do Iguaçu são atendidas pelo Programa desde 2010.

Coordenado pelo Sesi, o Programa ViraVida é realizado pelo Sistema S, apoiando-se a uma rede de parceiros corresponsáveis pelo desenvolvimento, inserção socioproductiva e acompanhamento dos jovens no mundo do trabalho. Em 2014, 30 alunos se formaram pelo Senai e Senac em cursos de operador de processo, auxiliar administrativo, almoxarife, operador de telemarketing, recursos humanos, assistente de controle de qualidade e operador de computador. Em 2014, foi realizada também uma parceria com o Colégio Sesi e com a Educação de Jovens e Adultos do Sesi, para o encaminhamento de jovens com o perfil de ensino médio e ensino fundamental II, respectivamente, estimulando assim a elevação de escolaridade dos participantes do Programa ViraVida.

Destaques:

- 262 matrículas em 2014;
- 30 alunos formados em 2014;
- 73 alunos colocados no mercado de trabalho.

SESI INDÚSTRIA E SOCIEDADE



O programa Sesi Indústria e Sociedade tem o objetivo de promover o desenvolvimento local de municípios paranaenses por meio da articulação do setor privado, setor público e sociedade civil organizada para o bem-estar social, respeito ao meio ambiente e fortalecimento das organizações.

O programa atua em 162 municípios com um conjunto diversificado de atividades que visam à promoção do desenvolvimento sustentável.

- **Mobilização:** envolvimento dos três setores da sociedade na construção de um plano de ação que favoreça o desenvolvimento de acordo com as demandas locais. A iniciativa se utiliza de metodologias como os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) – desenvolvido a partir do diálogo apreciativo com base no Relatório de Informações de Indicadores do Município; Arranjo Educativo Local e Redes de Desenvolvimento Local.
- **Empreendedorismo Juvenil:** visa despertar o espírito empreendedor nos jovens, ainda na escola, estimulando o seu desenvolvimento pessoal, proporcionando uma visão clara do mundo dos negócios e facilitando o seu acesso ao mercado de trabalho. O programa é desenvolvido por meio de parceria com a instituição *Junior Achievement* Paraná. Cursos como Economia Pessoal, Vantagens de Permanecer na Escola, Ética e Sustentabilidade são aplicados por voluntários e educadores no ambiente escolar.
- **Disseminação de Práticas de Responsabilidade Socioambiental:** o Conselho Paranaense de Cidadania Empresarial (CPCE), Conselho Temático de Responsabilidade Socioambiental do Sistema Fiep, conta com 300 organizações entre indústrias, sindicatos, comércio, serviço, instituições de

ensino e organizações sociais. No ano de 2014, a sua atuação foi focada em três eixos: Educando na Sustentabilidade, Sustentabilidade na Cadeia de Valor e Incentivos Fiscais.

• **Diálogo de Temas Contemporâneos:** por meio de parceria com o Centro Internacional de Formação de Atores Locais – CIFAL e o Instituto das Nações Unidas para Treinamento e Pesquisa – UNITAR, o Sesi desenvolve ações voltadas a temas relevantes como Prevenção e Combate à Corrupção, Educação de Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática para Jovens e Segurança Viária. Atua por meio de diversas metodologias, como Fóruns, Congressos, Workshops e Clínicas Sociais.

• **Monitoramento, Análise e Disseminação de Indicadores:** o ORBIS - Observatório de Indicadores de Desenvolvimento do Serviço Social da Indústria – Sesi analisa e dissemina indicadores que retratam o desenvolvimento e a qualidade de vida das localidades, disponibilizando informações e realizando estudos para subsidiar tomadas de decisão e contribuir na implementação de projetos e ações.

Resultados

- A rede de cooperação do programa Sesi Indústria e Sociedade atuou em 162 municípios, com realização de 310 ações de mobilização, 36 ações do Conselho Paranaense de Cidadania Empresarial, atividades em 390 escolas com atividades do Programa Empreendedorismo Juvenil e realização de 11 eventos na área de Temas Contemporâneos.
- 292.680 acessos ao Portal ODM e 2.444 matrículas no curso EaD de Indicadores, para Avaliar e Monitorar Políticas, Programas e Projetos;
- 11 Núcleos Regionais ODM, com 149 ações e 281 projetos apresentados em 13 Mostras de Projetos;
- Congresso “A Caminhada dos ODM no Paraná e a agenda Pós-2015”, com 700 participantes e 150 projetos apresentados na mostra dialogada estadual;
- 4ª Edição do Selo ODM com 148 instituições certificadas;
- 17 bairros de Curitiba com Redes de Desenvolvimento Local;
- 7º REATIBA com a participação de 129 pessoas;
- Capacitação de 135 facilitadores na metodologia do Arranjo Educativo Local;
- Capacitação de 208 pessoas na Capacitação de Multiplicadores Projeto ODM Brasil 2015;
- Envolvimento de 960 alunos no Programa Miniempresa em parceria com a Junior Achievement Paraná;
- 86.058 participantes diretos das ações do Sesi Indústria e Sociedade.

AÇÃO GLOBAL

O Ação Global é um evento realizado anualmente em todo o país, por meio de uma parceria entre o Sesi e a Rede Globo. O evento é considerado um dos mais significativos acontecimentos de caráter democrático e de ativação dos sentimentos de cidadania do Brasil. A iniciativa incentiva o exercício da participação social por meio de prestação de serviços de cidadania, saúde, educação e lazer à comunidade, em articulação com indústrias, sindicatos, instituições públicas e privadas.

Em 2014, foram realizados 40.990 atendimentos, que envolveram 75 parceiros e 500 voluntários.

ATLETA DO FUTURO

O programa Sesi Atleta do Futuro desenvolve o hábito da prática de atividades físicas por meio de ações socioeducativas e esportivas, atendendo crianças e adolescentes de todo o estado do Paraná. Com o programa, o jovem aprende valores por meio do esporte, que serão essenciais para a sua vida adulta. Aprende a se posicionar como cidadão, a agir com respeito, a trabalhar em equipe, a ser mais justo e mais comprometido, além de se divertir e melhorar a sua qualidade de vida. Em 2014, mais de 29 mil alunos participaram do programa no Paraná.

CONSULTORIAS EM RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

O Sesi no Paraná presta consultoria e programas de orientação às empresas nas ações e projetos de responsabilidade social empresarial, que valorizam o relacionamento ético entre empresa, trabalhadores e comunidade, contribuindo para o desenvolvimento sustentável e inclusivo da indústria. Em 2014, 60 empresas optaram por desenvolver sua gestão por meio das consultorias de Responsabilidade Social, com destaque para os serviços de Gestão do Clima Organizacional, Gestão da Diversidade com foco na Inclusão da Pessoa com Deficiência e no diagnóstico de gestão com base no Modelo Sesi de Sustentabilidade no Trabalho.

SESI COZINHA BRASIL

O Sesi Cozinha Brasil promove ações de educação alimentar com o objetivo de elevar o nível de saúde e qualidade de vida da população. Conduzido por nutricionistas, orienta e incentiva a produção, o processamento, consumo e conservação de alimentos de alto valor nutricional e baixo custo, com um mínimo de desperdício. A ação também prepara profissionais e agentes locais para a multiplicação dos benefícios da alimentação saudável. Em 2014, 4.129 pessoas participaram dos cursos em todo o Paraná.



PROJETO GESTÃO DA SUSTENTABILIDADE PARA A COMPETITIVIDADE

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



**Modelo Sesi de Sustentabilidade
para a Competitividade**

O projeto se propõe a criar e implementar metodologias para identificar e diagnosticar a situação atual das empresas, territórios e setores industriais e, com base nesses resultados, elaborar planos de ação para intervir nos fatores condicionantes da competitividade para a sustentabilidade do negócio. As empresas participantes foram selecionadas a partir dos sindicatos e Arranjos Produtivos Locais (APLs), compondo um grupo de 60 MPEs no Paraná dos setores construção civil, cal e calcário, bonés, roupas masculinas e moda.

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

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

Em 2014 foram desenvolvidas as seguintes ações:

- Desenhos dos Planos de Ação dos territórios participantes: Sinduscon, Sindemcap, Sinvespar, Sindvest e Sivale;
- Apresentação e validação dos Planos de Ação junto as 61 empresas do Sinduscon, Sindemcap, Sinvespar, Sindvest e Sivale;
- Workshop temáticos, com posterior acompanhamento individual nas empresas, para execução das tarefas propostas conforme cronograma:

WORKSHOPS	SINDEMCAP	SINDUSCON	SINVEPAR	SINDIVEST	SIVALE
Missão, Visão e Valores	1º 12 de maio	1º 12 de maio	1º 15 de maio	1º 13 de maio	
Desenvolvimento humano, crescimento pessoal e visão de futuro					1º 20 de maio
Capacitação, desesenvolvimento e treinamento.	2º 29 de julho	2º 28 de julho	2º 18 de julho	2º 24 de julho	3º 25 de agosto
Benchmark e busca pela qualidade					2º 25 de julho
Condições e recursos para saúde pessoal	3º 16 de setembro	3º 16 de setembro			
Relacionamento com clientes e consumidores	4º 6 de novembro		4º 24 de outubro		
Processo produtivo eco eficiente	5º 12 de março 2015		3º 19 de setembro		
Responsabilidade Fiscal e relacionamento e com o fisco			5º 6 de março de 2015		
Consumo consciente		4º 11 de novembro		3º 29 de setembro	
Cooperação e desenvolvimento em parceria				5º 17 de março de 2015	
Relacionamento com fornecedores				4º 03 de novembro	
Rembuneração e benefícios					5º 17 de março de 2015
Apreciação de contexto de mercado		5º 12 de março de 2015			4º 4 de novembro



6

RESPONSABILIDADE

AMBIENTAL

CUIDANDO DO PRESENTE PARA GARANTIR O FUTURO

A sustentabilidade ambiental também está presente na atividade operacional do Sistema Fiep, sendo considerada tanto nas novas unidades quanto nas reformas e ampliações de edificações existentes. As ações visam principalmente o uso eficiente da energia elétrica a redução do consumo de água e a melhoria na gestão de resíduos sólidos. Apresentamos neste capítulo algumas das atividades realizadas em 2014.

EFICIÊNCIA ENERGÉTICA

O Sistema Fiep, por meio de sua Gerência de Engenharia, vem ampliando e dando continuidade aos trabalhos que a Comissão Interna de Conservação de Energia (CICE) iniciou em 2009. O objetivo é reduzir o consumo de energia e a emissão de gases que causam o efeito estufa, implantando projetos de eficiência energética nas unidades do Sistema Fiep, através de Termos de Cooperação Técnica provenientes da participação do Sesi e Senai no programa de Eficiência Energética da Companhia Paranaense de Energia (Copel).

Alguns projetos finalizados e seus resultados:

- Eficientização da iluminação externa do Campus da Indústria: Redução de 6,6% no consumo total da instalação ou um percentual de 68,1% sobre o sistema existente. A energia economizada alcança 119,3 MWh/ano;
- Substituição de Chiller do Campus da Indústria: Economia anual de 198 MWh/ano. Esse trabalho reduziu em 11,2% o consumo total da instalação ou 35,3% sobre o sistema existente (Chiller antigo);
- Instalação de lâmpadas fluorescentes de LED na unidade Campus da Indústria: Essa medida resultou em uma redução de 26% do consumo total da instalação ou um percentual de 46,2% sobre o sistema existente. A energia economizada alcança 454,2 MWh/ano;
- Aumento da eficiência da iluminação interna das unidades do Senai em São José dos Pinhais e Cidade Industrial (CIC), o que proporcionou economia de 287,79 MWh/ano;
- Modernização do sistema de iluminação das unidades Sesi de Cascavel, União da Vitória, Apucarana e Senai Londrina, Cascavel, Pato Branco, Araçongas, Toledo, Ponta Grossa. Em todo programa estima-se uma redução de consumo das instalações de 357,89 MWh/ano;
- Eficientização da iluminação interna da Faculdade da Indústria – Campus São José dos Pinhais: economia de 60,59 MWh/ano. Esse projeto reduziu em 29% o consumo total da instalação ou 39,9% sobre o sistema existente;

Todos os projetos irão propiciar uma economia na faixa de R\$1,3 milhão de reais por ano em energia elétrica. Estes resultados podem ser ilustrados na tabela de consumo de energia elétrica, que mostra uma notável redução no consumo total de 19% em relação ao ano anterior.

ENERGIA ELÉTRICA						
(MWH)	2009	2010	2011	2012	2013	2014
	7.255	8.194	9.084	12.075	13.301	10.780

O Sistema Fiep utiliza em sua frota de veículos, próprios e terceirizados, álcool, gasolina e diesel, conforme discriminado na tabela a seguir. Em 2014, a política para priorizar o abastecimento da frota interna com álcool combustível foi mantida. Isto manteve o consumo de gasolina em 6% em proporção ao álcool.

CONSUMO DE ENERGIA TJ/ANO		2009	2010	2011	2012	2013	2014
Fontes Não Renováveis	Álcool	7,94	10,17	11,94	7,93	12,2	17,07
	Gás Liquefeito de Petróleo	0,23	0,27	0,09	0,13	-	-
Fontes Renováveis	Diesel	0,99	1,18	1,47	0,99	1,58	2,24
	Gasolina	2,74	3,15	4,07	2,74	1,92	1,47
Total		11,90	14,77	17,56	11,79	15,7	20,79

VALOR TOTAL GASTO (EM R\$ MIL)					
2009	2010	2011	2012	2013	2014
918	1.171	1.595	1.561	1.570	1.902

CONSUMO DE ÁGUA

O consumo de água do Sistema Fiep em 2014 cresceu em relação ao ano anterior em virtude no aumento do número de colaboradores, alunos e unidades fixas.

Em 2014, foram iniciados projetos para a instalação de sistemas de reuso de água nas obras executadas com recursos do BNDES nas unidades da CIC, Portão, Araçongas, Londrina e Ampére. Da mesma forma, foram iniciados estudos para viabilizar a utilização de sistemas de reaproveitamento de águas de chuva em unidades que já possuem a estrutura de captação e cisternas.

Estas iniciativas visam reduzir o consumo de água com tecnologias de utilização de meios alternativos de captação de água, bem como disseminar a cultura da sustentabilidade nas unidades do Sistema Fiep.

CONSUMO (m³/ano)				
2010	2011	2012	2012	2012
99.533	133.616	123.961	141.007	144.418

MEDIDAS PARA REDUÇÃO DA EMISSÃO DE GASES DO EFEITO ESTUFA

As emissões de gases de efeito estufa (GEE) são apontadas em estudos científicos como sendo responsáveis por mudanças climáticas e respectivas consequências que impactam o meio ambiente. O Sistema Fiep realiza investimentos em eficiência energética e em inovação para tentar minimizar estas emissões. O uso de fontes de energia menos poluentes, fontes de energia renováveis, mitigação de GEE em eventos de grande porte e conscientização sobre o tema para a comunidade industrial estão entre as estratégias adotadas pelo Sistema Fiep para minimizar a emissão de gases de efeito estufa.

No Relatório de Sustentabilidade de 2013, o Sistema Fiep começou a monitorar o uso das salas de videoconferência, ferramenta frequentemente usada para facilitar a frequência e conectividade entre as unidades e que ajuda na redução de viagens de colaboradores. Em 2014, o Sistema Fiep dispôs de 39 salas, nas quais foram realizadas 789 reuniões em videoconferência num total com um total de 17.864 horas de uso.

	2013	2014
Número de Salas equipadas	36	39
Número de reuniões videoconferências realizadas	759	789
Total de horas de uso	18.216	17.684

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

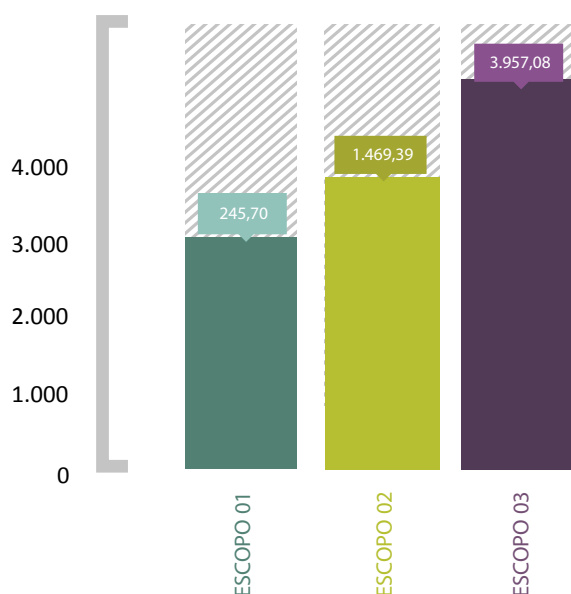
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Consumo de eletricidade	377,28	443,46	265,25	828,18	1.277,34	1.469,93
Emissões indiretas	1.895,58	1.969,9	2.470,46	2.972,30	3.904,21	3.957,08
Transporte aéreo	622,67	597,39	581,43	901,27	646,35	930,79
Lixo (resíduos sólidos)	6,84	0,54	227,62	257,73	358,82	377,67
Veículos de terceiros	1.266,07	1.371,97	1.661,41	1.813,30	2992,05	2648,62
Emissões diretas	284,11	320,08	333,81	262,83	225,8	245,71
Emissões totais	2.556,97	2.733,44	3.069,52	4.063,30	5.500,36	5.672,72
Emissões totais por colaborador	1,8	0,93	0,91	1,07	1,26	1,23

Tonelada por CO₂.

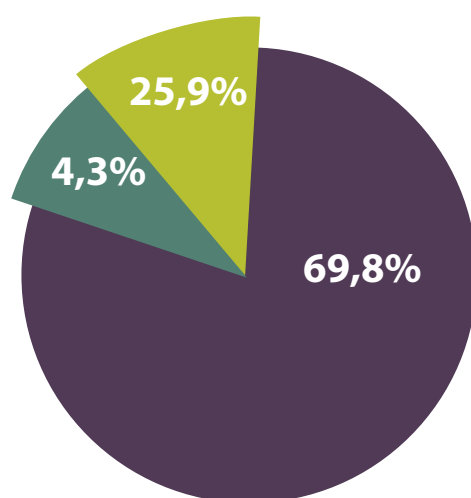
O escopo 1 totalizou uma emissão de 245,71 tCO₂e, as emissões do escopo 2 foram de 1.469,93 tCO₂e e do escopo 3 de 3.957,08 tCO₂e. As Emissões Totais do Sistema Fiep em 2014 sofreram um aumento de aproximadamente 3% em relação a 2013. Isto se deve principalmente pelas emissões geradas pelo consumo de energia elétrica. Apesar da redução do consumo em 2014, estas emissões sofreram forte influência da geração de energia por usinas termoeletricas, muito mais poluentes. De toda forma, podemos observar que as Emissões Totais por colaborador sofreram leve queda em relação a 2013 devido os esforços do Sistema Fiep para racionalizar o consumo de energia elétrica.

As emissões de toneladas de dióxido de carbono equivalente por escopo e o percentual de emissão de CO₂e por escopo, são apresentadas nos gráficos abaixo.

Emissões de tCO₂ e por Limite Operacional



Emissões de CO₂ e por escopo



A tabela abaixo apresenta um resumo das emissões totais de gases de efeito estufa do Sistema Fiep no ano de 2014.

GEE	em toneladas do gás			em toneladas de CO ₂ e		
	Escopo 1	Escopo 2	Escopo 3	Escopo 1	Escopo 2	Escopo 3
CO ₂	233,876	1.496,93	3.535,25	233,876	1.469,93	3.535,250
CH ₄	0,09268		15,4608	2,3170		386.521
N ₂ O	0,03191		0,1180	9,5094		35,149
Total	9.808			246	1.470	3957
Total escopo 1, 2 e 3 (tCO ₂ e)		5.672,72				

A tabela abaixo apresenta um resumo das emissões totais de biomassa do Sistema Fiep no ano de 2014.

GEE	em toneladas do gás		
	Escopo 1	Escopo 2	Escopo 3
CO ₂	925,349	0,00	1.605,47
Total escopo 1, 2 e 3 (tCO ₂ e)		2.530,82	

O escopo 3 representou a maior emissão de dióxido de carbono equivalente, correspondendo a 69,8% das emissões totais de CO₂e, seguido pelas emissões do escopo 2, relacionadas com o consumo de energia elétrica, que resultaram em 25,9%. As emissões diretas, do escopo 1 representaram apenas 4,3% das emissões totais de CO₂e do Sistema Fiep.

O Sistema Fiep vem buscando a redução de suas as emissões diretas através da adoção de várias ações, tais como: procedimento interno para abastecimento dos veículos do Sistema somente com etanol, aumento da utilização de videoconferências. Em relação as emissões do escopo 2, relacionadas a aquisição de energia elétrica, o Sistema Fiep tem realizado diversas melhorias para reduzir o consumo de suas instalações como apresentado no tópico “Eficiência Energética”.

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

CONSUMO DE MATERIAL

Desde 2011 o Sistema Fiep rastreia o consumo de materiais como papel, cartuchos de tonners e lâmpadas fluorescentes. A medida garante uma melhor gestão de custos e fluxo desses materiais.

O processo de terceirização do serviço de cópias e impressão iniciado em 2012 permitiu maior controle sobre o consumo de papel. Toda o papel utilizado é proveniente de florestas plantadas e certificadas. O crescente volume de lâmpadas fluorescentes registrado desde 2011 se deve a troca por sistemas de iluminação mais eficientes e com maior durabilidade, resultante de projetos de energética em diversas unidades.

	2011	2012	2013	2014
Papel Branco (t)	61,11	121,61	106,23	128,97
Papel Reciclado (t)	5,22	5,7	-	-
Cartuchos de Tonner (unidades)	5.000	4.51	2.352	4.902
Lâmpadas Fluorescentes (unidades)	9.808	16.619	13.004	18.846

COMITÊ SENAI DE SUSTENTABILIDADE

O Comitê Senai de Sustentabilidade realizou seis reuniões em 2014. As principais ações foram: a produção do vídeo institucional de Sustentabilidade, a publicação do primeiro volume da Coleção Senai Sustentabilidade (Sustentabilidade Ambiental) e o apoio ao diagnóstico e implantação de Planos de Gerenciamento de Resíduos Sólidos nas unidades. Este Comitê tem a missão de articular as ações relacionadas ao tema sustentabilidade em todas as unidades do Senai, através do desenvolvimento de iniciativas que promovam a formação de líderes responsáveis, discentes conscientes e de desenvolvimento de uma gestão que considera os princípios da sustentabilidade em seu sentido mais amplo.

Em 2014, o Comitê realizou seis reuniões de trabalho. As principais ações foram:

- Criação de vídeo educativo sobre o tema sustentabilidade, a ser apresentado em diversas ocasiões, como nos cursos de curta duração do Senai para sensibilização sobre o tema e como ferramenta de apoio para docentes;

-
- A elaboração de material didático complementar referente à sustentabilidade (Coleção Senai Sustentabilidade - tema Ambiental) utilizado para o desenvolvimento de competências transversais em cursos de formação profissional do Senai (presencial e EAD);
 - A criação de estratégias e mecanismos de divulgação interna sobre o tema sustentabilidade;
 - O estabelecimento de Critérios de Avaliação considerando os “pilares da sustentabilidade” para os trabalhos dos discentes dos cursos do Senai, em especial os Trabalhos de Conclusão de Curso e Projetos Integradores, dentre outros;
 - Início da elaboração e implementação do Programa de Gestão de Resíduos Sólidos (PGRS) em 100% das Unidades do Senai no Paraná;
 - Início da implantação da neutralização de emissões dos Gases de Efeito Estufa (GEE) dos principais eventos do Senai no Paraná, como a “Olimpíada do Conhecimento” e “Mostra Inova”, incluindo a criação de um projeto de viveiro de mudas arbóreas para aplicação em ações de apoio à neutralização de GEE e de mitigação de impactos ambientais.



7

LIDERAR

PARA A **MUDANÇA**

Na convicção de que as pessoas são o grande diferencial que torna uma organização competitiva e sustentável, alinhar o trabalho de cada colaborador à estratégia do Sistema Fiep é imperativo para que os resultados fortaleçam os negócios e propiciem o desenvolvimento e a realização das mesmas.

Em 2014, as soluções de gestão de pessoas mesclaram processos de desenvolvimento para a gestão da diversidade, com políticas efetivas de fortalecimento desta dimensão, compreendendo que a soma das diferentes competências, virtudes e visões são determinantes para alavancar a pluralidade de negócios do Sistema Fiep.

Ciente de que as lideranças são responsáveis por dar as melhores condições para que as pessoas possam atuar na sua plenitude e gerar resultados significativos, o Sistema Fiep investiu de forma contundente na preparação de sua equipe de gestores. O ano também foi marcado pela implantação de processos e tecnologias capazes de conferir à dinâmica do Sistema Fiep transparência, confiabilidade e agilidade nas operações e, mais uma vez, o cuidado com as pessoas foi a tônica que guiou este trabalho.

TRANSPARÊNCIA NOS PROCESSOS SELETIVOS

O Sistema Fiep adota diversas práticas para garantir que as oportunidades de trabalho na organização atinjam diferentes tipos de público e para que os processos de recrutamento e seleção sejam conduzidos com idoneidade e transparência. Todas as vagas são divulgadas aos colaboradores e também publicadas externamente no site do Sistema Fiep. Este canal permite o cadastro de currículos por qualquer pessoa interessada em trabalhar conosco. As oportunidades também são veiculadas em diversos tipos de mídia: principais jornais das localidades onde se dará o trabalho, agência do trabalhador, conselhos de classe, rádios, mídias sociais, mural eletrônico interno e outras fontes alinhadas à estratégia de recrutamento.

O processo seletivo é realizado com base na metodologia de avaliação por competências, sendo isento de qualquer tipo de discriminação, em alinhamento com a Constituição Brasileira e com os valores que norteiam a organização, dentre eles, o respeito à diversidade no ambiente de trabalho. O Sistema Fiep é signatário do Programa Pró- Equidade de Gênero e Raça da Secretaria de Políticas para as Mulheres do Governo Federal, e a dimensão de equidade nos processos seletivos é um dos eixos de atuação. Em 2014, a equipe de recrutamento e seleção participou de uma capacitação sobre Diversidade nas Organizações e de reuniões e oficinas de planejamento com o Comitê Técnico de Equidade no Sistema Fiep.

Ainda reforçando a atuação na diversidade, o Sistema Fiep também conta com programas como o Jovem Aprendiz e de Estágio, sempre em conformidade com as disposições legais vigentes, de modo que menores de 18 anos podem ser contratados somente nestes casos. Além disso, a organização reprime qualquer tipo de trabalho forçado e não retém nenhum documento para manter o colaborador na empresa contra a sua vontade. É facultado a todos o direito de solicitar desligamento da empresa a qualquer momento, desde que cumpridos os preceitos legais.

OS COLABORADORES DO SISTEMA FIEP

Ao final do ano de 2014, o Sistema Fiep contava com 4.612 colaboradores regidos pela CLT. Com relação ao ano anterior, o crescimento observado foi de 5,2%. Assim como no ano anterior, este aumento foi motivado pela ampliação natural dos negócios e, principalmente, pelo atendimento ao Programa Pronatec (Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego), que visa ofertar vagas gratuitas nos cursos profissionalizantes do Senai demandando a contratação de técnicos de ensino e profissionais de suporte às atividades.

Número de colaboradores(as) por entidade

QUADRO DE COLABORADORES POR ENTIDADE					
	Fiep	Sesi	Senai	IEL	TOTAL
2009	75	1.461	814	22	2.372
2010	79	1.941	898	26	2.944
2011	81	2.179	1.080	28	3.368
2012	82	2.328	1.378	23	3.811
2013	82	2.492	11.627	179	4.380
2014	95	2.509	1.817	192	4.612

Número de colaboradores(as) por região

COLABORADORES POR REGIÃO						
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Curitiba e RMC	1.392	1.673	1.832	2.020	2.350	2.440
Campos Gerais	305	352	403	464	532	605
Oeste e Sudoeste	261	361	432	491	524	568
Norte	248	314	406	478	427	541
Noroeste	166	244	296	358	547	458
TOTAL	2.372	2.944	3.358	3.811	4.380	4.612

O quadro de colaboradores do Sistema Fiep divide-se de forma equilibrada entre as unidades da Grande Curitiba e do interior. São mais de 50 unidades em todo o Paraná, sendo que 46,3% dos colaboradores estão lotados em unidades do interior do estado e 53,7% na Capital e Região Metropolitana de Curitiba.

Número de colaboradores(as) por faixa etária e categoria funcional

		COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE COLABORADORES FAIXA ETÁRIA E CATEGORIA FUNCIONAL					
		2009	2010	2011	2012	2013	2014
GESTORES	Até 25 Anos	0	0	0	0	0	0
	26 a 39 anos	20	18	16	14	14	16
	40 a 49 anos	32	32	35	35	34	28
	>=50 anos	28	29	25	28	28	38
	Total	80	79	76	77	76	82
OPERACIONAIS	Até 25 Anos	322	450	470	542	568	402
	26 a 39 anos	1.264	1.630	1.947	2.209	2.544	2.690
	40 a 49 anos	487	534	590	662	788	910
	>=50 anos	219	251	285	321	404	528
	Total	2.292	2.865	3.392	3.734	4.304	4.530
TOTAL	Até 25 Anos	322	450	470	542	568	404
	26 a 39 anos	1.284	1.648	1.963	2.223	2.558	2.706
	40 a 49 anos	519	566	625	697	822	938
	>=50 anos	247	280	310	349	432	566
	Total	2.372	2.944	3.368	3.811	4.380	4.612

Nota: Foram considerados na categoria funcional gestores(as) os colaboradores e colaboradoras com as seguintes posições: gerentes, procurador jurídico, diretores e superintendentes. Os demais cargos estão enquadrados na categoria operacional.

Não houve alteração significativa no perfil do quadro funcional quanto à distribuição por faixa etária e categoria funcional: 1,8% do quadro são gestores e 80% destes estão acima de 40 anos de idade. Nota-se que o quadro é predominantemente jovem, com 67% dos colaboradores abaixo de 30 anos de idade.

Com relação à formação, o quadro operacional do Sistema Fiep é composto por uma grande força técnica especializada, com a maior parte dos colaboradores com escolaridade superior (75%). Deste total, 43% são pós-graduados, entre especialistas, mestres, doutores e pós-doutores. Com relação a 2013, este indicador apresentou uma pequena queda, resultado do crescimento das novas contratações de colaboradores com ensino superior. Há, ainda, colaboradores com cursos de pós-graduação em andamento. O Programa de Apoio à Pós-Graduação é a principal medida para ampliar a especialização do público interno.

ROTATIVIDADE E DESLIGAMENTOS VOLUNTÁRIOS

O índice de desligamentos voluntários aponta o percentual mensal de pedidos de desligamento, sendo um dos indicadores do Mapa Estratégico do Sistema Fiep. Em 2014, este índice apresentou uma média de 0,65% ao mês, inferior ao ano anterior. Este cenário é resultado do foco em gestão e desenvolvimento de pessoas e da continuidade de uma estratégia de atração e retenção de talentos efetiva no Sistema Fiep.

Taxa de rotatividade

			Fiep	Sesi	Senai	IEL	TOTAL
ROTATIVIDADE GERAL	Curitiba e RMC	2011	1,70%	2,00%	1,29%	2,44%	1,77%
		2012	1,02%	1,55%	1,55%	2,25%	1,54%
		2013	1,46%	1,55%	1,29%	0,83%	1,41%
		2014	1,47%	1,69%	1,17%	1,03%	1,46%
	Campos Gerais	2011		1,99%	1,95%		1,97%
		2012		1,70%	1,40%		1,61%
		2013		1,52%	1,50%	11,11%	1,53%
		2014		2,22%	1,56%		1,98%
	Oeste e Sudoeste	2011		1,50%	3,06%		2,00%
		2012		2,02%	2,06%		2,04%
		2013		1,66%	1,64%	3,33%	1,65%
		2014		2,22%	1,84%	10,00%	2,09%
	Norte	2011		2,42%	2,14%		2,34%
		2012		1,75%	2,17%		1,89%
		2013		1,49%	1,16%	4,35%	1,33%
		2014		1,81%	1,19%	2,78%	1,57%
	Noroeste	2011		2,23%	2,19%		2,21%
		2012		1,77%	1,87%		1,82%
		2013		1,85%	1,91%	3,85%	1,87%
		2014		1,35%	0,84%		1,06%
	Total	2011	1,70%	2,01%	1,77%	2,44%	1,93%
		2012	1,02%	1,68%	1,71%	2,25%	1,68%
		2013	1,46%	1,59%	1,42%	0,98%	1,51%
		2014	1,47%	1,83%	1,26%	1,06%	1,58%

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

Percentual de desligamentos voluntários

			Fiep	Sesi	Senai	IEL	TOTAL
DESILGAMENTOS VOLUNTÁRIOS	Curitiba e RMC	2011	0,43%	0,65%	0,47%	0,70%	0,58%
		2012	0,20%	0,63%	0,58%	1,38%	0,61%
		2013	0,83%	0,66%	0,58%	0,19%	0,61%
		2014	0,47%	0,74%	0,50%	0,41%	0,63%
	Campos Gerais	2011		0,74%	0,39%	-	0,64%
		2012		0,83%	0,38%	-	0,69%
		2013		0,54%	0,77%	0,00%	0,62%
		2014		0,44%	0,74%	-	0,55%
	Oeste e Sudoeste	2011		0,73%	1,15%	-	0,87%
		2012		1,16%	0,85%	-	1,06%
		2013		0,58%	0,70%	6,67%	0,64%
		2014		0,78%	1,18%	10,00%	0,94%
	Norte	2011		0,74%	0,38%	-	0,63%
		2012		0,91%	0,77%	-	0,86%
		2013		0,83%	0,56%	0,00%	0,69%
		2014		0,69%	0,70%	-	0,69%
	Noroeste	2011		0,78%	0,85%	-	0,81%
		2012		1,13%	0,44%	-	0,81%
		2013		0,85%	1,06%	7,69%	0,94%
		2014		0,72%	0,38%	-	0,53%
	Total	2011	0,43%	0,69%	0,58%	0,70%	0,65%
		2012	0,20%	0,80%	0,60%	1,38%	0,72%
		2013	0,83%	0,67%	0,68%	0,31%	0,67%
		2014	0,47%	0,69%	0,63%	0,44%	0,65%

EQUIDADE DE GÊNERO E DE RAÇA

Do total de colaboradores do Sistema Fiep, 56% são mulheres e 44% são homens. Assim como no ano anterior, as mulheres ocupam 45% dos cargos de gestão e 56% dos cargos operacionais. Com relação à raça, 88,4% do quadro de colaboradores é composto por pessoas brancas, 8,5% por pessoas negras (pessoas pretas e pardas) e 3,1% por pessoas amarelas ou indígenas. Salienta-se que a declaração de raça não é obrigatória, sendo realizada por meio do Portal RH, sistema de gestão utilizado na organização. Reconhecendo a importância de identificar indicadores que subsidiem o planejamento das ações para ampliação da diversidade racial na organização, foi realizada uma campanha para auto-declaração da raça em 2014.

Desde 2009, o Sistema Fiep participa do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da Secretaria de Políticas para as Mulheres, da Presidência da República. Em 2011, o Sesi recebeu o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça. No ano seguinte, o Senai também aderiu ao programa e ambas as casas desenvolveram seus planos de ação, que foram contemplados com a quarta edição do selo. Em 2013, o IEL ingressou no programa. Atualmente, encontra-se em implementação um plano sistêmico para o biênio 2014/2015, que conta com um conjunto integrado de ações para proporcionar maior equidade e diversidade no quadro funcional de Sesi, Senai, IEL e Fiep. As principais ações realizadas em 2014 foram:

- Participação de gestores(as) e de equipes técnicas no módulo sobre “Diversidade no Ambiente de Trabalho” do Programa de Formação de Lideranças. A capacitação contou com palestra de especialistas no tema;
- Encontros com a equipe de Recrutamento e Seleção para definir estratégias para ampliar a diversidade do quadro funcional e para garantir que nenhum critério subjetivo possa prejudicar mulheres, pessoas negras, em desvantagem social ou outras minorias nos processos seletivos do Sistema Fiep;
- Ampliação do Comitê Técnico de Equidade de Gênero e Raça, incluindo novas áreas e representantes, conferindo ao programa um caráter sistêmico;
- Planejamento do primeiro Estágio para Jovens Negras e Negros do IEL no Paraná, a ser lançado no primeiro semestre de 2015.

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Dentre o total de colaboradores do Sistema Fiep, 2,6% são pessoas com deficiência, em um total de 119 colaboradores em 2014. Houve um crescimento de 138% na presença de PcD's com relação ao ano anterior, fato que reflete a revisão e o redirecionamento das diretrizes para não somente cumprir a legislação vigente, mas também ampliar a diversidade no quadro funcional, entendendo que este é um elemento essencial à competitividade da organização. Em 2014, foi pactuada uma meta com as lideranças do Sistema Fiep, que culminou no avanço observado nas contratações. Para tanto, foram realizadas ações de capacitação das equipes de trabalho e firmadas parcerias. Nesse âmbito, o Sistema Fiep fez adesão à Câmara de Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mundo do Trabalho, que tem por finalidade constituir-se como um espaço de articulação social de instituições governamentais e não-governamentais, públicas ou privadas, com vistas a estimular os estudos, promover o debate e a mobilização para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho, bem como organizar e apoiar ações voltadas para a implementação e o aperfeiçoamento da legislação relacionada ao tema. A Câmara é articulada pela Secretaria Especial dos Direitos da Pessoa com Deficiência e pela Secretaria Municipal do Trabalho e Emprego, ambas da Prefeitura Municipal de Curitiba.

Uma nova edição do Programa Aprendendo com a Diversidade foi lançada, com a formação de 24 pessoas pelo Senai e posterior contratação pelo Sesi, evidenciando que o Sistema Fiep se vale das competências das suas entidades nos processos de formação e inclusão. Neste programa as unidades e/ou áreas instituem um “tutor”, colaborador que atua neste processo prestando apoio à aprendizagem prática desenvolvida dentro da empresa.

Composição do quadro de colaboradores por gênero, grupos minoritários e categoria funcional

COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE COLABORADORES POR GÊNERO, GRUPOS MINORITÁRIOS E CATEGORIA FUNCIONAL		2009	2010	2011	2012	2013	2014
Homens	Gestores	47	43	41	41	42	45
	Operacionais	991	1.219	1.400	1.611	1.888	2.000
	Total	1.038	1.262	1.441	1.652	1.930	2.045
Mulheres	Gestores	33	36	35	36	34	37
	Operacionais	1.301	1.646	1.892	2.123	2.416	2.530
	Total	1.334	1.682	1.927	2.159	2.450	2.567
Total		2.372	2.944	3.368	3.811	4.380	4.612
Pessoas Brancas	Gestores	79	77	75	76	74	80
	Operacionais	2.138	2.645	3.008	3.374	3.895	4.000
	Total	2.217	2.722	3.083	3.450	3.969	4.080
Pessoas Negras	Gestores	-	-	-	-		2
	Operacionais	41	108	170	236	269	394
	Total	41	108	170	236	269	396
Pessoas Amarelas e Indígenas	Gestores	1	2	1	1	2	
	Operacionais	113	112	114	124	140	136
	Total	114	114	115	125	142	136
Total		2.372	2.944	3.368	3.811	4.380	4.612
Pessoas com Deficiência	Gestores	1	1	1	3	2	3
	Operacionais	24	24	23	39	48	116
	Total	25	25	24	42	50	119

*Nota: Inclui pessoas pretas e pardas. O aumento no número de colaboradores(as) negros(as) com relação a 2013 se deve à retificação deste campo, que em 2014 passou a incluir pessoas pardas. Os dados de 2009 a 2013 consideraram apenas pessoas que se auto-declararam da cor preta.

PROGRAMA DE APRENDIZAGEM

Facilitar o ingresso do adolescente no mundo do trabalho, como meio de transformar a sua realidade pessoal e social, é um dos grandes desafios do nosso tempo. Não se trata apenas de gerar empregos, mas também permitir a formação profissional de adolescentes, sem comprometer os seus estudos e o seu desenvolvimento como pessoa. Trata-se de permitir a geração de renda, planejando a empregabilidade futura e os ganhos de amanhã.

A Lei n.º 10.097/00 abre esta oportunidade, ao permitir a formação técnico-profissional de jovens de 14 a 24 anos dentro dos princípios da proteção integral do adolescente, garantidos pela legislação brasileira. No Sistema Fiep, a casa que deverá cumprir as cotas de aprendizagem é o Sesi, e o número de cotas está correlacionado ao número de funcionários que demandam formação profissional de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), que varia de no mínimo 5, ao máximo de 15% na localidade. Em 2014, foi estabelecido o Termo de Convênio com a Secretaria de Estado da Família e do Desenvolvimento Social para a contratação de aprendizes. Além disso, foi realizada nova edição do Programa Aprendendo com a Diversidade, conforme citado, totalizando 24 aprendizes desenvolvendo o aprendizado prático nas diversas áreas e unidades do Sistema Fiep.

REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

EQUIDADE SALARIAL

A diferença entre os salários médios das mulheres e dos homens para o salário médio de todo o Sistema Fiep manteve em 2013 a mesma proporção de 2012: o salário médio das mulheres está 8% abaixo do salário médio do Sistema, enquanto o dos homens situa-se 10% acima. Isso representa uma pequena melhora em relação ao ano anterior, 9% abaixo para mulheres e 11% acima para homens. Em 2014, por meio do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, iniciou-se um estudo para análise de procedimentos de promoção e mobilidade com recorte de gênero, raça e outras características relacionadas à desvantagem social, visando localizar as disparidades existentes na remuneração de pessoas ocupantes de mesmo cargo e avaliar os procedimentos de gestão de pessoas tocantes a esta questão. O estudo será concluído no primeiro semestre de 2015 e subsidiará as próximas ações do Sistema Fiep no tema equidade.

Em 2014, o menor salário praticado pelo Sistema Fiep passou a ser 2,1% maior que o salário mínimo regional. No ano anterior, o mesmo percentual estava na ordem de 8%. Esta queda se deu devido à correção salarial percentual aplicada por determinação do acordo coletivo (7%) ter sido menor que a correção percentual aplicada sobre o salário mínimo regional (12,7%).

Variação salarial em relação ao salário médio da organização, por gênero, raça e categoria funcional

VARIÇÃO SALARIAL EM RELAÇÃO AO SALÁRIO MÉDIO DA ORGANIZAÇÃO, POR CATEGORIA FUNCIONAL		2009	2010	2011	2012	2013	2014
Homens	Gestores	337%	360%	361%	379%	387%	395%
	Operacionais	102%	105%	104%	105%	104%	103%
	Total	114%	114%	112%	112%	111%	110%
Mulheres	Gestores	265%	277%	294%	309%	333%	337%
	Operacionais	84%	84%	86%	86%	88%	88%
	Total	89%	89%	91%	91%	92%	92%
Total		100%	100%	100%	100%	100%	100%
Pessoas Brancas	Gestores	308%	323%	330%	346%	363%	369%
	Operacionais	93%	94%	95%	96%	96%	96%
	Total	101%	102%	102%	102%	102%	102%
Pessoas Negras	Gestores	-	-	-	-	-	365%
	Operacionais	59%	63%	66%	69%	71%	80%
	Total	59%	63%	66%	69%	71%	82%
Pessoas Amarelas e Indígenas	Gestores	284%	305%	346%	383%	357%	-
	Operacionais	87%	92%	99%	102%	106%	102%
	Total	89%	96%	101%	105%	110%	102%
Total		100%	100%	100%	100%	100%	100%
Pessoas com Deficiência	Gestores	309%	301%	301%	346%	449%	662%
	Operacionais	91%	91%	91%	78%	83%	84%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

BENEFÍCIOS

Os colaboradores do Sistema Fiep contam com diversos benefícios além da remuneração fixa, como plano de saúde, vale-alimentação/refeição e plano de previdência complementar, que contemplam sua remuneração total. Em 2014, essa remuneração indireta representou 15,79% da remuneração total. A gestão desses benefícios se dá de modo a evitar que a eventual variação da folha nominal de um exercício para outro não se traduza em redução da qualidade ou do pacote de benefícios ofertados.

Percentual de benefícios recebidos por remuneração indireta

	FIEP	SESI	SENAI	IEL	TOTAL
Percentual Pago em Remuneração Fixa	86,30%	83,12%	87,14%	66,79%	84,21%
Percentual Pago em Remuneração Variável	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Remuneração Indireta	13,70%	16,88%	12,86%	33,21%	15,79%
Alimentação / Refeição	9,11%	9,52%	7,95%	5,85%	8,67%
Educação	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Capacitação e Desenvolvimento	0,00%	1,29%	0,00%	23,64%	1,68%
Creche	0,40%	0,50%	0,34%	0,40%	0,43%
Fundos de Pensão (Previsc)	1,88%	2,04%	2,02%	0,89%	1,98%
Saúde	2,17%	3,41%	2,50%	2,24%	2,94%
Segurança e Medicina do Trabalho	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Transporte	0,13%	0,12%	0,05%	0,19%	0,10%

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 2014 encerrou com 3.314 colaboradores cobertos pelo plano, além de 4.406 dependentes e agregados, totalizando 7.720 beneficiários. Enquanto em 2013 o número de beneficiários cresceu 17%, em 2014 o crescimento foi de 4% seguindo o crescimento total do quadro de colaboradores. O percentual de adesão ao plano se manteve estável, em 72%.

Plano de Previdência Complementar: O fundo de pensão responsável por administrar o plano de benefícios do Sistema Fiep é a Sociedade de Previdência Complementar do Sistema Fiesc (Previsc). O ano de 2014 encerrou com adesão de 2.199 pessoas, 48% do quadro de colaboradores, uma pequena evolução com relação ao ano anterior, cuja adesão foi de 46%. Nota-se um crescimento de 4% na adesão nos últimos 2 anos, o que demonstra uma maior conscientização dos colaboradores quanto à importância e valorização deste benefício.

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

Quadro descritivo do Plano de Previdência Complementar

	QUADRO DESCRITIVO DO PLANO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR					
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Nº de trabalhadores que aderiram ao fundo	1.106	1.263	1.478	1.689	2.028	2.199
% de trabalhadores que aderiram ao fundo	47%	43%	44%	44%	46%	46%
Patrimônio total do fundo (R\$)	56.877.349	67.962.077	75.776.773	92.080.953	95.131	109.389
Valor médio dos benefícios concedidos - aposentadoria programada (R\$)	847	944	1.478	1.689	1.165	1.193
Quantidade de beneficiados - aposentadoria programada	61	69	77	88	93	104
Valor médio dos benefícios concedidos - aposentadoria por invalidez (R\$)	115	152	158	182	908	556
Quantidade de beneficiados - aposentadoria por invalidez	11	12	13	11	12	12
Valor médio dos benefícios concedidos - pensão por morte (R\$)	1.451	1.526	1.718	1.866	5.771	2.083
Quantidade de beneficiados - pensão por morte	12	12	12	13	13	13

Associação Beneficente dos Servidores do Sistema Fiep (Abessfi): A Abessfi encerrou o ano de 2014 com 3003 associados, 65% do quadro total de colaboradores do Sistema Fiep. A associação tem sede campestre em Quatro Barras e na praia de Guaratuba, onde os associados podem se hospedar ou passar o dia. A associação também organiza festas em datas comemorativas e colônia de férias, e possui convênio com farmácias, papelarias, óticas, escritórios de advocacia e empresas de passeios turísticos para colaboradores ativos e aposentados.

Cartão Sesi: é um benefício para colaboradores e dependentes, que conta com convênios para serviços de prevenção, tratamento odontológico e descontos em estabelecimentos diversos.

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

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

Gestão da Mudança: Um exemplo do investimento do Sistema Fiep na preparação do público interno para mudanças operacionais relevantes foi a realização de um processo de gestão da mudança que, ao longo de 2014, acompanhou a implantação de novas plataformas e sistemas de gestão da informação. Um dos novos programas em implantação é um software integrado de RH, oportunizando uma solução integrada do processamento e gestão da informação em uma única plataforma e permitindo que valores como confiabilidade ética e transparência sejam exercitados na prática. Ao mesmo tempo em que a tecnologia da informação é capaz de induzir dinamismo, também implica em mudanças nos papéis e na forma de atuar dos colaboradores. Com esta compreensão, a área de Recursos Humanos apoiou as demais áreas envolvidas nas ações de comunicação, treinamento e na tratativa dos impactos organizacionais com a implantação dos novos sistemas, atenta ao cuidado com as pessoas e à gestão de possíveis impactos.

GESTÃO DE CARGOS E SALÁRIOS

O Plano de Gestão de Cargos e Salários tem o objetivo de estruturar diretrizes transparentes para as trajetórias de carreira e desenvolvimento dos profissionais na organização. Os cargos e salários são alinhados à estrutura dos negócios, à realidade do mercado e às possibilidades de trajetórias profissionais dos colaboradores. As decisões sobre promoções e movimentações são tomadas com base na análise das entregas do profissional, com foco no direcionamento estratégico e sustentabilidade dos negócios

do Sistema Fiep, considerando a valorização da contribuição individual para o crescimento dos negócios. Para ocupar as posições de gestão, quando necessário, é realizado o processo de *Assessment* para identificar colaboradores com perfil de competências e potencial adequado.

Trata-se de um método de avaliação multidisciplinar, por meio do qual a área de recursos humanos e gestores dos negócios avaliam competências técnicas, comportamentais e de gestão. Em 2014, 36 colaboradores e colaboradoras passaram por *Assessment*, sendo seis para cargos de gerência e os demais para coordenação. Toda a gestão de cargos e salários do Sistema Fiep está alinhada às iniciativas do Programa de Gestão por Competências, contribuindo para o fortalecimento deste e clareza das práticas em gestão de pessoas.

GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

O Programa Gestão por Competências – Avaliação de Desempenho foi criado com o propósito de orientar esforços para planejar, avaliar e desenvolver competências necessárias ao alcance de objetivos e resultados do Sistema Fiep, de forma a atender os desafios da organização e apoiar com clareza o crescimento profissional e desenvolvimento contínuo das pessoas.

O primeiro ciclo do programa aconteceu em 2014 e praticamente a totalidade dos profissionais da organização concluiu sua autoavaliação, bem como grande parte destes registrou suas conversas de alinhamento com seus gestores. Foram registradas 97,7% de autoavaliações e 86,6% conversas de alinhamento e avaliações de consenso. Excelente resultado em se tratando da primeira experiência do programa na organização.

O segundo ciclo de avaliações se dará a partir do primeiro semestre de 2015. Serão incluídas algumas novas diretrizes, como o início da definição de um Acordo de Metas individual e que deve estar relacionado ao resultado dos negócios da organização, sendo um elemento importante para reforçar a objetividade do processo de Gestão por Competências. Outra nova diretriz é o alinhamento dos resultados da Avaliação de Desempenho com ações da gerência de Recursos Humanos como: os processos de recrutamento interno e *Assessment*, investimentos em treinamento e desenvolvimento, bolsas de estudo e o programa de Mérito.

EDUCAÇÃO CORPORATIVA

O Sistema Fiep entende a educação corporativa como estratégica ao crescimento sustentável da organização. Desde 2013, esta área vem sendo reestruturada para cada vez mais estar alinhada aos eixos de atuação do Sistema Fiep. Para tanto, as demandas prioritárias de capacitação são identificadas junto às lideranças de cada área em um planejamento anual.

O número de colaboradores atendidos pelo programa em 2014 aumentou em 29,5 % com relação ao ano anterior. Esta variação é resultante da ampliação da oferta de treinamentos para atender

necessidades técnicas das equipes. A média de horas de treinamento por colaborador foi de 42,39 horas. Considerando que o número de colaboradores atendidos aumentou, pode-se constatar que os programas realizados foram customizados, com durações menores, de modo que praticamente todos os colaboradores passaram por algum tipo de capacitação.

		2010	2011	2012	2013	2014
Total de colaboradores(as) que participaram de T&D	Gestores(as)	79	76	78	70	82
	Operacionais	2.865	3.292	2.562	3.490	4.532
	Total	2.944	3.368	2.640	3.560	4.614
Horas em treinamento e capacitação	Gestores(as)	11.688	7.329	5.616	4.309	6.332
	Operacionais	145.415	126.550	235.358	213.538	189.272
	Total	157.103	133.879	240.974	217.847	195.604
Média de Horas por colaborador(a) (Qtde de Horas / Quadro Total)	Gestores(as)	147,95	96,43	72,94	56,70	77,22
	Operacionais	50,76	38,44	63,03	49,57	41,76
	Total	53,36	39,75	63,23	49,69	42,39

Entendendo que as lideranças têm um papel fundamental na condução das pessoas e no alcance de resultados expressivos, o Programa de Lideranças – Protagonistas em Ação teve início em 2014 para provocar reflexões sobre temas relevantes no cenário socioeconômico contemporâneo entre gerentes de unidades, gerentes de linhas de ação e gerentes de áreas corporativas. Os seguintes temas foram abordados: *feedback*; planejamento, análise de problema e tomada de decisão; cenários e tendências da educação, tecnologia e inovação; gestão estratégica e diversidade nas organizações; gestão de mudança e ética.

O módulo de diversidade nas organizações contou com carga horária de 4 horas e também foi transmitido por videoconferência às demais unidades do estado, de modo que aproximadamente 5% dos colaboradores do Sistema Fiep participaram de treinamentos referentes a aspectos de direitos humanos em 2014. Em 2015, haverá um ciclo de capacitação sobre direitos humanos, ética e equidade para equipes técnicas das unidades do interior e da RMC.

APOIO A PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO

O Programa de Pós-Graduação do Sistema Fiep oferece subsídios para colaboradores que estudam temas alinhados aos negócios da organização. Com base nas diretrizes vigentes em 2014, 91 pessoas receberam o apoio:

Número de Colaboradores atendidos pelo Programa de Pós-Graduação do Sistema Fiep					
	Senai	Sesi	IEI	Fiep	Total
Especialização	30	27	2	6	65
Mestrado	17	1	1	0	19
Doutorado	5	0	2	0	7
Total	52	28	5	6	91

Um aspecto relevante para a melhoria dos resultados de T&D é o processo de informatização do fluxo de solicitações e aprovação das solicitações, desenvolvido em 2014. Esta melhoria de processo permitirá: o acesso mais ágil ao fluxo de solicitação para todos os colaboradores; a melhoria no fluxo de aprovação com a disponibilização de informações relevantes para subsidiar as análises; padronização, trazendo maior exatidão e confiabilidade aos indicadores de T&D.

SEGURANÇA E SAÚDE DOS COLABORADORES

O Sistema Fiep conta com uma equipe multidisciplinar especializada em saúde, segurança e medicina do trabalho. As ações vão além da garantia de um ambiente seguro, focando na prevenção e promoção da saúde.

O levantamento dos riscos no ambiente de trabalho e a proposição de mecanismos de prevenção e controle são realizados por meio do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA- Norma Regulamentadora nº 09). De forma complementar, o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO- Norma Regulamentadora nº 07), objetiva a promoção e a preservação da saúde no conjunto dos seus trabalhadores. Ambos os programas alcançaram 100% das unidades do Sistema Fiep em 2014, atendendo 4.614 pessoas e 93 documentos construídos, que balizam as ações de prevenção de saúde e segurança no trabalho.

O monitoramento realizado pela equipe de saúde e segurança aponta para um percentual de 0,8% colaboradores envolvidos em acidentes de trabalho em 2014. Não houve notificações de casos de lesões, doenças ocupacionais ou óbitos relacionados ao trabalho. O índice de absenteísmo não é registrado, pois a organização trabalha com regime de banco de horas. Desta forma, faltas e atrasos dos colaboradores são tratadas diretamente com os gestores, assim como a compensação das horas.

PROGRAMAS DE SEGURANÇA E SAÚDE

Brigada de emergência: equipe que atua na prevenção e no combate ao princípio de incêndio, abandono de área e primeiros socorros, visando, em caso de sinistro, proteger a vida e o patrimônio e reduzir os danos ao meio ambiente até a chegada do socorro especializado, momento em que o Brigadista poderá atuar como apoio. O quadro de brigadistas, distribuídos em diversas Unidades do Sistema Fiep, conta com 134 colaboradores, que em 2014 passaram por treinamentos de formação ou atualização.

Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA): tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, com foco na preservação da vida e na promoção da saúde do trabalhador. Em 2014, 96 pessoas foram capacitadas, sendo que este número atende em 100% ao cumprimento da legislação brasileira.

Os acidentes de trabalho a serviço da empresa, com ou sem lesão visível e seguidos ou não por morte, devem ser comunicados imediatamente ao SESMT e a CIPA da unidade quando existente, para análise, acompanhamento e tramitação legal. Em 2014, não houve acidentes de trabalho com óbito dentre os colaboradores do Sistema Fiep. De forma geral, os acidentes são de baixa gravidade.

		Nº DE ACIDENTES	DIAS PERDIDOS	Número e tipo de lesões
ACIDENTES DE TRABALHO OCORRIDOS EM 2014	Curitiba e RMC	25	175	Alergia: 1 Contusões: 8 Lesões: 5 Fraturas: 8 Torções: 3
	Campos Gerais	5	22	Contusões: 3 Torções: 2
	Oeste e Sudoeste	3	37	Fraturas: 2 Contusão: 1
	Norte e Noroeste	5	38	Contusões: 3 Torção: 1 Fratura: 1
	Total	38	272	

CUIDE-SE+: PREVENÇÃO AO USO DE ÁLCOOL E OUTRAS DROGAS NO SISTEMA FIEP

Este programa tem por objetivo promover ações educativas e preventivas ao uso de álcool e outras drogas, incentivando a adoção de hábitos saudáveis, de valorização da vida e segurança no trabalho, conforme os princípios da gestão para a sustentabilidade.

Em 2014, foi finalizada a pesquisa inicial e o mapeamento dos indicadores internos de gestão de recursos humanos, etapas importantes no diagnóstico do público interno com relação ao tema. Também foram realizadas videoconferências com os integrantes do Comitê do programa nas unidades para a construção das próximas etapas, além de diálogos sobre prevenção ao uso de álcool e drogas. O diagnóstico inicial foi apresentado à Diretoria Executiva, e iniciou-se a construção das diretrizes e política do programa.

CURSO DE DIREÇÃO DEFENSIVA

Devido ao grande número de pessoas que trabalham em trânsito, este curso online foi estruturado para proporcionar aos colaboradores condutores de veículos uma reflexão sobre a importância da prática da direção defensiva, visando o desenvolvimento de atitudes seguras no trânsito, por meio de técnicas de identificação de riscos e de prevenção de acidentes. Em 2014, 614 colaboradores foram capacitados. O resultado deste trabalho é perceptível no baixo índice de acidentes de trabalho relacionados ao trânsito.

PROGRAMA MAIS VIDA

Tem o objetivo de oportunizar aos colaboradores do Sistema Fiep um momento para a reflexão e auto avaliação sobre suas expectativas pessoais e profissionais e para o planejamento de seus projetos de vida. Inicialmente, foi proposto para apoiar colaboradores que se preparavam para a aposentadoria e posteriormente passou a atender pessoas de todas as idades. Em 2014, houve a continuidade dos módulos iniciados em Curitiba e Maringá no ano anterior. Foram realizados seis sobre as seguintes temáticas: Estilo de Vida Saudável, Legislação Previdenciária, Vida Afetiva e Familiar, Organização Financeira e Empreendedorismo. No tema da Legislação Previdenciária, o programa contou com os parceiros da Previdência Social e da Previsc (Sistema de Previdência Privada) para tratar especificamente da aposentadoria por tempo de contribuição e demais aspectos. Em 2015, haverá a formação de novos grupos.

PROGRAMA DE IMUNIZAÇÃO ESPECÍFICA CONTRA GRIPE SAZONAL E H1N1

O Programa de Qualidade de Vida no Trabalho do Sistema Fiep oferta aos colaboradores(as), seus dependentes e estagiários(as) a vacina antigripal. Em 2014, foram contabilizadas 2.051 pessoas imunizadas, sendo 1.144 colaboradores (25% do quadro funcional) e 907 dependentes diretos. Este número vem aumentando anualmente, resultado do estímulo que a empresa proporciona à adoção de hábitos saudáveis.

PROGRAMA DE CONSERVAÇÃO DA VOZ

A voz é um instrumento de suma importância no relacionamento humano e na dimensão profissional. Para diversos profissionais de ensino do Sistema Fiep, por exemplo, a voz é o principal instrumento de

trabalho, de modo que seu uso inadequado pode desencadear um processo de fadiga, propiciando o surgimento e desenvolvimento de alterações vocais próprias do mau uso e abuso vocal. Por isso, este programa contempla um conjunto de medidas – de palestras de sensibilização e orientação adequada do uso da voz, a exames específicos e encaminhamento para tratamento quando necessário. Em 2014, 742 colaboradores foram atendidos em 26 localidades.

CANTO CORAL

O Coral do Sistema Fiep iniciou suas atividades em setembro de 2004, com o propósito de identificar talentos internos e ofertar mais uma atividade voltada à qualidade de vida dos colaboradores. Atualmente, o Coral Vox é composto por 15 colaboradores e se apresenta voluntariamente em instituições sociais, hospitais, casas de repouso, abrigos, lar de idosos, e nas ações internas e sociais do Sistema Fiep, com o objetivo de levar alegria e transmitir valores culturais por meio da música. Em 2014, o Coral Vox realizou 10 concertos em eventos diversos.

PROGRAMA DE VOLUNTARIADO

É uma ação de responsabilidade social do Sistema Fiep por meio da qual colaboradores e colaboradoras têm a oportunidade de contribuir voluntariamente com seu dinheiro, tempo ou talento em prol da melhoria das condições sociais. Além do impacto positivo no clima organizacional e do sentimento de realização pessoal, por meio do trabalho voluntário os colaboradores também desenvolvem competências como liderança, flexibilidade, comprometimento, trabalho em equipe entre outras.

Em 2014, foi realizada a Campanha do Agasalho que neste ano se concentrou no atendimento às vítimas dos desastres naturais ocorridos no Paraná. As Campanhas de Doação de Sangue foram continuadas e houve a participação em média de 20 voluntários, além de campanhas de arrecadação de livros.

O Voluntariado do Sistema Fiep também foi envolvido para prestar apoio aos colaboradores e comunidades das cidades de Irati, São Mateus do Sul, União da Vitória, Rio Negro e Campo Largo, que foram afetadas por desastres naturais como chuvas, enchentes e vendavais. A ação se concentrou na arrecadação de produtos de higiene pessoal, limpeza, alimentos não perecíveis e doações financeiras por meio de desconto em folha e na mobilização conjunta de empresários e sindicatos empresariais.

O material arrecadado para esta campanha emergencial somou 124 cestas básicas, 62 kits de limpeza, 29 cobertores de casal, 400 peças de roupas, 14 conjuntos box de casal, 15 guarda-roupas e 15 camas de solteiro.

Mais de 50 colaboradores e aproximadamente 20 alunos dos Colégios Sesi e Senai, contribuíram na separação das doações, na aquisição e distribuição dos produtos de higiene, na limpeza, entre outras ações.

Este movimento desencadeou que a alta direção do Sistema Fiep solicitasse a criação de um Fundo de Solidariedade para que o apoio ofertado aos colaboradores e suas famílias em eventuais casos de desastres naturais se dê de forma ágil e ordenada. Este fundo foi aprovado em 2014 e será lançado no primeiro semestre de 2015.

As unidades de negócios possuem autonomia para estabelecer as ações e realizar as atividades de acordo com as suas possibilidades, respeitando as Diretrizes do Voluntariado no Sistema Fiep.

Atualmente, o Programa de Voluntariado do Sistema Fiep está sendo reformulado a partir de novas diretrizes estratégicas, que incluem o alinhamento entre os serviços prestados com o desenvolvimento de competências socioemocionais dos colaboradores e a atuação nos programas institucionais já realizados ou apoiados pelo Sistema Fiep.



8

ÍNDICE

GRI

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



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









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.	6	↑		
1.2 Descrição dos principais impactos, riscos e oportunidades.	6	→		
2. Perfil Organizacional				
2.1 Nome da organização.	12			
2.2 Principais marcas, produtos e/ou serviços.	13 - 15	↑		
2.3 Estrutura operacional da organização, incluindo principais divisões, unidades operacionais, subsidiárias e joint ventures.	13 - 15	↑		
2.4 Localização da sede da organização.	16	↑		
2.5 Número de países em que a organização opera e nome dos países em que suas principais operações estão localizadas ou são especialmente relevantes para as questões de sustentabilidade cobertas pelo relatório.	Não Aplicável	↑		
2.6 Tipo e natureza jurídica da propriedade.	13 - 15	↑		
2.7 Mercados atendidos (incluindo discriminação geográfica, setores atendidos e tipos de clientes/beneficiários).	13 - 15; 16; 42 - 43	↑		
2.8 Porte da organização, incluindo número de empregados, receita líquida, quantidade de produtos ou serviços oferecidos etc.	13 - 15; 30	↑		
2.9 Principais mudanças durante o período coberto pelo relatório referentes a porte, estrutura ou participação acionária.	8 - 10	↑		
2.10 Prêmios recebidos no período coberto pelo relatório.	35 - 38	↑		

3. Parâmetros para o Relatório

Indicador/Tema	Página	Nível de Atendimento	Correlação com o Pacto Global	Correlação com os ODM
3.1 Período coberto pelo relatório (como ano contábil/civil) para as informações apresentadas.	Janeiro 2014 a dezembro 2014.	↑		
3.2 Data do relatório anterior mais recente (se houver).	A última publicação foi realizada em 2013.	↑		
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.	112	↑		
3.5 Processo para a definição do conteúdo do relatório.	8 - 10	↑		
3.6 Limite do relatório (como países, divisões, subsidiárias, instalações arrendadas, joint ventures, fornecedores).	8 - 10	↑		
3.7 Declaração sobre quaisquer limitações específicas quanto ao escopo ou ao limite do relatório.	8 - 10	↑		
3.8 Base para a elaboração do relatório no que se refere a joint ventures, subsidiárias, instalações arrendadas, operações terceirizadas e outras organizações que possam afetar significativamente a comparabilidade entre períodos e/ou entre organizações.	8 - 10	↑		
3.9 Técnicas de medição de dados e as bases de cálculos, incluindo hipóteses e técnicas, que sustentam as estimativas aplicadas à compilação dos indicadores e outras informações do relatório.	8 - 10	↑		
3.10 Explicação das consequências de quaisquer reformulações de informações fornecidas em relatórios anteriores e as razões para tais reformulações (como fusões ou aquisições, mudança no período ou ano-base, na natureza do negócio, em métodos de medição).	8 - 10	↑		
3.11 Mudanças significativas em comparação com anos anteriores no que se refere a escopo, limite ou métodos de medição aplicados no relatório.	8 - 10	↑		
3.12 Tabela que identifica a localização das informações no relatório.	-	↑		
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.	17	↑	
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).	17	↑	
4.3 Para organizações com uma estrutura de administração unitária, a declaração do número de membros independentes ou não-executivos do mais alto órgão de governança.	Não Aplicável	↑	
4.4 Mecanismos para que acionistas e empregados façam recomendações ou dêem orientações ao mais alto órgão de governança.	8 - 10; 17; 18	↑	
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).	93 - 94	→	
4.6 Processos em vigor no mais alto órgão de governança para assegurar que conflitos de interesse sejam evitados.	17	→	
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.	19 - 20	↑	
4.8 Declarações de missão e valores, códigos de conduta e princípios internos relevantes para o desempenho econômico, ambiental e social, assim como o estágio de sua implementação.	12 - 13	↑	
4.9 Procedimentos do mais alto órgão de governança para supervisionar a identificação e gestão por parte da organização do desempenho econômico, ambiental e social, incluindo riscos e oportunidades relevantes, assim como a adesão ou conformidade com normas acordadas internacionalmente, códigos de conduta e princípios.	6; 35 - 38	↑	
4.10 Processos para a autoavaliação do desempenho do mais alto órgão de governança, especialmente com respeito ao desempenho econômico, ambiental e social.	19 - 20	→	

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.	35			
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.	35 - 38; 43 - 46			
4.14 Relações de grupos de <i>stakeholders</i> engajados pela organização.	8 - 10			
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.	8 - 10			
4.16 Abordagens para o engajamento dos <i>stakeholders</i> , incluindo a frequência do engajamento por tipo e por grupos de <i>stakeholders</i> .	8 - 10			
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.	8 - 10			

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.	30 - 31			
EC2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades para as atividades da organização devido a mudanças climáticas.	-			
EC3 Cobertura das obrigações do plano de pensão de benefício definido que a organização oferece.	93 - 94			
EC4 Ajuda financeira significativa recebida do governo.	-			
EC5 Variação da proporção do salário mais baixo comparado ao salário mínimo local em unidades operacionais importantes.	93 - 94			
EC6 Políticas, práticas e proporção de gastos com fornecedores locais em unidades operacionais importantes.	33 - 34			
EC7 Procedimentos para contratação local e proporção de membros de alta gerência recrutados na comunidade local em unidades operacionais importantes.	86			
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.	32; 42; 48 - 50; 52 - 58; 68; 71 - 76			
EC9 Identificação e descrição de impactos econômicos indiretos significativos. incluindo a extensão dos impactos.	-			

Indicador/Tema	Página	Nível de Atendimento	Correlação com o Pacto Global	Correlação com os ODM
DESEMPENHO AMBIENTAL				
EN1 Materiais usados por peso ou volume.	83			
EN2 Percentual dos materiais usados provenientes de reciclagem.	83			
EN3 Consumo de energia direta discriminado por fonte de energia primária.	78 - 79			
EN4 Consumo de energia indireta discriminado por fonte primária.	78 - 79			
EN5 Energia economizada devido a melhorias em conservação e eficiência.	78 - 79			
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.	78 - 79			
EN7 Iniciativas para reduzir o consumo de energia indireta e as reduções obtidas.	78 - 79			
EN8 Total de retirada de água por fonte.	79			
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.	80 - 82			
EN17 Outras emissões indiretas relevantes de gases de efeito estufa, por peso.	80 - 82			
EN18 Iniciativas para reduzir as emissões de gases de efeito estufa e as reduções obtidas.	80 - 82			
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.	78 - 84			
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.	87 - 88			
LA2 Número total e taxa de rotatividade de empregados, por faixa etária, gênero e região.	88 - 90			
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.	95 - 97			
LA4 Percentual de empregados abrangidos por acordos de negociação coletiva.	97			
LA5 Prazo mínimo para notificação com antecedência referente a mudanças operacionais, incluindo se esse procedimento está especificado em acordos de negociação coletiva.	97			
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.	101			
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.	101 - 103			
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.	98 - 100			
LA11 Programas para gestão de competências e aprendizagem contínua que apoiam a continuidade da empregabilidade dos funcionários e para gerenciar o fim da carreira.	98; 102			
LA12 Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira.	98			
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.	90 - 92			
LA14 Proporção de salário-base entre homens e mulheres, por categoria funcional.	93 - 94			
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.	-	↓		
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.	6 - 7; 40; 42 - 49	↑		
SO6 Valor total de contribuições financeiras e em espécie para partidos políticos, políticos ou instituições relacionadas, discriminadas por país.	-	↓		
SO7 Número total de ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio e seus resultados.	Não houve ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio.	↑		
SO8 Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não-monetárias resultantes da não-conformidade com leis e regulamentos.	Não houve multas significativas e sanções não-monetárias resultantes da não-conformidade com leis e regulamentos.	↑		
DESEMPENHO RESPONSABILIDADE PELO PRODUTO				
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.	21 - 22	↔		
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.	↑		

SISTEMA FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO PARANÁ

Presidente do Sistema Fiep

Edson Campagnolo

Superintendente Corporativo

Ovaldir Nardin

Diretor Regional do Senai

Marco Antonio Areias Secco

Superintendente do Sesi e IEL

José Antonio Fares

Execução Técnica

Gabriela Barreto e Rafael Cesar da Costa – Coordenação

Adriana Brandão – Gabinete

Solizete De Conto – Superintendência Corporativa

Luciane Finger – Sesi

Marli Muller e Patricia Charvet – Senai

Ana Paula Mussi – GPOG Sesi

Ricardo Pereira – GPOG Senai

Alessandro de Castro – GPOG IEL

Eros Schier – Fiep

Rogério Almeida – Contabilidade e Orçamento

Elcio Herbst e Letícia Pellegrin – Sustentabilidade

Claudemir Liberal – Suprimento e Logística

Beatriz Santa Rita – Recursos Humanos

Redação, edição, fotos, projeto gráfico, diagramação e revisão

Marketing e Comunicação do Sistema Fiep

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.

Para mais informações em relação ao Relatório de Gestão e Sustentabilidade 2014 escreva para faleconosco@fiepr.org.br ou acesse www.fiepr.org.br/relatoriodegestao



FIEP
SESI
SENAI
IEL