

confiança cidadania transparência  
diálogo ética satisfação dos clientes  
tecnologia  
respeito RELATÓRIO DE  
SUSTENTABILIDADE  
imagem alta performance 2009  
valorização das pessoas

# RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE SESI 2009

## CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI

Presidente: Armando de Queiroz Monteiro Neto

## SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA - SESI

Conselho Nacional

Presidente: Jair Meneguelli

SESI - Departamento Nacional

Diretor: Armando de Queiroz Monteiro Neto

Diretor Superintendente: Antonio Carlos Brito Maciel

Diretor de Operações: Carlos Henrique Ramos Fonseca



*Serviço Social da Indústria  
Departamento Nacional*

## RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE SESI 2009

Brasília  
2010

© 2010. SESI – Departamento Nacional

SESI/DN  
Unidade de Responsabilidade Social Empresarial – URSE

## FICHA CATALOGRÁFICA

S491r

Serviço Social da Indústria. Departamento Nacional  
Relatório de Sustentabilidade SESI 2009 / Serviço Social da Indústria. – Brasília, 2010.  
68p. : il.

1. Sustentabilidade 2. Modelos de Gestão 3. Global Reporting Initiative  
4. Responsabilidade Social e Corporativa I. Título

CDU: 005.35



# SUMÁRIO

## ESTRATÉGIA E ANÁLISE

Mensagem do Presidente da CNI	10
Mensagem do Superintendente do SESI/DN	11
Relação entre Estratégia e Sustentabilidade	12
Missão, Visão e Valores	13

## PERFIL DO SESI DEPARTAMENTO NACIONAL

Perfil	15
Principais Programas e Serviços	18
Modelo de Gestão	25

## GOVERNANÇA, COMPROMISSOS E ENGAJAMENTO

Governança e Engajamento	29
Principais Partes Interessadas	30
Materialidade	31
Conselho Nacional do SESI	32
Representações	34

## INDICADORES DE DESEMPENHO

Indicadores de Desempenho Econômico	37
Indicadores de Desempenho Social	43
Indicadores de Desempenho Ambiental	53

GLOSSÁRIO	56
-----------	----

SUMÁRIO GRI	60
-------------	----

confiança compromisso negócio  
sociedade modernidade  
sustentabilidade desenvolvimento



# ESTRATÉGIA E ANÁLISE

## MENSAGEM DO PRESIDENTE

O Serviço Social da Indústria (SESI), uma das Entidades que representam o Sistema Indústria, tem como principal atribuição promover a melhoria da qualidade de vida do trabalhador da indústria e de seus dependentes, e a gestão socialmente responsável da empresa industrial.

Através das orientações estabelecidas no Mapa Estratégico da Indústria 2007-2015, o SESI contribui com o objetivo estratégico de incentivar a cultura da responsabilidade social e ambiental na indústria brasileira, visando elevar a competitividade e promover a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Em 2009, o SESI aceitou o desafio de elaborar seu primeiro Relatório de Sustentabilidade, com o intuito de colocar em prática seus princípios e valores – Livre Iniciativa, Ética, Transparência, Satisfação dos Clientes, Alta Performance e Valorização das Pessoas. O compromisso com a transparência fica ressaltado através deste relatório, ao compartilhar com a sociedade informações sobre a utilização de recursos, ações e contribuições para a indústria, os trabalhadores e a sociedade.

Com uma visão de sucesso no longo prazo e sempre em busca de novos desafios, assinamos o compromisso com o Pacto Global – iniciativa desenvolvida pela Organização das Nações Unidas – e realizamos o inventário de emissões de gases de efeito estufa do SESI/DN, demonstrando que o SESI é coerente com o que propõe à indústria e comprometido com o desenvolvimento sustentável do país.



Fonte: Banco de Mídia Sistema Indústria

**Armando de Queiroz Monteiro Neto**  
Presidente da CNI e Diretor do Departamento Nacional do SESI



## MENSAGEM DO SUPERINTENDENTE

O Serviço Social da Indústria (SESI), com mais de 60 anos de existência, sabe que a confiança conquistada é essencial, mas não é o suficiente. No atual mundo globalizado também é preciso saber renovar permanentemente os compromissos com a sociedade e a modernidade dos processos de gestão.

Dessa maneira, o SESI segue evoluindo. Nos últimos anos empreendeu um amplo processo de renovação no modo de pensar tradicional para meios atualizados de gerir negócios em ambientes competitivos, refletido no seu Plano Estratégico, centrando maior eficiência e transparência na gestão.

Através do programa “Educação para a Nova Indústria” busca o aprimoramento contínuo dos trabalhadores da indústria e seus dependentes. O “Programa Indústria Saudável” visa garantir a saúde e segurança do trabalho, a promoção da saúde e qualidade de vida para trabalhadores e seus dependentes e estimula a gestão socialmente responsável da empresa industrial. Os “Programas de Promoção Institucional” consistem em ações de relacionamento de interesse da indústria desenvolvidas junto à comunidade.

Além disto, o SESI promove o desenvolvimento de tecnologias sociais inovadoras, de forma transversal a seus programas estratégicos, através do “Inova SESI”.

Com o intuito de estabelecer uma plataforma de gestão institucional voltada para excelência, o SESI adota as práticas propostas pelo Modelo de Excelência em Gestão – MEG para criar um ambiente interno propício à promoção de soluções sociais para a Indústria Brasileira.

Neste sentido, a elaboração do primeiro Relatório de Sustentabilidade, utilizando as Diretrizes da *Global Reporting Initiative – GRI* uma metodologia de referência internacional, consolida o compromisso do SESI com padrões elevados nos processos de gestão da organização, tanto quanto na avaliação do desempenho de suas práticas de responsabilidade social empresarial.

Através deste relatório, o Departamento Nacional do SESI divulga seu posicionamento estratégico institucional à sociedade e demonstra consistência e coerência entre os conceitos do qual é indutor com as próprias práticas da organização.



Fonte: Banco de Mídia Sistema Indústria

**Antonio Carlos Brito Maciel**  
 Diretor Superintendente do  
 Departamento Nacional do SESI

## RELAÇÃO ENTRE ESTRATÉGIA ORGANIZACIONAL E SUSTENTABILIDADE

Para o Departamento Nacional do Serviço Social da Indústria (SESI/DN), a sustentabilidade representa a busca por resultados econômicos, sociais e ambientais equilibrados para todas as partes interessadas, visando o desenvolvimento sustentável.

O comprometimento com a sustentabilidade está explícito no Posicionamento Estratégico do SESI 2007-2015, que foi formulado e desenvolvido de forma coesa e integrada com os Departamentos Regionais (DRs) e alinhado ao Plano Estratégico do Sistema Indústria.

Sob o aspecto econômico, o SESI/DN garante a gestão dos recursos financeiros alocados de forma a promover a eficiência da organização, alinhados às diretrizes estratégicas, sempre observando a legalidade em suas ações, valorizando a prestação de contas à sociedade, preservando a sua credibilidade e reputação.

Compreender os principais desafios da indústria brasileira para atuar de forma customizada na redução do absenteísmo e dos acidentes de trabalho, na elevação do nível educacional do trabalhador e de seus dependentes, na adoção de um estilo de vida saudável pelo trabalhador da indústria e no estímulo a práticas socialmente responsáveis, refletem o compromisso do SESI com a indústria.

Em 2009, o SESI/DN intensificou seu cuidado com a questão ambiental ao adicionar um novo indicador em seu mapa estratégico, que visa medir e acompanhar as emissões de Gases de Efeito Estufa (GEEs) de suas operações.

O reflexo destes comprometimentos se concretiza na busca contínua por um gerenciamento de excelência, que considere os principais impactos gerados pela natureza de sua operação, assegurando a legitimidade e a confiança na relação com todas as suas partes interessadas.



confiança compromisso negócio  
sociedade modernidade  
sustentabilidade desenvolvimento



PERFIL DO SESI  
DEPARTAMENTO  
NACIONAL

## Missão

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

## Visão

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

## Valores

- **Livre iniciativa:** atuar, em todos os níveis, com a visão e atitude empresarial, fortalecendo, promovendo e defendendo a livre iniciativa como base para o desenvolvimento sustentável da indústria e do país.
- **Ética:** agir de forma íntegra no seu relacionamento interno e externo, com respeito às políticas e normas de conduta estabelecidas pela instituição, indústria e sociedade.
- **Transparência:** compartilhar sistematicamente informações sobre a utilização de recursos, ações e contribuições do Sistema para a indústria, os trabalhadores e a sociedade.
- **Satisfação dos clientes:** compreender as necessidades dos clientes internos e externos, atuais e futuras, a fim de desenvolver soluções de atendimento que atendam as suas expectativas.
- **Alta performance:** superar as expectativas de desempenho da instituição, da indústria e do país, por meio do alcance de padrões de excelência na realização de suas atividades.
- **Valorização de pessoas:** garantir o reconhecimento profissional e pessoal dos colaboradores do Sistema Indústria, por meio de uma gestão que valorize o resultado, o alcance de metas e competências técnicas e humanas.

## PERFIL

O Departamento Nacional do Serviço Social da Indústria (SESI/DN) foi instituído como órgão gestor e articulador do Sistema SESI. O SESI/DN é uma entidade de direito privado nos termos da lei civil, foi criada a partir do Decreto-Lei nº 9403 de 25 de junho de 1946, que constituiu o Serviço Social da Indústria (SESI), parte integrante da Confederação Nacional da Indústria (CNI).

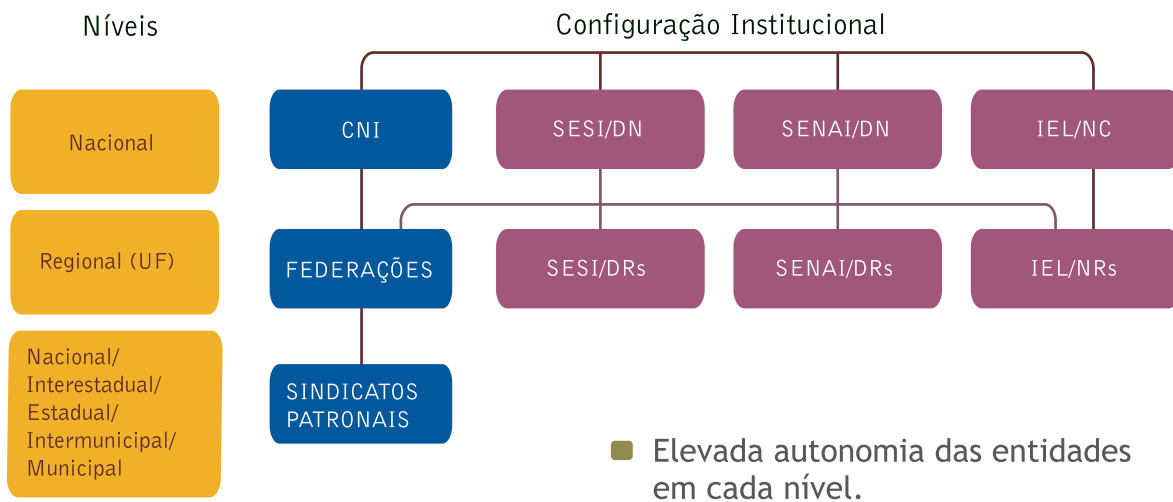
Responsável pela formulação das diretrizes e pelo estabelecimento das grandes linhas estratégicas que permitem o fortalecimento da unidade sistêmica, cabe ao SESI/DN representar o Sistema SESI, promover e coordenar ações que visem o cumprimento dos objetivos estratégicos. O atendimento a indústria, feito pelos Departamentos Regionais (DRs) é efetuado a partir da articulação, orientação, interação, cooperação e apoio financeiro.

Com a atribuição de zelar para o cumprimento da Missão, o SESI/DN busca exercer seu papel junto aos DRs prestando-lhes apoio e assessoria nas linhas programáticas, possibilitando o atendimento a um mercado potencial de 407 mil estabelecimentos industriais contribuintes, contemplando mais de 9 milhões de trabalhadores da indústria.

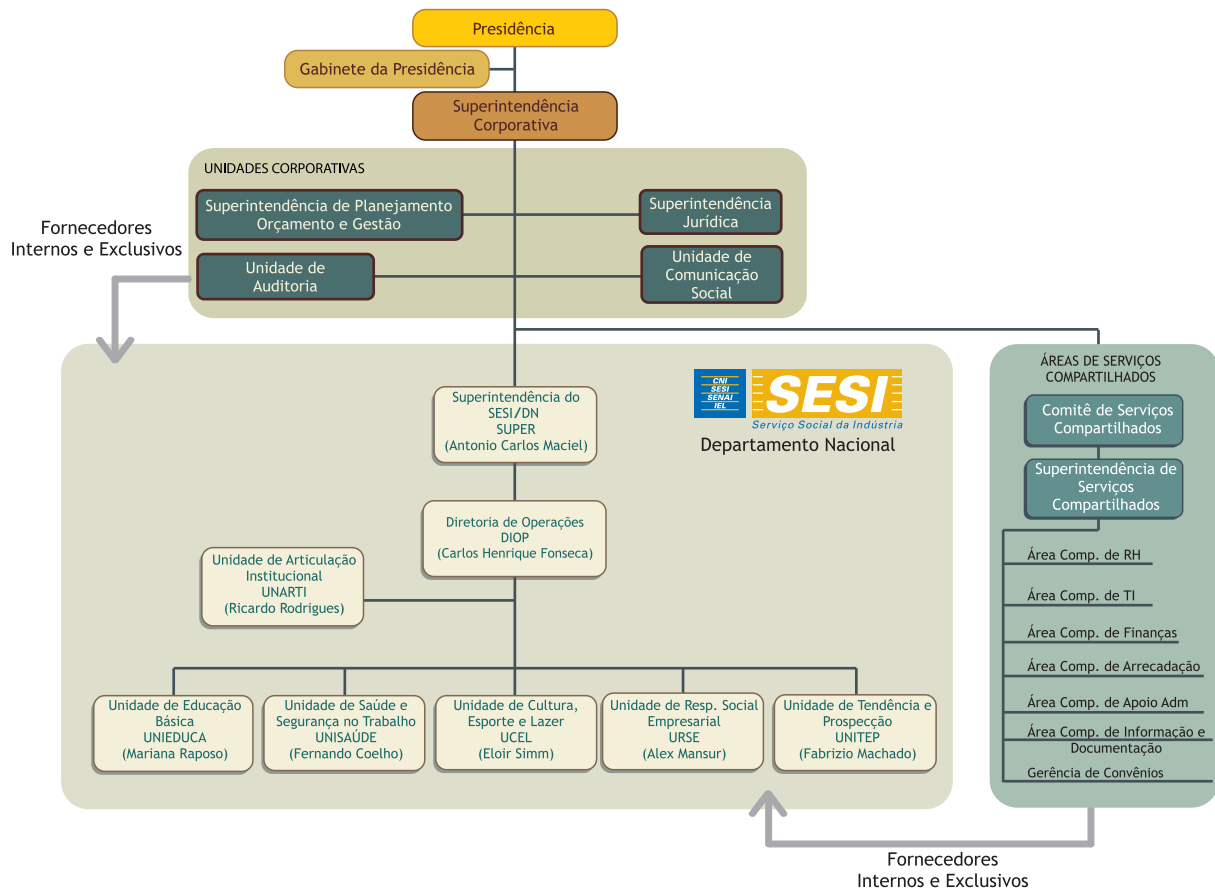
O modelo organizacional busca promover o aperfeiçoamento da cultura matricial existente, tornando a entidade mais ágil às demandas provenientes dos Departamentos Regionais e às tendências do mercado social. Para isso, alguns processos de apoio a gestão são utilizados de maneira integrada com as demais instituições nacionais do Sistema Indústria (CNI, SESI, SENAI, IEL) por meio de Unidades Corporativas e Áreas de Serviços Compartilhados. Isto permite uma reduzida estrutura funcional composta de 92 colaboradores atuando de maneira focada para superar os desafios perseguidos pela organização.



## SISTEMA INDÚSTRIA



## ORGANOGRAMA



## ENTENDA O RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE DO Sesi/DN

A BUSCA CONSTANTE PELA AMPLIAÇÃO DO  
DIÁLOGO ABERTO E TRANSPARENTE

Este é o primeiro Relatório de Sustentabilidade publicado pelo Departamento Nacional do Serviço Social da Indústria (SESI/DN) visando atender às diretrizes e indicadores da *Global Reporting Initiative* (GRI), respeitando o Nível de Aplicação B. Neste ano, sua abrangência limita-se a relatar as atividades realizadas pelo Departamento Nacional, optando em integrar gradualmente o relato das atividades dos DRs na emissão dos próximos Relatórios.

O relato tem fundamental importância por ampliar o diálogo com os públicos de interesse e aprimorar as práticas internas e externas, uma vez que será utilizado como ferramenta de gestão e, ainda, apoiará a adoção da gestão responsável no âmbito do Sistema Sesi.

O Relatório presta conta do desempenho econômico, social e ambiental, ocorrido no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2009, e considera que estas informações são relevantes para as principais partes interessadas.

Se você tiver interesse em solicitar informações e encaminhar comentários sobre este Relatório, favor entrar em contato com:

Antonio Carlos Brito Maciel  
e-mail: [gri@sesi.org.br](mailto:gri@sesi.org.br)  
<http://www.sesi.org.br>

## PRINCIPAIS PROGRAMAS E SERVIÇOS

### PROMOVENDO A QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES E A SUSTENTABILIDADE DOS NEGÓCIOS

Para o SESI é essencial identificar as necessidades e expectativas da Indústria, reconhecendo e compreendendo os principais desafios deste setor, e de que maneira poderá gerar impactos positivos com sua atuação.

Com a perspectiva de atuação com o "Foco do Cliente", o SESI busca identificar as reais demandas e necessidades da indústria, induzindo o aperfeiçoamento da capacidade de gerar soluções customizadas, no menor tempo e com o menor custo.

A partir dos Estudos de Tendências Sociais (2008) foram priorizados os desafios da Indústria necessários para a promoção da qualidade de vida de seus trabalhadores e para a adoção de práticas socialmente responsáveis.

Os desafios da indústria para a promoção da qualidade de vida de seus trabalhadores:





Os desafios representados anteriormente são referência para o direcionamento da atuação nacional do SESI, que posiciona seus negócios estratégicos dentro dos Programas Educação para a Nova Indústria, Indústria Saudável e os Programas de Promoção Institucional, executados pelos Departamentos Regionais presentes em 26 Estados e no Distrito Federal.

Com o olhar atento ao desenvolvimento da gestão organizacional, o Programa de Desenvolvimento da Gestão consiste na adoção do Modelo de Excelência em Gestão (MEG) e cria uma plataforma para dar suporte às Iniciativas Estratégicas do SESI.

O Inova SESI permeia os três programas estratégicos citados, com o objetivo de promover o desenvolvimento de tecnologias sociais inovadoras nas temáticas da saúde, educação, lazer, esporte, cultura e responsabilidade social empresarial.



## PROGRAMA EDUCAÇÃO PARA A NOVA INDÚSTRIA

Uma das principais variáveis da competitividade da indústria brasileira diz respeito ao capital humano das empresas. Entretanto, dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS 2007), indicam que dos 9,2 milhões de trabalhadores da indústria, cerca de 57% não possuem educação básica completa, o que representa 5,2 milhões de trabalhadores.

Nesta perspectiva, o Programa Educação para a Nova Indústria visa atuar em competências básicas, adquiridas por meio da elevação do nível educacional, e específicas, diretamente relacionadas ao aprimoramento contínuo dos trabalhadores da indústria. Também oferece educação básica de qualidade para os dependentes dos trabalhadores.

Dando suporte a Educação para Nova Indústria, em 2009, o SESI/DN disponibilizou Ambiente Virtual de Aprendizagem – AVA, denominado SESIEDUCA.

Este ambiente agrega 30 mil objetos de aprendizagem, 20 mil questões auto-teste e 4 mil itens de prova.

O SESI consolidou seu sistema nacional de avaliação, que permite o *benchmarking* institucional, visando a melhoria da qualidade da educação.

Em 2009, o Sistema SESI, conforme determina seu Regulamento, aplicou parte dos seus recursos na oferta de matrículas gratuitas, visando, principalmente, a elevação do nível educacional dos trabalhadores.

O Educação para a Nova Indústria se desdobra em dez programas:



## 1 Educação Integral em Tempo Integral

Oferta de atividades culturais, de hábitos saudáveis e reforço escolar aos filhos dos trabalhadores. Tem o propósito de ampliar o período de permanência dos alunos nas escolas do SESI, por meio de ações de ensino-aprendizagem, com atividades culturais, esportivas, de lazer e educação básica articulada com educação profissional (EBEP).

## 2 Inclusão Digital para Todos

Instalação de laboratórios de informática, acesso à internet e desenvolvimento de competências digitais de alunos e professores das escolas do SESI.

## 3 Ciência na Escola

Iniciação a ciência e a pesquisa em escolas equipadas com laboratórios de física, química e biologia.

## 4 Formação do Educador

Melhoria na qualidade da educação por meio de desenvolvimento do educador, por meio de concessão de bolsas de estudos aos profissionais da área de educação.

## 5 Elevação da Escolaridade

Escolarização do trabalhador em ensino fundamental e médio. Para dar suporte à elevação da escolaridade, a metodologia SESI Educa foi adaptada para ambiente virtual. Trata-se do maior conteúdo de educação básica disponível na internet em todo mundo.

## 6 Educação Continuada

Ampliação das competências dos trabalhadores para atender às necessidades da indústria. Através das iniciativas do Cozinha Brasil, Curso CIPA, Atleta do Futuro, Formação Esportiva, Formação Cultural, Geração de Emprego e Renda, Reforço Escolar, Idiomas e Inclusão Digital.

## 7 Enriquecimento do Capital Intelectual

Estimular e desenvolver insumos, tecnologias educativas e ações culturais. Um dos exemplos mais significativos de enriquecimento ao capital cultural de crianças e adolescentes é a Revista SESINHO, com um total de 12 milhões de exemplares distribuídos para os alunos das escolas do SESI.

## 8 Prêmio SESI Qualidade na Educação

Reconhecimento e difusão de boas práticas na educação. O prêmio contribui para fomentar a busca pela excelência da educação, com base em critérios como prática pedagógica, gestão escolar e ambiente educativo.

## 9 Consultoria para Escolas de Qualidade

Oferecer, a partir dos diagnósticos do Prêmio SESI Qualidade na Educação, serviços de consultoria a escolas e redes de ensino.

## 10 Indústria do Conhecimento

Possibilita e promove o acesso à informação e conhecimento por meio de estratégias que conjugam diferentes tipos de mídia. As estruturas da Indústria do Conhecimento dispõem de biblioteca, videoteca e acesso à internet, especialmente nas proximidades de instituições públicas e empresas industriais. Um dos objetivos é proporcionar a essa população o acesso à sociedade do conhecimento.

## PROGRAMA INDÚSTRIA SAUDÁVEL

O Programa inclui serviços integrados de promoção da saúde e da qualidade de vida no trabalho que estão voltados à criação de um ambiente que permite ao trabalhador das indústrias a adoção de um estilo de vida seguro, saudável e produtivo, capaz de contribuir eficazmente para elevar a produtividade e a competitividade do setor industrial brasileiro. Os serviços desse Programa estão organizados em quatro grupos:

### 1. ACESSO AO CONHECIMENTO

O SESI é um indutor de conhecimento que leva às indústrias informações sobre questões relativas à qualidade de vida do trabalhador, através de campanhas educativas, seminários, publicações e sites na internet. As principais ações realizadas em 2009, foram:

- 1.1 Mobilização para a Responsabilidade Social Empresarial
- 1.2 Campanhas de Segurança e Saúde no Trabalho
- 1.3 Campanhas sobre Gripe A, DST/AIDS, Dengue
- 1.4 Semana de Promoção da Vida Saudável
- 1.5 Jornadas e Congresso de Qualidade de Vida
- 1.6 Site Pro-SST
- 1.7 SESI Arte

### 2. DIAGNÓSTICOS

Auxiliar cada indústria a identificar as condições de qualidade de vida de seus trabalhadores e a influência destas condições na produtividade é o que estes diagnósticos pretendem mensurar, são eles:

- 2.1 Modelo SESI de Sustentabilidade no Trabalho
- 2.2 Diagnóstico de Saúde e Estilo de Vida

### 3. CONSULTORIA E ASSESSORIA

O SESI pode ser uma grande fonte de soluções para as oportunidades de melhorias identificadas pelos diagnósticos e demais demandas das indústrias relacionadas aos temas de qualidade de vida. As equipes do SESI estão aptas a apoiar a indústria na identificação de necessidades, estruturação e gestão de serviços de qualidade de vida e na avaliação dos resultados desses serviços. Em 2009 muitas empresas foram beneficiadas através das seguintes linhas de atuação:

- 3.1 Consultoria e Serviços em Responsabilidade Social
- 3.2 Consultoria Lazer Ativo
- 3.3 Sistema de Gestão Segurança e Saúde no Trabalho
- 3.4 Tecnologia SESI de Investimento em Cultura

## 4. SERVIÇOS INTEGRADOS

Esses serviços abrangem áreas de Segurança e Saúde no Trabalho, Promoção da Saúde e do Estilo de Vida Saudável. O objetivo é beneficiar o trabalhador de forma global, no que se refere à qualidade de vida na esfera pessoal, bem como a sua produtividade no trabalho.

### 4.1 Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Garantir ambientes seguros e saudáveis nas indústrias é a base para a redução dos acidentes de trabalho. O SESI atende indústrias e trabalhadores realizando o PCMSO e o PPRA e serviços de Avaliação Ambiental. Os programas vão além do simples cumprimento da legislação, eles garantem uma abordagem mais integrada e preventiva das ações.

### 4.2 Serviços de Promoção da Saúde e Estilo de Vida Saudável

Não existe uma indústria saudável sem que cada trabalhador adote um comportamento preventivo e um estilo de vida mais saudável. Nesse sentido, o SESI oferece um conjunto de serviços e atividades educativas abrangendo os diversos temas relacionados à saúde. Em 2009, o SESI atuou com os seguintes programas:

- 4.2.1 SESI Ginástica na Empresa
- 4.2.2 Jogos do SESI
- 4.2.3 Festival SESI Música
- 4.2.4 Gestão e Otimização de Espaços de Cultura, Esporte e Lazer
- 4.2.5 Serviço de Vacinação
- 4.2.6 Ações educativas e preventivas em Saúde e Estilo de Vida

### 4.3 – Assistência Médica e Odontológica

Mesmo com toda a ênfase preventiva, ainda existe grande demanda para serviços assistenciais em saúde. Sendo assim, buscando ser uma alternativa para a indústria em proporcionar ao trabalhador acesso a serviços resolutivos de saúde, o SESI mantém na maioria dos estados brasileiros serviço de Assistência Médica e Odontológica.

## PROGRAMAS DE PROMOÇÃO INSTITUCIONAL

Os Programas de Promoção Institucional consistem em ações de relacionamento desenvolvidas junto à comunidade, visando o atendimento de regiões e públicos mais vulneráveis às carências sociais. São programas que oferecem aos beneficiários do SESI e, principalmente, àqueles que pertencem ao entorno industrial, o acesso a serviços de educação, saúde preventiva, atividades esportivas e culturais e, sobretudo, a participação em ações de promoção à cidadania.

Como o SESI está presente em todo o território nacional, a instituição consegue promover, de norte a sul do país, projetos voltados à mobilização social. Dotado de um potencial singular, o SESI atinge resultados sociais positivos, que são amplamente sentidos pela comunidade.

As iniciativas de promoção institucional também podem ser adotadas internamente pela indústria para implementação de suas políticas de investimento social privado. Nesta área, o SESI tem desenvolvido tecnologias adequadas à aplicação e transferência de *know-how* para o setor privado.

Em 2009, merecem destaque os seguintes programas realizados:

1. Ação Global
2. Dia Nacional da Construção Social
3. Esporte Cidadania
4. Prêmio Construindo a Nação
5. Prêmio Marcantonio Vilaça
6. SESI Bonecos do Brasil
7. Cine SESI Cultural

## Inova SESI

O objetivo do Programa INOVA SESI é promover o atendimento às reais demandas da indústria, por meio do desenvolvimento de tecnologias sociais inovadoras. Essa ação vem ao encontro do posicionamento estratégico do SESI de atuar como provedor de soluções inovadoras, e não como prestador de serviços pré-estabelecidos.

Tecnologia social é uma intervenção estruturada, replicável e com potencial impacto social, desenvolvida e/ou aplicada na interação com a indústria. Para o SESI, a Tecnologia Social da Indústria compreende o desenvolvimento de metodologias, diagnósticos, ferramentas e processos que contribuem para a qualidade de

vida do trabalhador da indústria nas temáticas da saúde, educação, lazer, esporte, cultura e responsabilidade social.

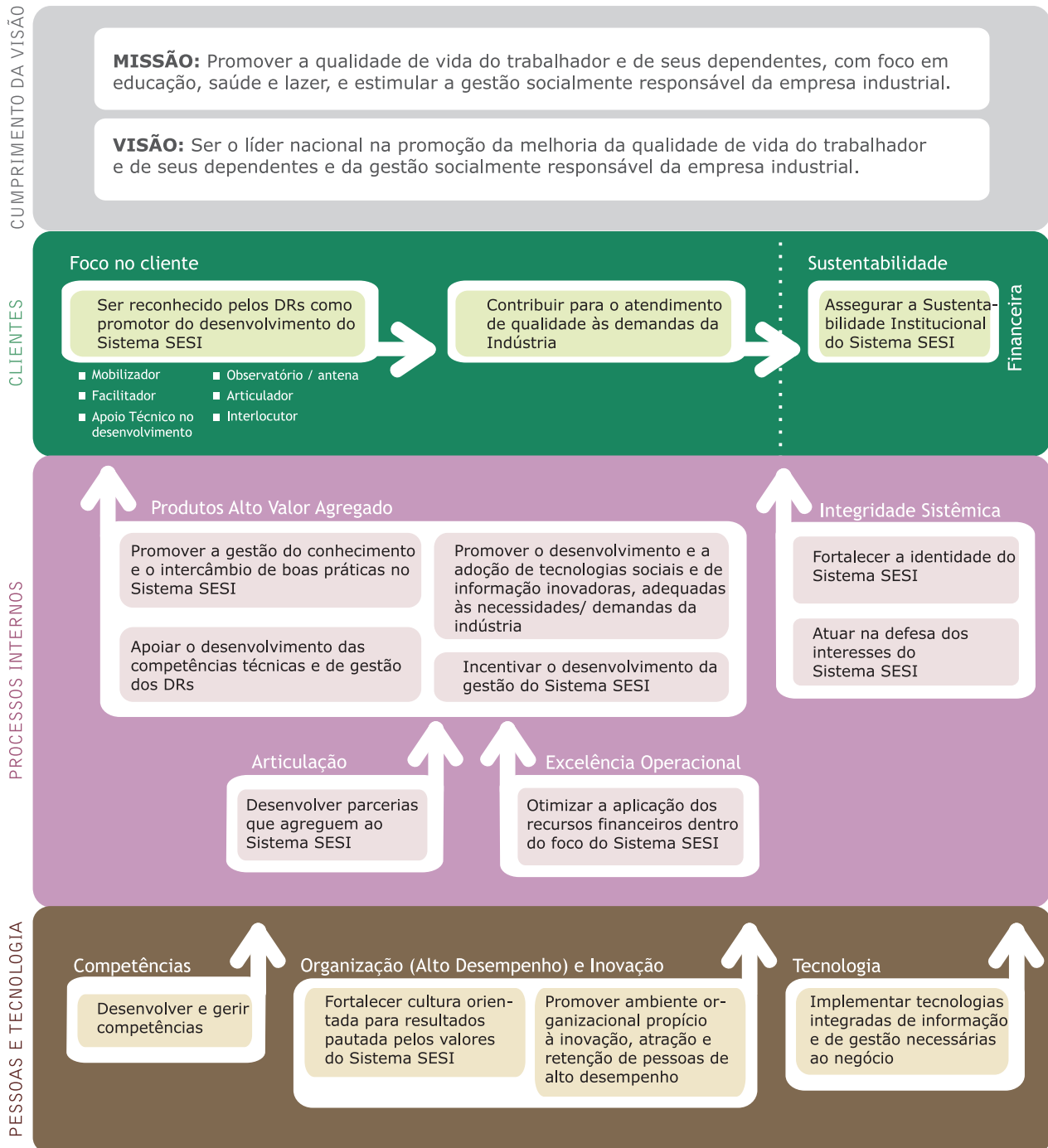
Em 2009, o SESI fomentou R\$ 5 milhões em projetos de inovação social por meio do Edital de Inovação, em parceria com o SENAI e o CNPq. Os resultados foram expressivos, com 23 projetos aprovados, destacando a participação de indústrias de grande porte.

Além disso, também foram realizados diagnósticos internos para medir o nível de maturidade institucional na temática da inovação, de forma a contribuir para a expansão do Programa.

## MODELO DE GESTÃO

A FORMA DE ATUAÇÃO É DETERMINANTE NO ALCANCE DE METAS CADA VEZ MAIS ARROJADAS

### MAPA ESTRATÉGICO DO SESI/DN 2008 - 2015



À luz do Mapa Estratégico do SESI, o SESI/DN construiu sua estratégia de forma a ser reconhecido pelos Departamentos Regionais (DRs) como um indutor e facilitador para alcançar os objetivos estratégicos da instituição. Consta em seu Mapa Estratégico os desafios (Objetivos Estratégicos) necessários ao fortalecimento do seu papel como unidade articuladora, zeladora pela integridade institucional e pela transferência de tecnologias necessárias ao desempenho dos DRs.

Com o intuito de gerenciar sua estratégia, o SESI/DN promove trimestralmente a Reunião de Análise Estratégica (RAE) que, por meio do estabelecimento de um caminho crítico, se analisam o desempenho e os resultados dos projetos por meio de indicadores e, conseqüentemente, o cumprimento de metas.

Dada a importância da prática de gestão estratégica para o processo de planejamento, o SESI/DN promoveu em 2008 e 2009 a disseminação da metodologia do *Balanced Score Card (BSC)* em todos os DRs, como forma de garantir o alinhamento da estratégia corporativa.

Dada a importância do processo de gestão estratégica para o acompanhamento de resultados e manutenção da unidade do Sistema SESI, o Departamento Nacional promoveu sua disseminação em âmbito nacional no decorrer dos anos de 2008 e 2009 junto às suas unidades regionais com apoio de consultoria especializada, bem como capacitou um contingente próximo a 1.500 colaboradores.

Outra forma encontrada pelo SESI/DN para garantir a qualidade de seu Sistema de Gestão é a busca da conformidade deste com os requisitos da norma ISO 9001:2008. O escopo do Sistema de Gestão é o desenvolvimento de iniciativas estratégicas nas áreas de educação, saúde, lazer e responsabilidade social empresarial para atendimento às demandas dos DRs.

Visando nortear a atuação dos Departamentos Regionais na avaliação da satisfação de seus clientes e no direcionamento de ações de melhoria para a maximização dos resultados, o SESI/DN realizou a Pesquisa de Satisfação de Clientes, onde entrevistou 8.613 trabalhadores e 5.562 empresas. O resultado final mensurado em uma escala de 0 a 100 pontos indica, sob a perspectiva da empresa, um Índice de Satisfação (ISE) de 79 pontos. E, sob a perspectiva do trabalhador, um Índice de Satisfação (IST) de 76 pontos de aprovação quanto aos programas e serviços de saúde, educação, esporte, lazer e responsabilidade social empresarial oferecidos à indústria.

A forma encontrada pelo SESI/DN para posicionar-se a frente de seu tempo foi através de estudos de tendência sociais, que possibilitam identificar oportunidades de inovação em diferentes áreas da entidade, antecipar as atuais tendências encontradas no mercado e, com isso, aperfeiçoar o resultado de seus negócios com as empresas industriais.



A adesão do Modelo de Excelência em Gestão (MEG®)\* pelo SESI/DN e a sua disseminação aos DRs visa atender aos objetivos estratégicos de identificar e fomentar as melhores práticas, bem como contribuir para a melhoria da gestão de todo o Sistema SESI, a partir da aplicação dos fundamentos e da implantação dos critérios da excelência preconizados pela Fundação Nacional da Qualidade (FNQ).

O resultado desse projeto será, inegavelmente, um aperfeiçoamento na gestão organizacional e, conseqüentemente, promoverá uma expressiva melhoria nos produtos e na prestação de serviços voltados à empresa industrial, aos seus funcionários e beneficiários, e ao Sistema SESI.

Ao adotar o MEG, o DN objetiva fortalecer o foco nos resultados organizacionais, a busca por um alto desempenho das atividades e maior eficácia na alocação e utilização de recursos.

\* **Modelo de Excelência em Gestão (MEG)** – está alicerçado sobre um conjunto de fundamentos e critérios para a excelência da gestão reconhecidos internacionalmente e que se traduzem em práticas ou fatores de desempenho encontrados em organizações líderes de Classe Mundial, que buscam constantemente se aperfeiçoar e se adaptar às mudanças globais.



confiança compromisso negócio  
sociedade modernidade  
sustentabilidade desenvolvimento



GOVERNANÇA  
COMPROMISSOS  
E ENGAJAMENTO

## GOVERNANÇA E ENGAJAMENTO

O sistema de liderança e governança do Departamento Nacional do Serviço Social da Indústria (SESI/DN) se destaca pela representatividade das principais partes interessadas e pelos diversos níveis e instâncias reguladoras dos processos decisórios.

A governança opera em um sistema auto-regulado e responde a um Conselho Nacional (CONSESI) que é constituído por um presidente nomeado pelo Presidente da República, do presidente da Confederação Nacional da Indústria (CNI), dos presidentes dos Conselhos Regionais, de um delegado das categorias econômicas das comunicações e outro das categorias econômicas da pesca, um representante do Ministério do Trabalho e Emprego, um representante das autarquias arrecadoras - designado pelo Conselho Superior da Previdência Social - e de seis representantes dos trabalhadores da indústria.

A estrutura de governança possui princípios, valores e objetivos institucionais estabelecidos no Plano Estratégico e as responsabilidades de cada cargo, inclusive das lideranças, definidas no plano de cargos e salários.

Os mecanismos de controle e monitoramento dos processos institucionais possibilitam o acompanhamento das iniciativas relacionadas aos direcionamentos estratégicos e às normas e diretrizes definidas. Além disso, o SESI/DN tem suas atividades e recursos controlados no âmbito da gestão por meio de auditorias internas do Sistema de Gestão e por meio de auditorias realizadas pela Controladoria Geral da União e pelo Tribunal de Contas da União.

O exercício da liderança no SESI/DN é desenvolvido por meio de diversos fóruns. O planejamento e o sistema de gestão são coordenados pela Unidade de Articulação Institucional (UNARTI) e submetidos ao Comitê de Articulação (COMART) e Comitê de Integração (COMINT), fóruns de natureza consultiva, compostos pelo Diretor Superintendente, Diretor de Operações e Gerentes Executivos. Nesses comitês, também são identificados e tratados os riscos inerentes ao negócio, bem como o desenvolvimento de ações de alinhamento para intervenções de maior abrangência e escopo.

O relacionamento com os seus clientes é desenvolvido por meio da Pesquisa de Satisfação e canais de relacionamento, tais como:

- Comitê Regional de Planejamento do SESI;
- Comitê Nacional de Planejamento do SESI;
- Reunião de Superintendentes do SESI;
- Site Fale Conosco;
- Extranet;
- Rede de Relacionamento.

O público interno conta com a Intranet, o site Qualidade de Vida e a Pesquisa de Clima como formas estruturadas de ouvir e propor um plano de ação corporativo para atender às sugestões e reclamações desta parte interessada, e identificar oportunidades de melhoria.

## PRINCIPAIS PARTES INTERESSADAS

Reconhecer as partes interessadas é de fundamental importância para o fortalecimento das suas relações. Ao identificar necessidades e expectativas busca-se melhorar a capacidade de resposta, prestação de contas e desempenho.

Desta forma, o SESI/DN mapeou o as partes interessadas diretamente relacionadas a sua estrutura e atividades. O SESI/DN relaciona-se com a indústria através da interface permanente com os DRs, considerados clientes diretos do SESI/Departamento Nacional.



## MATERIALIDADE

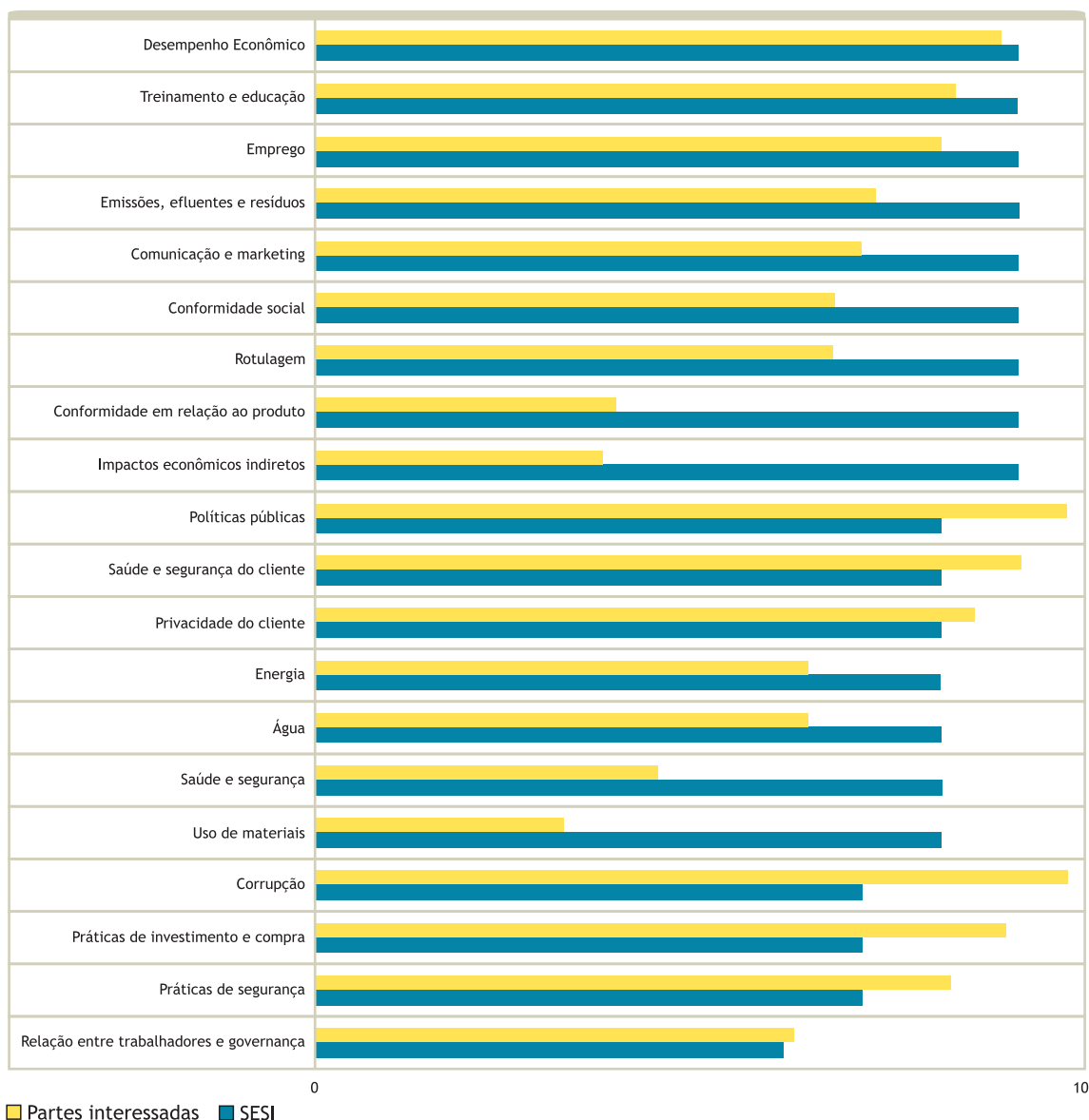
Conforme as Diretrizes para Relatório de Sustentabilidade da GRI, as informações de um relatório deverão cobrir temas e indicadores que reflitam os impactos econômicos, ambientais e sociais significativos da organização, tanto do ponto de vista da empresa como do ponto de vista das partes interessadas.

A definição da materialidade do relatório do SESI/DN foi realizada em duas etapas, internamente com a participação do grupo de trabalho do Modelo de Excelência em Gestão (MEG) e externamente através de pesquisa com os Departamentos Regionais e as Indústrias.

Através de um questionário, foram priorizados os temas mais relevantes para constar no relatório de acordo com uma visão interna do SESI/DN e com uma visão externa através de pesquisa com os DRs e as Indústrias

É considerado "material" aquele aspecto que foi avaliado com alto grau de relevância tanto pelas partes interessadas internas quanto externas.

### Materialidade SESI/DN



## CONSELHO NACIONAL DO SESI

Ao final de 2009, o Conselho Nacional do SESI contava com a seguinte estrutura:

### ■ CONSELHO NACIONAL DO SESI

Jair Antonio Meneguelli  
Presidente do Conselho Nacional do SESI

Armando de Queiroz Monteiro Neto  
Presidente da Confederação Nacional da Indústria  
Diretor do Departamento Nacional do SESI

### ■ PRESIDENTES DOS CONSELHOS REGIONAIS DO SESI

João Francisco Salomão  
Federação das Indústrias do Estado do Acre

José Carlos Lyra de Andrade  
Federação das Indústrias do Estado de Alagoas

Telma Lúcia de Azevedo Gurgel  
Federação das Indústrias do Estado do Amapá

Antonio Carlos da Silva  
Federação das Indústrias do Estado do Amazonas

Victor Fernando Ollero Ventin  
Federação das Indústrias do Estado da Bahia

Roberto Proença de Macedo  
Federação das Indústrias do Estado do Ceará

Antonio Rocha da Silva  
Federação das Indústrias do Distrito Federal

Lucas Izoton Vieira  
Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo

Paulo Afonso Ferreira  
Federação das Indústrias do Estado de Goiás

Edilson Baldez das Neves  
Federação das Indústrias do Estado do Maranhão

Mauro Mendes Ferreira  
Federação das Indústrias do Estado de Mato Grosso

Sérgio Marcolino Longen  
Federação das Indústrias do Estado de Mato Grosso do Sul

Robson Braga de Andrade  
Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais

José Conrado Azevedo Santos  
Federação das Indústrias do Estado do Pará

Francisco de Assis Benevides Gadelha  
Federação das Indústrias do Estado da Paraíba

Rodrigo Costa da Rocha Loures  
Federação das Indústrias do Estado do Paraná

Jorge Wicks Côrte Real  
Federação das Indústrias do Estado de Pernambuco

Antonio José de Moraes Souza  
Federação das Indústrias do Estado do Piauí

Eduardo Eugênio Gouvêa Vieira  
Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro

Flavio José Cavalcanti de Azevedo  
Federação das Indústrias do Estado do Rio Grande do Norte

Paulo Gilberto Fernandes Tigre  
Federação das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul

Denis Roberto Baú  
Federação das Indústrias do Estado de Rondônia

Rivaldo Fernandes Neves  
Federação das Indústrias do Estado de Roraima

Alcantaro Corrêa  
Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina

Paulo Antônio Skaf  
Federação das Indústrias do Estado de São Paulo

Eduardo Prado de Oliveira  
Federação das Indústrias do Estado de Sergipe

Roberto Magno Martins, em exercício,  
Federação das Indústrias do Estado do Tocantins

### ■ CONSELHEIROS REPRESENTANTES

Ministério do Trabalho e Emprego  
Mário do Santos Barbosa (titular) / (respondeu pelo exercício de 2009)

Paulo Roberto dos Santos Pinto (suplente) /  
(respondeu pelo exercício de 2009)

## ■ CONSELHEIROS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES

### **Central Única dos Trabalhadores – CUT**

Dary Beck Filho (titular)  
José da Silva Cavalcanti (suplente)

### **Central Única dos Trabalhadores – CUT**

Quintino Marques Severo (titular)  
Aurélio Antônio de Medeiros (suplente)

### **Força Sindical – FS**

Rogério Jorge de Aquino e Silva (titular)  
Francisco Sales Gabriel Fernandes (suplente)

### **Força Sindical – FS**

Luiz Carlos Gomes Pedreira (titular)  
Marcos Valério de Castro (suplente)

### **Nova Central Sindical dos Trabalhadores – NCST**

Artur Bueno de Camargo (titular)  
Luiz Lopes de Lima (suplente)

### **União Geral dos Trabalhadores – UGT**

Laerte Teixeira da Costa (titular)  
Carlos Alberto dos Reis (suplente)

## REPRESENTAÇÕES

O SESI/DN exerce representação por meio das suas unidades em órgão e instâncias governamentais de forma a cumprir com o desenvolvimento de novas políticas e práticas de atuação.

### URSE

#### Instâncias:

- Grupo Tarefa de Responsabilidade Social do Centro Brasileiro de Cooperação e Intercâmbio de Serv. Sociais - CBCISS
- Grupo Tarefa de Responsabilidade Social Corporativa da Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT
- Comissão Tripartite do Programa de Alimentação do Trabalhador – CTPAT
- Comissão Intersectorial de Alimentação e Nutrição – CIAN
- Fórum de Ação Social e Cidadania da Câmara Brasileira da Indústria da Construção – CBIC

### UNISAÚDE

#### Instâncias:

- Comissão Nacional de Doenças Sexualmente Transmissíveis e Aids – CNAIDS
- Comissão Intersectorial de Saúde do Trabalhador - CIST
- Câmara de Saúde Suplementar – CSS
- Comitê Executivo do Conselho Empresarial Nacional de Prevenção ao HIV/AIDS – CNEN
- Comissão Tripartite de Saúde e Segurança no Trabalho – CT SST

### UCEL

#### Instâncias:

- Associação Brasileira de Qualidade de Vida – ABQV
- Conselho Nacional de Educação Física – CONFEF
- Confederação Internacional de Esportes do Trabalhador – CSIT



confiança compromisso negócio  
sociedade modernidade  
sustentabilidade desenvolvimento



## INDICADORES DE DESEMPENHO

programas cumprimento  
ação global resultados  
respeito recursos programas



DESEMPENHO  
ECONÔMICO

## RECURSOS FINANCEIROS

As contribuições sociais destinadas ao SESI estão amparadas no Artigo 149 da Constituição Federal de 1988 e no Decreto Lei 9.403 de 25 de junho de 1946 que criou o Serviço Social da Indústria, e tem como base de arrecadação de 1,5% sobre a folha de pagamento dos empregados das indústrias. Deste montante arrecadado, 25% destina-se a execução das iniciativas constantes no Plano de Ação do SESI/DN, que tem como Missão "Promover a qualidade de vida do trabalhador e de seus dependentes, com foco em educação, saúde e lazer, e estimular a gestão socialmente responsável da empresa industrial".

Como as contribuições do SESI são de natureza parafiscal, além de serem controladas por órgãos internos (Conselhos Fiscais e Conselho Nacional), também estão sujeitas à fiscalização do Tribunal de Contas da União.

DESCRIÇÃO	Em R\$
<b>1 - RECEITAS</b>	<b>630.302.473</b>
<b>2 - INSUMOS ADQUIRIDOS DE TERCEIROS</b>	<b>91.942.813</b>
<b>3 - VALOR ADICIONADO BRUTO (1-2)</b>	<b>538.359.660</b>
<b>4 - RETENÇÕES</b>	<b>5.179.812</b>
<b>5 - VALOR ADICIONADO LÍQUIDO (3-4)</b>	<b>533.179.848</b>
<b>6 - VALOR ADICIONADO RECEBIDO EM TRANSFERÊNCIA</b>	<b>33.438.861</b>
<b>7 - VALOR ADICIONADO TOTAL A DISTRIBUIR (5+6)</b>	<b>566.618.708</b>
<b>8 - DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO</b>	<b>566.618.708</b>
Colaboradores	25.372.296
Governo	14.493.360
Remuneração de capitais de terceiros	84.580
Convênios	12.243.791
Contribuições	137.798.642
Departamentos Regionais	357.649.289
Superávit do Exercício	18.976.752

### Notas Explicativas

O item 1 é composto pelas seguintes rubricas: Receitas de Contribuições, Receitas de Serviços, Outras Receitas Correntes, Convênios e Receitas de Capital;

O item 2 é composto pelas seguintes rubricas: Materiais, Materiais de Distribuição Gratuita, Serviços de Terceiros, Transportes e Viagens, Condomínio, Energia Elétrica, Gás, Telefonia, Outras Ocupações e Utilidades, Despesas Judiciais e Cartoriais e Despesas com Representação;

O item 4 é composto pelas seguintes rubricas: Depreciação de Bens Móveis e Depreciação de Bens Imóveis;

O item 6 é composto pelas seguintes rubricas: Variações Patrimoniais e Financeiras Passivas, Variações Patrimoniais e Financeiras Ativas, Investimentos e Rendimentos de Aplicação Financeira deduzido de Despesas Bancárias e Outras Despesas Financeiras;

O item 8 é composto pelas seguintes rubricas:

Colaboradores: Ordenados e Salários, Férias e Abono Constitucional, 13º Salário, Abono Pecuniário, Indenizações Diversas, FGTS, Encargos Assistenciais, Vale Transporte, Bolsas e Estágios;

Governo: Impostos, Taxas, Contribuição Previdenciária e Despesas com Arrecadação Indireta;

Remuneração de Capitais de Terceiros: Locação de imóveis, multas e juros;

Convênios: registra as transferências realizadas a instituições para execução de ações com interesses em comum.

Contribuições: registra os valores repassados à Confederação Nacional das Indústrias, ao Conselho Nacional do SESI, conforme Art. 52 do Regulamento do SESI e ao Instituto Euvaldo Lodi, conforme Resolução 02/2009 do Conselho Nacional do SESI.

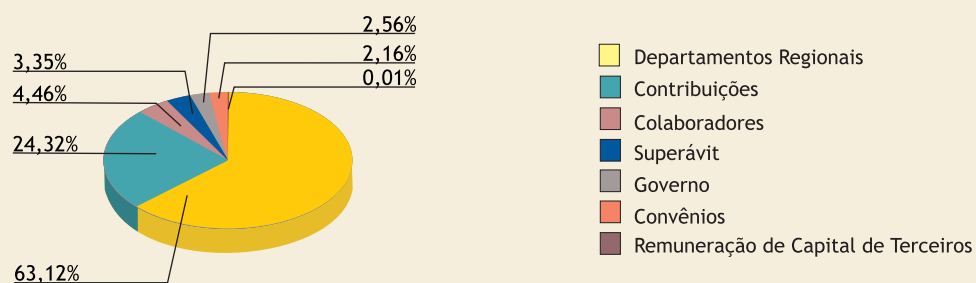
Departamentos Regionais: registra os repasses efetuados referentes às Subvenções Ordinárias, Subvenções Especiais, Subvenções Extraordinárias e Auxílio Financeiros.

Superávit: registra o resultado da entidade apurado no período que será destinado, integralmente, à manutenção e ao desenvolvimento dos seus objetivos sociais, conforme Lei nº 9532/07, art.12, §3.

O DVA tem como função de identificar e divulgar o valor da riqueza gerada pela organização, e de que forma essa riqueza é distribuída entre os diversos setores que contribuíram, direta ou indiretamente, para a sua geração.

Em 2009 o SESI/DN gerou valor adicionado de R\$ 566,6 milhões.

#### ■ DEMONSTRATIVO DE VALOR ADICIONADO



## AQUISIÇÃO

Para as aquisições de bens, serviços e obras, o SESI/DN leva em conta as políticas e procedimentos de suprimentos do Sistema Indústria e segue o determinado pelo Regulamento de Licitações e Contratos do SESI. As duas principais formas para serem realizadas as contratações são:

1. Compras diretas - Nesta situação se enquadram os casos em que os valores previstos pelo solicitante não ultrapasse a R\$ 25 mil, segundo o art. 6º do Regulamento de Licitações e Contratos do SESI.
2. Compras licitadas - São aquelas para as quais os valores previstos ultrapassam a R\$ 25 mil. Estas contratações necessitam obedecer a uma das modalidades previstas no Regulamento de Licitações e Contratos do SESI, que são: Convite, Concorrência ou Pregão.

Materiais e Serviços adquiridos pelo SESI/DN em 2009		
Tipo	Valor em R\$	%
Compras diretas	4.831.631	9,7%
Compras licitadas	45.425.147	90,3%
Total	49.732.270	100%

Todos os fornecedores são cadastrados e, no caso dos processos licitatórios, a contratação está condicionada a sua regularidade fiscal, habilitação jurídica, qualificação técnica e econômico-financeira. A seleção do fornecedor, na maioria das vezes, é feita pelo menor preço. No entanto, pode ocorrer pelo critério de técnica e preço quando as contratações envolvem natureza intelectual.

De maneira geral, as aquisições do SESI/DN ocorrem por meio de fornecedores localizados no território nacional.

A entidade conta também com procedimento que fixa condições para avaliar o desempenho dos fornecedores quanto a conformidade aos critérios de qualidade, preço e pontualidade da entrega de materiais e serviços.

## SOCIEDADE

A avaliação dos Programas Sociais também foi aprimorada. O Programa Ação Global, realizado em parceria do SESI com a TV Globo, foi o primeiro serviço que passou pela recente e avançada metodologia de avaliação de impacto social desenvolvida pelo Departamento Nacional do Serviço Social da Indústria (SESI/DN).

Busca-se identificar a real contribuição que o acesso a atividades gratuitas de saúde, documentação, orientação profissional e de lazer oferecem à população em um dia de mutirão realizado em todo o Brasil.

Entre os critérios utilizados na avaliação, estão as diferenças ocorridas na vida dos usuários em relação a sua renda e à redução das desigualdades sociais da população caracterizada pelo gênero, raça e idade.

De maneira geral e segundo o Índice Getinger, o valor investido pelo SESI em um dia do Programa Ação Global em todo o país, foi de R\$7,2 milhões gerando R\$34,8 milhões de riqueza econômica para o Brasil.

Esta avaliação permite mapear o impacto do programa na promoção da cidadania e no ciclo do ganho social para a sociedade.



■ GANHO SOCIAL



O investimento social da indústria colabora com a redução das desigualdades e com o crescimento do país



diversidade lazer assistência  
educação direitos humanos  
esporte benefícios segurança



DESEMPENHO  
SOCIAL



## QUALIDADE DE VIDA

O Departamento Nacional do Serviço Social da Indústria (SESI/DN) disponibiliza aos seus colaboradores um programa de qualidade de vida, que tem por objetivo promover a saúde e o bem-estar da força de trabalho do Sistema Indústria, por meio de ações educativas, divididas em três diretrizes:



### SAÚDE PREVENTIVA

#### SAÚDE PREVENTIVA

Promover a análise do ambiente de trabalho e da saúde da força de trabalho, combatendo o estresse e outras doenças, principalmente as decorrentes do trabalho.



### SOCIALIZAÇÃO

#### SOCIALIZAÇÃO

Proporcionar ações que promovam a integração, melhorando as relações interpessoais e possibilitando a troca de informação e conhecimento.



### PARCERIAS

#### PARCERIAS

Oferecer serviços diferenciados para promover melhoria da qualidade de vida da força de trabalho e de seus dependentes.

## PERFIL FUNCIONAL

Ao final de 2009, o SESI/DN contava com 92 empregados diretos e 10 estagiários que estavam assim organizados:

Número de colaboradores por unidade	Colaboradores	Estagiários
Articulação Institucional	10	2
Cultura, Esporte e Lazer	13	3
Diretoria de Operações SESI	12	-
Educação Básica	15	1
Responsabilidade Social	8	1
Saúde e Segurança do Trabalho	15	2
Tendências e Prospecção	12	1
Superintendência do SESI/DN	7	-
<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>10</b>

### ■ Colaboradores por faixa etária

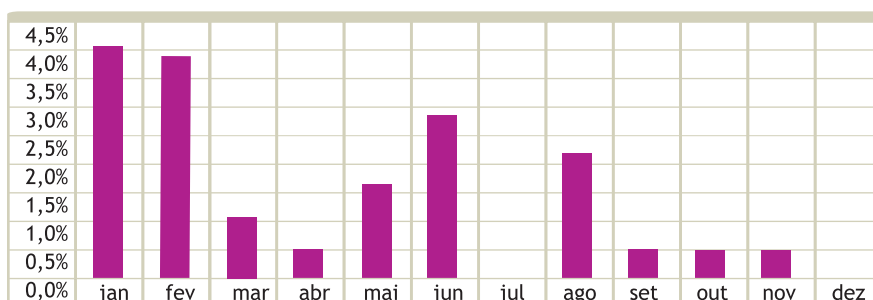
até 25 anos	3			
de 26 a 30 anos	5	8		
de 31 a 35 anos	3	13		
de 36 a 40 anos	6	6		
de 41 a 45 anos	8	8		
de 46 a 50 anos	5	7		
de 51 a 55 anos	4	9		
acima de 55 anos	3	4		

■ Masculino ■ Feminino

A rotatividade anual, considerada pelo Sistema Indústria, é a média do total de admissões com o total de demissões dividido pelo número de empregados ao final do mês de referência. A taxa de rotatividade do SESI/DN em 2009 foi de 17,39%.

$$\text{Rotatividade} = \frac{(\text{N}^\circ \text{ de Admissões} + \text{N}^\circ \text{ de Demissões}) / 2}{\text{N}^\circ \text{ de Empregados (mês de referência)}} \times 100$$

#### ■ ROTATIVIDADE EM 2009 - SESI/DN



## BENEFÍCIOS

Para contribuir com a manutenção de um clima organizacional saudável, a entidade oferece, além dos programas legais obrigatórios, uma gama de outros benefícios, apenas ao quadro dos seus empregados, atendendo às políticas específicas de cada benefício.

### Assistência Médica

Cada empregado tem a sua disposição Assistência Médica. O serviço é ofertado em diferentes tipos. O empregado opta entre planos mais simples ou cobertura completa.

### Vale - Refeição /Alimentação

Todos os empregados do DN podem optar entre as modalidades alimentação, refeição ou ainda pelas duas. A decisão fica por conta de cada empregado e ocorre uma vez a cada ano.

### Reembolso Odontocirúrgico

Todos os empregados que tem a necessidade de fazer uma cirurgia odontológica ou usar Órtese e Prótese Ortopédica, poderão solicitar o reembolso ao RH.

### Transporte

Todos os empregados que não utilizam veículo próprio para deslocamento ao trabalho recebem este benefício, que é concedido para o percurso residência/trabalho/residência, no sistema de transporte coletivo público, urbano, intermunicipal ou interestadual.

### Previdência Privada

O Previd2 é um plano de previdência privada complementar que é ofertado a todo empregado. Sua forma de contribuição é paritária, ou seja, a patrocinadora contribui com o mesmo valor que o participante escolheu. Em 2009, 66 colaboradores participaram do plano de previdência privada, o que corresponde a 72% do efetivo total.

## ■ INVESTIMENTO EM BENEFÍCIOS

### ■ Investimento em Benefícios 2009

Benefício	Total
Vale-Refeição/ Alimentação	R\$ 284.493
Previdência Privada	R\$ 630.345
Assistência Médica	R\$ 492.358
Transporte	R\$ 7.619
Reembolso Odontocirúrgico	R\$ 115.764
<b>Total</b>	<b>R\$ 1.530.579</b>

Valores referentes aos 92 funcionários lotados nas áreas fins do SESI/DN.



## GESTÃO DE PESSOAS

O modelo de gestão de pessoas do SESI/DN, baseado em competências, contempla as seguintes macro-atividades: captação, administração, desenvolvimento e avaliação de pessoas.

### ■ CAPTAÇÃO

No que tange a captação, o SESI/DN possui um processo de recrutamento e seleção rigoroso. Este se inicia no desenho do perfil desejado e, após a aprovação do processo, contempla etapas de divulgação, triagem e avaliação de candidatos. Todas as fases são compatíveis e alinhadas às exigências do Tribunal de Contas da União - órgão regulador do Sistema Indústria.

### ■ ADMINISTRAÇÃO

A administração de pessoas contempla todos os processos de pagamentos, controle das informações, remuneração e benefícios, assim como qualidade de vida.

O Plano de Cargos e Salários (PCS) é a formalização das políticas de cargos, e junto com a tabela salarial, definem a prática de remuneração do SESI/DN. O PCS estabelece uma estrutura de cargos, funções e salários, que estimulam o desenvolvimento e a retenção de profissionais com perfis adequados às estratégias da instituição.



## ■ DESENVOLVIMENTO

A Política de Educação, Treinamento e Desenvolvimento (ETD) contempla as regras e as etapas das ações de capacitação e desenvolvimento realizadas no SESI/DN. Anualmente é realizado o planejamento das ações de treinamento, e a sua realização é acompanhada em relação ao número de horas e investimentos. Em 2009, foram investidos R\$ 280 mil em capacitação e desenvolvimento pessoal.

### Média de horas de treinamento realizada, por função, em 2009

Gerencial	22,1 horas
Técnico	72 horas
Operacional	3,3 horas

Todos os cursos promovidos são avaliados e tem sua eficácia medida através da avaliação de reação. Os cursos de média e longa duração são avaliados, também, com relação a transferência do conhecimento adquirido pelos participantes.

## ■ AVALIAÇÃO

A avaliação dos empregados é uma etapa fundamental na gestão das pessoas. Com objetivo de desenvolver as competências individuais dos empregados, com vistas ao alcance das estratégias organizacionais, o DN realiza anualmente avaliação de desenvolvimento por competência. Os resultados deste processo contribuem para elaboração do plano de treinamento e são integrantes do processo de crescimento do empregado na carreira. O superior imediato, pautado nas regras do PCS, pode indicar colaboradores para progressão ou promoção nos Comitês de Desenvolvimento. As lideranças também são avaliadas anualmente. Em 2009, 90% do quadro funcional foi avaliado.

## SINDICATO

O SESI/DN reconhece a atuação dos sindicatos, e prova disto é que em 2009 92% dos empregados estiveram vinculados ao sindicato da categoria (SINDAF/DN). Este número representa o percentual de empregados ativos em 31/12/2009 que receberam reajuste salarial pelo acordo coletivo.

Temas relativos à segurança e saúde cobertos por acordos formais com sindicatos:

- a) Adicional de insalubridade;
- b) Exame de saúde especiais;
- c) Exame médico demissional;
- d) Seguro de vida;
- e) Exames periódicos.



## CLIENTES

O SESI/DN relaciona-se sempre com a indústria através da interface permanente com os DRs, considerados seus clientes diretos. Por isso, a Pesquisa de Satisfação de Clientes procura medir a qualidade percebida pelos DRs sobre a prestação de serviços feita pelo DN em suas áreas de negócio: Educação; Cultura, Esporte e Lazer; Saúde e Responsabilidade Social Empresarial, considerando os seguintes atributos:

- a) **Serviços/Produtos** – Atendimento às demandas manifestadas pelo DR.
- b) **Atendimento** – Presteza do atendimento recebido pela área de negócio do DN.
- c) **Gestão Estratégica** – Contribuição do DN para a gestão estratégica do DR.

A última pesquisa revelou um índice de satisfação de 80,86%. O resultado geral é calculado pela média dos índices de Satisfação Geral das pesquisas dos Técnicos e Superintendentes dos Departamentos Regionais.

Após a aplicação anual da pesquisa surgem novas adaptações decorrentes das críticas, sugestões e comentários de clientes. As observações são analisadas pelas áreas responsáveis e são implementadas ações que venham atender os anseios dos clientes.





reciclagem consciência impacto  
disseminação reaproveitamento  
energia água verde



DESEMPENHO  
AMBIENTAL

## Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa

Alinhado ao objetivo estratégico de assegurar a sustentabilidade institucional do SESI, a luz do conceito do tripé da sustentabilidade, que considera aspectos econômicos, sociais e ambientais, foi realizado o primeiro Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) da organização, relativos às suas atividades do ano de 2009.

O Inventário de Emissões de GEE é a contabilização das fontes de emissão associadas às operações de uma empresa, e sua elaboração é o primeiro passo para que uma organização possa contribuir para o combate ao aquecimento global.

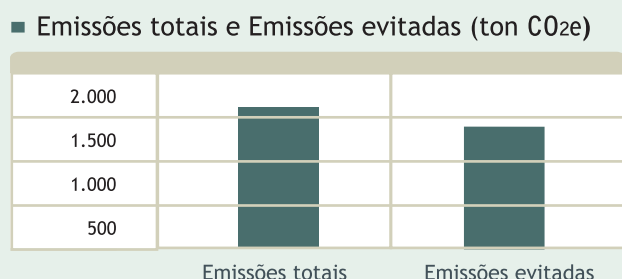
Ao identificar o perfil de suas emissões, o SESI/DN pretende estabelecer planos e metas para a redução e gestão das emissões de gases de efeito estufa gerados por suas atividades.

Em 2009, o SESI/DN totalizou a emissão de 1.714 ton CO<sub>2</sub>e de gases do efeito estufa, sendo 2,29 ton CO<sub>2</sub>e de emissões diretas e 1.711,66 ton CO<sub>2</sub>e de emissões indiretas.

As emissões mais significativas foram relativas às viagens aéreas executivas (92%) e mobilidade de funcionários (4,8%), sendo ambas classificadas como emissões indiretas.

## Emissões Evitadas

Através da realização de reuniões por meio de videoconferência, o SESI/DN deixou de efetuar 1.453 viagens, considerando ida e volta em território nacional e internacional. As emissões evitadas com esta iniciativa foi de 1.403 ton CO<sub>2</sub>e.



## Energia

A energia utilizada pelo SESI/DN é predominantemente de abastecimento público. O consumo de energia elétrica em 2009 atingiu 982.125KWh, gerando uma despesa de R\$ 369.312 (de acordo com a convenção do condomínio do edifício Roberto Simonsen).

O SESI/DN também se utiliza de energia de um gerador de eletricidade, que consumiu 800 litros de diesel em 2009. Somando a frota de veículos próprios e terceirizados foram consumidos em torno de 6.500 litros de gasolina e 32 litros de diesel.

## Água

A origem da água consumida no SESI/DN é de abastecimento público. Em 2009 foram consumidos 6.756 m<sup>3</sup>, atingindo o valor de R\$ 84.595 (de acordo com a convenção do condomínio do edifício Roberto Simonsen).

## INICIATIVAS PARA A REDUÇÃO DO CONSUMO DE RECURSOS NATURAIS

Em 2010 se dará o início da construção do novo edifício das sedes nacionais do SESI e SENAI em Brasília. Ele foi projetado visando o menor impacto ambiental, por isso tem o objetivo de ser considerado verde, segundo os critérios do *Leadership in Energy and Environmental Design (LEED)*, que estabelece orientações para avaliar quão sustentável é uma construção segundo a ONG *Green Building Council*.

Inúmeros fatores são analisados, entre eles, o reaproveitamento da água da chuva para utilização em vasos sanitários e irrigação do jardim; a economia e o uso eficiente de energia, através da escolha de materiais adequados e da instalação de um sistema inteligente de automação; a coleta e reciclagem de lixo produzido no edifício.



confiança compromisso negócio  
sociedade modernidade  
sustentabilidade desenvolvimento



## GLOSSÁRIO

- **Balance Scorecard (BSC)** – é uma metodologia disponível e aceita no mercado, desenvolvida pelos professores Robert Kaplan e David Norton, em 1992. É um conjunto abrangente de medidas que serve de base para o sistema de medição e gestão estratégica, por meio do qual o desempenho organizacional é mensurado de maneira equilibrada sob quatro perspectivas: financeiro, clientes, processos internos de negócios, aprendizado e conhecimento.
- **Confederação Nacional da Indústria (CNI)** - atua para garantir a participação ativa da comunidade industrial na formulação de políticas públicas que garantam um ambiente saudável para o desenvolvimento dos negócios.
- **Conselho Nacional do SESI** - órgão normativo superior, responsável por discutir, estabelecer as metas e definir seus programas, aprovando o orçamento do Departamento Nacional e dos Departamentos Regionais, bem como fiscaliza sua execução.
- **Comitê de Articulação (COMART)** – fórum do SESI/DN de natureza consultiva, com a finalidade de assessorar a gestão de programas estratégicos e de caráter operacional, composta pelo Diretor de Operações e Gerentes Executivos.
- **Comitê de Integração (COMINT)** - fórum do SESI/DN de natureza consultiva, com a finalidade de assessorar a gestão em assuntos de caráter estratégicos, contemplando políticas e diretrizes nacionais, composta pelo Superintendente, Diretor de Operações e Gerentes Executivos.
- **Feedback** - são informações que obtemos acerca de nossas atitudes, comportamentos e desempenho, que nos indicam como impactamos os demais.
- **Fundação Nacional da Qualidade (FNQ)** - instituída em 11 de outubro de 1991 é uma organização não-governamental, sem fins lucrativos, fundada por 39 organizações, privadas e públicas, para disseminar o Modelo de Excelência em Gestão® (MEG).
- **Global Reporting Initiative (GRI)** – organização não governamental com sede em Amsterdã, na Holanda, cuja missão é desenvolver e disseminar globalmente diretrizes para a elaboração de relatórios de sustentabilidade utilizados voluntariamente por empresas do mundo todo.
- **Instituto Euvaldo Lodi (IEL)** - elo entre a indústria e o meio acadêmico, tem por objetivo promover o crescimento do setor por meio da capacitação empresarial, aperfeiçoamento da gestão e suporte à inovação. Desenvolve competências organizacionais que se traduzem em vantagens competitivas fundamentais para as empresas enfrentarem os desafios impostos por um mercado globalizado.

- **ISO – *International Organization for Standardization*** (Organização Internacional para Padronização) – criada em 1947, em Genebra, na Suíça, aprova normas internacionais em todos os campos técnicos, exceto eletricidade e eletrônica.
- **ISO 9001** – designa um grupo de normas técnicas que estabelecem um modelo de gestão da qualidade para organizações de serviços.
- ***Leadership in Energy and Environmental Design (LEED)*** - é uma certificação para edifícios sustentáveis, concebida e concedida pela ONG americana U.S. Green Building Council (USGBC), de acordo com os critérios de racionalização de recursos ambientais atendidos por um edifício.
- **Mercado Social:** é o mercado em que a relação de troca é obtida por meio de custos e benefícios sociais e representa a adoção de comportamentos, atitudes e valores, que beneficiam, tanto o indivíduo, quanto a sociedade. O lucro e o produto são socializados, mas não são fáceis de serem obtidos, já que representam ganhos e custos de valor intangível.
- **Níveis de aplicação GRI** – Para indicar que um relatório é baseado na GRI, os relatores devem declarar o nível em que aplicaram a Estrutura de Relatórios da GRI por meio do sistema de “Níveis de Aplicação”. Para atender às necessidades de relatores iniciantes, intermediários e avançados, o sistema apresenta três níveis, intitulados C, B e A. Os critérios de relato encontrados em cada um dos níveis indicam a evolução da aplicação ou cobertura da Estrutura de Relatórios da GRI. Uma organização poderá autodeclarar um ponto a mais (+) em cada nível (por exemplo, C+, B+, A+), caso tenha sido utilizada verificação externa para o relatório. (<http://www.globalreporting.org>)
- **Plano de Cargos e Salários (PCS)** – estabelece uma estrutura de cargos, funções e salários, que estimula o desenvolvimento e a retenção de profissionais com perfis adequados às estratégias do SESI/DN.
- **Prevind2** – Sociedade de Previdência Complementar da Confederação Nacional das Indústrias. É uma Entidade Fechada de Previdência Complementar (EFPC), sob forma de sociedade civil sem fins lucrativos, com autonomia de gestão administrativa e financeira.
- **Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI)** - Criado em 1942, por iniciativa do empresariado do setor, o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) é hoje um dos mais importantes pólos nacionais de geração e difusão de conhecimento aplicado ao desenvolvimento industrial. Parte integrante do Sistema Confederação Nacional da Indústria - CNI e Federações das Indústrias dos estados -, o SENAI apóia 28 áreas industriais por meio da formação de recursos humanos e da prestação de serviços como assistência ao setor produtivo, serviços de laboratório, pesquisa aplicada e informação tecnológica. (<http://www.senai.br>)
- **Serviço Social da Indústria (SESI)** - estimula as práticas de responsabilidade social do setor industrial promovendo a qualidade de vida do trabalhador. Oferece programas que abrange educação, promoção da saúde e segurança no trabalho e no meio ambiente, além da valorização de talentos nas áreas de esporte, lazer e cultura.
- **SESI Departamento Nacional (SESI/DN)** - formula as diretrizes e estabelece as linhas estratégicas para os programas de atuação nacional do SESI.
- **SESI Departamentos Regionais (SESI/DR)** - Órgãos de Administração e Produção do SESI, presentes pelos 27 Departamentos Regionais com autonomia técnica, financeira e administrativa; responsável pela execução dos programas e prestação de serviços de saúde, educação, lazer, cultura e alimentação.
- **Stakeholder** – termo em inglês usado para designar as principais partes interessadas de uma empresa, pessoas que possam afetar seus negócios, por meio de suas ações e opiniões, ou por eles ser afetadas. Exemplos de *stakeholders* são funcionários e colaboradores, fornecedores, clientes, comunidades do entorno, organismos setoriais, governos, acionistas, ONGs, imprensa, entre outros.

confiança compromisso negócio  
sociedade modernidade  
sustentabilidade desenvolvimento



## SUMÁRIO GRI

Conforme orientação da Global Reporting Initiative (GRI), as empresas que adotam as Diretrizes para Relatório de Sustentabilidade devem autodelarar seu "Nível de Aplicação". Dentro dos 79 indicadores propostos pela GRI, o Relatório de Sustentabilidade do SESI/DN contemplou 22 indicadores, qualificando-o como Nível B.

## 1. VISÃO E ESTRATÉGIA

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	10 - 11
-----	--	---------

## 2. PERFIL ORGANIZACIONAL

2.1	Nome da organização	15
2.2	Principais marcas, produtos e/ou serviços	18 - 24
2.3	Estrutura operacional da organização, incluindo principais divisões, unidades operacionais, subsidiárias e <i>joint ventures</i>	15 - 17
2.4	Localização da sede da organização	64
2.6	Tipo e natureza jurídica da propriedade	15
2.7	Mercados atendidos	15
2.8	Porte da organização	15

## 3. PERFIL DO RELATÓRIO

3.1	Período coberto pelo relatório	17
3.2	Data do relatório anterior mais recente	17
3.3	Ciclo de emissão de relatórios	anual
3.4	Dados para contato em caso de perguntas relativas ao relatório ou seu conteúdo	17
3.5	Processo para a definição do conteúdo do relatório	31
3.6	Limite do relatório	17
3.7	Declaração sobre quaisquer limitações específicas quanto ao escopo ou ao limite do relatório	17
3.12	Sumário de conteúdo GRI	60



## 4. GOVERNANÇA, COMPROMISSOS E ENGAJAMENTO

4.1	Estrutura de governança da organização	29; 32 - 33
4.2	Indicação caso o presidente do mais alto órgão de governança também seja um diretor executivo	32 - 33
4.3	Membros independentes ou não-executivos do mais alto órgão de governança	32 - 33
4.4	Mecanismos para que acionistas e empregados façam recomendações ou dêem orientações ao mais alto órgão de governança	29
4.8	Declarações de missão e valores, códigos de conduta e princípios internos relevantes para o desempenho econômico, ambiental e social	13
4.13	Participação em associações	34
4.14	Relação de grupos de stakeholders engajados pela organização	30
4.15	Base para a identificação e seleção de <i>stakeholders</i> com os quais se engajar	29 - 30
4.16	Abordagens para o engajamento dos stakeholders, incluindo a frequência do engajamento por tipo e por grupos de <i>stakeholders</i>	29 - 31
4.17	Principais temas e preocupações que foram levantados por meio do engajamento dos stakeholders e que medidas a organização tem adotado para tratá-los	31; 37 - 54

## INDICADORES DE DESEMPENHO ECONÔMICO

### ■ ASPECTO: DESEMPENHO ECONÔMICO

EC1	Valor econômico direto gerado e distribuído, incluindo receitas, custos operacionais, remuneração de empregados(sal+enc), doações e outros investimentos na comunidade, lucros acumulados e pagamentos para provedores de capital (banco+acionista) e governos (impostos)	37 - 38
EC3	Cobertura das obrigações do plano de pensão de benefício definido que a organização oferece	46

### ■ ASPECTO: PRESENÇA NO MERCADO

EC6	Políticas, práticas e proporção de gastos com fornecedores locais em unidades operacionais importantes	39
-----	--	----

### ■ ASPECTO: IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS

EC8	Desenvolvimento e impacto de investimentos em infra-estrutura e serviços oferecidos, principalmente para benefício público, por meio de engajamento comercial, em espécie ou atividades pro bono	40 - 41
-----	--	---------

## INDICADORES DE DESEMPENHO SOCIAL

## Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente

## ■ ASPECTO: EMPREGO

LA1	Total de trabalhadores, por tipo de emprego, contrato de trabalho e região	44
LA2	Número total e taxa de rotatividade de empregados, por faixa etária, gênero e região	45
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	45 - 46

## ■ ASPECTO: RELAÇÃO ENTRE OS TRABALHADORES E GOVERNANÇA

LA4	Percentual de empregados abrangidos por acordos de negociação coletiva	49
-----	--	----

## ■ ASPECTO: SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

LA9	Temas relativos a segurança e saúde cobertos por acordos formais com sindicatos	49
-----	---	----

## ■ ASPECTO: TREINAMENTO E EDUCAÇÃO

LA10	Média de horas de treinamento por ano, por empregado, discriminadas por categoria funcional	48
LA12	Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira	48

## Direitos Humanos

## ■ ASPECTO: DISCRIMINAÇÃO

HR4	Número total de casos de discriminação e as medidas tomadas	não houve
-----	---	-----------

## ■ ASPECTO: DIREITOS INDÍGENAS

HR4	Número total de casos de violação de direitos dos povos indígenas e medidas tomadas	não houve
-----	---	-----------

## Sociedade

## ■ ASPECTO: CONCORRÊNCIA DESLEAL

S07	Número total de ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio e seus resultados	não houve
-----	--	-----------

## ■ ASPECTO: CONFORMIDADE

S08	Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não monetárias resultantes da não-conformidade com leis e regulamentos	não houve
-----	---	-----------

## Responsabilidade pelo Produto

### ■ ASPECTO: ROTULAGEM DE PRODUTOS E SERVIÇOS

PR5	Práticas relacionadas à satisfação do cliente, incluindo resultados de pesquisas que medem essa satisfação	50
-----	--	----

### ■ ASPECTO: COMPLIANCE

PR9	Valor monetário de multas (significativas) por não-conformidade com leis e regulamentos relativos ao fornecimento e uso de produtos e serviços	não houve
-----	--	-----------

## INDICADORES DE DESEMPENHO AMBIENTAL

### ■ ASPECTO: ENERGIA

EN3	Consumo de energia direta discriminado por fonte de energia primária	53
-----	--	----

### ■ ASPECTO: ÁGUA

EN8	Total de retirada de água por fonte	53
-----	-------------------------------------	----

### ■ ASPECTO: EMISSÕES, EFLUENTES E RESÍDUOS

EN16	Total de emissões diretas e indiretas de gases de efeito estufa, por peso	53
------	---	----

EN18	Iniciativas para reduzir as emissões de gases de efeito estufa e as reduções obtidas	53
------	--	----

### ■ ASPECTO: PRODUTOS E SERVIÇOS

EN26	Iniciativas para mitigar os impactos ambientais de produtos e serviços e a extensão da redução desses impactos	53 - 54
------	--	---------

### ■ ASPECTO: CONFORMIDADE

EN28	Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não monetárias resultantes da não-conformidade com leis e regulamentos ambientais	não houve
------	--	-----------

## INFORMAÇÕES CORPORATIVAS

### SESI - Serviço Social da Indústria - Departamento Nacional Sede

Setor Bancário Norte  
Quadra 1 – Bloco C  
Edifício Roberto Simonsen  
70040-903 – Brasília – DF  
Tel.: (61) 3317-9001  
Fax: (61) 3317-9190  
<http://www.sesi.org.br>



Fonte: Banco de Mídia Sistema Indústria

## ■ COORDENAÇÃO

### **SESI/DN**

#### **Unidade de Responsabilidade Social Empresarial – URSE**

**Alex Mansur Mattos**  
Gerente Executivo

**Nardecí Elisa Silva de Castro**  
Gerente de Projetos

**Sérgio de Freitas Monforte**  
Coordenador do Relatório de Sustentabilidade SESI/DN

#### **Equipe Técnica**

Fernando Elias Penedo  
Gina Marini Vieira Ferreira  
Maria Neide Alves Ribeiro  
Sueme Mori Andrade  
Terezinha Nunes da Fonseca

#### **Estagiários**

Henrique Mellilo Lopes Cunha Silva  
Paulo Alberto Battazza Iasbech

## ■ COLABORAÇÃO

#### **Unidade de Cultura, Esporte e Lazer – UCEL**

Eloir Edilson Simm  
Gerente Executivo

#### **Unidade de Saúde e Segurança no Trabalho – UNISAUDE**

Fernando Coelho Neto  
Gerente Executivo

#### **Unidade de Educação Básica – UNIEDUCA**

Mariana Reis Raposo  
Gerente Executiva

#### **Unidade de Tendências e Prospecção – UNITEP**

Fabrizio Machado Pereira  
Gerente Executivo

#### **Unidade de Articulação Institucional – UNARTI**

Ricardo Rodrigues  
Gerente Executivo

## **CNI**

### **Unidade de Gestão de Defesa de Interesse – GDI**

Elizabeth da Silva Marinho  
Gerente Executiva

## **SUPERINTENDÊNCIA CORPORATIVA – SUCORP**

### **Superintendência Jurídica – SJ**

Cassio Augusto Muniz Borges  
Gerente Executivo

### **Unidade de Comunicação Social – UNICOM**

Douglas Guarino de Felice  
Gerente Executivo

## **SUPERINTENDÊNCIA DE SERVIÇOS COMPARTILHADOS – SSC**

### **Área Compartilhada de Recursos Humanos – ACRH**

Renato Paiva  
Gerente Executivo

### **Área Compartilhada de Apoio Administrativo – ACADM**

Luiz Eduardo Pedroza  
Gerente Executivo

### **Área Compartilhada de Finanças – ACFIN**

Antonio Ricardo Gaffree  
Gerente Executivo

### **Área Compartilhada de Informação e Documentação – ACIND**

Wellington Penetra da Silva  
Gerente Executivo

### **Área Compartilhada de Arrecadação – ACARC**

Marcos Vinícius Simões da Costa  
Gerente Executivo

## **■ PRODUÇÃO**

Consultoria em Responsabilidade Corporativa SESI/SC

reciclagem direitos humanos  
planejamento meio ambiente integração  
ações cultura governança  
consciência desempenho  
compromisso valores  
integração imagem  
engajamento estratégia