



Serviço Social da Indústria
Departamento Nacional



Relatório de Sustentabilidade 2010

Brasília
2011

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE SESI 2010



CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI

Presidente: Robson Braga de Andrade

SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA - SESI

Conselho Nacional

Presidente: Jair Meneguelli

SESI - Departamento Nacional

Diretor: Robson Braga de Andrade

Diretor Superintendente: Carlos Henrique Ramos Fonseca



Serviço Social da Indústria
Departamento Nacional

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE Sesi 2010

Brasília
2011

2011. SESI - Departamento Nacional

SESI/DN

Unidade de Responsabilidade Social Empresarial - URSE

FICHA CATALOGRÁFICA

S491r

Serviço Social da Indústria. Departamento Nacional

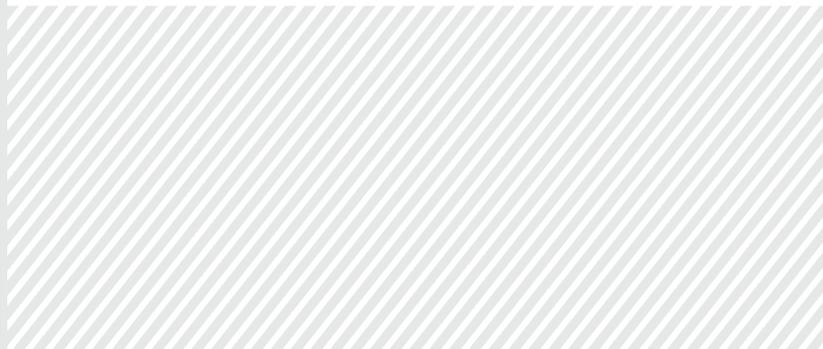
Relatório de Sustentabilidade SESI 2010 / Serviço Social da Indústria. - Brasília, 2011.
68p. : il.

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

CDU: 005.35

Sumário

Mensagem do Presidente da CNI	09
Mensagem do Superintendente do SESI/DN	11
Pacto Global da Organização das Nações Unidas	12
Estratégia e Análise	15
Relação entre Estratégia Organizacional e Sustentabilidade	16
Missão, Visão e Valores	17
Perfil do SESI Departamento Nacional	18
Perfil	19
Organograma	20
Principais Programas e Serviços	22
Modelo de Gestão	28
Governança, Compromissos e Engajamento	30
Governança e Engajamento	31
Principais Partes Interessadas	37
Materialidade	38
Indicadores de Desempenho	40
Desempenho Econômico	42
Desempenho Social	46
Desempenho Ambiental	60
Sumário GRI	63



Mensagem do Presidente da CNI

Conhecimento, inovação e dinamismo. Essa é a força motriz do século XXI. À frente das exigências do mercado, o Serviço Social da Indústria (SESI), uma das entidades que representam o Sistema Indústria, tem como meta ser Centro de Conhecimento e Provedor de Soluções para as indústrias. Soluções essas de alto valor agregado, que promovem a qualidade de vida do trabalhador da indústria e seus dependentes.

O SESI aposta cada vez mais na educação e na inovação voltada à sustentabilidade, incentivando a cultura da gestão socialmente responsável na indústria brasileira, visando o desenvolvimento sustentável. O SESI estimula a gestão socialmente responsável na empresa industrial por meio da capacitação de executivos e trabalhadores, do apoio na implantação de boas práticas de gestão, e da mobilização das indústrias para a temática.

Como signatário do Pacto Global da Organização das Nações Unidas, o SESI apoia iniciativas relacionadas aos direitos humanos, direitos do trabalho, meio ambiente e combate a corrupção, reforçando seu compromisso com o desenvolvimento sustentável do Brasil.

Com mais de seis décadas de existência, metas foram cumpridas, novos desafios estão sendo enfrentados e outros ainda estão por vir. De 2010 para 2011 mudou-se a gestão. Com representações em todos os Estados brasileiros, o SESI trará ao mercado cada vez mais soluções articuladas e integradas, impulsionando a competitividade da empresa industrial.

Robson Braga de Andrade
Presidente da CNI



Mensagem do Diretor Superintendente do SESI/DN

Pelo segundo ano consecutivo, o Departamento Nacional do Serviço Social da Indústria (SESI/DN) publica o Relatório de Sustentabilidade, ampliando ainda mais o diálogo com seus públicos de interesse. O Relatório atende às diretrizes e indicadores da *Global Reporting Initiative* (GRI), metodologia mundialmente reconhecida. Utilizamos este documento como uma ferramenta de gestão que nos auxilia na prestação de contas do desempenho econômico, social e ambiental durante o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2010.

Práticas internas e externas, utilização de recursos, ações, contribuições, bem como atividades aqui presentes referem-se às operações do Sesi/DN. Várias ações realizadas no ano de 2010 tiveram como base informações presentes no Relatório de Sustentabilidade 2009, o que demonstra a relevância e o impacto desse documento na forma como o Sesi/DN conduz seu trabalho.

A gestão do Sesi está voltada à excelência e à fidelidade aos compromissos assumidos. A entidade adota as práticas propostas pelo Modelo de Excelência em Gestão - MEG e visa, até 2015, ser um centro de conhecimento de referência e o grande provedor de soluções sobre qualidade de vida no trabalho e da gestão socialmente responsável.

Ao publicar este Relatório, o Sesi/DN expõe seu posicionamento estratégico e demonstra sua atuação frente a indicadores econômicos, sociais e ambientais. Em sintonia com os anseios da indústria, o Sesi/DN desenvolve tecnologias sociais inovadoras e programas estratégicos, incentivando a melhoria contínua da gestão socialmente responsável da empresa industrial.

Carlos Henrique Fonseca
Diretor Superintendente do Departamento Nacional do Sesi

Pacto Global da Organização das Nações Unidas

12

O Departamento Nacional do SESI (SESI/DN) assumiu, em 2010, compromisso mundial na área de responsabilidade social empresarial ao assinar o Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU). O SESI/DN está comprometido voluntariamente a cumprir e comunicar seu desempenho em relação a dez princípios relacionados a Trabalho, Direitos Humanos, Meio Ambiente e Transparência.

Respeitar e proteger os direitos humanos; Impedir violações de direitos humanos; Apoiar a liberdade de associação no trabalho; Abolir o trabalho forçado; Abolir o trabalho infantil; Eliminar a discriminação no ambiente de trabalho; Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais; Promover a responsabilidade ambiental; Encorajar tecnologias que não agredem o meio ambiente e Combater a corrupção em todas as suas formas inclusive extorsão e propina são os princípios que têm norteado a condução e atuação do SESI/DN.

Através do Relatório de Sustentabilidade, baseado no modelo internacional do *Global Reporting Initiative*, o SESI/DN publica o COP - Comunicações de Progresso e demonstra direta e indiretamente o alinhamento das ações internas da entidade com os princípios do Pacto Global.

Ao subscrever o documento da ONU, o SESI/DN ainda se compromete a emitir declaração de apoio ao Pacto Global, divulgando-o entre seus públicos de interesse. Como ações externas, a entidade se propõe a realizar mobilizações para a assinatura do Pacto Global através do PSQT - Prêmio SESI Qualidade no Trabalho e em eventos de mobilização.



DIREITOS HUMANOS



DIREITOS DO TRABALHO



MEIO AMBIENTE



CORRUPÇÃO



Estratégia e Análise

Relação entre Estratégia Organizacional e Sustentabilidade

Globalização, inovação & tecnologia e sustentabilidade podem ser considerados alguns dos elementos-chaves da economia do século XXI, que sinalizam os desafios que as empresas enfrentam na condução de seus negócios.

É cada vez mais evidente que o gerenciamento dos impactos econômicos, sociais e ambientais constituem atividades determinantes para o sucesso das organizações. A sustentabilidade empresarial é uma realidade e passa a envolver questões cada vez mais dinâmicas e abrangentes. Temas globais, como mudanças climáticas, transição demográfica, epidemias, gestão da biodiversidade global e o uso da rede mundial de informação (internet e redes sociais), por exemplo, passaram a integrar as discussões e o planejamento das empresas.

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 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.

O SESI/DN demonstra o comprometimento com a sustentabilidade através do seu Posicionamento Estratégico do SESI 2007-2015, que foi formulado e desenvolvido de forma integrada com os Departamentos Regionais (DRs) e alinhado ao Mapa Estratégico da Indústria 2007-2015.



Missão, Visão e Valores

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 líder nacional na promoção da melhoria da qualidade de vida do trabalhador e 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 dos padrões de excelência na realização de suas atividades.

Valorização das pessoas: garantir o reconhecimento profissional e pessoal dos colaboradores do Sistema Indústria, por meio de um gestão que valorize o resultado, o alcance de metas e competências técnicas e humanas.

É cada vez mais evidente que o gerenciamento dos impactos econômicos, sociais e ambientais constituem as atividades econômicas determinantes para o sucesso das organizações.

Perfil do SESI Departamento



Nacional

Perfil

O Departamento Nacional do SESI (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 n° 9403 de 25 de junho de 1946, que constituiu o 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, o SESI/DN representa o Sistema SESI, promove e coordena ações que visam o cumprimento dos objetivos estratégicos. O atendimento à indústria feito pelos Departamentos Regionais (DRs) é efetuado a partir da articulação, orientação, interação, cooperação e apoio financeiro do SESI/DN.

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 **774 mil estabelecimentos** industriais contribuintes, contemplando mais de **9 milhões de trabalhadores** da indústria, em 2010*.

O modelo de negócio do SESI/DN busca promover o aperfeiçoamento da cultura matricial existente, tornando a entidade mais ágil às demandas provenientes dos DRs e às tendências do mercado. Para isso, alguns processos de apoio à gestão são utilizados de maneira integrada com as demais instituições nacionais do Sistema Indústria (CNI, SESI, SENAI, IEL). Isto permite, ao SESI/DN, uma reduzida estrutura funcional composta de 98 colaboradores.

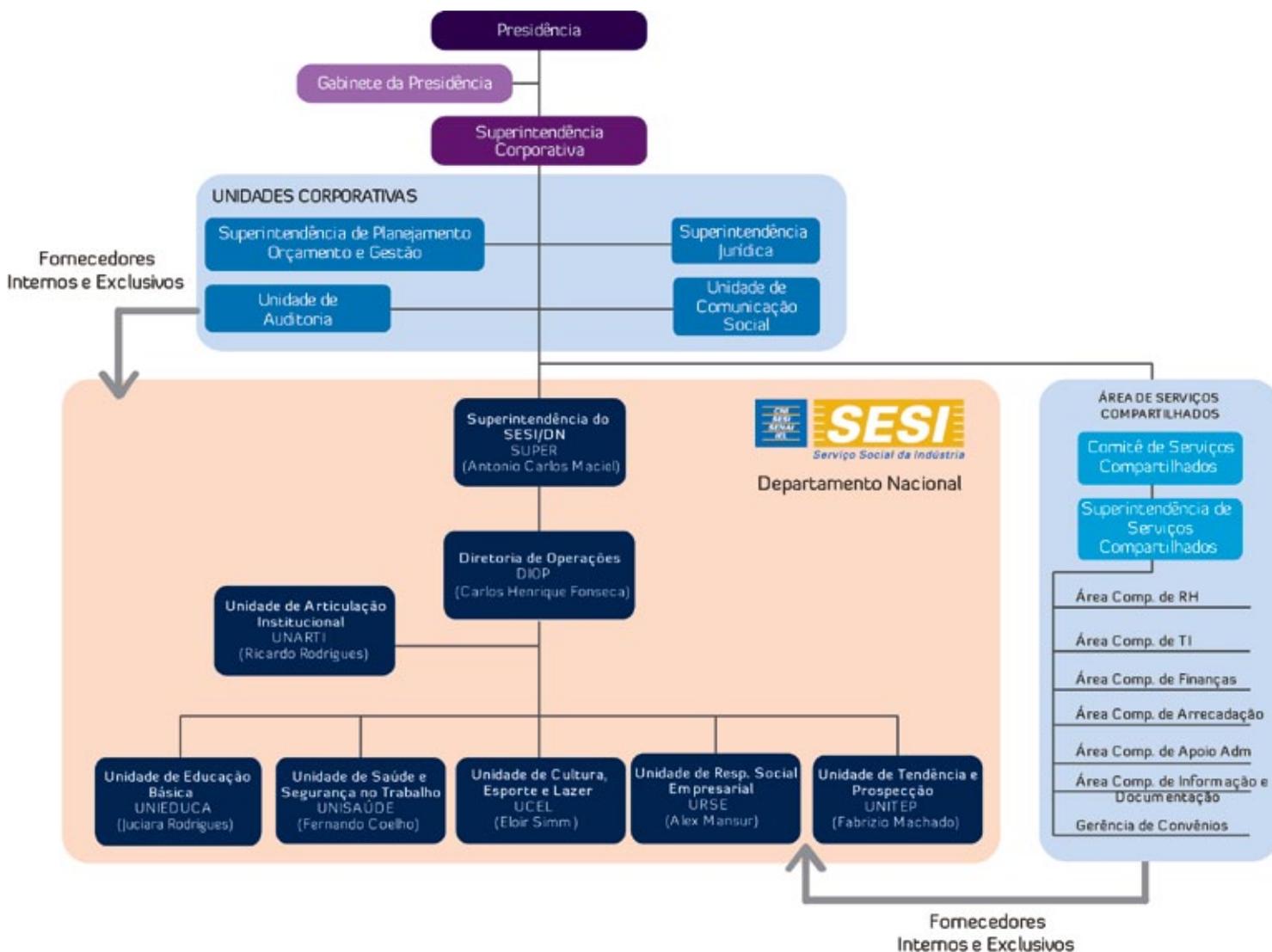
O apoio das áreas corporativas e compartilhadas** é fundamental para que o SESI/DN supere desafios e atenda às suas metas. Os profissionais dessas áreas trabalham diariamente em parceria com os colaboradores da área fim atendendo aos objetivos estratégicos da entidade.

* Fonte: SIGA - Sistema Integrado Gestão da Arrecadação

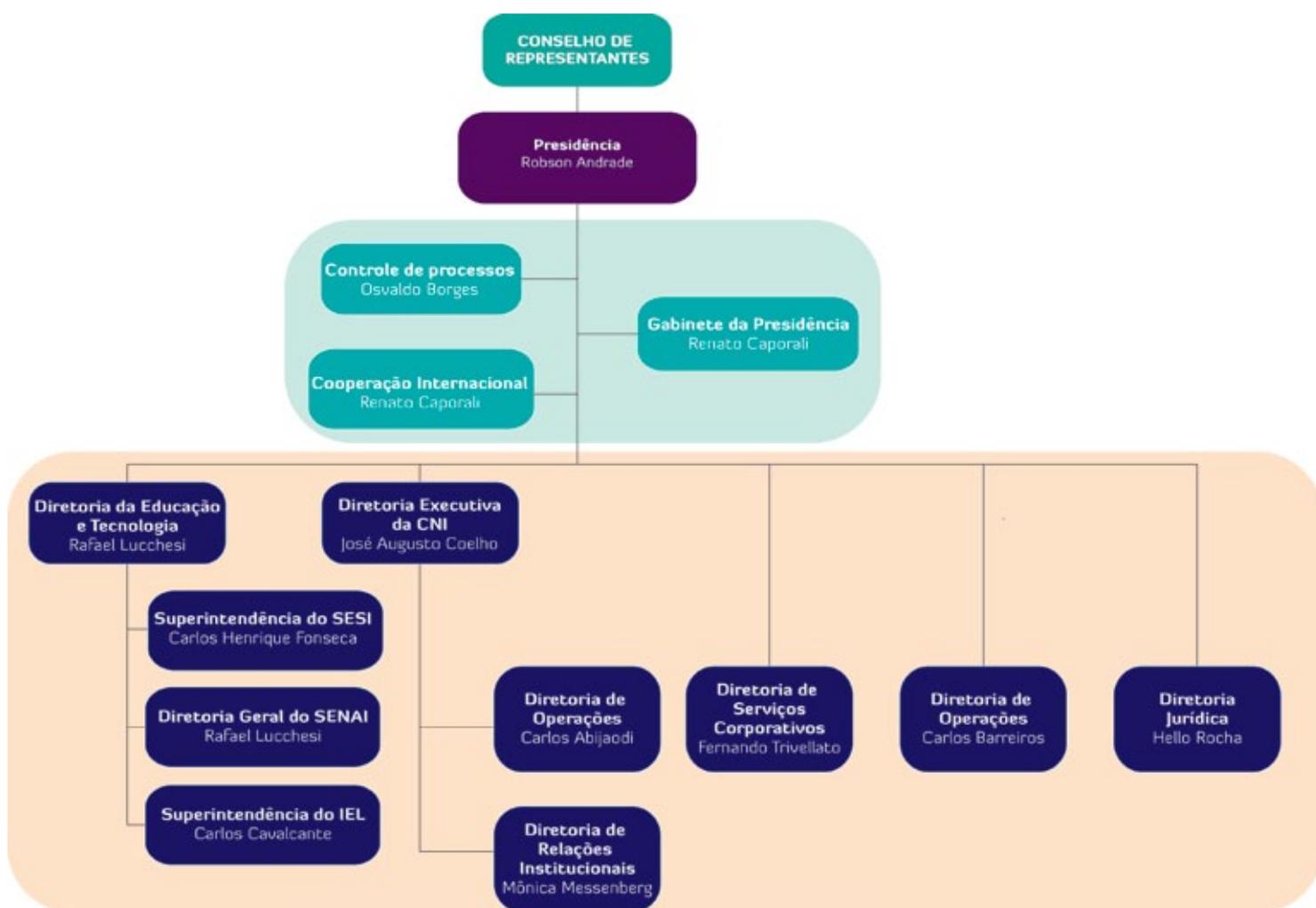
** Segundo o Relatório de Gestão do SESI/DN 2010, as áreas corporativas e compartilhadas são compostas por 129 colaboradores. Junto aos 98 empregados da área fim do SESI/DN, totalizam-se 227 profissionais.



Organograma 2010



Organograma 2011



Principais Programas e Serviços

Desafios da Indústria

O Posicionamento Estratégico do SESI 2007-2015 visa atender o objetivo de tornar-se Centro de Conhecimento e Provedor de Soluções para a Indústria, impulsionando a competitividade do setor industrial e o desenvolvimento sustentável do Brasil.

Para isso, é de suma importância o SESI estar em sintonia com os anseios da indústria, reconhecendo e compreendendo quais os principais desafios do setor, e identificando de qual maneira poderá gerar impactos positivos com a sua atuação.

Em 2010, os desafios elencados pela indústria para promoção da qualidade de vida e seus trabalhadores foram reavaliados. O gráfico demonstra a contribuição do SESI para os desafios da indústria.



Direcionamento da atuação nacional do SESI

A sistematização dos produtos e serviços do SESI é realizada pelo Departamento Nacional do SESI, estruturada em iniciativas que, por meio dos Departamentos Regionais (DRs), ofertam a solução adequada às necessidades do cliente do Sistema SESI: a indústria e seus trabalhadores.

As iniciativas elaboradas pelo SESI/DN são baseadas em pesquisas aplicadas na empresa industrial e por demandas específicas da indústria, captadas pelos DRs.

Por meio da avaliação dos serviços e produtos ofertados à indústria, o SESI/DN identifica as ações necessárias para melhoria contínua de sua oferta. As atividades do SESI/DN são desenvolvidas para melhor atender as demandas da indústria em âmbito nacional, no entanto a prestação do serviço para a indústria é realizada pelos Departamentos Regionais. Em 2010 foram realizadas 22.123 entrevistas nas empresas industriais para conhecimento das expectativas e percepções em relação aos serviços oferecidos pelo SESI.

Para atender as demandas da indústria e seus trabalhadores de maneira efetiva, as iniciativas da entidade estão organizadas nos programas Educação para Nova Indústria, Indústria Saudável e Programa e Projetos de Promoção Institucional, todos suportados pelo Programa de Desenvolvimento da Gestão.





Programa Educação para Nova Indústria

Dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2009 indicam que 5.332.535 trabalhadores da indústria não possuem educação básica completa, representando 52,86% de trabalhadores.

Elevar o nível educacional e proporcionar o aprimoramento contínuo do trabalhador da indústria são os propósitos do Programa Educação para a Nova Indústria, parte integrante do eixo de atuação “Acesso ao Conhecimento” do SESI/DN.

Como Centro de Conhecimento e Provedor de Soluções, o SESI/DN aposta na capacitação do capital humano para se ter uma indústria competitiva e pujante. O Programa ainda é mais abrangente, pois também oferece educação básica de qualidade para os dependentes dos trabalhadores.

Dando suporte à Educação para a Nova Indústria, em 2010, o SESI/DN disponibilizou aos DRs recursos financeiros, técnicos e pedagógicos com a finalidade de melhorar a qualidade da educação. Este programa apresentou investimentos de R\$ 89,3 milhões que foram utilizados nas seguintes iniciativas: Avaliação e Monitoramento da Rede SESI de Educação, Educação Básica Articulada com a Educação Profissional (EBEP), Educação Continuada no Sistema SESI, Educação de Jovens e Adultos (EJA), Recursos Pedagógicos, Formação Esportiva e Cursos, Educação Alimentar - Cozinha Brasil.

Iniciativa	Objetivo
Formação Esportiva	Fornecer subsídios técnicos e de gestão aos DRs para a operacionalização da metodologia Atleta do Futuro e Valores do Esporte, com vistas ao desenvolvimento do Programa Educação para a Nova Indústria e do processo de formação esportiva.
Avaliação e Monitoramento da Rede SESI de Educação	Avaliar e monitorar os serviços educacionais e de gestão oferecidos pelo Sistema SESI visando à melhoria da qualidade no âmbito da Rede SESI de Educação.
Educação Básica Articulada com a Educação Profissional (EBEP)	Apoiar os Departamentos Regionais na melhoria e expansão do EBEP.
Educação Continuada no Sistema SESI	Implementar programas e outras ações de Educação Continuada voltadas para o trabalhador da indústria, com foco na formação de competências, tendo como base as demandas apresentadas pelos 8 segmentos industriais.
Educação de Jovens e Adultos (EJA)	Implementar soluções educativas que qualifiquem o desenvolvimento da EJA na Rede SESI de Educação.
Recursos Pedagógicos	Estimular e desenvolver insumos, tecnologias educativas e ações culturais que contribuam para o aumento do nível educacional do trabalhador da indústria e da melhoria da qualidade da educação da Rede SESI.
Cursos Educação Alimentar - Cozinha Brasil	Fomentar projetos que promovam o desenvolvimento da temática de Alimentação Saudável contribuindo para o aumento da qualidade de vida do trabalhador.

Programa Indústria Saudável

Alguns dos principais desafios da indústria são: a incorporação de práticas socialmente responsáveis em sua gestão, a redução do absenteísmo, presenteísmo e de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

Visando atender as demandas e necessidades da indústria, o Programa Indústria Saudável tem como foco promover a qualidade de vida, a adoção de estilos de vida saudáveis pelo trabalhador e a melhoria da relação entre a indústria e seus trabalhadores, visando o aumento da competitividade industrial.

Transversal aos eixos de atuação do SESI/DN, o Programa Indústria Saudável conta com iniciativas voltadas ao Acesso ao Conhecimento, Diagnóstico, Serviços padronizados e articulados, e Consultoria e Assessoria.

Em 2010, o SESI/DN investiu R\$ 120,3 milhões em iniciativas do Programa Indústria Saudável.

Iniciativa	Objetivo
Gestão e Otimização dos Espaços de Cultura, Esporte e Lazer	Oferecer às indústrias, aos seus trabalhadores e familiares espaços adequados para a vivência das artes, das experiências físico-esportivas e da convivência social, valorizando a educação permanente e estilo de vida saudável dentro da perspectiva da responsabilidade social.
Jogos do SESI	Qualificar os DRs por meio de ferramentas para operacionalização e gestão dos Jogos do SESI em suas fases locais, regionais, nacional e internacionais.
SESI Música	Contribuir com o desenvolvimento de competências pessoais, sociais, cognitivas e produtivas dos trabalhadores e seus dependentes e o consequente fortalecimento da empresa industrial.
Soluções em Estilos de Vida Saudáveis (Lazer Ativo)	Municar os DRs com diretrizes, metodologias e ferramentas de suporte para provimento de soluções às indústrias de promoção de estilos de vida saudáveis dos trabalhadores.
Acesso ao Conhecimento em SST	Promover o acesso à informação sobre temas de segurança e saúde no trabalho e estilo de vida saudável, visando contribuir para ambientes de trabalho mais seguros e trabalhadores mais saudáveis.
Diagnósticos em Saúde, Estilo de Vida e Segurança no Trabalho	Fortalecer a gestão dos investimentos das indústrias em promoção da saúde e da segurança no ambiente de trabalho.
Incorporação de Tecnologia da Informação em SST	Construir produtos e serviços de tecnologia da informação para melhorar o atendimento e consequentemente o acesso aos serviços de saúde pelos industriários, contribuindo assim para a melhora da qualidade de vida de seus trabalhadores.
Serviços em SST - Evolução Metodológica	Desenvolver metodologias inovadoras para novos serviços, assessorias e consultoria em SST para a indústria.
Cozinha Brasil - Alimentação Saudável	Elevar o nível da Educação Alimentar de trabalhadores da indústria e populações de baixa renda.
Mobilização para Responsabilidade Social Empresarial	Apoiar os Departamentos Regionais do SESI em ações voltadas para a mobilização das indústrias locais para a prática da responsabilidade social empresarial.
Modelo SESI de Sustentabilidade no Trabalho	Promover ações para a consolidação de conhecimentos dos DRs nas áreas temáticas e indicadores do Modelo SESI por meio de cursos, palestras, publicações técnicas e protocolos dos indicadores.
Prêmio SESI Qualidade no Trabalho	Prestar um reconhecimento público às empresas industriais que adotam as melhores práticas em Sustentabilidade e Qualidade de Vida no Trabalho.
Projeto SESI BID	Melhorar a qualidade de vida e as condições de trabalho nas Micro e Pequenas Empresas por meio da implantação do Modelo SESI de Sustentabilidade no Trabalho e Diagnóstico Integrado.
Serviços de Responsabilidade Social Empresarial	Promover a expansão de serviços voltados à Responsabilidade Social Empresarial de forma sistemática.



Programas e Projetos de Promoção Institucional

Os programas e projetos de promoção institucional contribuem para a redução das desigualdades sociais e a mitigação de riscos sociais por meio de programas esportivos, geração de renda e educação alimentar. Juntos, tiveram uma despesa de R\$11,7 milhões.

Dentro da iniciativa de Ações Sociais, em 2010 foram realizados 2.067.109 atendimentos para 729.578 pessoas no Programa Ação Global, no Esporte e Cidadania foram realizados 702.102 atendimentos, beneficiando 335.314 pessoas. No Programa Atleta do Futuro, 339 empresas apadrinharam 177.000 crianças.

Outras iniciativas de Promoção Institucional realizadas em 2010 foram: Promoção Arte Cultura, Parcerias para Promoção da Educação de Qualidade e Ações Sociais.

Iniciativa	Objetivo
Promoção Arte Cultura	Implementar um conjunto de orientações estratégicas, táticas e operacionais para orientar a atuação dos DRs junto às empresas industriais visando o apoio ao investimento em cultura como um exercício socialmente responsável.
Parcerias para Promoção da Educação de Qualidade	Articular novas parcerias e manter as existentes para a promoção da Educação Básica de qualidade.
Ações Sociais	Disponibilizar para comunidades carentes serviços de cidadania, saúde, atividades educativas e lazer por meio do incentivo a participação de empresas dos diversos segmentos a partir de ações voltadas para Responsabilidade Social Empresarial.

Inova SESI

Desenvolver tecnologias sociais inovadoras. Essa é a proposta do Programa INOVA SESI. Dos 70 projetos de inovação social nas temáticas de saúde, educação, cultura, esporte, lazer e responsabilidade social presentes no Edital de Inovação, o SESI teve 27 projetos aprovados em 2010, movimentando um montante de recursos de R\$11 milhões.

No SESI, tecnologia social representa uma intervenção estruturada, replicável e com potencial impacto social, desenvolvida e/ou aplicada na interação com a indústria. A tecnologia social compreende o desenvolvimento de metodologias, diagnósticos, ferramentas e processos que contribuem na atuação do SESI como provedor de soluções.

Em 2010, o INOVA SESI produziu sete filmes, retratando cases de sucesso na aplicação de inovação social na indústria. Ofertou curso de Elaboração de Projetos de Inovação em parceria com o IEL Nacional, curso de Gestão de Projetos de Inovação, capacitando 27 Departamentos Regionais e ainda publicou quatro edições da Revista INOVA INDÚSTRIA, em parceria com a CNI, SENAI e IEL, disseminando conhecimento e boas práticas.





Modelo de Gestão

À luz do Mapa Estratégico do Sistema SESI, o Departamento Nacional do SESI (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 a estratégia do Sistema SESI, o SESI/DN promove trimestralmente a Reunião de Análise Estratégica (RAE) em que são analisados o desempenho e os resultados dos projetos por meio de indicadores e, conseqüentemente, o cumprimento de metas.

A adoção 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 de práticas alinhadas aos critérios de excelência da Fundação Nacional de Qualidade (FNQ).

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

Dada a importância da prática de gestão estratégica para o processo de planejamento, o SESI/DN promoveu entre 2008 e 2010 a disseminação da metodologia do *Balanced ScoreCard* (BSC) em todos os DRs como forma de garantir o alinhamento da estratégia corporativa. 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 de aproximadamente 2.200 colaboradores.

Outra forma encontrada pelo SESI/DN para garantir a qualidade de seu modelo de Gestão é a busca de conformidade com os requisitos da norma ISO 9001:2008, tendo como escopo o desenvolvimento de iniciativas estratégicas nas áreas de educação, saúde, lazer e



responsabilidade social empresarial, para atendimento às demandas dos DRs.

O resultado desses projetos será, inegavelmente, um aperfeiçoamento na gestão organizacional e, conseqüentemente, promoverá uma expressiva melhoria nos produtos e na prestação de serviços voltados à empresa industrial e no relacionamento com todas as partes interessadas.

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.

*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 adequar às mudanças globais.



Governança, Compromissos



e Engajamento

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

O sistema de governança do SESI/DN possui como atribuição principal a coordenação do processo decisório, sua comunicação e condução em todos os níveis da organização, sendo sustentado por um conjunto de reuniões e comitês estruturados, com finalidades e frequências próprias. Além disso, responsabiliza-se pela comunicação de fatos relevantes em seu ambiente externo.

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

A estrutura de governança assume seu papel de indutor dos princípios e valores estabelecidos no Plano Estratégico do Sistema Indústria, fortalecendo uma cultura voltada a resultados e ao alto desempenho organizacional, possibilitando o cumprimento de sua missão e seu papel como uma unidade articuladora com as diversas partes interessadas, zeladora pela integridade institucional de forma ética e transparente.

O exercício da liderança no SESI/DN é desenvolvido por meio de diversos fóruns. O Comitê de Articulação (COMART) e o Comitê de Integração (COMINT), fóruns de natureza consultiva, compostos pelo Diretor Superintendente, Diretor de Operações e Gerentes Executivos, são responsáveis por definir as principais diretrizes estratégicas e operacionais no âmbito do SESI/DN.

O COMART tem por finalidade assessorar a Direção do SESI/DN em assuntos de caráter tático-operacional, contemplando temas referentes ao sistema de gestão e às discussões e definições de programas e iniciativas estratégicas que compõem o Plano de Ação, especificamente os objetivos, a alocação de recursos, as responsabilidades e o monitoramento e a avaliação do desempenho. As atribuições do COMINT estão relacionadas aos aspectos estratégicos, contemplando a definição da política, diretrizes, objetivos estratégicos, planos e a implementação do planejamento estratégico do SESI/DN. Além disso, nesse fórum são identificados e tratados os riscos inerentes ao negócio, bem como o desenvolvimento de ações de alinhamento para intervenções de maior abrangência e escopo.

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

Com o intuito de corroborar com o alinhamento junto aos colaboradores internos, a Direção do SESI/DN realiza mensalmente a “Reunião com os Colaboradores” que visa comunicar os principais fatos e decisões organizacionais. Complementando essa ação, informações atualizadas são frequentemente veiculadas nos principais meios de comunicação interna, a destacar: o correio eletrônico, a disseminação eletrônica de documentos, a intranet, a extranet, os quadros de aviso “Rádio Corredor” e documentos deliberativos.

O SESI/DN tem estabelecido canais formais para comunicação com seus clientes. Para isso, foi criada a Plataforma de Relacionamento que abre um canal direto para envio de manifestações e demandas dos Departamentos Regionais para o Departamento Nacional. Essa prática conta ainda com outras ferramentas de comunicação como o correio eletrônico, o “Fale Conosco” disponível no site do SESI, videoconferências e reuniões periódicas com os Superintendentes e representantes dos DRs.

Com o propósito de atender às necessidades e expectativas dos Departamentos Regionais, bem como as demandas provenientes das empresas industriais, o SESI/DN possui práticas que contribuem para o planejamento e desenvolvimento de suas iniciativas, a destacar:

Planejamento Estratégico do Sistema SESI: com a participação direta dos DRs, visa estabelecer as grandes orientações que norteiam o Sistema SESI por um período determinado. Alinhado aos grandes balizamentos do Sistema Indústria, são formuladas as estratégias organizacionais e a definição de objetivos e metas ligadas ao negócio e ao desempenho institucional.

Reuniões dos Comitês Regionais de Planejamento: composto pelos DRs e organizados em cinco grupos regionais sob a coordenação do SESI/DN, visam promover o alinhamento estratégico e a formulação e monitoramento dos objetivos para cada exercício.

Intercâmbio e cooperação técnica aos DRs: com o objetivo de alinhar o desenvolvimento de projetos à realidade de cada Regional e a disseminação de boas práticas de gestão aos DRs, visa contribuir com a entrega de valor do SESI à Indústria nacional.

Projeto Estudos e Tendência: tem o objetivo de indicar novas diretrizes de negócios e subsidiar as atividades de planejamento estratégico da instituição.

Pesquisa de Satisfação junto aos Departamentos Regionais: visa proporcionar o alinhamento e refinamento das ações do SESI/DN a partir do tratamento das manifestações dos DRs.

Pesquisa de Satisfação junto às Empresas Industriais: baseado no método CFI *Group - Claes Fornell International*, o SESI/DN coordena pesquisas qualitativas e quantitativas junto às empresas industriais e seus trabalhadores, abordando quesitos como Satisfação, Imagem, Retenção e Aumento do Uso de Serviços, com vistas a identificar o nível de satisfação em relação aos produtos e serviços oferecidos pelos DRs à Indústria.

Conselho Nacional do SESI

O Conselho Nacional do SESI, em 31 de dezembro de 2010, contava com a seguinte estrutura:

MEMBROS DO CONSELHO NACIONAL DO SESI

Presidente do Conselho Nacional do SESI

Jair Antonio Meneguelli

Presidente da Confederação Nacional da Indústria e Diretor do Departamento Nacional do SESI

Robson Braga de Andrade

PRESIDENTES DOS CONSELHOS REGIONAIS DO SESI

Federação das Indústrias do Estado do Acre

João Francisco Salomão

Federação das Indústrias do Estado de Alagoas

José Carlos Lyra de Andrade

Federação das Indústrias do Estado do Amapá

Telma Lúcia de Azevedo Gurgel

Federação das Indústrias do Estado do Amazonas

Antonio Carlos da Silva

Federação das Indústrias do Estado da Bahia

José de Freitas Mascarenhas

Federação das Indústrias do Estado do Ceará

Roberto Proença de Macedo

Federação das Indústrias do Distrito Federal

Antônio Rocha da Silva

Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo

Lucas Izoton Vieira

Federação das Indústrias do Estado de Goiás

Pedro Alves de Oliveira

Federação das Indústrias do Estado do Maranhão

Edilson Baldez das Neves

Federação das Indústrias do Estado do Mato Grosso

Jandir José Milan, em exercício.

Federação das Indústrias do Estado do Mato Grosso do Sul

Sérgio Marcolino Longen

Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais

Olavo Machado Júnior

Federação das Indústrias do Estado do Pará

José Conrado Azevedo Santos

Federação das Indústrias do Estado da Paraíba

Francisco de Assis Benevides Gadelha

Federação das Indústrias do Estado do Paraná

Rodrigo Costa da Rocha Loures

**Federação das Indústrias do
Estado de Pernambuco**

Jorge Wicks Côrte Real

**Federação das Indústrias do
Estado de Piauí**

Antonio José de Moraes Souza

**Federação das Indústrias do
Estado do Rio de Janeiro**

Eduardo Eugênio Gouvêa Vieira

**Federação das Indústrias do
Estado do Rio Grande do Norte**

Flavio José Cavalcanti de Azevedo

**Federação das Indústrias do
Estado do Rio Grande do Sul**

Paulo Gilberto Fernandes Tigre

**Federação das Indústrias do
Estado de Rondônia**

Denis Roberto Baú

**Federação das Indústrias do
Estado de Roraima**

Rivaldo Fernandes Neves

**Federação das Indústrias do
Estado de Santa Catarina**

Alcantaro Corrêa

**Federação das Indústrias do
Estado de São Paulo**

Paulo Antônio Skaf

**Federação das Indústrias do
Estado de Sergipe**

Eduardo Prado de Oliveira

**Federação das Indústrias do
Estado de Tocantins**

Roberto Magno Martins

CONSELHEIROS REPRESENTANTES

**Representante do Instituto Nacional do
Seguro Social**

Valdir Moysés Simão (titular)

Francisco José Barbosa (suplente)

**CONSELHEIROS REPRESENTANTES
DOS TRABALHADORES**

**Representante da Central Única
dos Trabalhadores - CUT**

Dary Beck Filho (titular)

José da Silva Cavalcanti (suplente)

**Representante da Central Única dos
Trabalhadores - CUT**

Quintino Marques Severo (titular)

Aurélio Antônio de Medeiros (suplente)

Representante da Força Sindical - FS

Rogério Jorge de Aquino e Silva (titular)

Francisco Sales Gabriel Fernandes (suplente)

Representante da Força Sindical - FS

Luiz Carlos Gomes Pedreira (titular)

Marcos Valério de Castro (suplente)

**Representante da Nova Central Sindical
de Trabalhadores - NCST**

Artur Bueno de Camargo (titular)

Luiz Lopes de Lima (suplente)

**Representante da 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 Intersetorial de Alimentação e Nutrição – CIAN
- Fórum de Ação Social e Cidadania da Câmara Brasileira da Indústria da Construção – CBIC

UCEL

Instâncias:

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

UNISAÚDE

Instâncias:

- Comissão Nacional de Doenças Sexualmente Transmissíveis e Aids – CNAIDS
- Comissão Intersetorial 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 – CTSST

Principais Partes Interessadas

Reconhecer as partes interessadas é essencial para o fortalecimento das relações. Desta forma, o SESI/DN mapeou as partes interessadas diretamente relacionadas a sua estrutura e atividade.



Materialidade

De acordo com as orientações das diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da GRI, as informações presentes em um relatório devem abordar temas e indicadores que reflitam os impactos econômicos, ambientais e sociais significativos da organização, influenciando de forma significativa as avaliações e decisões das partes interessadas.

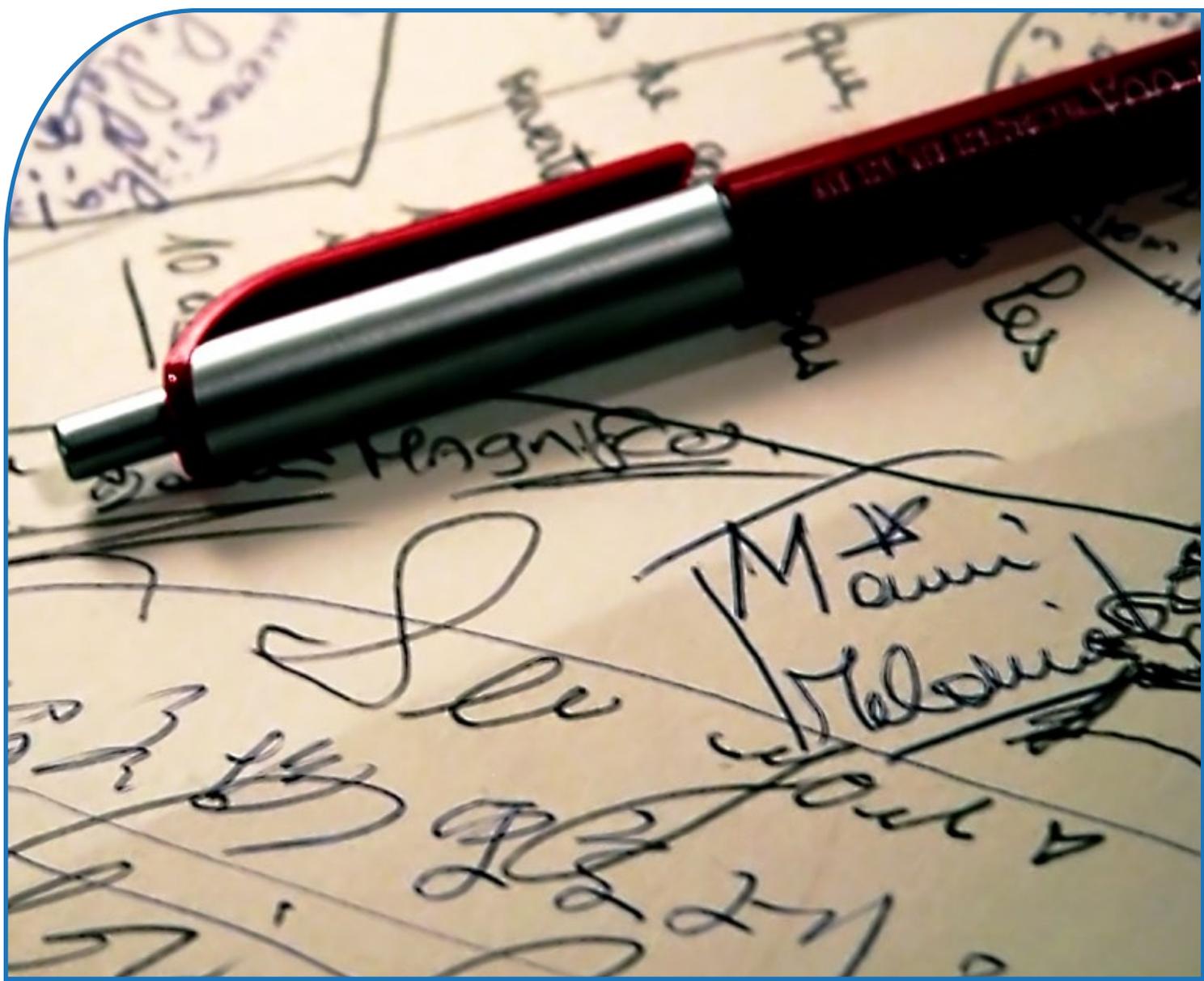
Em 2010, o SESI/DN realizou pelo segundo ano consecutivo o teste de materialidade, uma consulta às partes interessadas para verificar sua opinião quanto à importância sobre os temas e indicadores que deveriam constar no Relatório de Sustentabilidade.

Participaram deste processo os seguintes grupos:

- Superintendentes dos Departamentos Regionais do SESI;
- Colaboradores do SESI/DN;
- Gerentes Executivos do SESI/DN;
- Empresas Industriais que já publicaram Relatórios de Sustentabilidade.

Após o engajamento, por meio do princípio da materialidade definiram-se os temas considerados essenciais para serem abordados neste Relatório:

- **Comunidade**
- **Desempenho econômico**
- **Direitos humanos**
- **Emprego**
- **Impactos ambientais**
- **Impactos econômicos indiretos (investimentos em infraestrutura, serviços etc.)**
- **Práticas trabalhistas**
- **Responsabilidade pelo produto**
- **Satisfação do cliente**
- **Saúde e segurança do cliente**



Indicadores de Desempenho



Econômico



Social



Ambiental

Desempenho Econômico

Recursos Financeiros

As contribuições destinadas ao SESI foram recepcionadas pela Constituinte de 1988, e incluídas dentre aquelas de interesse das categorias profissionais ou econômicas, de acordo com o disposto no art. 149 da Constituição. Segundo o art. 30 da Lei nº. 8.036/1990 de 11/5/1990, as empresas contribuintes do SESI recolherão 1,5% (um e meio por cento) sobre o montante da remuneração paga pelos estabelecimentos contribuintes a todos os seus empregados.

Considerando os fins sociais visados pelo Poder Público ao instituí-las, tais contribuições são denominadas parafiscais, e as entidades delas destinatárias são doutrinariamente denominadas de entes de cooperação, ou seja, que atuam ao lado do Estado em busca do desenvolvimento econômico e social do país.

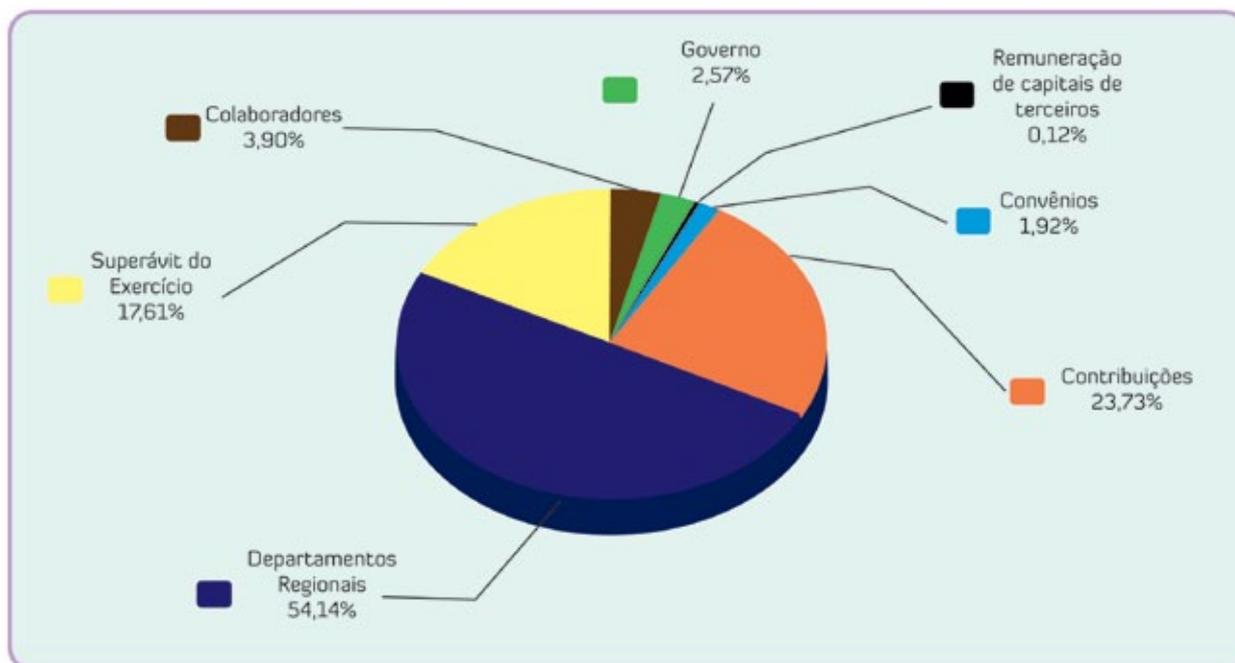
As contribuições parafiscais, em razão de sua natureza tributária, e as entidades às quais elas se destinam, estão sujeitas ao controle de seus órgãos internos (Conselhos Nacionais e Fiscais) e do Tribunal de Contas da União.

Demonstrativo de valor adicionado do SESI/DN

A função do DVA é identificar e divulgar o valor da riqueza gerada por uma organização, e como essa riqueza é distribuída entre as partes que contribuíram, direta ou indiretamente, para sua geração.

DESCRIÇÃO	2010 Em R\$
1 - RECEITAS	733.557.845
2 - INSUMOS ADQUIRIDOS DE TERCEIROS	125.793.715
3 - VALOR ADICIONADO BRUTO (1-2)	607.764.131
4 - RETENÇÕES	6.046.768
5 - VALOR ADICIONADO LÍQUIDO (3-4)	601.717.363
6 - VALOR ADICIONADO RECEBIDO EM TRANSFERÊNCIA	66.282.376
7 - VALOR ADICIONADO TOTAL A DISTRIBUIR (5+6)	667.999.739
8 - DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO	667.999.739
8.1) Colaboradores	26.032.534
8.2) Governo	17.184.432
8.3) Remuneração de capitais de terceiros	827.069
8.4) Convênios	12.845.430
8.5) Contribuições	158.526.973
8.6) Departamentos Regionais	334.943.069
8.7) Superávit do Exercício	117.640.228

Em 2010, o SESI/DN gerou valor adicionado de R\$ 667,9 milhões.



Notas Explicativas DVA

- 1) O item 1 é composto pelas seguintes rubricas: Receitas de Contribuições, Receitas de Serviços, Outras Receitas Correntes, Convênios e Receitas de Capital;
- 2) 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;
- 3) O item 4 é composto pelas seguintes rubricas: Depreciação de Bens Móveis e Depreciação de Bens Imóveis;
- 4) 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;
- 5) 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, locação de equipamentos, locação de veículos e 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.

Aquisições



As aquisições de bens e serviços do Departamento Nacional do SESI (SESI/DN) obedecem a Política de Aquisição estabelecida pelo Sistema Indústria, bem como o Regulamento de Licitações e Contratos do SESI. As duas principais formas de aquisição são:

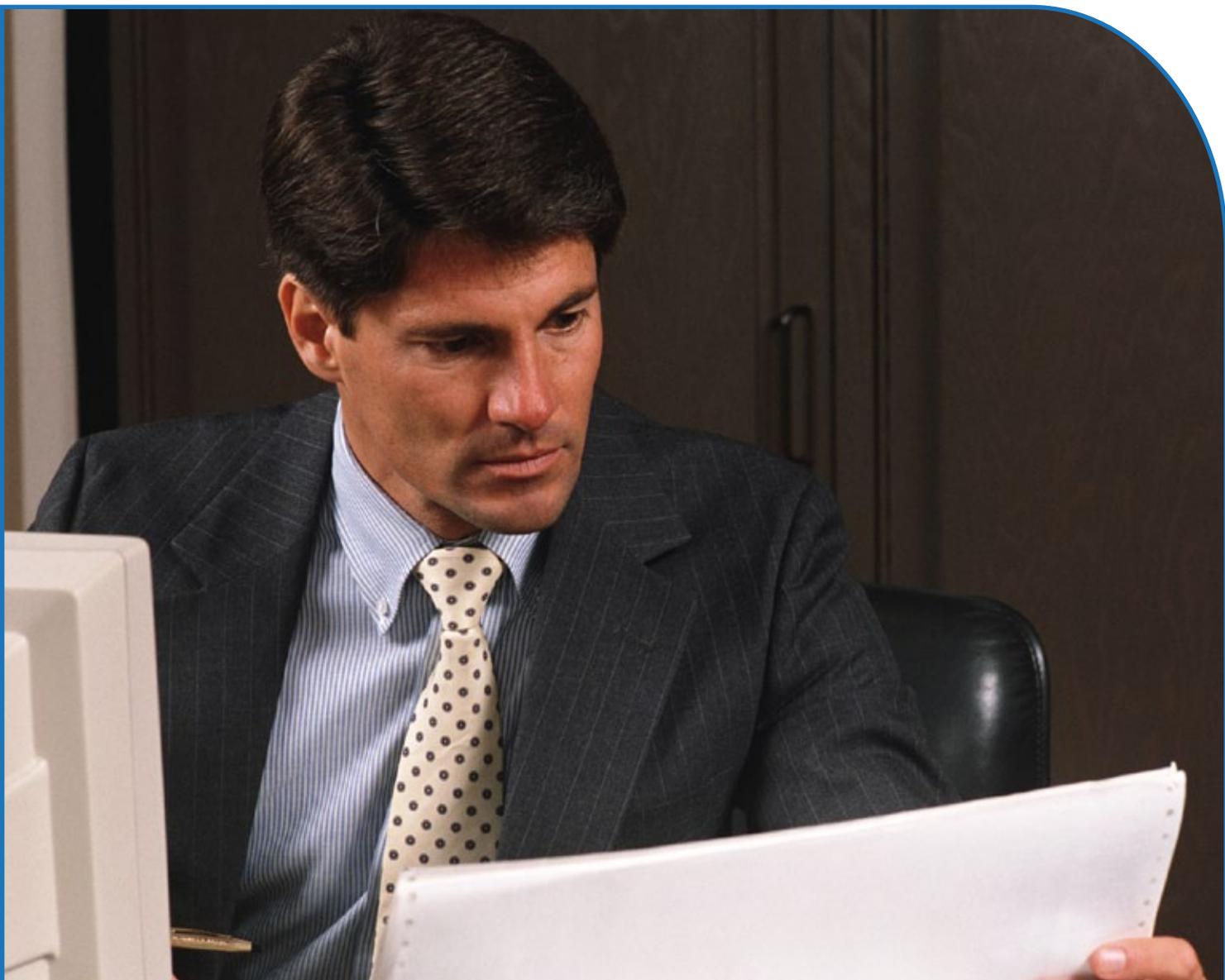
1. Compras Diretas: nesta situação se enquadram os casos em que os valores previstos não ultrapassem R\$25 mil.
2. Compras Licitadas: são aquelas para as quais os valores previstos ultrapassem R\$25 mil. Estas contratações necessitam obedecer a uma das modalidades previstas, que são: Convide, Concorrência, Pregão ou Inexigibilidade.

Bens e Serviços Adquiridos pelo SESI/DN em 2010			
Tipo	Valor	%	
Compras diretas	R\$ 5.753.280	22,69%	
Compras Licitadas	Convite	R\$ 853.285	3,37%
	Concorrência	R\$ 8.764.000	34,57%
	Pregão	R\$ 2.295.224	9,05%
	Inexigibilidade	R\$ 7.685.314	30,32%
TOTAL	R\$ 25.351.104	100,00%	

Todos os fornecedores são cadastrados e, no caso de processo licitatório, a contratação está condicionada a sua regularidade fiscal, habilitação jurídica, qualificação técnica e econômico-financeira. Os fornecedores são avaliados sempre que necessário, visando sua melhor qualificação.

O critério adotado para seleção do fornecedor é normalmente menor preço - cumprindo os requisitos da solicitação da compra. Em casos de contratações onde a qualificação técnica tem grande influência no resultado do trabalho, adotam-se os critérios qualificação técnica e preço.

De maneira geral, os fornecedores do SESI/DN estão localizados no território nacional.



Desempenho Social

Sociedade

Avaliação de Impactos Sociais

Dando continuidade a avaliação de impacto social realizada na iniciativa Ação Global, no ano de 2009, outras duas iniciativas, em 2010, foram submetidas à metodologia de análise de impactos sociais: Cozinha Brasil e Jogos do SESI. Monitoradas pela Unidade de Tendências e Prospecção (UNITEP), do SESI/DN, estas iniciativas passaram por três fases de análise: financeira, econômica e social.

Análise Financeira (Custo-Eficácia)

Identifica o desempenho e os possíveis gargalos no planejamento e na gestão do programa, levando em conta os objetivos específicos, insumos e suas metas definidas no Marco Lógico.

Análise Econômica (Custo-Benefício)

Busca medir quanto o programa rende para a sociedade e como os usuários serão reconhecidos pelo mercado de trabalho e pela indústria brasileira a partir dos novos hábitos e saberes incorporados pela participação no programa ou projeto.

Análise Social (Equidade)

Tem o objetivo de demonstrar o impacto do programa na promoção de relações mais equitativas, ou seja, na redução das diferenças estruturais entre segmentos sociais como de gênero, raça e idade. O estudo mede a situação do público beneficiado antes e depois da intervenção social e compara os resultados obtidos com o Indicador Hoover, de desigualdade social.

O resultado obtido através dessas três análises possibilita medir se o programa ou projeto social conseguiu interferir positivamente na redução das desigualdades sociais.

Os dados relativos a 2009/2010 reforçam que o Programa Cozinha Brasil é um investimento social sólido e de qualidade. **Cada R\$ 1,00 investido no Programa gerou o retorno médio de R\$ 7,19 para a sociedade brasileira.** Foi possível determinar a riqueza gerada pelo Programa ao medir em reais quanto o Programa rende para a sociedade e como os usuários serão reconhecidos pelo mercado de trabalho e pela Indústria Brasileira a partir dos novos hábitos incorporados ao participar do Cozinha Brasil.

O SESI/DN buscou também aprofundar a avaliação dos impactos dos Jogos do SESI em todo território nacional e empreendeu sua avaliação de impacto social cujo objetivo principal foi responder à pergunta: o que a prática esportiva dos trabalhadores traz de retorno econômico para a indústria e para a economia do país?



Os resultados da avaliação de impacto social da iniciativa demonstrou transformações significativas em quatro domínios principais: melhorias no estilo de vida, aumento das práticas esportivas, aprimoramento do domínio cognitivo de valores do esporte e aumento do domínio sócio-afetivo. A avaliação de impacto comprovou que para cada R\$ 1,00 investido na iniciativa, o retorno médio é de R\$ 11,50 para a sociedade brasileira.

Investimento Social Privado do SESI

O Ação Global, programa de Investimento Social Privado do SESI, realizado em parceria com a Rede Globo, criado em 1995, já ajudou a mudar a vida de 16 milhões de brasileiros. O evento, que leva cidadania a pessoas até então excluídas da sociedade, dura um dia e acontece simultaneamente nos 26 Estados brasileiros e no Distrito Federal. Segundo a pesquisa de avaliação de impacto social, cada R\$ 1,00 investido no Programa gerou o retorno médio de R\$ 8,75 para a sociedade brasileira.



Qualidade de vida

O Programa Qualidade de Vida do Departamento Nacional do Sesi é uma iniciativa de promoção à saúde de seus colaboradores. São promovidas ações educativas de saúde preventiva, socialização e parcerias visando o bem-estar dos profissionais.

SAÚDE PREVENTIVA

Tem como foco promover a análise do ambiente de trabalho e da saúde dos trabalhadores, combatendo o estresse e outras doenças, principalmente as decorrentes do trabalho.

No Sesi/DN os colaboradores podem usufruir do atendimento no ambulatório médico e no consultório de fisioterapia. A ginástica laboral acontece diariamente, e é oferecido gratuitamente o serviço de massagem expressa três dias na semana. Há também palestras educativas (sobre AIDS, saúde da mulher e do homem) e campanhas de vacinação contra a gripe e de hipertensão arterial.

SOCIALIZAÇÃO

São ações que promovem a integração, melhorando as relações interpessoais e possibilitando a troca de informação e conhecimento. Os torneios esportivos são exemplo de evento de integração e saúde. Anualmente acontecem os torneios de futebol, tênis e vôlei de areia.

PARCERIAS

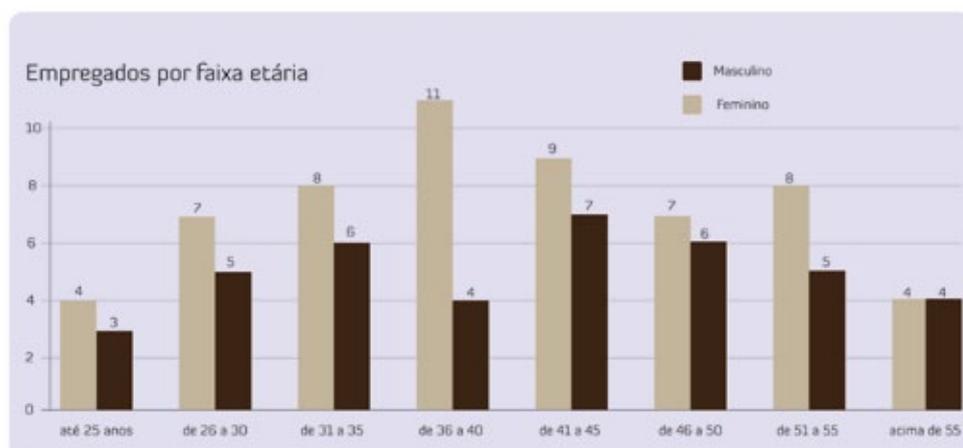
Tem com objetivo oferecer serviços diferenciados para promover melhoria da qualidade de vida da força de trabalho e de seus dependentes. O Sesi/DN mantém convênios com clínica de raio-x odontológico, curso de idiomas, faculdade e livraria.



Perfil Funcional

No final de 2010, o quadro efetivo do SESI/DN * contava com 98 empregados e 14 estagiários. Nas tabelas é possível visualizar a quantidade de empregados, divididos por sexo e faixa etária.

	2009		2010	
	Empregados	Estagiários	Empregados	Estagiários
Articulação institucional	10	2	12	2
Cultura, Esporte e Lazer	13	3	13	3
Diretoria de Operações SESI	12	-	7	-
Educação Básica	15	1	14	1
Responsabilidade Social	8	1	11	2
Saúde e Segurança do Trabalho	15	2	18	2
Tendências e Prospecção	12	1	16	4
Superintendência do SESI/DN	7	-	7	-
TOTAL	92	10	98	14



* Segundo o Relatório de Gestão do SESI/DN 2010, as áreas corporativas e compartilhadas são compostas por 129 colaboradores. Junto aos 98 empregados da área fim do SESI/DN, totalizam-se 227 profissio-

nais. Rotatividade dos Funcionários

Em 2010, o SESI/DN apresentou taxa de rotatividade anual de **12,5%**. O Sistema Indústria considera como rotatividade anual a média do total de admissões com o total de demissões dividido pelo número de empregados ao final do mês de referência.

$$\text{Rotatividade} = \frac{(\text{N}^\circ \text{ de Admissões em 2010} + \text{N}^\circ \text{ de Demissões em 2010}) / 2}{\text{N}^\circ \text{ de Empregados em dezembro de 2009}}$$

Rotatividade mensal	2010
jan	1,12%
fev	0,00%
mar	1,11%
abr	1,09%
mai	2,15%
jun	2,06%
jul	2,15%
ago	0,53%
set	0,00%
out	0,00%
nov	1,55%
dez	0,51%

Benefícios

No SESI/DN os benefícios oferecidos aos colaboradores vão além dos exigidos em lei. São concedidos Vale-Refeição/Alimentação, Previdência Privada, Assistência Médica e Transporte. Em 2010 foram instituídos como benefício o Plano Odontológico e o Seguro de Vida em Grupo.

Vale-Refeição/Alimentação

Todos os empregados do SESI/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. Em 2010, 94% dos funcionários utilizaram o benefício.

Previdência Privada

O Prevind2 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 2010, 71 empregados participaram do plano de previdência privada, o que corresponde a 72,45% do efetivo total.

Assistência Médica

Cada empregado tem a sua disposição um Plano de Assistência Médica. O empregado pode optar pelo plano que melhor atende a sua necessidade. Em 2010, 95% dos empregados participaram dos planos de assistência médica.



Transporte

Todos os empregados que não utilizam veículo próprio para deslocamento ao trabalho recebem o benefício transporte, que é concedido para o percurso residência/trabalho/residência, no sistema de transporte coletivo público, urbano, intermunicipal ou interestadual. Em 2010, 7% dos funcionários aderiram a este benefício.

Plano Odontológico

Implantado em 2010, o Plano Odontológico oferece três opções de plano. Os empregados também podem incluir seus dependentes legais (filhos com até 24 anos, cônjuge, companheiro) e agregados (pai, mãe, irmãos, filhos com mais de 24 anos e netos). Em 2010, 57% dos empregados aderiram a este benefício.

Seguro de Vida em Grupo

Os empregados do SESI/DN estão cobertos pelo Seguro de Vida em Grupo. O objetivo do benefício é garantir o pagamento de uma indenização ao beneficiário do Segurado, caso este venha a falecer, ou ao próprio segurado, caso ele fique inválido ou ocorra algum evento previsto pelas coberturas.

O cônjuge ou companheiro do empregado é incluído automaticamente no Seguro de Vida em Grupo para garantia de morte, com indenização de 50% do capital segurado do titular. 100% dos empregados são contemplados por este benefício.

Investimentos em benefícios (R\$)	2010
Vale-Refeição/Alimentação	R\$ 298.712
Previdência Privada	R\$ 686.704
Assistência Médica	R\$ 557.176
Transporte	R\$ 9.220
Seguro de Vida em Grupo	R\$ 25.763
Reembolso Odontocirúrgico 2009/ Plano Odontológico 2010	R\$ 6.883
TOTAL	R\$ 1.584.458

Gestão de Pessoas

O Departamento Nacional do Sesi (SESI/DN) adota um modelo de gestão de pessoas baseado em competências, por meio da administração, captação, avaliação de pessoas e desenvolvimento. Em 2010 o Sesi/DN realizou uma Pesquisa de Clima Organizacional, tendo acesso ao nível de satisfação dos colaboradores em relação à entidade, pontos fortes e oportunidades de melhorias.

Administração

A administração de pessoas contempla os processos de pagamento, controle de informações, remuneração e benefícios, assim como os processos envolvidos no programa de qualidade de vida.

O Plano de Cargos e Salários (PCS) é a formalização das políticas de cargos, e juntamente com a tabela de progressão salarial, define-se a prática de remuneração do Sesi/DN. O PCS tem por objetivo estabelecer uma estrutura de cargos, funções e salários, que estimulem o desenvolvimento e a retenção de profissionais com perfis adequados às estratégias da instituição.

Em 2010, a média salarial dos homens foi de R\$ 10.046, enquanto que a média salarial das mulheres ficou em R\$ 7.656. Já a relação entre a maior e a menor remuneração, que é o valor absoluto da divisão da maior remuneração pela menor, é de 20,09.

Captação

O Sesi/DN possui um rigoroso processo de recrutamento e seleção. Definido o perfil desejável, são feitas as 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.

Avaliação de Pessoas

Em 2010, 83,67% dos empregados do Sesi/DN foram avaliados de acordo com a função que executam. A avaliação de desenvolvimento por competência ocorre anualmente, iniciativa essa que o DN considera fundamental para a gestão de pessoas. O objetivo da avaliação é desenvolver as competências individuais dos empregados, visando atender às estratégias organizacionais.

Os resultados deste processo contribuem para elaboração do plano de treinamento e integram o processo de crescimento do empregado na carreira. O superior imediato, pautado nas regras do PCS, pode indicar colaboradores para progressão (elevação salarial no mesmo cargo) ou promoção (mudança de cargo) nos Comitês de Desenvolvimento. Em 2010, 4 pessoas foram progredidas e 18 promovidas.

Desenvolvimento

O SESI/DN dispõe de uma Política de Educação, Treinamento e Desenvolvimento (ETD), responsável por gerir as regras e as etapas das ações de capacitação e desenvolvimento. É feito anualmente o planejamento das ações de treinamento, bem como investimentos e acompanhamento em relação ao número de horas executadas. Todos os cursos promovidos são avaliados e têm sua eficácia medida através da avaliação de reação.

INSTRUÇÃO	Masculino	Feminino	Total geral
Ensino Fundamental completo	1	-	1
Ensino fundamental incompleto	1	-	1
Ensino médio completo	2	1	3
Ensino médio incompleto	1	-	1
Educação superior completo	19	24	43
Educação superior incompleto	-	1	1
Especialização	12	25	37
Mestrado completo	3	7	10
Doutorado completo	1	-	1
TOTAL GERAL	40	58	98

Pesquisa de Clima

Como ação da Gestão do Clima Organizacional, bem como uma ação de responsabilidade corporativa, o SESI/DN realizou em 2010 a Pesquisa de Clima, em que 80% do público interno aderiu à ação. Foram avaliados quesitos como planejamento do trabalho, liderança e superiores, valorização e orgulho, comunicação, relacionamentos organizacionais, imagem da entidade, desenvolvimento profissional, remuneração e ambiente físico de trabalho.

Como pontos fortes, os empregados apontaram a valorização, orgulho, imagem da entidade e ambiente físico de trabalho. Já como oportunidades de melhoria foram identificados itens como remuneração, comunicação e desenvolvimento profissional.

A Pesquisa demonstrou que o índice de favorabilidade foi de 49%, representando que dos questionamentos feitos, o público interno concorda totalmente ou concorda em grande parte com a forma como o SESI/DN trata os assuntos internos. Quanto maior a concordância, mais favorável é a percepção.

Em 2011 será desenhado o plano de ação com os resultados apontados na Pesquisa de Clima e as ações deverão ser implementadas até 2012.

Acordo Coletivo



O SESI/DN reconhece a atuação dos sindicatos. Em 2010, todos os empregados foram abrangidos pelo acordo coletivo.

Temas como adicional de insalubridade, exame de saúde especial, exame médico demissional, seguro de vida, exames periódicos, banco de horas, auxílio creche e empréstimo de férias são cobertos por acordos formais com sindicatos.



Clientes

Pesquisa de Satisfação junto aos Departamentos Regionais (DRs) do SESI

O elo entre o Departamento Nacional do SESI (SESI/DN) e a indústria se dá através dos Departamentos Regionais (DRs), que são os clientes diretos do Departamento Nacional. É através das demandas apontadas pelos DRs que o SESI/DN desenvolve e/ou aprimora seus serviços nas áreas de Educação, Cultura, Esporte e Lazer, Saúde e Responsabilidade Social.

Desde 2005 a Pesquisa de Satisfação de Clientes mede a percepção dos DRs diante da prestação de serviço feita pelo SESI/DN em suas áreas de negócio. Em 2010, os 27 DRs foram consultados por meio dos 27 superintendentes e 108 gerentes de área. Foram analisados os seguintes aspectos: Avaliação da Satisfação, Matriz Importância x Satisfação, Visão por Atributo, Avaliação dos Produtos, Expectativas e Sugestões dos DRs. O índice geral de satisfação ficou em 77,4%.



Pesquisa de Satisfação junto às Empresas Industriais

O SESI/DN realizou, em 2009, a Pesquisa de Satisfação junto às empresas industriais em todos os estados, possibilitando aos DRs o acesso a informações de como o setor industrial (empresa e trabalhador) de cada estado percebe a imagem do SESI e qual o nível de satisfação em relação aos produtos e serviços oferecidos localmente.

Foi aplicado o Método CFI *Group - Claes Fornell International* que mede os impactos da satisfação relacionada ao processo de retenção dos clientes, estima a intenção de aumento do uso dos serviços pelos clientes, mede a imagem dos clientes em relação aos serviços oferecidos pela entidade e projeta o comportamento-alvo dos clientes desejado pela entidade no futuro.

O trabalho envolveu duas etapas. Primeiro foi feita uma pesquisa qualitativa, envolvendo 68 empresas e 260 trabalhadores. Já a segunda etapa foi uma pesquisa quantitativa, que contou com a participação de 5.562 empresas e 8.613 trabalhadores, totalizando 14.175 entrevistas. A pesquisa abordou quesitos como Satisfação, Imagem, Recomendação, Retenção e Aumento do Uso de Serviços.

O SESI atingiu um índice de satisfação bastante significativo: 79 e 76 pontos nos segmentos empresas industriais e trabalhadores, respectivamente. Dentre os atributos de imagem analisados, os destaques foram: Marca SESI (empresas industriais) e Credibilidade (trabalhadores).

Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa

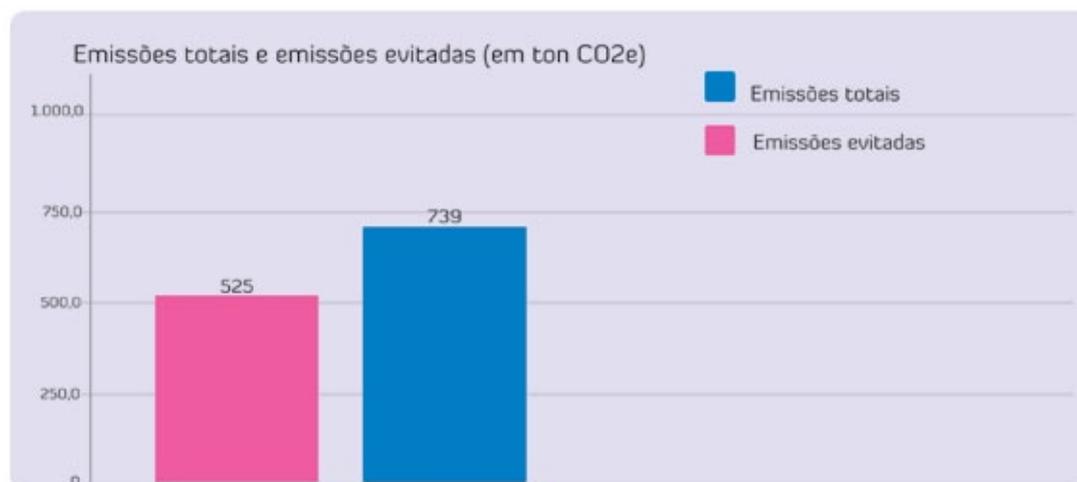
Dando continuidade ao projeto iniciado em 2009, o SESI/DN realizou pelo segundo ano consecutivo seu Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) relativo às atividades realizadas no ano de 2010. Trata-se de um projeto que está alinhado ao objetivo estratégico de assegurar a sustentabilidade institucional do SESI, à luz do conceito do Tripé da Sustentabilidade, que considera aspectos econômicos, sociais e ambientais.

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.

A quantificação total das emissões de gases de efeito estufa do SESI/DN em 2010 foi de 739 ton CO₂e.

Emissões Evitadas

A iniciativa do SESI/DN de substituir reuniões presenciais pela realização de videoconferências resultou, em 2010, em uma diminuição de emissões (emissões evitadas) de GEE igual a 525 toneladas de CO₂e.



Em 2010 o SESI/DN tornou-se membro do Programa Brasileiro GHG Protocol.

O Programa Brasileiro GHG Protocol tem como objetivo principal incrementar a capacidade das instituições de calcular e publicar inventários corporativos e institucionais de emissões de gases de efeito estufa (GEE) no Brasil.

Energia

A energia utilizada pelo SESI/DN é predominantemente de abastecimento público. O consumo de energia elétrica em 2010 atingiu 1.254.961KW, gerando uma despesa de R\$ 414,4 mil.

O SESI/DN também se utiliza de energia de um gerador de eletricidade que consumiu 1.323 litros de diesel em 2010.

Somando a frota de veículos próprios e terceirizados foram consumidos em torno de 4.026 litros de gasolina e 1.000 litros de diesel.

Água

A origem da água consumida no SESI/DN é de abastecimento público. Em 2010 foram consumidos 21.671.000 litros, atingindo o valor de R\$ 142,2 mil.



Sumário GRI

Descrição	Página
1. Estratégia e Análise	
1.1. Declaração do detentor do cargo com maior poder de decisão na organização sobre a relevância da sustentabilidade para a organização e sua estratégia	09
2. Perfil Organizacional	
2.1. Nome da organização	19
2.2. Principais marcas, produtos e/ou serviços	22-27
2.3. Estrutura operacional da organização, incluindo principais divisões, unidades operacionais, subsidiárias e joint ventures	18-21
2.4. Localização da sede da organização	68
2.6. Tipo e natureza jurídica da propriedade	19
2.7. Mercados atendidos	19
2.8. Porte da organização	19
3. Parâmetros para o Relatório	
3.1. Período coberto pelo relatório	11
3.2. Data do relatório anterior mais recente	último relatório publicado em 2010
3.3. Ciclo de emissão de relatórios	Anual
3.4. Dados para contato em caso de perguntas relativas ao relatório ou seu conteúdo	68
3.5. Processo para a definição do conteúdo do relatório	38-39
3.6. Limite do relatório	9-11
3.7. Declaração sobre quaisquer limitações específicas quanto ao escopo ou ao limite do relatório	11
3.12. Sumário de conteúdo GRI	64
4. Governança, Compromissos e Engajamento	
4.1. Estrutura de governança da organização	31-35
4.2. Identificação caso o presidente do mais alto órgão de governança também seja um diretor executivo	34-35
4.3. Membros independentes ou não-executivos do mais alto órgão de governança	34-35
4.4. Mecanismos para que acionistas e empregados façam recomendações ou dêem orientações ao mais alto órgão de governança	31-33
4.8. Declarações de missão e valores, códigos de conduta e princípios internos relevantes para o desempenho econômico, ambiental e social	17
4.13. Participação em associações	36
4.14. Relação de grupos de stakeholders engajados pela organização	37
4.15. Base para a identificação e seleção de stakeholders com os quais se engajar	37

4.16. Abordagens para o engajamento dos stakeholders, incluindo a frequência do engajamento por tipo e por grupos de stakeholders		37-39
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		38-61
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)	42 e 43
EC3	Cobertura das obrigações do plano de pensão de benefício definido que a organização oferece	52
Aspecto: Presença no Mercado		
EC6	Políticas, práticas e proporção de gastos com fornecedores locais em unidades operacionais importantes	44 e 45
Aspecto: Impactos Econômicos Indiretos		
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	46 e 47
EC9	Identificação e descrição de impactos econômicos indiretos significativos, incluindo a extensão dos impactos	46 e 47
Indicadores de Desempenho Ambiental		
Aspecto: Energia		
EN3	Consumo de energia direta discriminado por fonte de energia primária	61

EN6	Iniciativas para fornecer produtos e serviços com baixo consumo de energia, ou que usem energia gerada por recursos renováveis, e a redução na necessidade de energia resultante dessas iniciativas	60
Aspecto: Água		
EN8	Total de retirada de água por fonte	61
Aspecto: Emissões, Efluentes e Resíduos		
EN16	Total de emissões diretas e indiretas de gases de efeito estufa, por peso	60
EN18	Iniciativas para reduzir as emissões de gases de efeito estufa e as reduções obtidas	60
Aspecto: Produtos e Serviços		
EN26	Iniciativas para mitigar os impactos ambientais de produtos e serviços e a extensão da redução desses impactos	60
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
Indicadores de Desempenho Social		
Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente		
Aspecto: Emprego		
LA1	Total de trabalhadores, por tipo de emprego, contrato de trabalho e região	50
LA2	Número total e taxa de rotatividade de empregados, por faixa etária, gênero e região	50 e 51
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	52 e 54
Aspecto: Relação entre os Trabalhadores e Governança		
LA4	Percentual de empregados abrangidos por acordos de negociação coletiva	57
Aspecto: Saúde e Segurança no Trabalho		
LA9	Temas relativos a segurança e saúde cobertos por acordos formais com sindicatos	57
Aspecto: Treinamento e Educação		
LA12	Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira	55
Aspecto: Diversidade e Igualdade de Oportunidades		
LA14	Proporção de salário-base entre homens e mulheres, por categoria funcional	55

Direitos Humanos		
Aspecto: Discriminação		
HR4	Número total de casos de discriminação e as medidas tomadas	não houve
Aspecto: Trabalho Infantil		
HR6	Operações identificadas como de risco significativo de ocorrência de trabalho infantil, e as medidas tomadas para contribuir para a abolição do trabalho infantil	não houve
Aspecto: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo		
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	não houve
Aspecto: Direitos Indígenas		
HR9	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: Saúde e Segurança do Cliente		
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	não houve
Aspecto: Rotulagem de Produtos e Serviços		
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 houve
PR5	Práticas relacionadas à satisfação do cliente, incluindo resultados de pesquisas que medem essa satisfação	58 e 59
Aspecto: Conformidade		
PR8	Número total de reclamações comprovadas relativas a violação de privacidade e perda de dados de clientes pelo SAC	não houve
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

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

Sergio de Freitas Monforte
Coordenador do Relatório de Sustentabilidade SESI/DN

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

Fabiano Jose da Costa
Rebecca Carollny da Silva Carvalho
Estagiários

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
Juciara Rodrigues
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

Pablo Silva Cesário
Gerente Executivo

DIRETORIA JURÍDICA

Helio Rocha
Diretor Jurídico

DIRETORIA DE COMUNICAÇÃO

Carlos Alberto Barreiros
Diretor de Comunicação

DIRETORIA DE SERVIÇOS CORPORATIVOS

Área Corporativa de Recursos Humanos - ACRH
Renato Paiva
Gerente Executivo

Área Corporativa de Finanças - ACFIN
Antonio Ricardo Gaffree
Gerente Executivo

Área Corporativa de Informação e Documentação - ACIND
Wellington Penetra da Silva
Gerente Executivo

Área Corporativa de Arrecadação - ACARC
Marcos Vinicius Simoes da Costa
Gerente Executivo

Área Compartilhada de Apoio Administrativo - ACADM
Luiz Eduardo Pedroza
Gerente Executivo

SESI/SC

Consultoria em Responsabilidade Corporativa
Produção, Projeto Gráfico e Editoração

