

SESI E O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

ENCONTRO DA INDÚSTRIA PARA A SUSTENTABILIDADE

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI

Robson Braga de Andrade

Presidente

DIRETORIA DE EDUCAÇÃO E TECNOLOGIA – DIRET

Rafael Esmeraldo Lucchesi Ramacciotti

Diretor de Educação e Tecnologia

SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA – SESI

Conselho Nacional

Jair Antônio Meneguelli

Presidente

SESI – Departamento Nacional

Renato Caporali

Diretor Superintendente

Gustavo Leal Sales Filho

Diretor de Operações



SESI E O
DESENVOLVIMENTO
SUSTENTÁVEL

ENCONTRO DA INDÚSTRIA PARA A SUSTENTABILIDADE

BRASÍLIA
2012

© 2012. **SESI – Departamento Nacional**

Qualquer parte desta obra poderá ser reproduzida, desde que citada a fonte.

S491s

Serviço Social da Indústria. Departamento Nacional.

SESI e o desenvolvimento sustentável / Serviço Social da Indústria.
Departamento Nacional. – Brasília : SESI/DN, 2012.

69 p. (Cadernos setoriais Rio+20)

1. Sustentabilidade 2. Conferência das Nações Unidas sobre
Desenvolvimento Sustentável I. Título II. Série

CDU: 502.14 (063)

SESI

Serviço Social da Indústria
Departamento Nacional

Sede

Setor Bancário Norte
Quadra 1 – Bloco C
Edifício Roberto Simonsen
70040-903 – Brasília – DF
Tel.: (61) 3317-9544
Fax: (61) 3317-9550
<http://www.sesi.br>



LISTA DE FIGURAS

Figura 1.	Ciclos evolutivos da responsabilidade social corporativa	26
Figura 2.	Trabalhadores da indústria brasileira, segundo o Índice Global de Estilo de Vida	39
Figura 3.	Programa Atleta do Futuro	42
Figura 4.	Áreas temáticas do Prêmio SESI de Qualidade no Trabalho, 2011	46
Figura 5.	Temas centrais da ISO 26000	56
Gráfico 1.	Estabelecimentos industriais, segundo o porte, Brasil, 2009	15
Gráfico 2.	Distribuição dos trabalhadores da indústria, segundo o porte das empresas, Brasil, 2009	15
Quadro 1.	Ações do SESI em 2010 e metas para 2015 em ensino básico	32
Quadro 2.	Iniciativas relevantes sobre estilos de vida, doenças crônicas e agravos a saúde	40
Quadro 3.	Iniciativas relevantes no âmbito do Esporte, Inclusão social, Cidadania	44
Tabela 1.	Trabalhadores formais, por grau de instrução e setor econômico – Brasil, 2005	18
Tabela 2.	Empregos formais, acidentes do trabalho e taxa de incidência na indústria brasileira – 1991 a 2010	20
Tabela 3.	Prevalência de fatores de risco para doenças não transmissíveis e dietas não saudáveis em trabalhadores da indústria estimada para 2010	22
Tabela 4.	Absenteísmo médio, segundo o setor econômico	24



SUMÁRIO

Apresentação

Apresentação SESI

1	Introdução	13
2	Desafios da indústria para o desenvolvimento sustentável	17
2.1	Aumentar o nível educacional do trabalhador	17
2.2	Reduzir acidentes e doenças relacionadas ao trabalho	19
2.3	Reduzir absenteísmo e presenteísmo	23
2.4	Aumentar a adoção de práticas socialmente responsáveis	26
3	Práticas empresariais para o desenvolvimento sustentável	29
3.1	Práticas em educação	29
3.1.1	Educação básica	31
3.1.2	Educação continuada	32
3.2	Práticas na área da cultura	34
3.3	Práticas de segurança e saúde no trabalho (SST)	36
3.4	Estilo de vida saudável	39
3.4.1	Prevenção de doenças	41
3.4.2	Esporte e lazer	42
3.5	Gestão empresarial	45
3.5.1	Responsabilidade social empresarial	45
3.5.2	Tecnologia social	47

4	Tendências e oportunidades de desenvolvimento sustentável para o SESI	49
4.1	Principais tendências	49
4.2	Oportunidades	55
	Referências	59
	Bibliografia institucional SESI	62
	Anexo	67



APRESENTAÇÃO

A diversidade da indústria nacional e a disponibilidade de recursos naturais dão ao país excelentes oportunidades para se desenvolver de forma sustentável, combinando crescimento econômico, inclusão social e conservação ambiental. A emergência das preocupações com a sustentabilidade na agenda estratégica das empresas e dos governos é uma realidade. Para além de casos isolados de sucesso, as repercussões dessa atitude são sentidas em setores inteiros da economia. Avanços ainda são necessários, mas o caminho já está identificado e não há retorno possível.

Após coordenar um processo inédito de reflexão com 16 associações setoriais e as organizações do Sistema Indústria sobre a sustentabilidade, a Confederação Nacional da Indústria (CNI) entrega à sociedade brasileira uma ampla gama de informações sobre os avanços alcançados, os desafios e as oportunidades que estão por vir. O resultado aqui apresentado talvez não retrate a riqueza da discussão vivenciada pelo setor industrial na preparação desses documentos. Desdobramentos desse processo devem se seguir para além da Conferência Rio+20, sendo incorporados definitivamente no cotidiano das empresas.

O tema da sustentabilidade é vivido de forma diferenciada em cada um dos segmentos industriais. Entretanto, alguns elementos são comuns. A constante busca da eficiência no uso de recursos e a necessidade de aumentar a competitividade industrial estão na pauta de todo o setor industrial e das organizações a ele vinculadas. Incentivos à inovação e ao desenvolvimento científico e tecnológico são vitais na transição para modelos mais sustentáveis de produção.

Não menos importantes são as estratégias para aprofundar as ações coordenadas internamente na indústria nacional e desta com os governos e as organizações da sociedade civil. A disseminação de práticas sustentáveis por meio das cadeias de suprimento e o incentivo para que as empresas assumam o protagonismo de iniciativas de gestão integrada dos territórios são ferramentas poderosas.

Os fascículos elaborados pelas associações setoriais e pelas organizações do Sistema Indústria são contribuições valiosas para pensar a sustentabilidade e a competitividade da indústria nacional. Um dos mais representativos resultados desse processo certamente será o fortalecimento de programas de ação estruturados para promover a sustentabilidade na produção. Essas iniciativas serão matéria-prima para que os setores envolvidos e o Sistema Indústria publiquem sistematicamente documentos apresentando os avanços da indústria nacional em direção aos objetivos da produção sustentável.

Os documentos aqui apresentados pretendem ser uma valiosa contribuição para qualificar o debate sobre a sustentabilidade. Cada uma das associações setoriais e das organizações que fazem parte do Sistema Indústria está de parabéns pelo esforço realizado.

Robson Braga de Andrade

Presidente da Confederação Nacional da Indústria (CNI)



APRESENTAÇÃO SESI

Uma das mais notáveis características do processo de intensas mudanças atravessado pelo Brasil a partir de 1992 foi o papel de liderança desempenhado pela indústria nacional.

Ao mesmo tempo em que procurava fazer as adaptações na dinâmica de produção, atendendo às exigências dos novos tempos, o setor industrial gradativamente mudou de qualidade, aprofundando-se pelos caminhos da responsabilidade social.

Nessa trajetória, tem sido fundamental a presença do SESI na condição de força motriz do relacionamento direto entre a indústria e a sociedade, utilizando para tanto o universo de serviços que há quase sete décadas vem colocando à disposição do país. Esse foi o período em que o mundo declarou, com todas as letras, o tema do desenvolvimento sustentável como uma prioridade essencial, que se consolidou tendo o Brasil como um dos países com avanços relevantes.

Por seu turno, passo a passo, o SESI ampliou uma estrutura de prestação de serviços que hoje atua nas áreas de educação, saúde, lazer, esporte e cultura em 2.055 municípios, nas 27 unidades federadas do país. Mais do que isso, tratou de reinventar-se no sentido de colocar em prática aquilo que hoje é a essência do desenvolvimento sustentável: o trabalho solidário em torno dos pilares social, econômico e ambiental.

O SESI participou da ECO-92, quando se construiu a Agenda 21 e foi uma ativa presença na delegação brasileira em Johannesburgo, na Rio+10. Agora, às vésperas da Rio+20, o documento SESI e o desenvolvimento sustentável procura apresentar o potencial de ações da instituição no campo de diversas faces da busca de sustentabilidade, mostrando como unirá seus esforços aos de todo o país com o objetivo maior de fortalecer o exercício pleno de práticas socialmente responsáveis.

Renato Caporali

Diretor-Superintendente do Departamento Nacional do SESI



1 INTRODUÇÃO

Ao longo das duas últimas décadas, o SESI – Serviço Social da Indústria fundamentou em boa parte o seu dia a dia e as suas estratégias de trabalho e expansão em função das diretrizes provenientes das duas grandes Cúpulas da Terra realizadas pela Organização das Nações Unidas: a ECO-92 e a Rio+10. Sendo uma organização de caráter eminentemente social, não haveria como fugir desse destino.

Vinte anos atrás, o tratado da União Europeia era assinado em Maastrich e desde então o mundo, e com ele o Brasil, sofreu intensas modificações. Éramos 5,4 bilhões na face da Terra e agora somos 7 bilhões, e os brasileiros, multiplicando-se na mesma razão de crescimento (30%), saltaram de 146 milhões para 191 milhões.

A economia brasileira, e particularmente o setor indústria, experimentou um *boom* de crescimento na medida em que a crise internacional do começo do século XXI foi sendo absorvida. O PIB per capita, após décadas de estagnação, voltou a crescer a partir de 2006, acompanhado por uma maior distribuição de renda. O valor estimado para 2010, de R\$ 17.300,00, representa um aumento de 24,3% em relação a 2003 (após atingir meros 3,5% nos sete anos anteriores). O estoque de empregos finalmente retomou sua expansão, com o setor indústria ultrapassando a marca dos 7,5 milhões em 2004 e dos 10 milhões em 2009 (expansão de 69% entre 2001 e 2010 frente aos 62% do total de empregos formais em todo o país).

No mês de junho, o Rio de Janeiro sediou a Conferência do Meio Ambiente e do Desenvolvimento, a ECO-92, lançando as Convenções de Mudança do Clima e da Biodiversidade junto com a Agenda 21, um abrangente guia desde o início destinado a ter um forte e positivo impacto global. Em seus quarenta capítulos, a Agenda 21 propositalmente dedicou a primeira Seção às dimensões sociais e econômicas do desenvolvimento, com especial destaque à missão de combater a pobreza e promover equidade na distribuição de renda. Seguiram-se importantes capítulos dedicados às mudanças nos padrões de consumo, dinâmica demográfica, promoção e proteção das condições de saúde humana e integração entre meio ambiente e desenvolvimento. Após focar o tema da conservação e gerenciamento de re-

cursos, como a proteção da atmosfera, das florestas e de ecossistemas frágeis, a Agenda 21 abordou o fortalecimento do papel dos grupos principais, entre os quais o comércio e a indústria, os trabalhadores, as organizações não governamentais, os agricultores, a comunidade científica e tecnológica. A participação plena da indústria na implementação e avaliação de todas as iniciativas da Agenda incluiu as estratégias para obtenção de uma produção mais limpa e a universalização do conceito da responsabilidade empresarial.

Em Johannesburg, África do Sul, 2002, parecia claro aos organizadores e a todos os participantes que não seria uma tarefa das mais fáceis repetir o sucesso e o tremendo impacto da ECO-92. No entanto, a Cúpula Mundial do Desenvolvimento Sustentável, ou Rio+10, não só cumpriu com sua missão como abriu um novo e vasto leque de frentes de ação e de possibilidades ao concentrar suas atenções na erradicação da pobreza, na proteção ao meio ambiente e na mudança de padrões insustentáveis de consumo e produção em um mundo globalizado.

O principal avanço foi estabelecer que o desenvolvimento sustentável tem uma base formada por três pilares: o econômico, o social e o ambiental, com o objetivo fundamental de eliminar a pobreza. Sinalizou-se com nitidez que só existe desenvolvimento sólido, permanente e adequadamente financiado, ou seja, sustentável, por meio da articulação dos três pilares, tornando-os interdependentes. Dentre as metas estabelecidas para cumprimento até 2015 destacaram-se os desafios da redução à metade do número de indigentes (pessoas que ganham menos de um dólar ao dia), a destinação de 0,7% do PIB dos países mais desenvolvidos como ajuda ao mundo em desenvolvimento e a redução em 2/3 da mortalidade infantil.

Uma listagem das recomendações provenientes da Agenda 21 e da Rio+10 que, por seu conteúdo, tiveram implicações relevantes para o que o SESI construiu nesses vinte anos é apresentada em anexo.

Múltiplos ramos industriais ganharam um evidente protagonismo em relação ao decidido na Rio+10, como no caso do setor de alimentos diante da imensa tarefa de universalizar o acesso a seus produtos, do setor de laboratórios de medicamentos, ou a todos quantos se dedicam à oferta de tecnologias limpas e seguras.

A Confederação Nacional da Indústria de imediato deu-se conta de sua posição privilegiada tendo em vista que possui forte tradição e estrutura relacionada aos três grandes pilares do desenvolvimento sustentável. Ademais de concentrar parte relevante do PIB nacional (pilar econômico), atua na área ambiental e na área social por meio de suas entidades (SESI, SENAI, IEL) e de suas organizações estabelecidas nos estados.

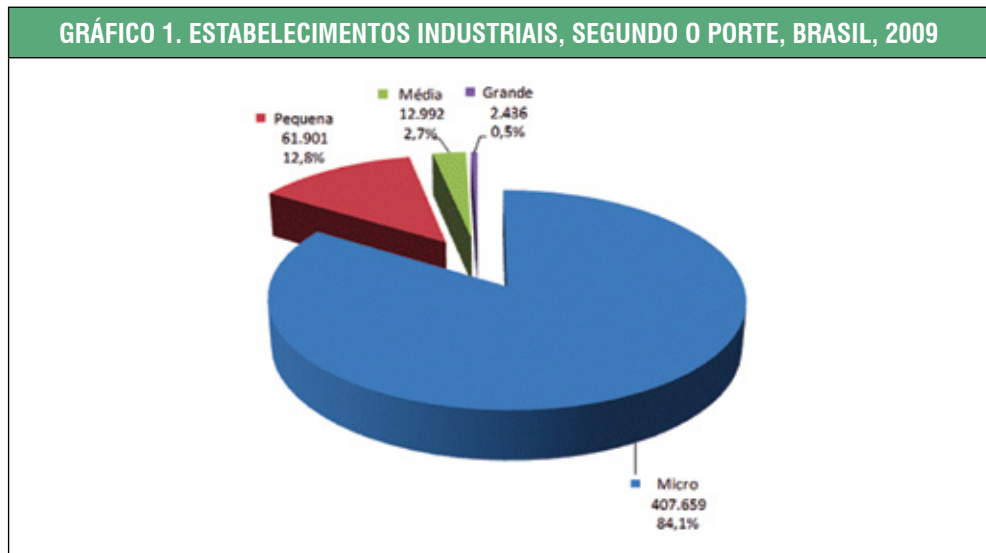
Cabe ao Departamento Nacional (DN) do SESI sistematizar as múltiplas linhas de ação institucional, estabelecendo as diretrizes globais que orientam a prestação de serviços levadas à prática pelos Departamentos Regionais (DRs), dotados de autonomia e presentes nas vinte e sete unidades federadas. Não obstante inexista uma relação de hierarquia entre o DN e os DRs, toda a rede no país atua de maneira integrada, seguindo princípios e fundamentos estabelecidos em comum acordo.

São 485 mil estabelecimentos industriais no país e 11 milhões de trabalhadores a constituir a população-alvo do Sistema Indústria. Como se pode observar pelo gráfico 1,

em relação ao número de trabalhadores, há uma aguda predominância das micro-empresas, as quais, somadas às de porte médio, representam 97% do total, embora (gráfico 2) respondam por não mais do que 54% dos trabalhadores. Os três ramos industriais que mais empregam – construção civil, produtos alimentícios e têxtil/ vestuário – concentram 55% das empresas.

O SESI foi criado em 1946 com o escopo de contribuir para o bem-estar dos trabalhadores (e seus dependentes) da indústria, dos transportes, da comunicação e da pesca, auxiliando-os a resolver seus problemas básicos de existência, principalmente nas áreas de saúde, alimentação, habitação, instrução, trabalho, economia, recreação e convivência social.

A organização evoluiu de maneira contínua durante seus sessenta e seis anos de existência, até chegar a 2012 com uma sólida e permanente presença em todas as unidades federadas, com a impressionante marca de 1.696 unidades prestadoras de serviço em 2.055 municípios e um contingente de recursos humanos reunindo nacionalmente mais de 45 mil profissionais.



Fonte: MTE, 2009.



Fonte: MTE, 2009.

Hoje, 31% do seu orçamento geral está vinculado a ações educativas, um montante que atingirá, em 2014, 1/3 de todos os recursos existentes, sendo a metade disponibilizada de forma gratuita à sociedade.

A missão do SESI é 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. A visão de futuro é 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.

Gradativamente, a indústria em seu todo e o SESI em particular estruturaram-se para absorver as grandes diretrizes advindas da ECO-92 e da Rio+10, até assumir por inteiro a temática da responsabilidade social como seu principal foco de desempenho e de compromisso para com o país. Em um mercado cada vez mais globalizado, as empresas e as organizações empresariais esforçaram-se para compreender os anseios advindos dos movimentos sociais e dos consumidores, reinventando-se no sentido de serem cada vez mais reconhecidas em função de valores como a ética e a transparência. Em especial, uma ativa melhoria nos processos de gestão contribuiu para o aumento da competitividade da indústria (pilar econômico) e para o seu crescente envolvimento em iniciativas de proteção ambiental e fortalecimento da base social.

Os capítulos que se seguem estão dedicados às principais linhas de atuação do SESI em todo o país, mostrando os relacionamentos e as interligações de cada uma com os elementos fundamentais do desenvolvimento sustentável.

Por um lado, não há dúvida de que o desempenho da organização se identifica essencialmente com o pilar social do desenvolvimento sustentável, com uma inegável e clara influência da maior parte das iniciativas com a busca pelo Brasil da erradicação da pobreza. Por outro lado, a forte dedicação institucional para o fortalecimento do capital humano das empresas industriais, por meio de ações em áreas como educação, saúde e lazer, tem sido um elemento relevante também para impulsionar o desenvolvimento econômico do setor e do país.



2 DESAFIOS DA INDÚSTRIA PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

A fim de melhor expressar o seu envolvimento com todo o processo de desenvolvimento sustentável, ao estabelecer o posicionamento estratégico institucional para o período 2007-2015 (SESI, 2008), explicitou quatro grandes desafios para a indústria tendo em vista a promoção da qualidade de vida de seus trabalhadores:

- aumentar o nível educacional do trabalhador;
- reduzir os acidentes de trabalho;
- reduzir o absenteísmo por causas de saúde e o presenteísmo;
- aumentar a adoção de práticas socialmente responsáveis.

Esses temas constituem o coração do presente informe.

2.1 Aumentar o nível educacional do trabalhador

O Mapa Estratégico da Indústria 2007-2015, tendo o desenvolvimento sustentável como sua visão maior e considerando a educação como um elemento fundamental para o crescimento da economia e do país como um todo, especificou entre seus objetivos a garantia da qualidade da educação básica, o fortalecimento da educação profissional e tecnológica e a promoção da inclusão digital.

O baixo nível educacional dos trabalhadores brasileiros tem sido diagnosticado como uma causa fundamental tanto para a perda de competitividade nacional quanto para a pobreza e para as desigualdades. Uma das principais ferramentas utilizadas pelo SESI para fazer frente a essa dura realidade foi o Programa Educação do Trabalhador,

lançado no início de 1998 com a finalidade expressa de elevar a escolaridade de jovens e adultos, tendo beneficiado cerca de 5 milhões de alunos até 2006. Um total de 7 milhões de matrículas em educação básica e profissional foi alcançado no período 2007-2010, com o que a organização colaborou ativamente para a mudança gradativa do perfil da mão de obra industriária.

Na indústria, o diagnóstico realizado com base em informações do ano de 2005 revelou um quadro de agudas necessidades de formação para cerca de 42% da massa de empregados, equivalendo a 3,3 milhões de pessoas. A tabela 1 discrimina por setor econômico o quadro educacional dos trabalhadores em 2005, revelando as fortes discrepâncias que ainda caracterizam o Brasil.

Uma comparação do grau instrucional de trabalhadores da indústria em todo o país considerando os anos de 2005 e 2010 revela uma significativa melhora. Os trabalhadores com ensino fundamental incompleto, por exemplo, diminuíram de 31,2% para 17,6%, ao passo que o grupo com ensino médio completo saltou de 27,3% para 37,9%. O percentual de analfabetos caiu de 1,1 para 0,8 (Ministério do Trabalho e Emprego – RAIS, 2005 e 2010).

De acordo com estudos da Organização Internacional do Trabalho, nesse mesmo ano a produtividade do trabalhador brasileiro era três vezes menor do que a verificada nas economias industrializadas e inferior à de seis outras nações latino-americanas – Porto Rico, Chile, Venezuela, Argentina, México e Colômbia (ILO, 2007).

TABELA 1. TRABALHADORES FORMAIS, POR GRAU DE INSTRUÇÃO E SETOR ECONÔMICO – BRASIL, 2005							
Setor econômico	Grau de instrução (em %)						
	Analfabeto	Fundamental		Médio		Superior	
		Incompleto	Completo	Incompleto	Completo	Incompleto	Completo
Extrativa mineral	1,0	30,6	14,9	6,3	33,8	3,2	10,2
Ind. de transformação	1,0	28,0	19,2	11,3	31,3	3,3	5,9
Serviços ind. de utilidade pública	1,1	30,1	12,2	5,7	30,3	3,9	16,7
Construção	1,3	47,5	20,2	7,1	18,5	1,6	3,8
Comércio	0,2	15,7	18,7	13,9	43,8	3,6	4,1
Serviços	0,5	19,2	15,5	8,3	34,1	5,5	16,9
Outros	1,2	22,5	10,8	4,1	29,3	3,6	28,5

Fontes: MTE, 2005; SESI/DN, 2007a.

O programa, então, previu a oferta de ensino básico para 1,7 milhão de pessoas até o final da década, traduzidas em:

- conclusão do ensino fundamental de 40% da força de trabalho da indústria com menos de oito anos de escolaridade;
- conclusão do ensino médio para 30% da população-alvo;
- escolaridade básica (ensino fundamental e médio) para 600 mil jovens e adultos dependentes de trabalhadores e da comunidade.

As ações de elevação da escolaridade adotadas regularmente pelo SESI priorizam os setores industriais com maior carência, planejando a oferta de atendimento a jovens e adultos com propostas curriculares por setor produtivo e estabelecendo práticas de atendimento em escala, inclusive por meio da educação a distância. O programa, que transversalmente inclui conteúdos de áreas como SST e cidadania, chega a mobilizar, a cada ano, mais de 3 mil parceiros entre empresas, secretarias estaduais e municipais de Educação, ONGs, sindicatos e universidades utilizando um contingente superior a 25 mil professores e 1.000 supervisores pedagógicos.

Ciente de que padrões de baixa escolaridade são encontrados predominantemente em determinados setores industriais e em empresas de menor porte, as estratégias de intervenção praticadas pelo SESI são formatadas para privilegiar justamente esses núcleos, procurando fazê-los alcançar, sempre que possível em prazos mais curtos, patamares aceitáveis ou superiores de educação.

2.2 Reduzir acidentes e doenças relacionadas ao trabalho

A rápida diversificação da economia e das plantas industriais dos últimos anos refletiu-se numa mudança no perfil dos acidentes de trabalho. No período aqui em análise, como se pode observar pela tabela 2, a quantidade total de acidentes na indústria retornou, em 2007, ao elevado patamar de 1991, época em que o Brasil começava a sair do clímax acidentário atingido na década anterior (o Brasil chegou a contabilizar 1,9 milhão de acidentes em 1975 e na década dos anos 1980 manteve uma média de 1,1 milhão em todas as atividades econômicas). Os dados mostram a complexidade de que se reveste um fenômeno que abrange um setor de fortes distinções intrínsecas – por exemplo, a atividade de mineração envolve altos riscos acidentários enquanto os trabalhadores da área de fabricação de papel e celulose usualmente se expõem menos – e as dificuldades enfrentadas pelos profissionais que buscam impedir que os acidentes aconteçam ou pelo menos reduzi-los.

TABELA 2. EMPREGOS FORMAIS, ACIDENTES DO TRABALHO E TAXA DE INCIDÊNCIA NA INDÚSTRIA BRASILEIRA – 1991 A 2010

Ano	Empregos formais (em mil)	Acidentes de trabalho (em mil)	Incidência de acidentes por 1.000 trabalhadores
1991	6524,9	289,2	44,33
1992	6878,3	243,6	35,41
1993	6087,7	188,6	30,98
1994	6700,8	177,6	26,51
1995	6462,5	194,0	30,02
1996	6391,3	180,9	28,30
1997	6303,7	207,4	32,90
1998	6030,8	189,8	31,47
1999	6062,3	174,2	28,73
2000	6379,8	165,8	25,98
2001	6523,9	160,0	24,53
2002	6749,3	177,8	26,35
2003	6846,3	177,8	25,97
2004	7513,6	214,6	28,56
2005	7868,4	231,7	29,45
2006	8516,0	239,2	28,09
2007	9250,3	297,7	32,18
2008	9805,7	347,8	35,46
2009	10087,6	321,2	31,84
2010	11008,1	307,6	27,94

Fontes: MPS, 2011; MTE, 2009.

O principal indicador setorial, a incidência de acidentes do trabalho, ou seja, o número de eventos para cada 1.000 trabalhadores do setor formal da economia, variou na indústria entre um máximo de 44,3 no primeiro ano da série e um mínimo de 24,5 em 2001, fixando-se num viés de baixa em 27,9 em 2010.

É sem dúvida extraordinário o fato de que a taxa de incidência de acidentes na indústria em 2010, não obstante o grande aumento no número de trabalhadores – e considerando que os danos costumam ser maiores entre pessoas jovens e no primeiro emprego –, tenha sido 12% inferior à de 2009 e 21% menor do que em 2008. A ação estruturada do SESI, por certo, foi relevante para o alcance de tal resultado pelo país.

A prevenção e o combate aos acidentes e às doenças laborais constituem-se na prioridade maior do trabalho nacionalmente desenvolvido pelo SESI, que oferece de maneira sistemática uma vasta gama de programas, projetos e linhas de apoio em educação continuada (disponíveis no site www.sesi.org.br/pro-sst) para que trabalhadores e gerentes ou responsáveis pelas ações de segurança e saúde no trabalho nas empresas desenvolvam suas atividades em ambientes de menor risco.

Em estudo representativo para o universo de trabalhadores da indústria, foi estimada a prevalência (número de casos em um determinado momento) de fatores de risco para doenças não transmissíveis. A tabela 3 fornece o percentual de trabalhadores exposto a cada fator de risco e estima o total de indivíduos expostos considerando os empregados no setor formal no ano de 2010, mostrando, de um lado, a gravidade da situação epidemiológica e, de outro lado, o tamanho do desafio que o setor saúde tem pela frente, dada a quantidade de pessoas com problemas potenciais de saúde que requerem intervenção de caráter preventivo e educativo num primeiro momento. Um exemplo está na constatação de que cerca de 2,9 milhões de trabalhadores têm hipertensão, a grande maioria sem tratamento.

Os Departamentos Regionais do SESI atuam nas empresas realizando diagnósticos, proporcionando serviços e treinamento, notadamente sobre temas relacionados à investigação de acidentes, preparação de trabalhadores para emergências, riscos elétricos, segurança em escadas, sistema de informações sobre materiais perigosos no local de trabalho e quedas de andaimes.

Fichas técnicas produzidas originalmente pela Agência Europeia de Segurança e Saúde no Trabalho, Organização Mundial da Saúde e *Nottingham University*, adaptadas para a realidade brasileira analisam temas como Gestão de acidentes do trabalho; Prevenção de acidentes no ramo da construção; Acidentes com veículos de transporte no local de trabalho; Como reduzir acidentes no local de trabalho; Custos socioeconômicos resultantes de acidentes do trabalho; Melhorar a segurança e a saúde no trabalho nas pequenas e médias empresas; Garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores com deficiência. A atuação do SESI na área inclui uma ampla oferta de guias, manuais, cartazes, folders, textos técnicos e, sempre que necessário, apoio por meio de diagnósticos de chão de fábrica ou instalações da empresa e orientações para a solução dos problemas eventualmente detectados.

TABELA 3. PREVALÊNCIA DE FATORES DE RISCO PARA DOENÇAS NÃO TRANSMISSÍVEIS E DIETAS NÃO SAUDÁVEIS EM TRABALHADORES DA INDÚSTRIA ESTIMADA PARA 2010

Fator de risco	Prevalência em %	Nº trabalhadores (em mil)*
Hipertensão arterial ¹	26,3	2.895
Pré-obesidade ²	37,8	4.161
Obesidade ³	12,0	1.321
Excesso de peso ⁴	49,7	5.471
Obesidade central ⁵	13,5	1.486
Tabagismo atual	15,8	1.739
Consumo abusivo de bebidas alcoólicas ⁶	6,7	737
Diabetes mellitus ⁷	2,9	319
Colesterol total alto (≥ 240 mg/dL)	7,7	848
LDL – colesterol alto ou muito alto (≥ 160 mg/dL)	6,7	737
HDL – colesterol baixo (< 40 mg/dL)	26,4	2.906
Síndrome metabólica ⁸	10,5	1.156
Baixo nível de atividade física ⁹	14,4	1.585
Sedentarismo (< 1.000 kcal/semana)	15,3	1.684

Componentes de dieta não saudável

Sal: adição à comida pronta	7,8	859
Banha: usada no preparo da comida	9,6	1.057
Ausência de frutas e verduras diariamente	43,3	4.766
História familiar de diabetes mellitus ¹⁰	—	3.181
História familiar de hipertensão ¹⁰	55,7	6.131

Fontes: MPS, 2011; SESI, 2007B.

Crítérios: ¹ Pressão $\geq 140/90$ mmHg ou uso de anti-hipertensivos - ² Pré-obesidade: índice de massa corporal = $24,9-29,9$ kg/m² - ³ Obesidade: índice de massa corporal $\geq 30,0$ kg/m² - ⁴ Excesso de peso: índice de massa corporal $\geq 25,0$ kg/m² - ⁵ Obesidade central detectada através de circunferência da cintura: em homens ≥ 102 cm e em mulheres ≥ 88 cm - ⁶ Consumo abusivo em homens: ≥ 30 gramas de álcool/dia; em mulheres: ≥ 15 gramas de álcool/dia - ⁷ Diabetes mellitus detectado através de diagnóstico prévio ou glicemia de jejum de 126 mg/dL - ⁸ Critérios de síndrome metabólica da Diretriz Brasileira - ⁹ Escore do *International Physical Activity Questionnaire* - ¹⁰ História familiar positiva: pai e/ou mãe com doença.

Observação: *O estudo foi realizado com dados de 2006. Os dados de prevalência para cada problema ou fator de risco foram aplicados à população de trabalhadores formais de 2010.

2.3 Reduzir absenteísmo e presenteísmo

A ausência por motivos justificados ou não de um empregado no local de trabalho (absenteísmo) ou a sua presença sem condições para produzir adequadamente, por doença ou outras razões (presenteísmo) são fenômenos que fazem parte do dia a dia de cada empresa, com repercussões importantes para os dois lados envolvidos no problema: o trabalhador, porque potencialmente pode ter reduções de salários ou até mesmo sofrer demissão, e o empregador, pela quebra no ritmo da produção.

Há um reconhecimento generalizado da complexidade que cerca o absenteísmo das suas múltiplas causas, que vão desde as doenças efetivamente comprovadas até as originadas de fatores sociais e psicológicos que geram atrasos e faltas por vezes sistemáticos com o indesejado efeito colateral de acarretar sobrecarga aos que permanecem no trabalho e são forçados a executar as atividades dos colegas ausentes, gerando reações em cadeia que podem ter um efeito multiplicador na quantidade de ausências. Ademais dos problemas inerentes à pessoa que se ausenta do trabalho, fatores de ordem organizacional (natureza da organização, condições de risco, processo de trabalho, relação entre níveis distintos de responsabilidade) podem ter influência importante, facilitando ou minimizando o problema.

A Organização Mundial da Saúde, em modelo adotado pelo SESI, refere quatro áreas nas quais as ações voltadas para um meio de trabalho saudável podem ser adotadas: ambiente físico; ambiente psicossocial; recursos para a saúde pessoal (serviços, informações) e envolvimento da empresa na comunidade (SESI, 2010).

Em estudo clássico sobre o tema, Mesa e Kaempffer (2004) analisaram uma série de dados referentes a trinta anos de absenteísmo no Chile, constatando – como se vê na tabela 4 – uma duração média de 12,9 dias de afastamento para cada licença tirada ou concedida (taxa de severidade) na área da indústria. O índice de absenteísmo usualmente considerado como aceitável é de 2,0, mas nesse caso variou entre 3,0 na indústria até 5,9 em empresas da área hospitalar.

Dentre os motivos mais frequentes que justificam absenteísmo e presenteísmo, de acordo com Hilton (2008, 2010), estão o afastamento por motivo de saúde, falta de vontade de vir ao trabalho, falta de disposição, dificuldade para se concentrar, dores/desconforto na realização de tarefas, afora os fatores ligados ao processo e ao ambiente de trabalho. Efetivamente, a maior parte dos afastamentos costuma ser causada por problemas de saúde geral, estimando-se que em trabalhadores da indústria a prevalência global de faltas ao trabalho por motivo de doença esteja em torno de 12,5%, enquanto as causadas ou agravadas pelo trabalho limitam-se a 9,6%.

Para o Brasil, o SESI desenvolveu estudo (SANTANA; SANTANA, 2011) sobre afastamentos do trabalho por acidentes e doenças na indústria, com dados de 2006 provenientes da Previdência Social relativos exclusivamente a benefícios de saúde concedidos a pessoas que obtiveram licença por períodos superiores a quinze dias, quando o auxílio financeiro governamental substitui a responsabilidade salarial do empregador, segundo a legislação brasileira.

A seriedade do problema, no entanto, é bem maior, uma vez que afora o setor informal da economia é preciso acrescentar os afastamentos de curta duração e os casos não notificados. Para o ano de 2010, o Anuário Estatístico da Previdência Social (MPS, 2011) informou que do total de acidentes do trabalho verificados, 42,5% corresponderam a afastamentos com mais de quinze dias; 41,6% a afastamentos com menos de quinze dias; 13,5% a simples assistência médica; 2,0% geraram incapacidade permanente e 0,4% foram a óbito, um comportamento que pouco diferiu do verificado nos dois anos precedentes. É evidente que para concretizar um padrão de desenvolvimento realmente sustentável, o Brasil necessita modificar essa realidade.

O custo por afastamento (benefício concedido) para a Previdência Social, no caso do setor industrial, aumentou de R\$ 804,44 em 2006 para R\$ 898,67 em 2010, mas em relação ao país há que se adicionar os custos em que incorrem as empresas, os trabalhadores, suas famílias e o sistema público de saúde.

TABELA 4. ABSENTÉISMO MÉDIO, SEGUNDO O SETOR ECONÔMICO				
Indicador	Setor econômico			
	Hospitalar	Mineração	Indústria de transformação	Ensino universitário
Nº de trabalhadores	6.825	7.577	849	1.981
Nº de licenças	9.190	10.438	470	1.481
Dias perdidos de trabalho	97.422	91.647	6.070	12.234
Taxa de incapacidade*	14,3	12,0	7,1	6,2
Taxa de severidade*	10,6	8,7	12,9	8,2
Índice de absentéismo*	5,9	5,0	3,0	2,6

Taxa de incapacidade = Dias de licença / População laboral; Taxa de severidade = Dias de licença / nº de licenças; Índice de absentéismo = (Dias de licença x 100) / (População laboral x Dias úteis de trabalho no período). Fonte: MESA; KAEMPFER, 2004.

Sintoma silencioso da realidade na linha de produção, seja num canteiro de fábrica seja num escritório, o presenteísmo pode ocasionar maiores danos do que o absentéismo. Tido como um indicador de estresse, depressão e, por vezes, de falta de engajamento, o presenteísmo costuma ter efeitos negativos sobre a produtividade. Embora possa chegar cedo e sair tarde, de fato o trabalhador está mental e emocionalmente ausente. Trata-se de um fenômeno pouco diagnosticado e para o qual poucos pedem ajuda.

Estudos de especialistas como Taylor (1997), Aronsson (2000) e Flores Sandi (2006) constataram, por exemplo, que mais de um quarto dos funcionários ou operários que jamais tiraram uma licença relatam serem portadores de doença que em alguns dias os impede de executar suas tarefas normais. Acumulando-se ao longo do tempo, o presenteísmo produz efeitos cada vez mais adversos para a produção e com frequência resulta em acidentes. Autores como Anderson (2009) e Primo (2008) referem que o presenteísmo tem surgido como uma resultante não desejada do processo de

expansão e modernização da economia, com o uso crescente de tecnologia, redução de quadro funcional, exigências de adaptação rápida a novidades, competição e ameaça constante de desemprego.

O SESI não possui um programa específico para o combate desses problemas, e a razão para isso é que na verdade praticamente todas as suas ações estão voltadas para a prevenção ou para a redução da prevalência do absenteísmo e do presenteísmo.

O Modelo SESI de Sustentabilidade conduz a que o próprio desempenho institucional – notadamente nas áreas de saúde, lazer, responsabilidade social e estudos de clima organizacional – concentre-se na minimização dos afastamentos e para a promoção de estilos de vida saudável do trabalhador. Um exemplo é a sistemática adotada no Diagnóstico de Saúde e Estilo de Vida, que tem fundamentos epidemiológicos e se destina a traçar um panorama do local de trabalho, indicando a presença de doenças e fatores de risco que podem influenciar no absenteísmo, no presenteísmo e nos custos (de produção ou assistenciais), como se vê no destaque abaixo.

Diagnóstico de saúde e estilo de vida

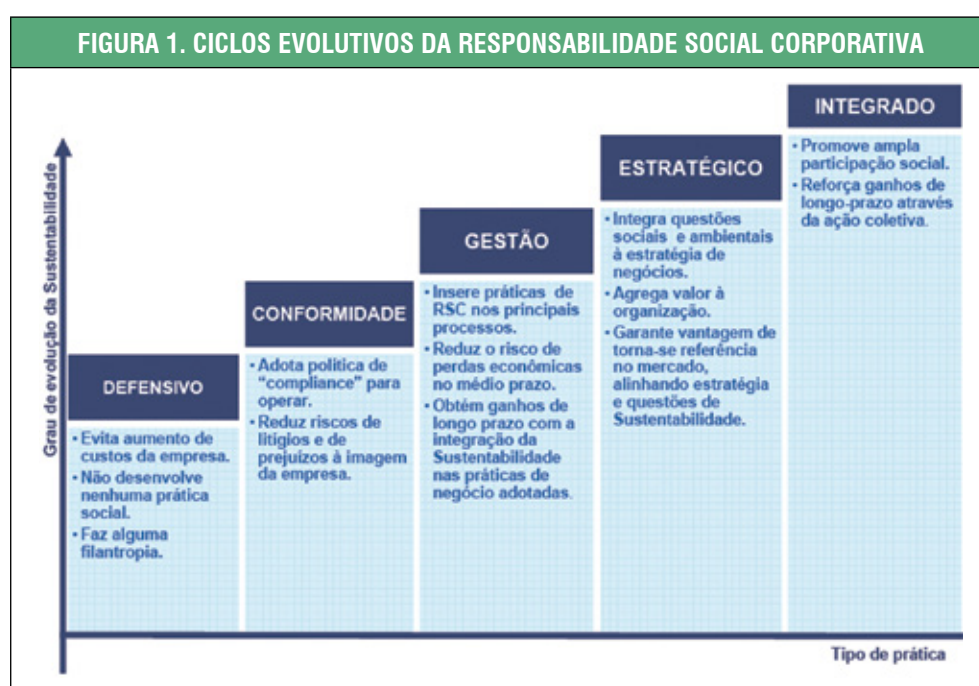
FATORES ANALISADOS PELO SESI NA EMPRESA

- Dados socioeconômicos, demográficos e culturais: idade, sexo, estado civil, escolaridade, renda, acesso à internet, frequência em eventos ou espaços culturais.
- Atividade física.
- Alimentação.
- Tabagismo.
- Consumo de bebidas alcoólicas.
- Morbidade referida (hipertensão, diabetes, depressão, colesterol/triglicérides alterados, presença ou queixa de doenças).
- Utilização e acesso a serviços de saúde.
- Comportamento preventivo.
- Características do trabalho: horários, turnos, absenteísmo.
- Qualidade do sono.
- Desconforto osteomuscular.
- Presença de desconforto mental leve (ansiedade, depressão).
- Autoavaliação da saúde.
- Medidas de peso, altura, circunferência abdominal, pressão arterial e saúde bucal.

2.4 Aumentar a adoção de práticas socialmente responsáveis

Os últimos vinte anos presenciaram significativa mudança no relacionamento entre os setores produtivos e a população, num movimento de gradativo fortalecimento dos compromissos comuns para com o ambiente e os direitos humanos como um todo, que se refletiu diretamente no próprio processo produtivo adotado pela indústria brasileira.

Não obstante, considerados os cinco estágios da sustentabilidade, conforme figura logo a seguir, a grande maioria das empresas brasileiras ainda permanece na faixa da “conformidade”, limitando-se a cumprir as exigências da legislação.



Fonte: Simon Zadek (AccountAbility).

O século XX iniciava sua trajetória quando as Nações Unidas decidiram propor uma grande aliança com as corporações de negócios e empresários de todo o mundo: o Pacto Global, uma iniciativa política e estratégica direcionada aos negócios, ao comércio e à indústria.

O Departamento Nacional do SESI firmou o *UN Global Compact* (ONU, 2010, 2011), comprometendo-se diretamente com o sucesso dos dez princípios universalmente aceitos nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção, explicitados no destaque a seguir.

Dez princípios do Pacto Global

NAÇÕES UNIDAS & SESI – DEPARTAMENTO NACIONAL

- **Direitos humanos (DH)**
 1. Respeitar e apoiar os DH reconhecidos internacionalmente na área de influência do SESI-DN.
 2. Assegurar a não participação da organização em violações de DH.
 3. Apoiar a liberdade de associação e reconhecer o direito à negociação coletiva.
- **Direitos do trabalho**
 4. Eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.
 5. Erradicar efetivamente todas as formas de trabalho infantil na sua cadeia produtiva.
 6. Estimular práticas que eliminem qualquer tipo de discriminação no emprego.
- **Meio ambiente**
 7. Assumir uma abordagem preventiva, responsável e proativa para os desafios ambientais.
 8. Desenvolver iniciativas e práticas para promover e disseminar a responsabilidade socioambiental.
 9. Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente responsáveis.
- **Corrupção**
 10. Combater a corrupção em todas as formas, incluindo extorsão e suborno.

Cada organização, empresa ou instituição que se torna parte do Pacto Global aceita também suas regras de transparência e de prestação de contas, traduzidas na *Communication on Progress*, ou COP, um informe anual que o SESI edita com o título de Relatório de Sustentabilidade (edições de 2009 e de 2010).

Uma das linhas mais notáveis de interligação efetiva com o universo de estratégias adotadas no contexto do Pacto é o PSQT, ou Prêmio SESI de Qualidade no Trabalho (vide 4e), instituído desde 1996 com a finalidade de dar maior visibilidade às indústrias que investem em práticas socialmente sustentáveis, em linhas de gestão diferenciadas e valorizam seus colaboradores. Ao seu lado figuram com destaque as iniciativas da Cozinha Brasil e da Ação Global, melhor explicitadas no título 4e.

A partir daí, surgiu o Modelo SESI de Sustentabilidade, com os programas de Educação para a Nova Indústria, Indústria Saudável e as várias linhas de promoção institucional (vide título 4).

Tradicionalmente, a instituição tem proporcionado apoio e fundamentação para as empresas que, cada vez mais, optam pela adoção de normas internacionais e nacionais de qualidade em gestão, contribuindo ativamente para uma mudança positiva no cenário ligado à responsabilidade social nos últimos anos. Este é o caso, em particular, da ISO 9001 (Gestão de qualidade empresarial); ISO 14001 (Sistema de gestão ambiental); NBR 16001 (Norma Brasileira de Responsabilidade Social da Associação Brasileira de Normas Técnicas); OSHA 18001 (auditoria de qualidade para Sistema de Gestão em Segurança e Saúde no Trabalho) e ISO 26000, que é a norma Internacional de Responsabilidade Social Empresarial.



3 PRÁTICAS EMPRESARIAIS PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

3.1 Práticas em educação

O SESI adota o mesmo conceito de educação constante no artigo primeiro da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (BRASIL, 1996), o que significa estender-se para além do âmbito escolar propriamente dito e das modalidades de ensino, alcançando em particular o ambiente do trabalho e as práticas relacionadas à qualidade de vida.

A EDUCAÇÃO ABRANGE OS PROCESSOS FORMATIVOS QUE SE DESENVOLVEM NA VIDA FAMILIAR, NA CONVIVÊNCIA HUMANA, NO TRABALHO, NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO E PESQUISA, NOS MOVIMENTOS SOCIAIS E ORGANIZAÇÕES DA SOCIEDADE CIVIL E NAS MANIFESTAÇÕES CULTURAIS (LDB, ART. 1º).

A educação está formalmente definida como sendo um dos pilares da atuação institucional para o desenvolvimento sustentável no período 2007-2015 (Mapa Estratégico da Indústria), com base na premissa de que todos os indivíduos necessitam de um conjunto de competências básicas para apoiar seu próprio crescimento ao longo da vida.

Competências básicas, adquiridas durante as etapas de educação infantil e dos ensinos fundamental e médio, são aquelas ligadas à capacidade de comunicação oral e escrita, ao raciocínio lógico-matemático e às interações sociais e com o meio físico. No fundo, o desenvolvimento sustentável depende de uma educação de qualidade desde seus primeiros elementos.

As grandes linhas de atuação – que em essência traçam um caminho destinado a promover a qualidade de vida do trabalhador e de seus dependentes com foco em educação, saúde e lazer, estimulando a gestão socialmente responsável da empresa industrial – estão estabelecidas no Mapa Estratégico do Sistema SESI de Educação.

O **Plano Estratégico de Educação** e a iniciativa Educação para a Nova Indústria compreendem ações distribuídas em dez grandes programas implementados pelo Departamento Nacional e pelos 27 Departamentos Regionais (descrição sucinta em destaque).

Implementando o Plano Estratégico da Educação

DEZ PROGRAMAS DO SESI

Educação em Tempo Integral

Oferece educação básica para filhos dos trabalhadores em tempo ampliado de permanência na escola.

Inclusão Digital para Todos

Capacita estudantes e profissionais do Sistema SESI de Educação com acesso a hardware/software, conectividade e competências digitais.

Ciências na Escola

Dá suporte nas áreas de pesquisa, experimentação e fundamentos científicos com laboratórios de ciências físicas, químicas e biológicas.

Formação do Educador

Apoia a formação de educadores em nível de graduação e pós-graduação.

Elevação da Escolaridade do Trabalhador

Promove a escolarização ao nível dos ensinos fundamental e médio do trabalhador da indústria e de seus dependentes.

Educação Continuada do Trabalhador da Indústria

Amplia conhecimentos de acordo com as necessidades de formação e capacitação de trabalhadores da indústria.

Enriquecimento do Capital Cultural

Permite o acesso de trabalhadores e seus dependentes a bens culturais como livros, teatros, museus.

Prêmio SESI Qualidade na Educação

Apoia o processo de qualificação da educação básica pela difusão de boas práticas.

Consultoria para a Educação de Qualidade

Assessora escolas e redes de ensino para elaboração de planos de melhoria da qualidade da educação.

SESI Indústria do Conhecimento

Enriquece o capital cultural e dissemina ações de inclusão digital para trabalhadores e comunidades de baixo IDH.

A **inovação**, ao propor e experimentar soluções, é um elemento-guia para o trabalho institucional, atuando como um fator de correção das práticas tradicionais e como um direcionador do futuro. Na área educacional, as principais linhas inovadoras estão contidas no processo das escolas em tempo integral e em quatro programas especificamente desenhados com este espírito e que procuram complementar-se mutuamente: Inclusão digital para todos; Ciências na escola; Enriquecimento do capital cultural; e Indústria do conhecimento.

O SESI se tornou pioneiro na adoção de escolas de tempo integral no Brasil quando implantou, na década dos anos 1970, o conceito das escolas-parque com alunos desenvolvendo atividades curriculares nos dois turnos, a que se seguiram os projetos dos Cieps e Caics pelo setor governamental. Atualmente, essas escolas proporcionam, além de um currículo com todas as disciplinas obrigatórias, um quadro de disciplinas optativas e um espaço de vivência interdisciplinar que funciona como um complemento da formação.

O programa **SESI Indústria do Conhecimento**, uma parceria com os Ministérios da Educação e das Comunicações, prefeituras municipais e empresas, prioriza comunidades com baixo Índice de Desenvolvimento Humano e se baseia em unidades multimeios compostas por dez computadores com acesso à internet, biblioteca com livros impressos e virtuais, com acesso, por exemplo, a gravadoras e produtores de cinema e vídeo.

3.1.1 Educação básica

A primeira das recomendações formuladas pela ECO-92 e constante na Agenda 21 a respeito do combate à pobreza (vide tópico 4a) trata especificamente do acesso à educação básica, que no Brasil é o nível de ensino formal ou escolar que compreende a educação infantil (creche e pré-escola), o ensino fundamental (1º ao 9º ano) e o ensino médio (3 anos), com uma duração ideal total de dezoito anos. O pleno acesso da infância ao ensino básico e da juventude à informação constituiu-se tema central da Rio+10.

Estabelecidas as grandes diretrizes, internacional e nacionalmente, o SESI colocou mãos à obra, traçando um ambicioso plano de ação com metas que, ao se concretizarem pouco a pouco, ajudaram decisivamente a acelerar o processo de mudança do Brasil no rumo do desenvolvimento sustentável.

O quadro abaixo fornece uma noção real do que a instituição vem fazendo e se propõe a fazer até 2015.

QUADRO 1. AÇÕES DO SESI EM 2010 E METAS PARA 2015 EM ENSINO BÁSICO			
Objetivo geral	Ação	2010	2015
Elevação da escolaridade básica de jovens e adultos	Oferta de matrículas no ensino fundamental e médio	298.000	350.483
	Oferta de matrículas em EJA*	94.353	250.334
	Elevação do índice de permanência nos ensinos fundamental e médio	70%	80%
Promoção do atendimento na educação básica regular numa perspectiva de educação integral	Oferta de matrículas no ensino infantil	24.424	30.722
	Oferta de matrículas no ensino fundamental	164.536	186.979
	Oferta de matrículas no ensino médio	77.110	125.325
Promoção da educação básica de nível médio articulada com educação profissional	Oferta de matrículas na educação básica articulada com educação profissional do SENAI	30.000	100.000

EJA = Educação de Jovens e Adultos. Fonte: SESI, 2008a.

3.1.2 Educação continuada

A educação continuada, ou *lifelong learning*, designa um conjunto de ações destinadas ao trabalhador da indústria, sua família e à comunidade em geral, envolvendo praticamente todos os campos de atuação do SESI dedicados às práticas de vida saudável e socialmente responsáveis. É um processo integrado que reúne as áreas de educação, saúde, lazer e responsabilidade social.

Diferentes formatos de aprendizagem se inter-relacionam por meio de:

- cursos presenciais, semipresenciais e a distância;
- congressos, seminários, palestras, oficinas/workshops;
- bibliotecas e ambientes virtuais de aprendizagem;
- produção e distribuição de conteúdos educativos em diferentes mídias e meios de comunicação;
- vivências e práticas relacionadas ao enriquecimento do capital cultural e vida saudável.

A modalidade de Ensino a Distância – EaD ofertou 483 mil matrículas em 2010 na área de educação, 493 mil na saúde, 634 mil em lazer e 339 mil em responsabilidade social, com previsão de um total de 2,1 milhões de matrículas em 2015. Tais números se tornam possíveis graças à adoção em massa da modalidade de ensino a distância.

A **Rede SESI de Educação a Distância** – Rede SESIEDUCA – compõe-se de espaços educativos que operam em estruturas físicas de escola da organização, polos de EaD, empresas, unidades móveis e espaços virtuais. Está desenhada para responder às exigências de elevação da escolaridade e educação continuada na indústria como condição para a competitividade do setor e o desenvolvimento sustentável do país.

Por meio da Rede é possível oferecer cursos e guias profissionalizantes (vide exemplo em destaque, disponível em www.sesi.org.br/pro-sst) e outras atividades educativas de curta e média duração, a distância, com estrutura WEB que cobre temas variados usando um ambiente virtual de aprendizagem dotado de recursos de interatividade e acompanhamento profissional e didático.

Guia profissionalizante a distância (exemplo)

QUEDAS DE ABERTURA DE PISO

Guia básico para pessoas que trabalham em pisos com altura acima de dois metros. O tema é segurança do trabalho para prevenção de quedas de abertura de piso.

Escopo: orientação relacionada a atitudes e hábitos que possam evitar quedas nesses ambientes, mostrando como usar os equipamentos de proteção coletiva e individual.

Conteúdo: o Guia ensina como utilizar corretamente os equipamentos de proteção coletiva (EPC) e de proteção individual (EPI) no trabalho em pisos com abertura. Mostra como organizar e fazer as tarefas do dia a dia com segurança para prevenir quedas e situações de perigo.

Objetivo da aprendizagem: ao final o aprendiz deverá ser capaz de usar corretamente os equipamentos protetores e de fazer as tarefas com segurança, identificando riscos e evitando quedas.

Público-alvo: pessoas que trabalham em pisos com aberturas, quem planeja tarefas e membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

Em iniciativa inovadora, o Conselho Nacional do SESI criou em 2008 o programa ViraVida, que oferece cursos de capacitação profissional a jovens vítimas de abuso e exploração sexual, de 16 a 21 anos. O projeto compreende um processo socioeducativo que envolve o trabalho de orientação sobre a garantia dos direitos da criança e do adolescente, elevação da escolaridade, noções de autogestão e empreendedorismo, além de encaminhamento ao mercado de trabalho.

O ViraVida é realizado a partir da formação profissional aliada à educação básica continuada, transversalidade na abordagem de temas como cidadania, Estatuto da Criança e do Adolescente, saúde e cuidados com o corpo, DST e outros; atendimento psicossocial visando resgate de valores, redução de danos e desenvolvimento humano.

Ao longo de quase três anos, mais de 2.000 jovens foram atendidos pelo projeto em todo o país. No total, 819 alunos concluíram os cursos e 946 estão em processo de formação. Dos formandos, 629 estão inseridos no mercado de trabalho. Atualmente, o projeto está em 13 estados, abrangendo 16 cidades. Em 2012, a meta é atender todas as cidades que sediarão os jogos da Copa do Mundo de 2012 e, para alcançar esse objetivo, o programa será implantado em São Paulo, Cuiabá e Manaus.

Os cursos, com carga horária média de 900 horas/aula, abrangem as áreas de Administração, Confeção e Moda, Turismo, Gastronomia, Comércio e Imagem Pessoal. A expertise em educação escolar e profissionalizante do SESI e Senai tem sido fundamental para o sucesso do projeto, aliada às parcerias de outras instituições do Sistema S – Senac, SESC, SEST, Senat, Sebrae e SESCOOP.

A atuação em rede e o trabalho sinérgico entre os parceiros do Sistema S e da Rede de Enfrentamento tem sido o pilar de sustentação do projeto. Ao todo, 89 instituições, entre organizações governamentais e não governamentais, aderiram ao ViraVida e atuam como corresponsáveis pelos adolescentes e jovens matriculados.

O projeto ViraVida ficou entre os três finalistas, em 2011, do prêmio Fundação do Banco do Brasil de Tecnologia Social.

Além do programa de atendimento aos jovens vítimas de exploração sexual, o Conselho Nacional do SESI criou a campanha nacional, de mobilização social, Carinho de Verdade. Essa ação estimula o envolvimento da sociedade civil no enfrentamento do problema da violência sexual. A iniciativa vem sendo disseminada na mídia e principalmente nas redes sociais (Facebook, Twitter, Orkut, Flickr etc.), que estão sendo muito utilizadas para reproduzir informações e obter adesões à causa.

3.2 Práticas na área da cultura

A identificação da cultura como sendo a própria condição de existência do indivíduo está na base da decisão do SESI de atuar de forma mais estruturada, a partir de 2004, neste importante campo de conhecimento e de vida.

O investimento no setor pode levar a empresa a incorporar-se à cultura local, regional ou nacional, conhecendo-a, traduzindo-a, produzindo-a, reproduzindo-a e transformando-a. Não se trata de uma promoção cultural ser uma ação compensatória, mas promotora de uma sociedade melhor: uma lógica que pertence a uma nova ética ou à ética da responsabilidade social, que é compromissada com a qualidade de vida e com o desenvolvimento sustentável.

A cultura é vista como um direito, fundamentando-se no respeito à diversidade em relação às manifestações artísticas; às identidades locais, regionais e nacionais; às classes sociais e compreensões ou atitudes de cada um perante a realidade política, religiosa, econômica, de relacionamentos individuais e coletivos; e aos níveis de acesso à informação.

O objetivo perseguido é de contribuir para a promoção da acessibilidade dos trabalhadores industriários, suas famílias e comunidades a vivências artístico-culturais diversificadas, colaborando para a conquista da cidadania, o fortalecimento da ação social para a democratização da cultura e a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores.

Não basta dar acesso a eventos, ofertar entretenimento ou impulsionar a economia investindo na área. Há que assegurar-se de que o público está apto a compreender a arte e reconhecer sua importância e significado.

As iniciativas institucionais se desenvolvem em torno de três grandes eixos ou linhas de ação:

- **Formação e desenvolvimento**

Qualificação de competências para a busca de financiamento e viabilização de projetos, produção e disseminação de insumos e metodologias pela profissionalização da gestão.

- **Incentivo à produção e difusão cultural**

Estímulo à realização de projetos culturais pelos Departamentos Regionais do SESI, com foco no assessoramento à empresa industrial.

- **Promoção cultural**

Fomento ao desenvolvimento de projetos socioeducativos voltados para a valorização da diversidade cultural e inseridos na ética da responsabilidade social, comprometida com a qualidade de vida e com o desenvolvimento sustentável, favorecendo uma relação diferenciada do SESI com as empresas e os industriários.

Os eixos se articulam por meio de uma gestão compartilhada.

O reconhecimento de que o Brasil é um imenso mosaico de criação cultural, com uma riqueza ímpar na produção de arte que tem influência frequentemente decisiva na formação e na evolução do pensamento nacional, resultou numa aproximação cada vez maior da instituição com os trabalhadores do setor industrial, buscando captar os seus talentos num movimento de estímulo à criação e, ao mesmo tempo, de superação das tensões do dia a dia.

O Programa SESI Cultura elegeu como prioritários três grandes projetos nacionais: SESI Bonecos do Brasil; Piano Brasil e Prêmio Marcantonio Vilaça para as Artes Plásticas. Este, a cada dois anos, distingue cinco artistas cujos trabalhos formam uma exposição itinerante por diversas capitais do país cujo efeito principal é o de aproximar a arte dos industriários e do público em geral. A Tecnologia SESI de Investimento em Cultura disseminou-se pelas 27 unidades federadas, com 3.373 trabalhadores inscritos de 4.442 empresas.

Nas escolas, o Projeto SESI Arte vem ajudando a formar disseminadores do conhecimento. Os professores adotam ações de incentivo à criatividade e ao poder de inovação dos alunos, tendo como base os projetos culturais em artes plásticas, literatura e música.

O Festival SESI Música, estruturado em etapas estaduais e nacional, é um certame de composições inéditas e interpretação, voltado a todos os gêneros e estilos da música popular brasileira, promovendo o intercâmbio e a troca de experiências entre trabalhadores da indústria que desempenhem também a função de compositores, intérpretes, poetas e artistas que venham a valorizar a produção musical e cultural brasileira.

3.3 Práticas de segurança e saúde no trabalho (SST)

Uma larga tradição de envolvimento com atividades de proteção à segurança e à saúde no trabalho desde cedo colocou o SESI como um parceiro da OMS, da OIT, dos ministérios setoriais e das instituições de trabalhadores e empregadores que lidam com o tema. No início dos anos 1990, o SESI oferecia às empresas um novo modelo de SST ancorado na noção, então fortemente inovadora, de prestação de cuidados – por um mesmo grupo de profissionais – a problemas ligados à saúde geral e à saúde ocupacional, além de dar destaque particular às doenças não transmissíveis, como hipertensão, diabetes e combate ao sedentarismo (PINTO et YANO, 2004), por se constituírem em grandes causas de mortalidade e morbidade em adultos.

A coincidência de propósitos e a experiência de campo fez com que o SESI se aproximasse com facilidade das metas estabelecidas pela ONU nos tópicos referentes à saúde, seja os citados na Eco-92 (capítulos 6 e 29), seja na Rio+10 (seções II e VI), adaptando suas estratégias e metas àquelas internacionalmente estabelecidas, notadamente em saúde infantil e feminina, prevenção e combate às doenças sexualmente transmissíveis e à síndrome da imunodeficiência adquirida (DST/AIDS), segurança e saúde dos trabalhadores nos ambientes de trabalho. De maneira gradativa, o SESI consolidou-se como a principal organização brasileira no ramo da SST, fazendo jus à conquista do Prêmio *Top of Mind* concedido em enquetes nacionais para aquelas instituições e profissionais que mais são lembrados pela população.

No momento em que os países do mundo se reúnem para analisar as questões maiores do desenvolvimento sustentável na Rio+20, o Mapa Estratégico do SESI estabelece para o seu setor saúde a ambiciosa missão de, até 2015, “alcançar níveis de saúde e segurança no trabalho alinhados aos melhores padrões mundiais”.

Na origem está a instituição do Programa **SESI Indústria Saudável**, centrado no compromisso assumido pela empresa com a melhora contínua de suas práticas de saúde, segurança no trabalho, educação e lazer dos trabalhadores e proteção do meio ambiente. É uma iniciativa, aplicada ao ambiente industrial, compatível com os macromovimentos internacionais de cidades saudáveis. Provê acesso ao conhecimento, entre outros meios, via site www.sesi.org.br/pro-sst, que oferece um extenso manancial de serviços (vide também a publicação “Portfólio de materiais educativos do SESI” e descrição no tópico 2b deste texto) e site www.sesi.org.br/vidasaudavel, com material disponibilizado sobre atividade física, alimentação saudável, controle do estresse, relacionamentos saudáveis e comportamento preventivo. O Observatório do

SESI monitora o que de novo acontece e realiza pesquisas e estudos a respeito da situação das indústrias quanto à qualidade de vida, estilo de vida saudável e responsabilidade social empresarial.

O Programa SESI Indústria Saudável permite, também, obter serviços do Modelo SESI de Sustentabilidade no Trabalho e três tipos de diagnóstico: de saúde e estilo de vida, das condições do ambiente de trabalho e de clima organizacional.

No período 2004-2009, um passo fundamental no caminho da inovação foi dado com a execução do projeto **Fortalecimento da Segurança e Saúde no Trabalho para a Indústria Brasileira**, desenvolvido em conjunto com a CIDA – *Canadian International Development Agency*, gerido pelo Departamento Nacional do SESI, no Brasil, e pela Ryerson University, de Toronto, no Canadá, e apoio da ABC – Agência Brasileira de Cooperação/Ministério das Relações Exteriores e Fundacentro. Processos de cooperação formal com a Organização Internacional do Trabalho e com a Organização Pan-americana da Saúde produziram frutos qualitativos de relevância vital para a instituição.

A cooperação com a OMS/OPAS evoluiu ao ponto de o SESI tornar-se um **Centro Colaborador da Organização Mundial da Saúde – OMS em SST**. O SESI apresentou sua candidatura com base em cinco projetos, todos aprovados pelo setor responsável pelos Centros Colaboradores de Genebra e hoje se beneficia com uma intensa interação com os núcleos dos demais países.

SESI – Centro Colaborador da OMS em segurança e saúde no trabalho

A cooperação com a Organização Pan-americana da Saúde (OPAS), formalizada desde 1999, possibilitou a construção conjunta do conceito indústria saudável, que serviu de base para as ações de responsabilidade social em favor dos trabalhadores industriários. Para aprofundar esses relacionamentos e consolidar a posição institucional como um núcleo de real excelência técnica nacional e regional, o SESI candidatou-se a **Centro Colaborador da OMS em SST**.

Apenas 67 entidades e centros acadêmicos de excelência possuem este título em todo o mundo, e no Brasil o único até então existente era a Fundacentro, organismo pertencente à estrutura do Ministério do Trabalho.

Com responsabilidades ampliadas, tanto no Brasil quanto em relação aos países da América Latina e Caribe e da África de fala portuguesa, o SESI passou a interagir mais com a OMS, a OPAS, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e, gradativamente, a participar de discussões em nível internacional sobre temas considerados essenciais para trabalhadores, empresários e governos em SST.

Em Johannesburgo discutiram-se as bases para a implementação do Fundo Global de suporte financeiro a três problemas de saúde de enorme relevância, especialmente para as populações mais pobres do mundo: AIDS, tuberculose e malária.

Com atuação eminentemente urbana, dadas as características do labor industrial, o SESI procurou dar ênfase a ações educativas, preventivas e de atenção clínica aos dois primeiros males. O programa **SESI Prevenção às DST/AIDS nas Empresas** foi desenvolvido para informar e orientar o trabalhador, com o objetivo de impedir a ocorrência ou controlar esses problemas, estimulando a adoção de práticas seguras, evitando o preconceito e promovendo a solidariedade no local de trabalho. A iniciativa proporciona às empresas industriais traçar seu diagnóstico e o perfil de seus funcionários, direcionando a intervenção educativo-preventiva de acordo com suas realidades.



Como uma parte do seu envolvimento no tema, o Departamento Nacional do SESI participou da criação do CEN AIDS – Conselho Nacional Empresarial para Prevenção ao HIV e AIDS, ao lado do Ministério da Saúde, da UNAIDS (agência da OMS no país), OPAS, OIT e de um conjunto de empresas, cabendo-lhe a tarefa de secretariar as discussões do grupo que, com suas ações, proporcionou informação e por vezes material preventivo a mais de 50 milhões de brasileiros.

A prevenção e a atenção clínica ligada à pneumologia e à detecção precoce de sinais de tuberculose e doenças respiratórias correlatas fazem parte de todo o atendimento médico e de enfermagem oferecido pela instituição em suas unidades de atenção clínica nos estados.

Com o intuito de contribuir na mudança do panorama atual, implementou, em parceria com a Organização Pan-americana da Saúde, Ministério da Saúde, Departamento de Hipertensão da Sociedade Brasileira de Cardiologia e **Programa de Prevenção de Doenças Não Transmissíveis (DNT)**, contemplando uma avaliação de fatores de risco seguida por uma intervenção destinada a promover o desenvolvimento de atitudes e comportamentos saudáveis, individual e coletivamente, com vista à redução da morbidade e da mortalidade nos trabalhadores da indústria.

Para fazer frente a essas e a todas as demais demandas, o SESI contava, em 2010, com um total de 8 mil profissionais em todo o país, sendo 700 médicos em saúde geral e ocupacional com uma produção anual de 1,2 milhão de consultas, às quais cabe acrescentar todo o volume de atendimentos de enfermagem, odontológicos, laboratorial, de proteção coletiva, serviços preventivos e educativos.

3.4 Estilo de vida saudável

Quando as recomendações emanadas de grandes fóruns internacionais, como as constantes na Agenda 21 e no plano de implementação da Rio+10, se referem à erradicação da pobreza, à necessidade de mudança nos padrões considerados insustentáveis de consumo e produção ou à simbiose entre saúde e desenvolvimento sustentável, na realidade estão dizendo a cada um que nada é mais importante do que um estilo de vida saudável. O bem-estar e a saúde são permanentemente influenciados por fatores econômicos, sociais e ambientais. Pessoas que recebem uma educação de qualidade e possuem um emprego estável, uma moradia e uma vizinhança seguras, com acesso a medidas de prevenção adequadas, tendem a ter mais sucesso, a viver mais e a serem saudáveis durante toda sua existência.

Como parte de suas atividades permanentes junto à população trabalhadora, o SESI desenvolveu um **Índice Global de Estilo de Vida – IGEVS** baseado em dez indicadores: inatividade física no lazer; inatividade física nos deslocamentos; tabagismo; abuso de bebidas alcoólicas; exposição ao sol sem proteção; percepção negativa do controle do estresse; percepção negativa da saúde; percepção negativa em relação aos relacionamentos; baixo consumo de frutas ou hortaliças; consumo excessivo de refrigerantes e sucos artificiais. Além da geração do índice, os dados dos trabalhadores coletados em uma empresa são estratificados de acordo com o perfil de risco em: 1 – baixo risco (até 2 indicadores presentes); 2 – médio baixo (3-4 indicadores presentes); 3 – médio alto (5-6 indicadores presentes); 4 – alto risco (7 ou mais indicadores presentes).

Estudo junto a trabalhadores da indústria indicou que 58% deles encontram-se sob médio ou alto risco, como se observa no destaque seguinte.



Fonte: SESI, 2009a.

Uma análise mais detalhada indicou que as mulheres estão mais expostas ao estresse, à inatividade física no lazer e têm percepções mais negativas sobre saúde e bem-estar, enquanto os homens se encontram mais sujeitos ao tabagismo, ao alcoolismo, ao excesso de peso e a hábitos alimentares inadequados.

O histórico institucional mostra uma clara identificação com a promoção do bem-estar e com os princípios do desenvolvimento sustentável, virtualmente ao longo de toda sua história. O quadro a seguir faz uma breve revisão a respeito de medidas de impacto real, seja na vida das pessoas em geral, seja na população-alvo do SESI.

QUADRO 2. INICIATIVAS RELEVANTES SOBRE ESTILOS DE VIDA, DOENÇAS CRÔNICAS E AGRAVOS A SAÚDE

Contexto externo	Contexto SESI
<p>1988</p> <ul style="list-style-type: none"> Organização Mundial da Saúde lança recomendações para priorização ao combate do sedentarismo, tabagismo e alimentação inadequada na promoção de saúde no mundo. <p>2000</p> <ul style="list-style-type: none"> 65% das principais causas de morte no mundo estão associadas a Doenças Crônicas Não Transmissíveis (doenças do coração, derrame cerebral, cânceres e diabetes) e que podem ser prevenidas por meio da adoção de comportamentos saudáveis: atividade física, alimentação, cessação do tabagismo. <p>2006</p> <ul style="list-style-type: none"> Política Nacional de Promoção da Saúde – prioriza ações de alimentação saudável, atividade física, prevenção ao uso do tabaco e álcool. <p>2007</p> <ul style="list-style-type: none"> As doenças crônicas não transmissíveis (DCNT), como problemas cardiovasculares, renais, respiratórios, diabetes e câncer, e agravos externos (violência e acidentes) são responsáveis por 72% das mortes registradas no Brasil. <p>2008</p> <ul style="list-style-type: none"> O Brasil é o primeiro país, junto com a Austrália, a instituir uma Política Nacional de Atenção Integral à Saúde do Homem. <p>2010</p> <ul style="list-style-type: none"> Brasil passa por transição demográfica onde o número de pessoas entre 16 e 59 anos representa a maior faixa populacional. O índice de natalidade é de 1,8 por casal e a base da pirâmide demográfica começa a reduzir 3 vezes mais rápido do que o mesmo fenômeno na Europa e EUA. <p>2011</p> <ul style="list-style-type: none"> Ministério da Saúde lança o Sistema de Indicadores de Saúde e Acompanhamento de Políticas do Idoso, visando fortalecer o envelhecimento ativo de forma saudável para a população brasileira como um todo. Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS lança Norma Regulamentadora para os Planos de Saúde que adotarem programas de envelhecimento ativo. O Ministério da Saúde lança, em 7 de abril de 2011, o programa Academia da Saúde, com o objetivo de promoção da saúde por meio de atividade física, com meta de expansão a 4 mil municípios até 2015. 	<p>2003</p> <ul style="list-style-type: none"> Lança Programa Nacional de Prevenção das DNT. <p>2004</p> <ul style="list-style-type: none"> Insera na Ficha Clínica Ocupacional, usada nacionalmente, a avaliação dos fatores de risco para DNT. <p>2005</p> <ul style="list-style-type: none"> SESI lança a Semana de Promoção da Vida Saudável, com ações nacionais envolvendo inclusão da atividade física, alimentação saudável, estresse, relacionamentos saudáveis e comportamento preventivo. Em 2010, atendeu 1.225 indústrias e 160 mil trabalhadores. <p>2006</p> <ul style="list-style-type: none"> Realiza pesquisa nacional em estilo de vida e hábitos de lazer dos trabalhadores da indústria, envolvendo 2.775 empresas e 47.886 trabalhadores. Reposiciona o serviço de ginástica laboral como ação de educação para estilos de vida saudáveis, que atendeu, em 2010, 914 mil trabalhador e 2.300 indústrias. <p>2007</p> <ul style="list-style-type: none"> Estudo SESI – Perfil Epidemiológico de Fatores de Risco para Doenças Não Transmissíveis em Trabalhadores da Indústria do Brasil. Programa Nacional de Soluções Empresariais para Promoção de Estilos de Vida Saudáveis dos trabalhadores da indústria, Lazer Ativo. Atende, em 2011, 631 indústrias e 231 mil trabalhadores. Telecongresso Internacional em Saúde. <p>2008</p> <ul style="list-style-type: none"> Diagnóstico de estilo de vida e saúde por indústria visando acompanhar o perfil de saúde dos trabalhadores. Em 2011, 3.850 indústrias e 470.149 trabalhadores foram atendidos. <p>2009</p> <ul style="list-style-type: none"> SESI cria portfólio de 6 serviços para promoção de estilos de vida saudáveis e produtividade nas indústrias: Ginástica na empresa, academias e grupos e de Interesse em atividade física (CorporAtivo), Gestão de Eventos, Acesso a espaços de cultura, esporte e lazer (clubes), Teatro socio-educativo, Orientação individual para mudança de comportamento (Circuito do Bem-estar). <p>2011</p> <ul style="list-style-type: none"> Em parceria com a Rede Globo, o SESI realiza em 11 capitais a campanha Caminhada na Medida Certa, envolvendo 53.940 pessoas.

Fonte: SESI, 2010.

3.4.1 Prevenção de doenças

A promoção da saúde e a prevenção das doenças – um elemento central para o desenvolvimento sustentável e que mereceu o devido papel de destaque nas resoluções das cúpulas mundiais de 1992 e 2002 – podem ser consideradas como sinônimos do que o SESI é em todo o país. A prevenção exige bem mais do que proporcionar informação às pessoas para que façam escolhas saudáveis e é uma estratégia firmemente estabelecida internacionalmente para o mundo do trabalho (BUCK SURVEYS, 2011; USA, 2011). Só viveremos em ambientes e em comunidades realmente saudáveis quando todos os setores – transporte, moradia, trabalho, educação, segurança – promovam políticas orientadas para a prevenção, para evitar que problemas evitáveis de saúde ocorram.

Ainda que se possa considerar que o trabalho regularmente realizado pelo SESI nas áreas de bem-estar e de saúde esteja direcionado para a prevenção, alguns esforços específicos devem ser assinalados, além dos já descritos no tópico 4d (**Prevenção às DST/AIDS e Prevenção das doenças não transmissíveis**).

O programa de **Prevenção do uso de drogas nas empresas** emprega uma metodologia baseada nos sinais de trânsito para identificar os níveis de consumo de álcool. Realiza-se um diagnóstico que inclui o perfil dos funcionários da empresa, direcionando a intervenção educativo-preventiva de acordo com o perfil do ambiente e da população em análise.

A prestação de cuidados específicos para as mulheres atende à preocupação de apoiá-las na medida em que se envolvem mais e mais com o mundo do trabalho formal. A área de **Promoção da saúde** do SESI desenvolve uma linha de atenção exclusivamente orientada para as mulheres trabalhadoras da indústria ou esposas e dependentes de industriários, proporcionando orientações e, quando necessário, atendimento clínico. Um dos protagonistas no dia a dia da mulher, os homens também são atingidos por este projeto do SESI. No chão de fábrica, eles são conscientizados sobre o novo papel da mulher no mercado e a maior vulnerabilidade da saúde feminina. Um programa nacional de **Saúde do homem**, com metodologia essencialmente educativa, foi adicionado a partir de 2012 ao conjunto de serviços disponibilizados para os trabalhadores nas unidades de atendimento de todo o país.

Atenção especial é dedicada a doenças em expansão ou de difícil controle. Ademais de atuar no combate e prevenção do HIV/AIDS e de participar do esforço nacional para o combate à dengue, o SESI tem procurado enfrentar o desafio de vacinar a população contra a influenza H1N1, apoiando os esforços do setor público, cobrindo o segmento indústria num esforço que também procura evitar a disseminação da influenza sazonal.

3.4.2 Esporte e lazer

Cada vez mais o esporte vem se caracterizando como um fenômeno universal de forte impacto sociocultural e em contínua expansão, inclusive sob o aspecto econômico. Os seus limites extravasam em muito as questões específicas, ganhando e recebendo influências de setores como os de saúde, educação e sustentabilidade. Em particular, este último tema cresceu ao ponto de se transformar num dos focos principais de políticas públicas e de desenvolvimento. A Unesco, por exemplo, estabeleceu quatro pilares para a educação: aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a viver juntos e aprender a ser, reforçando a necessidade de compreender o mundo que está em volta do aluno, enfatizando o valor da interdependência, do trabalho em equipe.

O Sesi procura seguir as grandes diretrizes que regem, no Brasil, a Política Nacional de Esportes e que privilegiam a universalização do acesso e promoção da inclusão social, o desenvolvimento humano, a ciência e tecnologia do esporte, a paz e o desenvolvimento da nação, o desenvolvimento econômico, o controle social e a descentralização do esporte e do lazer.

Com base nesses conceitos, instituiu o Programa Atleta do Futuro como parte da linha da Educação para a Nova Indústria, na qual a ênfase, ao lado do currículo tradicional, está na aquisição de hábitos de vida saudável. Iniciado em 1991, em São Paulo, é uma ação de formação esportiva desenvolvida nos Centros de Atividades, nas empresas e em espaços públicos. Destina-se a crianças de 6 a 17 anos e se desenvolve em cinco fases, como se vê na figura abaixo: multiesportiva, de 6 a 8 anos; iniciação pré-desportiva, aos 9 e 10 anos; esportes 1, 2 e 3, dos 11 aos 17 anos.



Fonte: Sesi, 2010a.

Ensinar esportes não se limita a técnicas e táticas. Abrange, na verdade, uma formação mais ampla, com a abordagem de temas transversais nos campos da ética, meio ambiente, pluralidade cultural, saúde, orientação sexual, trabalho e consumo. A expectativa do programa é de que mais de 196 mil crianças e jovens sejam cobertos até 2016, incluindo uma participação efetiva nos Jogos Olímpicos.

O campo do lazer reúne uma série de ações para promover a saúde e o estilo de vida saudável dos trabalhadores. O SESI Lazer Ativo é um programa de soluções integradas em lazer que busca proporcionar aos trabalhadores da indústria, nas instalações do SESI ou na própria empresa, momentos de lazer e entretenimento que desenvolvam a concentração, despertem a criatividade e ajudem a cultivar bons relacionamentos.

Está sustentado em cinco pilares, denominados de Pentágulo do Bem-estar, que tem por objetivo garantir a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e o fortalecimento do desenvolvimento da indústria: alimentação saudável, comportamento preventivo, gerenciamento do estresse, prática de atividades físicas e relacionamento saudável.

O estímulo à realização de exercícios no ambiente de trabalho fez com que surgisse o SESI Ginástica na Empresa – SGE, um programa de atividade física preventivo, socioeducativo e lúdico, desenvolvido de forma coletiva pelo trabalhador no tempo e local de seu trabalho. O resultado tem sido uma maior socialização, melhoria no relacionamento entre os trabalhadores e na qualidade de vida do trabalhador, além do fortalecimento da empresa, com benefícios que vão desde o controle do estresse, redução de acidentes de trabalho e aumento do rendimento operacional.

Favorecido pela aceitação e pela adesão em massa das empresas e dos trabalhadores, o SGE transformou-se, desde o início, em 1992, em um case de sucesso, com um número crescente de pessoas (cerca de 600 mil ao ano em todas as unidades federadas) praticando atividades físicas diárias, metodicamente, sob orientação ou com apoio profissional.

Múltiplas outras opções podem ser combinadas de acordo com as necessidades e interesses de cada grupo de empregados e incluem, por exemplo, o Circuito do Bem-estar (testes para medir o nível de estresse, aconselhamento e dinâmicas para mudança de hábitos); SESI Corporativo (aptidão física, ginástica para grupos específicos, ginástica personalizada, academias); eventos e teatro socioeducativos; esportes e SESI Clube, em centros com instalações completas de recreação.

Pioneiro no lazer ativo, o Departamento Regional do SESI de Santa Catarina pôde constatar, após cinco anos de projeto, avanço na qualidade de vida dos industriários do estado. Em 1999, o índice de inatividade física entre os trabalhadores da indústria estava em 56,3%, caindo para 32,4% em 2004. No mesmo período, o tabagismo foi reduzido em 6%, enquanto o abuso de bebidas alcoólicas passou 48% para 41%.

O quadro abaixo procura sintetizar as principais iniciativas, em anos recentes, na área esportiva, ligadas à inclusão social e à cidadania.

QUADRO 3. INICIATIVAS RELEVANTES NO ÂMBITO DO ESPORTE, INCLUSÃO SOCIAL, CIDADANIA	
Contexto externo	Contexto SESI
<p>2006</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lei nº 11.438 de Incentivo ao Esporte (BRASIL, 2006) aprovada para o período 2006-2015. <p>2007</p> <ul style="list-style-type: none"> • O Governo Federal lança a Política Nacional de Segurança Pública e Cidadania – Pronasci para enfrentamento da criminalidade. O direcionador de promoção da cultura de paz articula o Pronasci com o Programa de Esporte e Lazer das Cidades – PELC e com a Política Nacional de Promoção de Saúde, uma vez que a violência é a primeira causa de morte do homem no Brasil entre 18 e 29 anos. • Brasil é eleito pela FIFA como sede da Copa do Mundo em 2014. • O Conselho Internacional do Desporto Militar – CISM elege o Brasil como sede dos Jogos Mundiais Militares em 2011. <p>2009</p> <ul style="list-style-type: none"> • Brasil é eleito pelo COI como sede das Olimpíadas. <p>2009/2011</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grandes conglomerados de negócios associam suas marcas ao esporte e ao estilo de vida saudável por meio da criação de iniciativas nacionais. 	<p>2007</p> <ul style="list-style-type: none"> • SESI lança Programa Valores do Esporte para reposicionar os serviços esportivos para a promoção de valores positivos para a vida, trabalho e cidadania. <p>2008</p> <ul style="list-style-type: none"> • SESI lança Tecnologia de Investimento Social no Esporte para apoiar as indústrias na proposição de projetos de incentivo ao esporte. <p>2009</p> <ul style="list-style-type: none"> • SESI lança Programa Nacional de Inclusão Social e Educação pelo Esporte, Atleta do Futuro. Atende, em 2011, 196 mil crianças e adolescentes com o apoio de 401 indústrias. • SESI lança programa nacional de Corridas de Rua, com 31 eventos e 62 mil participantes em 2010, quando 108 trabalhadores da indústria correram na São Silvestre. <p>2010</p> <ul style="list-style-type: none"> • O Brasil é eleito para sediar o mundial dos trabalhadores em 2013, com a Coordenação do SESI. <p>2011</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alunos do Atleta do Futuro participam dos Jogos Pan-americanos no México e vários são medalhistas.

Fonte: SESI, 2010.

3.5 Gestão empresarial

3.5.1 Responsabilidade social empresarial

Questões ligadas à responsabilidade social ganharam cada vez maior destaque e importância a partir da segunda metade dos anos 1900, conduzindo as organizações empresariais a enfrentarem um aumento de competitividade devido ao fortalecimento de um mercado cada vez mais globalizado, no qual os movimentos sociais e as exigências crescentes dos consumidores criaram a lógica do reconhecimento por valores como a ética, a transparência e o respeito ao meio ambiente.

O exercício da **Responsabilidade Social Empresarial – RSE**, entendida como a relação ética e transparente de uma organização com todas as suas partes interessadas visando ao desenvolvimento sustentável (ETHOS, 2003), é o principal desafio com o qual se defronta o SESI na sua missão de dar o necessário apoio ao crescimento do setor industrial brasileiro.

Visa à **sustentabilidade**, ou seja, um ambiente no qual as pessoas não se considerem submetidas a barreiras que as impeçam de atender às suas necessidades fundamentais e a natureza não sofra degradação.

Sendo uma organização pertencente ao terceiro setor, ligado à Confederação Nacional da Indústria, o SESI tem a tarefa de viabilizar investimentos sociais privados para o desenvolvimento sustentável, o que significa superar a fase da caridade assistencialista para lidar com repasses voluntários de recursos de forma planejada, monitorada e sistemática. As empresas passam a se preocupar com os resultados obtidos e o investimento se torna uma estratégia de responsabilidade social agregando valor ao relacionamento com a comunidade.

Recente análise realizada pela Fundação Getúlio Vargas (BARBIERI, 2006) coloca a RSE como um tema em franca ascensão no mundo atual, envolvendo empresas e suas associações, instituições de ensino e pesquisa, sindicatos, ONGs, governos e órgãos do sistema das Nações Unidas.

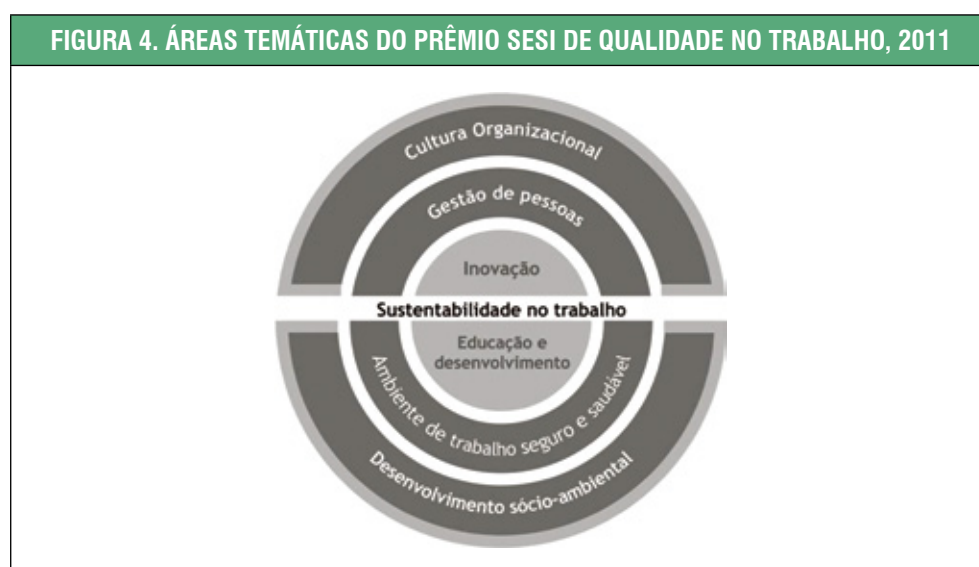
Mediante a concretização da **Unidade de Responsabilidade Social Empresarial – URSE**, em 2005, o SESI estabeleceu como suas linhas centrais de atuação a mobilização para a RSE, a oferta de serviços, a gestão de programas voltados para a inclusão social e a organização do conhecimento. Logo foram implantados núcleos de RSE nas unidades federadas, dando sustentação a uma série de intervenções, das quais as mais visíveis constituem os três grandes programas setoriais:

- Prêmio SESI de Qualidade no Trabalho – PSQT;
- Ação Global; e
- Cozinha Brasil.

É importante, também, referir as massivas ações de mobilização que visam conscientizar a área industrial para a importância de adotar a responsabilidade social, o voluntariado e os compromissos para com a ética como práticas regulares.

O **PSQT** busca, entre outros pontos, fortalecer o exercício da responsabilidade social empresarial, a qualidade de vida do trabalhador e a construção de ambientes seguros, saudáveis e produtivos de trabalho. Baseia-se em nove fundamentos que valorizam elementos como o pensamento sistêmico, a constância de propósitos, a valorização das pessoas e a visão de futuro. Em sua 14ª versão, realizada em 2011, foi disputado por 1.737 empresas (639 mil trabalhadores) de todo o Brasil, que apresentaram 1.315 práticas inovadoras, representando iniciativas bem-sucedidas resultantes de políticas e ações implementadas nas empresas industriais, que indicam a adoção de valores de gestão e de valorização de pessoas, assim como de tecnologias inovadoras e impacto tangível na melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e das condições de trabalho, elevando a produtividade e a eficiência das empresas.

Uma melhor noção sobre as características do prêmio, com suas seis áreas temáticas, é dada pela figura a seguir. Para cada uma são explicitados indicadores utilizados para a descrição de boas práticas dos projetos concorrentes.



Fonte: Sesi, 2010b.

Após um longo período de intervenções na realidade por parte dos Departamentos Regionais, em 2010 o Ato Resolutório 6, do Conselho Nacional do Sesi, aprovou formalmente o documento que estabelece as **Políticas e Diretrizes da Responsabilidade Social Empresarial do Sesi**, estabelecendo pressupostos, objetivos e linhas de atuação para os níveis central e estadual.

O gerenciamento dos impactos econômicos, sociais e ambientais gradativamente se transformou em elemento determinante para o sucesso das organizações e a sustentabilidade ganhou espaço ao lidar com temas como a transição demográfica, mudanças climáticas, epidemias, biodiversidade, uso da rede mundial de informação através da internet e das redes sociais.

Para o SESI, couberam as tarefas de construir condições efetivas para que a RSE se torne realidade e de montar uma base sólida de proteção aos trabalhadores da indústria e por extensão à população para a elevação do nível educacional, adoção de padrões saudáveis de vida e de práticas socialmente responsáveis.

As perspectivas institucionais delineadas pelo Mapa Estratégico enfatizam o apoio à gestão socialmente responsável por parte das indústrias, a promoção da saúde e da segurança no trabalho, a expansão do acesso à educação básica e continuada. No todo, a organização espera ser reconhecida como promotora da qualidade de vida do trabalhador. Suas ações buscam contribuir para que os ganhos de produtividade e competitividade da indústria redundem em ambientes mais saudáveis e sustentáveis.

O SESI é, na verdade, um provedor de soluções sociais e seu desempenho se reflete na cadeia de valor de todo o processo produtivo.

3.5.2 Tecnologia social

A tecnologia social compreende metodologias, técnicas, produtos e instrumentos de atuação existentes no mercado social, desenvolvidos na interação dos saberes científico e popular, caracterizando-se pela possibilidade de replicação em contextos sociais e/ou junto a segmentos socioeconômicos e culturais semelhantes, representando efetivas soluções de transformação da sociedade (SESI. Políticas, diretrizes e linhas de atuação em RSE, 2010).

O exemplo mais marcante de sua utilização está na sistematização de tecnologia social aplicada à **Ação Global** (SESI. Manual de Tecnologia Social da Ação Global, 2011). A Ação Global é uma parceria entre o SESI e a Rede Globo voltada para o resgate da cidadania dos segmentos mais pobres da população brasileira. Trata-se de um mutirão de serviços essenciais, integrados e gratuitos, promovidos por profissionais voluntários. Em um único dia, é possível tirar documentos, fazer consultas médicas, cortar o cabelo, assistir a uma peça de teatro, fazer um curso compacto de capacitação profissional, abrir conta bancária etc., num mesmo local.

No processo de sistematização, o primeiro desafio foi mudar o olhar da indústria e da sociedade para o programa, que deixou de ser uma ação social a mais e eventual para adotar a ótica da responsabilidade social com garantia de qualidade e padronização dos processos e das ferramentas utilizadas. O modelo foi elaborado por meio de uma análise de mercado traduzida na identificação de comunidades com carência real de serviços sociais, prosseguindo com a análise de experiências dos quinze anos precedentes, definição dos componentes fixos e variáveis e, por fim, a confecção do manual.

O alcance de resultados positivos exige a disponibilização de pelo menos quinze serviços essenciais (habitualmente, quarenta serviços estão disponíveis) em quatro campos: cidadania com acesso a documentação pessoal; educação, saúde, esporte, lazer e cultura, oferecidos de forma integrada pelas áreas técnicas do SESI e por um elevado número de parceiros. Em esportes, lazer e cultura, por exemplo, são oferecidos jogos de salão, torneios, sessões de ginástica, oficinas de arte e pintura, apresentações artísticas, orientações sobre a importância da prática de esportes para a melhoria da qualidade de vida. O evento, em cada cidade escolhida para recebê-lo, requer a colaboração ativa, entre outras, da Defesa Civil, Corpo de Bombeiros, Batalhão de Trânsito, Polícia Militar, prefeitura, companhias de água, energia e de telefonia.

Um perfil dos participantes indica que cerca de 66% têm renda familiar inferior a dois salários-mínimos e 77% são mulheres. O público jovem é o mais beneficiado. Dados de 2006 produzidos pelo IBGE revelaram que o contingente de desocupados na população de 18 a 24 anos era de 37%. A Ação Global, apesar de não gerar empregos para esse público, consegue ampliar seus níveis de cidadania, ofertando serviços importantes em áreas como saúde e documentação.

Como uma tecnologia social aplicada à realidade, o **Cozinha Brasil** é uma das respostas mais consistentes proporcionadas pelo SESI em se tratando de desenvolvimento sustentável.

É um programa de responsabilidade social que repassa aos trabalhadores, seus familiares e à comunidade conceitos, valores e informações sobre hábitos alimentares saudáveis. Apostando na ideia de que é possível aproveitar todas as partes dos alimentos – inclusive caule, talos, cascas e sementes –, os cursos do Cozinha Brasil reúnem receitas de elevado valor nutricional e baixo custo, que contribuem para a redução do desperdício.

As aulas são ministradas tanto em unidades móveis quanto em cozinhas fixas ou semifixas, instaladas nas empresas/indústrias ou locais disponíveis nas comunidades. Os cursos são divididos em duas modalidades: uma voltada para a educação alimentar, com 10 horas/aula, e outra, de até 24 horas/aula, destinada para profissionais da área de alimentação, como cozinheiras, nutricionistas e merendeiras.

O programa, que já realizou mais de 860 mil atendimentos, estimula o reaproveitamento e a reciclagem, combatendo o desperdício que se traduz na perda de toneladas de alimentos e numa agressão permanente ao meio ambiente.

O Cozinha Brasil foi reconhecido pela Organização para Alimentação e Agricultura das Nações Unidas (FAO) como uma experiência exitosa de educação alimentar e nutricional a ser replicada. Em parceria com o Governo Federal, foi levado ao Uruguai e a Moçambique – e está em fase de implementação na Guatemala, El Salvador e Honduras.

**PARA CADA REAL INVESTIDO NO COZINHA BRASIL,
O RETORNO ESTIMADO É DE R\$ 7,19 (SESI. COZINHA BRASIL, 2011).**

**NA AÇÃO GLOBAL, O INVESTIMENTO DE R\$ 1,00 PRODUZ UM GANHO DE
R\$ 8,75 PARA A SOCIEDADE (SESI. MANUAL DE TECNOLOGIA SOCIAL, 2011).**



4 TENDÊNCIAS E OPORTUNIDADES DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL PARA O SESI

4.1 Principais tendências

A Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável, a Rio+20, deverá, em princípio e de acordo com afirmativas do seu Secretário-Geral, Sha Zukang, reiterar os grandes conceitos anteriormente aprovados na Eco-92 e na Rio+10, dedicando seus esforços às formas concretas de implementar os objetivos a serem alcançados até 2015 e nos anos posteriores. Existe um consenso sobre a inclusão de **Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (Sustainable Development Goals – SDG)** que, na proposta original apresentada pela Colômbia, pretende estabelecer um maior equilíbrio entre o pilar econômico centrado na erradicação da pobreza e os pilares social e ambiental do desenvolvimento sustentável (ONU, 2011; BELINSKY, 2011; PIETRICOVSKY, 2011; Rio+20, 2011).

Esses objetivos terão de ser mensuráveis, com indicação de tempo, responsáveis e especificação de onde se concretizarão. Os três pilares não serão modificados. Ao contrário, serão reafirmados, mas a Rio+20 deve, definitivamente e na prática, integrar as dimensões social, ambiental e econômica, deixando claro que o progresso em apenas um desses pilares não é sustentável. Há uma clara identidade de posicionamentos entre o que se espera da Conferência do Rio e o documento brasileiro de subsídio para o texto final de resoluções (Rio+20, 2011).

Os estudos do SESI publicados na série de Tendências (SESI, 2008) e no Documento de Orientação para o Posicionamento Estratégico 2011-2014 (SESI, 2011) servem de fundamento para este tópico, que aborda na sequência as especificidades das áreas de educação, saúde, responsabilidade social empresarial, esporte, cultura e lazer.

Educação

A educação para o desenvolvimento sustentável, de acordo com a Unesco, é uma visão que ajuda as pessoas de todas as idades a entender melhor o mundo no qual vivem, abordando a complexidade de problemas como a pobreza, o consumo irresponsável, a degradação ambiental, a deterioração urbana, o crescimento da população, a doença, o conflito e a violação de direitos humanos que ameaçam o nosso futuro.

No futuro, os temas com maiores consequências para a educação serão a cidadania, a globalização, a sustentabilidade, a virtualidade e a transdisciplinariedade. Autores como Glenn e Gordon (2007) refletem sobre o fato de que coisas não imaginadas há 25 anos são comuns hoje em dia e cada um é encorajado a aventurar-se no seu pensamento e a especular sobre os futuros da educação e do aprendizado, que são baseados na aceleração da educação atual.

O volume de informação disponível dobra a cada dois anos e o fato de que uma grande parte seja irrelevante exige que cada indivíduo seja capaz de distinguir a precisão e relevância daquilo que ele acessa. Além disso, o tempo entre a descoberta e a aplicação dos conhecimentos está se reduzindo drasticamente graças em parte à expansão da internet, à oferta de computadores mais poderosos e mais baratos e à disponibilidade de banda larga gratuita.

Um novo paradigma educacional faz com que o professor seja um orientador do estudo ao invés de um feitor, que o aluno seja o agente do aprendizado, adquirindo conhecimentos por motivação e não por obrigação, e que a tecnologia esteja cada vez mais dentro do contexto. Alunos, professores, pais, gestores escolares e líderes comunitários ganham o papel de protagonistas de um sistema no qual a escola cada vez mais participa da vida da comunidade e esta participa da vida da escola (COSTA, 2003).

Ao mesmo tempo, fenômenos como as universidades corporativas, a educação a distância e as iniciativas de educação de jovens e adultos (EJA) voltadas para a sustentabilidade ganham crescente relevância. Dentre as mais nítidas tendências que se descortinam diante do SESI, cabe referir a:

- demanda pelo aumento da produtividade do trabalhador da indústria;
- crescente valorização do conhecimento, das habilidades, das atitudes, dos valores e do entorno com capacidades para o exercício do trabalho e aumento da produtividade;
- manutenção de contingente significativo de trabalhadores da indústria analfabetos ou que não conseguiram concluir os níveis de ensino fundamental e médio.

Em consequência, a organização vislumbra um horizonte para transformar a Rede SESI de Educação em referência no apoio à elevação da educação básica no país; ampliar o número de matrículas; consolidar a ação articulada SESI-Senai, fazendo crescer a oferta, lado a lado, de ensino básico e ensino profissional (EBEP); ampliar o alcance e a disponibilização de educação continuada com foco no desenvolvimento de habilidades comportamentais, conceituais e atitudinais para o exercício do trabalho.

Segurança e saúde no trabalho

A incorporação de tecnologias em velocidade crescente ao mundo do trabalho reduz o dispêndio de energia, faz com que a força física seja menos necessária, o que significa mais anos de vida, mais saúde e exigências crescentes de cuidados preventivos e profissionais. Em um meio laboral caracterizado por fortes e seguidas mudanças nos produtos e nas formas de trabalho, as questões ergonômicas requerem distintos enfoques e uma adaptação permanente dos serviços e dos especialistas a elas relacionados. As LER/DORT costumam acompanhar a evolução tecnológica e o mesmo acontece com as deficiências físicas, que vão apresentando novas formas e representando novos desafios.

O próprio “sistema” brasileiro de segurança e saúde no trabalho, do qual o SESI é uma parte destacada, tende a sofrer profundas modificações, modernizando-se e superando a etapa atual de atomização das responsabilidades e dos recursos em múltiplos ministérios e organizações patronais e de trabalhadores. Cada vez mais, as empresas que efetivamente fazem promoção e prevenção em SST serão premiadas, sendo preferidas pelos que buscam empregos.

De maneira geral, há uma tendência para a diminuição dos acidentes de trabalho em função de fatores como a incorporação da robótica e da informática na linha de produção industrial. No entanto, o processo de informatização está longe de ser neutro, pois contribui para o aumento de alguns dos sintomas dos novos tempos: o aumento do estresse e das doenças psíquicas, a obesidade, o crescente predomínio das doenças não transmissíveis sobre as transmissíveis (que têm menor custo de tratamento). As doenças coronarianas, o câncer e o mal de Parkinson devem continuar progredindo entre as causas de morbidade e mortalidade, favorecidas inclusive pelo aumento da idade média da mão de obra.

Como desafios para esta área, observa-se:

- crescente responsabilização e penalização das empresas em função da ocorrência de acidentes e doenças do trabalho;
- mudança na forma de encarar a SST, que gradativamente passa a ser vista como um fator de diferenciação entre empresas;
- valorização da gestão integrada da saúde corporativa como resposta ao aumento contínuo e acelerado dos custos com a atenção às doenças;
- envelhecimento da população ativa, mudanças no estilo de vida, excesso de peso e sedentarismo reforçam a importância de ações de promoção da saúde.

As respostas do SESI a essas tendências deverão cada vez mais coincidir com as observações e recomendações das Nações Unidas, em especial as formuladas ao término da Rio+10, e dizem respeito ao combate às verdadeiras causas dos problemas de saúde, com ênfase nas mulheres, crianças e nos grupos vulneráveis (neste caso, identificando-os na massa trabalhadora do setor indústria e em seus dependentes, além das comunidades correlatas); na prestação de serviços básicos

(ao invés de atenção hospitalar ou de terceiro nível); na redução dos níveis de HIV/AIDS e de doenças respiratórias, bem como de outras originadas pela poluição do ar; na redução de óbitos e doenças de caráter ocupacional, estabelecendo uma ligação entre SST e saúde geral.

Particularmente em relação à última recomendação, o SESI prevê o redirecionamento da oferta de seus serviços de saúde geral para o âmbito da SST, desenvolvendo metodologias apropriadas a cada ramo industrial e ao enfrentamento dos principais fatores de riscos (por exemplo, psicossociais, LER/DORT, lesões de mão e punho). As atuais linhas de ação direcionadas ao combate de doenças sexualmente transmissíveis, HIV e doenças crônicas necessariamente serão reforçadas e expandidas.

Responsabilidade social empresarial

O cenário mais real para o desenvolvimento sustentável é que se baseie não somente no crescimento econômico, mas também numa justiça redistributiva e no pleno emprego, proporcionando acesso igualitário aos direitos de cidadania com ampla participação da sociedade (BRUMER, 2003).

A área de responsabilidade empresarial é essencial para que isso de fato ocorra considerando de maneira inteligente e conexa as questões que são chave no seu âmbito: meio ambiente, combate à pobreza e à exclusão social, democracia, governança, ademais de questões relativas aos padrões e condições de trabalho, salários, direitos humanos, bioética, privacidade, qualidade de produto e grupos populacionais críticos.

As forças catalisadoras que definirão o futuro da responsabilidade social como um todo, segundo a análise do *Advisory Group on Social Responsibility* (ISO, 2004), são a globalização, o comércio de bens e serviços em expansão, avanços em tecnologia de comunicação, expectativas crescentes dos cidadãos de que as empresas sigam padrões sociais e ambientais inclusive em países onde operem longe de suas sedes. Há que considerar, ainda, as demandas dos consumidores por alternativas de consumo responsável e a implementação voluntária pelos empresários de compromissos sociais e ambientais, inclusive de proteção de direitos humanos em locais onde os governos não conseguem ou relutam em atuar.

As tendências detectadas pelo SESI indicam:

- aumento do interesse empresarial pela sustentabilidade a fim de atender aos mecanismos regulatórios e cobranças por transparência;
- grandes indústrias passando a cobrar políticas de responsabilidade social empresarial da sua cadeia de fornecedores;
- a inovação, firmando-se como estratégia de sustentabilidade, exigirá gestores que consigam mensurar os resultados das ações.

O estímulo à gestão socialmente responsável da empresa industrial com foco na sensibilização e mobilização, ao lado do reforço e da ampliação das iniciativas que objetivam a educação continuada de executivos para a RSE e a sustentabilidade, assim como a disseminação e o apoio à implantação de boas práticas de gestão de RSE e sustentabilidade para a empresa industrial constituem diretrizes claras para o desempenho do SESI de ora em diante.

Esporte, cultura e lazer

Enquanto o **esporte** de alto nível se torna cada vez mais um produto da indústria do entretenimento e o esporte-espetáculo sem dúvida ganha status de mais vistosa tendência do momento numa sociedade direcionada ao consumo, constata-se uma urgente necessidade de maior democratização do esporte de modo a proporcionar acesso efetivo dos mais pobres a práticas físicas consideradas como saudáveis.

Intervenções direcionadas à disseminação da prática esportiva para camadas desfavorecidas da sociedade deverão ser crescentemente valorizadas no futuro. Vislumbra-se, de ora em diante, um aumento da diversificação estendendo o campo de atuação da educação física para além da atenção a crianças e jovens em ambiente escolar. Ao mesmo tempo, prospecta-se que a ginástica laboral seja uma tendência com continuidade futura, centrada no estímulo a exercícios respiratórios, alongamento e respostas físicas de curta duração, requerendo dos profissionais responsáveis aperfeiçoamento e inserção frequente de inovações para evitar o risco de que ela se torne monótona e repetitiva.

Programas de atividade física direcionados a um público de trabalhadores cada vez de mais idade é uma necessidade que logo se tornará urgente. À medida que a violência retira os jovens dos espaços públicos, cresce a importância das atividades físicas em geral e esportivas em especial dentro das empresas e das escolas. Não há dúvida de que as interfaces entre o esporte e as iniciativas sociais serão aprofundadas no futuro, abrindo um fértil terreno em áreas nas quais o SESI detém larga experiência e conhecimento acumulado.

No âmbito da **cultura**, num movimento tendente a modificar a cadeia de valor agregado, autores como Miller et al (2002) estimam que cada vez mais os bens imateriais ganharão importância em relação aos bens imobilizados.

A ideia de que a cultura é um investimento e não apenas uma despesa tende a se firmar, com as motivações empresariais se modificando no rumo de apoios que não se cinjam a uma mera busca de retornos mercadológicos. As tendências mostram um claro movimento em favor da diversificação e da democratização. Na linha de frente dessas transformações alinham-se novas tecnologias de comunicação e de informação moldadas pelas iniciativas culturais.

O SESI, como instituição que faz e cria cultura, prepara-se para superar desafios significativos, por exemplo, para desenvolver a arte digital, para definir favoravelmente batalhas entre a preservação do passado e a transição para o futuro, para lidar com

um movimento migratório internacional que volta a ser relevante numérica e culturalmente, absorvendo positivamente a contribuição de quem vem de fora, enquanto se posta ao lado da preservação do patrimônio cultural da nação com projetos de valorização da “marca Brasil” para fazer frente aos riscos da padronização trazidos pelo processo de globalização.

O campo do **lazer**, onde o SESI reúne invejável tradição, lida com influências como as das mudanças tecnológicas e a passagem de uma economia de serviços para uma de experiências.

A Organização Mundial do Turismo (BENI, 2003) aponta algumas das principais tendências para os setores de lazer e turismo:

- valorização dos lugares autênticos para lazer;
- intensificação do lazer em família;
- influência tecnológica nas atividades de lazer;
- busca por locais próximos às residências, por viagens mais curtas e percursos mais rápidos e confortáveis;
- maior oferta de lazer para grupos populacionais em ascensão econômica e social e para pessoas de idade mais avançada.

À medida que o século XXI avança, os homens estarão mais e mais à procura do bem-estar, interessados em qualidade de vida. O lazer tende a evoluir como sinônimo da busca pelo bem-estar nas fábricas e o apoio às atividades de lazer deve ganhar força e obter um número cada vez maior de adeptos.

Problemas com a crescente violência conduzirão as pessoas a ocuparem seu tempo livre nas residências e o computador, ao substituir o rádio e a televisão (ou a complementá-los), ganha aos poucos a disputa pela atenção das pessoas, seja como lazer, seja como um poderoso meio de comunicação e aprendizagem. As políticas de inclusão digital conquistam mais espaço, mas têm a enorme responsabilidade de impedir o isolamento dos seus usuários, notadamente a juventude. As ligações do lazer com a educação, a saúde, a cultura e o esporte por meio de projetos comuns constituem uma poderosa ferramenta de desenvolvimento sustentável para o país e uma vocação lógica para o SESI.

Três diretrizes institucionais traduzem os avanços esperados para os próximos anos:

- alinhar os serviços de formação esportiva e os espaços de lazer e esporte aos programas educativos;
- potencializar os benefícios da prática esportiva agregando valor ao esporte como um processo educativo e de promoção da saúde para os trabalhadores e para toda a população;
- criar e implementar um programa nacional para acesso do trabalhador da indústria e seus dependentes aos bens culturais, com ações articuladas de educação, lazer e cultura que facilitem a interação com teatro, música, dança, museus e esporte.

4.2 Oportunidades

As tendências reveladas no tópico precedente abriram todo um universo de possibilidades para uma instituição como o SESI. Cada tendência detectada é, potencialmente, uma oportunidade à vista. Nesse sentido, o elenco de oportunidades aqui acrescentado deve ser visto como um conjunto exemplificativo de possibilidades com foco na realidade da instituição e num horizonte previsível que abrange o futuro mais próximo. Sua implementação evidentemente acontecerá segundo as características e condições de cada Departamento Regional.

Na verdade, não faltam opções e muito menos terrenos nos quais a contribuição institucional para com o desenvolvimento sustentável poderá ser de enorme relevância, mesmo porque persiste no país uma larga faixa de investimentos não concretizados ou sequer previstos, aliado a uma dose de desconhecimento sobre a área ainda preocupante.

Em se tratando de RSE, somente 23% das empresas adotam práticas de desenvolvimento ambiental, social e econômico e 30% dedicam-se à valorização da diversidade e promoção da equidade. Ao serem questionados sobre o termo “sustentabilidade”, só 16% deram uma definição correta e no extremo oposto 56% disseram nunca terem ouvido falar do assunto.

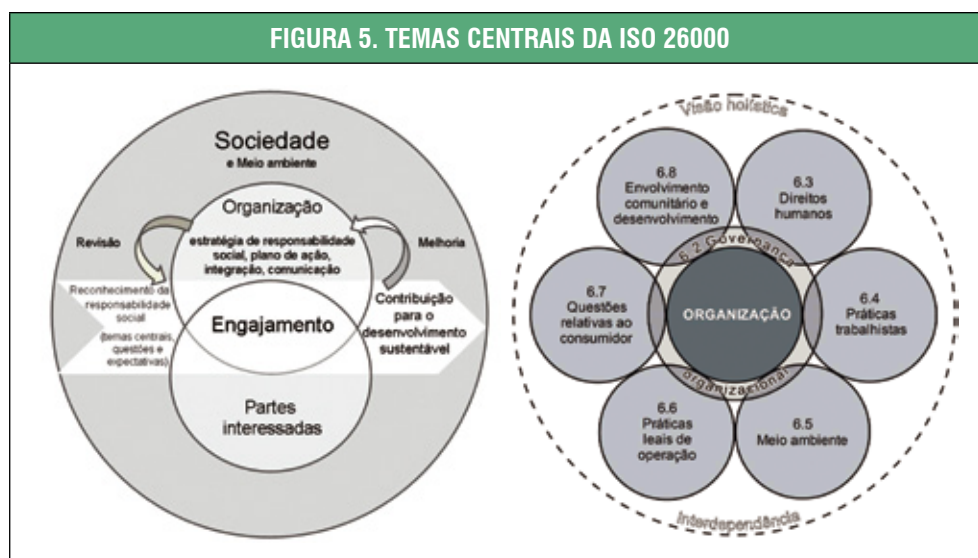
Um panorama para o futuro em termos de responsabilidades sociais (SESI – Orientação para o posicionamento estratégico, 2010) aponta para o surgimento de uma grande massa de novos e cada vez mais “éticos” consumidores em países em desenvolvimento como o Brasil, com novas exigências de segurança alimentar quanto mais não seja pelo acelerado envelhecimento populacional. Quase um terço dos consumidores declarou decidir suas compras em bases éticas, mas ao mesmo tempo mais de dois terços das empresas indagadas se gostariam de receber apoio para uma gestão socialmente responsável de seus negócios declarou não conhecer o tema ou não ter interesse.

Instrumentos e ferramentas de apoio à RSE são adotados por não mais do que doze em cada cem empresas, aí se incluindo a Norma Brasileira de Responsabilidade Social da ABNT, as normas ISO e as da Organização Internacional do Trabalho, o que significa um “mercado” para implantação de guias de qualidade em 88% delas.

Uma grande oportunidade se abre para o SESI em relação à norma ISO 26000, a Norma Internacional de Responsabilidade Social, aprovada em 2010 após uma discussão que envolveu os atores mais representativos no mundo ocidental, permitindo superar, em boa parte, o debate entre os que afirmavam que no fundo se tratava de uma nova barreira não tarifária desfavorável aos países em desenvolvimento e os que consideravam que ela de fato se tornaria um instrumento para um comércio mais justo.

A segunda opção predominou e a ISO 26000 é uma promissora realidade. Fundamenta-se nos temas centrais constantes das figuras abaixo e em sete princípios: responsabilidade; transparência; comportamento ético; participação das partes interessadas; legalidade; seguimento das normas internacionais; respeito aos direitos humanos.

É possível dizer que o SESI já está preparado para ser, no Brasil e junto à indústria, um dos mais ativos agentes de implementação da ISO 26000 e esta é uma das grandes janelas que se abrem para esta segunda década do século XXI.



Fonte: ABNT NBR ISO 26000.

Um elenco seletivo de oportunidades, em campos específicos direta ou indiretamente relacionados ao papel que cabe ao SESI na sociedade, descortina-se com base nas decisões esperadas da Rio+20 (e nas recomendações da Agenda 21 e da Rio+10) e nos panoramas aqui traçados.

- Promoção do esporte no trabalho, expandindo ainda mais o que já vem sendo feito e buscando, via atividades formais e não formais, consolidar um grande programa de esporte e lazer que cubra desde as ações de ginástica na empresa, inclusão de familiares dos trabalhadores e da comunidade, até o aperfeiçoamento ou criação de academias esportivas.
- Expansão da oferta de serviços de saúde nas empresas, explorando cada vez mais a maior presença das mulheres na força de trabalho e a tendência ao deslocamento dos serviços de saúde da proximidade com os locais de residência para os locais de trabalho. O SESI tem forte vantagem competitiva nesse novo “mercado” em função do *know how* obtido nos anos precedentes.
- Desenvolvimento de serviços destinados à reabilitação funcional aliada a uma política de retorno ao trabalho, considerada uma área essencial para o mundo do trabalho e desprotegida, já há anos, pela Previdência Social que lhe retirou ênfase.
- Expansão dos serviços, nas empresas com extensão possível ao ambiente doméstico, de prevenção e controle do uso de drogas ilícitas e álcool, dada a expectativa de agravamento dessas condições (e da violência consequente) particularmente na população jovem.

- Criação de serviços de telemedicina dirigida ao trabalho, inclusive como uma estratégia de custo acessível para universalizar a cobertura da atenção em SST às empresas de pequeno e médio porte.
- Desenvolvimento de um centro, customizado por setor industrial, de ensino corporativo (“universidade corporativa”) para acompanhar uma das principais tendências de formação ligada ao mundo empresarial.
- Criação de uma área de projetos destinada a proporcionar respostas objetivas aos desafios do desenvolvimento sustentável, baseada no alcance de metas quantificáveis dentro do setor indústria, conforme recomendação principal advinda da Rio+20 referente aos **Sustainable Development Goals – SDG**.

Uma revisão nas resoluções da Agenda 21 e da Rio+10, assim como da temática abordada na Rio+20 em termos de desenvolvimento sustentável, revela que as possibilidades de participação, formação de alianças e intervenção efetiva junto aos trabalhadores e empresas que se desenham para o SESI são vastas e por certo compreendem um aprofundamento e uma expansão do trabalho nas áreas de saúde, educação, cultura, lazer e esporte.

O desenvolvimento sustentável é o caminho natural para uma organização que em sessenta e seis anos de existência nunca deixou de ser um farol e um guia de ação e responsabilidade social para o país. A responsabilidade social empresarial pode ser encarada, nesses tempos que começam em 2012, no Rio de Janeiro, marcados pela Conferência das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável, como um antídoto contra os excessos da globalização.

Cada vez mais se fala na criação de uma **indústria inovadora, competitiva e sustentável**, e este é sem dúvida um bom caminho a ser trilhado pelo SESI.



REFERÊNCIAS

AGENDA 21. **Agenda 21 Global**: 40 capítulos. Rio de Janeiro, 1992. Disponível em: <<http://www.agenda21empresarial.com.br/arquivo/1260080709.625-arquivo.pdf>> .

ANDERSON, B. **The relationship between absenteeism and on-site employer sponsored childcare**. Pretoria: University of South Africa, 2009. Disponível em: <<http://www.uir.unisa.ac.za/bitstream/handle/10500/2603/Dissertation>> .

ARONSSON, G. et al. Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. **Journal of Epidemiology and Community Health**, n. 54, v. 7, p. 502-509, 2000.

BARBIERI, J. C. ISO 26000: a quem interessa a Norma Internacional de Responsabilidade Social? In: SIMPOI, 9, 2006, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro, 2006.

BELINSKY, A. **Informe da segunda intersessional da Rio+20**. Rio de Janeiro: Comitê Facilitador da Sociedade Civil para a Rio+20, 2011. Disponível em: <<http://cupuladospovos.org.br/2011/12/informe>> .

BENI, M. C. **Globalização do turismo**: megatendências do setor e realidade brasileira. São Paulo: Aleph, 2003.

BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Lei nº 9.394 de 20/12/1996, estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, 1996.

BRASIL. Ministério do Esporte. **Lei nº 11.438**, de incentivo ao esporte. Brasília, 2006.

BRUMER, A. The directions of the rural world in Latin America at the dawn of 21 Century. **Sociologias**, n. 10, 2003.

BUCK SURVEYS. **Working well**: a global survey on health promotion and workplace wellness strategies. Special Report: Brazil. Buck Consultants: Global Wellness Survey, 2010. Disponível em: <www.bucksurveys.com> .

- COSTA, A. C. G. da. Mudar o conteúdo, o método e a gestão. **Jornal da Ciência**, jul./2003.
- FLORES SANDI, G. Presentismo: potencialidad en accidentes de salud. **Acta méd. Costarric**, v. 48, n. 1, p. 30-34, 2006.
- GLENN, J. C.; GORDON, T. J. **State of the future**. New York, 2007. Disponível em: <<http://www.millenniumproject.org/millennium/issues.html>> .
- HILTON, M. F. et al. Mental ill-health and the differential effect of employee type on absenteeism and presenteeism. **J Occup Environ Med**, v. 50, p. 1228-1243, 2008.
- HILTON, M. F. et al. Using the interaction of mental health symptoms and treatment status to estimate lost employee productivity. **Australian and New Zealand Journal of Psychiatry**, v. 44, p. 151-161, 2010.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. **Global report: equality at work, tackling the challenge**. Genève: ILO, 2007.
- INSTITUTO ETHOS. **Responsabilidade empresarial para micro e pequenas empresas**. São Paulo: Instituto Ethos/Sebrae, 2003.
- ISO. **Working report on social responsibility**. ISO Advisory Group on Social Responsibility. Genève: ISO, 2004.
- McKEVITT C. et al. Sickness absence and 'working through' illness: a comparison of two professional groups. **Journal of Public Health Medicine**, v. 19, n. 3, p. 295-300, 1997.
- MESA, M. F. R.; KAEMPFER, R. A. M. 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipo de empresas. **Rev. Méd. Chil** v. 132, n. 9, p. 1100-08, 2004.
- MILLER, R. et al. **La gouvernance au XXIe siècle**: les pouvoirs dans l'économie et la société mondiale du savoir. In: Organization de Cooperation et le Développement Économiques – la gouvernance au XXIe siècle. Paris, 2002.
- MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE. **Agenda 21 Global**: texto integral. Brasília: MMA, 2002. Disponível em: <<http://www.mma.gov.br>> .
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **RAIS**: Relação Anual de Informações Sociais 2010. Ministério do Trabalho e Emprego. Brasília: MTE, 2010. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/rais/2010/arquivos/resultados_definitivo> .
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **RAIS**: Relação Anual de Informações Sociais 2009. Ministério do Trabalho e Emprego, Brasília, 2009.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **RAIS**: Relação Anual de Informações Sociais 2005. Brasília: MTE, 2005.
- MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Anuário estatístico dos acidentes do trabalho 2010**. Brasília: MPS, 2011.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Anuário estatístico da previdência social 2010**. Brasília: MPS, 2011.

PIETRICOVSKY, T. **Informe da segunda interseccional da Rio+20**. Rio de Janeiro: Comitê Facilitador da Sociedade Civil para a Rio+20, 2011. Disponível em: <<http://cupuladospovos.org.br/2011/12/informe>>.

PINTO, V. G. **Resultados de Johannesburgo**. In: CNI Rio+10, Notícias de Johannesburgo. Set., 2002. Disponível em: <<http://www.industriasustentavel.or.br/cni>>.

_____. **Desenvolvimento sustentável**. 2003. Disponível em: <http://www.empreendedor.com.br/P/Edit>.

_____. **O Brasil depois da Rio+10**. A Tarde, Salvador. Out, 2002.

_____. **Saúde**: primeiro tema com texto fechado para Rio+10. Set., 2002. Disponível em: <http://www.riomaisdez.org.br/artigos/artigo_23.htm>.

PINTO, V. G.; YANO, S. R. T. **Occupational health and safety**: a priority to SESI. Brasília, 2004. Paper.

PRIMO, G. M. G. **O perfil dos trabalhadores**: seu adoecimento e absenteísmo em um hospital público universitário. UFMG: Pós-graduação em Saúde Pública. Dissertação, Belo Horizonte, 2008.

RIO+20. **Submission by Brazil to the preparatory process Rio+20 Conference**. Brasília, 2011.

RIO+20. Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável. **Ata da vigésima reunião do Bureau**: minutes of the 20th Bureau Meeting. New York, 2011. Disponível em: <rio20.umanitare.org>.

SANTANA, V.; SANTANA, M. **Custos e impactos sobre a produtividade da indústria no Brasil**: afastamentos do trabalho por acidentes e doenças relacionados ao trabalho. Brasília: SESI/DN, 2011.

TAYLOR, P. J. Personal factors associated with sickness absence. **Br J Ind Med**. v. 25, p. 106-118, 1968.

UNITED NATIONS. **About the United Nations Global Compact**. Genève: ONU, September, 2010. Disponível em: <www.unglobalcompact.org>.

UNITED NATIONS. **Overview of the UN Global Compact**. Genève: ONU, 2011. Disponível em: <http://www.unglobalcompact.org/About_the_GC>.

UNITED NATIONS. **Plan of implementation of the World Summit on Sustainable Development**. Johannesburgo: ONU, 2002. Disponível em: <http://www.un.org/esa/sustdev/documents/WSSD_POI_PD/English>.

USA. National Prevention Council. **National prevention strategy**: America's plan for better health and wellness. Rockville: US Department of Health and Human Services, 2011.

Bibliografia institucional SESI

TODAS AS ÁREAS

SESI, Departamento Nacional. **Posicionamento estratégico do SESI 2007-2015**. Brasília: SESI, 2008a. 35p.

_____. **Orientação para o posicionamento estratégico 2011-2014**. Brasília: SESI, 2011.

_____. **Regulamento do Serviço Social da Indústria**. SESI: atualizado pelo Decreto nº 6.637, de 5/11/2008. Brasília, 2009. 44p.

_____. **Relatório 2007**: SESI e indústria, parceiros na busca do desenvolvimento sustentável. Brasília: SESI, 2008. 78p.

_____. **Relatório Anual 2006**. Brasília: SESI, 2007. 113p.

_____. **SESI 60 anos**: uma história de responsabilidade social. Brasília: SESI, 2006. 94p.

_____. **SESI em números**. Folder. Brasília: SESI, 2009.

SESI, Conselho Nacional. **Alimente-se bem**. SESI Cozinha Brasil. Brasília: SESI, 2007.

_____. **VivaVida**. Conselho Nacional do SESI. Glória Menezes. Brasília: SESI, 2010.

RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

SESI, Departamento Nacional. **Relatório de sustentabilidade SESI 2010**. Brasília 2011. 68p.

_____. **Cozinha Brasil**: alimentação saudável com três ingredientes: economia, qualidade e sabor. Brasília: SESI, 2011. 87p.

_____. **Edital SENAI-SESI de inovação**. Brasília: SESI, 2011. 55p.

_____. **Evolução da responsabilidade social no SESI**. Brasília: SESI, 2010. 44p.

_____. **Manual de tecnologia social da Ação Global**: o passo a passo da cidadania. Brasília: SESI, 2011. 94p.

_____. **Passaporte para a cidadania**: 1ª Pesquisa de avaliação do impacto da Ação Global. Brasília: SESI, 2008. 45p.

_____. **Política e diretrizes de atuação em responsabilidade social empresarial**. Brasília: SESI, 2010. 36p.

_____. **Prêmio SESI de qualidade no trabalho**: empresas vencedoras, etapa nacional. Brasília: SESI, 2011. 127p.

_____. **Regulamento do PSQT**. Brasília: SESI, 2010b. 35p.

_____. **Relatório de sustentabilidade SESI 2009**. Brasília: SESI, 2010. 66p.

SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

SESI, Departamento Nacional. **Modelo SESI de sustentabilidade no trabalho**: indústria saudável. Folder s/d.

_____. **Ambientes de trabalho saudáveis**: um modelo para ação para empregadores, trabalhadores, formuladores de políticas e profissionais. Brasília: SESI, 2010. 26p.

_____. **Benefícios em saúde e qualidade de vida nas indústrias brasileiras 2004-2007**. Brasília: SESI, 2011. 86p.

_____. **Diagnóstico de saúde e estilo de vida**: Indústria Saudável. Folder. s/d.

_____. **Diagnóstico sobre segurança e saúde no trabalho na indústria cerâmica no Brasil**. Brasília: SESI, 200. 94p.

_____. **Especialização a distância em segurança e saúde no trabalho**. UniSESI: Maria Lígia Rangel e Paulo G. L. Pena. Brasília: SESI, 2008. 20p. V. 1.

_____. **FACTS – Ficha Técnica**: Prevenção de acidentes no setor da construção civil. Disponível em: <www.sesi.org.br/pro-sst>.

_____. **Levantamento dos programas de benefícios de médias e grandes indústrias 2005-2008**. Brasília: SESI, 2008. 63p.

_____. Mais saúde, menos riscos: SESI cria uma nova concepção de saúde e segurança no trabalho. **Revista SESI Nacional**, v. 48, p. 7-9.

_____. **Manual de operacionalização do programa SESI Indústria Saudável**. Brasília: SESI, 2002. 44p.

_____. **Manual SESI para implantação do sistema de gestão em saúde e segurança no trabalho**. Brasília: SESI, 2010. 345p.

_____. **Panorama em segurança e saúde no trabalho (SST) na indústria**: Brasil e estados de Pernambuco, Bahia, Mato Grosso, Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul nos setores selecionados, 2003. Brasília, 2008. 194p.

_____. **Perfil do trabalhador formal brasileiro**. Brasília: SESI, 2007a. 149p.

_____. **Perfil epidemiológico de fatores de risco para doenças não transmissíveis em trabalhadores da indústria no Brasil**. Brasília: SESI, 2007B. Disponível em: <www.sesi.org.br/portal>.

_____. **Portfólio de materiais educativos do SESI**. Brasília: SESI, 2011. 23p.

_____. **Programa Indústria Saudável**. Brasília: SESI, 2009. 101p.

_____. **Segurança e saúde para trabalhadores da indústria da construção**. Brasília: SESI, 2008, 20p.

_____. **Segurança e saúde para trabalhadores da indústria**. Brasília: SESI, 2008, 20p.

_____. **Segurança e saúde para trabalhadores de telecomunicações**. Brasília: SESI, 2008. 20p.

_____. **SESI Indústria Saudável**: um processo de qualidade no trabalho para empresas brasileiras. Brasília: SESI, 2002. 5p.

EDUCAÇÃO

SESI, Departamento Nacional. **Plano estratégico do Sistema SESI de educação 2007-2015**. Brasília: SESI, 2010. 60p.

_____. **Educação para a Nova Indústria**: uma ação para o desenvolvimento sustentável do Brasil. Brasília: SESI, 2007. 54p.

_____. **Escola de tempo integral**. Brasília: SESI, 2007. 65p. (Série Educação para a Nova Indústria, 1).

_____. **Metodologia SESI para produção de solução educativa a distância – SEaD**. Brasília: SESI, 2010. 166p. (Série Educação para a Nova Indústria, 1)

_____. **Inclusão digital para todos**. Brasília: SESI, 2007. 61p. (Série Educação para a Nova Indústria, 2).

_____. **Ciência na escola**. Brasília: SESI, 2007. 62p. (Série Educação para a Nova Indústria, 3)

_____. **Formação do educador SESI**: redimensionando a formação de seus educadores. Brasília: SESI, 2007. 65p. (Série Educação para a Nova Indústria, 4).

_____. **Elevação da escolaridade na indústria**. Brasília: SESI, 2007. 183p. (Série Educação para a Nova Indústria, 5).

_____. **Programa de enriquecimento do capital cultural**. Brasília: SESI, 2007. 55p. (Série Educação para a Nova Indústria, 6).

_____. **Prêmio SESI Qualidade da Educação**. Brasília: SESI, 2007. 53p. (Série Educação para a Nova Indústria, 7).

_____. **Consultoria para educação de qualidade**. Brasília: SESI, 2007. 49p. (Série Educação para a Nova Indústria, 8)

_____. **SESI Indústria do Conhecimento**. Brasília: SESI, 2007. 63p. (Série Educação para a Nova Indústria, 9).

_____. **Política e diretrizes da Rede SESI de Educação**. Brasília: SESI, 2007. 87p. (Série Educação para a Nova Indústria, 10).

_____. **Prêmio SESI Qualidade da Educação 2009/2010**: regulamento. Brasília: SESI, 2009. 82p.

_____. **Referenciais normativos, pedagógicos, operacionais e financeiros nacionais para a articulação da educação básica do SESI com a educação profissional do SENAI**. Brasília: SESI, 2006. 52p.

ESPORTE, CULTURA E LAZER

SESI, Departamento Nacional. **SESI Atleta do Futuro**: diretrizes técnicas e de gestão. Brasília: SESI, 2010a. 80p.

_____. **A arte contemporânea em ações transversais com a escola**: uma contribuição do Prêmio CNI SESI Marcantonio Vilaça para as artes plásticas. Brasília, 2008, 20p.

_____. **A indústria como palco**: o teatro socioeducativo do SESI. Brasília: SESI, 2011. 403p.

_____. **Estilo de vida e hábitos de lazer dos trabalhadores das indústrias brasileiras**. SESI Lazer Ativo. Brasília: SESI, 2009a. 10p.

_____. **Prêmio CNI SESI Marcantonio Vilaça Artes Plásticas 2011-2012**: regulamento e ficha de inscrição. Brasília: SESI, 2011. 11p.

_____. **SESI Arte**: audiovisual. Brasília: SESI, 2007. 30p.

_____. **SESI Arte**: cultura popular e Ariano Suassuna. Material didático para professores. Brasília: SESI, 2007. 16p.

_____. **SESI Arte**: literatura. Brasília: SESI, 2007, 31p.

_____. **SESI Arte**: música. Brasília: SESI, 2007. 21p.

_____. **Som e vozes na indústria**: a história da música no SESI. Belo Horizonte: SESI, 2010. 62p.

TENDÊNCIAS

SESI, Departamento Nacional. **Panorama atual**: educação, esporte, cultura, lazer, saúde e segurança no trabalho, responsabilidade social empresarial, sindicatos e indústria. Brasília: SESI, 2008. 344p. (Estudos e Tendências Sociais, 2).

_____. **Tendências em educação.** Brasília: SESI, 2008. 94p. (Estudos e Tendências Sociais, 4).

_____. **Tendências em saúde do trabalhador.** Brasília: SESI, 2008. 84p. (Estudos e Tendências Sociais, 5).

_____. **Tendências em esporte, cultura e lazer.** Brasília: SESI, 2008. 146p. (Estudos e Tendências Sociais, 6).

_____. **Tendências em responsabilidade social empresarial.** Brasília: SESI, 2008. 84p. (Estudos e Tendências Sociais, 7).



Pontos de contato com a Agenda 21 e com a Rio+10

Assinalam-se aqui as recomendações constantes nos quarenta capítulos da Agenda 21 (1992; Ministério do Meio Ambiente, 1992) elaborada por ocasião da ECO-92 e nas onze seções em que se divide o Plano de Implementação da Cúpula Mundial em Desenvolvimento Sustentável, a Rio+10 (UNITED NATIONS, 2002), cujos conteúdos têm direta ou indireta (PINTO, 2002, 2003) relação com as ações desenvolvidas pelo SESI nos decênios 1992-2001 e 2002-2011. Alguns tópicos apenas são citados por serem muito amplos ou autoexplicáveis, enquanto outros recebem um detalhamento em função de seu interesse mais específico para o desempenho da instituição. Entre parênteses constam os números pelos quais é possível identificar cada tópico no documento original.

i Recomendações da Agenda 21 relacionadas ao SESI

- Combate à pobreza (Cap. 3)
 - ◇ Inclui o fortalecimento de programas nas áreas de política e emprego, geração de renda, acesso à educação básica, respeito à diversidade cultural e delegação de poderes às comunidades locais.
- Mudança dos padrões de consumo (Cap. 4)
- Proteção e promoção das condições de saúde humana (Cap. 6)
 - ◇ A saúde deve ser tratada de forma intersetorial, dependendo de um ambiente propício, da existência de abastecimento seguro de água, de serviços de saneamento, de abastecimento seguro de alimentos e de nutrição.

- Integração entre meio ambiente e desenvolvimento na tomada de decisões (Cap. 8)
 - ◇ A base de ação é o sistema de tomada de decisões, devendo-se buscar a coerência entre planos, políticas e instrumentos das políticas setoriais econômicas, sociais e ambientais, com o correspondente fortalecimento das estruturas institucionais responsáveis.
- Ação mundial pela mulher com vistas a um desenvolvimento sustentável e equitativo (Cap. 24)
- A infância e a juventude no desenvolvimento sustentável (Cap. 25)
 - ◇ Estabelecimento de mecanismos que permitam o acesso da juventude à informação e dar-lhe a oportunidade de apresentar suas opiniões sobre as decisões governamentais.
 - ◇ Assegurar até o ano 2000 que mais de 50 por cento da juventude esteja matriculada ou tenha acesso à educação secundária adequada ou em programas educacionais ou de formação profissional equivalentes, aumentando anualmente os índices de participação e acesso.
 - ◇ Adoção de iniciativas para reduzir as atuais taxas de desemprego dos jovens.
 - ◇ Combate às violações dos direitos humanos da juventude, em particular das mulheres jovens e meninas, e examinar a maneira de assegurar a todos os jovens a proteção jurídica, os conhecimentos técnicos, as oportunidades e o apoio necessário para que realizem suas aspirações e potenciais pessoais, econômicos e sociais.
- Fortalecimento do papel das Organizações Não Governamentais (Cap. 27)
- Fortalecimento do papel dos trabalhadores e de seus sindicatos (Cap. 29)
- Fortalecimento do papel do comércio e da indústria (Cap. 30)
 - ◇ O comércio e a indústria devem participar plenamente da implementação e avaliação da Agenda 21, com o objetivo de aumentar a eficiência da utilização dos recursos disponíveis com base na promoção de uma produção mais limpa e da responsabilidade empresarial.
- Promoção do ensino, da conscientização e do treinamento (Cap. 36)
 - ◇ Reorientação do ensino no sentido do desenvolvimento sustentável, procurando assegurar o acesso universal ao ensino básico, reduzir a taxa de analfabetismo entre os adultos ao menos pela metade de seu valor de 1990. Os esforços devem centralizar-se na redução dos altos níveis de analfabetismo e na compensação da falta de oportunidades que têm as mulheres de receber ensino básico.
 - ◇ Luta para facilitar o acesso à educação sobre meio ambiente e desenvolvimento, vinculada à educação social, desde a idade escolar primária até a idade adulta em todos os grupos da população.
 - ◇ Integração de conceitos de ambiente e desenvolvimento, inclusive demografia, em todos os programas de ensino.

ii. Recomendações do plano de implementação da Rio+10 relacionadas ao SESI

- Erradicação da pobreza (Cap. II)
 - ◇ Redução à metade, até 2015, da população com renda inferior a 1 dólar ao dia (a).
 - ◇ Desenvolvimento de programas nacionais, locais e comunitários de desenvolvimento sustentável (c).
 - ◇ Promoção do acesso igual e de plena participação da mulher, enfatizando a perspectiva de gênero em todas as políticas e estratégias (d).
 - ◇ Crianças devem ser capazes de completar o curso de nível primário e ter acesso a todos os níveis de educação (g).
 - ◇ Aumento da disponibilidade e do acesso a alimentos, incluindo sistema de distribuição eficiente e equitativo (k).
- Mudança dos padrões insustentáveis de consumo e produção (Cap. III)
 - ◇ Aumento da responsabilidade social e ambiental corporativa, encorajando uma performance das empresas industriais por meio de iniciativas voluntárias que incluam a gestão de sistemas ambientais, códigos de conduta e certificação de qualidade como pelo Sistema ISO e informação ao público (18a).
- Saúde e desenvolvimento sustentável (Cap. VI)
 - ◇ Há necessidade urgente de identificar e combater as causas reais das doenças e seu impacto no desenvolvimento, com especial ênfase às mulheres, às crianças e grupos vulneráveis da sociedade (53).
 - ◇ Fortalecimento da capacidade dos sistemas de prestação de serviços de saúde para proporcionar serviços básicos a todos com ações de prevenção e educação (54a, b, d).
 - ◇ Redução, até 2015, em 2/3 da mortalidade de crianças com menos de 5 anos e em 3/4 da mortalidade materna em relação à situação no ano 2000 (54f).
 - ◇ Desenvolvimento dos programas da Organização Internacional do Trabalho para reduzir óbitos e doenças de caráter ocupacional e estabelecer a ligação entre saúde e segurança no trabalho e a promoção da saúde geral (54m).
 - ◇ Redução em 25% da prevalência do HIV em homens e mulheres de 15 a 24 anos, assim como combater a malária e a tuberculose com a criação de fundo específico (55).
 - ◇ Redução das doenças respiratórias e outras doenças resultantes da poluição do ar (56).

CNI – CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA

Mônica Messenberg Guimarães
Diretora de Relações Institucionais

Shelley de Souza Carneiro
Gerente Executivo de Meio Ambiente e Sustentabilidade

Apoio técnico
Elisa Romano Dezolt (Gerência Executiva de Meio Ambiente e Sustentabilidade – CNI)
Alexandre Vianna (Fundação Dom Cabral)

Apoio editorial
Priscila Maria Wanderley Pereira
(Gerência Executiva de Meio Ambiente e Sustentabilidade – CNI)

SESI – Departamento Nacional

João Saraiva
Gerente Executivo
Unidade de Educação

Fabrizio Pereira
Gerente Executivo
Unidade de Qualidade de Vida

Sérgio Monforte (Qualidade de Vida)
Coordenador da Elaboração da Publicação

Equipe Técnica
Georgina de Matos (Qualidade de Vida)
Sylvia Yano (Qualidade de Vida)
Sueme Mori (Qualidade de Vida)
Jesulinda Siqueira (Educação)
Claudia Ramalho (Educação)
Maria Neuma Sales (Conselho Nacional)
Marcia Milanesio (Conselho Nacional)

DIRETORIA DE COMUNICAÇÃO – DIRCOM

Carlos Alberto Barreiros
Diretor de Comunicação

GERÊNCIA EXECUTIVA DE PUBLICIDADE E PROPAGANDA – GEXPP

Carla Cristine Gonçalves de Sousa
Gerente Executiva

Armando Uema
Produção Editorial

Vitor Gomes Pinto
Elaboração/Consultor externo

Aline Santos Jacob
Normalização

Denise Goulart
Revisão gramatical

Grífo Design
Projeto gráfico e diagramação

