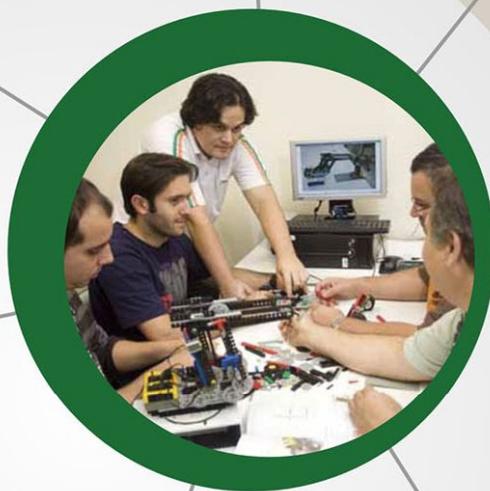


Relatório de Sustentabilidade

SESI.SC 2009 - 2010



FIESC
CIESC
SESI
SENAI
IEL

SESI 60 ANOS

Sistema Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE

2009-2010

Realização:

Coordenadoria de Gestão Estratégica SESI/SC

Projeto Gráfico, Capa e Diagramação:

Coordenadoria de Marketing SESI/SC

Consultoria:

Coordenadoria de Responsabilidade Corporativa SESI/SC

Fotos:

Tempo Editorial, Arquivo SESI e Banco de Imagens Thinkstock

© 2011. SESI/SC

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

Rodovia Admar Gonzaga, 2765 Itacorubi 88034-001 Florianópolis SC

Tel 48 3231 4100 Fax 48 3231 4324 www.sesisc.org.br

Sumário

1 Mensagem do Presidente.....	4
2 Perfil Organizacional	6
3 Parâmetros do relatório.....	10
4 Governança, partes interessadas e engajamento	11
5 Formas de Gestão	23
7 Indicadores de Desempenho Social.....	29
8 Indicadores de Desempenho Ambiental.....	48
Sumário GRI.....	52

Capítulo 1

Mensagens do presidente e do superintendente

Mensagem do Presidente



Um dos principais desafios do desenvolvimento sustentável é a exigência de novas formas de pensar e de agir. Nesse sentido, o Sesi/SC, como agente de transformação, reconhece que seu papel é fundamental para o alcance de melhores índices sociais.

Entendemos que nenhuma entidade isolada, nenhum governo, nenhuma empresa ou ONG atuando individualmente será capaz de enfrentar sozinha, as questões de sustentabilidade com que a sociedade se defronta atualmente. Para construir o futuro almejado e apresentar equações mais justas, é preciso ter visão sistêmica e contar com a colaboração de diferentes setores e partes interessadas.

Frente a estes desafios, o Sesi/SC implantou práticas de excelência em gestão e aprimorou processos para conhecer melhor e aprimorar o relacionamento com as suas partes interessadas. Ao analisar nosso desempenho junto ao público interno comemoramos em 2010 a classificação na 132ª posição no ranking da pesquisa das Melhores Empresas para se Trabalhar realizada pelo *Great Place to Work Institute*.

A padronização das práticas de relacionamento com as indústrias e os seus trabalhadores e a implantação do sistema CRM (*Customer Relationship Management*), expressa a busca da melhor compreensão das necessidades da indústria e o desenvolvimento de soluções que melhorem a sua competitividade e a qualidade de vida do trabalhador. Confiamos que por meio dessa esfera de influência – Sesi, indústria, trabalhadores e seus dependentes - e de formas mais integradas de atuação, poderemos potencializar a nossa contribuição para a melhoria da sociedade.

A adoção do Modelo de Excelência da Gestão da Fundação Nacional da Qualidade, juntamente com sua correlação aos resultados dos Indicadores Ethos de Responsabilidade Social e o *Global Reporting Initiative* (GRI), demonstra que há um caminho compartilhado de evolução. Assim, no próximo ano, nossa intenção é aprimorar e integrar práticas de gestão de maneira a alcançar os resultados planejados.

Consolidar um modelo de gestão que fortaleça a sustentabilidade e ser reconhecido como um provedor de soluções sociais para a indústria e promotor de educação, saúde e qualidade de vida para o trabalhador é o grande desafio do Sesi/SC para os próximos anos.



Glauco José Corte
Presidente

Mensagem do Superintendente



A busca pelo equilíbrio entre os resultados econômicos, o desenvolvimento social e o respeito ao meio ambiente retratam a compreensão do SESI/SC sobre a sustentabilidade. É com este compromisso que promoveremos a longevidade da organização e o estabelecimento de relações saudáveis com todas as nossas partes interessadas. A forma como conduzimos a entidade expressa essa visão.

Uma governança responsável e transparente na prestação de contas fortalece, junto à indústria e aos órgãos reguladores, a consciência de que o SESI/SC gerencia e busca otimizar os recursos da organização por meio de uma gestão cada dia mais eficiente e profissionalizada.

No âmbito da sociedade, o SESI/SC realiza relevantes programas sociais direcionados a causas como a inclusão de pessoas com deficiência, a educação pelo esporte e serviços de acesso à cidadania. Pela sua abrangência e pela qualidade das ações, estes programas recebem atualmente o reconhecimento do seu mérito pela comunidade catarinense.

A seriedade do nosso compromisso nos levou a avaliar que um dos próximos desafios é o aprimoramento dos programas ambientais nas áreas de Farmácia, Alimentação e nas Unidades de Operação de Serviços. Queremos melhorar o desempenho dos indicadores voltados à redução de consumo de recursos naturais como água e energia, bem como o gerenciamento de resíduos gerados por essas atividades.

A comunicação e a educação para a sustentabilidade também serão ampliadas. Sob a perspectiva da relação com a indústria catarinense, as atividades educativas visam à geração de conhecimento, a mobilização e o favorecimento para a troca de experiências sobre práticas voltadas à sustentabilidade empresarial. Já na relação com o público interno, haverá ações direcionadas aos 5.215 colaboradores que trabalham nas 13 Regionais do SESI em Santa Catarina. O objetivo é promover a conscientização sobre a responsabilidade que cada profissional tem perante suas atitudes individuais. Acreditamos que pequenos gestos repetidos por muitos geram grandes resultados coletivos.

Nossos esforços e trabalhos em prol da sustentabilidade devem e precisam ser constantes. Cada vez mais temos incorporado esse valor em nosso dia a dia, no entanto reconhecemos que a caminhada é cheia de desafios.

Na sequência, conheça um pouco mais o SESI/SC, especialmente nossas práticas e nossa forma de gerenciar o desempenho em sustentabilidade. Boa leitura!



Hermes Tomedi
Superintendente



Natureza jurídica

O SESI: Serviço Social da Indústria – Departamento Regional de Santa Catarina (SESI/SC) é uma entidade de direito privado, sem fins lucrativos nos termos da lei civil, integrante do Sistema FIESC (Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina).

O Departamento Regional do SESI de Santa Catarina é um dos 27 Departamentos Regionais vinculados ao Departamento Nacional do SESI (SESI/DN). Cada Departamento Regional tem jurisdição na respectiva base territorial estadual e possui autonomia técnica, financeira e administrativa. O SESI foi criado pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) em 1946 e o Departamento Regional do SESI de Santa Catarina teve suas atividades iniciadas oficialmente em 6 de dezembro de 1951.

Estrutura operacional, porte e mercados atendidos

O SESI/SC é composto por 13 Regionais, com capacidade de atendimento aos 293 municípios de Santa Catarina, estendido ainda às filiais das indústrias catarinenses situadas em outros estados.

Em 2010 o SESI/SC apresentava como força de trabalho 5.215 colaboradores e o faturamento de R\$ 455.000.066,90. Atendeu aproximadamente 9.488 indústrias e cerca de 280 mil trabalhadores e dependentes/dia.

Figura 1 – Estrutura Operacional e de Atendimento



A operação do SESI/SC compreende: 3 unidades base de consultoria em Responsabilidade Corporativa, 38 escolas, 159 pontos de atendimento de Educação de Jovens e Adultos, 97 pontos de atendimento de odontologia, 8 clínicas, 51 consultórios médicos, 64 cabines audiométricas, 6 unidades móveis de audiometria, 79 farmácias, 79 unidades de Serviço de Alimentação, 13 Academias, 1 Complexo Esportivo e 9 Centros Esportivos que oferecem, aos industriários e comunidade, ginásios, quadras esportivas, pistas de atletismo, campos de futebol, estádios, piscinas, alojamentos e academia.

A sede do SESI/SC está localizada em Florianópolis no Edifício da Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina, à Rua Admar Gonzaga, 2765, no Bairro Itacorubi.

Principais marcas, produtos e/ou serviços

O SESI/SC desenvolve uma série de produtos focados na promoção da Educação, Saúde e Qualidade de Vida dos trabalhadores. Os serviços oferecidos convergem de forma integrada para este objetivo, desde a alimentação até o acesso a medicamentos, passando pela mudança de comportamento, estímulo ao conhecimento, assistência em saúde e promoção de ambientes saudáveis.

A área de Saúde engloba ações preventivas e curativas por meio dos serviços de Segurança e Saúde no Trabalho e Saúde Assistencial (medicina e odontologia), com o objetivo de melhorar a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores e assegurar, ao mesmo tempo, o cumprimento pela indústria da legislação trabalhista.

Na área de Educação, o SESI/SC possibilita o acesso ao conhecimento e promove o desenvolvimento de competências pessoais, sociais, produtivas e cognitivas de crianças, jovens e adultos, para que a empresa e o cidadão cresçam de forma sustentada. Presta serviços por meio da oferta de educação básica, com ênfase na Educação de Crianças, Educação de Jovens e Adultos e Educação Continuada.

A área de Lazer tem o objetivo de promover qualidade de vida entre os trabalhadores, com os programas SESI Ginástica na Empresa, SESI Esportes, SESI Eventos, SESI Academia, SESI Atleta do Futuro e SESI Instalações.

A área de Responsabilidade Corporativa auxilia as empresas na implantação da gestão socialmente responsável, oferecendo produtos em temas relacionados à Sustentabilidade, como Clima Organizacional, Ética, Diversidade, Liderança, Comunidade, Consumo Consciente e Comunicação.

Já o Serviço de Alimentação e Nutrição produz refeições nas modalidades *in company* e transportada, além de Nutrição Clínica, Serviços Especiais para Eventos, Educação e Consultoria Nutricional.

As Farmácias do SESI possuem ampla função social, assegurando o acesso a medicamentos seguros aos trabalhadores e seus dependentes por meio da assistência farmacêutica, conforme a necessidade dos seus clientes. Em 2010, a rede de Farmácias do SESI/SC, foi homologada como "Farmácia Popular", integrando a parceria com o Programa do Governo Federal para ampliar o acesso a 24 medicamentos para as doenças mais comuns entre os cidadãos, como hipertensão, diabetes, asma, rinite, mal de Parkinson, osteoporose e glaucoma.

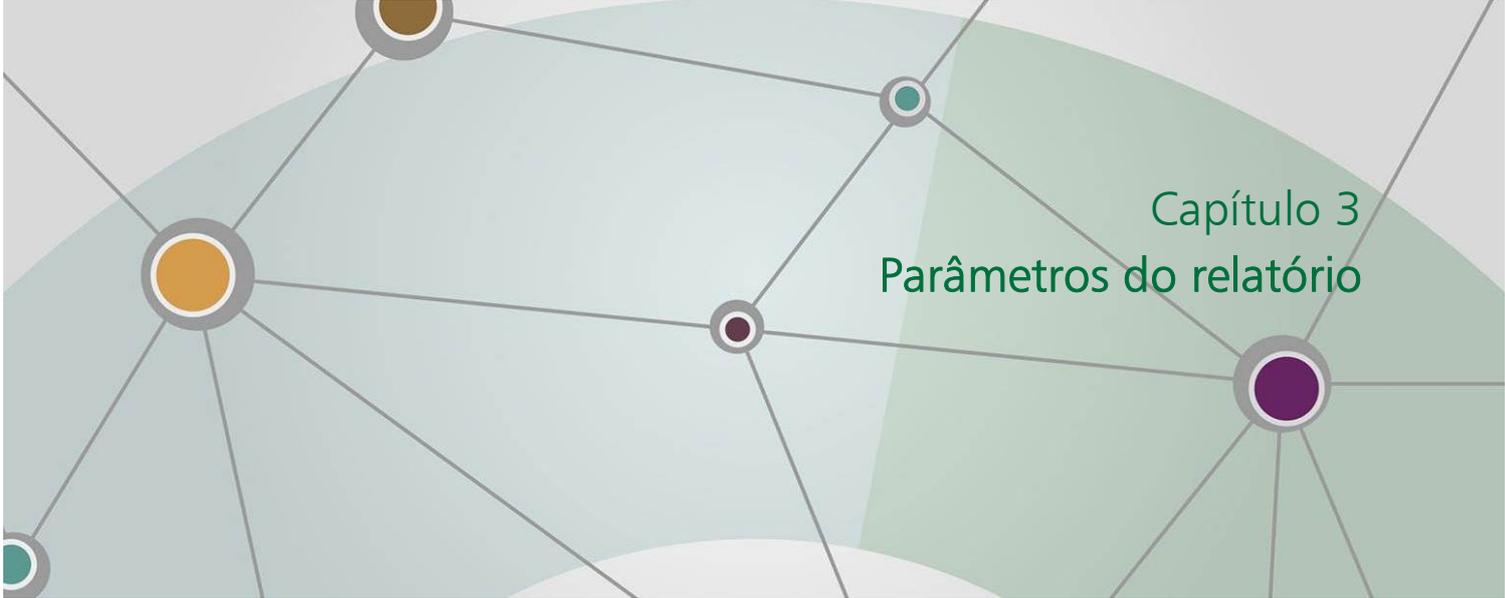
Prêmios e reconhecimentos recebidos no período

- Melhor avaliação entre os Departamentos Regionais do SESI no Brasil no PDG (com base nos Critérios de Excelência da Fundação Nacional da Qualidade).
- Classificado entre as 150 melhores empresas para trabalhar pelo *Great Place to Work Institute* 2010.
- Conquista do Prêmio Empresa Cidadã ADVB SC 2010 – Programa de Inclusão da Pessoa com Deficiência na Indústria
- Aprovação de cinco projetos no Edital SENAI-SESI de Inovação 2010. O SESI/SC foi a entidade que mais aprovou projetos.
- Divulgação em âmbito nacional da metodologia de desenvolvimento de produtos – Processo de Desenvolvimento Integrado de Produtos – PDIP.

Compromisso com iniciativas externas

O SESI/SC participa em diferentes entidades e fóruns representando e debatendo temas relacionados à responsabilidade social corporativa, saúde e segurança no trabalho, lazer e esporte, educação e meio ambiente, previdência privada e excelência em gestão.

- Comissão Interinstitucional de Educação Ambiental – CIEA/SC
- Comissão Mista de Certificação de Responsabilidade Social – ALESC
- Fórum de Saúde e Segurança do Trabalho de Santa Catarina – Câmara de Assuntos Jurídicos do CONSEMA
- Conselho Estadual de Saúde
- Confederação Internacional de Esportes do Trabalhador – CSIT
- Fórum Estadual da Educação de Jovens e Adultos
- Ministério da Educação – MEC
- Agenda Territorial da EJA - Coordenação do Grupo de Trabalho
- Comitê de Ações Sociais do Sistema FIESC
- Conselho dos Patrocinadores da PREVISC
- Conselho Fiscal da PREVISC
- Comitê de Investimentos da PREVISC
- Conselho Fiscal do Movimento Catarinense de Excelência
- ACED - Associação Catarinense para Estudos da Dor
- Associação Catarinense de Medicina de Reabilitação
- Conselho Consultivo de Sustentabilidade do *Sapiens Parque*
- PAS - Programa Alimentos Seguros



Capítulo 3 Parâmetros do relatório

O Relatório de Sustentabilidade do SESI/SC utiliza as Diretrizes do GRI (*Global Reporting Initiative*) como parâmetro para a sua elaboração. Este Relatório apresenta o desempenho relativo ao período de 1º de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010, da Sede e das 13 Unidades de Operação de Serviços do SESI/SC, localizados nas Regionais do Estado.

Em 2010, a Regional Gestão de Contas Externas iniciou as suas atividades e foi criada a Regional Extremo Oeste, que passou a executar a sua operação em 2011, para melhor atender as demandas e o crescimento da indústria no Estado. Estas são as principais mudanças ocorridas na estrutura operacional do SESI/SC durante o último período. O SESI/SC possui um sistema *Enterprise Resource Planning* (ERP) responsável pela consolidação das informações geradas. Desta forma garante a confiabilidade das informações de desempenho social e ambiental constantes no relatório. As informações econômico-financeiras passam anualmente por auditoria externa, conferindo assim um caráter fidedigno às mesmas.

Capítulo 4

Governança, partes interessadas e engajamento

Estrutura de governança da organização

A estrutura de governança do SESI/SC é composta de órgãos normativos, órgãos executivos e órgãos controladores/auditores, com atuação no âmbito regional e nacional.

Figura 2 – Estrutura de Governança

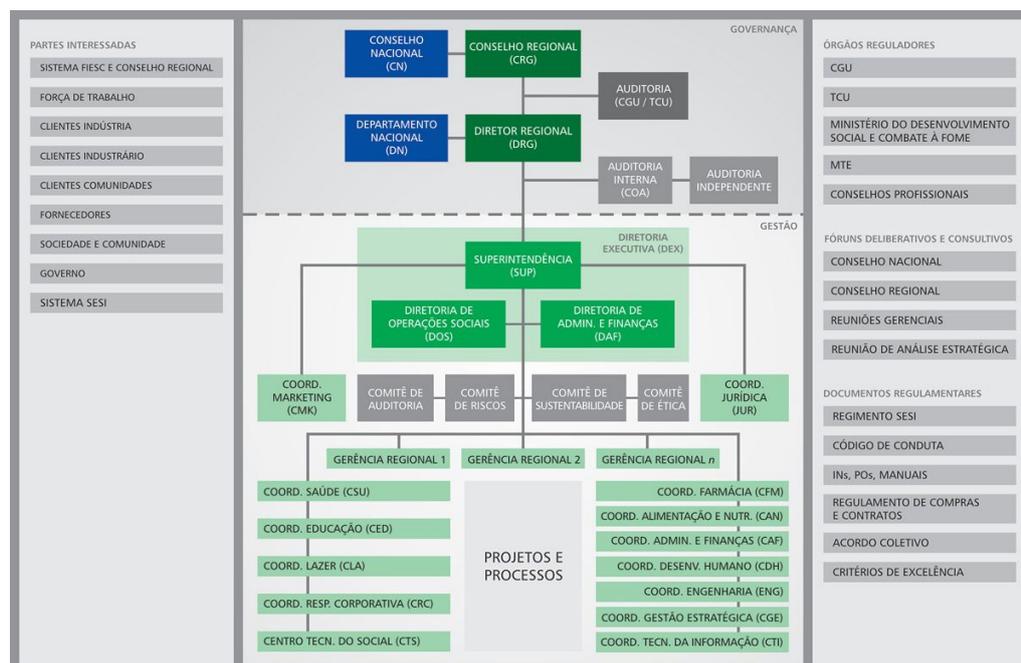


Tabela 1 – Estrutura de governança

Órgãos Normativos	Conselho Nacional	O Conselho Nacional do SESI tem por função discutir e definir as metas da instituição e os programas de atuação. Aprova e fiscaliza a execução do orçamento do Departamento Nacional e Departamentos Regionais.
	Conselho Regional	O Conselho Regional é um órgão de administração, aprovação e gestão dos recursos e serviços do SESI/SC. Trata-se de uma instância de decisão do Departamento Regional, sem vinculação ou subordinação ao Departamento Nacional.
Órgãos Executivos	Departamento Nacional	Com atuação em todo território brasileiro, o DN é responsável por representar o “Sistema SESI”, promover e coordenar as iniciativas e programas no âmbito nacional e apoiar os DR’s, garantindo o cumprimento dos objetivos institucionais da Entidade.
	Departamentos Regionais	A atuação dos DRs do SESI é baseada na autonomia técnica, financeira e administrativa das atividades desenvolvidas no âmbito regional da Federação das Indústrias de cada estado, identificando as necessidades e desenvolvendo produtos e serviços para atender a indústria local.
Órgãos Controladores Auditores	Controladoria Geral da União	Órgão do Poder Executivo Federal, a CGU tem entre suas funções auditar e fiscalizar a aplicação de recursos públicos. Por meio da sua Secretaria Federal de Controle Interno, avalia a execução dos orçamentos da União e, entre outras atribuições, realiza auditorias sobre a gestão dos recursos públicos federais sob a responsabilidade de órgãos e entidades públicos e privados.
	Tribunal de Contas da União	Cabe ao TCU auxiliar o Congresso Nacional a exercer a fiscalização contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial da União. Toda e qualquer pessoa física ou jurídica, pública ou privada, que utilize, arrecade, guarde, gere ou administre dinheiro, bens e valores públicos ou pelos quais a União responda deve prestar contas ao TCU. Também é atribuição do TCU deliberar e aprovar as contas com base nos pareceres técnicos da CGU.
	Auditoria Interna (COA)	A área de Controladoria e Auditoria do Sistema FIESC (COA) é responsável pelo processo de auditoria interna, suportado ainda pela contratação de empresas de auditoria independente.

Conselho Regional de Santa Catarina

Ao final de 2010, o Conselho Regional de Santa Catarina contava com a seguinte estrutura:

- Presidente do Sistema FIESC e Diretor Regional do SESI/SC: Alcantaro Corrêa
- Vice-presidente: Glauco José Côrte
- Representante da FIESC: Henrique de Bastos Malta
- Representantes da Indústria, designados pelo Presidente:
 - Titulares: Sérgio Luiz Pires, Cid Erwin Lang, Luis Carlos Guedes, José Fernando da Silva Rocha
 - Suplentes: Alfredo Ender, Carlos Kracik Rosa, Ramiro Cardoso, Amauri Alberto Buzzi,
- Representantes Institucionais:
 - Titulares: Luiz Miguel Vaz Viegas (Ministério do Trabalho), Célio Goulart (Governo do Estado), Ari Oliveira Alano (Trabalhadores)
 - Suplentes: Carlos Artur Barboza (Ministério do Trabalho), Antônio Carlos Poletini (Governo do Estado), Carlos Alberto Baldissera (Trabalhadores)

O Presidente do Conselho Regional é também Diretor Regional do SESI/SC. A composição do Conselho é definida pelo Regimento Interno do SESI/SC, assim como as atribuições de seus membros relativas ao planejamento, fixação de diretrizes, coordenação e controle de suas atividades na base territorial de sua competência.

A equidade na relação de governança também está estabelecida no Regulamento do SESI, que identifica os direitos e deveres de cada uma das entidades que compõem a governança. E, é exercida por meio das Reuniões do Conselho Regional e, pelo Relatório Anual de Prestação de Contas e, submetido à aprovação do SESI/DN, a Controladoria Geral da União, ao Tribunal de Contas da União e ao Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. A responsabilidade por assegurar as práticas de governança é da Diretoria Executiva (DEX).

A partir de 2009 ocorreram reestruturações na alta liderança do SESI/SC. A Diretoria Executiva passou a ser formada pela Superintendência, Diretoria de Operações Sociais (DOS) e a Diretoria de Administração e Finanças (DAF), que incorporou a antiga Diretoria de Negócios. A partir deste ano também, estruturou-se a Coordenação de Gestão Estratégica e as posições de Superintendência e Diretoria de Administração e Finanças (DAF) passaram a ser respondidas pelos atuais ocupantes dos cargos. Além disso, em 2010 criou-se a Coordenadoria de Tecnologia da Informação. A Diretoria Executiva também é representada nas Regionais do estado pelas 13 Gerências Regionais.

Tabela 2 – Superintendência, diretorias e coordenadorias

SUP	Superintendência	Hermes Tomedi
DOS	Diretoria de Operações Sociais	Leocádia Maccagnan
DAF	Diretoria de Administração e Finanças	Daniel Thiesen Horongoso
CSU	Coordenadoria de Saúde	Andréia Cristina Kuntze
CED	Coordenadoria de Educação	Maria Tereza Paulo Hermes Cobra
CLA	Coordenadoria de Lazer	Fábio Fernando Silva Rodrigues
CRC	Coordenadoria de Responsabilidade Corporativa	Sílvia do Valle Pereira
CTS	Coordenadoria de Tecnologia do Social	Angélia Berndt
CMK	Coordenadoria de Marketing	Fábio Roberto Ghedin
CFM	Coordenadoria de Farmácia	Joscimara M. E. Wamser
CAN	Coordenadoria de Alimentação e Nutrição	Eduardo Vieira Ferrari
CAF	Coordenadoria de Administração e Finanças	Eduardo Ferreira Martins
CDH	Coordenadoria de Desenvolvimento Humano	Fábio Lange Ramos
CGE	Coordenadoria de Gestão Estratégica	José Neci Correa de Oliveira Jr.
CTI	Coordenadoria de Tecnologia da Informação	Ricardo Wotzke
ENG	Engenharia	Raquel Pedroso da Silva Justus
JUR	Jurídico	Daniel Horácio de Araújo

Tabela 3 – Gerentes Regionais

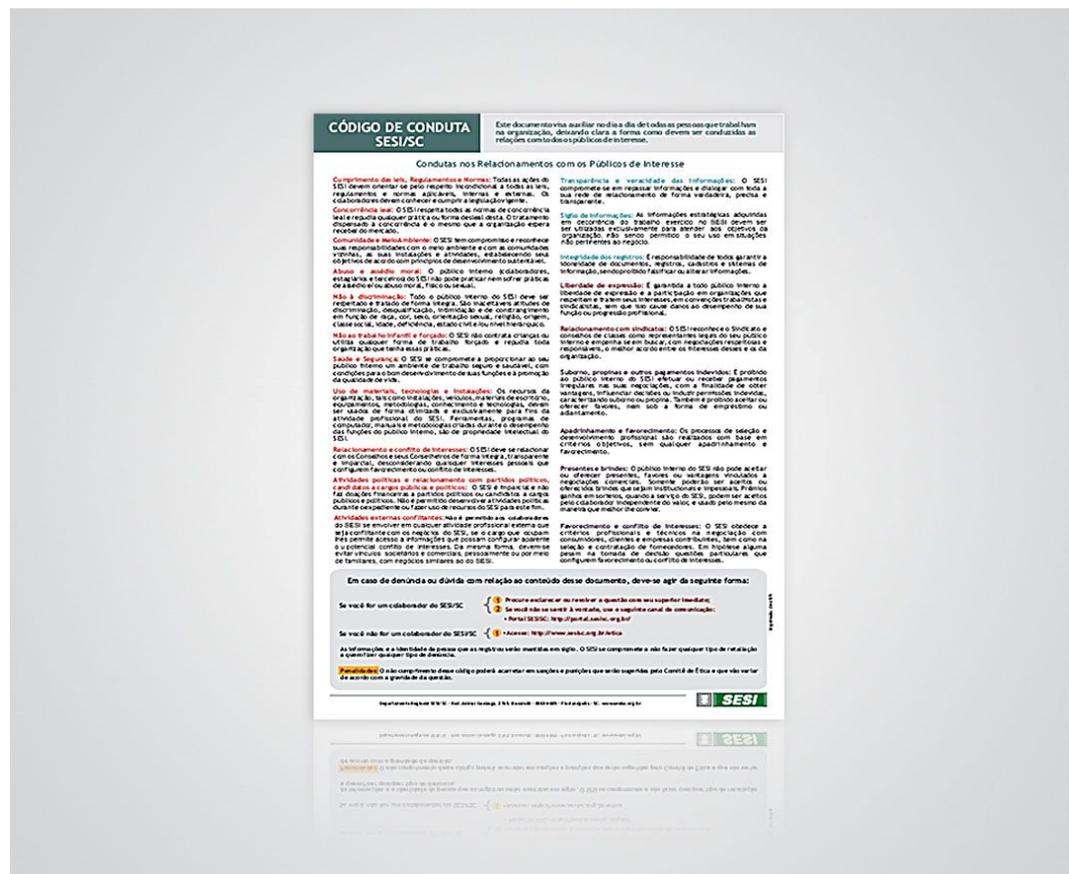
Blumenau	Dalila Leite Mendonça de Carvalho
Grande Florianópolis	Iracy Jacinta Chaves da Costa
Itajaí - Brusque	Syntia Sorgatto
Jaraguá do Sul	Jefferson Galdino
Joinville	Geysa Francisco Finilli
Meio Oeste	Luiz Carlos Bondicz
Oeste	Rosane Kunen
Extremo Oeste	Laércio José Grigollo
Planalto Norte	Rozane Lourdes Zemann
Rio do Sul	Irene Colaço Westphal
Serrana	Dauri Francisco Fernandes
Sul	Jovilde Parisotto
Gestão de Contas Externas	Gerson Luis Soares

As regras de conduta são estabelecidas pelo Código de Conduta na relação com todas as partes interessadas. De forma a facilitar a sua leitura e compreensão, o Código passou por melhorias e recebeu ampla divulgação. Para garantir o seu entendimento são realizados treinamentos com os colaboradores e o conteúdo é apresentado no momento da integração dos novos colaboradores. As regras de conduta da Administração são complementadas pelo Regulamento do SESI e pelo Regimento do Conselho Regional.

Código de Conduta do SESI/SC 2010

O tratamento das questões éticas é realizado por meio de planos de ação elaborados pelo Comitê de Ética, a partir de manifestações recebidas ou da identificação da necessidade pelos membros do comitê. Após a conclusão dos planos de ação ocorre o retorno aos envolvidos. Destacam-se a participação do Superintendente do SESI no Comitê de Ética e o monitoramento mensal dos planos de ação.

Figura 3 – Código de Conduta



Relação das partes interessadas engajadas pela organização

As partes interessadas estão representadas nas entidades que compõem a Governança Corporativa e a proteção dos seus direitos é assegurada por meio das regras estabelecidas no Regulamento do SESI em relação ao Conselho Regional, do Código de Conduta sob responsabilidade do Comitê de Ética e dos Canais de Interação com as Partes Interessadas.

Figura 4 – Partes Interessadas

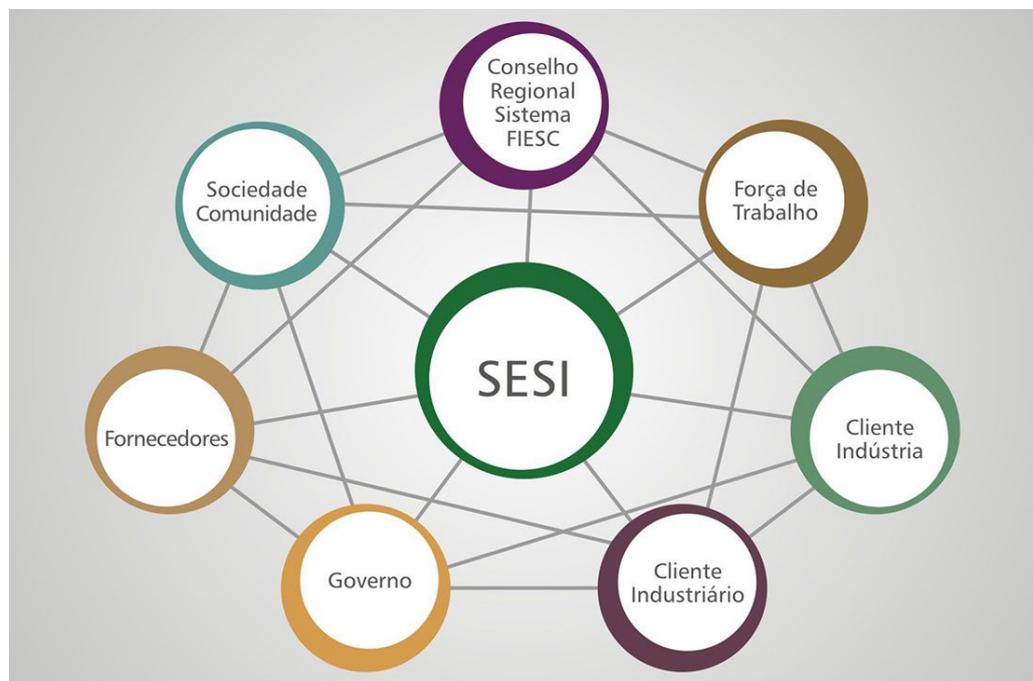


Tabela 4a – Partes Interessadas do SESI/SC

Cliente Indústria	Indústrias em Santa Catarina e suas respectivas filiais em outras localidades
Cliente Industriário	Industriário e seus dependentes
Força de trabalho	Colaboradores CLT Estagiários
Sistema FIESC e Conselho Regional	Sistema FIESC Conselho Regional
Governo	Municipal Estadual Federal Órgãos Reguladores Órgãos Fiscalizadores
Fornecedores	Fornecedores de bens e insumos Fornecedores de serviços
Sociedade e Comunidade	Localidades onde o SESI/SC está presente (através de estrutura física e ações) Sociedade Catarinense Órgãos de Classe Órgãos de Representação Profissional Organização da Sociedade Civil

Canais de Interação com as Partes Interessadas

A definição dos canais de relacionamento e o plano de comunicação com as partes interessadas ocorrem anualmente a fim de assegurar que a informação comunicada seja íntegra, atualizada, constante e que alcance o público de interesse pertinente.

Tabela 4b– Canais de Comunicação com as Partes Interessadas

Parte Interessada	Canais de Interação
Força de Trabalho	Portal
	SESI & Você
	Manual do Colaborador
	Reunião de Comunicação Estratégica
	Pesquisa de Clima
Cliente Indústria	Jornal de Circulação das Áreas Farmácia e Alimentação
	Avaliação de Satisfação
	Pesquisa de Relacionamento da FIESC
	Pesquisa do Centro de Tecnologia Social
	Sustentabilidade em Foco
	Folders
Conselho Sesiano de Lazer – Conselho Técnico	
Sistema FIESC e Conselho Regional	Reunião de Diretoria da FIESC
Cliente Industriário	Formulário de Pesquisa de Satisfação dos Serviços de Alimentação, Saúde, Educação e Lazer
Todas as Partes Interessadas	Site Institucional
	Relatório de Gestão
	Relatório de Sustentabilidade
	Código de Conduta Ética
	Assessoria de Imprensa
Eventos	

Abordagens para o engajamento das partes interessadas

O mapeamento das partes interessadas do SESI/SC é realizado pela Direção Executiva de maneira a identificar os seus principais públicos, por meio de parâmetros que consideram o grau de importância, interesse e influência nas relações existentes. Também é realizado anualmente o levantamento das necessidades e expectativas das partes interessadas. A metodologia utiliza uma pesquisa baseada em questionário quantitativo elaborado a partir de informações obtidas previamente e explora aspectos econômicos, de gestão, dos negócios e socioambientais. Além disso, também são consideradas as necessidades identificadas por meio dos canais de interação com as partes interessadas que se tornam requisitos para a melhoria dos processos de gestão e de relacionamento com os públicos de interesse.

Matriz de Necessidades e Expectativa das Partes Interessadas

Tabela 4c – Necessidades e Expectativas das Partes Interessadas		
Parte Interessada	Necessidades	Expectativas
Conselho Regional	Cumprir as metas orçamentárias e de produção	
Força de Trabalho (Funcionários e Estagiários)	Cumprir contrato de trabalho e o acordo coletivo; Manter ambiente de trabalho seguro e saudável; Garantir política de remuneração, benefícios e carreira.	Perceber gestão do clima; Participar de processo seletivo competitivo.
Cliente Indústria	Receber produtos personalizados, equipamentos adequados, profissionais qualificados e qualidade da prestação de serviços; Cumprir o contrato.	Obter preço justo; Receber solução corporativa para os problemas de saúde e qualidade de vida.
Cliente Industriário	Disponibilizar produtos.	Perceber flexibilidade no atendimento; Obter facilidade de acesso ao SESI; Obter menor preço.

Tabela 4c – Necessidades e Expectativas das PIs (Continuação)

Parte Interessada	Necessidades	Expectativas
Fornecedores (Produtos e Serviços)	Tornar efetivo os acordos contratuais; obter transparência nos processos de contratação.	Garantir continuidade e aumento dos negócios com o SESI; obter apoio ao seu desenvolvimento.
Comunidade	Cumprir a legislação (regulamento, leis, normas).	Compartilhar das Instalações em atividades recreativas e esportivas, utilizar os serviços de saúde, educação e farmácia. Participar de eventos especiais (Ação Global).
Sociedade	Cumprir a legislação	Formar parcerias.
Governo	Cumprir a legislação; receber relatórios de prestação de contas nos prazos estabelecidos	Disponibilizar informações solicitadas prontamente para serem avaliadas; contribuir para o desenvolvimento social, econômico e ambiental; garantir uma boa administração, aprovação de recursos e transparência; comprovar o melhor uso de recursos e atuar com justiça nas relações capital-trabalho

Processo para a definição do conteúdo do relatório

Para a definição de conteúdo desse Relatório, utilizou-se a correlação de três parâmetros adotados pelo SESI/SC.

- 1) A Matriz de Necessidades e Expectativas das Partes Interessadas;
- 2) O Teste de Materialidade realizado por meio de pesquisa sobre os aspectos econômicos, sociais e ambientais considerados relevantes para 700 representantes das partes interessadas e para a liderança do SESI/SC; e
- 3) Os critérios do Modelo de Excelência da Gestão da Fundação Nacional de Qualidade.

A partir da correlação desses critérios são apresentados neste Relatório os aspectos da gestão da responsabilidade corporativa, considerados relevantes para o SESI/SC e para os seus públicos de interesse, expressos no Teste de Materialidade.

Tabela 5 – Teste de Materialidade

Econômico	Resultados
	Práticas de gestão
	Investimentos
	Planejamento
	Sustentabilidade
Ambiental	Recursos naturais
	Investimentos proteção ambiental
Social – práticas trabalhistas	Treinamento educação
	SST
	Crescimento profissional
	Características de emprego
Social – direitos humanos	Política compras
Social – sociedade	Transparência e prestação contas
Social – responsabilidade pelo produto	Comunicação
	Acesso aos produtos
	Saúde segurança cliente

No que se refere ao aspecto econômico, são abordadas as práticas de planejamento e gestão para assegurar os resultados, justificar os investimentos, a distribuição de valor às partes interessadas e a perenidade financeira da organização.

A dimensão social relata as práticas trabalhistas sobre características de emprego, saúde e segurança, crescimento profissional, treinamento e educação. E ainda, nesta dimensão é apresentada a política de investimento e os processos para evitar a corrupção. Também consta nesse relatório a responsabilidade pelo produto no que se refere ao acesso aos produtos e serviços, à saúde e segurança do cliente e à comunicação e marketing.

O desempenho ambiental apresenta os programas e indicadores relacionados ao consumo de recursos naturais e investimento em proteção ambiental.

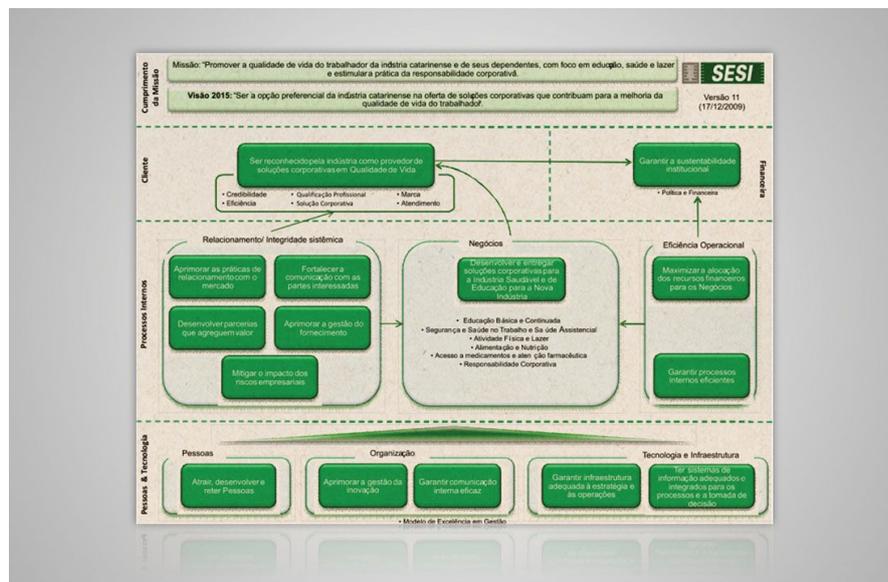
Capítulo 5 Formas de Gestão

A promoção da excelência, a criação de valor e o desenvolvimento sustentável são preocupações intrínsecas ao negócio do SESI/SC e estão refletidos no Mapa Estratégico da organização.

Isto se retrata em duas vertentes principais. Por um lado, pela característica dos serviços que o SESI oferece, buscando a melhoria dos indicadores sociais da indústria por meio de soluções em educação, saúde, qualidade de vida e do estímulo a prática da responsabilidade corporativa. E por outro lado, pela forma como o SESI gerencia as suas atividades e operações, ao buscar de maneira sistemática o aprimoramento na interação com as partes interessadas e, em serviços e infraestrutura que respeitem o meio ambiente. O SESI/SC reconhece a sustentabilidade como a interdependência desses fatores expressa por meio dos seus objetivos estratégicos e práticas de gestão.

Para assegurar o princípio da precaução, o SESI/SC realiza a identificação, classificação e análise dos riscos por meio da análise dos ambientes interno e externo, das análises críticas das áreas, do mapeamento dos processos e reuniões específicas para a identificação dos riscos ligados aos produtos e serviços. Todos os riscos identificados são classificados em categorias e priorizados quanto ao seu impacto, vulnerabilidade, tratamento, forma de controle e padronizado pelo Manual de Mapeamento e Certificação de Processos.

Figura 5 – Mapa Estratégico

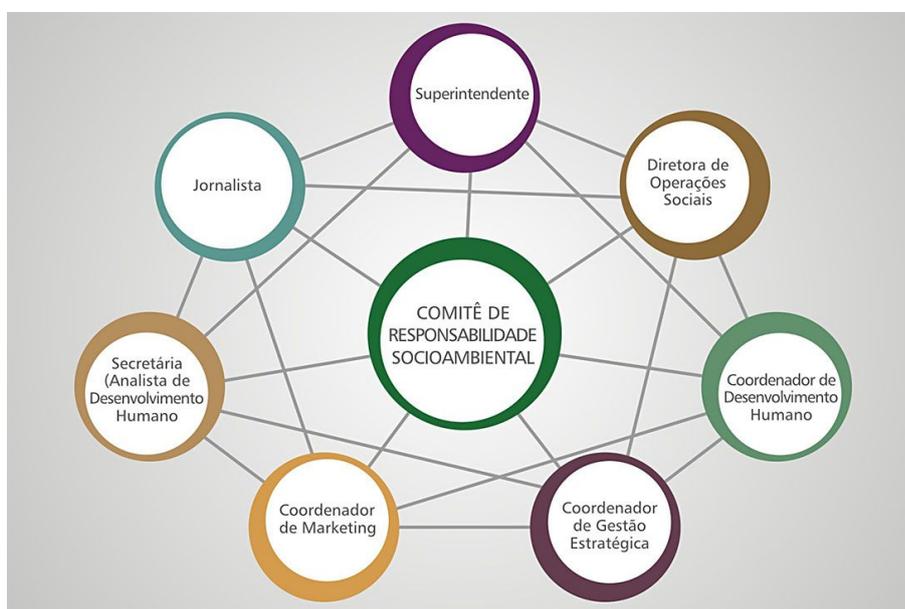


A Direção exerce a liderança por meio de uma estrutura hierárquica enxuta que facilita a tomada de decisão, a comunicação e a transparência. Comitês e Grupos de Trabalho buscam estimular a interação entre as áreas, a visão sistêmica e a implementação dos processos gerenciais.

Gestão da Responsabilidade Socioambiental

O Comitê de Responsabilidade Socioambiental tem como propósito orientar a implantação de ações nas unidades do SESI/SC, norteando a condução dos negócios, de modo a reduzir os impactos sobre o meio ambiente e atender às expectativas das partes interessadas.

Figura 6 – Composição do Comitê de Responsabilidade Corporativa



Para isso, utiliza como ferramentas de gestão a Matriz de Identificação de Aspectos e Avaliação de Impactos Ambientais e Sociais, os Indicadores Ethos de Responsabilidade Social e os Critérios de Excelência da FNQ, permeados pelos compromissos estabelecidos no Código de Conduta Ética. Além disso, os indicadores do GRI (*Global Reporting Initiative*) auxiliam a organização a monitorar o seu desempenho e a estabelecer parâmetros de evolução.

Estas ferramentas indicam que os principais desafios do SESI/SC para avanços na gestão da responsabilidade corporativa relacionam-se ao gerenciamento de resíduos e a redução do consumo de água e energia, principais impactos ambientais gerados pelos seus processos, produtos e serviços.

No exercício constante para alinhar as necessidades e expectativas das partes interessadas com as estratégias da empresa, destacam-se o desenvolvimento de mecanismos de controle sobre práticas ambientais e de direitos humanos dos fornecedores. Já a avaliação do impacto social gerado pelas operações das unidades do SESI/SC mostra a necessidade de direcionar futuros planos de ação na relação com as comunidades de entorno.

Nas seções seguintes, o SESI/SC apresenta os principais indicadores, programas e ações desenvolvidas na busca constante pela sustentabilidade.



Capítulo 6 Indicadores de Desempenho Econômico

Para atingir seus objetivos, o SESI/SC, recebe das indústrias ou empresas equiparadas, uma contribuição de 1,5 % sobre a folha de pagamento das organizações. Essa receita é denominada arrecadação compulsória e pode ser feita de duas formas:

Tabela 6 – Arrecadação Compulsória

Arrecadação Direta	Contribuição compulsória destinada ao SESI/SC, recolhida diretamente na conta da própria entidade.
Arrecadação Indireta	Contribuição compulsória destinada a entidades terceiras (no caso, o SESI), sendo arrecadada pelo INSS, através da Guia da Previdência Social – GPS, e repassada posteriormente à entidade.

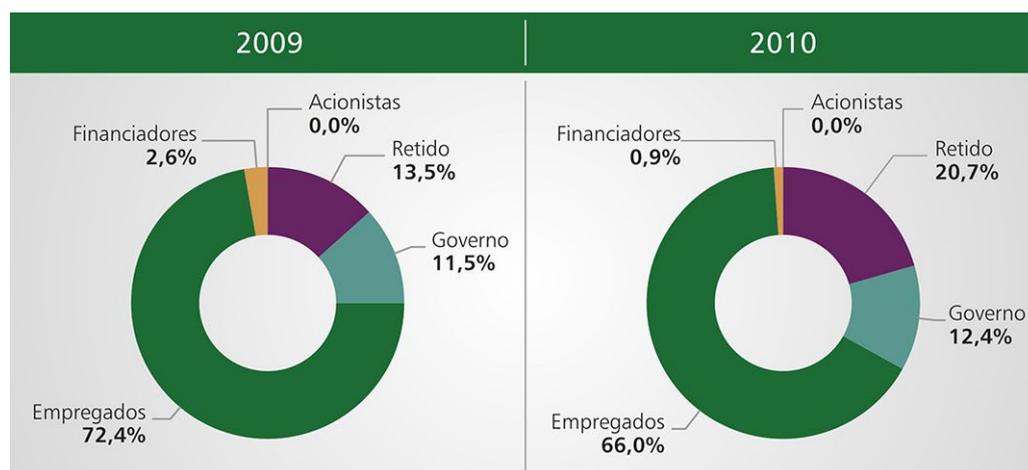
O gerenciamento dos aspectos que causam impacto na sustentabilidade econômica é feito através de indicadores de desempenho econômico-financeiros. A prestação de contas ocorre por meio de reuniões do conselho, book financeiro e de produção, prestação de contas anual e relatório de sustentabilidade.

EC1 – Principais Indicadores Financeiros

O indicador “demonstrativo de valor adicionado” apurado pelas empresas apresenta de forma transparente às partes interessadas a geração de riqueza e sua distribuição em cada período fiscal.

Tabela 7 – Demonstrativo de Valor Adicionado		
Descrição (valores em R\$)	2009	2010
1. Receitas	423.067.546,77	455.000.066,90
2. Insumos adquiridos de terceiros	267.052.480,09	260.061.468,29
3. Valor adicionado bruto (1-2)	156.015.066,68	194.938.598,61
4. Retenções	11.502.591,15	12.535.543,47
5. Valor adicionado líquido produzido pela entidade (3-4)	144.512.475,53	182.403.055,14
6. Valor adicionado recebido em transferência	5.331.331,28	10.312.630,02
7. Valor adicionado total a distribuir (5+6)	149.843.806,81	192.715.685,16
8. Distribuição do valor adicionado	149.843.806,81	192.715.685,16

Figura 7 – EC1 / GRI – Indicadores Financeiros



No SESI/SC este indicador vem apresentando crescimento de forma sustentada nos últimos anos, tanto na geração quanto na distribuição dos valores. No biênio 2009/2010 os resultados apontaram um crescimento de 5% no comparativo 2009/2008 e de 7,5%

em 2010/2009, tais índices reforçam o modo consciente e responsável como a entidade gere e distribui seus recursos.

No período de 2009 e 2010 o SESI/SC não recebeu nenhum auxílio financeiro da esfera governamental (EC4).

EC2 – Implicações financeiras devido às mudanças climáticas

O SESI/SC oferece, por meio de sua infraestrutura e equipamentos, parte dos seus serviços em educação, lazer e qualidade de vida à indústria e ao seu trabalhador. A degradação destes espaços físicos em função de inundações são os principais impactos sofridos em virtude das mudanças climáticas. No final de 2008, as enchentes ocorridas em Santa Catarina resultaram em perdas significativas para o SESI/SC, principalmente nas regiões do médio e baixo Vale do Rio Itajaí e Grande Florianópolis.

No município de Blumenau, o ginásio do Centro Esportivo Bernardo Werner ficou totalmente inundado devido às chuvas de 2008. Para reduzir a sua vulnerabilidade está em processo de construção um novo sistema de drenagem paralelo ao já existente, que dará suporte em caso de novos desastres. Foram investidos desde então R\$ 12 milhões para a construção do sistema de drenagem, bem como para a recuperação do Centro Esportivo e outros espaços físicos impactados pelas chuvas.

Além disso, o SESI/SC investe anualmente R\$ 98.299,00 em seguros contra danos materiais e perdas patrimoniais, inclusive os causados pelas mudanças climáticas como vendaval, enchentes, furacão, ciclones e tornados.

EC3 – Plano de Previdência Privada

O SESI/SC disponibiliza a todos os seus colaboradores a previdência privada complementar, sendo opcional e de livre escolha. O benefício é administrado pela PREVISC (Sociedade de Previdência Complementar do Sistema FIESC), tendo o SESI/SC como patrocinador do benefício e o colaborador como participante.

O desconto inicial para quem opta pelo benefício é 3% do valor do salário para o colaborador mais 3% como contrapartida do SESI. O percentual de contribuição pode ser maior de acordo com a opção do colaborador.

Em 2009 o valor investido pela empresa chegou à R\$ 4.529 milhões e, em 2010, R\$ 4.056 milhões. A redução no valor investido se deve a dois fatores. Um decorrente do ajuste na paridade do investimento da empresa frente ao investimento do funcionário, que vem ocorrendo ao longo do tempo. E também, no desligamento de funcionários com muito tempo de serviço o que implica no devido pagamento dos investimentos realizados na previdência privada.

Tabela 8 - Demonstrativo de Valor Adicionado

2009		2010	
Nº de colaboradores beneficiados	Valor Investido pelo SESI	Nº de colaboradores beneficiados	Valor Investido pelo SESI
1032	R\$ 4.529.218,12	1062	R\$ 4.056.952,90

EC6 – Políticas e práticas e gastos com fornecedores

As práticas de aquisições do SESI/SC dividem-se em compras licitadas e compras diretas. O processo de licitação é aplicado para orçamentos que ultrapassam o valor de R\$ 25.000,00. Para valores inferiores a este são utilizadas compras diretas. Ambos os casos estão condicionados ao Regulamento de Licitações e Contratos.

A identificação e o desenvolvimento de fornecedores ocorrem por meio da divulgação de Processo Licitatório e pela manutenção de fornecedores preferenciais, também homologados por outras organizações do Sistema S.

O SESI realiza encontros com fornecedores atuais e potenciais, em que são apresentadas as práticas e produtos da entidade, com vistas à formação de parcerias. Como forma de estimular o desenvolvimento dos fornecedores locais, o SESI/SC desenvolve materiais, equipamentos e serviços com fornecedores. Um exemplo são os serviços de alimentação como embalagens, panificação e hortifrutigranjeiros.

Como melhoria do processo de qualificação e seleção de fornecedores, foram desenvolvidos o portal e o manual de fornecedores para acompanhamento de compras e conhecimento do processo de aquisição.

Tabela 9 – Gastos com Fornecedores (valores anuais)

2009	2010
R\$ 267.051.715,81	R\$ 258.702.295,52

EC7 – Contratação de membros de alta gerência

A principal forma de identificar talentos para ocupar novas posições de liderança no SESI/SC ocorre por meio de avaliação de desempenho e da realização do processo de seleção interno para formação do grupo de futuros gestores. A preparação ocorre através do programa de desenvolvimento, em que se destacam os cursos de pós-graduação e *coaching*. Atualmente, 97% dos executivos do SESI/SC possuem vínculo com a organização anterior a função atual, o que indica a atenção em investir, desenvolver e valorizar os profissionais para as posições de lideranças da organização.

Quando o processo de recrutamento interno não é efetivo, o SESI/SC busca recrutar e selecionar profissionais que residam próximo as regiões onde estão localizadas as suas operações.



Capítulo 7 Indicadores de Desempenho Social

Práticas de Trabalho

O SESI/SC está sistematicamente aprimorando as práticas de gestão na relação com as pessoas, de maneira a atender às estratégias da organização, além das necessidades e expectativas das partes interessadas. Uma das formas é a Gestão do Clima Organizacional que avalia o desenvolvimento dos fatores que afetam o bem-estar, a satisfação e o comprometimento das pessoas. Os planos de ação desenvolvidos se baseiam nos fatores a serem melhorados, e são estratificados por área, regional e unidade, sendo possível o desenvolvimento de práticas gerais ou focadas em determinados públicos.

Frente ao porte e a distribuição das suas unidades de serviços do SESI/SC, merece destaque também a comunicação e integração contínua entre os colaboradores e a organização, fortalecendo a responsabilidade de cada um sobre o resultado final.

LA1 – Total de trabalhadores por tipo de emprego, contrato de trabalho e região

Em 31 de dezembro de 2010, o quadro funcional do SESI/SC contava com 5.215 colaboradores diretos e 93 estagiários, com atuação em dez áreas. A evolução ou a redução do número de colaboradores por áreas ou regiões acompanha a demanda de produção e capacidade de atendimento na prestação de serviços. A seleção e a contratação de pessoas são realizadas por meio de processos seletivos e regulamentadas por normas internas. São analisadas competências técnicas e comportamentais. As técnicas estão relacionadas à cliente, produto, pessoas, finanças e operação. Já as competências comportamentais, referem-se à Planejamento, Foco em Resultados, Tomada de Decisão, Adaptabilidade a Normas e Regras e Conduta Ética, Negociação e Persuasão, Criatividade, Iniciativa, Flexibilidade, Liderança, Comunicação, Relacionamento Interpessoal e Equilíbrio Emocional.

Tabela 10 - Número de Colaboradores, por área da Empresa

Áreas	31.12.2009	31.12.2010
Administração	313	409
Responsabilidade Corporativa	27	22
Tecnologia do Social	23	21
Direção	3	3
Educação	829	1.002
Farmácia	924	887
Lazer	358	428
Marketing	16	17
Saúde	512	720
Alimentação e Nutrição	1.720	1.706
Total	4.725	5.215

Tabela 11 – Número de Colaboradores, por Tipo de Contrato

Tipo de Contrato	31.12.2009	31.12.2010
Estagiários	108	93
Celetistas	4.728	5.215
Total	4.836	5.308

Tabela 12 – Número de Colaboradores, por Região

Regional	31/12/2009	31/12/2010
Blumenau	485	526
Itajaí-Brusque	384	428
Gestão Contas Externas	598	590
Grande Florianópolis	517	506
Jaraguá do Sul	144	169
Joinville	511	618
Meio Oeste	270	312
Oeste	466	520
Planalto Norte	394	475
Rio do Sul	144	170
Serrana	157	192
Sede	283	271
Sul	375	438
Total	4.725	5.215

Toda demissão que ocorre por iniciativa do SESI/SC (sem justa causa) segue instrução normativa interna que padroniza o processo e assegura a realização de três avaliações profissionais relativas ao colaborador a ser demitido. Essas análises são feitas por diferentes instâncias hierárquicas da Regional e/ou da Sede do Departamento Regional.

O desligamento de um colaborador só ocorre quando se esgotam as possibilidades de reaproveitamento em outra unidade ou função e quando há consenso sobre a ponderação das competências requeridas.

Com a finalidade de agir preventivamente, disponibiliza-se mensalmente a taxa de rotatividade de todas as unidades para que os gestores possam analisar e focar na redução do índice.

LA 2 – Taxa de rotatividade de empregados

O índice de rotatividade compõe um dos principais indicadores do SESI para atender ao objetivo estratégico de reter pessoas. É atualizado e disponibilizado mensalmente de maneira a proporcionar aos gestores uma ampla visão do quadro, permitindo ações preventivas e apoio na tomada de decisões. Em 2010, a rotatividade acumulada do período foi de 46,46%.

A quantidade de desligamentos se deve em parte pelo perfil dos serviços prestados pelo SESI, sobretudo no serviço de alimentação que apresenta maior variação no quadro funcional, característica própria do setor.

Para reduzir este índice diversas ações preventivas são realizadas, como a Pesquisa de Clima, em que são avaliados e monitorados os planos de ação da empresa relacionados ao ambiente de trabalho, bem como as políticas e práticas de gestão de pessoas, que direta ou indiretamente podem influenciar na rotatividade.

Tabela 13 – Total de Rotatividade Acumulada por Região

Regional	2009	2010
Blumenau	51,45%	56,29%
Itajaí - Brusque	44,79%	48,96%
Gestão de Contas Externas	-	56,35%
Grande Florianópolis	35,00%	33,85%
Jaraguá do Sul	42,61%	48,61%
Joinville	41,56%	46,38%
Meio-Oeste	54,84%	45,19%
Oeste	79,88%	53,00%
Planalto Norte	42,04%	46,45%
Rio do Sul	43,40%	57,64%
Serrana	36,97%	38,85%
Sede	17,41%	19,08%
Sul	46,15%	43,47%

Tabela 14 – Taxa de Rotatividade Acumulada por Gênero

Gênero	2009	2010
Feminino	46,53%	47,13%
Masculino	42,10%	42,99%
Total	46,00%	46,46%

Rot = total de colaboradores desligados/total de colaboradores no quadro*100

LA 3 – Benefícios oferecidos

Como uma das estratégias para a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores o SESI/SC disponibiliza os seguintes benefícios.

Tabela 15– Benefícios Oferecidos	
Benefício	Descrição
Auxílio Creche	Aos colaboradores do SESI/SC que tenham filhos com idade entre 0 a 6 anos, matriculados em escola ou creche registrada na Secretaria de Educação do Estado de lotação do colaborador.
Auxílio Excepcional	Aos colaboradores do SESI/SC que tenham dependente em situação de excepcionalidade conforme parecer técnico do profissional interno habilitado.
Gratificação por Tempo de Serviço	Aos colaboradores, admitidos anteriormente a 01/05/1988, ao completarem 5, 10, 15, 20, 25, 30 e 35 anos de trabalho no SESI. Corresponde à gratificação proporcional, excluídos os adicionais variáveis como hora extra, insalubridade, periculosidade e auxílios diversos.
Vale Alimentação/Refeição	Aos colaboradores do SESI/SC, com exceção dos colaboradores: com jornada inferior a 06 (seis) horas diárias; lotados nas Unidades do Serviço de Alimentação, cuja refeição é feita no local independente da sua carga de trabalho.
Auxílio Funeral	Aos colaboradores do SESI/SC e/ou dependente legal falecido, mediante a apresentação do atestado de óbito à unidade de trabalho, que providenciará o pagamento do benefício.
Seguro de Vida em Grupo	Aos colaboradores do SESI/SC e seus dependentes diretos, como: esposa (o) e filhos (as), a partir do momento da sua admissão. O sinistro será concedido para: morte natural/acidental de colaborador ou dependente legal; invalidez permanente por doença /acidente do colaborador.
OdontoSESI	Aos colaboradores do SESI/SC e seus dependentes diretos, como esposa (a) e filhos (as). O subsídio é de 50% do valor da tabela dos serviços odontológicos, através de dentistas no SESI.
Plano de Assistência de Saúde	Aos colaboradores do SESI/SC e seus dependentes, sendo de livre escolha do colaborador. É oferecido em 2 modalidades, Custo Operacional/Co-Participação e Pré-Pagamento/sem Co-Participação. Os dois planos são completos, com abrangência Nacional, acomodação em Apartamento Standard e cobertura contratual de todos os procedimentos listados pela Agência Nacional de Saúde Suplementar. Os planos contratados da Unimed são regulamentados pela ANS.

Tabela 15– Benefícios Oferecidos (continuação)

Benefício	Descrição
Cartão SESI Farmácia	Aos colaboradores do SESI/SC, para efetuarem compras à crédito nas farmácias do SESI ligados a rede de Santa Catarina.
SESI Clínica	Aos colaboradores do SESI/SC e seus dependentes, sendo de livre escolha do colaborador. O SESI Clínica é administrado pelo SESI/SC, oferece aos usuários consultas médicas, serviços de fisioterapia, fonoaudiologia clínica, massagem, nutrição, psicologia e exames complementares (nem todas as clínicas possuem os mesmos serviços). O subsídio é de 50% do valor da tabela dos serviços médicos.
Auxílio Transferência	Aos colaboradores do SESI/SC que ocupam cargo/função de Gerente Regional, Coordenador ou Gestor Administrativo Financeiro, nos casos de sua transferência de um município para outro, por exclusivo interesse da Entidade. Exceções ao critério acima poderão ser realizadas somente com a aprovação da Superintendência.
PRODENT	Aos colaboradores do SESI/SC lotados em unidades fora do Estado de Santa Catarina e seus dependentes diretos, como esposa (a) e filhos (as). O subsídio é de 50% do valor da tabela dos serviços odontológicos oferecidos pela empresa.

Tabela 16– Investimentos em Benefícios

Investimento em Benefícios	2009	2010
Auxílio Creche	R\$ 1.636.143	R\$ 2.074.500
Auxílio Funeral	R\$ 9.350	R\$ 10.480
Ajuda Excepcional	R\$ 143.611	R\$ 140.020
Vale Alimentação/refeição	R\$ 4.667.812	R\$ 5.136.296
Plano Odontológico	R\$ 131.224	R\$ 140.706
Plano de Saúde (Unimed + Clínica)	R\$ 4.302.758	R\$ 5.281.165
Seguro de Vida	R\$ 733.001	R\$ 562.574
Previdência Privada (*)	R\$ 4.529.218	R\$ 4.056.953
Auxílio Transporte	R\$ 2.088.598	R\$ 2.049.452
Total	R\$ 18.241.715	R\$ 19.452.146

LA4 – Empregados abrangidos por acordos de negociação coletiva

O SESI/SC reconhece o Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, Orientação de Formação Profissional do Estado de Santa Catarina (SENALBA) como parte nas negociações coletivas e facilita as iniciativas de sindicalização dos colaboradores, dando a eles liberdade de organização e associação aos sindicatos trabalhistas. Em 2009 e 2010, 100% dos colaboradores estiveram representados pelo sindicato.

LA5 – Notificação referente a mudanças organizacionais

No período deste Relatório ocorreram alterações operacionais relativas à criação das Regionais Extremo Oeste e Gestão de Contas Externas. As notificações sobre a abertura das novas unidades regionais de atendimento foram informadas, com antecedência de um mês, pelos canais de comunicação às partes interessadas, como Site Institucional e SESI&Você.

LA 6 – Empregados representados em comitês de saúde e segurança

A promoção da saúde e da qualidade de vida é premissa do SESI/SC, que busca incentivar a força de trabalho a praticar a mesma filosofia que adota na prestação e concepção dos seus serviços.

Em cumprimento aos requisitos estabelecidos pela legislação brasileira, 100% das unidades do SESI/SC desenvolvem os programas obrigatórios de saúde e segurança. São eles: Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT).

De acordo com a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), e por não possuir unidades com número superior a 301 colaboradores, o SESI/SC não constitui CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes). No entanto, em cumprimento aos objetivos da Norma Regulamentadora 05, cada unidade do SESI/SC tem pelo menos um facilitador de saúde e segurança no trabalho.

Tabela 17 – Número de participantes em programas de SST

Regional	2009	2010
Blumenau	34	52
Itajaí-Brusque	30	43
Gestão de Contas Externas	20	32
Grande Florianópolis	42	55
Jaraguá do Sul	14	19
Joinville	37	48
Meio Oeste	16	27
Oeste	32	43
Planalto Norte	36	50
Rio do Sul	15	15
Serrana	17	23
Sede	18	24
Sul	33	46

Tabela 18 – Percentual de colaboradores que pertencem a comitês de SST por regional

Regional	2009	2010
Blumenau	6,84%	4,70%
Itajaí-Brusque	6,61%	3,29%
Gestão de Contas Externas	2,84%	4,58%
Grande Florianópolis	5,12%	7,11%
Jaraguá do Sul	2,50%	4,73%
Joinville	3,80%	5,50%
Meio Oeste	3,42%	5,77%
Oeste	3,49%	6,15%
Planalto Norte	4,99%	7,37%
Rio do Sul	4,14%	5,29%
Sede	0,72%	1,85%
Serrana	4,69%	7,29%
Sul	3,68%	5,94%

Tabela 19 – Valor investido nos programas obrigatórios de SST por regional

Regional	2009	2010
Blumenau	R\$ 40.198,71	R\$ 47.829,18
Itajaí-Brusque	R\$ 35.522,35	R\$ 38.918,04
Gestão de Contas Externas	R\$ 47.572,97	R\$ 53.648,70
Grande Florianópolis	R\$ 38.669,90	R\$ 46.010,58
Jaraguá do Sul	R\$ 14.388,80	R\$ 15.367,17
Joinville	R\$ 56.835,76	R\$ 56.194,74
Meio Oeste	R\$ 26.259,56	R\$ 28.370,16
Oeste	R\$ 46.403,88	R\$ 47.283,60
Planalto Norte	R\$ 39.659,13	R\$ 43.191,75
Rio do Sul	R\$ 15.198,17	R\$ 15.458,10
Serrana	R\$ 17.266,56	R\$ 17.458,56
Sede	R\$ 25.000,54	R\$ 24.642,03
Sul	R\$ 39.119,55	R\$ 39.827,34
Total	R\$ 442.095,88	R\$ 474.199,95

O SESI/SC investe em ações para conscientizar os seus colaboradores da necessidade de serem capazes de gerenciar seu estilo de vida, tornando-os mais saudáveis, felizes e produtivos, independentemente do meio em que vivem e atuam. Neste contexto, destacam-se a Semana da Saúde, Ginástica Laboral, Blitz Postural, Massoterapia, Análise Ergonômica do Trabalho e Campanha de Vacinação.

Tabela 20 – Treinamento em Saúde e Segurança

Ano	Horas de Treinamento	Número de Pessoas Treinadas
2009	8.031	1.484
2010	7.867	2.519

LA 7 – Taxas e índices sobre saúde e segurança

A política de saúde e segurança do SESI/SC tem como objetivo proporcionar aos colaboradores condições seguras e saudáveis para a realização das atividades laborais.

Os programas de Saúde e Segurança do Trabalho são implementados em todas as Unidades do SESI/SC, atingindo assim 100% dos colaboradores. Essas ações são realizadas com base nos riscos existentes nos ambientes de trabalho da empresa que podem causar danos à saúde do colaborador e nos indicadores de resultados.

Além disso, o SESI/SC investe em capacitações para prevenir e controlar doenças de riscos identificadas na operação.

Tabela 21 – Prevenção e controle de doenças

Ano	Horas de Treinamento	Número de Pessoas
2009	455	24
2010	1.711	66

Tabela 22 – Número de Acidentes, Dias Perdidos e Óbitos

Regiões	Nº Acidentes		Dias perdidos	
	2009	2010	2009	2010
Blumenau	3	8	40	18
Itajaí-Brusque	16	26	76	128
Gestão de Contas Externas	4	7	9	14
Grande Florianópolis	34	13	98	51
Jaraguá do Sul	2	5	5	17
Meio Oeste	5	8	8	29
Oeste	4	4	17	29
Planalto Norte	7	8	50	35
Rio do Sul	1	1	0	01
Serrana	2	1	2	01
Sede	0	3	0	30
Sul	11	12	52	61

O SESI/SC não registrou óbitos decorrentes de atividades laborais no período coberto por este relatório.

LA9 – Temas relativos à saúde e segurança cobertos por acordos formais com sindicatos

O SESI/SC cumpre com o acordo coletivo de trabalho firmado com o sindicato e monitora as cláusulas de saúde e segurança, detalhando seu cumprimento em instrução normativa interna.

EC5 – Variação da proporção do salário mais baixo comparado ao salário mínimo local

Em 2009 o menor valor salarial pago pela empresa foi de R\$ 484,82 para 44 horas semanais. Em 2010 em função do SESI/SC ter unidade de negócio em outras regiões do Brasil, ajustou-se com os sindicatos representativos das categorias pisos salariais diferenciados a serem adotados como salário mínimo previsto para cada região, com valor mínimo praticado de R\$ 549,80.

O Plano de Cargos e Salários é constantemente atualizado visando acompanhar a dinamicidade das áreas de negócio, os requisitos da legislação e os referenciais de mercado. São realizadas alterações, supressões e/ou ampliações na medida em que os serviços prestados recebem melhorias ou há implantação de inovações e novos processos em resposta aos objetivos estratégicos.

O plano também serve para subsidiar os gestores nas questões relacionadas à administração salarial e desenvolvimento das competências necessárias para o bom desempenho das funções.

LA 10 – Média de Treinamento por ano

A estratégia de treinamentos visa à melhoria e a inovação de produtos, a qualidade técnica, a identificação de tendências e as demandas do mercado, além de atender os objetivos estratégicos. A realização dos programas de capacitação e desenvolvimento é realizada por meio do Plano de Desenvolvimento de Pessoas que contempla três formatos: autodesenvolvimento, treinamentos corporativos e treinamentos locais.

Tabela 23 – Média de horas de treinamento por colaborador por cargo

Cargo	2009	2010
Administrativo Operacional	2,74	3,31
Consultor	11,80	11,12
Técnico Especialista	6,81	5,65

Tabela 24 – Média de horas de treinamento por colaborador por área

Área	2009	2010
Suporte ao Negócio	17,85	16,13
Assessoria à Gestão	14,50	9,21
Diretoria Executiva	14,86	18,07
Educação	9,78	9,95
Saúde	8,98	8,40
Lazer	9,26	9,40
Alimentação e Nutrição	8,75	9,89
Farmácia	4,30	5,74
Responsabilidade Corporativa	15,33	14,14

LA 12 – Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira

A partir de 2010 estruturou-se um novo processo de avaliação de desempenho das pessoas, que é composto por Avaliação Técnica, Comportamental e pelo Plano de Desenvolvimento, formado pelas etapas: Auto-Avaliação, Avaliação da Chefia e Reunião de Feedback. Como resultado do processo de avaliação de desempenho, chefia e colaborador elaboram um Plano de Desenvolvimento que garante o desenvolvimento das competências dos colaboradores e o desenvolvimento da cultura adotada pelo SESI/SC. Além disso, por meio do SESI+ (programa de participação nos resultados) ocorre a avaliação de desempenho das equipes, em que são definidas metas e estimulado o alcance de melhores resultados.

Figura 8 – Avaliação de Desempenho

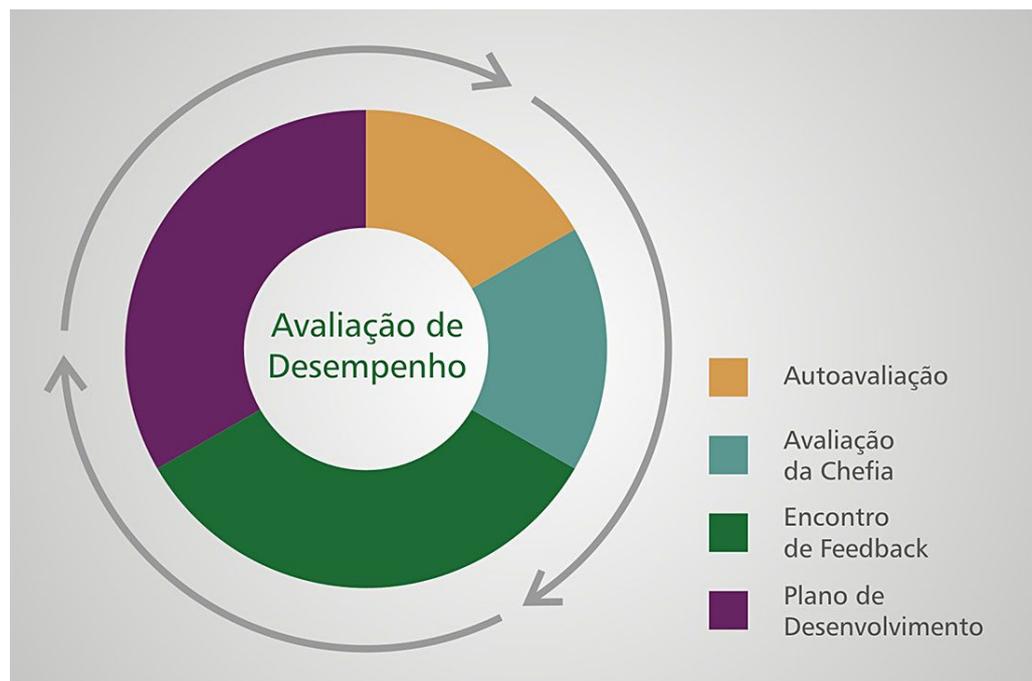


Tabela 25 – Percentual de Colaboradores Avaliados

Cargo	2010
Diretoria	100,00%
Gerência/Coordenadores	92,00%
Gestores Comissionados	91,80%
Demais Cargos	88,00%

*Os indicadores do processo de avaliação de desempenho foram estruturados a partir de 2010

LA13 – Composição dos grupos de trabalho

No Sesi/SC há um número expressivo de mulheres em seu quadro funcional nos diferentes níveis hierárquicos, se comparado ao número de homens. É uma organização que pela natureza de atividades e serviços oferece oportunidades de ampliar a colocação de mulheres no mercado de trabalho. No nível executivo observa-se a equidade de gênero.

Tabela 26 – Cargo Funcional por Gênero

Categoria Funcional	Nº Homens		Nº Mulheres	
	2009	2010	2009	2010
Executivos	15	16	18	16
Média Gerência	44	41	160	150
Consultor	56	50	119	123
Técnico/Especialista	331	433	1.149	1.386
Adm/Operacional	314	305	2.522	2.695

Ao se tratar da idade, verifica-se maior concentração de empregados na faixa etária entre 30 a 50 anos.

Tabela 27 – Cargo Funcional por Faixa Etária

Faixa Etária	Executivos	Média Gerência	Consultor	Técnico Especialista	Adm Operacional
Abaixo de 30 anos	1	46	25	798	1.002
30 a 50 anos	25	141	137	953	1.734
Acima de 50 anos	6	4	11	68	264

Direitos Humanos

HR 1 – Práticas de investimento e processos de compra

A fim de garantir os direitos humanos na cadeia de suprimento, o SESI/SC exige a assinatura de seus fornecedores da Declaração Socioambiental, estabelecida a partir dos parâmetros das Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esta prática ocorre nos processos de compras licitadas, aplicado para orçamentos que ultrapassam o valor de R\$ 25.000,00.

A extensão desse compromisso aos fornecedores de compras diretas é uma oportunidade de melhoria já identificada e que será executada pelo SESI/SC nos próximos períodos.

Em casos de denúncias, o SESI/SC submete fornecedores de compras licitadas a avaliações referentes aos direitos humanos. As medidas tomadas ao identificar a procedência da denúncia é a suspensão no direito de participar de futuras aquisições pelo prazo limite de até dois anos, período em que deve ocorrer a adequação das práticas dos fornecedores, segundo os parâmetros legais.

O SESI/SC compreende que o aprimoramento de suas práticas por meio do Portal do Fornecedor que está previsto para o próximo período, promoverá melhor disseminação sobre o respeito aos direitos humanos, bem como, o compromisso dos fornecedores com estes princípios. Auditorias nos fornecedores para assegurar práticas conforme aos direitos humanos são melhorias necessárias e que integrarão a gestão de risco da organização.

HR3 – Total de horas de treinamento de empregados em direitos humanos

Por meio das capacitações sobre a aplicação do Código de Conduta Ética, os colaboradores compreendem os aspectos de direitos humanos relevantes para as operações do SESI/SC.

Tabela 28 – Treinamento sobre o Código de Ética		
Ano	Média de Horas de Treinamento	Número de Participantes nos Treinamentos
2009	259	78
2010	2.978	1.361

Sociedade

SO1 – Programas voltados às comunidades

O SESI/SC direciona esforços à sociedade, incluindo a comunidade vizinha, por meio de conjunto de projetos que é consolidado anualmente no processo orçamentário. Nesta etapa são analisadas e definidas as ações com vistas ao apoio e execução de projetos sociais pelo Comitê de Responsabilidade Socioambiental em conjunto com as Regionais promotoras das ações.

A seleção dos projetos sociais ocorre por meio dos seguintes critérios: alinhamento às necessidades e expectativas da sociedade, alinhamento aos negócios do SESI, baixo impacto ambiental, apartidário e não discriminatório. A avaliação dos projetos acontece por meio do controle das ações e atendimento aos objetivos, metas e monitoramento dos resultados.

O grau de satisfação da sociedade é avaliado por meio da realização de pesquisas de satisfação dos projetos sociais realizados. A partir das informações adquiridas, busca-se identificar oportunidades de melhoria para os projetos.

Programa Inclusão de Pessoas com Deficiência na Indústria

Tem como objetivo prioritário resgatar a cidadania e promover a escolarização de jovens e adultos com deficiência, bem como a inclusão no mercado de trabalho. No período de 2007 a 2010, buscou adicionar cerca de 6% (700) a mais de vagas na educação Inclusiva catarinense para alunos com deficiências diversas, nas principais regiões do Estado.

Os principais resultados são a construção de 7 escolas para educação inclusiva com a capacidade para o atendimento de 1.033 pessoas, 709 matrículas e a inserção de 90 pessoas no mercado de trabalho. A escolaridade básica implica em um período mínimo de 18 meses, sendo que em 2010 os primeiros alunos concluíram o programa.

As vagas dos alunos inscritos foram disponibilizadas gratuitamente para a comunidade mediante a parceria do SESI/SC com 36 empresas e instituições que adquiriram as respectivas cotas para financiar o ensino dos alunos matriculados. No ano de 2009, o SESI/SC recebeu R\$ 862,7 mil para financiar as atividades. E em 2010 foram obtidos um total de R\$ 1,1 milhão com as parcerias firmadas.

Programa Atleta do Futuro

Iniciativa que promove a formação esportiva. Desenvolvida nos Centros de Atividades do SESI, nas instalações das indústrias ou em instalações públicas, atende preferencialmente crianças e jovens de 6 a 17 anos filhos de industriários. É realizado no contra-turno escolar e oferece múltiplas possibilidades do esporte como a participação como um

princípio (inclusão), a especialização em idade adequada, a diversificação de modalidades e o jogo como um recurso pedagógico importante.

De 2008 a 2010, o Programa SESI Atleta do Futuro (PAF) realizou parceria com 51 “empresas madrinhas” que hoje contribuem regularmente com recursos econômicos para auxiliar no custeio das atividades nas diversas regiões. Do ponto de vista financeiro, o Programa Atleta do Futuro em Santa Catarina contou com um investimento do SESI de R\$ 9.163.520,00 nos anos de 2009 e 2010.

Um total de 221 núcleos do Programa Atleta do Futuro foram implantados e realizaram atividades em 2009 e 2010, sendo 37 núcleos próprios do SESI e de “empresas madrinhas” e 184 núcleos em parceria com Prefeituras e Associações Esportivas. No seu conjunto, 11 Regionais do SESI beneficiaram, por meio dos 221 núcleos do PAF, um total de 31 municípios catarinenses.

Em 2009 o Programa Atleta do Futuro contou com 14.631 matrículas. E, em 2010 com 22.352 matrículas de crianças e adolescentes.

Programa Ação Global

A Ação Global consiste em um mutirão de serviços essenciais, integrados e gratuitos, promovidos pelo SESI Departamento Nacional e pela Rede Globo de Televisão. O programa oferece ao público, em todos os estados do Brasil e no Distrito Federal, o acesso simultâneo à documentação, saúde, lazer e profissionalização, em um mesmo local, com infraestrutura e atendimento de qualidade para a promoção da cidadania. Com a Pesquisa Científica de Avaliação de Impacto da Ação Global aplicada em 2008, ficou comprovado que as pessoas chegam ao evento sem acesso aos direitos básicos de qualquer cidadão. Em uma escala que varia de menos 65 pontos (ausência total de direitos) a mais 65 pontos (cidadania plena), os participantes obtiveram em média 1,38 pontos negativos antes da intervenção da Ação Global.

Essa percepção revela a exclusão vivenciada pelos brasileiros que chegam ao evento e possibilita mapear o impacto do programa em suas vidas, no curto e médio prazo. Com a utilização de técnicas avançadas de regressão estatística, controlados por localidade, gênero, idade e raça, projetou-se uma variação positiva de R\$ 5,62 na renda mensal dos usuários para cada ponto obtido na escala de cidadania saudável. Isso significa que o impacto na vida útil do usuário médio do Programa Ação Global foi de R\$ 65,42 mensais. O público jovem é o principal beneficiado da Ação Global.

Em Santa Catarina no ano de 2009 o SESI investiu R\$ 80.776,48, recebeu 15.000 participantes e realizou 46.284 atendimentos, no Programa Ação Global realizado em São Bento do Sul. E em 2010, foram investidos R\$ 63.230,08, com 27.000 participantes e 46.981 atendimentos em Canoinhas.

SO3 – Treinamento em procedimentos anticorrupção

O SESI/SC explicita em seu Código de Conduta Ética para todas as áreas de negócio e para as suas partes interessadas, a proibição ao público interno de efetuar ou receber pagamentos irregulares nas suas negociações, com a finalidade de obter vantagens, influenciar decisões ou induzir permissões indevidas, caracterizando suborno ou propina.

Também é proibido aceitar ou oferecer favores, nem sob forma de empréstimo ou adiantamento. Da mesma maneira não é permitido aceitar ou oferecer presentes, favores ou vantagens vinculados as negociações comerciais. Somente poderão ser aceitos ou oferecidos brindes que sejam institucionais e impessoais.

Para promover a conscientização interna necessárias para prevenir a corrupção, o SESI/SC realizou, em 2009, 259 horas de capacitação sobre o Código de Ética para 78 profissionais. E em 2010, foram realizadas 2.978 horas para capacitar 1.361 colaboradores.

SO4 – Medidas tomadas em resposta a casos de corrupção

O SESI/SC disponibiliza canais para receber manifestações e denúncias sobre comportamentos que agridam o Código de Conduta Ética. O Comitê de Ética recebe e trata as informações, gera plano de ação e responde ao manifestante. Em 2009 foram recebidas 37 manifestações e em 2010, 43 manifestações sendo que em nenhum dos casos ocorreram denúncias sobre práticas de corrupção.

Responsabilidade pelo Produto

PR 1 – Saúde e segurança do cliente

O processo de desenvolvimento de produtos do SESI/SC é realizado com o uso da metodologia “Processo de Desenvolvimento Integrado de Produtos – PDIP” que conta com três macro-etapas: planejamento, elaboração de produto e implementação.

Os impactos sociais, ambientais e de saúde dos produtos do SESI são avaliados nas três etapas, como também nas condições reais da sua aplicação no ambiente do cliente.

No caso de saúde e segurança, ao se identificar riscos, preveem-se os critérios de participação do público e os devidos cuidados que devem anteceder a utilização do serviço. Além disso, é estabelecido o uso de equipamentos de segurança e assegurada a qualificação dos profissionais.

A qualidade do produto é averiguada e assegurada durante todas as etapas do processo de desenvolvimento. No entanto, um momento importante é o da aplicação do piloto em campo para verificar sua operacionalização e executar as correções necessárias.

Todo produto desenvolvido é formalizado em Manuais e Procedimentos Operacionais para garantir o padrão de qualidade e execução concebida durante o processo de desenvolvimento. Com isso, assegura-se a qualidade do produto pelo atendimento aos requisitos e pela adequação ao uso e critérios de qualidade do *Project Management Body of Knowledge* (PMBOK)

PR 5 – Práticas relacionadas à satisfação do cliente

A pesquisa de satisfação com os clientes é realizada a cada dois anos, pelo Departamento Nacional do SESI (DN). Os principais resultados obtidos são: avaliação da satisfação dos clientes em cada um dos segmentos analisados, matrizes de prioridades estratégicas, avaliação dos componentes da qualidade e modelo de satisfação dos clientes. De forma complementar, todas as áreas de negócios do SESI/SC realizam pesquisas de avaliação da satisfação dos clientes de acordo com as características de cada produto ou serviço.

Além disso, a satisfação é avaliada diretamente por meio das supervisões técnicas das áreas de negócio e nas reclamações recebidas pelos meios de comunicação. As informações obtidas dos clientes, bem como os resultados das pesquisas de satisfação, são analisadas e, quando necessário, geram ações corretivas, preventivas ou de melhoria, podendo culminar no desenvolvimento de novos produtos. As reclamações recebidas são tratadas e são feitas as devolutivas pelos canais de relacionamento com os clientes e consumidores garantindo um pronto atendimento.

PR 6 – Programa de adesão às leis, normas e códigos relacionados à comunicação

A política de comunicação do SESI está contemplada no Plano de Comunicação Corporativo, baseada no Modelo de Excelência da Gestão da Fundação Nacional da Qualidade. Tem como finalidade assegurar o reconhecimento da imagem institucional para a indústria e partes interessadas, por meio de um processo formal e regular de comunicação, divulgando de forma clara e transparente seu portfólio de produtos e serviços e as ações realizadas. O Código de Conduta Ética é contemplado na política de comunicação quando garante a transparência e a veracidade das informações divulgadas.

O SESI/SC segue todas as leis e normas de comunicação e marketing estabelecidas. Dada à diversidade das áreas profissionais que estão envolvidas nos processos de comunicação e marketing, são adotados, de forma voluntária, os códigos regulatórios de várias associações de classe, como: CONAR (Conselho Nacional de Autorregulamentação Publicitária), CENP (Conselho Executivo das Normas-Padrão), ANVISA (Agência Nacional de Vigilância Sanitária), CRM (Conselho Regional de Medicina), CRO (Conselho Regional de Odontologia) e ADG (Associação dos Designers Gráficos do Brasil).



Para conhecer e melhor gerenciar os impactos gerados no meio ambiente, o SESI/SC realizou a identificação dos aspectos ambientais oriundos das atividades, produtos e instalações. Além disso, estabeleceu ações corretivas e preventivas, que buscam eliminar ou reduzir os potenciais impactos negativos no meio ambiente e na sociedade, com vistas à sustentabilidade. A partir dessa identificação, verificou-se que o principal impacto ambiental gerado pelos produtos, processos e instalações é a geração de resíduos.

Os indicadores de desempenho que serão utilizados para controlar os resultados ambientais estão em processo de implantação. Dessa maneira, compreende-se que o próximo Relatório apresentará uma evolução nas práticas e mecanismos de monitoramento dos aspectos ambientais da organização.

EN 8 – Total de retirada de água por fonte

A principal fonte de fornecimento de água das unidades do SESI/SC são as companhias de abastecimento.

Tabela 29 – Média de Consumo Mensal		
Região	2009	2010
Sede	224 m ³	151m ³
Regionais	5.858m ³	5.689m ³

Além desta fonte principal, algumas regiões utilizam também captação de água da chuva e poços artesianos. No Centro Esportivo Bernardo Werner localizado em Blumenau existem mais de 16 nascentes de água canalizadas no Rio Itajaí-Açu. No complexo, há duas lagoas que represam parte da água da nascente principal. Estas lagoas abastecem uma ETA (Estação de Tratamento de Água) com capacidade de 70 mil litros/dia. Esta água abastece todo o complexo esportivo.

Tabela 30 – Média de Consumo Mensal de Água		
Região	Fonte	Média de Consumo Mensal 2009/2010
Sede	Poço artesiano	151m ³
Regional Joinville	Captação de água da chuva	123 m ³
Regional Serrana (Lages)	Poço artesiano	305m ³
Regional Blumenau	ETA abastecida por lagoa	2.000m ³ baixa temporada
	4 poços artesianos	4.000m ³ alta temporada

EN 21 – Descarte total de água

Para a implantação de cada unidade de atendimento do SESI/SC, realiza-se o estudo de volume para descarte de água conforme estabelece a Norma Brasileira 13969/97. O sistema de tratamento é determinado pela quantidade de descarte de água produzida, de maneira que nenhuma unidade do SESI/SC necessita de Estação de Tratamento de Efluentes. É utilizado o serviço de tratamento coletivo, em que não há o serviço de coleta pública de água esgoto. Nesses casos, o descarte é feito em fossa, filtro e sumidouro, segundo as normas brasileiras.

EN 3 – Consumo de energia direta

Tabela 32 – Despesas com Energia		
Valores em Reais	2009	2010
Valor em consumo de energia elétrica – Sede	R\$ 113.634,35	R\$ 120.975,13
Valor em consumo de energia elétrica – Regionais	R\$ 2.589.386,63	R\$ 2.989.249,48
Valor em consumo de combustíveis – Sede	R\$ 108.105,72	R\$ 104.007,17
Valor em consumo de combustíveis – Regionais	R\$ 1.079.011,25	R\$ 1.109.531,41
Valor em consumo de gás – Regionais	R\$ 866.962,84	R\$ 1.060.598,38

O valor despendido em energia elétrica da Sede do SESI/SC, em 2010, apresentou aumento de 6% em relação ao ano anterior. Enquanto o valor despendido em energia das unidades teve acréscimo de 13%. A expansão das atividades da empresa, como a instalação de novas regionais, é um dos fatores desse aumento.

Já o valor gasto em consumo de combustíveis teve uma queda de 1% em relação ao ano anterior. O melhor gerenciamento de rotas e das solicitações de veículos é um dos fatores que contribuiu para esta diminuição.

O acréscimo do valor de consumo de gás nas Regionais ocorreu devido ao aumento do número da produção do serviço de alimentação.

Conformidade com leis

O SESI/SC não registrou nenhuma multa ou não conformidade referente a não conformidade com leis e regulamentos (SO8, EN28), bem como, a regulamentos e exigências legais relativos à saúde e segurança do cliente/consumidor, a rotulagem de produtos e serviços, a comunicação e marketing (PR2, PR4, PR7, PR9).

Sumário GRI		Página
1. Visão e Estratégia		
1.1	Declaração do detentor do cargo com maior poder de decisão na organização (como diretor-presidente, presidente do conselho de administração ou cargo equivalente) sobre a relevância da sustentabilidade para a organização e sua estratégia	04
2. Perfil Organizacional		
2.1	Nome da organização	06
2.2	Principais marcas, produtos e/ou serviços	08
2.3	Estrutura operacional da organização, incluindo principais divisões, unidades operacionais, subsidiárias e joint ventures	07
2.4	Localização da sede da organização	07
2.6	Tipo e natureza jurídica da propriedade	06
2.7	Mercados atendidos	06
2.8	Porte da organização	06
2.9	Principais mudanças durante o período coberto pelo relatório referente a porte, estrutura ou participação acionária	10
2.10	Prêmios recebidos no período coberto pelo relatório	09
3. Perfil do Relatório		
3.1	Período coberto pelo relatório	10
3.4	Dados para contato em caso de perguntas relativas ao relatório ou seu conteúdo	Contra-capas
3.5	Processo para a definição do conteúdo do relatório	21
3.6	Limite do relatório	21
3.7	Declaração sobre quaisquer limitações específicas quanto ao escopo ou ao limite do relatório	21
3.8	Base para a elaboração do relatório no que se refere a joint ventures, subsidiárias, instalações arrendadas, operações terceirizadas e outras organizações que possam afetar significativamente a comparabilidade entre períodos e/ou entre organizações	21
3.9	Técnicas de medição de dados e as bases de cálculos, incluindo hipóteses e técnicas, que sustentam as estimativas aplicadas à compilação dos indicadores e outras informações do relatório	21
3.12	Sumário de conteúdo GRI	51
4. Governança, Compromissos e Engajamento		
4.1	Estrutura de governança da organização	11
4.3	Membros independentes ou não-executivos do mais alto órgão de governança	11

4.4	Mecanismos para que acionistas e empregados façam recomendações ou dêem orientações ao mais alto órgão de governança	17
4.6	Processos em vigor no mais alto órgão de governança para assegurar que conflitos de interesse sejam evitados	12
4.8	Declarações de missão e valores, códigos de conduta e princípios internos relevantes para o desempenho econômico, ambiental e social	16
4.13	Participação em associações	09
4.14	Relação de grupos de stakeholders engajados pela organização	17
4.15	Base para a identificação e seleção de stakeholders com os quais se engajar	17
4.16	Abordagens para o engajamento dos stakeholders, incluindo a frequência do engajamento por tipo e por grupos de stakeholders	20
4.17	Principais temas e preocupações que foram levantados por meio do engajamento dos stakeholders e que medidas a organização tem adotado para tratá-los	22
5.	Formas de Gestão	23

Indicadores de Desempenho Econômico		Página
Aspecto: Desempenho Econômico		
EC1	Valor econômico direto gerado e distribuído, incluindo receitas, custos operacionais, remuneração de empregados (salário+encargo), doações e outros investimentos na comunidade, lucros acumulados e pagamentos para provedores de capital (banco+acionista) e governos (impostos)	26
EC2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades para as atividades da organização devido a mudanças climáticas	27
EC3	Cobertura das obrigações do plano de pensão de benefício definido que a organização oferece	27
Aspecto: Presença no Mercado		
EC6	Políticas, práticas e proporção de gastos com fornecedores locais em unidades operacionais importantes	28
EC7	Procedimentos para contratação local e proporção de membros de alta gerência recrutados na comunidade local em unidades operacionais importantes	28
Aspecto: Impactos Econômicos Indiretos		

Indicadores de Desempenho Ambiental

Aspecto: Energia

EN3	Consumo de energia direta discriminado por fonte de energia primária	50
-----	--	----

Aspecto: Água

EN8	Total de retirada de água por fonte	48
-----	-------------------------------------	----

Aspecto: Emissões, Efluentes e Resíduos

EN21	Descarte total de água, por qualidade e destinação	49
------	--	----

Indicadores de Desempenho Social

Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente

Aspecto: Emprego

LA1	Total de trabalhadores, por tipo de emprego, contrato de trabalho e região	29
-----	--	----

LA2	Número total e taxa de rotatividade de empregados, por faixa etária, gênero e região	32
-----	--	----

LA3	Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período, discriminados pelas principais operações	33
-----	---	----

Aspecto: Relação entre os Trabalhadores e Governança

LA4	Percentual de empregados abrangidos por acordos de negociação coletiva	35
-----	--	----

LA5	Prazo mínimo para notificação com antecedência referente a mudanças operacionais, incluindo se esse procedimento está especificado em acordos de negociação coletiva	35
-----	--	----

Aspecto: Saúde e Segurança no Trabalho

LA6	Percentual dos empregados representados em comitês formais de segurança e saúde compostos por gestores e trabalhadores que ajudam no monitoramento e aconselhamento sobre programas de segurança e saúde ocupacional	35
-----	--	----

LA7	Taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho, por região	38
-----	---	----

LA9	Temas relativos a segurança e saúde cobertos por acordos formais com sindicatos	39
-----	---	----

Aspecto: Treinamento e Educação

LA10	Média de horas de treinamento por ano, por empregado, discriminadas por categoria funcional	39
------	---	----

LA12	Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira	41
------	---	----

Aspecto: Diversidade e Igualdade de Oportunidades

LA13	Composição dos grupos responsáveis pela governança corporativa e discriminação de empregados por categoria, de acordo com gênero, faixa etária, minorias e outros indicadores de diversidade	42
------	--	----

Diretos Humanos

Aspecto: Prática de Investimento em Processo de Compra

HR1	Percentual e número total de contratos de investimento significativos que incluam cláusulas referentes a direitos humanos ou que foram submetidos a avaliações referentes a direitos humanos	43
HR3	Total de horas de treinamento para empregados em políticas e procedimentos relativos a aspectos de direitos humanos relevantes para as operações, incluindo o percentual de empregados que recebeu treinamento	43

Sociedade

Aspecto: Comunidade

SO1	Natureza, escopo e eficácia de quaisquer programas e práticas para avaliar e gerir os impactos das operações nas comunidades, incluindo a entrada, operação e saída	44
-----	---	----

Aspecto: Corrupção

SO3	Percentual de empregados treinados nas políticas e procedimentos anticorrupção da organização	45
SO4	Medidas tomadas em resposta a casos de corrupção	

Responsabilidade pelo Produto

Aspecto: Saúde e Segurança do Cliente

PR1	Fases do ciclo de vida de produtos e serviços em que impactos na saúde e segurança são avaliados visando à melhoria, e o percentual de produtos e serviços sujeitos a esses procedimentos	46
-----	---	----

Aspecto: Rotulagem de Produtos e Serviços

PR5	Práticas relacionadas à satisfação do cliente, incluindo resultados de pesquisas que medem essa satisfação	47
-----	--	----

Aspecto: Comunicação e Marketing

PR6	Programas de adesão às leis, normas e códigos voluntários relacionados a comunicações de marketing, incluindo publicidade, promoção e patrocínio	47
-----	--	----

Esclarecimentos sobre as informações contidas neste Relatório podem ser obtidas pelo contato:

José Neci Correa de Oliveira Jr
Coordenação de Gestão e Estratégia

Rod. Admar Gonzaga, 2765 Itacorubi 88034-001 Florianópolis, SC

Telefone: (48) 3231 4100

E-mail: faleconosco@sesisc.org.br