

# Relatório de Gestão 2022

Departamento  
Regional - Paraíba



*Serviço Social da Indústria*  
PELO FUTURO DO TRABALHO

## **SESI – Departamento Regional**

*Francisco de Assis Benevides Gadelha*

Presidente do Conselho Regional do SESI

*Geisa Brito da Silva*

Superintendente

*Katarina Santos de Moura Leite*

Superintendente de Relações Públicas

## **Gerência Executiva de Educação - GEDUC**

*Katharine Soares Hluchan*

Gerente Executiva

## **Gerência Executiva de Infraestrutura - GEINFRA**

*Denecler Rodrigues da Silva*

Gerente Executivo

## **Gerência Executiva de Gestão Estratégica - GEST**

*David de Araújo Anchieta*

Gerente Executivo

## **Gerência Executiva de Saúde e Segurança na Indústria - GESSI**

*Maria Grinete Pinheiro de Melo Figueiredo*

Gerente Executiva

## **Gerência Executiva de Serviços Compartilhados - GESC**

*José Aragão da Silva*

Gerente Executivo

## **Centro Integrado de Apoio a Gestão - CIAGE**

*Maria Gricélia Pinheiro de Melo*

Gerente Executiva



# **Relatório de Gestão**

## 2022

Departamento  
Regional - Paraíba

© 2022. SESI – Departamento Regional

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

SESI|PB

**Serviço Social da Indústria**

---

FICHA CATALOGRÁFICA

---

S492r

Serviço Social da Indústria. Departamento Regional.

Relato Integrado / Serviço Social da Indústria. – Campina Grande: SESI|PB, 2022.

67 p. : il.

1. Relatório de Gestão 2022. SESI I PB. Título

CDU: 658.3

---

SESI - PB

Serviço Social da Indústria

**Sede**

Manoel Gonçalves Guimarães, 195

CEP: 58407-363, Campina Grande - PB

Tel.: (83) 2101-5300/2101-5304

[www.fiepb.com.br/sesi](http://www.fiepb.com.br/sesi)

**Serviço de Atendimento ao Cliente - SAC**

Tel.: (83) 2101-9775

# Relatório de Gestão 2022

Departamento  
Regional - Paraíba



*Serviço Social da Indústria*  
**PELO FUTURO DO TRABALHO**



# Sumário

|  |           |
|--|-----------|
| ■ Mensagem do Dirigente .....                              | <b>6</b>  |
| ■ Sobre este Relatório .....                               | <b>8</b>  |
| ■ Quem Somos .....   | <b>10</b> |
| ■ Estratégia de Atuação .....                              | <b>28</b> |
| ■ Desempenho .....   | <b>32</b> |
| ■ Riscos, Oportunidades e Perspectivas .....               | <b>42</b> |
| ■ Informações Orçamentárias, Financeiras e Contábeis ..... | <b>48</b> |
| ■ Anexos .....   | <b>54</b> |
| Lista de siglas .....                                      | <b>64</b> |
| Índice remissivo .....                                     | <b>65</b> |



# Mensagem do Dirigente

## MENSAGEM DO DIRIGENTE

Uma entidade com propósito estabelecido define seus caminhos com perseverança e sabe aonde quer chegar. Olhar para o futuro e desenhar estratégias capazes de gerar resultados exigem maturidade institucional e esforço coletivo num movimento sinérgico entre todos os atores envolvidos.

No ano marcado pela retomada do crescimento industrial e um cenário econômico desafiador, o Departamento Regional do SESI Paraíba consolidou resultados exitosos no cumprimento de metas e realização de ações voltadas ao fortalecimento da indústria paraibana.

Numa análise sucinta, podemos ressaltar que o aquecimento da economia em 2022, impactou diretamente na força de trabalho. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, no terceiro trimestre de 2022, a taxa de desemprego caiu para 8,7%, significativamente, inferior à taxa média de desemprego no Brasil em 2021, que foi de 13,2%.

Apesar de alguns percalços, o setor industrial da Paraíba terminou o ano com saldo positivo de quase 6.400 novos empregados, perfazendo um estoque final de mais 124 mil empregos diretos. Os segmentos de Alimento e Bebida, Couro e Calçados, Têxtil, Biocombustíveis e Construção Civil, no exercício de 2022, cresceram em média 8,9%, em relação à criação de novos postos de trabalho, segundo dados do CAGED. Essa informação pode

ser corroborada pela Sondagem Industrial da Paraíba que apontou o uso da capacidade instalada das empresas acima de 75%.

No tocante a Balança Comercial da Paraíba, conforme dados do Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços (MDIC), as exportações paraibanas foram de aproximadamente 149 milhões de dólares, um crescimento de 1,6% em relação ao ano anterior.

Desta forma, consideramos a empregabilidade e os resultados da Balança Comercial fatores de relevância no contexto geral da nossa economia. Nesse cenário, nos fortalecemos na realização ações inovadoras e não medimos esforços para atender as demandas da indústria.

A nossa expertise em Educação e Saúde e Segurança assegura a integridade de uma instituição que carrega o compromisso irrefutável com o futuro da indústria e do mercado de trabalho. Esses despontam como dois pilares essenciais no ambiente de trabalho, estimulando o aumento da produtividade e a elevação do bem-estar dos trabalhadores das indústrias.

Temos a convicção de que a educação é uma bússola com poder de influência numa sociedade que caminha rápido em direção a um futuro tão presente. Por isso, mantemos o foco nas ações estratégicas dessa área. Na busca incessante por elevar a qualidade Educação Básica do SESI,

desenvolvemos um sistema estruturado de ensino, material didático próprio e um programa de educação tecnológica. Investimos em plataformas virtuais e meios eficazes para auxílio no processo de ensino e aprendizagem, além da formação continuada dos docentes e equipe escolar.

Nossos protagonistas, os jovens e futuros profissionais do mercado de trabalho, são estimulados a participarem de olimpíadas e competições que desafiam o conhecimento adquirido em nossas escolas e unidades espalhadas por todo o estado. Desafios estes superados e validados em 2022, nas premiações e reconhecimentos alcançados pelas equipes do SESI/PB.

Numa outra perspectiva, estruturamos resultados significativos na área de Saúde e Segurança, por meio da prestação de serviços na promoção da saúde e segurança no ambiente corporativo. Nesse ano que passou tivemos a tecnologia muito presente e sendo explorada como uma ferramenta inovadora na organização e monitoramento de dados relevantes no apontamento de controle e soluções dentro das empresas industriais.

As mudanças experimentadas no mercado de trabalho, as demandas por novas habilidades, o uso ampliado das tecnologias, a intensificação do trabalho home Office integral ou híbrido, exigiram um olhar mais criterioso quanto à saúde dos trabalhadores. Com isso, investimos na oferta

dos serviços de SST associados às questões de saúde mental e avançamos na disseminação da Metodologia ASSTI – Avaliação da Saúde e Segurança em Trabalhadores da Indústria, ferramenta que em 2022 foi implantada, pelo SESI Paraíba, em 20 Departamentos Regionais do SESI.

Com nossas metas físicas superadas e 97% da receita de serviço, cabe ao SESI PB focar no trabalho, na melhoria contínua de seus processos, nos investimentos necessários ao bom desempenho de suas atividades, buscando assim crescer na direção de um futuro que exige cada vez mais resultado com excelência em seus serviços prestados na busca das soluções demandas pelas empresas industriais do estado da Paraíba.



**Francisco de Assis Benevides Gadelha**  
Presidente do Conselho Regional do SESI

INTERAJA COM A MAIOR PLATAFORMA  
DE GESTÃO DE DADOS DE SAÚDE  
E SEGURANÇA NO TRABALHO.



Sobre este  
**Relatório**



A person is shown in profile, using a crimping tool to work on a network cable. The background is a blurred image of a person's face. Overlaid on the image is a network diagram consisting of a central node connected to several other nodes, with thin white lines representing the connections. The overall color palette is dominated by shades of green and blue.

# Quem Somos





## Governança

Para ter sucesso em seus negócios, uma instituição precisa gerenciar a si mesma e suas relações com a sociedade. Portanto, é preciso ter regras, práticas e processos que rejam essa empresa. Isto é governança, pois além da própria instituição ela reflete, de muitas formas, as preocupações públicas, integrando o sistema que dirige e controla uma entidade.

O SESI é um Serviço Social Autônomo com personalidade jurídica de direito privado e sem fins lucrativos, que não integra a Administração Pública. Desta forma, possui uma estrutura de governança administrada pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), vinculado ao sistema confederativo sindical da indústria – de acordo com as disposições previstas no Decreto-Lei nº 9.403/46, de 25/06/1946, com o seu Regulamento aprovado pelo Decreto-Lei nº 57.375, de 02/12/1965.

O modelo de governança do SESI está estruturado em dois planos – externo e interno – que interagem e se

complementam de forma harmônica em prol da sua missão.

A governança no plano externo decorre da vinculação da entidade à Confederação Nacional da Indústria. Uma vez criado o SESI, coube – e continua cabendo – à CNI a iniciativa de definir a estrutura organizacional, os poderes, as competências, a composição e a forma de funcionamento dos órgãos internos, bem como exercer, direta ou indiretamente, a administração superior da entidade.

A lei atribuiu à CNI a função de organizar e dirigir o SESI porque, como representante legal do conjunto das empresas industriais responsáveis pelo financiamento do SESI, na forma prevista no Art. 240 da CF/88, detém a legitimidade para, em nome delas, exercer o controle e a administração superior da entidade que financiam.

A CNI é profunda conhecedora das demandas das indústrias e dos industriários, na medida em que seus quadros diretivos são, obrigatoriamente, preenchidos por empresários industriais. Outro motivo relevante decorre do fato de os dirigentes da CNI, como industriários que são, conseguirem imprimir no SESI

uma gestão privada e dotada de visão empresarial.

Ao conceber a estrutura organizacional do SESI, a CNI compartilhou com as Federações das Indústrias estaduais, nas quais participam os sindicatos representativos das categorias econômicas industriais, a função de dirigi-lo, com o objetivo, nessa descentralização, de conferir à governança da entidade maior legitimidade, agilidade e proximidade com as especificidades regionais.

Já a governança no plano interno, estabelecida no Regulamento do SESI, é exercida por órgãos nacionais e regionais, sob regime de unidade normativa e descentralização executiva.

Corporificam os órgãos nacionais, com jurisdição em todo o País, o Conselho Nacional – órgão colegiado com função normativa e fiscalizadora superior, com poder de correção; e o Departamento Nacional – órgão administrativo incumbido de promover, de forma executiva e sistêmica, os objetivos institucionais, podendo atuar, também, sempre que julgar oportuno, na fiscalização das administrações regionais quanto à execução dos

dispositivos legais, regulamentares, estatutários e regimentais atinentes ao SESI, bem como no acompanhamento e avaliação do cumprimento, pelos órgãos regionais, das regras de desempenho e das metas físicas e financeiras relativas a alocações de recursos na educação e às ações de gratuidade.

É relevante ressaltar que a função fiscalizadora do Departamento Nacional do SESI, que é exercida sem poder correccional, é complementar à atuação fiscalizadora superior de competência do seu Conselho Nacional.

Ainda no plano interno de sua governança, é previsto no Regulamento do SESI a constituição, pelo Conselho Nacional, da Comissão de Orçamento, de caráter permanente, com atribuição de fiscalizar a execução orçamentária e a movimentação de fundos do Departamento Nacional e dos Departamentos Regionais.

Os órgãos regionais, instalados em cada estado e no Distrito Federal – onde houver federação de indústrias filiada à CNI –, são integrados por um Conselho Regional, com função normativa local, e por um Departamento Regional responsável pela administração e

execução dos serviços institucionais, na respectiva base territorial, cuja direção é exercida pelo Presidente da Federação das Indústrias do estado.

Estes órgãos, vinculados à Federação das Indústrias dos respectivos estados, gozam de autonomia no que se refere à administração de seus serviços, gestão dos seus recursos, regime de trabalho e relações empregatícias, observadas as diretrizes e normas gerais prescritas pelos órgãos nacionais, e a correição e fiscalização inerentes a estes. Esse regime de descentralização da governança permite, em razão da proximidade do Departamento Regional com as empresas contribuintes da respectiva base territorial, o conhecimento e atendimento das demandas específicas de cada estado.

O regime de unidade normativa, garantido pela atuação do Conselho Nacional, e a coordenação sistêmica e estratégica – exercida pelo Departamento Nacional – concorrem para a redução das assimetrias regionais, inclusive financeiras. Esta prática converge para a disseminação e padronização de metodologias de negócios pautadas pelas melhores práticas de gestão, para a prestação de

serviços com a mesma qualidade em todo o Brasil, assegurando o jeito SESI de atuar.

Os resultados produzidos por essas estruturas são aferidos pelo Tribunal de Contas da União (TCU) por meio de prestação de contas, anualmente, em decorrência da contribuição compulsória vertida pelas empresas industriais, que são apresentadas individualmente pelos departamentos regionais e pelos conselhos regionais, consideradas, para essa específica finalidade, unidades jurisdicionadas autônomas.

A governança externa – exercida pela CNI e Federações filiadas – e a governança interna do SESI, prevista em suas normas de regência, interagem e se conectam permanentemente, de forma direta e indireta.

Como exemplo de interseção direta da governança externa e interna, no âmbito estadual, os presidentes das Federações das Indústrias são ocupantes natos da Presidência do Conselho Regional do SESI, além de, nessa qualidade, manter entendimento com o Presidente do Conselho Nacional da entidade para a escolha do diretor do Departamento Regional da entidade.

Em complemento, ao assumir que o aprimoramento da gestão constitui um processo contínuo, inerente à responsabilidade social da entidade, o SESI adotou uma série de medidas com vistas a fortalecer a acessibilidade de partes interessadas aos resultados da sua gestão.

Essas medidas foram implementadas, também, em atendimento à Resolução nº 75/2016, aprovada pelo Conselho Nacional, que visa *“Estabelecer, no âmbito do SESI, diretrizes sobre medidas de aumento da transparência, em especial por meio da utilização dos sítios das entidades na rede mundial de computadores”*, especialmente considerando a importância de se permitir o acesso da sociedade aos canais de comunicação e de informações sobre os dados relevantes do SESI, como uma forma de prestação de serviços inerente à sua responsabilidade social.

Fruto desta determinação e do modelo e plano de implementação acordados em bases nacionais, o Sítio Eletrônico da Transparência do SESI/PB apresenta à sociedade informações relevantes, que podem ser acessadas no link <https://transparencia.fiepb.com.br/sesi/> relacionadas ao desempenho da sua

gestão, à aplicação dos seus recursos, permitindo o conhecimento das ações realizadas para o fortalecimento do setor industrial.

# [ SESI - Modelo de Negócios ]

**Nosso Propósito:** Contribuir para a sustentabilidade da indústria, atuando como agente transformador da sociedade.

**Nossa Visão:** Ser referência para a indústria e sociedade nos serviços prestados, ampliando a sustentabilidade, até 2024.

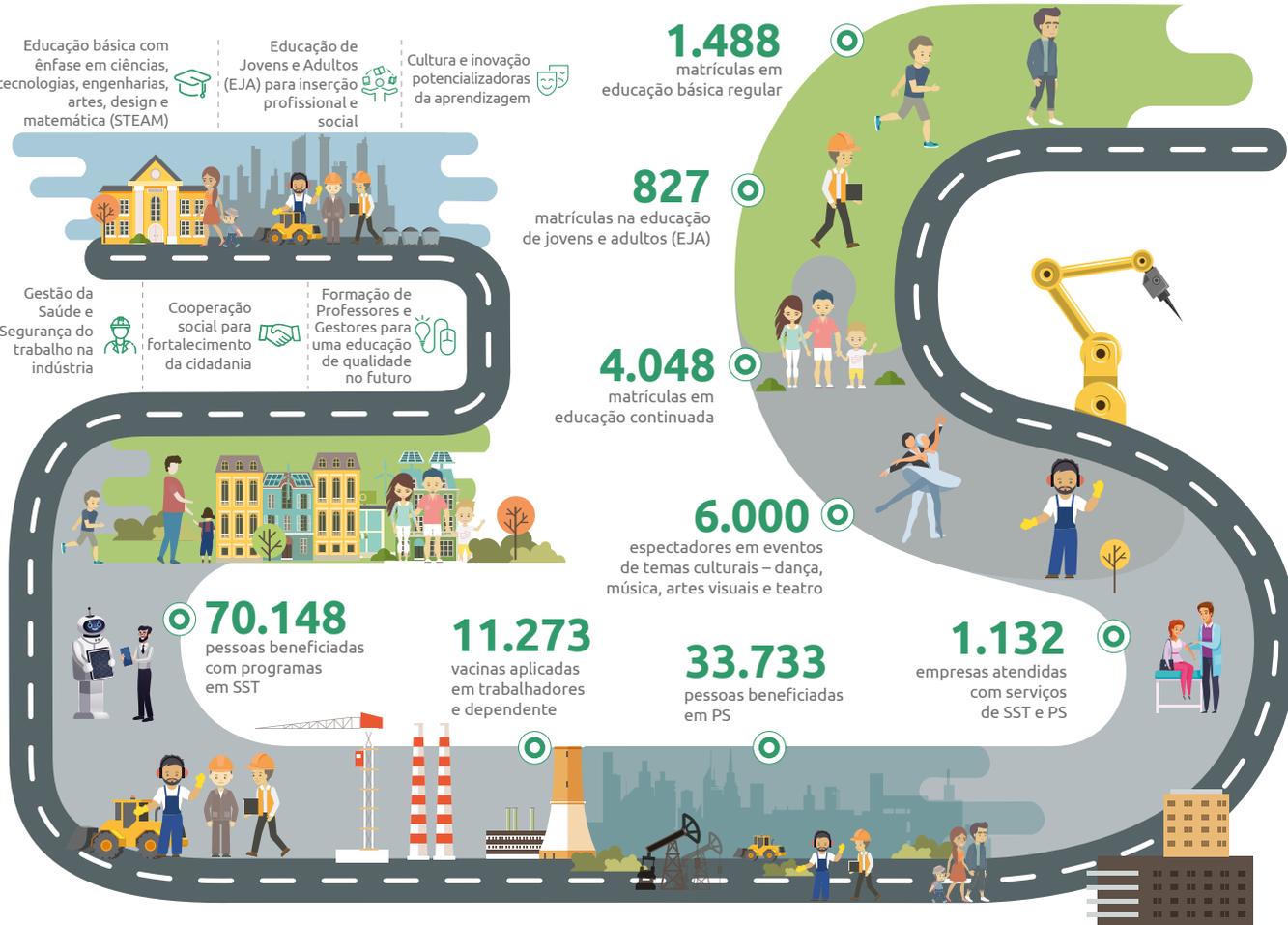
### Beneficiários

- Indústria brasileira
- Trabalhadores industriais
- Dependentes dos trabalhadores industriais
- Sociedade civil

## PRODUTOS E SERVIÇOS

- Educação básica com ênfase em ciências, tecnologias, engenharias, artes, design e matemática (STEAM)
- Educação de Jovens e Adultos (EJA) para inserção profissional e social
- Cultura e inovação potencializadoras da aprendizagem
- Gestão da Saúde e Segurança do trabalho na indústria
- Cooperação social para fortalecimento da cidadania
- Formação de Professores e Gestores para uma educação de qualidade no futuro

## RESULTADOS ALCANÇADOS



### Entrega de Valor

- Educação básica indutora das competências e habilidades requeridas para o trabalho do futuro
- Promover ambientes de trabalho seguros e saudáveis
- Contribuir para a equidade social do País

SST = Segurança e Saúde do Trabalho PS = Promoção da Saúde

## Nossos Recursos Sistêmicos

- R\$ 65.569.035,80 em receita total
- 547 empregados
- 69 municípios atendidos
- 04 escolas
- 14 unidades móveis
- 07 centros de promoção da saúde
- 04 centros de Saúde e Segurança no Trabalho
- 01 centros de cultura

## Produtos e Serviços

### EDUCAÇÃO SESI

O principal objetivo do SESI Departamento Regional da Paraíba, na vertente da educação, é disponibilizar para seus alunos uma educação básica de qualidade que contribua para a formação de indivíduos capazes de superar os desafios do mundo do trabalho. Neste sentido, direcionamos esforços para a construção de um modelo de escola que contribua para a ampliação de conhecimentos e para o desenvolvimento de competências, habilidades e atitudes.

Estamos com a sociedade para apoiar o Brasil a vencer o desafio da educação. As escolas do SESI Paraíba têm o propósito de formar pessoas qualificadas para o mundo do trabalho, com o entendimento e aplicabilidade dos conceitos e processos característicos à realização do trabalho, especialmente o industrial. Formamos a maior rede particular de educação básica do Brasil. As escolas do SESI PB possuem sistema de ensino próprio, padronizado e com excelência. Tendo como público-alvo, prioritariamente, os dependentes dos trabalhadores da indústria. Nossas Escolas possuem metodologias e currículos inovadores, com foco nas áreas de STEAM (Ciência, Tecnologia, Engenharia, Arte e Matemática). Na Educação de Jovens e Adultos - EJA Profissionalizante, Nova EJA Fundamental Anos Finais- EaD e na Educação Continuada,

ofertamos uma ensino de qualidade com foco nos trabalhadores das indústrias, contribuindo assim para que o SESI seja reconhecido como provedor de educação de excelência, orientada para o mundo do trabalho.

## Diferenciais Competitivos

### Excelência Técnica

A permanente busca de novos conhecimentos e à inovação, possibilitam o desenvolvimento de diferenciais estratégicos que se afirmam como ativos valiosos, raros no mercado e de difícil replicação no país. Esses diferenciais referenciam os serviços do SESI Paraíba com a oferta de educação de qualidade.

### QUALIDADE DA EDUCAÇÃO BÁSICA ACIMA DA MÉDIA NACIONAL

- Metodologia baseada em STEAM (ciência, tecnologia, engenharia, artes e matemática).
- Gestão da educação básica padronizada nacionalmente.
- Professores de excelência, pós-graduados e capacitados de forma continuada.

- Metodologia inovadora na educação de jovens e adultos com a metodologia reconhecimento de saberes, a proposta considera as habilidades adquiridas pelos estudantes ao longo de sua vida, possibilitando a redução da carga horária em pelo menos 50% para a maioria dos matriculados.

### PIONEIRISMO NA ARTICULAÇÃO DA EDUCAÇÃO BÁSICA COM A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

- Metodologia precursora de integração de educação básica e profissional, com itinerários formativos.

### SIMULADOS PARA A PROVA BRASIL E ENEM

Para preparar os nossos alunos para as avaliações nacionais de desempenho, o Departamento Regional da Paraíba vem aplicando simulados de forma sistemática em todas as Escolas SESI Paraíba. As avaliações seguem o mesmo padrão das avaliações aplicadas pelo Governo Federal e ajudam nossos alunos a obterem um melhor desempenho.

### MATERIAL DIDÁTICO PRÓPRIO

Por meio do Sistema Estruturado de Ensino da Rede SESI, o Departamento Regional da Paraíba aderiu à aquisição de material didático protegido por direito autoral, inclusive com a participação dos professores SESI PB. O conteúdo oferece aos professores e gestores uma ferramenta para preparar os alunos



## Metodologias Inovadoras

O Departamento Regional da Paraíba em parceria com o Departamento Nacional investe no desenvolvimento de metodologias fundamentadas pelas melhores práticas de mercado, visando fortalecer a gestão e a atuação das Escolas SESI.

### Novo Ensino Médio

A proposta pedagógica ofertada pela Rede SESI está centrada nas 1.200 horas dos itinerários de Matemática e suas tecnologias e Formação Técnica e Profissional. Desenvolvemos um programa exclusivo de formação continuada no Novo Ensino Médio para coordenadores pedagógicos e professores. Este programa alinha suas matrizes curriculares à Base Nacional Comum Curricular (BNCC) e incentiva a implementação de metodologias inovadoras de ensino que ampliem o uso de tecnologias, promovam o protagonismo dos estudantes e desenvolvam competências essenciais para formar profissionais qualificados para o mundo produtivo e cada vez mais tecnológico, digital e competitivo.

Formação do estudante com foco na construção e o desenvolvimento das competências que a sociedade do século XXI requer: a preparação científica e a capacidade de utilizar diferentes tecnologias relativas às áreas de atuação de forma eficiente e eficaz.

Novo Ensino Médio, estabelecido pela Lei nº 13.415/2017, traz como horizonte uma formação plena e emancipatória, que articule cultura geral e cultura técnica, que favoreça a inserção do jovem no mundo do trabalho, bem como a continuidade de seus estudos. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB nº 9.394/1996), segundo educadores responsáveis pela sua concepção, “trazia um novo enfoque educacional, mais moderno e voltado para as exigências de uma sociedade em mudança, e um mundo do trabalho em processo de reorganização da sua capacidade produtiva”.

Ensino por áreas de conhecimento: a formação geral está organizada nas quatro áreas de conhecimento, promovendo a interdisciplinaridade e a formação integral do estudante, de modo a conduzi-lo à compreensão do mundo real, físico e social que o circunda; Competências e Habilidades: o currículo estruturado por competências e habilidades se constitui em uma forma de estimular os estudantes a darem significado aos saberes e às atividades escolares. Essas competências e habilidades traduzem, em termos mais próximos, o fazer pedagógico, identificando os conteúdos de cada área, em virtude do seu objeto e método de conhecimento; objetos de conhecimento: na concepção de competências e habilidades, os conteúdos são considerados objetos (meios, não fins em si mesmos) que levam ao desenvolvimento de competências para a vida e para o mundo do trabalho. Assim, o conhecimento só tem valor quando assume significado para a vida;

### EJA Profissionalizante e Nova EJA-Fundamental Anos Finais - EaD

O Departamento Regional da Paraíba tendo como intuito, disponibilizar aos trabalhadores da indústria e dependentes a possibilidade na conclusão de etapa/nível de ensino em menor tempo, através da aplicação da Metodologia de Reconhecimento de Saberes, que compreende as etapas de reconhecimento, validação e certificação de competências desenvolvidas por jovens e adultos ao longo da vida.

O Programa de Educação de Jovens e Adultos, na modalidade EAD, visa elevar o nível de escolaridade dos trabalhadores da indústria, contribuindo no desenvolvimento de habilidades e competências exigidas pelo atual mercado de trabalho.

Nesse sentido, para atender às características dos jovens e adultos que não terminaram a escolaridade básica, a Nova EJA Fundamental Anos Finais-EaD e a EJA Profissionalizante do SESI utilizam-se de metodologias inovadoras, de forma a serem adequadas às diversidades das situações dos trabalhadores da indústria.

A metodologia da EJA da Rede SESI organiza a matriz de referência curricular nos seguintes pilares:

- As quatro áreas de conhecimento (Linguagens, códigos e suas tecnologias; Matemática e suas tecnologias; Ciências da Natureza e



- Top 20 na etapa nacional da OBR virtual (OBR simulação virtual 2022).
- Olimpíadas Paralímpicas Escolares
- Prêmio MOSTRATEC : Projeto - Plástico filme biodegradável antibacteriano; Prêmio ABRIC de incentivo à ciência; Prêmio Casio. link: [www.mostratec.com.br/wpcontent/uploads/2023/02Premiação\\_Mostratec\\_2022.pdf](http://www.mostratec.com.br/wpcontent/uploads/2023/02Premiação_Mostratec_2022.pdf)
- Prêmios FBJC: Prêmio da ABRIC de Excelência; 3º lugar em ciências biológicas; Prêmio da ABRIC de Excelência; ABRIC de incentivo à ciência. link: <https://fbjc.com.br/listaPremiados2021.pdf>
- Prêmios na FEBRACE: Primeiro lugar na Paraíba; Quarto lugar na categoria no Brasil. link: [https://febrace.org.br/wp-content/uploads/2022/02/Premiados-FEBRACE-2022\\_parte-2.pdf](https://febrace.org.br/wp-content/uploads/2022/02/Premiados-FEBRACE-2022_parte-2.pdf)
- Equipes de Robótica da Escola SESI são premiadas na etapa estadual da OBR

#### **CERTIFICADOS E MEDALHA DA MOBFOG -MOSTRA BRASILEIRA DE FOGUETES E OBA-OLIMPÍADA BRASILEIRA DE ASTRONOMIA:**

- Medalha de Bronze - OBA.

#### **FEIRA INTERATIVA DE TECNOLOGIA E CIÊNCIA - FITEC 2022 5**

- 1º Lugar Categoria do conhecimento Ciências Agrárias
- 1º Lugar Categoria do conhecimento Engenharias
- 1º Lugar Categoria do conhecimento Ciências Exatas e da Terra
- 2º Lugar Categoria Ciências Agrárias
- 2º Lugar Categoria Ciências Sociais Aplicadas
- 2º Lugar Categoria Geral
- 4 Credenciais para outras feiras (INFOMATRIX, FENECIT, FENADANTE E MCTIA) link: [www.youtube.com/watch?v=Bkkgici-4Bg](http://www.youtube.com/watch?v=Bkkgici-4Bg)

#### **PRÊMIO DE INCENTIVO AO EMPREENDEDORISMO CIENTÍFICO - PIEC**

- link: <https://www.piec.eco.br>

#### **FEIRA BRASILEIRA DE JOVENS CIENTISTAS – FBJC 2022**

- 1º Lugar Categoria do conhecimento Ciências Humanas

- 3º Lugar Categoria do conhecimento Ciências Agrárias
- Prêmio Destaque em Divulgação Científica Prêmio Excelência em Pesquisa Categoria Ciência Humanas link: <https://fbjc.com.br/listaPremiados2022.pdf>

#### **REGIONAL FLL NATAL**

- 1º Lugar Desempenho do Robô
- 2º Lugar Categoria Geral
- Vaga para Nacional

#### **REGIONAL FLL MARANHÃO**

- 1º Lugar Core Values
- Vaga para Nacional

## **Educação Básica e Continuada**

#### **Ações planejadas, metas definidas, recursos investidos e resultados alcançados**

O ciclo 2022-2027 da estratégia foi formulado com base em conceitos da gestão estratégica moderna, bem como nas experiências passadas, internas e



**Ensino Fundamental**

O Departamento Regional da Paraíba ofertando uma Educação pautada na formação integral do sujeito, oferta o ensino fundamental II trazendo uma proposta moderna e tecnológica, com objetivo de garantir aos alunos o ensino de competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) indispensáveis ao desenvolvimento pessoal e profissional, através da utilização de metodologias ativas atuais.

**Meta Prevista 2022:**

Ensino Fundamental - 363 matrículas

**Realizado 2022:**

Ensino Fundamental - 370 matrículas

Ações Estruturantes da Educação Básica e Continuada

**EJA Profissionalizante e Nova EJA Fundamental - Anos Finais EAD**

A metodologia inovadora de EJA desenvolvida pelo SESI|DN, implantada no Departamento Regional da Paraíba vem contribuindo para a formação de profissionais qualificados para o mundo do trabalho. Fatores como flexibilização dos percursos de formação de modo a possibilitar o aproveitamento dos saberes, das experiências de vida e a conciliar

o uso do tempo do educando em trabalho, família, estudo e lazer, além da contextualização do processo de aprendizagem às circunstâncias de vida dos jovens e adultos, valorizando as atividades e vivências socializadoras, culturais, recreativas, esportivas, de tal modo que, a aprendizagem adquira significado e sentido para sua vida, contribuem para o sucesso do programa e alcance metas estabelecidas pelo Regional.

**Meta Prevista 2022:**

Nova EJA Fundamental - 195 matrículas

EJA Profissionalizante - 634 matrículas

**Realizado 2022:**

Nova EJA Fundamental - 200 matrículas

EJA Profissionalizante - 627 matrículas

**Educação Continuada**

Com o objetivo de contribuir no desenvolvimento de competências e habilidades dos colaboradores da indústria, dependentes e comunidade em geral, o Departamento Regional da Paraíba, alinhado com as exigências e necessidades do mercado atual, busca uma atualização em seu portfólio, possibilitando a oferta de cursos atrativos, buscando alcançar maior número de usuários com vendas de cursos EaD e presencial, contribuindo para alavancar a receita de

serviço do referido Programa, tendo em vista, que a gratuidade do Regional, está focada no Novo Ensino Médio e na Educação de Jovens e Adultos.

**Meta Prevista 2022:**

Educação Continuada - 2.115 matrículas

**Realizado 2022:**

Educação Continuada - 4.048 matrículas

**ESCOLA SESI DE REFERÊNCIA**

O SESI Paraíba no ano de 2021 foi contemplado com o Projeto Escola SESI de Referência, projeto que visa modernizar e reorganizar os espaços de aprendizagens, possibilitando que a infraestrutura física favoreça a interação e a construção de novas experiências, contribuindo para a implementação do projeto educacional do SESI, o referido projeto encontra-se em andamento, sendo contemplada a Escola SESI localizada na cidade de Bayeux.

**SAÚDE E SEGURANÇA NA INDÚSTRIA**

O SESI Departamento Regional da Paraíba é fomentador de conhecimento e serviços para Saúde e Segurança no Trabalho (SST) e Promoção da Saúde (PS) - princípios básicos para a valorização pessoal do trabalhador e fatores determinantes para a produtividade, com redução de riscos e custos de

saúde e segurança no trabalho que comprometem o desempenho da indústria.

Além de elemento fundamental para a boa saúde dos trabalhadores, o SESI Departamento Regional da Paraíba oferece o serviço de gestão da saúde corporativa, que tem sido crescentemente considerada uma estratégia crucial para negócios, reduzindo o absenteísmo e contribuindo para maiores níveis de produtividade, entre outros benefícios. Neste sentido, as empresas têm sido desafiadas a integrar ações de SST, de promoção da saúde e de atenção primária e a transformar esses processos em informações que permitam a identificação de oportunidades e a priorização das intervenções práticas.

Com base neste contexto, o SESI Departamento Regional da Paraíba busca ofertar um modelo de gestão de saúde e segurança eficiente, capaz de melhorar o nível de cuidado com os trabalhadores e de apoiar os esforços de otimização dos custos empresariais. Para que esses benefícios possam alcançar o conjunto da indústria, as estratégias propostas contam com disseminação de tecnologias digitais, na padronização dos serviços e no gerenciamento de processos e informações, beneficiando empresas industriais de todos os portes, como também, seus trabalhadores.

## **Saúde e Segurança**

Em 2022 iniciamos as ações de forma otimista e acreditando que tínhamos atravessado a pandemia de covid 19, a expectativa de retomada do crescimento estimulou o SESI a expandir suas metas e investir em ampliação dos atendimentos, focando neste momento em ações de promoção da saúde além das ações de SST. A vacinação trouxe segurança para trabalhar e produzir sem medo, e a certeza que precisamos contribuir intensamente com a retomada do crescimento industrial no pós-pandemia.

O plano estratégico 2022-2027 traz um horizonte de otimismo e crescimento para os próximos cinco anos, os indicadores estratégicos de SSI norteiam as ações que teremos que desenvolver e alavancar para atender trabalhadores com Promoção da Saúde, percentual de redução de riscos ocupacionais das indústrias atendidas pelo SESI e o número de trabalhadores na plataforma de saúde e segurança.

Em 2022 foram mais de 60.000 atendimentos nos diversos serviços e ações ofertadas pelo SESI através de suas plataformas e equipes multidisciplinares, a exemplo de SST – 23.000 vidas nos contratos vinculados aos programas de gerenciamento de risco, higiene ocupacional e gestão. Em ações de Alimentação e Nutrição 16.000 trabalhadores, Vacinação da gripe 11.500, ginástica na Empresa 13.000 trabalhadores assistidos in loco. A Plataforma SESIVIVA+ é composta pelos seguintes componentes: Sistema de gestão de programas de SST e Promoção da Saúde e um Sistema de inteligência de negócio

com indicadores de saúde do trabalhador – INFO SESI VIVA +.

O SESI vem trabalhando a cada ano na intensificação das ações de Saúde e Segurança para Indústria que gerem redução do risco e dos afastamentos por doenças, sempre atentos às melhorias dos indicadores, a exemplo da elaboração de indicador de desempenho com vistas a redução dos riscos associados a saúde e segurança mediante atuação do SESI e, saúde e segurança. Outra estratégia que nos apoiou nas soluções inovadoras para Indústrias foram os Centros de Inovação SESI que apresentam soluções que são operacionalizadas nos DRs de referência incluindo os demais Regionais na rede temática, além de realizarem a transferências das tecnologias desenvolvidas e testadas para serem aplicadas nos demais.

Em janeiro de 2022 entrou em vigor o plano de gerenciamento de risco (PGR) alinhado com a nova NR-01 “A gestão de riscos ocupacionais inserida na revisão da NR 01 possibilita um inegável avanço na segurança e saúde no trabalho no Brasil, não só porque abrange todos os perigos e riscos da organização, mas porque prevê a sistematização do processo de identificação desses perigos, da avaliação dos riscos e do estabelecimento de medidas de prevenção articulado com ações de saúde e, adicionalmente, da análise de acidentes e da preparação para resposta a emergência, representando uma abordagem integradora do processo de gerenciamento de riscos ocupacionais

alinhada às melhores práticas mundiais” (texto da norma técnica), O programa de controle médico de saúde ocupacional – PCMSO também passou por revisões, para tanto, o SESI vem constantemente adequando seus modelos para atender às novas exigências. Em 2022 passamos a assessorar as Empresas clientes no envio das informações de SST para o eSocial - mensageria.

As ações desenvolvidas na área de Promoção da Saúde no ano 2022 obtiveram excelentes resultados, observamos que a retomada das atividades voltadas para a qualidade de vida e bem-estar na pós-pandemia, superou as nossas expectativas, mesmo o cenário apontando de forma positiva para este segmento, não esperávamos um retorno prospero em tão curto espaço de tempo.

A pandemia da COVID-19, legou uma série de incertezas, as doenças mentais, depressão, sedentarismo, obesidade, entre outras, e que contribuíram de forma significativa para o agravamento dessas enfermidades, porém, após esse período mais crítico da doença, registramos a busca por uma vida mais ativa e saudável.

O SESI como promotor dessas iniciativas consegue enxergar mais além, e de forma rápida abraça essa oportunidade de servir ao seu cliente regimental, que são as empresas e seus trabalhadores, e com uma equipe capacitada começa a impulsionar essas atividades e chegamos a ultrapassar a meta em

Atividade Física e Esportiva em 21% atendendo a 6.754 pessoas em nossos Centros de Atividades.

Nas propostas corporativas beneficiamos 29.476 trabalhadores onde evidenciamos as atividades de Ginástica Laboral e a Prática de Alimentação Saudável na Indústria.

A campanha de vacinação antigripal (H1N1) vem se tornando uma importante ação de combate a gripe evitando assim os afastamentos por esta doença, dentro desse contexto conseguimos atender 11.273 trabalhadores superando a meta em 12,7%.

A realização de cursos ofertados em Saúde e Segurança na indústria se destaca pela sua importância por ser um meio eficaz de comunicação e repasse de conhecimentos junto aos trabalhadores das empresas que aderem ao nosso portfólio. Neste ano de 2022, registramos a participação de 1.774 trabalhadores, com destaque aos “Cursos e Desenvolvimento de Competências em SSI – em plataforma regional que teve sua meta superada em 38% e os Cursos presenciais em SSI com 13,3% de superação.

### Projetos

O Departamento Nacional do SESI concede, anualmente, aos Departamentos Regionais, a título de Apoio Financeiro, recursos destinados à execução de Projetos Estruturantes (iniciativas executadas

pelos regionais alinhadas às prioridades estratégicas do Departamento Nacional).

Em 2022 o SESI – Departamento Regional da Paraíba, realizou um projeto para subsidiar com recursos, as ações voltadas, para o atendimento a COVID-19. Abaixo seguem as informações sobre o referido projeto.

Nome do Projeto: “Implantação de Atendimento Seguro para Preservação da Saúde em Tempos de Pandemia da COVID-19”

A execução desse projeto foi essencial para o enfrentamento da pandemia diante das situações de distanciamento e isolamento social ocorridos neste período. Para alguns, o estresse causado por tais medidas levou ao adoecimento provocando distúrbios físicos e mentais que impactaram de maneira negativa na regulação do sistema imune dos indivíduos tornando-os mais vulneráveis ao adoecimento.

O objetivo do projeto foi de colaborar com a indústria para o enfrentamento da COVID-19 disseminando medidas promotoras da saúde, favorecendo o apoio na operacionalização da vacinação para a preservação da vida dos trabalhadores e da sociedade em geral.

A estruturação das principais Unidades que atendem com Saúde e Segurança foram contempladas para que pudéssemos prestar os serviços básicos

baseados em novos de modelos de atendimento, contemplando também, o apoio ao Plano Nacional de Operacionalização da Vacinação contra a COVID-19.

O SESI/DR/PB disponibilizou 06 (seis) Unidades para a operacionalização das vacinas, sendo aplicadas 122.593 doses. Desenvolvemos material educativo com a criação de 05 cartilhas, incluindo 01 (um) e-book para promover educação em saúde entre os trabalhadores e sociedade em geral. Registramos a realização de atendimentos clínicos nutricionais pilotos para 100 trabalhadores em 02 empresas indústrias; aplicação de testes para diagnóstico da COVID-19 e realização de 03 (três) pesquisas remotas para avaliar os impactos da pandemia na indústria e nos trabalhadores.

| Indicadores, Metas e Resultados Alcançados (janeiro a dezembro)         |  |               |               |                            |
|---|--|---------------|---------------|----------------------------|
| Indicador   | Origem   | Meta          | Realizado     | Realizado/ Meta (%)        |
| Número de trabalhadores na plataforma de Saúde e Segurança - SESI Viva+ | Programa de Eficiência da Gestão - PEG e Plano Estratégico 2022-2027 | 19.351        | 40.354        | 209,0%                     |
| Índice de Absenteísmo (*)   | Programa de Eficiência da Gestão - PEG                               | Não se aplica | Em construção | Indicador retirado em 2021 |

A Resolução SESI/CN n° 0058/2021 determina, então, que a contribuição dos serviços do SESI na redução do absenteísmo será medida por uma pesquisa amostral com a indústria nacional conforme pactuação do DN, o SESI Paraíba recebeu nota máxima nessa avaliação em 2022, ficando em primeiro lugar como regional

que atingiu pontuação acima da meta estabelecida para redução do Absenteísmo, ressaltamos que 19 Regionais completaram suas amostras, no entanto, O SESI/PB ficou na melhor pontuação em relação aos 19 classificados.

### Prêmio TOP OFF MIND

A instituição foi premiada na categoria prestadores de serviços, ficando em primeiro lugar, numa premiação da Revista Proteção, uma publicação De janeiro a novembro deste ano, o SESI já atendeu quase meio milhão de trabalhadores da indústria com serviços de saúde e segurança, em todo o Brasil.

A Pesquisa Top of Mind de Proteção 2022 – As Marcas que estão na Cabeça dos Prevencionistas – está em sua 27ª edição. Ao todo, 940 questionários foram respondidos revelando as marcas mais lembradas pelos profissionais da área.

Esta foi a 24ª vez, que o SESI foi uma das entidades prestadoras de serviço mais lembradas por profissionais de SST que responderam à pesquisa da Revista Proteção.

Com o ranqueamento de 2021, o SESI chegou a sua 24ª conquista na premiação. Foram sete edições em 1º lugar e outras 16 na segunda colocação, números que reforçam a importância da marca para a promoção da saúde no ambiente de trabalho e a preocupação em prevenir acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

O SESI Departamento Regional destaca a realização do WORKSHOP com o Tema: A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO NA SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR, nesta ocasião na modalidade presencial realizado pela equipe de SST. Com o objetivo de atualizar e orientar as empresas clientes SESI acerca de ações e serviços relacionados à Segurança e Saúde no Trabalho e Promoção da Saúde, que impactam diretamente na melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, e conseqüentemente em sua produtividade global. O propósito dessa iniciativa foi de fortalecer a imagem do SESI/PB como provedor de soluções em SST e Promoção da Saúde para a indústria.

É importante ressaltar que a tecnologia em saúde e segurança foi um tema exaustivamente explorado, com isso, direcionamos para o nosso “Simpósio de Saúde e Segurança” 2022 as tendências tecnológicas e inovadores neste segmento, Na oportunidade, tivemos as participações do SESI Departamento Nacional, SESI/PB, SENAI/SP, Regionais do SESI/RS e SC além Parque Tecnológico da Paraíba. O evento contou com as inscrições de aproximadamente 400 participantes!. Além das palestras inovamos com a realização de uma feira tecnológica, com stands voltados a apresentação de equipamentos em SST, Telemedicina e Promoção da Saúde.

A photograph of a person with glasses and a lanyard working at a computer. The image is overlaid with a green and blue gradient and white lines representing a network or data flow. The text 'Estratégia de Atuação' is prominently displayed in the center-right.

# Estratégia de Atuação

## Direcionadores Institucionais

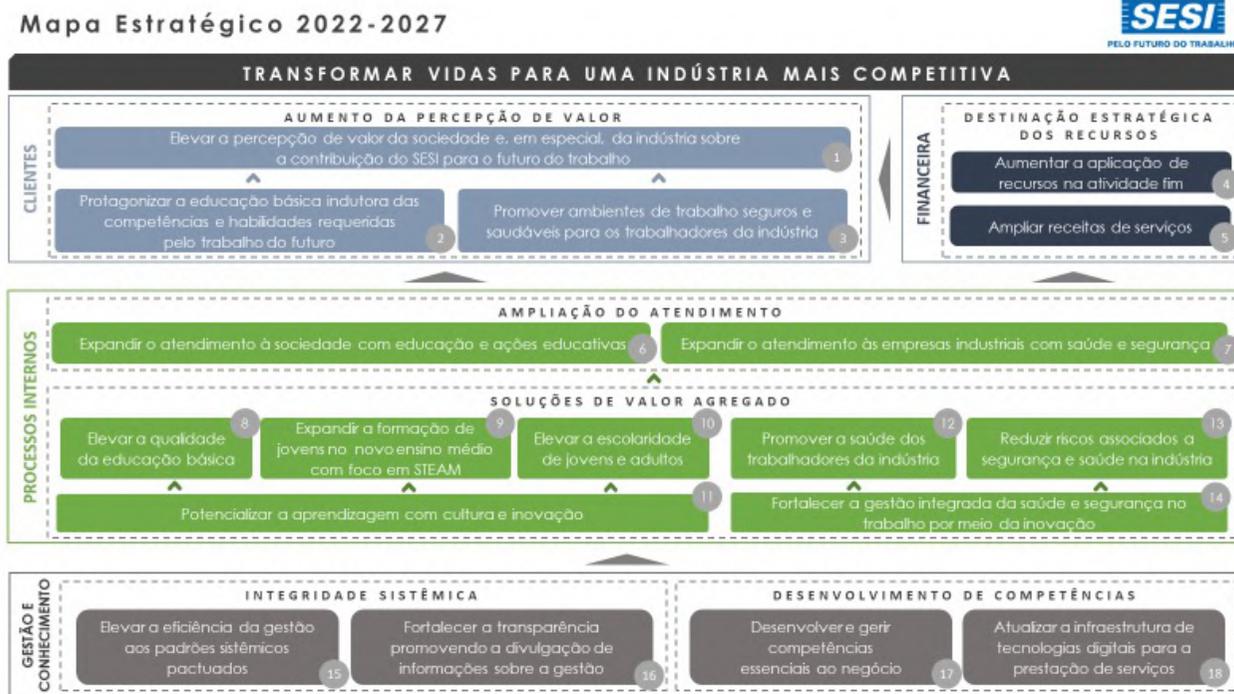
A atuação sistêmica do SESI é orientada por um plano estratégico, fruto de um processo de construção coletiva (Departamento Nacional e Departamentos Regionais). Juntos escolhem objetivos que, sistematizados em todo o território nacional, fortalecem o posicionamento institucional, ampliando o atendimento e a eficiência.

O Plano Estratégico define o que precisa ser feito e porque deve ser feito. O monitoramento da sua execução analisa o desempenho alcançado e propõe possíveis ajustes, podendo ser corretivos e preventivos, buscando a assertividade das ações em prol da indústria brasileira.

Transformar vidas para uma indústria mais competitiva é o propósito que orienta o SESI para a superação dos desafios da indústria brasileira e o motiva no compromisso de ajudar o Brasil a conquistar um novo patamar de produtividade e equidade social.

O Plano Estratégico Sistêmico foi atualizado considerando o horizonte 2022-2027, refletindo o posicionamento institucional a partir do potencial do negócio, definindo as escolhas sistêmicas e orientando o melhor caminho a ser seguido para a atuação em todo o território nacional. Nessa

estratégia, são assumidos compromissos para contribuir com a mudança da trajetória em direção aos desafios de competitividade e sustentabilidade da indústria, permanecendo como parceiro do estado e da sociedade.



O novo mapa estratégico retoma o modelo de gestão estratégica no formato Balanced Scorecard (BSC), anteriormente utilizado por SESI. Essa metodologia permite a explicitação das relações de causa e efeito entre os objetivos estratégicos, com uma comunicação assertiva e clara aos públicos institucionais do que e como se pretende alcançar. Internamente, proporciona aos Departamentos Regionais do SESI a possibilidade de desdobrar a estratégia de forma simples e intuitiva. A retomada do BSC também contribui para o aprimoramento contínuo das escolhas estratégicas, pois sendo uma ferramenta de gestão, um dos seus diferenciais é facilitar o processo de monitoramento, o que facilita a incorporação ou atualização das escolhas estratégicas. Por fim, Mapa Estratégico no formato BSC apoiará a adequação dos instrumentos e processos de gestão, para que ocorra de forma mais conectada e funcional. O Plano Estratégico Sistêmico foi idealizado em uma atuação conjunta entre o Departamento Nacional do SESI e seus Regionais, considerando tendências a nível nacional relevante

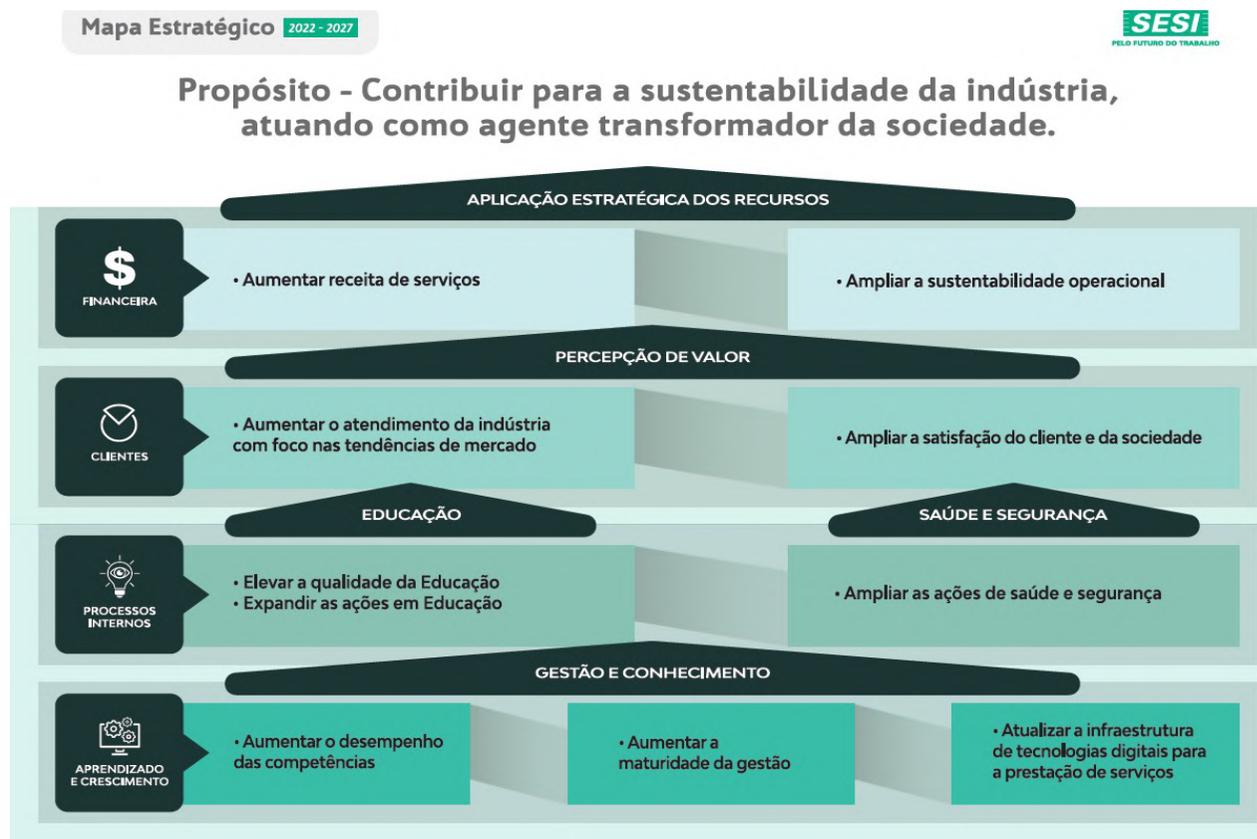
para os negócios do SESI e, conseqüentemente, para a indústria. Foram considerados os desafios para o SESI, sem fragmentar os princípios que regem a atuação articulada.

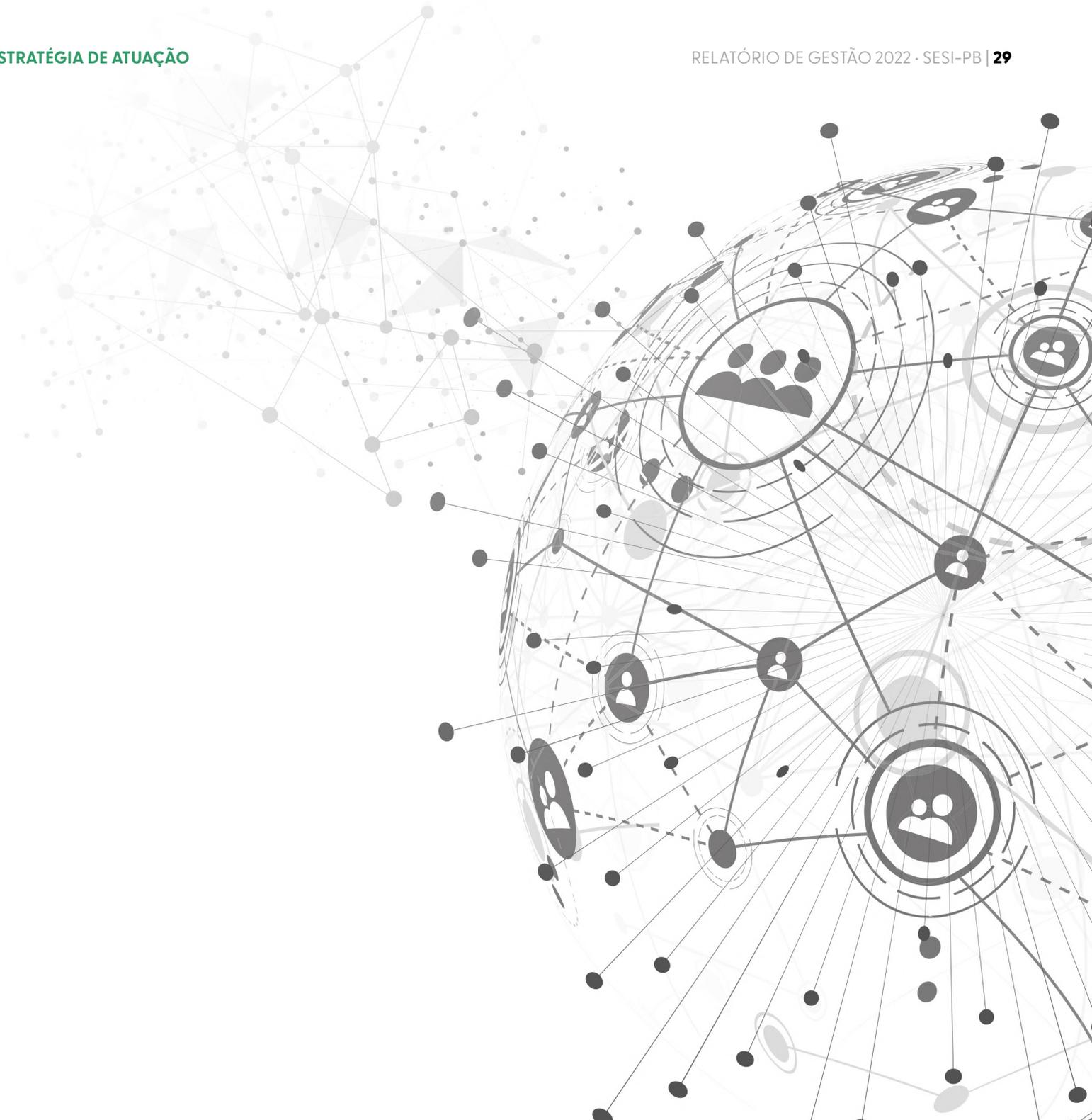
A estratégia do SESI Paraíba para o exercício de 2022 foi fundamentada e definida, com todas as áreas da instituição, com foco no desdobramento do plano estratégico sistêmico 2022-2027, considerando o alinhamento com os objetivos, indicadores e metas do Mapa Estratégico do SESI - Departamento Nacional. Além das metas estratégicas pactuadas com o Nacional por ocasião da elaboração do Plano Estratégico sistêmico 2022-2027, que irão contribuir para o alcance dos resultados do SESI-DR/PB, este Departamento Regional, também, inclui no seu Mapa Estratégico, as metas do PEG – Programa de Eficiência da Gestão, estabelecido pelo Conselho Nacional do SESI, através da Resolução 0058/2021 que consiste na definição de indicadores e referenciais nacionais, bem como de medidas que incentivem o cumprimento pelos Departamentos Regionais, contribuindo para elevação da eficiência e para a redução das assimetrias de resultados. Para o alcance do propósito da instituição que é o de Contribuir para a sustentabilidade da indústria, atuando como agente transformador da sociedade, o SESI-PB realiza mensalmente o monitoramento de seus indicadores, disseminando em plataforma própria do planejamento, via intranet, os seus resultados. E semestralmente é realizada a RAE – Reunião de Análise Estratégica para monitoramento e tratamento das metas, com elaboração de planos

de ações para os indicadores que venham a estar com índice abaixo da média no período, com cada área envolvida no processo e suas respectivas lideranças para se manter um perfeito alinhamento entre o Plano de Ação Regional, Orçamento e Prestação de Contas.

Para definição de seus objetivos estratégicos, o SESI PB adota a metodologia utilizada pelo Departamento Nacional e faz revisão de seu Painel Estratégico sempre que identifica a necessidade de ajuste em seus objetivos e/ou indicadores estratégicos, conforme demanda do SESI – Departamento Nacional ou do próprio Departamento Regional.

O Mapa Estratégico do SESI PB, que explicita os focos de atuação e a relação entre eles, está apresentado a seguir:





# Desempenho



O planejamento estratégico de 2022 do SESI PB foi elaborado a partir do desdobramento dos Objetivos Estratégicos e suas respectivas metas, alinhado ao Novo Plano Estratégico Sistêmico 2022-2027, em um conjunto de iniciativas (ações e projetos) que geraram os resultados alcançados, tendo como foco o aumento da competitividade e da equidade social, tendo como alicerce, por um lado os trabalhadores das indústrias com acesso à educação de qualidade e formação de profissional percursora no movimento da preparação da indústria para o futuro. E por outro lado à própria indústria, sendo agente de transformação, inovação, sustentação e fomentação no cumprimento do seu papel de crescimento industrial, assim como o fortalecimento da economia local.

A busca pela melhoria constante do desempenho institucional pauta a atuação do SESI desde a sua formação. Ciente de que novos avanços se fazem necessários, notadamente em contextos adversos como o enfrentado nos últimos anos, coube ao Conselho Nacional do SESI instituir, através da Resolução CN-SESI 0058/21, diretrizes que promovam o fortalecimento estratégico e o aprimoramento da gestão. Surge então o PEG - Programa de Eficiência da Gestão representando um dos pilares operacionais desta deliberação. Fruto de um pacto federativo, o Programa consiste em indicadores e referenciais nacionais cuidadosamente selecionados, bem como de medidas que incentivem o cumprimento pelos departamentos regionais, destacando a elaboração, a pactuação e o monitoramento de ações de

melhoria individuais para cada entidade regional. Abaixo estão descritas as perspectivas do Mapa Estratégico do SESI PB, com detalhamento para seus Objetivos e indicadores quanto a apuração dos resultados obtidos no exercício de 2022.

## Perspectiva de Aprendizado e Crescimento

Esta perspectiva mostra o desempenho do Regional no que diz respeito às iniciativas de base do Mapa Estratégico, que suporta ações voltadas para os Objetivos: Atualizar a infraestrutura de tecnologias digitais para a prestação de serviços, Aumentar a maturidade da gestão e Aumentar o desempenho das competências.

No Objetivo de Atualizar a infraestrutura de tecnologias digitais para a prestação de serviços, o Departamento Nacional estruturou um diagnóstico para todas as áreas de negócio, durante o exercício de 2022, sendo assim em 2023, o primeiro diagnóstico será aplicado em todos os Departamentos Regionais do SESI e, a partir dele, serão pactuadas as metas para os próximos anos de vigência do Plano Estratégico Sistêmico.

O Objetivo de Aumentar a maturidade da gestão foi medido por três indicadores: indicador Impacto

da folha de pessoal no orçamento (PEG), indicador Índice de conformidade às diretrizes institucionais de transparência do SESI, do Planejamento Estratégico 2022-2027 e o indicador Percentual de aderência às metas relativas aos indicadores do Programa de Eficiência da Gestão, no SESI PB.

O indicador Impacto da folha de pessoal no orçamento (PEG) finalizou o exercício com o resultado dentro da margem de tolerância, sendo considerado seu índice satisfatório, porém a gestão do Departamento Regional irá elaborar um plano de ação para 2023 para melhor monitoramento deste indicador, com foco na exatidão do cumprimento de sua meta.

O indicador Índice de conformidade às diretrizes institucionais de transparência do SESI, do Planejamento Estratégico 2022-2027, não obteve resultado satisfatório quanto ao cumprimento de sua meta, pois em 2022, este objetivo foi impactado principalmente, por parte do SESI Departamento Nacional, pelo insucesso da licitação para contratação de empresa para o desenvolvimento de uma ferramenta única para a gestão das publicações no site da transparência. Apesar de todos os esforços empreendidos pelo Departamento Nacional para equalizar o impacto, foi inviável e executar todas as etapas previstas e a implementação das mudanças e melhorias foram prejudicadas.

E o indicador Percentual de aderência às metas relativas aos indicadores do Programa de Eficiência da Gestão, no SESI PB, obteve resultado acima da meta, tendo grande êxito no cumprimento de todos os indicadores do PEG e no cumprimento da gratuidade regimental. O que levou o Departamento Regional do SESI Paraíba ao resultado de Gestão Suficiente no exercício de 2022, tendo como iniciativas o monitoramento de todos os indicadores do PEG e dos recursos gastos mensalmente com a gratuidade, através de reuniões com análises dos dados de produção e orçamento.

O Objetivo Aumentar o Desempenho das Competências obteve êxito no seu indicador Média de horas de capacitação por colaborador concluídas nas ações de educação corporativa, ficando o seu resultado acima da meta, tendo como iniciativa a execução do programa interno da área de Recursos Humanos do SESI PB, denominado Inpulse, que teve por objetivo potencializar o desenvolvimento de talentos através dos cursos da unindústria (online) e do compartilhamento de experiências, vivências e reflexões individuais (presencial) a partir do conhecimento adquirido. O seu foco consiste no cruzamento e mapeamento de habilidades e competências necessárias em cada grupo de atividades com o portfólio oferecido na unindustria. O programa é contínuo e seguirá com novas trilhas de aprendizagem ao longo de 2023, agora contando com o inpulse docente, um projeto pensado para atender as necessidades de

professores e profissionais envolvidos nas escolas do SESI PB.

## Perspectiva de Processos Internos

Esta perspectiva mostra o desempenho do Regional no que diz respeito às iniciativas das áreas de negócio Educação e Saúde e Segurança, que mostra os resultados através dos Objetivos: Ampliar as ações de Saúde e Segurança, Elevar a qualidade da Educação e Expandir as ações em Educação

O Objetivo Ampliar as ações de Saúde e Segurança é monitorado através dos indicadores: Aderência do SESI à demanda da indústria (PEG), Números de trabalhadores na plataforma de saúde e segurança (PEG), Percentual de indústrias atendidas em programas de gestão (PGR e PCMSO) que reduziram seus riscos ocupacionais (PE), Trabalhadores atendido com Promoção a Saúde (PE) e Expansão de atendimento às empresas industriais com saúde e segurança (PE).

O indicador Aderência do SESI à demanda da Indústria (PEG), apurado através de pesquisa, evidenciou que as ações estabelecidas em Saúde e Segurança para 2022, obtiveram bom êxito no reconhecimento pelas indústrias, onde no exercício o SESI PB, buscou o fortalecimento das ações de Saúde e Segurança nos principais seguimentos indústrias da Paraíba. Foram

realizados atendimentos às indústrias com serviços que levaram a prevenção e as informações referentes ao cuidado e bem-estar dos trabalhadores.

A baixa do COVID-19 e a flexibilização no nosso Estado, ajudaram para que em 2022 nossas equipes de SST pudessem de forma presencial atender nosso cliente prioritário no ambiente laboral.

O diferencial tecnológico em equipamentos, uma equipe de especialistas em SST e nosso poder de atendimento (capilaridade) foram o diferencial junto às indústrias do estado para o alcance do resultado deste indicador.

O indicador Números de trabalhadores na plataforma de saúde e segurança (PEG) em 2022 realizou mais de 38.000 atendimentos nos diversos serviços e ações ofertadas pelo SESI, inseridas em suas plataformas de atendimento.

O sucesso deste indicador alcançado reflete o compromisso firmado junto a nossa equipe de especialistas das áreas de SST e Promoção da Saúde, além da busca por parte das empresas por serviços de natureza legal exigidas no emprego das atividades da saúde e segurança no trabalho.

Ressaltamos que os contratos da Unidade de Saúde e Segurança na Indústria vinculados aos programas de gerenciamento de riscos, higiene ocupacional e gestão, aliados aos serviços de alimentação e nutrição, vacinação da gripe e ginástica laboral são

responsáveis de forma direta pela inserção e registro das vidas ativas dos trabalhadores na Plataforma SESI Viva+, que compõem os sistemas de gestão de programas de SST e Promoção da Saúde, e de inteligência de negócio, com indicadores de saúde do trabalhador – INFO SESI VIVA +.

O indicador Percentual de indústrias atendidas em programas de gestão (PGR e PCMSO) que reduziram seus riscos ocupacionais (PE), não obteve meta para o exercício de 2022, pois foi o primeiro ano de vigência da NR!, conforme Portaria SEPRT 8.873, de 23/07/2021, que trata sobre o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Foram desenvolvidas adequações no sistema de operação de forma a atender a legislação vigente tanto para o PGR, como para o PCMSO. Sendo assim em 2022, foram coletados os resultados preliminares para que as metas sejam pactuadas para os próximos anos de vigência do Plano Estratégico Sistêmico.

O indicador Trabalhadores atendido com Promoção a Saúde (PE) obteve um bom índice de resultado no exercício de 2022, sendo que algumas ações foram impossibilitadas de serem realizadas, dentre elas destacamos a “Corrida SESI do Trabalhador” evento físico esportivo que historicamente atende a um grande número de trabalhadores e empresas inscritas, onde a sua não realização teve impacto significativo para um resultado mais expressivo deste indicador.

A ginástica laboral em relação há anos anteriores obteve um decréscimo referente ao atendimento de número de trabalhadores, sendo assim deixando de contribuir, também, para um melhor resultado deste indicador. Porém ressaltamos que as empresas industriais com contratos neste serviço chegaram a 94,6% de atendimento, que mesmo não alcançando a meta em números de trabalhadores, entendemos que houve êxito no atendimento às indústrias nesta atividade e que, para 2023 serão traçadas estratégias para o maior alcance de seu resultado em relação ao atendimento em números de trabalhadores.

O indicador Expansão de atendimento às empresas industriais com saúde e segurança (PE) obteve resultado satisfatório quanto ao seu alcance no exercício de 2022, devido às ações que fortaleceram os segmentos prioritários no estado da Paraíba, na cobertura em 69 municípios, onde levando nossas ações de saúde e segurança, aos principais seguimentos indústrias da Paraíba, tais como: Têxtil e Confecção, Alimentos e Bebidas, Couro e Calçado, Construção Civil, Minerais não Metálicos, dentre outros. Fortalecendo assim as empresas industriais do estado com soluções ágeis e modernas para a saúde e segurança.

Em 2023 o SESI Paraíba buscará intensificar o alcance mais expressivo deste indicador, onde já foi iniciada, em 2022, a consultoria de reestruturação de toda área de Mercado, sendo fortalecido todo setor de vendas, com ações de capacitação para equipe e ajuste no processo mercadológico, trabalhando,

também, a área de negócio, focando no portfólio e ajustes técnicos dos nossos serviços. Com isso vamos elevar nossa cobertura e fortalecer a indústria com soluções cada vez mais modernas e aderentes as necessidades dos setores industriais de todo Estado da Paraíba.

Os Objetivos Elevar a qualidade da Educação e Expandir as ações em Educação são monitorados, respectivamente, através dos indicadores: Percentual de conclusão do Ensino Médio (PEG), Percentual da conclusão da Educação de Jovens e Adultos Profissionalizantes (PEG), Expansão do Atendimento à Sociedade com Educação e Ações Educativas (PE), Expansão do percentual de Alunos no Novo Ensino Médio (PE), Resultado do ENEM (PEG) e Resultado da Prova Brasil ou Simulado (PEG).

O indicador Percentual de conclusão do Ensino Médio (PEG) obteve um excelente resultado no alcance na conclusão dos alunos no Ensino médio, onde a área de educação tem investido na aplicação das metodologias ativas em que são introduzidas estratégias que trazem o aprimoramento do desenvolvimento de competências e habilidades nos componentes curriculares e suas áreas do conhecimento. Ressaltamos também, a implantação de projetos dentro das áreas de ciências, engenharia, tecnologia e arte, isto é, a abordagem metodológica STEAM; valendo destacar a formação continuada do corpo docente.

Em suma, as ações destinadas às escolas da Rede SESI PB estão voltadas para o avanço de métodos e tecnologias alinhadas com as demandas da indústria e das universidades tendo como consequência a qualidade de ensino evidenciada no desempenho dos professores e alunos.

Destacamos as seguintes ações: Organização de conteúdo e formação de professores; Gestão escolar; Tecnologias educacionais; Infraestrutura física; Sistema Estruturado de Ensino; Sistema de Gestão Escolar e Tecnologias Educacionais – Portal SESI de Educação, Ferramentas de Tecnologias Educacionais (Microsoft) e Robótica Educacional.

Desse modo, todas essas iniciativas fazem com que os alunos consigam concluir o Ensino Médio com efetividade.

O indicador Percentual da conclusão da Educação de Jovens e Adultos Profissionalizantes (PEG), buscou no seu objetivo estratégico ofertar uma educação de qualidade pautada por novas tecnologias e com o diferencial de aplicação da metodologia de reconhecimento de saberes, que identifica e certifica os conhecimentos prévios dos alunos para potencializar o aprendizado e reduzir as taxas de evasão escolar, onde obteve um excelente alcance (de 100%) de conclusão do alunos na Educação de Jovens e Adultos. A área de educação executou um plano de iniciativas, visando o cumprimento das metas pactuadas com o referido Regional. Destacamos as seguintes ações:

- Acompanhamento pedagógico personalizado, através dos relatórios LMS/SGE/Portal SESI Educação;
- Contato com os alunos, via whatsapp, emails e ligações incentivando e auxiliando nas dúvidas em relação ao acesso;
- Envio dos relatórios para o RH das Indústria como apoio para acompanhamento e incentivo.

O indicador Expansão do Atendimento à Sociedade com Educação e Ações Educativas (PE) buscou a expansão no atendimento à sociedade com educação e ações educativas, através de formações que contribuíram para o desenvolvimento integral dos sujeitos, alinhadas às necessidades do trabalho, além do atendimento em ações educativas, compreendendo-as como atividades culturais realizadas para além das etapas e modalidades escolares formais, como um processo de desenvolvimento permanente da formação do cidadão, podendo acontecer nas modalidades teórica ou prática, presenciais ou à distância, contribuindo para a ampliação do conjunto de visões de mundo e para a formação integral dos sujeitos.

A implantação de novos produtos no ano de 2022 impactou o resultado do indicador que muito superou a meta pactuada. Diante da exposição, o SESI Paraíba solicitou ao SESI – Departamento Nacional, a revisão das metas previstas para os próximos exercícios, onde efetivamente foi acatada.

O indicador Expansão do percentual de Alunos no Novo Ensino Médio (PE), tem-se ao longo dois últimos três anos, mantido um bom êxito no alcance de sua meta, onde o Departamento Regional do SESI, na Paraíba, foi o pioneiro na implantação do Ensino Médio Itinerários (Novo Ensino Médio), obtendo sucesso nas práticas executadas em suas turmas em salas de aulas. Atualmente atuamos com três itinerários formativos: Matemática, Ciências da Natureza e Eletrotécnica; essas experiências têm comprovado a efetividade da proposta, principalmente no que diz respeito aos resultados já explicitados nas avaliações externas, na participação em competições, olimpíadas e torneios.

O indicador Resultado do ENEM (PEG), este indicador estava contemplando no PEG – Programa de Eficiência da Gestão e sua apuração vinculada ao resultado obtido pelos alunos da Rede SESI no ENEM (Exame Nacional do Ensino Médio), aplicado pelo INEP (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira). Ocorre que o INEP restringiu o acesso aos microdados necessários para a apuração dos resultados por escola. Dada a impossibilidade de cálculo dos resultados obtidos pelas escolas SESI, optou-se desta forma pela suspensão deste indicador, conforme Resolução SESI-CN nº 0149/2022 para os exercícios de 2022 e 2023, período em que o SESI estruturará novos indicadores para monitorar a qualidade do ensino ofertado.

O indicador Resultado da Prova Brasil ou Simulado (PEG), este indicador estava contemplando no PEG – Programa de Eficiência da Gestão e sua apuração deveria ocorrer pelo resultado da Prova Brasil, aplicada pelo INEP (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira) ou pelo resultado de um simulado promovido pelo Departamento Nacional do SESI. Ocorre que o INEP restringiu o acesso aos microdados necessários para a apuração dos resultados das escolas SESI na Prova Brasil. Além disso, durante o período de pandemia, os simulados foram realizados à distância ou de forma híbrida, condições diferentes das aplicadas anteriormente, indicando fragilidade e dificuldade de comparabilidade dos resultados. Por tais razões, optou-se também pela suspensão deste indicador, conforme Resolução SESI-CN nº 0149/2022 para os exercícios de 2022 e 2023, período em que o SESI estruturará novos indicadores para monitorar a qualidade do ensino ofertado.

## Perspectiva de Clientes

Esta perspectiva mostra o desempenho do Regional no que diz respeito às iniciativas da área de mercado, na percepção de valor, que apresenta seus resultados através dos Objetivos: Ampliar a satisfação do cliente e da sociedade e Aumentar o atendimento da indústria com foco nas tendências de mercado.

Os Objetivos Ampliar a satisfação do cliente e da sociedade e Aumentar o atendimento da

indústria com foco nas tendências de mercado, são monitorados, respectivamente, através dos indicadores: Percentual de Indústrias Atendidas Satisfeitas com o SESI (PE), Percentual de pessoas que avaliam (percepção) a instituição como “ótima” ou “boa” em sua contribuição para o futuro do trabalho (PE), Índice de absenteísmo (PEG) e Empregabilidade e Acessibilidade à Universidade dos Egressos (PE).

O indicador Percentual de Indústrias Atendidas Satisfeitas com o SESI (PE), apresentou um resultado positivo no exercício de 2022 referente a satisfação no atendimento das Indústrias atendidas pelo SESI, devido ao fortalecimento e a intensificação do no nosso atendimento junto as empresas, com a realização de entregas de serviço com agilidade e de qualidade, conseguindo assim fidelizar o nosso cliente, levando soluções em Educação e Saúde e Segurança que são imprescindíveis para as indústrias do Estado.

Em 2023, o SESI PB irá continuar fortalecendo e aprimorando nossos processos junto as equipes comerciais e de atendimento técnico do negócio, para continuar levando soluções de qualidade para as indústrias Paraibanas e sendo referência no atendimento em Saúde e Segurança e Educação para as indústrias, seus trabalhadores e dependentes.

O indicador Percentual de pessoas que avaliam (percepção) a instituição como “ótima” ou “boa” em sua contribuição para o futuro do trabalho (PE), é obtido por pesquisa de satisfação, regularmente

aplicada pelo SESI e, nos anos anteriores, seu resultado estava consolidado em um referencial sistêmico. Para criar condições de refletir como as pessoas avaliam o SESI em cada um dos estados da federação, em 2022, houve um esforço de ampliar a base de entrevistados, de forma de que todos os Departamentos Regionais tenham resultados individuais. Com base neles, serão pactuadas as metas para os próximos anos de vigência do plano Estratégico Sistêmico.

O indicador Índice de absenteísmo (PEG) é resultado de uma pesquisa realizada pelo SESI – Departamento Nacional, que teve por objetivo avaliar a percepção das indústrias atendidas pelo SESI relativo aos dias perdidos pelos trabalhadores por motivos de saúde no período de um ano, o qual obteve resultado positivo em relação a meta desejada para SESI – Departamento Regional da Paraíba; fruto de ações que foram desenvolvidas durante todo o ano de 2022 e fizeram a diferença para as indústrias e seus trabalhadores quando na promoção de atividades realizadas no ambiente das indústrias e nas unidades do SESI, proporcionando ambientes saudáveis e seguros para os trabalhadores. A gestão de Saúde e Segurança do SESI PB percebeu que houve uma significativa melhora no nível da consciência sobre a saúde ocupacional, sobre as medidas de controle, assim como da prevenção no meio ambiente de trabalho, das indústrias que participam das ações do SESI Viva+.

A redução do número de dias perdidos foi percebida pelos empresários, tendo sido consideradas várias ações positivas, a exemplo da Campanha de Vacinação contra a gripe, aplicada pela equipe do SESI nos colaboradores das indústrias e a realização de atividades voltadas ao bem-estar e qualidade de vida dos trabalhadores, tais como: a prestação de serviços voltados a saúde e segurança no trabalho, ginástica laboral, atividade física e esportiva corporativa, informações educativas em alimentação e nutrição, dentre outras, que impactaram na redução dos afastamentos.

O indicador Empregabilidade e Acessibilidade à Universidade dos Egressos (PE), refere-se a uma Pesquisa de Egressos da Rede SESI, instituída pelo Departamento Nacional do SESI que, em novembro de 2022, iniciou a etapa de campo. Os resultados serão analisados no primeiro trimestre de 2023 e, com base neles, serão pactuadas as metas para os próximos anos de vigência do Plano Estratégico Sistêmico.

## Perspectiva Financeira

Esta perspectiva mostra o desempenho do Regional no que diz respeito às iniciativas com foco na aplicação estratégica dos recursos, onde apresenta seus resultados através dos Objetivos: Ampliar a sustentabilidade operacional e Aumentar receita de serviços.

Os Objetivos Ampliar a sustentabilidade operacional e Aumentar receita de serviços são monitorados, respectivamente, através dos seus indicadores: Percentual de Gratuidade (PEG), Percentual de Recursos destinados às atividades-fim (PEG), Custo hora-aluno Educação de Jovens e Adultos Profissionalizantes (PEG), Custo hora-aluno Ensino Médio (PEG), Custo hora-aluno Ensino Fundamental (PEG) e Expansão das Receitas de Serviços e Convênios (PE).

O indicador Percentual de Gratuidade (PEG) obteve resultado satisfatório, acima da meta, onde se buscou atender aos trabalhadores das indústrias, seus dependentes e comunidade, através de vagas ofertadas gratuitas na educação básica (Ensino Médio, Ensino Fundamental II e EJA Profissionalizante), nas quatro escolas do SESI, localizadas nas cidades de Bayeux, Campina Grande, Patos e Sousa, onde os recursos destinados a educação e gratuidade foram gerenciados de forma a garantir a manutenção, a qualidade e a excelência do ensino aprendido dos alunos do SESI Paraíba.

O indicador Percentual de Recursos destinados às atividades-fim (PEG) finalizou o exercício de 2022 dentro da margem prevista como indicador do PEG, ficando com resultado positivo para os recursos destinado para a área de negócio. Em 2023 a gestão deste Departamento Regional, estará com maior monitoramento mensal, através de um plano de ação, deste indicador, buscando investir em ações que potencializem as estratégias das áreas de

negócio e em contra partida, gerenciando de forma a reduzir e otimizar os recursos gastos nas áreas meio (gestão).

Os indicadores Custo hora-aluno Educação de Jovens e Adultos Profissionalizantes (PEG), Custo hora-aluno Ensino Médio (PEG) e Custo hora-aluno Ensino Fundamental (PEG), constituem um equilíbrio na equação entre a qualidade de serviço ofertado pela área de Educação do SESI PB e as suas despesas correntes destinadas a manutenção de suas escolas e a qualidade do ensino, onde todos os seu resultados foram positivos, ficando dentro da margem do PEG, demonstrando assim, que houve eficiência na execução dos gastos das ações educacionais em relação com a disponibilidade das vagas em sala de aula e a qualidade do ensino aprendido dos alunos em cada modalidade de ensino.

O indicador Expansão das Receitas de Serviços e Convênios (PE) finalizou o exercício de 2022 com grande êxito em seu resultado, onde o ano de 2022 foi marcado pela retomada do crescimento industrial no estado e o setor industrial da Paraíba terminou o ano com saldo positivo de quase 6.400 novos empregados, perfazendo um estoque final de mais 124 mil empregos diretos. Este indicador apresenta em sua fórmula de cálculo o exercício de 2020 com ano base para a medição da expansão das receitas de serviços, porém vale ressaltar que o ano de 2020 foi um exercício crítico para a economia, não só do Estado da Paraíba, mas para toda a economia nacional por conta da pandemia do Covid-19, tendo

a realização de suas receitas de serviços abaixo de 50% do esperado na previsão orçamentária inicial do ano. Sendo assim, com a baixa da pandemia e a retomada do crescimento econômico, o resultado deste indicador em 2022 superou e muito o exercício de 2020, sendo necessário, no próximo exercício de 2023, que o SESI Paraíba junto ao SESI Departamento Nacional façam uma reavaliação deste indicador para os próximos exercícios vigentes.

A estrutura de monitoramento da estratégia de atuação acima citada, deu-se pelo acompanhamento dos indicadores do Planejamento Estratégico Sistêmico 2022-2027 e pelos indicadores do PEG – Programa de Eficiência da Gestão, contidos nos Objetivos do Mapa Estratégico do SESI PB, referenciados na tabela abaixo:

| Programa de Eficiência da Gestão – Resultados 2022 |  |            |           |               |
|--|--|------------|-----------|---------------|
| CATEGORIA  | INDICADOR  | META ANUAL | REALIZADO | % de execução |
| Eficiência   | Custo hora-aluno do Ensino Fundamental<br>Margem de variação (+28%)              | R\$ 9,67   | R\$ 11,27 | 117%          |
| Eficiência   | Custo hora-aluno do Ensino Médio<br>Margem de variação (+21%)                    | R\$ 11,16  | R\$ 13,24 | 119%          |
| Eficiência   | Custo hora-aluno do curso de EJA Profissionalizante<br>Margem de variação (+30%) | R\$ 7,13   | R\$ 8,34  | 117%          |
| Eficiência   | Percentual de recursos destinados às atividades-fim<br>Margem de variação (-8%)  | 86,40%     | 80,80%    | 94%           |
| Eficiência   | Impacto da folha de pessoal no orçamento<br>Margem de variação (+15%)            | 53,80%     | 59,60%    | 111%          |

|   |   |        |                |      |
|---|---|--------|----------------|------|
| Eficácia  | % de conclusão do Ensino Médio<br>Margem de variação (-13%)                         | 92,00% | 92,90%         | 101% |
| Eficácia  | % de conclusão do curso EJA Profissionalizante<br>Margem de variação (-30%)         | 65,00% | 100,00%        | 154% |
| Eficácia  | Nº de trabalhadores na plataforma de saúde e segurança<br>Margem de variação (-10%) | 21.286 | 38.466         | 181% |
| Efetividade   | Resultado da Prova Brasil ou simulado<br>Margem de variação (-12%)                  | 55,00% | não disponível | -    |
| Efetividade   | Resultado do ENEM   | 596    | não disponível | -    |
| Efetividade   | Índice de Absenteísmo   | 50,10% | 53,60%         | 107% |
| Efetividade   | Aderência do SESI à demanda da indústria<br>Margem de variação (-4%)                | 88,70% | 97,40%         | 110% |
| <b>Fonte:</b> Departamento Nacional/Superintendência de Controle e Gestão/DIRET |   |        |                |      |

| Planejamento Estratégico 2022-2027 – Resultados 2022  |  |           |               |
|---|--|-----------|---------------|
| INDICADOR   | META ANUAL   | REALIZADO | % de execução |
| Percentual de pessoas que avaliam (percepção) a instituição como "ótima" ou "boa" em sua contribuição para o futuro do trabalho | As metas serão definidas a partir de 2023 e utilizarão como referência os resultados que serão obtidos até 2022. |           |               |
| Percentual de indústrias atendidas satisfeitas com o SESI   | As metas serão definidas a partir de 2023 e utilizarão como referência os resultados que serão obtidos até 2022. |           |               |
| Empregabilidade e acessibilidade à universidade dos egressos  | As metas serão definidas a partir de 2023 e utilizarão como referência os resultados que serão obtidos até 2022. |           |               |
| Índice de maturidade em tecnologias digitais do Departamento Regional   | As metas serão definidas a partir de 2023 e utilizarão como referência os resultados que serão obtidos até 2022. |           |               |
| Percentual de aderência às metas relativas aos indicadores do programa de eficiência de gestão                                  | 80%  | 100%      | 125%          |
| Média de horas de capacitação por colaborador concluídas nas ações de educação corporativa                                      | 30%  | 37,5%     | 125%          |
| Índice de conformidade as diretrizes institucionais de transparência do SESI  | 100%   | 91,20%    | 91%           |

|  |  |       |      |
|--|--|-------|------|
| Expansão de atendimento às empresas industriais com saúde e segurança  | 805  | 741   | 92%  |
| Trabalhadores atendidos com Promoção da Saúde  | 27145  | 22891 | 84%  |
| Percentual de indústrias atendidas em programas de gestão (PGR e PCMSO) que reduziram seus riscos ocupacionais | As metas serão definidas a partir de 2023 e utilizarão como referência os resultados que serão obtidos até 2022. |       |      |
| Índice de Absenteísmo  | 50,1%  | 53,6% | 107% |
| Aderência do SESI à demanda da indústria<br>Margem de variação (-4%)   | 88,7%  | 97,4% | 110% |
| Expansão do percentual de alunos no Novo Ensino Médio  | 20%  | 62%   | 309% |
| Expansão do atendimento à sociedade com educação e ações educativas  | 401  | 2095  | 522% |
| Percentual de conclusão da Educação de Jovens e Adultos Profissionalizante do Ensino Médio                     | 65%  | 100%  | 154% |
| <b>Fonte:</b> Departamento Nacional/Superintendência de Controle e Gestão/DIRET                                |  |       |      |

O resultado do quadro acima é o esforço da gestão do SESI DR/PB durante todo o exercício de 2022, através do monitoramento de seu planejamento estratégico em acompanhar os indicadores do Plano Estratégico Sistêmico 2022-2027 e do PEG – Programa de Eficiência da Gestão com foco na melhoria dos seus resultados com todas as partes interessadas no processo. Sendo assim, o SESI PB finalizou o exercício com grande êxito quanto ao alcance das metas de seus indicadores, tanto do Plano Estratégico Sistêmico 2022\_2027 quanto do PEG – Programa de Eficiência da Gestão, tendo como seu resultado uma Gestão Suficiente em 2022.

## Gratuidade

O SESI, em cumprimento ao que estabelece o seu Regulamento, investe parte da sua Receita Líquida de Contribuição Compulsória para viabilizar as atividades de Educação, sendo a metade destinada para a oferta de vagas gratuitas nos cursos de Educação Básica e Continuada.

Em 2008 o Regulamento do SESI incorporou dispositivos normativos para ampliação gradual da destinação de recursos à educação e à oferta de vagas gratuitas em educação básica e Continuada, estipulando as seguintes metas a partir de 2014:

33,33% Da Receita Líquida de Contribuição Compulsória para a educação - RLCC

16,67% Da Receita Líquida de Contribuição Compulsória para a gratuidade regulamentar – RLCC

Em 2017 o Conselho Nacional do SESI, através da resolução SESI/CN Nº 0109/2017, estabeleceu uma margem de segurança para o cumprimento da gratuidade, onde não poderão, a cada exercício, ser superiores a 8 (oito) pontos percentuais, sendo estipulado o percentual, quando da elaboração o Plano de Ação de 2022, a margem de segurança de 21,02% da Receita Líquida de Contribuição Compulsória para os gastos com gratuidade em cada Regional.

Cabe ressaltar que, de acordo com o Art. 69 do Regulamento do SESI, entende-se como Receita Líquida de Contribuição Compulsória (RLCC), o valor correspondente a 83,25% (oitenta e três inteiros e vinte e cinco décimos por cento) da Receita Bruta de Contribuição Compulsória. Adicionalmente, para apuração da gratuidade regulamentar, são utilizadas as despesas realizadas com custeio, investimento e gestão, vinculadas à educação básica e continuada, conforme estabelecido no Art. 6, §4º Regulamento do SESI.

As vagas para a gratuidade regulamentar ofertadas pelo SESI são destinadas aos trabalhadores da indústria e seus dependentes que, preferencialmente, sejam alunos matriculados na Educação Básica e Continuada da Entidade.

Em 2022, este Regional aplicou 49,53% dos recursos dessa receita líquida de contribuição compulsória em Educação e 25,39% em vagas para a gratuidade regulamentar, resultando na realização de 1.331 matrículas gratuitas, que totalizaram 707.041 horas-aluno.

Nos quadros abaixo, serão apresentados os resultados alcançados por este regional, no exercício de 2022, em relação ao cumprimento da meta de gratuidade regulamentar.



# Riscos, Oportunidades e Perspectivas

## Modelo de Gestão de Riscos

No exercício de 2022 de maneira geral a gestão de riscos da Unidade Prestadora de Contas | UCP- PB, iniciou-se com a análise dos contextos interno e externo da organização, para que pudéssemos visualizar o cenário atual e agir diante das nossas ameaças e oportunidades, como também, identificar o efeito das incertezas nas atividades desenvolvidas pelo nosso Regional. A partir do conhecimento destas informações focamos no trabalho para mitigar os possíveis riscos que ameaçam nossos processos e seus objetivos.

Uma das estratégias utilizadas foi usar como referência em gestão de risco a norma ISO 31000 e suas diretrizes, estrutura e princípios, esta metodologia nos orienta e proporciona uma melhoria no desempenho das atividades desenvolvidas no Regional, minimizando os riscos oferecendo maior conformidade dentro do nosso compliance organizacional.

Com o apoio da Alta administração e da ciência das partes interessadas da organização, estamos desenvolvendo documentos normativos para basilar nosso processo de Gerenciamento de Riscos, criamos a Política de Gestão de Riscos e Instrução de processos de riscos que estão prontos para serem disseminadas na organização como um todo,

tornando público os normativos regulamentadores da gestão de riscos do nosso Regional.

Outro ponto importante é a criação o Comitê de Riscos da instituição que dentro das suas atribuições definirá e atualizará os critérios de avaliação de riscos dos nossos processos internos, como também, o nível de tolerância as incertezas que iremos adotar para o tratamento e monitoramento dos riscos em nossa UCP - PB.

Segue abaixo os nossos critérios atuais:

| Critérios Impacto                          |              |                |
|--|--------------|----------------|
| 50%  | 25%          | 25%            |
| Perda compulsório/<br>recursos financeiros | Perda Imagem | Perda Clientes |

Em relação a metodologia de avaliação, tratamento, comunicação e monitoramento dos riscos, estamos usando atualmente uma ferramenta de gestão de riscos automatizada que nos dá o suporte necessário para aplicar o gerenciamento de riscos de forma mais ágil, com o maior controle sobre os processos mapeados tornando esta gestão mais efetiva, prevenindo ou eliminando os riscos dentro da organização.

Dentro da Gestão de Risco da instituição, e com vistas a atender a nova Legislação de Proteção de Dados - LGPD, iniciou-se as atividades de implementação de suas políticas bem como o mapeamento dos

processos que envolvem o tratamento de dados pessoais.

Para execução dessa implementação foi contratada uma consultoria junto ao Instituto de Tecnologia do SENAI de Londrina.

Na primeira fase da consultoria, foi ainda designada uma DPO, que foi identificada dentro dos quadros da própria instituição a qual foi realizou cursos de capacitação e obteve certificação na área de privacidade e proteção de dados.

Em segunda etapa, foram realizadas entrevistas para mapeamento dos processos que envolvem o tratamento de dados pessoais por meio de encontros virtuais. Finalizada a fase mapeamento dos processos o consultor fez uma visita presencial na qual visitou várias Unidades Operacionais do SESI e do SENAI para identificar os riscos físicos e conhecer de perto os processos relatados durante a fase entrevistas.

Após identificação dos riscos, a Unidade de Controle Interno e Compliance trabalhou na criação das primeiras Políticas para disseminação junto à entidade.

Tendo hoje aprovadas as seguintes políticas: Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais e Política de Segurança da Informação.

Também foi criado um canal de comunicação dos titulares de dados com o DPO, por meio de acesso na aba “fale conosco” do portal da instituição, seguindo as diretrizes de determinações da LGPD.

Fonte: <http://informatica.fiepb.org.br/sac/portal.php>

## Riscos Mapeados

A respeito do mapeamento dos riscos dos nossos processos internos, os diagnósticos foram realizados através de entrevistas já realizadas com as áreas pela equipe de Processos/gestores e partes interessadas. A partir de 2021, essa atribuição foi designada UCIC e nós dividimos a cadeia de valor de maneira a priorizar os processos chaves da organização, realizando o levantamento dos riscos que mais impactam nos objetivos organizacionais e construindo uma estratégia para minimizá-los.

Atualmente estes riscos passam por uma reavaliação e estamos refazendo o cronograma de atualização junto as áreas e seus responsáveis para atualizar algumas informações pertinentes aos riscos remanescentes dos processos para melhor performance da gestão de riscos dentro do nosso Regional.

Abaixo segue a tabela com os processos que já foram mapeados e tiveram seus riscos identificados, categorizados, analisados, avaliados e no momento entrarão nas fases de tratamento, monitoramento e análise crítica.

| Processos mapeados                               | Posição na cadeia de valor |
|--|----------------------------|
| Gestão de Processos                              | Gestão                     |
| Gestão de Produção e Gratuidade                  |                            |
| Gestão de Planejamento e Orçamento               |                            |
| Gestão de Riscos e controles                     |                            |
| Gestão do Absenteísmo SESI                       | Negócio                    |
| Atuação Mercadológica                            |                            |
| Gestão de Educação SENAI                         |                            |
| Compras - Aquisição de Bens materiais e serviços | Apoio ou Suporte           |
| Licitação e Contratos                            |                            |
| Contas a Receber                                 |                            |
| Administração de Pessoal                         |                            |
| Gestão de Recursos Humanos                       |                            |
| Infraestrutura e Obras                           |                            |
| Gestão Contábil                                  |                            |
| Gestão de TI                                     |                            |

Anteriormente, fazíamos o mapeamento e identificação dos riscos através de planilhas, hoje em dia, progredimos para um sistema informatizado de Gestão de Riscos, o Perinity-GRC, que foi adquirido em parceria com o Departamento Nacional e hoje encontra-se parametrizado para o uso da entidade, podendo assim contribuir com informações essenciais para o desenvolvimento do gerenciamento de riscos e governança.

As análises feitas dentro do software vão desde o nível operacional/tático até o nível estratégico, fornecendo as informações necessárias para a tomada das melhores decisões pelos nossos gestores, aprimorando a percepção de valor dos nossos negócios, promovendo a melhoria contínua dos nossos processos internos e dos nossos serviços prestados a sociedade.

Neste sistema é desenvolvido todo o processo de gestão de riscos de forma automatizada, desde a identificação do risco, sua análise, categorização, avaliação, tratamento e monitoramento, comunicação e publicação de relatórios de inteligência do negócio para nortear as ações controle e melhoria dos macroprocessos organizacionais.

Os riscos são identificados dentro de uma estrutura de macroprocessos associados ao negócio, todo impacto identificado é avaliado pelo gestor da área juntamente com o responsável do setor de Controle Interno e Compliance/Riscos que fornece o suporte orientativo, logo após esta etapa de avaliação, poderão ser adotadas ações mitigatórias para controlar os riscos que impactam negativamente no cumprimento dos objetivos estratégicos da UCP - PB.

É importante informar que os riscos que tem a maior probabilidade de acontecer ou que causam maior vulnerabilidade no cumprimento das atividades da organização, ficaram elencados nas matrizes de riscos com níveis de impacto para os processos e serão levados ao conhecimento da gestão para análise crítica das informações. Depois disso, poderão ser implementados controles efetivos e planos de ações para evitar os possíveis impactos dentro dos macroprocessos organizacionais, este monitoramento deve ser contínuo, e no fim de cada período os registros com os

resultados da gestão de riscos devem ser comunicados a alta administração da UCP - PB com intuito de fornecer informações para a tomada de decisão da gestão estratégica da organização.

O mapeamento de risco para LGPD teve o seguinte desempenho:

|   |  |
|---|--|
| <b>Empresa</b>                              | <b>SISTEMA FIEP</b>  |
| <b>Período da realização do diagnóstico</b> | 03/02/2022 a 01/04/2022  |
| <b>Critérios</b>                            | Lei 13.709 de 18 de agosto de 2018   |
| <b>Escopo</b>                               | Todas as áreas das casas do Sistema  |
| <b>Itens analisados</b>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Foram realizadas 21 entrevistas com os gestores e usuários e mapeados 49 processos, sistemas e rotinas que envolvem dados pessoais.</li> <li>• Elaborado relatório de não conformidades com sugestões de melhoria.</li> </ul> |

#### **Metodologia Utilizada:**

1. Workshop inicial, capacitação com colaboradores de todas as áreas do Sistema, sobre os principais conceitos relacionados à LGPD.
2. Entrevistas com os gestores e usuários para mapeamento dos dados pessoais em seus processos, rotinas e sistemas.
3. Elaboração do Relatório de Diagnóstico e Mapa de Riscos, remotamente, baseado nas informações coletadas nas entrevistas.
4. Validação presencial das informações (avaliação física das instalações).

5. Apresentação do Relatório de Diagnóstico aos envolvidos para validação das informações.
6. Validadas as sugestões para adequação à LGPD, para elaboração do Plano de Trabalho.

A figura abaixo apresenta a Matriz de Risco, a qual é uma relação entre a probabilidade de que o risco venha a manifestar-se e o impacto que terá na empresa, caso ele se manifeste. Os quadrantes são separados por cores, as quais representam situação de convivência com o risco (verde), alerta em relação ao risco e constante monitoramento (amarelo) e ação imediata, ou mitigação (vermelho).

Exemplo de Matriz de riscos LGPD usada pela organização:

| MATRIZ DE RISCOS |               | Impacto          |           |         |          |                |
|------------------|---------------|------------------|-----------|---------|----------|----------------|
|                  |               | 1-Insignificante | 2-Pequeno | 3-Médio | 4-Grande | 5-Muito Grande |
| Probabilidade    | 5-quase certa | 5                | 10        | 15      | 20       | 25             |
|                  | 4-alta        | 4                | 8         | 12      | 16       | 20             |
|                  | 3-média       | 3                | 6         | 9       | 12       | 15             |
|                  | 2-baixa       | 2                | 4         | 6       | 8        | 10             |
|                  | 1-rara        | 1                | 2         | 3       | 4        | 5              |

## Oportunidades Identificadas

Ao longo do exercício de 2022 foram identificados alguns fatores de riscos e suas oportunidades identificadas, algumas já foram implementadas e outras precisam ser no exercício vindouro, com o propósito que possamos potencializar a capacidade

da UCP - PB em atingir seus objetivos estratégicos, inclusive no que diz respeito a LGPD.

O setor de Controle Interno e Compliance/Riscos, orienta-se que as oportunidades identificadas no processo de gerenciamento de riscos sejam retomadas pela Entidade no exercício de 2023 com finalidade de fortalecer os processos interno por meio da mitigação das incertezas e da prática da gestão de riscos por parte de gestão e partes interessadas da organização.

Em anexo seguirá a tabela com os riscos associados, oportunidades identificadas, origens e ações a serem adotadas pelas áreas e gestores dos processos.

### Proposta de tabela:

Vide a tabela de riscos associados e oportunidades de melhoria que segue em anexo.

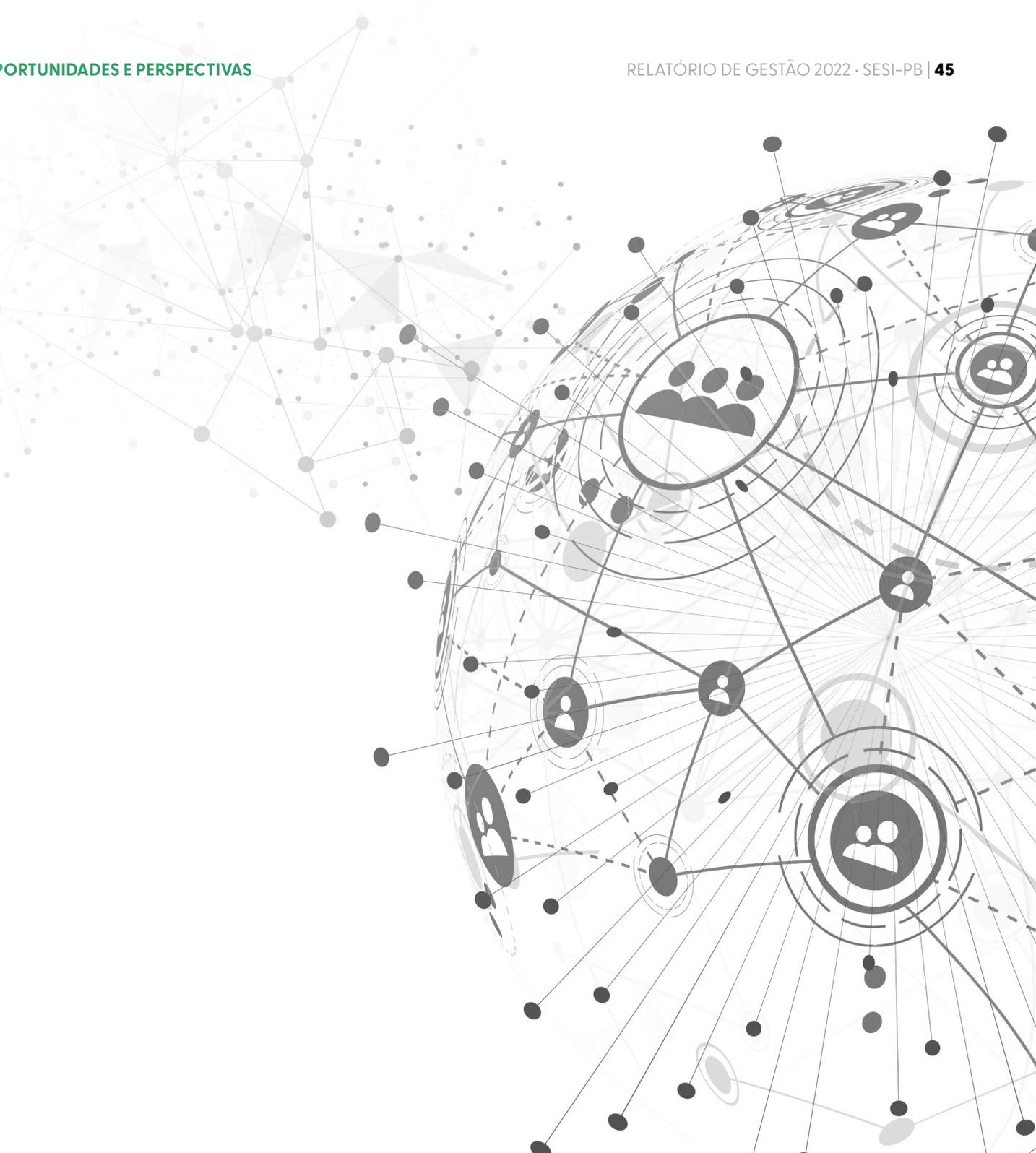
## Controle Interno

Controle Interno e Compliance é um processo conduzido pela estrutura de Governança Corporativa, sob a administração da Unidade de Controle Interno e Compliance UCIC – PB. Criado e desenvolvido para proporcionar segurança razoável a respeito da realização dos objetivos relacionados a operações, divulgações e conformidades.

Relacionar as atividades de “Controle” estabelecidas por meio de ações, procedimentos e políticas que ao longo do ano foi realizada com objetivo de garantir o cumprimento das diretrizes para mitigar os riscos em nossa instituição.

As atividades de controle podem ter natureza preventiva ou de detecção e abranger uma série de atividades manuais e automáticas, como autorizações e aprovações, verificações, conciliações e revisões de desempenho do negócio.

Além disso, indicar as ações realizadas no exercício, com foco no aprimoramento das ferramentas tecnológicas vinculadas aos processos de informações de Gestão da UCIC – PB, que contribuíram diretamente para a melhoria contínua dos processos internos, otimizando, inclusive, o atendimento do Processo de Fiscalização Contínua por parte do Tribunal de Contas da União-TCU.

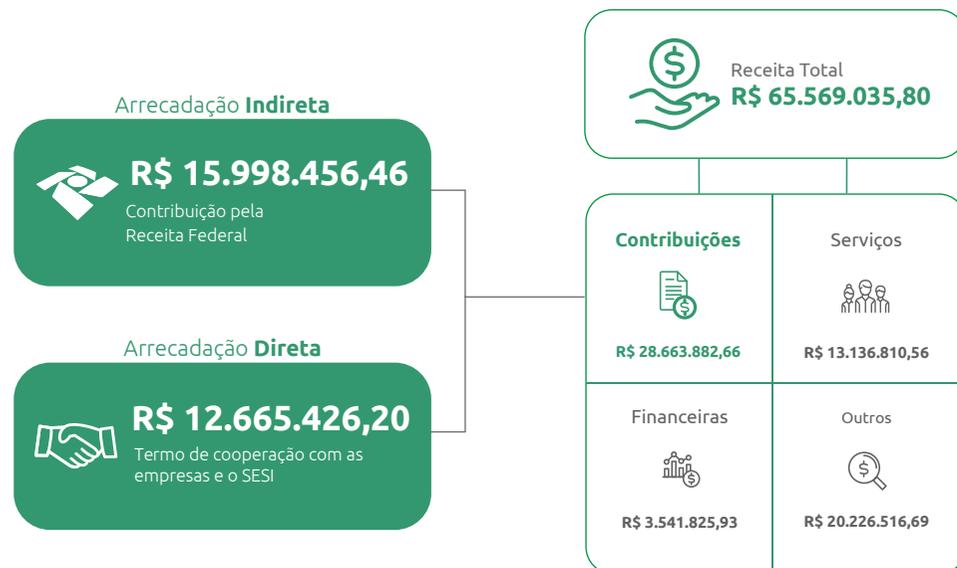




# Informações Orçamentárias, Financeiras e Contábeis

## Fonte de Recursos

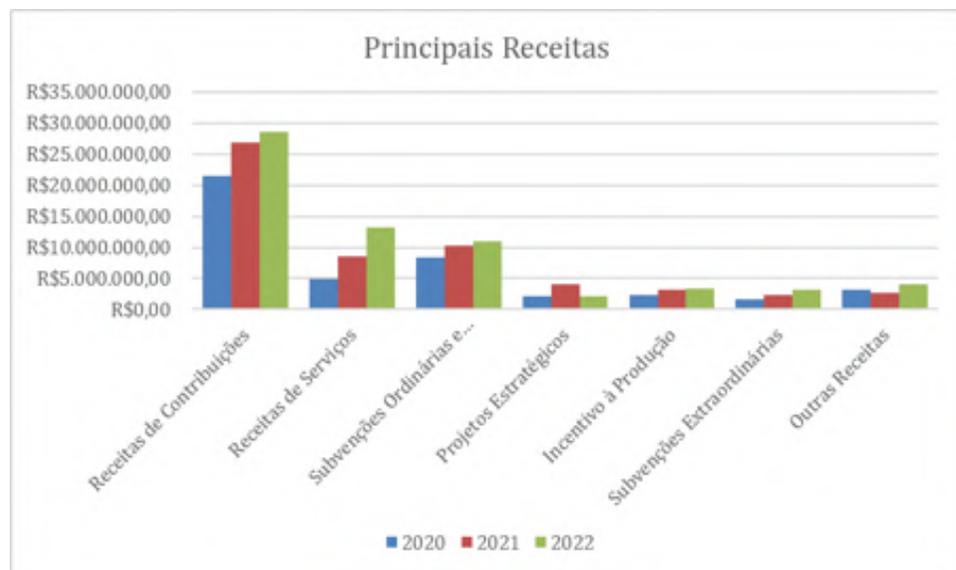
### SESI - DEPARTAMENTO PB



## Resultado Operacional

### Receitas

| Principais receitas<br>(em milhares de reais) | 2020                     | 2021                     | 2022                     |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Receitas de Contribuições                     | R\$ 21.485.153,26        | R\$ 26.908.812,52        | R\$ 28.663.882,66        |
| Receitas de Serviços                          | R\$ 4.963.501,31         | R\$ 8.451.176,61         | R\$ 13.136.810,56        |
| Subvenções Ordinárias e Especiais             | R\$ 8.321.182,30         | R\$ 10.254.503,79        | R\$ 11.030.324,75        |
| Projetos Estratégicos                         | R\$ 2.090.328,99         | R\$ 3.971.500,53         | R\$ 2.130.483,53         |
| Incentivo à Produção                          | R\$ 2.269.093,79         | R\$ 3.239.381,81         | R\$ 3.432.782,29         |
| Subvenções Extraordinárias                    | R\$ 1.685.276,91         | R\$ 2.292.813,12         | R\$ 3.109.381,52         |
| Outras Receitas                               | R\$ 3.113.910,28         | R\$ 2.623.563,56         | R\$ 4.065.370,49         |
| <b>Total</b>                                  | <b>R\$ 43.928.446,84</b> | <b>R\$ 57.741.751,94</b> | <b>R\$ 65.569.035,80</b> |



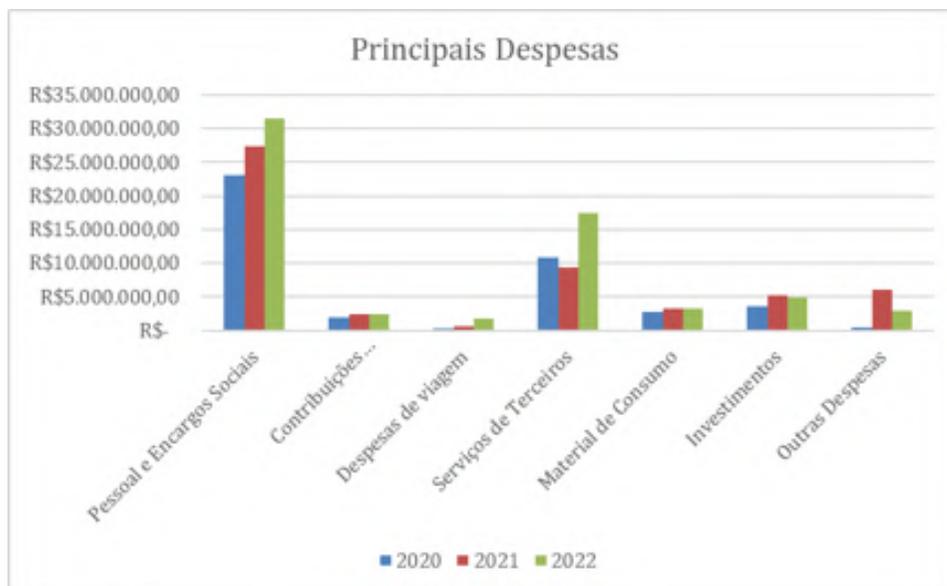
Comparando a realização das receitas de contribuição/subvenções nos dois últimos anos, verifica-se um crescimento de 8%. Nas demais, verifica-se um crescimento nas receitas de serviços de 55%, decorrentes principalmente pela venda de serviços de saúde ocupacional e de educação. As demais receitas, como incentivo à produção e outras receitas, também apresentaram aumento na ordem de 28%.

O site da transparência do SESI/PB pode ser acessado no link: <https://transparencia.fiepb.com.br/sesi/demonstracoes-contabeis/>

## Despesas

O histórico dos últimos três anos mostra que as despesas mais representativas se referem aos gastos com pessoal e encargos e serviços de terceiros. Tais despesas representam, em média 76% do total.

| Principais despesas<br>(em milhares de reais) | 2020                     | 2021                     | 2022                     |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Pessoal e Encargos Sociais                    | R\$ 23.015.011,65        | R\$ 27.400.739,63        | R\$ 31.461.564,91        |
| Contribuições Regulamentares                  | R\$ 1.970.720,39         | R\$ 2.360.587,68         | R\$ 2.477.969,00         |
| Despesas de viagem                            | R\$ 345.362,84           | R\$ 567.644,65           | R\$ 1.802.831,55         |
| Serviços de Terceiros                         | R\$ 10.798.228,19        | R\$ 9.413.402,24         | R\$ 17.427.810,45        |
| Material de Consumo                           | R\$ 2.804.471,48         | R\$ 3.175.012,27         | R\$ 3.232.121,50         |
| Investimentos                                 | R\$ 3.601.622,66         | R\$ 5.146.809,56         | R\$ 4.963.083,31         |
| Outras Despesas                               | R\$ 504.683,76           | R\$ 6.011.899,81         | R\$ 2.854.842,56         |
| <b>Total</b>                                  | <b>R\$ 43.040.100,97</b> | <b>R\$ 54.076.095,84</b> | <b>R\$ 64.220.223,28</b> |



| Linha de Atuação              | Realização            |                       |                       |
|-------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|                               | 2020                  | 2021                  | 2022                  |
| Gestão                        | R\$ 5.346.692         | R\$ 6.027.097         | R\$ 6.484.851         |
| Desenvolvimento Institucional | R\$ 2.984.683         | R\$ 3.504.063         | R\$ 3.876.335         |
| Negócio                       | R\$ 30.326.200        | R\$ 38.662.586        | R\$ 44.074.032        |
| Apoio                         | R\$ 4.382.526         | R\$ 5.882.350         | R\$ 7.307.037         |
| <b>TOTAL</b>                  | <b>R\$ 43.040.101</b> | <b>R\$ 54.076.096</b> | <b>R\$ 61.742.254</b> |

Fonte: Sistema SORS/Dynamics

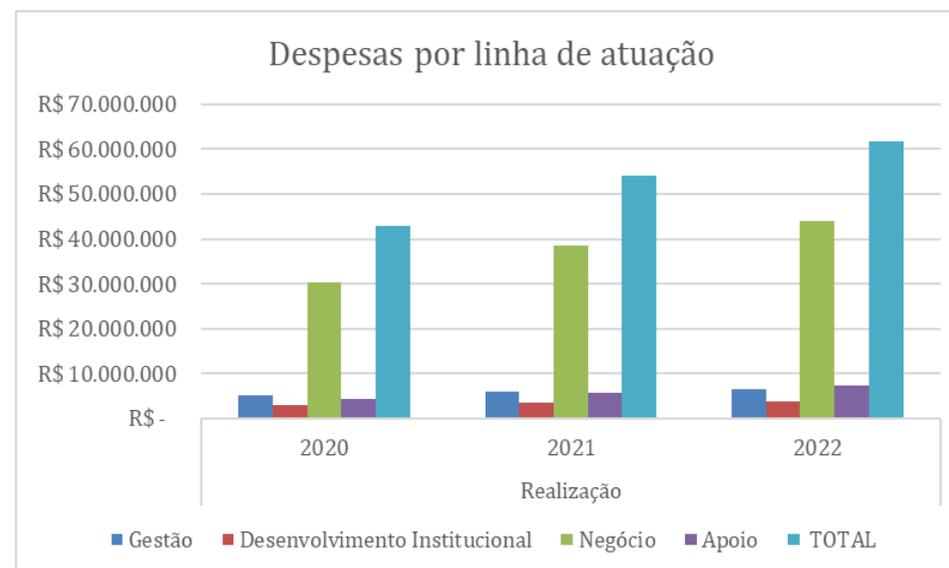
Nota: Os valores apresentados encontram-se arredondados

No tocante aos investimentos, trata-se, em sua maioria, de aporte de recursos recebidos do Departamento Nacional referentes a Projetos Estruturantes e Incentivo à Produção, para realização de projetos locais, alinhados à estratégia do Sistema SESI.

Salientamos que o aporte desses recursos alavanca os atendimentos realizados pelo Departamento Regional às indústrias e comunidade.

### Alocação Orçamentária – Finalidade dos Recursos

A maior parte dos recursos do Departamento Regional do SESI/PB está alocada no Negócio, 71%, tendo como principal destinação às iniciativas de educação seguidas daquelas relativas à saúde e segurança. Já as despesas com Gestão atingiram 11% e Apoio representam 12% do total investido; e as despesas relativas a Desenvolvimento Institucional correspondem a 6% desse total.



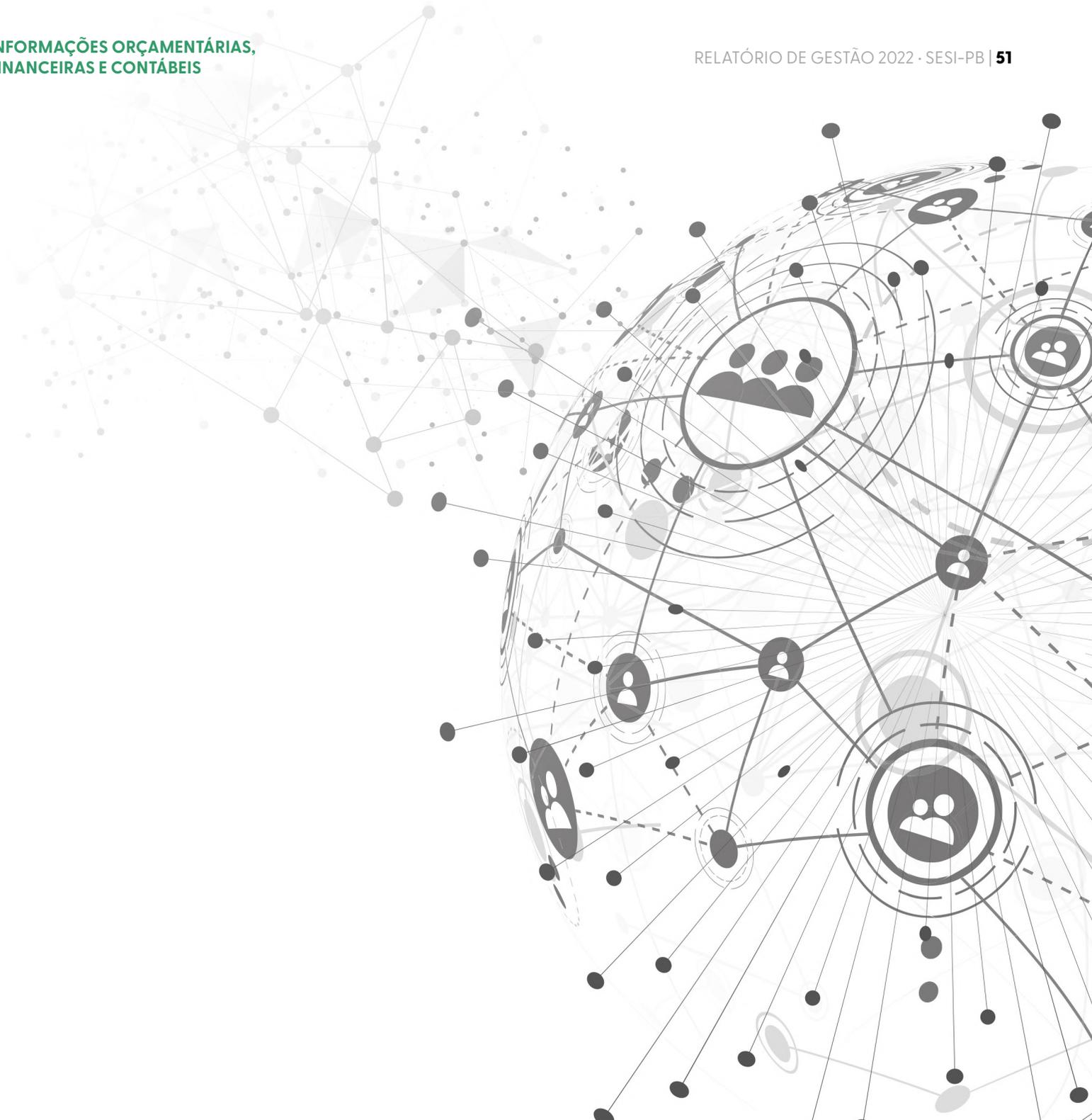
**Linhas de atuação:**

- **Gestão:** contempla as ações dos órgãos consultivos, deliberativos e de assessoria à gestão, como: jurídico, auditoria, comunicação e planejamento e orçamento.
- **Desenvolvimento Institucional:** contempla as transferências regulamentares e as despesas relativas às atividades da administração institucional.
- **Negócio:** contempla as linhas de atuação finalísticas da entidade, como: educação básica e continuada, saúde e segurança, cultura e cooperação social.
- **Suporte ao Negócio:** serviços de apoio às atividades finalísticas, como: programas relacionados a estudos, pesquisas e avaliações da entidade e da indústria; relacionamento com o mercado e cooperação técnica nacional e internacional.
- **Apoio:** serviços de apoio para manutenção da entidade, como administrativo, financeiro, pessoal e tecnologia da informação.

O site da transparência do SESI/PB pode ser acessado no link: <https://transparencia.fiepb.com.br/sesi/demonstracoes-contabeis/>

## Demonstrações Contábeis

| Demonstração contábil/notas explicativas | Endereço para acesso  |
|--|---|
| Demonstrações Contábeis                  | <a href="https://transparencia.fiepb.com.br/sesi/demonstracao-de-resultados/">https://transparencia.fiepb.com.br/sesi/demonstracao-de-resultados/</a> |



# Anexos

The image shows a laboratory or workshop environment. In the foreground, there is a white circular table with a glass dome-shaped apparatus on it. A black power cord is coiled on the table. In the background, there are other tables with equipment, including a large blue container and a white table with a circular device. The scene is overlaid with a green and blue geometric design and white lines.

## Identificação da UPC – unidade prestadora de contas

PB

| PODER E ÓRGÃO DE VINCULAÇÃO                  |   |
|--|---|
| <b>Poder:</b>                                | Executivo   |
| <b>Órgão de vinculação:</b>                  | Ministério da Cidadania   |
| IDENTIFICAÇÃO DA UNIDADE JURISDICIONADA (UJ) |   |
| <b>Natureza jurídica:</b>                    | 307-7 - Serviço Social Autônomo   |
| <b>Principal atividade:</b>                  | Outras atividades de ensino não especificadas anteriormente                 |
| <b>CNPJ:</b>                                 | 03.775.655/0001-20  |
| <b>Código CNAE:</b>                          | 8599699   |
| CONTATOS                                     |   |
| <b>Telefones/fax:</b>                        | (83) 2101-5300 - (83) 2101-5304   |
| <b>Endereço postal:</b>                      | Manoel Gonçalves Guimarães, 195 - José Pinheiro - Campina Grande-PB         |
| <b>CEP:</b>                                  | 58407-363   |
| <b>Endereço eletrônico:</b>                  | -   |
| <b>Página na internet:</b>                   | <a href="https://www.fiepb.com.br/sesi/">https://www.fiepb.com.br/sesi/</a> |

## Gratuidade

### Gratuidade Regulamentar - Tabelas de apoio para Prestação de Contas

UNIDADE: SESI-PB

Referência: Dezembro

Tabela 1 - Demonstrativo de Cumprimento da Aplicação da Receita Líquida de Contribuição Compulsória (RLCC) em Educação Básica e Continuada e em Gratuidade Regulamentar

| RECEITAS   | Dezembro/2022       |
|--|---------------------|
| Receita Bruta de Contribuição Compulsória (RBCC)   | 42.803.588,93       |
| Receita Líquida de Contribuição Compulsória (RLCC) <sup>1</sup>                                  | 35.633.987,78       |
| Compromisso de Aplicação da RLCC em Educação Básica e Continuada <sup>2</sup>                    | 11.876.808,13       |
| Compromisso de Aplicação da RLCC em Gratuidade Regulamentar <sup>3</sup>                         | 5.940.185,76        |
| DESPESAS   |                     |
| em Educação Básica e Continuada <sup>4</sup>   | 17.648.118,90       |
| em Gratuidade Regulamentar   | 9.048.060,75        |
| HORA-ALUNO <sup>5</sup>  |                     |
| Hora-aluno Total   | 1.934.861           |
| Hora-aluno em Gratuidade Regulamentar  | 721.618             |
| <b>Resultado do Cumprimento de Aplicação da RLCC em Educação Básica e Continuada<sup>6</sup></b> | <b>5.771.310,77</b> |
| <b>% da RLCC Aplicado em Educação Básica e Continuada</b>  | <b>49,53%</b>       |
| <b>Resultado do Cumprimento de Aplicação da RLCC em Gratuidade Regulamentar<sup>7</sup></b>      | <b>3.107.874,99</b> |
| <b>% da RLCC Aplicado em Gratuidade Regulamentar</b>   | <b>25,39%</b>       |

Fonte: SESI-DR/PB.

#### Notas:

1. **Receita Líquida de Contribuição Compulsória:** corresponde a 83,25% da Receita Bruta de Contribuição Compulsória Geral, em conformidade com o Art. 69 do Regulamento do Sesi, atualizado pelo Decreto Lei nº 6.637, de 5 de novembro de 2008.
2. **Compromisso da RLCC em Educação:** corresponde a 33,33% da Receita Líquida de Contribuição Compulsória (RLCC).
3. **Compromisso da RLCC em Gratuidade:** corresponde à meta de 16,67% da Receita Líquida de Contribuição Compulsória (RLCC).
4. **Despesa em educação básica e continuada:** corresponde à despesa total em educação básica e continuada, deduzidas as receitas de serviços e demais receitas em educação básica e continuada, conforme Resolução Sesi-CN nº 040/2018.
5. **Hora-Aluno:** considera a soma das horas destinadas ao desenvolvimento dos alunos matriculados em cursos de educação básica e continuada, dentro de um determinado período, nas unidades operacionais.
6. **Resultado do Cumprimento da RLCC em Educação:** corresponde ao resultado (positivo ou negativo) de aplicação da receita líquida de contribuição compulsória para a gratuidade, em relação ao compromisso de 33,33%.
7. **Resultado do Cumprimento da RLCC em Gratuidade:** corresponde ao resultado (positivo ou negativo) da aplicação de recursos da receita líquida de contribuição compulsória destinada para a gratuidade, em relação à meta regulamentar.

Tabela 2 - Matrículas em Educação Básica em Gratuidade Regulamentar

| Programa/Modalidade                      | Matrícula Total em Gratuidade Regulamentar |
|--|--|
| <b>Ensino Fundamental</b>                | <b>10</b>                                  |
| 6º ao 9º Ano                             | 10   |
| <b>Ensino Médio</b>                      | <b>494</b>                                 |
| Ensino Médio                             | 14   |
| Ensino Médio Itinerários                 | 480  |
| <b>Educação de Jovens e Adultos</b>      | <b>827</b>                                 |
| EJA - Ensino Fundamental anos finais EaD | 200  |
| EJA Profissionalizante Ensino Médio EaD  | 627  |
| <b>Total</b>                             | <b>1.331</b>                               |

Fonte: Sistema de Consolidação de Ações Educativas - SCAE/2022

Tabela 3 - Hora-Aluno em Educação Básica em Gratuidade Regulamentar

| Programa/Modalidade                      | Hora-Aluno em Gratuidade Regulamentar |
|--|---------------------------------------|
| <b>Ensino Fundamental</b>                | <b>11.162</b>                         |
| 6º ao 9º Ano                             | 11.162                                |
| <b>Ensino Médio</b>                      | <b>468.524</b>                        |
| Ensino Médio                             | 19.655                                |
| Ensino Médio Itinerários                 | 448.869                               |
| <b>Educação de Jovens e Adultos</b>      | <b>241.932</b>                        |
| EJA - Ensino Fundamental anos finais EaD | 15.583                                |
| EJA Profissionalizante Ensino Médio EaD  | 226.349                               |
| <b>Total</b>                             | <b>721.618</b>                        |

Fonte: Sistema de Consolidação de Ações Educativas - SCAE/2022

Tabela 4 - Gasto Médio Hora-Aluno em Educação Básica

| Programa/Modalidade                      | Gasto Médio Hora-Aluno |
|--|------------------------|
| <b>Ensino Fundamental</b>                | <b>11,81</b>           |
| 6º ao 9º Ano                             | 11,81                  |
| <b>Ensino Médio</b>                      | <b>13,81</b>           |
| Ensino Médio                             | 13,28                  |
| Ensino Médio Itinerários                 | 14,28                  |
| <b>Educação de Jovens e Adultos</b>      | <b>9,28</b>            |
| EJA - Ensino Fundamental anos finais EaD | 15,31                  |
| EJA Profissionalizante Ensino Médio EaD  | 8,87                   |
| <b>Total</b>                             | <b>12,81</b>           |

Fonte: SESI-DR/PB.

Tabela 5 - Gasto Médio Hora-Aluno Realizado em Educação Continuada

| Programa/Modalidade  | Gasto Médio Hora-Aluno |
|--|------------------------|
| <b>Educação Continuada</b>   | <b>16,27</b>           |
| Educação Continuada em Educação  | 16,57                  |
| Educação Continuada em Ética, Sustentabilidade e Responsabilidade Socioempresarial | 7,45                   |
| <b>Total</b>   | <b>16,27</b>           |

Fonte: SESI-DR/PB.

Tabela 6 - Despesa Total em Educação Básica em Gratuidade Regulamentar

| Programa/Modalidade                      | Despesa Total em Gratuidade Regulamentar |
|--|--|
| <b>Ensino Fundamental</b>                | <b>131.858,83</b>                        |
| 6º ao 9º Ano                             | 131.858,83                               |
| <b>Ensino Médio</b>                      | <b>6.670.512,87</b>                      |
| Ensino Médio                             | 261.077,66                               |
| Ensino Médio Itinerários                 | 6.409.435,21                             |
| <b>Educação de Jovens e Adultos</b>      | <b>2.245.689,06</b>                      |
| EJA - Ensino Fundamental anos finais EaD | 238.644,63                               |
| EJA Profissionalizante Ensino Médio EaD  | 2.007.044,42                             |
| <b>Total</b>                             | <b>9.048.060,75</b>                      |

Fonte: SESI-DR/PB.

Nota: Despesa total realizada em gratuidade regulamentar = gasto médio hora-aluno x hora-aluno realizado em gratuidade regulamentar.

## Tabela de riscos associados e oportunidades de melhorias

| Evento de Risco   | Oportunidade Identificada  | Origem  | Ações adotadas  |
|---|--|---------|---|
| Aquisições de bens e serviços inadequados, controle ineficiente das atas de registro de preço, não utilização do módulo de licitação e do portal de compras. (qualidade, preço ou desnecessários) | Controle das atas de registro de preços automatizado e planejamento mais eficiente da programação de compras pelas áreas e unidades. Otimização dos dados inseridos para os pregões do setor de compras; | Interno | <p>Criação de instrução de trabalho para cadastramento de itens. Aquisição de ferramenta para saneamento de descritivo de banco de dados.</p> <p>Cumprimento da instrução de serviço, que define regras para o processo de compras</p> <p>Utilização do sistema automatizado do registro de preços. Realização de compras programadas de bens</p> |

|   |   |         |   |
|---|---|---------|---|
| Alto tempo de resposta para os clientes internos (DR e Unidade)   | Melhoria no sistema de aprovações no sistema ERP;<br>Maior agilidade do processo e Diminuição do trabalho manual.   | Interno | Utilização da assinatura digital nos processos de aprovação de compras e fornecedores   |
| Contratação de Fornecedores inadequada  | Maior regularidade fiscal nos processos intenso;<br>Maior capilaridade de fornecedores.<br>Melhor negociação de preços com os fornecedores;<br>Melhor qualidade dos produtos e serviços ofertados pelos fornecedores; |         | Implementação e uso do portal de fornecedores para cadastro e criação de um banco de dados dos fornecedores utilizados pela organização.  |
|   |   |         | Uso de portal de fornecedores para realização de avaliação dos fornecedores antecipadamente.  |
| Recebimento em desconformidade  | Capacitação na instrução de serviço criada pela área para orientar o receptor da unidade;   | Interno | Uso da Instrução de serviço e capacitação e treinamento dos envolvidos no processo de recebimento interno de materias   |
|   |   |         | Definição prévia do receptor na unidade para a conferência e o recebimento das mercadorias  |
|   |   |         | Confirmação, através do sistema, do recebimento pela unidade e prazo de entrega ao usuário final.   |
| Atividades de compras executadas em desacordo com políticas, normas e expectativas da área/organização. | Melhoria no processo através do uso das políticas regulamentadora da organização.   | Interno | Utilização das Políticas e procedimentos relacionados a compras atualizados e formalmente aprovados pela Alta Administração disponibilizados através de ferramentas de comunicação. |
| Recebimento pelo serviço prestado sem contrato de fornecimento de serviço                               | Criação de contratos para todos o tipos de serviço da organização   | Interno | Adoção de contratos de fornecimento de serviço para todos os serviços da organização com sua devida cobrança e efetuação de pagamento.  |

|   |   |   |  |
|---|---|---|--|
| Morosidade no processo de contratação de pessoal efetivo                                      | Utilização e correto do formulário de contratação de acordo com o perfil da vaga e melhoria do processo interno em relação a agilidade e tempo de seleção | Interno   | Criação de instrução de trabalho com orientação para contratação de pessoal. Criação do comitê de Seleção de Pessoal e automatização de informações relacionadas a vaga disponível                   |
|   |   |   | Padronização do formulário eletrônico utilizado pelas unidades   |
| Contratação em desacordo com as normas aplicáveis do processo seletivo                        | Implementar bloqueio da Ferramenta nos prazos de inscrições definidos no Edital   | Interno   | Implementação de bloqueios para prazos necessários no sistema  |
| Atividades de contratos executadas em desacordo com políticas e normas das áreas/organização. | Usar adequadamente das Políticas e normas que regem as áreas atualizando seus procedimentos com ciência da gestão imediata.                               |   | Aplicação das normas e diretrizes das Políticas com procedimentos atualizados no que rege à contratação, com aprovação da Alta Administração disponibilizadas através de ferramentas de comunicação. |
| Morosidade dos processos de licitações  | Sanar as inconformidades das especificações técnicas do processo licitatório atualizando o banco de dados.  |   | Atualização do banco de dados conforme as especificações técnicas do processo licitatório  |
|   | Checklist para coleta documentação obrigatória para determinado tipo de contratação no Edital, conforme legislação específica;                            | Uso de checklist de coleta e modelos padrões de editais e contratos |  |

|  |   |         |   |
|--|---|---------|---|
| Penalidades legais relacionadas ao processo licitatório  | Utilização da documentação obrigatória para determinado tipo de contratação no Edital, conforme legislação específica; capacitação da equipe técnica a respeito do Regulamento de Licitações e Contratos do SESI e SENAI, bem como de algumas legislações específicas para determinados tipos de contratação. | Interno | Uso de modelos padrões de editais e contratos   |
|  | Elaboração de um controle automatizado para a vigência contratual.  |         | Monitoramento dos documentos internos digitais (certidões de regularidade)  |
| Vazamento de informações confidenciais   | Adoção da Lei de proteção de dados em todos os contratos  | Interno | Monitoramento mensal através do sistema ERP dos prazos de vigência contratual   |
| Aquisição de bens ou contratações de serviços sem adequação financeira e orçamentária            | Controlar das especificações técnicas dos processos de compras  |         | Atualizar o Banco de dados especificações técnicas  |
| Processos licitatórios fracassados ou desertos   | Criação de um mapa comparativo de preços e parametrização de preços para as contratações  | Interno | Utilização de ferramenta online para consulta a banco de preços e publicação dos editais através do site da instituição |
|  | Melhoria da divulgação/visualização dos editais publicados  |         |   |
| Aquisição de bens ou contratação de serviços diversos ou inadequados ao interesse da instituição | Criação de um mapa comparativo de preços e parametrização de preços para as contratações  |         |   |

|  |   |         |  |
|--|---|---------|--|
| Faturamento indevido ou não faturamento pelos serviços prestados                                 | Aprimorar o envio da documentação no tempo definido no sistema ou instrução de trabalho                                     | Externo | Cumprimento do prazo de recebimento da documentação estabelecido de acordo com o mês de competência, de acordo com a IT - Instrução de Trabalho - Faturamento. |
|  | Adequar e enviar das informações relativas a geração da NF por dentro do sistema  |         | Capacitação dos responsáveis pelas informações na execução das atividades do processo.   |
|  | Melhorar a operacionalidade dos Sistemas legados utilizados pela área.  | Interno | Implementação da rotina de execução prévia das atividades do setor.  |
|  | Melhoria na eficiência do envio das solicitações, impedindo a geração da NF   | Externo | Cumprimento do prazo de recebimento da documentação estabelecido de acordo com o mês de competência, de acordo com a IT - Instrução de Trabalho - Faturamento. |
|  | Padronizar a conferência de dados da NF   | Interno | Realização do Checklist do recebimento da documentação antes de fatura a NF  |
| Padronizar o recebimento dos arquivos bancários para evitar a falta de identificação da receita. | Concentrar a atividade dos recebimentos através da emissão de boletos, transferências eletrônicas (TEV) e cartão de crédito |         |  |
| Evitar os depósitos em dinheiro na conta corrente sem a identificação da receita.                | Externo   |         |  |
| Inconsistência no registro das receitas  | Padronizar o recebimento dos arquivos bancários para evitar a falta de identificação da receita.                            | Interno | Acompanhamento diário dos extratos bancários   |
|  | Melhorar o registro de uma ordem de recebimento   | Externo | Capacitações contínuas dos tesoureiros nas Unidades Operacionais   |

|  |   |         |  |
|--|---|---------|--|
| Cobranças indevidas a clientes   | Padronizar e atualizar o cadastro do preço  | Interno | Capacitação do funcionário responsável pela parametrização dos registros   |
|  | Verificar informações do cliente no sistema antes da cobrança do serviço  |         | Implantação da rotina de verificação das informações antes da emissão da cobrança  |
| Contratação de empregados com documentação incompleta e/ou em desacordo com a Lei            | Melhorar a comunicação entre o RH e a área/unidade que solicitante o novo perfil do funcionário para o processo seletivo                | Interno | Criar canal para facilitar a comunicação entre as áreas participantes do processo admissional  |
|  | Implementar as regras vinculação de envio de informação ao programa e-Social  |         | Padronização da atividade do processo para que o funcionário só inicie a trabalhar após envio da documentação para o e-Social estabelecida |
| Apuração, processamento e/ou cálculo incorreto /incompleto dos eventos da folha de pagamento | Aprimorar os treinamentos do programa folha de pagamento TOTVS, levando a execução correta do processo de folha                         | Interno | Auditoria mensal de todos os eventos envolvidos no processo  |
|  | Melhorar o envio e troca de informações sobre a folha de pagamento das áreas que se relacionam com RH                                   |         | Parametrização do sistema de folha de pagamento e da contabilidade   |
|  | Implementar com gestores ou responsáveis a política de monitoramento das informações relacionadas a legislação trabalhista e o e-social |         | Cumprimento da legislação conforme atualizações vigentes   |
|  | Utilização da documentação obrigatória do processo e implementação da escala de férias automatizada                                     |         | Cumprimento do prazo de entrega de solicitação de férias   |
|  |   |         | Monitoramento do controle de escala via sistema  |

|  |   |         |  |
|--|---|---------|--|
| Desligamento incorreto de colaboradores  | Melhoria na entrega de informações demissionais no processo de desligamento do colaborador            | Interno | Definição de um prazo formal para recebimento das informações de desligamento  |
|  |   |         | Cumprimento do prazo de entrega das informações de desligamento ao ex colaborador  |
| Atividades de Administração de pessoal executadas em desacordo com políticas, normas e expectativas da organização | Regularizar o processo e deixar em conformidade com as Políticas, Instruções e procedimentos internos | Interno | Divulgação clara e tempestiva das atualizações das rotinas e procedimentos de Administração de Pessoal (incluindo mudanças de leis e rotinas de cálculo da folha) que afetam as atividades das unidades e o processamento da folha |
| Não recebimento do treinamento introdutório pelo novo contratado   |   |         | Alinhamento entre Recrutamento e Seleção e Qualidade de Vida, para garantia da oferta dos treinamentos introdutórios   |
| Capacitações oferecidas desalinhadas com a estratégia e realidade da organização                                   | Aprimorar a infraestrutura para aplicação das capacitações recebidas                                  |         | Disponibilização de recursos compatíveis nas unidades/áreas para aplicação prática das capacitações recebidas  |
| Não cumprimento de metas da UNINDUSTRIA, para recebimento de prêmios   | Melhorar o engajamento das ações de capacitações voltadas para a UNINDUSTRIA                          | Interno | Introdução de campanhas de comunicação e realizar o Monitoramento das ações e metas da UNINDUSTRIA   |

|  |  |         |   |
|--|--|---------|---|
| Atividades de RH executadas em desacordo com políticas, normas e expectativas da organização     | Regularizar o processo e deixar em conformidade com as Políticas, Instruções e procedimentos internos                  | Interno | Divulgação clara e tempestiva das atualizações das rotinas e procedimentos de Recursos Humanos.         |
| Contratação de pessoas sem as qualidades técnicas e perfil necessários para a área de atuação    | Melhoria nas solicitações de contratação no que diz respeito as qualificações e o perfil dos currículos dos candidatos | Interno | Capacitação técnica inicial para atuação na área de Rh  |
| Não atendimento dos prazos durante processos de seleção e contratação                            | Agilizar o tempo de avaliação curricular   |         | Avaliação curricular através de formulários eletrônicos   |
|  | Melhoria na logística e o tempo do processo seletivo   |         | Limitação no número de inscritos por vaga nos processos seletivos                                       |
|  | Atrasos na correção das provas   |         | Correção através de leitor automático   |
| Contratação de estagiário sem as qualidades técnicas e perfil necessários para a área de atuação | Melhoria nas solicitações de contratação no que diz respeito as qualificações e o perfil dos currículos dos candidatos |         | Parceria com IEL na realização da triagem dos currículos, encaminhando candidatos com o perfil desejado |
| Não atendimento das demandas no prazo solicitado   | Planejamento mais adequado evitando o excesso de serviços emergenciais   | Interno | Cumprimento dos procedimentos da Instrução de Processo relacionada a Atendimento a CATs e Unidades      |
|  | Utilizar mão de obra qualificada para o serviço operacional e fornecedores adequados ao serviços                       | Externo | Implantação da rotina de fiscalização pontual dos serviços  |
|  |  |         | Implantação da rotina de capacitação técnica da equipe  |
|  | Executar o planejamento eficiente na compra das matérias primas para atender às demandas da obras a tempo              | Interno | Acompanhamento do orçamento previsto com o executado  |
|  | Evitar alteração do escopo da obra ou reforma  |         | Acompanhamento do planejamento previsto com o executado   |
| Não cumprimento da qualidade do serviço  | Planejar melhor o prazo para execução de alguns dos serviços   |         | Realização do planejamento do serviço baseado no prazo de execução                                      |
|  | Implementa o monitoramento do serviço/ execução da obra  |         | Implantação da rotina de fiscalização pontual dos serviços  |

|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
|   | Utilizar produtos de primeira qualidade para os serviços e obras                       | Externo   | Implantação da rotina de comunicação com o setor de compras para aprimoramento das compras dos materiais |
|   | Melhoria no canal de comunicação entre as áreas  | Interno   | Implantação da rotina de comunicação contínua entre as áreas envolvidas                                  |
| Atrasos nas obras e serviços  | Necessidade de projetos complementares mais eficientes e eficazes                      | Externo   | Acompanhamento do planejamento previsto com o executado  |
|   | Maior detalhamento dos serviços e projetos executados                                  | Interno   | Acompanhamento do planejamento previsto com o executado  |
|   | Controlar as Divergências orçamentárias nos projetos                                   |   | Acompanhamento do orçamento previsto com o executado   |
|   | Melhoria na comunicação entre equipe e terceirizados                                   |   | Implantação da rotina de comunicação entre área de Infraestrutura e Obras e terceirizados                |
|   | elaborar os projetos complementares  |   | Implantação da rotina de fiscalização pontual dos serviços   |
|   | Criar cronograma de Recebimento dos documentos para não atrasar as obras               | Formalização de prazos para recebimento das documentações necessárias |  |
|   | Incidência de multa por não cumprimento das normas internas, ambientais e trabalhistas | Determinar um local específico para descarte dos detritos das obras   | Externo  |
| melhoria da informação sobre os descartes dos detritos das obras com os terceirizados |  | Implantação a rotina de fiscalização pontual dos serviços             |  |

|  |  |         |  |
|--|--|---------|--|
| Não cumprimento do planejamento do cronograma das obras ou serviços  | Melhoria na elaboração do planejamento da obra                                       | Interno | Acompanhamento do planejamento previsto com o executado  |
|  | Prezar pelo cumprimento do cronograma de trabalho estabelecido para execução da obra |         | Acompanhamento do planejamento previsto com o executado  |
|  | Planejamento falho do orçamento  |         | Acompanhamento do orçamento previsto com o executado   |
|  | Definir as exigências quanto à capacidade técnica (acervo) da empresa terceirizada   | Externo | Exigir dos terceirizados capacidade técnica comprovada e necessária para a execução da obra  |
|  | Melhorar o canal de comunicação entre equipe de obras e terceirizados                | Externo | Rotina de comunicação entre área de Infraestrutura e Obras e terceirizados   |
| Atividades de Infraestrutura e Obras executadas em desacordo com políticas, normas e expectativas da organização | Atualizar os normativos da área (Políticas, normas e procedimentos padrões)          | Interno | Existência de Políticas e procedimentos relacionados a infraestrutura e obras atualizados e formalmente aprovados pela Alta Administração para uso diário. |
| Realização de mapeamento incorreto   | Melhorar a técnica do mapeamento dos processos                                       | Interno | Definição de metodologia de mapeamento de processos  |
|  | Implementar capacitações semestrais para equipe processos                            |         | Garantia do cumprimento da metodologia de processos  |
|  | adquirir apoio da Alta gestão e das partes interessadas                              |         | Capacitação dos envolvidos no processo de Gestão de processos  |
|  | Melhorar o tempo de conclusão do projetos de adequação dos processos                 |         | Realização de ações de disseminação da cultura de processos  |
|  | Colocar os responsáveis e partes interessadas corretas na análise dos processos      |         | Cumprimento de cronograma pré definido (plano de ação) para conclusão do mapeamento  |
| Não cumprimento do prazo das demandas  | Melhorar o tempo de conclusão do projetos de adequação dos processos                 | Interno | Alinhamento prévio, junto ao gerente da área a ser mapeada, quem são os envolvidos no processo ponta a ponta   |
|  | Controlar melhor os prazos nas entregas das informações                              |         | Cumprimento de cronograma pré definido (plano de ação) para conclusão do mapeamento  |
|  | Melhoria da aderência da área e patrocínio da alta gestão                            |         | Confirmação prévia dos participantes nas reuniões de mapeamento  |
|  |  |         | Definição de cronograma junto a área   |

|   |   |   |  |
|---|---|---|--|
| Não utilização das áreas clientes da documentação produzida                 | Melhoria do canal de comunicação com área cliente, melhorando o fluxo de informações mapeadas | Interno   | Rotina de comunicação com a área cliente   |
| Monitoramento de indicadores de desempenho ineficaz                         | Implementar a mensuração de indicadores de desempenho na área cliente                         |   | Realização de ações de disseminação da cultura de processo   |
|   | Descumprimento da metodologia de processos ou normas internas ou externas                     | Implantar a prática da gestão de resultados   | Rotina de mensuração dos da indicadores da área cliente  |
| Problemas, causas e ações não identificados em sua totalidade               |   | Atualizar os normativos da área (Políticas, normas e procedimentos padrões) com apoio da Alta gestão    | Alinhamento do indicador definido com a área a ser mapeada   |
|   | Automatização ineficiente   | Introduzir a cultura de comunicação dos normativos através da intranet-Cadeia de valor dos processos    | Usar como padrão nas atividades Políticas e procedimentos relacionados a contas a receber nas unidades |
| Não identificação de controles em sua totalidade                            |   | Melhorar a técnica do mapeamento dos processos  | Uso do SIPOC e CBOK por responsáveis pelas áreas   |
|   | Não observância das normas e regulamentos relacionados a riscos e controles                   | Alinhar os processos automatizados com as estratégias da organização                                    | Integração dos bancos de dados com o BPMS utilizados pela organização                                  |
| Não observância das normas e regulamentos relacionados a riscos e controles |   | Melhoria do tratamento do processo com controles mais eficientes  | Priorização da automatização dos processos que agreguem maior impacto para a organização               |
|   | Não observância das normas e regulamentos relacionados a riscos e controles                   | Melhorar através de capacitação técnica do responsável o processo de gerenciamento de riscos            | Criação de pontos de controle nas atividades de risco dos processos                                    |
| Não observância das normas e regulamentos relacionados a riscos e controles |   | Aprovar e implantar os novos normativos já criados para melhoria do processo de gerenciamento de riscos | Capacitação dos técnicos responsáveis pelo mapeamento dos riscos e identificação dos controles         |

|   |  |         |   |
|---|--|---------|---|
| Emissão equivocada do Relatório de ponto  | Atraso nas entregas de justificativas de faltas e/ou atrasos   | Interno | Sensibilização de todos os envolvidos no processo de ponto  |
|   | Monitorar as horas extras sem autorização prévia   | Interno | Definição de regras para realização de horas extras com base na CLT   |
|   |  |         | Sensibilização de todos os envolvidos no processo de ponto  |
|   | Cumprir os normativos internos da Instituição  | Interno | Sensibilização de todos os envolvidos no processo de ponto  |
|   |  |         | Usar como padrão nas atividades Políticas e procedimentos relacionados a contas a receber nas unidades  |
|   | Melhorar a capacitação dos colaboradores do processo   | Interno | Sensibilização de todos os envolvidos no processo de ponto  |
|   | Melhorar a divisão do trabalho com mais recursos humanos capacitados para execução da atividade nas unidades operacionais e no DR. |         | Sensibilização de todos os envolvidos no processo de ponto  |
| Envio dos relatórios no tempo hábil seguindo o cronograma pré-estabelecido  | Formalização de prazos para emissão e envio dos relatórios de ponto  |         |   |
| Contingências trabalhistas devido ao não atendimento de exigências legais   | Cumprir os normativos internos da Instituição  | Interno | Sensibilização de todos os envolvidos no processo de ponto  |
|   |  |         | Definição de penalidades quando no descumprimento de regras   |
|   | Melhorar o controle e atendimento aos acordos firmados com o Sindicato relativos ao banco de horas                                 |         | Estabelecimento de controle do banco de horas, atendendo aos acordos firmados junto ao sindicato  |
| Atividades referente a Ponto eletrônico executadas em desacordo com políticas, normas e expectativas da organização | Cumprir os normativos internos da Instituição  | Interno | Existência de políticas e procedimentos relacionados a ponto atualizados e formalmente aprovados pela Alta Administração disponibilizados através de ferramentas de comunicação |
| Apropriação das informações de produção fora do prazo   |  |         | Capacitação dos instrutores quanto ao correto preenchimento da frequência   |

|   |  |         |   |
|---|--|---------|---|
| Atividades de Acompanhamento da Produção executadas em desacordo com políticas, normas e expectativas da organização    | Cumprir os normativos internos da Instituição  | Interno | Usar como padrão nas atividades Políticas e procedimentos relacionados a contas a receber nas unidades            |
| Aumento da inadimplência  |  |         | Enviar a duplicata para várias pessoas indicadas pelo cliente evitando os extravios                               |
|   | Melhorar o monitoramento da inadimplência através de sistema informatizado   | Interno | Definir e nível de inadimplência aceitável pela organização   |
|   | Não reconhecimento da dívida pelo cliente, por não recebimento do serviço conforme acordado em contrato  |         | Controlar a inadimplência dos clientes, por perfil do cliente final, fazendo a triagem dos clientes inadimplentes |
| Recebimento incorreto   | Controles de depósito e pagamentos de duplicatas feito automaticamente por sistema informatizados  | Interno | Controlar e monitorar a execução do serviços dentro do sistema, verificando sempre a ciência do cliente           |
|   |  |         | Solicitar sempre os comprovantes de depósitos dos clientes  |
| Cobranças indevidas a clientes  | Evitar a realização de depósito não identificado pelo cliente, sem envio do comprovante  | Interno | Implementar a metodologia de que o código de barras enviado ao cliente só poderá ser lido (pago) uma vez          |
| Atividades de contas a receber nas unidades executadas em desacordo com políticas, normas e expectativas da organização | Divulgar as políticas, normas e procedimentos atualizados com todas áreas e unidade competentes para que as atividades sejam feitas da forma correta |         | Interno   |
| Orçamento mal elaborado   | Capacitar e envolver os setores responsáveis com o desenvolvimento dos colaboradores nas suas atividades   | Interno | Usar como padrão nas atividades Políticas e procedimentos relacionados a contas a receber nas unidades            |
|   |  |         | Manual de didática de orçamento   |
|   |  |         | Capacitação dos colaboradores envolvidos no processo de elaboração do orçamento                                   |
|   |  |         | Análise da capacidade instalada das unidades  |
| Não executar o planejamento previsto  | Ajustar o fluxo de caixa no período desejado   | Interno | Rotina de comunicação entre as áreas envolvidas   |
|   | Monitoramento periódico das receitas e despesas  |         |   |

|  |  |         |   |   |  |         |   |
|--|--|---------|---|---|--|---------|---|
| Não atingir as metas de planejamento e orçamento   | Apropriar os serviços adequadamente  | Interno | Capacitação dos colaboradores envolvidos no processo de gestão de planejamento                                      | Aquisições de bens e serviços inadequados, controle ineficiente das atas de registro de preço, não utilização do módulo de licitação e do portal de compras. (qualidade, preço ou desnecessários) | Trabalhar por níveis de complexidades em relação as compras seguindo a instrução de processo                                       | Interno | Seguir o documento padrão e suas orientações  |
|  | Melhorar o planejamento inicial das atividades   |         | Definição de reuniões sistemáticas de acompanhamento do planejamento  |   |  |         |   |
|  | Analisar as mudanças de cenários externos e internos   |         | Monitoramento através de indicadores estratégicos, táticos e operacionais   |   |  |         |   |
|  | Melhorar o comprometimento dos envolvidos no processo  |         | Implementar a rotina de comunicação entre as áreas envolvidas   |   |  |         |   |
|  | Apropriar os serviços adequadamente no regime de competência   |         | Definição de procedimentos para apropriação por regime de competência   |   |  |         |   |
| Desalinhamento de informações sobre o regime de competência entre área e as unidades operacional | Aprimorar o cronograma de cobrança que está inadequado e as informações repassadas precisam ser melhoradas para área trabalhar | Interno | Utilizar do formulário de regime de competência pelas unidades e criação de uma IT para conhecimento dos envolvidos | Desatualização do plano de cargos e salários da organização em relação as novas exigências do governo (e-social)  | Adequar as s funções desempenhadas pelos colaboradores com os cargos da organização, adotando o padrão do e-social                 | Interno | Revisar e atualizar o plano de cargos e salários conforme as funções vigentes na organização e novas diretrizes do governo. |
| As unidades não enviam as metas de mercado no tempo hábil para o setor de Mercado de DR          | Melhorar o planejamento das metas de mercado pelo Departamento Regional  | Interno | Alinhar com as unidades uma data específica para envio das informações via ferramenta CRM                           | Perda de DADOS  | Combater Invasão no Servidor;<br>Realizar o backup nos discos rígidos e banco de dados regularmente; evitar o extravio do servidor | Interno | Manter uma rotina de Segurança da Informação e adequações a LGPD em toda organização  |
| Falta de acompanhamento das metas de vendas dos consultores                                      | Monitorar o desempenho dos consultores mensalmente estabelecendo metas compatíveis com o mercado de atuação                    |         | Utilizar o módulo de metas do sphinx para alimentar as metas para acompanhamento do DR                              | Gastos elevados com prestadores Pessoa Física   | tratar o custo da folha de pagamento dos Autônomos   | Interno | Diminuir o custo mensal e anual da folha de autônomos   |
| Não mensuração dos indicadores do processo   | Tornar o controle dos resultados mais efetivos como acompanhamento dos resultados em tempo real                                | Interno | Mensurar os resultados dos indicadores e medir o seu desempenho do processo.  |   |  |         |   |

## Lista de Siglas

| Sigla    | Identificação  |
|----------|--|
| BNCC     | Base Nacional Curricular Comum                           |
| BSC      | Balanced Score Card                                      |
| CAT      | Centro de Atividades do Trabalhador                      |
| CIPA     | Comissão Interna de Prevenção de Acidentes               |
| CPC- SI  | Comitê de Pronunciamentos Contábeis do Sistema Indústria |
| DE       | Direcionador Estratégico Nacional                        |
| DIRET    | Diretoria de Educação e Tecnologia                       |
| DN       | Departamento Nacional                                    |
| DN       | Decisão Normativa  |
| DYNAMICS | Sistema Contábil e Financeiro                            |
| EBEP     | Educação Básica e Articulada e Educação Profissional     |
| ENEM     | Exame Nacional do Ensino Médio                           |
| EPI      | Equipamentos de Proteção Individual                      |
| RAE      | Reunião de Avaliação Estratégica                         |
| FLL      | First Lego League  |
| GD       | Grandes Desafios   |
| GEST     | Gerência Executiva de Gestão Extratégica                 |

|         |   |
|---------|---|
| IEL     | Instituto Euvado Lodi   |
| NBCT    | Normas Brasileiras de Contabilidade   |
| OBH     | Olimpíadas Brasileira de História   |
| OBR     | Olimpíada Brasileira de Robótica  |
| PB      | Paraíba   |
| RBCC    | Receita Bruta de Contribuição Compulsória   |
| RLCC    | Receita Líquida de Contribuição Compulsória   |
| SENAI   | Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial   |
| SESI    | Serviço Social da Indústria   |
| SMD     | Sistema de Medição de Desempenho  |
| SORS    | Sistema de Orçamento  |
| SSI     | Saúde e Segurança na Indústria  |
| SST     | Saúde e Segurança no Trabalho   |
| PS      | Promoção à Saúde  |
| SWOT    | Strengths (Forças), Weaknesses (Fraquezas), Opportunities (Oportunidades) e Threats (Ameaças) |
| TCU     | Tribunal de Contas da União   |
| UNIGEST | Unidade de Gestão Estratégica   |
| UPC     | Unidade Prestadora de Contas  |
| ZEUS    | Sistema de Gestão Financeira, Contábil e Orçamentária   |

# Índice Remissivo

## 1. Mensagem do dirigente

## 2. Sobre este relatório

## 3. Quem somos

Nossa História

Governança

Modelo de Negócios

Produtos e Serviços

Diferenciais Competitivos

Premiações e Reconhecimento

## 4. Estratégias de Atuação

Direcionadores Institucionais

## 5. Desempenho

Gratuidade

## 6. Riscos, Oportunidades e Perspectivas

Modelo de Gestão de Riscos

Riscos Mapeados

Oportunidades Identificadas

Controle Interno

## 7. Informações Orçamentárias, Financeiras e Contábeis

Fonte de Recursos

Resultado Operacional

Alocação Orçamentária - Finalidade dos Recursos

Demonstrações Contábeis

## 8. Anexos

Visão Geral da Unidade Prestadora de Contas

Gratuidade (tabelas)

Tabela de riscos associados e oportunidades de melhoria



[www.fiepb.com.br/sesi](http://www.fiepb.com.br/sesi)

[/sesiparaiba](https://www.facebook.com/sesiparaiba)

[@sesiparaiba](https://www.instagram.com/sesiparaiba)

[/sesiparaiba](https://www.youtube.com/sesiparaiba)

# Relatório de Gestão

2022 Departamento  
Regional - Paraíba

**SESI**

Serviço Social da Indústria

PELO FUTURO DO TRABALHO

