

Relatório de Gestão 2023

Departamento
Regional - Paraíba



Serviço Social da Indústria
PELO FUTURO DO TRABALHO



Relatório de Gestão

2023

Departamento
Regional - Paraíba

© 2023. **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, 2023.

62 p. : il.

1. Relatório de Gestão 2023. 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

Serviço de Atendimento ao Cliente - SAC

Tel.: (83) 2101-9775

Relatório de Gestão 2023

Departamento
Regional - Paraíba

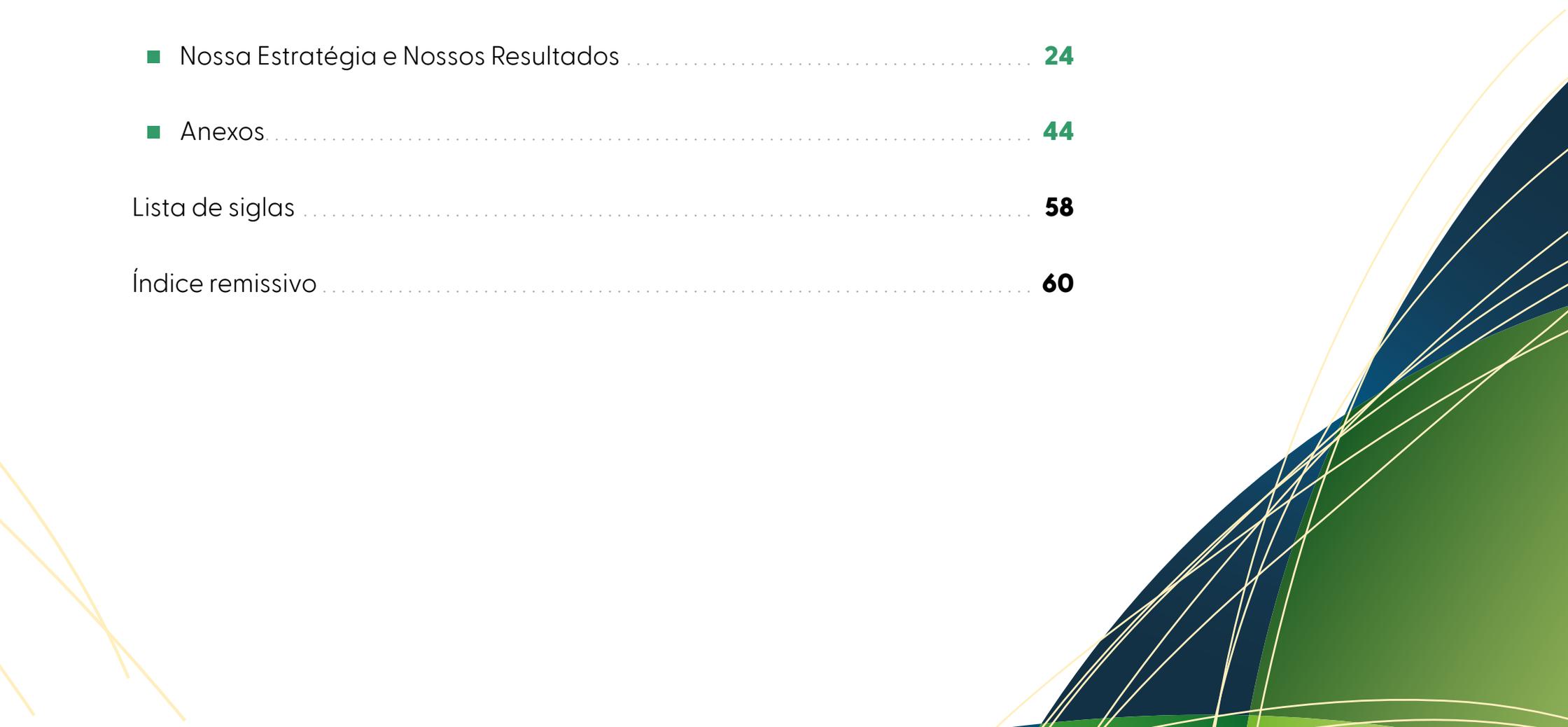


Serviço Social da Indústria
PELO FUTURO DO TRABALHO



Sumário

■ Mensagem ao Leitor	6
■ Sobre este Relatório	8
■ Nossa história	10
■ Nossa Estratégia e Nossos Resultados	24
■ Anexos	44
Lista de siglas	58
Índice remissivo	60





Mensagem ao Leitor

O ciclo que se encerra em 2023 foi percorrido com muito empenho e dedicação por todos nós, que consideramos o propósito e a visão do SESI como os principais guias para o desenvolvimento da indústria paraibana. Apesar de sermos uma instituição quase centenária, temos um espírito inovador que nos impulsiona. Ao longo dos anos, fomos inspirados e servimos de inspiração, construindo uma história digna de registros e memórias. No entanto, é o nosso presente e futuro que realmente falam sobre quem somos.

O comprometimento da instituição com a sociedade em que estamos inseridos é uma condição sine qua non para alcançarmos os resultados almejados. Chegar ao final desse ciclo com sucesso exigiu um planejamento estratégico bem elaborado, baseado em direcionamentos nacionais que nos permitiram identificar oportunidades, desenvolver estratégias e definir ações relevantes para atingir nossos objetivos organizacionais.

Este relatório reúne as informações mais relevantes e dados sobre nosso desempenho durante esse período. Queremos fornecer uma visão geral do nosso desempenho, destacando números importantes, conquistas e desafios enfrentados. É importante ressaltar as principais conquistas alcançadas pela empresa, bem como os desafios e incertezas que enfrentamos.

Nesse cenário, nos fortalecemos na realização de ações inovadoras e não medimos esforços para atender às 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.

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 2023, 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.

A transparência deste documento demonstra nosso compromisso com a sociedade e nossa intenção de prestar contas de todas as ações e serviços que, acreditamos, agregaram valor à nossa marca e, especialmente, à rotina produtiva das empresas atendidas pelo SESI em 2023.

Por fim, é imperativo destacar que os princípios éticos permanecem ativos em todas as nossas iniciativas. Nossas ações buscam atender aos conceitos de Governança Corporativa e reforçam os valores da nossa instituição, como ética, transparência, satisfação dos clientes, alta performance e valorização das pessoas.



**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.



SESI
Serviço Social da Indústria
PELO FUTURO DO TRABALHO

Sobre este
Relatório

O presente relatório é uma publicação anual, que tem por objetivo prestar contas a todos os públicos interessados (governo, sociedade, indústria etc.). Apresenta-se na forma de Relatório Integrado (RI), baseado na Estrutura Internacional de Relato Integrado (International Integrated Reporting Framework) mantida pelo Conselho Internacional para Relato Integrado (IIRC na sigla em inglês) da Value Reporting Foundation, uma organização global sem fins lucrativos.

O objetivo do relatório, de relato integrado, é transformar a forma como as organizações prestam contas às partes interessadas, na perspectiva da criação de valor das organizações. Enfatiza a boa governança, a definição estratégica e a alocação de recursos para alcance dos objetivos, levando em conta a dinâmica das organizações, seus riscos e a continuidade dos negócios.

Informações complementares encontram-se no site da Transparência do SESI Paraíba, com maior detalhamento de dados o que possibilita maior entendimento das atividades e resultados gerados pelo SESI/PB. O site da Transparência e o Relatório de Gestão integram a proposta de comunicação do SESI/PB com as partes interessadas, atendendo aos elementos obrigatórios da Instrução Normativa 84/2020 – TCU, pois trazem informações como o Rol de Responsáveis e Demonstrações Contábeis.

Portanto, o relatório traz a importância da liderança na organização e condução da governança além das decisões estratégicas tomadas, gerando valor e contribuindo com a sociedade ao longo do tempo, com informações imprescindíveis à prestação de contas com qualidade e transparência.

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

A person is shown working with fiber optic cables, using a pair of pliers to strip the outer jacket of a cable. The background is a blurred image of a person's face, overlaid with a network diagram consisting of numerous thin, white lines connecting various points, symbolizing a complex network or data flow. The overall color palette is dominated by shades of green and blue, with a dark blue area in the upper right corner.

Nossa História

Quem Somos



Com a finalidade de Estudar, planejar e executar medidas que contribuam, diretamente, para o bem-estar social dos trabalhadores da indústria, ao promover a melhoria do padrão de vida no país; na década de 40, o Sesi foi criado pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), por meio do Decreto-Lei nº 9.403/46, amparado pela Constituição de 1937, em seu art.129.

Define-se aqui um regime de colaboração da Entidade com o Estado, como uma parceria público-privada, e passam a ser identificados como entes de cooperação ou de colaboração, por atuarem ao lado do Estado, sem que dele façam parte.

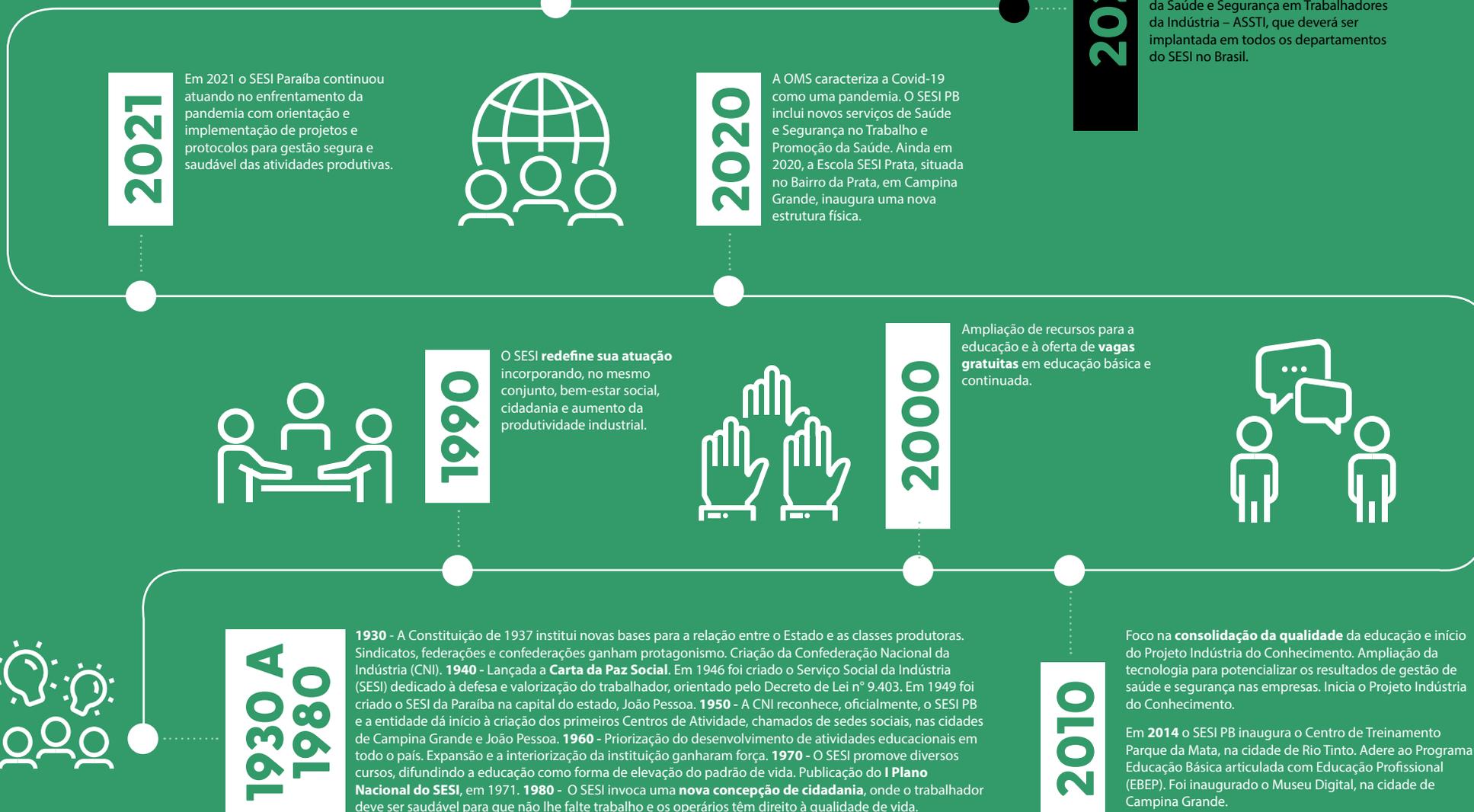
A mesma legislação estabeleceu: a Entidade é privada e suas receitas são próprias e compulsoriamente arrecadadas das empresas industriais. Coube à CNI o papel de organizar e de administrar essa entidade. Ficou definido que a aplicação majoritária dos recursos deve se dar nos estados da Federação em que são arrecadados, sob a gestão dos Departamentos Regionais respectivos.

Em 1965, a CNI redigiu o Regulamento do Sesi – validado por Decreto Presidencial (Decreto-Lei nº 57.375/65), onde definiu sua estrutura organizacional, que atua sob regime de unidade normativa e de descentralização executiva. Para a realização de suas finalidades, o Sesi corporifica órgãos normativos e executivos (ou de administração), de âmbitos nacional e regional (estadual), em um regime com o mais alto grau de autonomia que se possa conceber a organismos que possuem a mesma natureza jurídica. O Sesi|DN e o Conselho Nacional têm atuação em todo o país e os Departamentos Regionais em suas respectivas bases territoriais (estadual).

Embora sujeitos às diretrizes e normas gerais prescritas pelo órgão normativo nacional (Conselho Nacional) e, ainda, à supervisão e acompanhamento exercidos pelo Departamento Nacional, os Departamentos Regionais são autônomos no que se refere à administração de seus serviços, gestão dos seus recursos, regime de trabalho e relações empregatícias.

O diagrama abaixo apresenta um breve histórico da formação e da atuação do Sesi Departamento Regional da Paraíba.

Nossa história



Como atuamos

Governança

O êxito do SESI em atender seu público-alvo em cada região do país deve-se ao modelo de governança e à estratégia sistêmica pactuada entre os Departamentos Nacional e Regionais.

Atuação em rede

O Departamento Regional da Paraíba atua em redes colaborativas que contribuem para a eficiência operacional e de práticas pedagógicas desenvolvidas nas nossas escolas, além do desenvolvimento de produtos inovadores que contribuam para o desenvolvimento das Indústrias locais.

O que fazemos

Produtos e Serviços

Educação

O Departamento Regional da Paraíba, na vertente da educação, tem como objetivo ofertar para os alunos uma educação básica de qualidade contribuindo

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.

Diferenciais Competitivos

As escolas do SESI Paraíba têm como propósito formar cidadãos qualificados para o mundo do trabalho. 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 e na oferta de ações educativas para a sociedade, ofertamos um 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. Desta forma, estamos com a sociedade para apoiar o Brasil a vencer o desafio da educação.

Excelência Técnica

A permanente busca de novos conhecimentos e à inovação, possibilitam o desenvolvimento de diferenciais estratégicos, 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 ao material didático autoral, inclusive com a participação dos professores SESI PB. O conteúdo oferece aos professores e gestores uma ferramenta para preparar os alunos para o mundo do trabalho por meio da inclusão de experiências práticas na sala de aula. Além disso, possibilita que os alunos acessem um conteúdo padronizado em plataforma única.

PROGRAMA DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA

O SESI Paraíba em parceria com Departamento Nacional aderiu ao Programa de Educação Tecnológica com o intuito em fortalecer a rede ao promover uma nova cultura, tendo como base experiências exitosas relacionadas ao uso, acesso e criação de recursos tecnológicos. O Programa considera as diversidades regionais, as demandas do mundo contemporâneo e da Indústria 4.0, possibilitando o desenvolvimento de competências e

habilidades nos nossos alunos, futuros trabalhadores da indústria.

Plataformas Nacionais

Para fortalecer a gestão e contribuir para a qualidade dos serviços prestados, o Departamento Regional da Paraíba atua fortemente em parceria com o Departamento Nacional aderindo a plataformas nacionais. Sendo elas:

Portal SESI Educação - (www.sesieducacao.com.br)

Plataforma da rede SESI de educação disponibiliza conteúdos digitais e funcionalidades tecnológicas alinhadas às estratégias nacionais para disseminação do conhecimento.

Solução de Educação a Distância (LMS - Learning Management System)

Utilizada e disponibilizada pelo Departamento Nacional e presente nos 27 Departamentos Regionais, a Solução de EAD composta pelas ferramentas LMS, Create, Repositório Nacional e Módulo de tutoria é operada por colaboradores, docentes e estudantes.

Sistema de Gestão Escolar (SGE)

Disponibilizado para as escolas da Rede SESI de Educação Básica. Padroniza os processos e regras de negócio com o objetivo de elevar a qualidade,

disponibilidade e integridade das informações nacionais de produção em educação.

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, Ciências da Natureza 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 com o intuito, em disponibilizar aos trabalhadores da indústria e seus dependentes a possibilidade na conclusão de etapa/nível de ensino em menor tempo, diminuir a evasão, com foco na formação de cidadãos preparados para o mundo do trabalho.

Nesse sentido, para atender às necessidades dos jovens e adultos que não concluíram seus estudos, a Nova EJA Fundamental Anos Finais-EaD e a EJA Profissionalizante do SESI oferta uma metodologia inovadora e adequada às diversidades dos trabalhadores e dependentes 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 suas tecnologias; Ciências Humanas e Sociais aplicadas).
- A organização da oferta considerando três ambientes de aprendizagem: escola, local de trabalho e à distância.

- A contextualização ao mundo do trabalho, com atividades e projetos por ramo de atividade da indústria.

- Os eixos cognitivos Integradores comuns a todas as áreas, desenvolvimento de competências e habilidades e definição dos Objetos do Conhecimento da indústria. Os cursos têm estratégias flexíveis de acordo com a idade dos estudantes. Possui carga horária para médio (1.200 horas), considera a redução da carga horária proporcional ao aproveitamento de estudos realizados em processos escolares anteriores ou mediante reconhecimento de saberes adquiridos ao longo da vida em processos não formais e experiências de trabalho devidamente avaliadas e reconhecidas. A oferta pode ocorrer em espaços descentralizados, tais como empresas, polos educacionais, entre outros – desde que tenha o suporte apropriado e a supervisão direta de uma escola credenciada. Assim, a conclusão do curso pode se dar a qualquer tempo, com a devida certificação da escola responsável pela matrícula do estudante.

Atuação em Rede

A Rede de Professores e Gestores SESI conecta profissionais, oferecendo ferramentas para melhoria contínua da gestão e aumento da eficiência operacional nas escolas, processos e programas de educação, além de promover ações em formação continuada, desenvolvimento de novos produtos pedagógicos e soluções educacionais.

Parcerias Estratégicas



A parceria com a FIRST na realização dos Torneios de Robótica operacionalizados pelo SESI|DN promove uma enriquecedora experiência de troca de conhecimentos e colaboração internacional. A FIRST é uma organização sem fins lucrativos criada pelo americano Dean Kamen em 1989 com o intuito de estimular nos estudantes o interesse por ciência e tecnologia, através de programas reconhecidamente inovadores. Os Torneios de Robótica SESI são competições que desafiam estudantes a proporem soluções inovadoras para um problema físico ou social do mundo real, de acordo com um tema determinado para cada temporada.



O propósito desta parceria é a preparação dos alunos da Rede SESI PB para os desafios contemporâneos, estimulando a capacidade empreendedora, a criatividade, a comunicação, o trabalho em equipe e o domínio das tecnologias. O Departamento

Regional da Paraíba e a Microsoft mantêm acordo de cooperação para disponibilização da solução do Office 365 educacional e Minecraft for Education. Essas tecnologias educacionais são imprescindíveis para a promoção da qualidade da aprendizagem por meio de ferramentas e metodologias inovadoras, que está colaboração nos permite colocar à disposição de professores, alunos e gestores. Isso também contribui para tornar a Escola SESI referência em educação básica com foco em STEAM (Science, Technology, Engineering, Arts+Design and Mathematics), amplia o nível de inclusão digital do aluno da Rede SESI e eleva os índices de qualidade educacionais. A parceria com a Microsoft fortalece o objetivo do SESI de ser reconhecido como provedor de educação básica orientada para o mundo do trabalho.

Educação Básica

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 externas. Seu foco é o aumento da competitividade e da equidade social tendo como alicerce, por um lado, os trabalhadores com acesso à educação de qualidade e preparados para impulsionar a indústria para o futuro.

O Departamento Regional da Paraíba, em consonância com seu plano estratégico 2022-2027, com o foco em elevar o nível de escolaridade dos trabalhadores da indústria e seus dependentes, contribuindo com o desenvolvimento de habilidades e competências exigidas pelo atual mercado de trabalho.

Em relação às metas pactuadas no exercício 2024, o Departamento Regional atingiu o percentual de 74,7%% de conclusão na EJA Profissionalizante, cumprindo com a meta estabelecida no Programa de Eficiência da Gestão.

Em relação à oferta do Novo Ensino Médio, para o ano 2024, a Educação do SESI Paraíba continuará a oferta do itinerário formativo de Ciências da Natureza, Matemática e suas tecnologias e Eletrotécnica, para os filhos dos trabalhadores da indústria e comunidade em geral.

O Departamento Regional da Paraíba, com o objetivo em elevar a qualidade da Educação Básica, realizou as seguintes ações que corroboram para eficiência do Programa:

1. Formação continuada para os docentes e equipe gestão escolar;
2. Capacitações voltadas para o ENEM;

3. Oficinas pedagógicas de elaboração de itens ENEM para os professores e coordenadores pedagógicos;

4. Continuidade do programa de desenvolvimento de líderes pedagógicos, para os gestores escolares e coordenadores pedagógicos;

5. Utilização de plataformas virtuais de aprendizagem para o auxílio no processo de ensino e aprendizagem;

6. Integração do nosso currículo com a matriz de referência do ENEM e BNCC;

7. Participação em torneios e olimpíadas de Robótica;

8. Encontro de educação com foco no desenvolvimento dos profissionais de educação.

9. Participação em feiras de ciências e engenharias;

10. Continuidade com as atividades do Laboratório de Iniciação Científica-LIC.

11. Continuidade com as atividades do Laboratório ENEM-LABENEM.

12. Realização de aulões preparatórios para ENEM.

13. Continuidade do Programa Educação Tecnológica (Sala de Aula Digital, Coder Z, Letrus e Microsoft)

14. Continuidade das certificações internacionais para os docentes-Microsoft.

Ensino Fundamental II

O Departamento Regional da Paraíba oferta uma Educação pautada na formação integral do sujeito, o ensino fundamental II traz 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.

Matrículas realizadas em 2023:

Ensino Fundamental – 584 matrículas

Ensino Médio ItineráriosI

Ensino médio com o itinerário formativo e formação técnica profissional, o aluno cumpre o currículo por área do conhecimento, aprendem competências e habilidades integradas com o mundo do trabalho.

Número de matrículas 2023: 886 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.

Matrículas Realizadas 2023:

Nova EJA Fundamental - 400 matrículas

EJA Profissionalizante – 874 matrículas

EDUCAÇÃO CONTINUADA - Eventos Educativos em Educação

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 EJA Profissionalizante.

Matrículas Realizadas 2023:

Educação Continuada – 11.623 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 tem se mostrado de fundamental importância na geração de conhecimento junto às empresas e seus trabalhadores prestando serviços relevantes na saúde e segurança no trabalho (SST) e Promoção da Saúde. A contribuição empregada pela instituição valoriza fatores determinantes que influenciam diretamente a forma de pensar e agir dos clientes que experimentam nossas ações. A indústria, trabalhadores(as) e seus dependentes buscam em nossos espaços a segurança, a seriedade e o desejo de que suas necessidades dentro do que ofertamos sejam atendidas. Dessa forma, impactamos positivamente nos resultados das pessoas, seja em seu ambiente de trabalho elevando sua produtividade, quanto na melhoria do seu bem-estar global.

A Unidade de Saúde e Segurança na Indústria com ampla atuação no ambiente das empresas e nos Centros de Atividades do Trabalhador, registrou em 2023, mais de 60 mil atendimentos, executados nos diversos serviços e ações ofertadas através de suas plataformas e equipes multidisciplinares que compõem as áreas de SST e Promoção da Saúde.

Na Saúde e Segurança no Trabalho, tivemos um crescimento em relação ao ano anterior, de 22,2% no atendimento às indústrias, com aproximadamente

30 mil trabalhadores atendidos com os Programas Legais – PGR/PCMSO atingindo um aumento de 14,7% em relação à meta prevista. Evidenciamos ainda que o número de avaliações ambientais realizadas, ultrapassou a meta em 38,8%, atendendo a cerca de 7 mil pessoas beneficiadas com contratos. Este fato se deu pela grande procura por parte das empresas que buscam na nossa instituição a segurança no emprego por este importante serviço, executado pelo corpo técnico especialistas da SST do SESI.

As ações desenvolvidas com foco na Promoção da Saúde dos trabalhadores, alcançaram em 2023 mais de 32 mil pessoas atendidas, com um crescimento de 31,8% no número de empresas. Destacamos que nas ações relacionadas à atividade física e esportiva para o público em geral, atendemos a mais de 8 mil pessoas, um crescimento de 17,3%. No SESI Esporte e Competições mais de 4 mil pessoas foram beneficiadas, com uma meta ultrapassada em 29,5% em relação ao ano anterior. No serviço prestado na modalidade de ginástica laboral, mesmo tendo registrado uma pequena queda no número de participantes, contamos com a aderência em 2023 de mais de 12 mil trabalhadores praticando esta atividade no ambiente das empresas, outro sim, a baixa apontada se deu em função da não renovação junto a uma empresa cliente deste serviço.

Em ações de Alimentação e Nutrição em 2023 atendemos a mais de 17 mil com realização de 7,7% maior que o ano anterior. Ressaltamos ainda,

que a vacinação da gripe em relação a outros anos, declinou em 2023 para uma realização de 52,1% em relação ao esperado, atendendo pouco mais de 6 mil trabalhadores, o fato ocorreu pela pouca adesão dos trabalhadores no tocante ao serviço prestado pelo SESI.

Importante destacar que na contribuição dos serviços do SESI na redução do absenteísmo a pesquisa amostral com a indústria nacional conforme pactuação do Departamento Nacional, o SESI Paraíba recebeu nota acima da meta prevista nacionalmente nessa avaliação em 2023, ficando em primeiro lugar como regional com maior pontuação junto a esta ação. Reduzir o absenteísmo na indústria por motivo de doença ou acidente está nos objetivos estratégicos do SESI.

Os resultados mostrados refletem um horizonte de otimismo e crescimento quando nos referimos ao planejamento estratégico a longo prazo, traçados para o ciclo 2022-2027.

Os indicadores estratégicos de Saúde e Segurança na Indústria direcionam as ações que teremos que desenvolver e alavancar para atender trabalhadores com a 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 no Trabalho.

A Plataforma SESI VIVA + 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 à saúde e segurança mediante atuação do SESI e, saúde e segurança. Outra estratégia que nos apoiou nas soluções inovadoras para Indústrias foi a nacionalização do Sistema ASSTI – Avaliação da Saúde e Segurança em Trabalhadores da Indústria, inicialmente desenvolvida pelo SESI/DR/PB com disseminação em 20 outros regionais, que agora passa a ter a chancela do SESI - Departamento Nacional, como forma de assegurar a padronização e investimentos nas melhorias tecnológicas e de performance, ressaltamos ainda a importância dos 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.

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.

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.

No ano de 2023, registramos 2.552 inscrições nos cursos de SSI, superando a meta em 45,2%, em cursos presenciais com a abrangência de mais de 130 empresas.

O Departamento Nacional do SESI concede, anualmente, aos Departamentos Regionais, a título de apoio financeiro, recursos destinados à execução de Projetos Estruturantes, que são iniciativas

executadas pelos regionais, alinhadas às prioridades estratégicas da instituição. Dentro desta premissa o SESI/DR/PB, desenvolveu um projeto piloto em Atenção Primária à Saúde (APS). Estruturamos duas equipes para atender a 200 trabalhadores com prestação de serviços considerados primários e integrativos.

Os atendimentos previstos foram finalizados incluindo as ações de triagem pela equipe de enfermagem/médica e aplicação de Testes Laboratoriais Remotos para taxas referentes ao Perfil Lipídico, Hemoglobina Glicada e Glicemia, atendimentos de Nutricionistas, acompanhamento de profissionais Educadores Físicos com uso do InBody para diagnosticar a condição física para atuação no combate ao sedentarismo e atuação de profissionais de Psicologia para questões que remetem aos fatores psicossociais.

O SESI Paraíba em 2023 realizou, mais uma edição do Simpósio de Saúde e Segurança do Trabalho, com o tema: O Pilar Social na Estratégia ESG, onde o foco na sustentabilidade social no contexto das práticas ESG nas organizações e disseminar informações importantes sobre essas práticas, sobretudo no que diz respeito à sustentabilidade social, o SESI se comprometeu junto às empresas paraibanas em reunir especialistas de todo o país para debaterem sobre as transformações da sustentabilidade e os impactos sociais nas corporações.

O SESI aponta este desafio, e dentro de suas possibilidades técnicas operacionais abre suas portas para a disseminação das boas práticas que vão dar o reconhecimento, e por outro lado a grande oportunidade, as empresas olharem para os seus negócios, encontrarem aquilo que elas já desenvolvem nas dimensões ambiental, social e de governança e aí sim desenvolver ações, aprofundar essas ações, conectar essas ações com os princípios e poder receber o reconhecimento pelas boas práticas que elas já executam, registramos ainda, a participação de mais de 350 inscritos sendo prestigiado por mais de 90 empresas.

Os indicadores estratégicos de Saúde e Segurança na Indústria direcionam as ações que teremos que desenvolver e alavancar para atender trabalhadores com a Promoção da Saúde e Segurança e Saúde no Trabalho, contribuindo para a redução de riscos ocupacionais das indústrias atendidas pelo SESI e o número de trabalhadores na plataforma de Saúde e Segurança no Trabalho.

O SESI é uma instituição comprometida com a saúde e segurança no trabalho, o bem-estar social e a qualidade de vida dos trabalhadores da indústria e seus dependentes. Por meio de uma ampla gama de serviços e programas, buscamos promover a saúde, a segurança e o bem-estar físico e psicossocial, contribuindo para o desenvolvimento sustentável do setor industrial e da sociedade como um todo.

Em resumo, o ano foi marcado pelo compromisso contínuo do SESI em promover o desenvolvimento humano e social, contribuindo para a construção de um futuro mais justo e próspero para todos. Agradecemos o apoio e a parceria da Controladoria Geral da União e reafirmamos nosso compromisso em atuar com transparência, ética e eficiência.

Diferenciais Competitivos

O SESI é uma instituição que tem como premissa promover ações junto às empresas e seus trabalhadores que resultem na propagação positiva da saúde e segurança no trabalho e no emprego das atividades de promoção do bem-estar e da qualidade de vida desses usuários. Dessa forma manter um diferencial competitivo, o SESI pode adotar diversas estratégias, tais como:

Desenvolver e oferecer serviços inovadores que atendam às necessidades específicas da indústria e dos trabalhadores, como programas de saúde e segurança voltadas para o ambiente laboral, cursos de capacitação profissional adaptados às demandas do mercado, atividades voltadas ao bem-estar e a qualidade de vida das pessoas. Dentro do contexto, nos diferenciamos pela capilaridade no atendimento, investimento constante em capacitação técnica e específica para a operacionalização das ações, equipamentos modernos no emprego das atividades, oferta de serviços customizados à indústria, entre outros.

Excelência Técnica

O investimento em capacitações direcionadas/focadas ao emprego das nossas atividades, tem sido de fundamental importância para o alcance desejado nos resultados hoje obtidos. Afirmamos tecnicamente que os colaboradores voltados para a prestação dos serviços no âmbito da Unidade de Saúde e Segurança na indústria buscam incorporar métodos e processos que visam a padronização de nossas ações buscando assim, tratar com excelência às demandas da indústria e de seus trabalhadores.

Metodologias Inovadoras

Na área de Saúde e Segurança na Indústria a inovação chega como uma solução estratégica em que a busca de incorporar novas tecnologias no intuito de otimizar processos, oferecer serviços digitais e acompanhar de forma mais eficiente as demandas e necessidades das empresas e dos trabalhadores.

A 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 + tem atendido de forma satisfatória a gestão das ações implementadas e seu acompanhamento em tempo real. Ressaltamos ainda, que as empresas utilizam estes meios para gerir suas informações. Importante entender que a inovação chega para facilitar o emprego de processos e que os mesmos se tornem mais acessíveis ao modelo de gestão empregado.

Parcerias Estratégicas

Estabelecer parcerias estratégicas com outras instituições, empresas e órgãos governamentais para ampliar o alcance e a eficácia das ações desenvolvidas são essenciais para o fortalecimento das iniciativas e ampliando o seu impacto diante das demandas apresentadas.

No ano de 2023, conseguimos ampliar nosso campo de atuação com uma ampla rede de parcerias estabelecidas com empresas industriais, órgãos governamentais, instituições de ensino, serviços de saúde, associações e outras instituições do sistema "S". Essas parcerias estratégicas fortaleceu a atuação do SESI, ampliando seu alcance, expertise e impacto nas ações estabelecidas na Unidade de Saúde e Segurança na Indústria áreas de promoção da saúde e SST; bem-estar e qualidade de vida dos trabalhadores da indústria e suas comunidades.

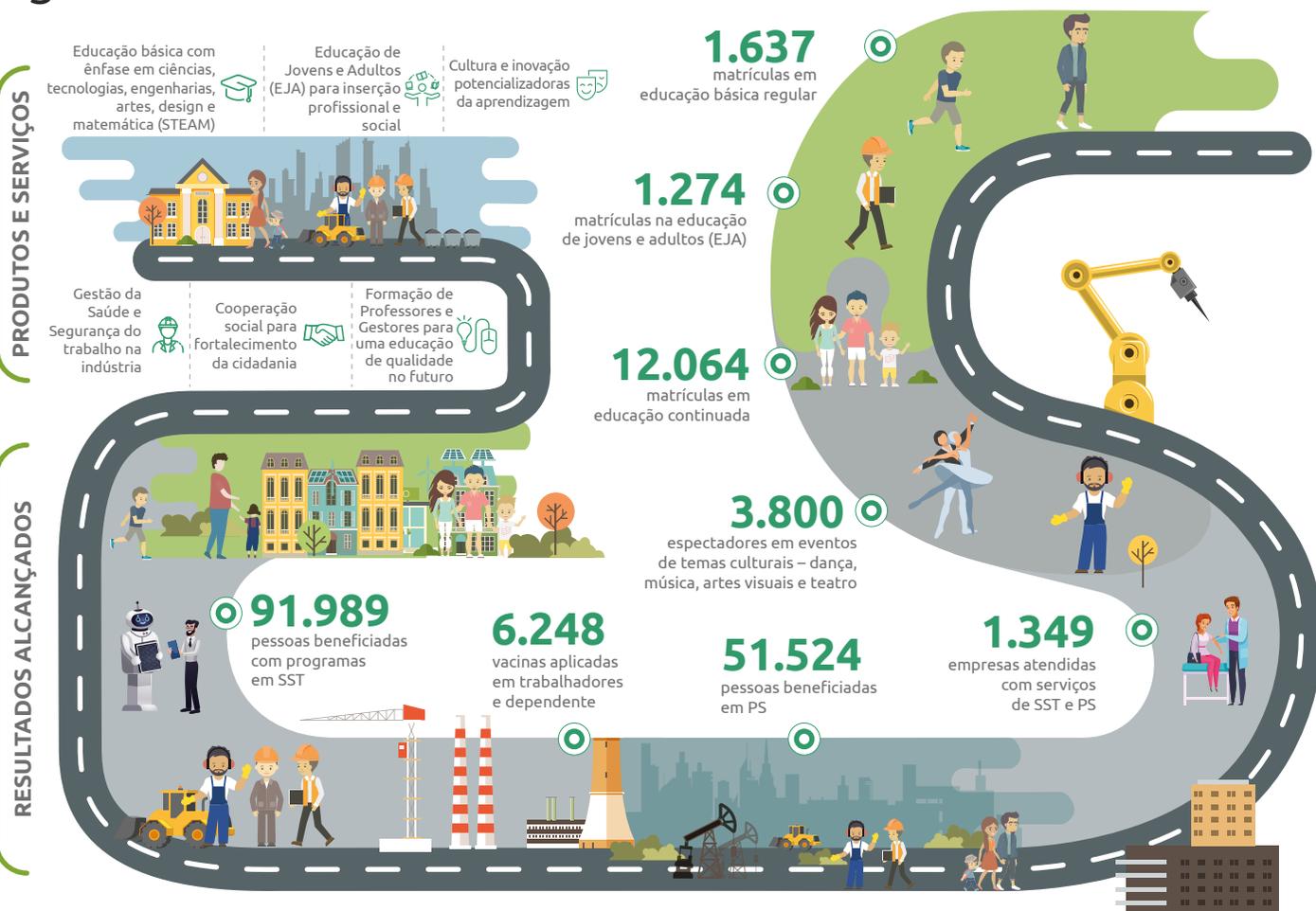
[SESI - Modelo de Negócios]

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

Beneficiários

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

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



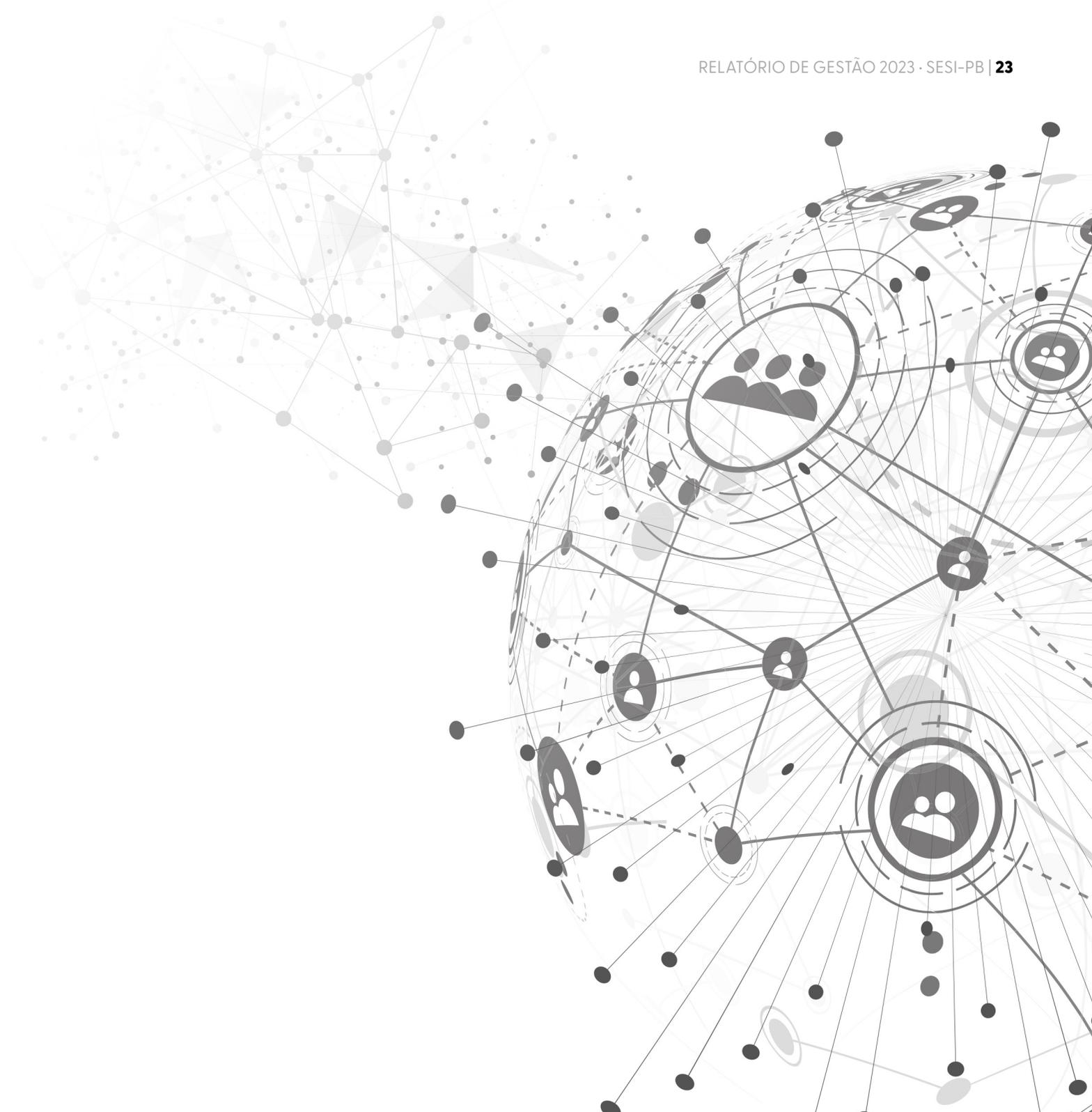
Entrega de Valor

- 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\$ 71.590.532,87 em receita total
- 546 empregados
- 62 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



A man in profile, wearing glasses and a lanyard, is focused on his work at a computer workstation. The background shows a blurred office environment with other people. A network diagram with white lines is overlaid on the image. The text is centered in a large, bold, white font.

Nossa Estratégia e Nossos Resultados

Estratégias de Atuação

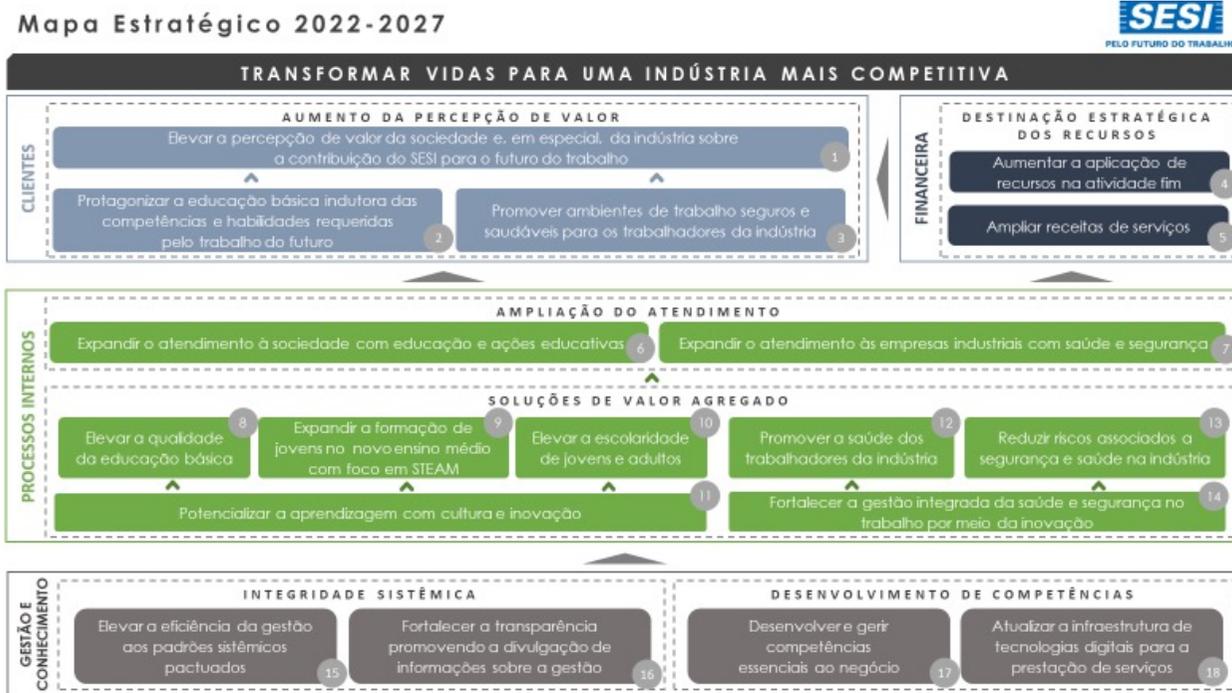
A atuação sistêmica do SESI é orientada por um plano estratégico, fruto de um processo de construção coletiva (Departamento Nacional e Departamentos Regionais). Juntos escolhem objetivos que, sistematizados em todo o território nacional, fortalecem o posicionamento institucional, ampliando o atendimento 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 Mapa Estratégico Sistêmico utiliza o modelo de gestão estratégica no formato Balanced Scorecard (BSC), cuja 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 utilização 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 em nível nacional relevantes 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.

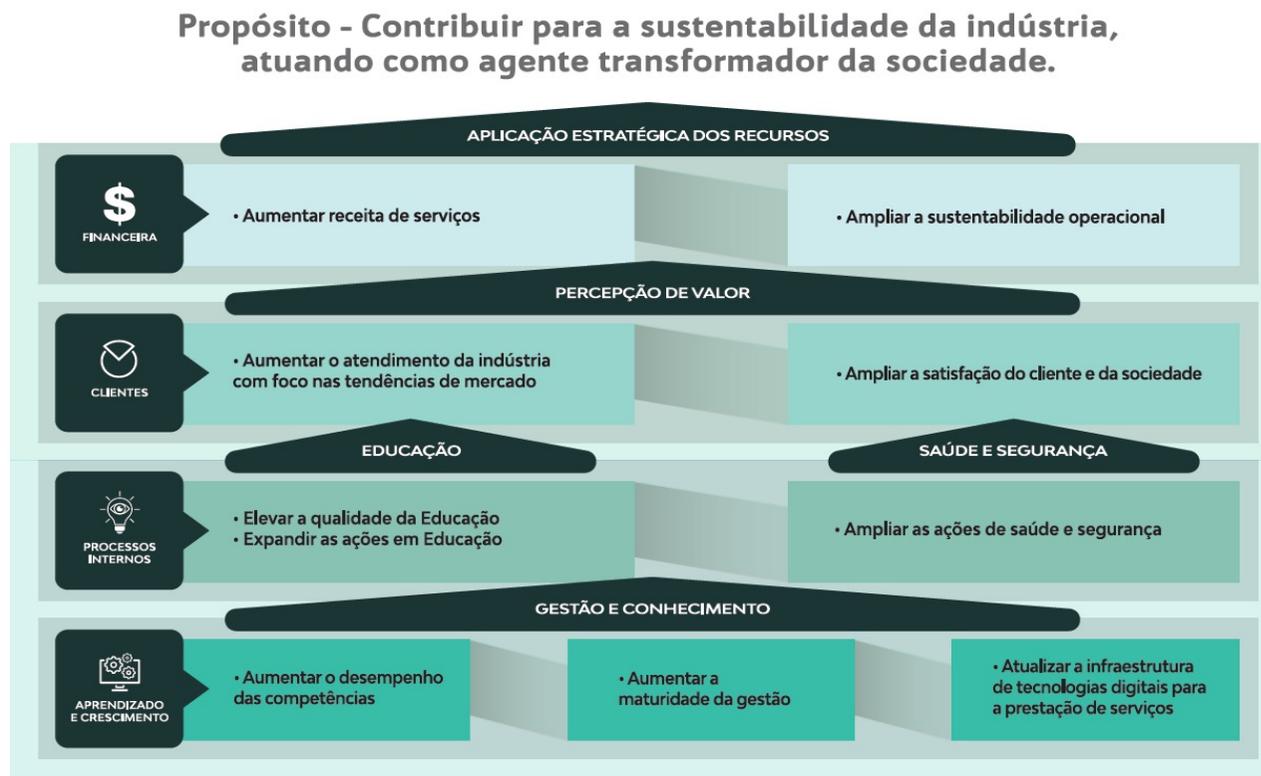
A estratégia do SESI Paraíba para o exercício de 2023 foi fundamentada e definida com todas as áreas da instituição, com foco no desdobramento do plano estratégico sistêmico 2022-2027, considerando o alinhamento com os objetivos, indicadores e metas do Mapa Estratégico do SESI - Departamento Nacional.

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 trimestralmente é realizada a RAE – Reunião de Avaliação Estratégica para monitoramento e tratamento das metas, com elaboração de planos de ações para os indicadores que estejam com índice abaixo da média no período, com cada área envolvida no processo e suas respectivas lideranças, a fim de 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:



Aumento da percepção de valor

O Objetivo Estratégico: Elevar a percepção de valor da sociedade e, em especial, da indústria sobre a contribuição do SESI para o futuro do trabalho tem como premissa, fortalecer a excelência da marca SESI por meio da ampliação do atendimento aos trabalhadores, empresas industriais e sociedade na prestação de serviços em: educação básica, educação continuada e saúde e segurança na indústria.

No âmbito deste objetivo, os resultados da Gratuidade Regulamentar têm contribuição relevante, que alavancam o foco estratégico Aumento da Percepção de Valor.

Gratuidade Regulamentar

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 poderá, a cada exercício, ser superior a 8 (oito) pontos percentuais. Na elaboração do Plano de Ação de 2023 foi estipulado o percentual 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 2023, este Regional aplicou 48,6% dos recursos da receita líquida de contribuição compulsória em Educação e 25,66% em vagas para a gratuidade regulamentar, resultando na realização de 1.692 matrículas gratuitas, que totalizaram 985.544 hora-aluno. Nos quadros abaixo, serão apresentados os resultados alcançados por este regional, no exercício de 2023, em relação ao cumprimento da meta de gratuidade regulamentar.

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/2023
Receita Bruta de Contribuição Compulsória (RBCC)	43.767.543,70
Receita Líquida de Contribuição Compulsória (RLCC)¹	36.436.480,13
Compromisso de Aplicação da RLCC em Educação Básica e Continuada²	12.144.278,83
Compromisso de Aplicação da RLCC em Gratuidade Regulamentar³	6.073.961,24
DESPESAS	
<i>em Educação Básica e Continuada⁴</i>	17.709.148,09
<i>em Gratuidade Regulamentar</i>	9.350.088,25
HORA-ALUNO ⁵	
<i>Hora-aluno Total</i>	2.451.074
<i>Hora-aluno em Gratuidade Regulamentar</i>	985.544
Resultado do Cumprimento de Aplicação da RLCC em Educação Básica e Continuada⁶	5.564.869,26
% da RLCC Aplicado em Educação Básica e Continuada	48,60%
Resultado do Cumprimento de Aplicação da RLCC em Gratuidade Regulamentar⁷	3.276.127,02
% da RLCC Aplicado em Gratuidade Regulamentar	25,66%

Fonte: SESI-DR/PB.

Notas:

- 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.
- Compromisso da RLCC em Educação:** corresponde a 33,33% da Receita Líquida de Contribuição Compulsória (RLCC).
- Compromisso da RLCC em Gratuidade:** corresponde à meta de 16,67% da Receita Líquida de Contribuição Compulsória (RLCC).
- 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.
- 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.
- 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%.
- 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
Ensino Fundamental	8
6º ao 9º Ano	8
Ensino Médio	410
Ensino Médio	3
Ensino Médio Itinerários	407
Educação de Jovens e Adultos	1.274
EJA - Ensino Fundamental anos finais EaD	400
EJA Profissionalizante Ensino Médio EaD	874
Total	1.692

Fonte: Sistema de Consolidação de Ações Educativas - SCAE/2023

Índice de Absenteísmo (objetivo 3)

No indicador de efetividade em que refere o índice de absenteísmo, a pesquisa amostral com a indústria nacional conforme pactuação do Departamento Nacional, aponta que o SESI/PB se encontra dentro da meta estabelecida, continuando como um Departamento Regional que se destaca neste objetivo.

É importante ressaltar que a contribuição dos serviços prestados junto às empresas para a redução do absenteísmo, SESI Paraíba recebeu nota acima da meta prevista nacionalmente nessa avaliação em 2023, ficando em primeiro lugar como regional com maior pontuação junto a esta ação. Reduzir o absenteísmo na indústria por motivo de doença ou acidente está nos objetivos estratégicos do SESI.

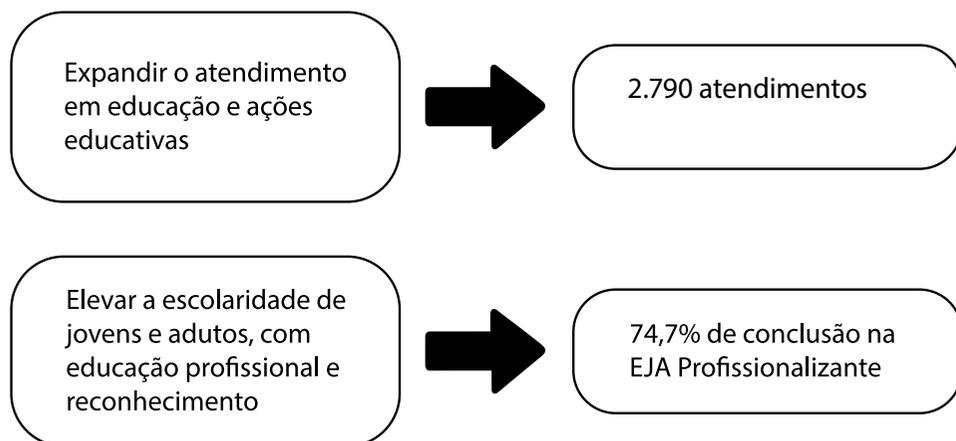
Premiações e Reconhecimentos

Prêmio TOP OFF MIND a instituição foi premiada na categoria prestadores de serviços, numa premiação da Revista Proteção, uma publicação de janeiro a novembro deste ano. A Pesquisa Top of Mind de Proteção 2023 – As Marcas que estão na Cabeça dos Prevencionistas – está em sua 28ª edição. Esta foi a 25ª vez que o SESI foi uma das entidades prestadoras de serviço mais lembradas por profissionais de SST que responderam à pesquisa da Revista Proteção. A premiação reforça a importância da



INDICADORES ESTRATÉGICOS

O ciclo 2022-2027 da estratégia foi formulado com base em conceitos da gestão estratégica moderna, bem como nas experiências passadas, internas e externas. Seu foco é o aumento da competitividade e da equidade social tendo como alicerce, por um lado, os trabalhadores com acesso à educação de qualidade e preparados para impulsionar a indústria para o futuro.



O Departamento Regional da Paraíba, em consonância com seu plano estratégico 2022-2027, tem como foco elevar o nível de escolaridade dos trabalhadores da indústria e seus dependentes, desta forma contribuindo na elevação da escolaridade dos jovens e adultos, contribuindo no desenvolvimento de habilidades e competências exigidas pelo atual mercado de trabalho. Durante o ano de 2023 foram ofertadas 1.274 matrículas na educação de jovens e adultos. Podemos destacar como fator de sucesso, a aplicação da metodologia de reconhecimento de saberes e carga horária flexível.

Em relação às metas pactuadas para o exercício 2023, o Departamento Regional da Paraíba alcançou o percentual de 74,7% de conclusão na Educação de Jovens e Adultos, cumprindo com a meta estabelecida no Programa de Eficiência da Gestão. Para o indicador - Expandir o atendimento em educação e ações educativas, do

Plano Estratégico Sistêmico, o SESI PB realizou 2.790 atendimentos, considerando CPFs únicos, tendo superado a meta de 2.500 em 11,6%.

Saúde

Em 2023 o SESI Paraíba atendeu 844 Indústrias sem repetição, onde superamos nossa meta em 102,4%. Trabalhamos no fortalecimento da indústria no Estado, levando nossos serviços de Educação e Saúde e Segurança em mais de 60 municípios e estando presente nos principais segmentos indústrias da Paraíba, tais como: Têxtil e Confeção, Alimentos e Bebidas, Couro e Calçado, Construção Civil, Minerais não Metálicos, dentre outros.

Soluções de valor agregado

Em relação às metas pactuadas no exercício 2023, o Departamento Regional da Paraíba alcançou o percentual de 74,7% de conclusão na Educação de Jovens e Adultos, cumprindo com a meta estabelecida no Programa de Eficiência da Gestão.

A área de educação através do plano de iniciativas, atuou com ações contínuas, para o cumprimento das metas estabelecidas para o ano de 2023. Destacamos as seguintes ações: Realização da etapa de acolhimento, realizada pelos docentes da EJA Profissionalizante e Nova EJA, aproximando a relação aluno x professor; Acompanhamento pedagógico personalizado, através dos relatórios LMS/SGE/ Portal SESI Educação; Contato com os alunos, via WhatsApp, e-mails e ligações incentivando e auxiliando nas dúvidas em relação ao acesso, envio dos relatórios para o RH das Indústrias como apoio para acompanhamento e incentivo.

PEG - CUSTO HORA - ALUNO EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS

Meta 2023: R\$ 6,99

Educação, Ferramentas de Tecnologias Educacionais (Microsoft); investimento na preparação para as avaliações externas (ENEM) e Robótica Educacional.

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

Custo Hora Aluno Ensino Médio



Objetivo 10: Conclusão EJA Profissionalizante

PEG - Conclusão EJA Profissionalizante



Em relação às metas pactuadas no exercício 2023, o Departamento Regional da Paraíba alcançou o percentual de 74,7% de conclusão na Educação de Jovens e Adultos, cumprindo com a meta estabelecida no Programa de Eficiência da Gestão.

A área de educação através do plano de iniciativas, atuou com ações contínuas, para o cumprimento das metas estabelecidas para o ano de 2023. Destacamos as seguintes ações: Realização da etapa de acolhimento, realizada pelos docentes da EJA Profissionalizante e Nova EJA, aproximando a relação aluno x professor; Acompanhamento pedagógico personalizado, através dos relatórios LMS/SGE/ Portal SESI Educação; Contato com os alunos, via WhatsApp, e-mails e ligações incentivando e auxiliando nas dúvidas em relação ao acesso, Envio dos relatórios para o RH das Indústrias como apoio para acompanhamento e incentivo.

Custo hora aluno EJA Profissionalizante



Em virtude do Departamento Regional da Paraíba ter alcançado um percentual um pouco abaixo da meta pactuada, deu-se pelo programa da EJA ser efetivamente à distância, onde seus custos são relativamente baixos; sendo assim o SESI-DR/PB para o exercício de 2024, poderá realizar investimentos nesta área, expandindo seu quadro de profissionais e demais despesas que se fizerem necessárias para o cumprimento com eficiência da meta proposta.

Saúde

SESI – Objetivo 12, 13 e 14

SESI - Trabalhadores atendidos na plataforma de saúde segurança

Os indicadores da Unidade de Saúde e Segurança na Indústria estabelecidos no Planejamento Estratégico para o período 2022-2027, registrou em 2023 um número de trabalhadores na plataforma de saúde e segurança de 41.532 atendimentos, ultrapassando a meta em 33,9%. Neste indicador, o aumento se foi em função da busca pelas empresas ao cumprimento legal das NR's (normas regulamentadoras da segurança e medicina do trabalho) em específico aos laudos (LTCAT, periculosidade e insalubridade), avaliações ambientais e Programas Legais.

Em relação ao número de trabalhadores atendidos com a promoção da saúde destacamos neste indicador a modalidade de ginástica laboral, mesmo tendo registrado uma pequena queda no número de participantes neste serviço em 2023, apontamos que mais de 12 mil trabalhadores praticaram esta atividade no ambiente das empresas, outro sim, a baixa apontada neste item foi devido a não renovação de contrato junto a empresa cliente em que tínhamos a prestação dos serviços de saúde bucal, reabilitação e a ginástica laboral.

Ressaltamos ainda, que a vacinação da gripe em relação a outros anos, declinou em 2023 para uma realização de 52,1% em relação ao esperado, atendendo pouco mais de 6 mil trabalhadores, o fato ocorreu pela pouca adesão dos trabalhadores no tocante ao serviço prestado pelo SESI.

Desenvolvimento de Competência

Colaboradores capacitados pela Unindústria, a Universidade Corporativa do Sistema Indústria PB, durante o período de 2020 a 2023. Os dados fornecidos revelam informações cruciais sobre o desenvolvimento e o investimento em capacitação de recursos humanos dentro do contexto do Sistema Paraíba.

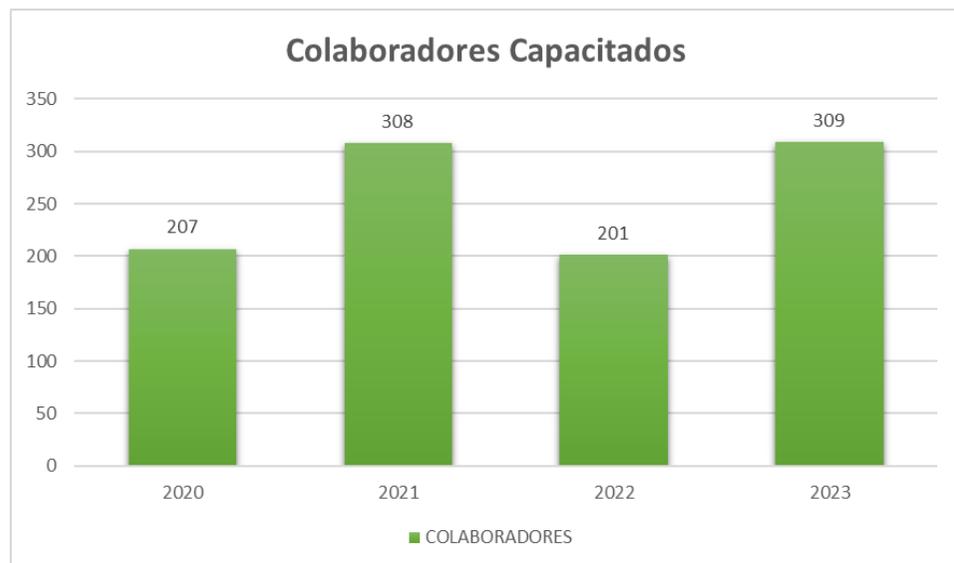
Número de Colaboradores Capacitados:

2020: 207 colaboradores

2021: 308 colaboradores

2022: 211 colaboradores

2023: 309 colaboradores



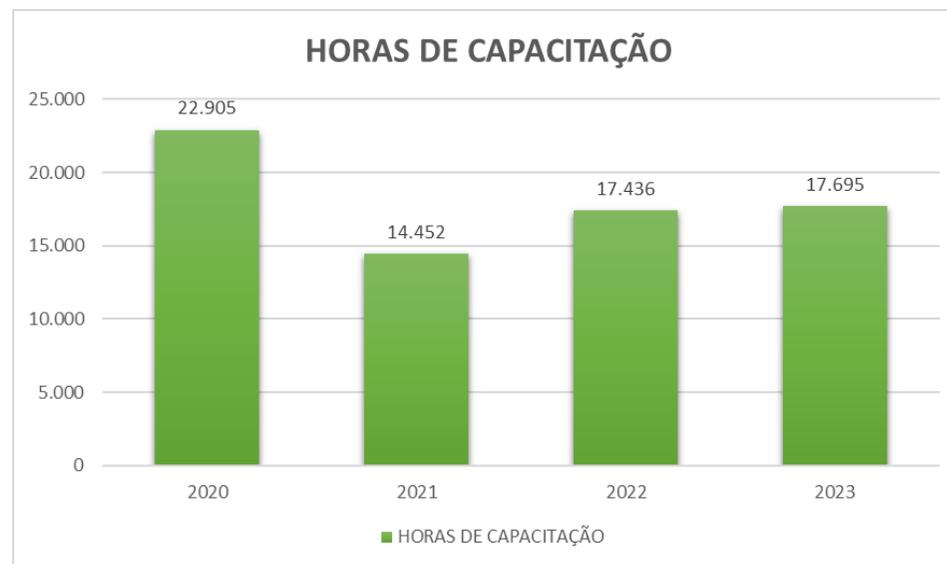
Número Acumulado de Horas de Capacitação:

2020: 22.905 horas de capacitação

2021: 14.452 horas de capacitação

2022: 17.436 horas de capacitação

2023: 17.695 horas de capacitação



Análise

A série histórica revela flutuações significativas tanto no número de colaboradores capacitados quanto no número acumulado de horas de capacitação ao longo dos anos observados.

No que diz respeito ao número de colaboradores capacitados, houve um aumento notável em 2021 em comparação com 2020, seguido por uma queda em 2022 e um novo aumento em 2023. Essas variações refletem mudanças nas prioridades organizacionais, aumento da procura da plataforma ou estratégias de engajamento a exemplo do IN PULSE (Programa de Desenvolvimento de Carreiras Colaborativo).

No que se refere ao número acumulado de horas de capacitação, observamos uma tendência de aumento gradual ao longo dos anos, com exceção de uma pequena queda em 2021 em relação a 2020. Isso sugere um compromisso contínuo com o desenvolvimento de habilidades e conhecimentos entre os colaboradores do Sistema Indústria PB, apesar das flutuações no número de pessoas capacitadas.



Desempenho no Programa

Suficiente

Classificação nos Indicadores

Indicadores na meta	Indicadores na margem	Indicadores fora da meta/margem	Indicadores fora da meta/margem recorrentes ⁵
5	5	0	0
	Todos os indicadores dentro da meta/margem	Até 2 indicadores fora da meta/margem	3 ou mais indicadores fora da meta/margem
Meta de segurança ⁶	PB	Moderado	Atenção
Meta regulamentar	Moderado	Atenção	Insatisfatório
Fora da meta regulamentar	Atenção	Insatisfatório	Crítico

Legenda:

Desempenho Suficiente	Conformidade	Desempenho Insuficiente	Atenção
Moderado		Insatisfatório	Crítico

Compliance e Modelo de Gestão de Riscos

Governança

O modelo de governança está estruturado, de maneira descentralizada, em dois planos que interagem entre si e se complementam harmonicamente para consecução da sua missão institucional: o plano externo e o plano interno.

Governança no Plano Externo

O SESI é um Serviço Social Autônomo com personalidade jurídica de direito privado, sem fins lucrativos. Além disso, vale ressaltar que não integra a Administração Pública. Sua estrutura de governança é administrada pela CNI, vinculada ao sistema confederativo sindical da indústria – de acordo com o Decreto-Lei nº 9.403/46, de 25/06/1946, e com o seu Regulamento, aprovado pelo Decreto-Lei nº 57.375, de 02/12/1965. A administração superior do SESI, bem como a definição da sua estrutura organizacional, compreendendo os poderes, as competências e a forma de funcionamento dos órgãos internos, incumbe à CNI.

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 legitimidade para, em seu nome, exercer o controle e a administração superior da entidade que financiam. Além disso, essa instituição é profunda conhecedora das demandas das indústrias e dos industriários, na medida em que seus quadros diretivos são obrigatoriamente preenchidos por industriais, que logram imprimir no SESI uma gestão privada, com visão empresarial.

No entanto, a estrutura organizacional do SESI não é de responsabilidade exclusiva da CNI, sendo incumbência, também, das Federações das Indústrias Estaduais – cujos participantes são os sindicatos representativos das categorias econômicas industriais –, o que confere à governança da entidade mais legitimidade, agilidade e proximidade com as especificidades regionais.

Governança no Plano Interno

A respeito do mapeamento dos riscos corporativos, podemos observar que alguns riscos já foram identificados nos diagnósticos iniciais das áreas, onde através de reuniões e entrevistas feitas pela equipe de Gestão de Riscos com os Gestores e ponto focais, foram levantadas informações relevantes sobre os pontos críticos das atividades desenvolvidas nos processos e que estão sendo trabalhadas pela gestão de riscos. Ficou pré-definido que haveria a priorização dos processos chaves da organização, nestes processos está sendo feito o gerenciamento dos riscos

que mais impactam nos objetivos do negócio, estamos usando a metodologia de identificação das causas x consequências destes riscos, de forma a planejar estratégias de mitigação destes eventos, assim melhorando a 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:

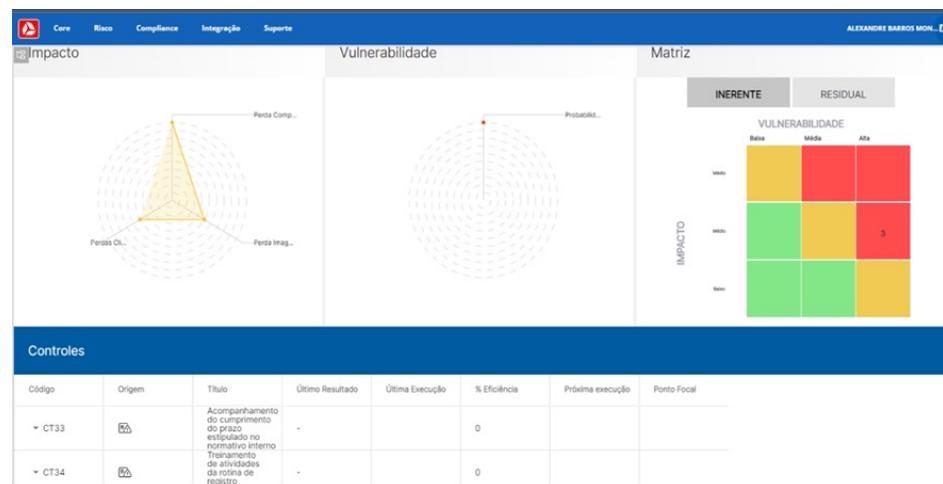
Área	Processos/projetos	Subprocessos
Processos organizacionais	Gestão de processos	Gerenciamento de processos
Compras	Aquisição de bens e materiais	Contratação de fornecedores
		Gestão de almoxarifado
		Recebimento de compras
		Solicitação de compras e serviços
Recursos humanos	Administração de pessoal - DP	Admissão
		Benefícios
		Férias
		Folha de autônomos
		Folha de ponto
		Folha de pagamento
		Rescisão
	Gestão de pessoas	Recrutamento e seleção
	Treinamento e desenvolvimento	Treinamento e desenvolvimento
	Qualidade de vida	
SST- PCMSO		
Exames médicos admissionais		
Projetos organizacionais	Gerenciamento de projetos	Gerenciamento de projetos

Patrimônio	Gestão patrimonial	Baixa patrimonial
		Tombamento patrimonial
		Transferência patrimonial
Tecnologia da informação	Gerenciamento de tecnologia da informação	Suporte de redes internas
		Segurança de ti
		Suporte de ti
Controle interno e compliance	Gerenciamento de riscos	Controles internos
		Gerenciamento de riscos
		LGPD
Saúde e segurança na indústria	Saúde e segurança no trabalho	SST - análise ergonômica do trabalho
		SST- programa de gerenciamento de riscos
		SST -programa de gerenciamento de riscos construção civil
	Promoção da saúde	Atividade física e esportiva corporativa
		Alimentação e nutrição
		ASSTI - avaliação da saúde e segurança do trabalhador da indústria
Projetos SESI	Implantação novo piloto APS	Atenção primária à saúde
	Estruturação para o atendimento a estratégia novos cursos do SESI	Estratégia novos curso SESI/PB
Execução de serviços de STI – SENAI	Gerenciamento de serviços de STI	Consultoria em tecnologia
Gestão educacional SENAI	Gestão da educação SENAI	Gestão do desenvolvimento educacional
		Estratégias educacionais

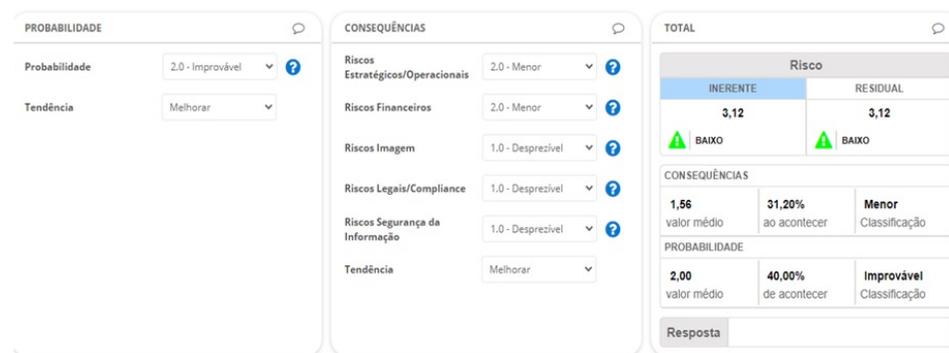
Projetos SENAI	Projetos de inovação SENAI	Go business inovação e educação
		Desenvolvimento de APP do programa SENAI de ações inclusivas (PSAI)

Desde 2022 estamos avaliando os riscos organizacionais através do sistema automatizado de gerenciamento de riscos, o Perinity-GRC, que foi adquirido em parceria com o Departamento Nacional e encontra-se em uso até o presente momento. 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 à sociedade.

Na ferramenta 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. Abaixo podemos observar a interface do sistema de Gestão de Risco e Compliance – GRC e as fichas de avaliação de riscos:



Como pode-se observar, os riscos são identificados dentro de uma estrutura de macroprocessos associados ao negócio dentro de uma escala de probabilidade x consequência, posteriormente avaliados os níveis de riscos pelo gestor/agente de riscos da área juntamente com o responsável do setor de Controle Interno e Compliance/Riscos que fornece o auxílio orientativo, logo após esta etapa de avaliação, haverá a categorização dos níveis de riscos de acordo com os critérios na matriz e logo após, serão adotadas ações mitigatórias para controlar os riscos que impactam negativamente no cumprimento dos objetivos estratégicos e de negócios dos processos da UCP - PB.



PROBABILIDADE	DESCRIÇÃO DA PROBABILIDADES	PESO
Quase Certo	Espera que ocorra na maioria das circunstâncias	5
Provável	Provavelmente ocorrerá na maioria das circunstâncias	4
Possível	Pode ocorrer em algum ocorra	3
Improvável	Não se espera que ocorra	2
Raro	Poderia acorro em circunstâncias excepcionais	1

CONSEQUÊNCIA	DESCRIÇÃO DAS CONSEQUÊNCIAS	PESO
Desprezível	A consequência não afeta o alcance dos objetivos da organização	1
Menor	O impacto impede o alcance dos objetivos da organização por um período curto	2
Moderada	O impacto impede o alcance de um objetivo da organização por período longo	3
Maior	O impacto impede o alcance de vários objetivos da organização por período longo	4
Catastrófica	O Impacto é devastador para a organização, ameaçando a sua existência	5



É importante informar que os riscos que têm 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 consequência para os processos e serão levados ao conhecimento da gestão para análise crítica das informações. Depois disso, poderão ser implementados controles mitigatórios 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 à alta administração da UCP - PB com intuito de fornecer informações para a tomada de decisão da gestão estratégica da organização.

O cenário das avaliações de riscos do ano de 2023 até o presente momento, configurou o seguinte patamar, vejamos a matriz de riscos abaixo:

Oportunidades Identificadas

Ao longo do exercício de 2023 foram elencados alguns fatores de riscos e suas oportunidades de melhorias identificadas, algumas já estão em processo de tratamento e outras precisam avançar em seus controles internos, com o propósito de potencializar a capacidade da UCP - PB em atingir seus objetivos estratégicos. É preciso monitorar os processos continuamente para detectar mudanças nos contextos da organização, analisar novos eventos de riscos, verificar que os controles sejam eficazes e melhoria da política de gestão de riscos e seus tratamentos.

O setor de Controle Interno e Compliance/Riscos, orienta-se que as oportunidades identificadas no processo de gerenciamento de riscos sejam retomadas pela Entidade durante o exercício de 2024 com finalidade de fortalecer os processos internos por meio do monitoramento das incertezas, sempre relatando a gestão por meio de relatórios estratégicos os resultados do gerenciamento de riscos da UCP-PB e o cenário que se encontra a organização quando se fala de gestão de riscos.

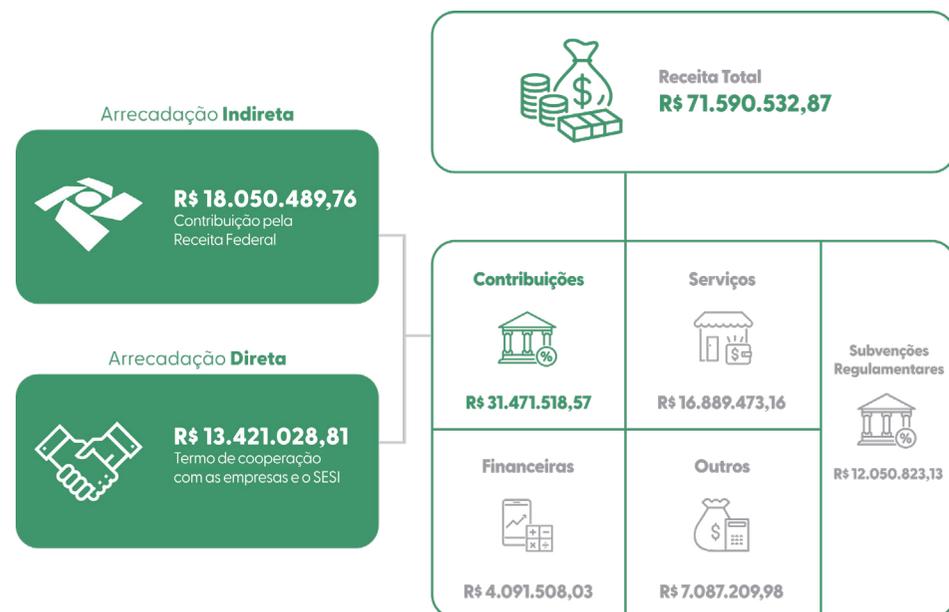
Em anexo seguirá a tabela com os riscos associados, oportunidades identificadas, origens e ações a serem adotadas pelas áreas e gestores dos processos.

Proposta de tabela:

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

Destinação Estratégica de Recursos

Fonte de Recursos



O SESI PB possui como principais fontes de receitas, os grupos a seguir relacionados e cujos valores se encontram informados no infográfico acima: Receitas de Contribuições, Receitas de Serviços, Receitas Financeiras e Outras Receitas.

As Receitas de Contribuição, estabelecidas pelo Artigo 240 da Constituição Federal, são aquelas advindas da contribuição compulsória das indústrias paraibanas que recolhem para o SESI 1,5% da folha de pagamento. Esse recolhimento está previsto no Artigo 30 da Lei nº 8.036/1990 e no Decreto-Lei nº 2.318/1986.

As Receitas de Serviços são provenientes da prestação de serviços às empresas industriais, não industriais e comunidade em geral, por meio de atendimentos nas diversas linhas de atuação do SESI. O Regional realiza a oferta de serviços customizados para atender, sob demanda, necessidades e/ou resolver problemas específicos de uma indústria ou um setor industrial.

Gestão Orçamentária e Financeira

Receitas

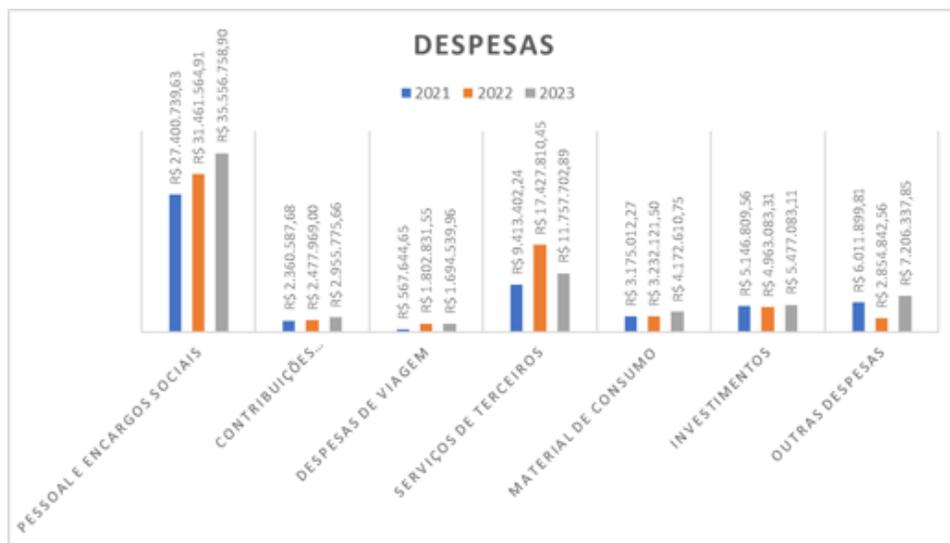
A realização das receitas, em 2023, foi a maior dos últimos 3 anos, tendo obtido um acréscimo de 24% em relação a 2021 e 9% em relação a 2022. Entre as que mais cresceram destacam-se as receitas de projetos estratégicos e as receitas de serviços, estas de importância vital para o alcance do indicador de Expansão das receitas de serviços e convênios, do Plano Estratégico Sistêmico. Embora o Regional da Paraíba não tenha cumprido a meta do indicador, obteve o percentual bastante satisfatório de 92,59% do previsto para o exercício.

Abaixo, apresentamos os gráficos comparativos da realização de receitas do SESI PB, nos últimos 3 anos.



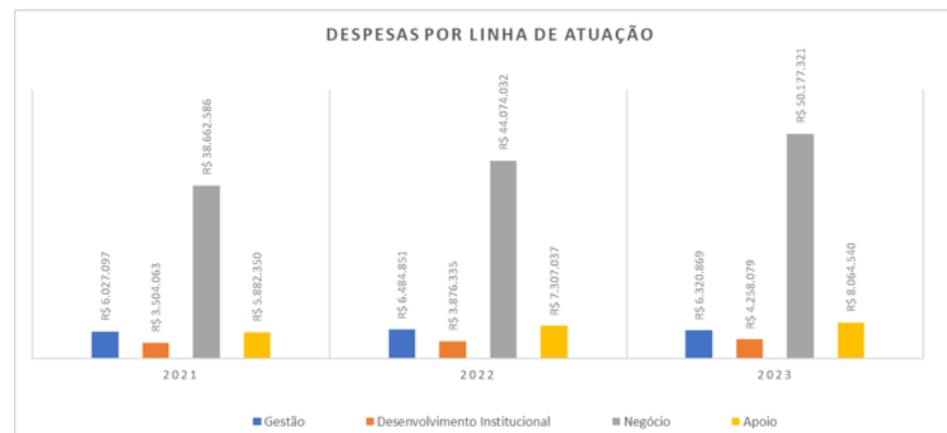
Despesas

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, 69% do total. É importante destacar que o aumento da despesa total de 2023 em relação a 2022 foi de 7%, dois pontos percentuais abaixo do aumento da receita total do SESI PB no mesmo período.



Alocação Orçamentária

A maior parte dos recursos do Departamento Regional do SESI/PB está alocada no Negócio, 73%, tendo como principal destinação as iniciativas de educação seguidas daquelas relativas à saúde e segurança. Já as despesas com Gestão atingiram 9% e Apoio representam 12% do total investido; e as despesas relativas a Desenvolvimento



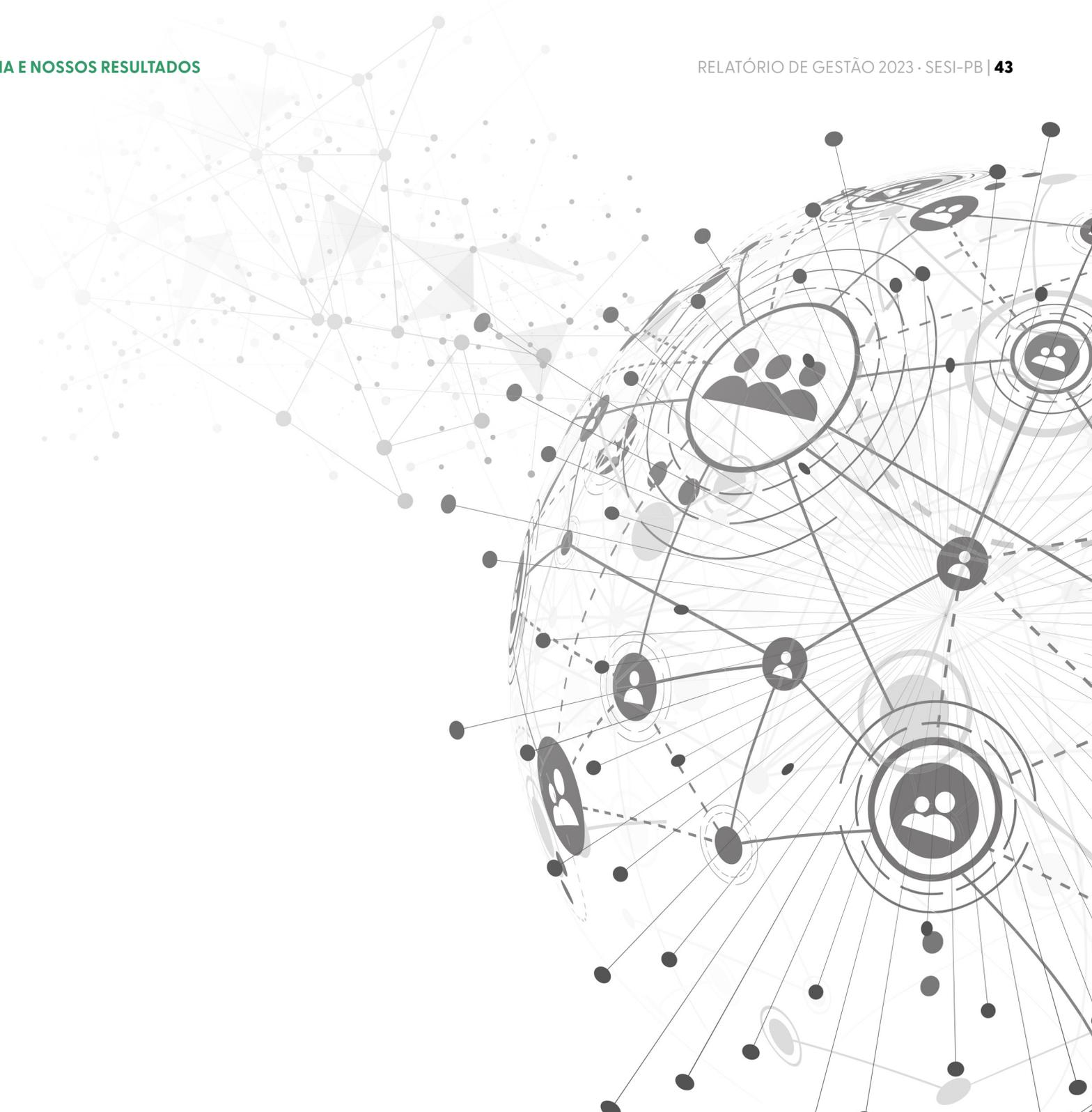
Em relação ao objetivo estratégico: Percentual de recursos destinados às atividades-fim, este regional atingiu o percentual de 81,6% da meta de 88% estabelecida no Plano Estratégico Sistêmico, tendo realizado um percentual de 92,73%. Em 2023 houve atraso em alguns processos de aquisição e contratação de fornecedores, impactando na realização de investimentos previstos nas áreas de negócios. Para 2024, o regional irá desenvolver ações mais assertivas de modo a alcançar a meta pactuada para o exercício.

Este indicador também faz parte do conjunto de indicadores do Programa de Eficiência da Gestão - PEG que, para fins de medição do desempenho, possui margem de variação de -8%. Portanto, o SESI PB ficou dentro da margem permitida pelas regras do programa estando em plena conformidade em relação ao indicador analisado.



Demonstrações Contábeis

Demonstração contábil / notas explicativas	Endereço para acesso
Demonstrações Contábeis	https://transparencia.fiepb.com.br/sesi/demonstracao-de-resultados/



Anexos



Identificação da UPC – unidade prestadora de contas

PB

SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA
SESI DEPARTAMENTO REGIONAL DA PARAÍBA

Serviço Social Autônomo, criado pelo Decreto-Lei nº 9.403/46, de 25/06/1946

Natureza jurídica:	Pessoa Jurídica de Direito Privado
CNPJ:	03.775.655/0001-20
Telefones:	(83) 2101-5300 - (83) 2101-5304
Endereço:	Manoel Gonçalves Guimarães, 195 - José Pinheiro - Campina Grande-PB
CEP:	58407-363
Endereço eletrônico:	controles@fiepb.org.br
Página na internet:	https://www.fiepb.com.br/sesi

Observação: A Entidade é permanentemente fiscalizada pelo Tribunal de Contas da União (TCU) e o seu orçamento é ratificado pelo Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome.

Tabela - Riscos, oportunidades e ações

Evento de Risco	Oportunidade Identificada	Origem	Ações adotadas
Não recebimento da documentação de admissão de acordo	Receber a documentação em tempo hábil para admissão do novo colaborador.	Interno	Implementação do calendário de admissões
Não recebimento do ASO junto com a documentação de admissão	Enviar o documento do exame que atesta que o candidato está apto para função ou deficiência e grau e risco de trabalho, juntamente com os documentos de admissão.	Interno	Planilha de Marcação de exames atualizada
Admissão sem a formalização do contrato	Assinatura de todos os documentos obrigatórios para admissão.	Interno	Planilha de Monitoramento das admissões
Não conferência das faturas e co-participações dos planos	Conferir as faturas dos planos dos colaboradores e suas co-participações nos exames, como também, verificar a questão dos colaboradores desligados do plano de saúde em relação a retirada dos mesmos da fatura do plano.	Interno	Relatório de Co-participação do plano de saúde
Falta de acompanhamento das pendências financeiras do plano de saúde	Monitoramento das pendências das faturas e dos colaboradores desligados.	Interno	Relatório de Fatura do plano de saúde
Não cumprimento dos prazos de implementação do VA e VT	Cumprir os prazos para adesão e implantação do vale alimentação e vale transporte do colaborador nos prazos estipulados na lei trabalhista.	Interno	Controle da planilha de compras de VA e VT
Pedido de agendamento de Férias anterior ao fechamento do período Concessivo	Controlar o período concessivo de férias nos Finais de Semana e Feriados, estando fora dos limites pré-estabelecidos pela legislação trabalhista.	Interno	Planilha parametrizada de escala de férias
Envio de férias para agendamento fora do planejamento da instituição	Enviar as solicitações de férias dentro alinhadas com o planejamento estabelecido pela instituição	Interno	Planilha parametrizada de escala de férias

Carência de recursos financeiros para o pagamento das férias	Realizar o alinhamento entre os departamentos de Recursos Humanos (RH) e financeiro no que se refere ao cumprimento dos prazos estipulados para o pagamento das férias dos colaboradores.	Interno	Memorando dos valores das férias a pagar
Não enviar o evento de afastamento de férias para E-social	Monitorar de forma adequada ou regularmente a lista de eventos relacionados a afastamentos e férias no sistema do e-Social.	Interno	Monitorar os lançamentos dos eventos de férias no E-social
Contingências trabalhistas	Evitar as contingências trabalhistas devido ao não atendimento de exigências legais	Interno	Acompanhamento e controle de forma efetiva pelos gestores das áreas das HE realizadas pelos colaboradores da instituição.
Informações incompletas sobre o perfil da vaga solicitada	Preencher as Informações completas sobre o perfil da vaga solicitada	Interno	Parametrizar o sistema de forma condizente a vaga
Retificação dos processos seletivos	Corrigir os processos seletivos com as informações completas dos demandantes dentro prazo.	Interno	
Avaliação curricular em desconformidade com perfil da vaga	Realizar o alinhamento entre o solicitante da vaga do candidato e o perfil da vaga disponibilizada no processo seletivo	Interno	Preencher a solicitação da vaga com as informações corretas de acordo com o perfil da vaga disponível
Atraso no envio dos formulários de avaliação	Melhoria no envio dos formulários de avaliação por parte do demandante da vaga.	Interno	Buscar agilizar o processo seletivo e admissão dos novos candidatos.
Descumprimento de execução do projeto	Falta de cumprimento do cronograma de execução do projeto	Interno	Acompanhamento do cronograma físico e financeiro
Atraso na vigência do projeto	Evitar que os projetos não expirem os seus prazos de vigência	Interno	Painel de controle do SGF

Não realizar o monitoramento do projeto	Realizar o monitoramento do projeto nos prazos especificados no escopo em acordo com as orientações do regulamento da OSC.	Interno	Planilha de Controle de Monitoramento
Não prestação de contas do projeto na data prevista	Melhoria de prestação de contas do projeto de acordo com o cronograma validado.	Interno	Cronograma de Prestação de Contas - SGF
Elevação no número de prorrogações do projeto	Diminuir os número de prorrogações (TSM) feitos nos projetos atrasando as entregas.	Interno	Planilha de monitoramento de TSM
Central de serviços fora do ar	Aprimorar o acesso da Central de serviços	Interno	Manutenção preventiva do servidor
Perda de conexão do atendimento remoto	Evitar a perda de conexão na ferramenta de atendimento remoto (teamviewer)	Interno	Renovar a licença de direito do uso do software.
Baixa indevida do bem patrimonial	Realizar o acompanhamento dos bens que foram baixados no período do trimestral	Interno	Relação dos bens dos baixados
Entrega do bem sem a conferência e tombamento do setor de patrimônio	Diminuir a falha na comunicação entre os setores envolvidos nas ausência de procedimentos padronizados para a entrega e recebimento dos bens	Interno	Padronizar a entrega dos bens a serem patrimonializados através de normativo interno
Agregação: Ausência de informações no sistema de materiais	Usuário do sistema informar o número do patrimônio do equipamento que será incorporado.	Interno	Criar campo Obrigatório de agregação de patrimônio no SIM
Ausência de informação dos contratos dos bens em comodato	formalizar um contrato de comodato ou correlato informando ao setor de patrimônio para as providências cabíveis.	Interno	Atualizar informações da instrução de serviço do setor

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	Criação de instrução de trabalho para cadastramento de itens. Aquisição de ferramenta para saneamento de descritivo de banco de dados.
			Cumprimento da instrução de serviço, que define regras para o processo de compras
			Utilização do sistema automatizado do registro de preços. Realização de compras programadas de bens
Alto tempo de resposta para os clientes internos (DR e Unidade)	Melhoria no sistema de aprovações no sistema ERP; 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; Maior capilaridade de fornecedores. Melhor negociação de preços com os fornecedores; 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 materiais
			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.
			Rotina de anexar a nota fiscal ao sistema

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 de dentro do sistema		Capacitação dos responsáveis pelas informações na execução das atividades do processo.
	Melhoria da 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.
Inconsistência no registro das receitas	Padronizar a conferência de dados da NF	Interno	Realização do Checklist do recebimento da documentação antes de faturar 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	
	Padronizar o recebimento dos arquivos bancários para evitar a falta de identificação da receita.	Interno	Acompanhamento diário dos extratos bancários
Cobranças indevidas a clientes	Melhorar o registro de uma ordem de recebimento	Externo	Capacitações contínuas dos tesoureiros nas Unidades Operacionais
	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	Interno	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
Desligamento incorreto de colaboradores	Melhoria na entrega de informações demissionais no processo de desligamento do colaborador	Interno	Monitoramento do controle de escala via sistema
			Definição de um prazo formal para recebimento das informações de desligamento
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	Cumprimento do prazo de entrega das informações de desligamento ao ex colaborador
			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

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	Interno	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		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	Interno	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
	Implantar a prática da gestão de resultados		Rotina de mensuração dos da indicadores da área cliente
Descumprimento da metodologia de processos ou normas internas ou externas	Atualizar os normativos da área (Políticas, normas e procedimentos padrões) com apoio da Alta gestão	Interno	Alinhamento do indicador definido com a área a ser mapeada
	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
Problemas, causas e ações não identificados em sua totalidade	Melhorar a técnica do mapeamento dos processos	Interno	Uso do SIPOC e CBOK por responsáveis pelas áreas
Automatização ineficiente	Alinhar os processos automatizados com as estratégias da organização		Integração dos bancos de dados com o BPMS utilizados pela organização
	Não identificação de controles em sua totalidade		Melhoria do tratamento do processo com controles mais eficientes
Não observância das normas e regulamentos relacionados a riscos e controles	Melhorar através de capacitação técnica do responsável o processo de gerenciamento de riscos	Interno	Criação de pontos de controle nas atividades de risco dos processos
	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

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 UNINDÚSTRIA, para recebimento de prêmios	Melhorar o engajamento das ações de capacitações voltadas para a UNINDÚSTRIA	Interno	Introdução de campanhas de comunicação e realizar o Monitoramento das ações e metas da UNINDÚSTRIA
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. Capacitação técnica inicial para atuação na área de Rh
Contratação de pessoas sem as qualidades técnicas e perfil necessários para a área de atuação	Melhoria nas solicitações de contratação no que diz respeito às qualificações e o perfil dos currículos dos candidatos		Avaliação curricular através de formulários eletrônicos
Não atendimento dos prazos durante processos de seleção e contratação	Agilizar o tempo de avaliação curricular	Interno	Limitação no número de inscritos por vaga nos processos seletivos
	Melhoria na logística e o tempo do processo seletivo		Correção através de leitor automático
	Atrasos na correção das provas		Parceria com IEL na realização da triagem dos currículos, encaminhando candidatos com o perfil desejado
Contratação de estagiário sem as qualidades técnicas e perfil necessários para a área de atuação	Melhoria nas solicitações de contratação no que diz respeito às qualificações e o perfil dos currículos dos candidatos		

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 Implantação da rotina de capacitação técnica da equipe
	Utilizar mão de obra qualificada para o serviço operacional e fornecedores adequados aos 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 das 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	Interno	Realização do planejamento do serviço baseado no prazo de execução
	Implementar 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	Realização de mapeamento incorreto	Melhorar a técnica do mapeamento dos processos	Interno	Definição de metodologia de mapeamento de processos
	Maior detalhamento dos serviços e projetos executados	Interno	Acompanhamento do planejamento previsto com o executado				Garantia do cumprimento da metodologia de processos
	Controlar as Divergências orçamentárias nos projetos		Acompanhamento do orçamento previsto com o executado				Capacitação dos envolvidos no processo de Gestão de processos
	Melhoria na comunicação entre equipe e terceirizados		Implantação da rotina de comunicação entre área de Infraestrutura e Obras e terceirizados				Realização de ações de disseminação da cultura de processos
	elaborar os projetos complementares		Implantação da rotina de fiscalização pontual dos serviços				Cumprimento de cronograma pré definido (plano de ação) para conclusão do mapeamento
	Criar cronograma de Recebimento dos documentos para não atrasar as obras		Formalização de prazos para recebimento das documentações necessárias				Alinhamento prévio, junto ao gerente da área a ser mapeada, quem são os envolvidos no processo ponta a ponta
Incidência de multa por não cumprimento das normas internas, ambientais e trabalhistas	Determinar um local específico para descarte dos detritos das obras	Externo	Definição de local apropriado para Descarte de detritos/ sobras de obras	Melhorar o tempo de conclusão dos projetos de adequação dos processos	Colocar os responsáveis e partes interessadas corretas na análise dos processos	Interno	Cumprimento de cronograma pré definido (plano de ação) para conclusão do mapeamento
	melhoria da informação sobre os descartes dos detritos das obras com os terceirizados		Implantação a rotina de fiscalização pontual dos serviços				Cumprimento de cronograma pré definido (plano de ação) para conclusão do mapeamento
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	Não cumprimento do prazo das demandas	Melhoria da aderência da área e patrocínio da alta gestão	Interno	Confirmação prévia dos participantes nas reuniões de mapeamento
	Prezar pelo cumprimento do cronograma de trabalho estabelecido para executar a obra		Acompanhamento do planejamento previsto com o executado				Definição de cronograma junto a área
	Planejamento falho do orçamento		Acompanhamento do orçamento previsto com o executado				Criação de indicadores para monitoramento do atendimento às demandas
	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	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
	Melhorar o canal de comunicação entre equipe de obras e terceirizados	Externo	Rotina de comunicação entre área de Infraestrutura e Obras e terceirizados				Realização de ações de disseminação da cultura de processo
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.	Monitoramento de indicadores de desempenho ineficaz	Implementar a mensuração de indicadores de desempenho na área cliente	Interno	Rotina de mensuração dos indicadores da área cliente
							Implantar a prática da gestão de resultados

Descumprimento da metodologia de processos ou normas internas ou externas	Atualizar os normativos da área (Políticas, normas e procedimentos padrões) com apoio da Alta gestão	Interno	Usar como padrão nas atividades Políticas e procedimentos relacionados a contas a receber nas unidades
	Introduzir a cultura de comunicação dos normativos através da intranet-Cadeia de valor dos processos		
Problemas, causas e ações não identificados em sua totalidade	Melhorar a técnica do mapeamento dos processos	Interno	Uso do SIPOC e CBOK por responsáveis pelas áreas
Automatização ineficiente			Integrar os bancos de dados com o BPMS utilizados pela organização
	Alinhar os processos automatizados com as estratégias da organização		Priorização da automatização dos processos que agreguem maior impacto para a organização
Não identificação de controles em sua totalidade	Melhoria do tratamento do processo com controles mais eficientes	Interno	Criação de pontos de controle nas atividades de risco dos processos
	Melhorar através de capacitação técnica do responsável o processo de gerenciamento de riscos		
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	Interno	Capacitação dos técnicos responsáveis pelo mapeamento dos riscos e identificação dos controles
Mapeamento inadequado dos riscos das áreas	Melhorar da identificação dos riscos dos processos e suas avaliações e tratamento (impacto, da vulnerabilidade e dos controles)	Interno	
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		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
	Melhorar a capacitação dos colaboradores do processo		Usar como padrão nas atividades Políticas e procedimentos relacionados a contas a receber nas unidades
	Melhorar a divisão do trabalho com mais recursos humanos capacitados para execução da		Sensibilização de todos os envolvidos no processo 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
	Melhorar o controle e atendimento aos acordos firmados com o Sindicato relativos ao banco de horas		Definição de penalidades quando no descumprimento de regras
Atividades referente a Ponto eletrônico executadas em desacordo com políticas, normas e expectativas da organização	Cumprir os normativos internos da Instituição	Interno	Estabelecimento de controle do banco de horas, atendendo aos acordos firmados junto ao sindicato
			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 ou de forma inadequada	Implementar o lançamento das informações de frequência pelos instrutores através de um cronograma de lançamento	Interno	Capacitação dos instrutores quanto ao correto preenchimento da frequência
			Definição de prazo de lançamento da frequência
Atividades de Acompanhamento da Produção executadas em desacordo com políticas, normas e expectativas da organização	Cumprir os normativos internos da Instituição	Interno	Capacitação dos instrutores quanto ao correto preenchimento da frequência
			Capacitação de todos os envolvidos no processo de Produção
Aumento da inadimplência	Melhorar o monitoramento da inadimplência através de sistema informatizado	Interno	Usar como padrão nas atividades Políticas e procedimentos relacionados a contas a receber nas unidades
	Não reconhecimento da dívida pelo cliente, por não recebimento do serviço conforme acordado em contrato		Enviar a duplicata para várias pessoas indicadas pelo cliente evitando o extravio
			Definir e nível de inadimplência aceitável pela organização
			Controlar a inadimplência dos clientes, por perfil do cliente final, fazendo a triagem dos clientes inadimplentes
			Controlar e monitorar a execução dos serviços dentro do sistema, verificando sempre a ciência do cliente

Recebimento incorreto	Controles de depósito e pagamentos de duplicatas feito automaticamente por sistema informatizados	Interno	Solicitar sempre os comprovantes de depósitos dos clientes	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
			Implementar a metodologia de que o código de barras enviado ao cliente só poderá ser lido (pago) uma vez				As unidades não enviam as metas de mercado no tempo hábil para o setor de Mercado de DR
Cobranças indevidas a clientes	Evitar a realização de depósito não identificado pelo cliente, sem envio do comprovante	Interno	Solicitar sempre os comprovantes de depósitos dos clientes	Falta de acompanhamento das metas de vendas dos consultores	Monitorar o desempenho dos consultores mensalmente estabelecendo metas compatíveis com o mercado de atuação	Interno	Utilizar o módulo de metas do sphinx para alimentar as metas para acompanhamento do DR
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		Usar como padrão nas atividades Políticas e procedimentos relacionados a contas a receber nas unidades				Não mensuração dos indicadores do processo
Orçamento mal elaborado	Capacitar e envolver os setores responsáveis com o desenvolvimento dos colaboradores nas suas atividades	Interno	Manual de didática de orçamento	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 às compras seguindo a instrução de processo	Interno	Seguir o documento padrão e suas orientações
			Capacitação dos colaboradores envolvidos no processo de elaboração do orçamento				
			Análise da capacidade instalada das unidades				
			Rotina de comunicação entre as áreas envolvidas				
Não executar o planejamento previsto	Ajustar o fluxo de caixa no período desejado		Monitoramento periódico das receitas e despesas	Desatualização do plano de cargos e salários da organização em relação às 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.
Não atingir as metas de planejamento e orçamento	Apropriar os serviços adequadamente	Interno	Capacitação dos colaboradores envolvidos no processo de gestão de planejamento	Perda de DADOS	Combater Invasão no Servidor; Realizar o backup dos 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
	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				

Programa de eficiência da gestão - Resultados 2023

CATEGORIA	INDICADOR	META	REALIZADO	STATUS
Eficiência	Custo hora-aluno do Ensino Fundamental Margem de variação (+28%)	R\$ 10,23 (Até R\$ 13,09)	R\$ 10,44	Resultado na margem
Eficiência	Custo hora-aluno do Ensino Médio Margem de variação (+21%)	R\$ 11,74 (Até - R\$ 14,21)	R\$ 13,74	Resultado na margem
Eficiência	Custo hora-aluno do curso de EJA Profissionalizante Margem de variação (+30%)	R\$ 6,99 (Até R\$ 9,09)	R\$ 6,58	Resultado na meta
Eficiência	Percentual de recursos destinados às atividades-fim Margem de variação (-8%)	88% (Até 81%)	81,60%	Resultado na margem
Eficiência	Impacto da folha de pessoal no orçamento Margem de variação (+15%)	52% (Até 59,8%)	58,9%	Resultado na margem
Eficácia	% de conclusão do Ensino Médio Margem de variação (-13%)	92% (Até 80%)	85,90%	Resultado na margem
Eficácia	% de conclusão do curso EJA Profissionalizante Margem de variação (-30%)	67,5% (Até 47,3%)	74,70%	Resultado na meta
Eficácia	Nº de trabalhadores na plataforma de saúde e segurança Margem de variação (-10%)	31.000 (Até 27.900)	41.532	Resultado na meta
Efetividade	Resultado da Prova Brasil ou simulado Margem de variação (-12%)	Indicador suspenso		
Efetividade	Resultado do ENEM (Não possui margem)	Indicador suspenso		
Efetividade	Índice de Absenteísmo (Não possui margem)	50,1%	58,40%	Resultado na meta
Efetividade	Aderência do SESI à demanda da indústria (Não possui margem)	88,7%	96,70%	Resultado na meta

Fonte: Departamento Nacional/Superintendência de Controle e Gestão/DIRET

Plano estratégico sistêmico 2022-2027 - Resultados 2023

Plano Estratégico Sistêmico 2022-2027 – Resultados 2023			
INDICADOR	META ANUAL	REALIZADO	% de execução
1.1 - Percentual de pessoas que avaliam (percepção) a instituição como "ótima" ou "boa" em sua contribuição para o futuro do trabalho	Indicador passa a vigor em 2024.		
1.2 - Percentual de indústrias atendidas satisfeitas com o SESI	89%	96,7%	108,7%

2 - Empregabilidade e acessibilidade à universidade dos egressos	Indicador passa a vigor em 2025.		
3 - Índice de absenteísmo	50%	58,4%	116,5%
4 - Percentual de recursos destinados às atividades-fim	88%	81,6%	92,7%
5 - Expansão das receitas de serviços e convênios	4.052.875,00	3.752.662,60	92,59%
6 - Expansão do atendimento à sociedade com educação e ações educativas	2.500	2.780	111,2%
7 - Expansão de atendimento às empresas industriais com saúde e segurança	824	844	102,43%
8.1 - Resultado da Prova Brasil ou Simulado	Indicador suspenso		
8.2 - Resultado do ENEM	Indicador suspenso		
9 - Expansão do percentual de alunos no Novo Ensino Médio	55%	84,1%	152,98%
10 - Percentual de conclusão da Educação de Jovens e Adultos Profissionalizante do Ensino Médio	67,5%	75%	110,72%
11 - Expansão do percentual de alunos do SESI matriculados em ações culturais	Indicador passa a vigor em 2024.		
12 - Trabalhadores atendidos com Promoção da Saúde	27.688	24.769	89,46%
13 - Percentual de indústrias atendidas em programas de gestão (PGR e PCMSO) que reduziram seus riscos ocupacionais	Indicador passa a vigor em 2024.		
14 - Número de trabalhadores na plataforma de saúde e segurança	31.000	41.532	133,97%
15 - Percentual de aderência às metas relativas aos indicadores do programa de eficiência de gestão	80,00%	100,00%	125%
16 - Índice de conformidade as diretrizes institucionais de transparência do SESI	100,00%	94,22%	94,22%
17 - Média de horas de capacitação por colaborador concluídas nas ações de educação corporativa	35	38,5	109,94%
18 - Índice de maturidade em tecnologias digitais do Departamento Regional	Indicador passa a vigor em 2025.		

Fonte: Departamento Nacional/Superintendência de Controle e Gestão/DIRET

Gratuidade regulamentar

Gratuidade Regulamentar 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/2023
Receita Bruta de Contribuição Compulsória (RBCC)	43.767.543,70
Receita Líquida de Contribuição Compulsória (RLCC)¹	36.436.480,13
Compromisso de Aplicação da RLCC em Educação Básica e Continuada²	12.144.278,83
Compromisso de Aplicação da RLCC em Gratuidade Regulamentar³	6.073.961,24
DESPESAS	
<i>em Educação Básica e Continuada⁴</i>	17.709.148,09
<i>em Gratuidade Regulamentar</i>	9.350.088,25
HORA-ALUNO ⁵	
<i>Hora-aluno Total</i>	2.451.074
<i>Hora-aluno em Gratuidade Regulamentar</i>	985.544
Resultado do Cumprimento de Aplicação da RLCC em Educação Básica e Continuada⁶	5.564.869,26
% da RLCC Aplicado em Educação Básica e Continuada	48,60%
Resultado do Cumprimento de Aplicação da RLCC em Gratuidade Regulamentar⁷	3.276.127,02
% da RLCC Aplicado em Gratuidade Regulamentar	25,66%

Fonte: SESI-DR/PB.

Notas:

- 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.
- Compromisso da RLCC em Educação:** corresponde a 33,33% da Receita Líquida de Contribuição Compulsória (RLCC).
- Compromisso da RLCC em Gratuidade:** corresponde à meta de 16,67% da Receita Líquida de Contribuição Compulsória (RLCC).
- 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.
- 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.
- 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%.
- 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
Ensino Fundamental	8
6º ao 9º Ano	8
Ensino Médio	410
Ensino Médio	3
Ensino Médio Itinerários	407
Educação de Jovens e Adultos	1.274
EJA - Ensino Fundamental anos finais EaD	400
EJA Profissionalizante Ensino Médio EaD	874
Total	1.692

Fonte: Sistema de Consolidação de Ações Educativas - SCAE/2023

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

Programa/Modalidade	Hora-Aluno em Gratuidade Regulamentar
Ensino Fundamental	8.039
1º ao 5º Ano	-
6º ao 9º Ano	8.039
Ensino Médio	375.812
Ensino Médio	4.287
Ensino Médio Itinerários	371.525
Educação de Jovens e Adultos	601.693
EJA - Ensino Fundamental anos finais EaD	149.543
EJA Profissionalizante Ensino Médio EaD	452.150
Total	985.544

Fonte: Sistema de Consolidação de Ações Educativas - SCAE/2023

Tabela 4 - Gasto Médio Hora-Aluno em Educação Básica

Programa/Modalidade	Gasto Médio Hora-Aluno
Ensino Fundamental	10,81
6º ao 9º Ano	10,81
Ensino Médio	14,73
Ensino Médio	19,93
Ensino Médio Itinerários	13,24
Educação de Jovens e Adultos	7,07
EJA - Ensino Fundamental anos finais EaD	7,45
EJA Profissionalizante Ensino Médio EaD	6,95
Total	11,64

Fonte: SESI-DR/PB.

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

Programa/Modalidade	Gasto Médio Hora-Aluno
Educação Continuada	9,96
Educação Continuada em Educação	9,96
Total	9,96

Fonte: SESI-DR/PB.

Tabela 6 - Despesa Total em Educação Básica em Gratuidade Regulamentar

Programa/Modalidade	Despesa Total em Gratuidade Regulamentar
Ensino Fundamental	86.922,61
6º ao 9º Ano	86.922,61
Ensino Médio	5.006.220,83
Ensino Médio	85.453,69
Ensino Médio Itinerários	4.920.767,14
Educação de Jovens e Adultos	4.256.944,82
EJA - Ensino Fundamental anos finais EaD	1.113.910,18
EJA Profissionalizante Ensino Médio EaD	3.143.034,64
Total	9.350.088,25

Fonte: Tabelas 3 e 4 apresentadas anteriormente.

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

Lista de Siglas

Sigla	Identificação
APS	Atenção Primária a Saúde
ASSTI	Avaliação da Saúde e Segurança no Trabalhador da Indústria
BNCC	Base Nacional Curricular Comum
BSC	Balanced Score Card
CAT	Centro de Atividades do Trabalhador
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

DE	Direcionador Estratégico Nacional
DIRET	Diretoria de Educação e Tecnologia
DN	Departamento Nacional
DN	Decisão Normativa
EBEP	Educação Básica e Articulada e Educação Profissional
ENEM	Exame Nacional do Ensino Médio
EPI	Equipamentos de Proteção Individual
ESG	Environmental, Social and Governance
RAE	Reunião de Avaliação Estratégica
FLL	First Lego League
GD	Grandes Desafios
GEST	Gerência Executiva de Gestão Estratégica
IEL	Instituto Euvaldo Lodi
OBR	Olimpíada Brasileira de Robótica
PB	Paraíba
RLCC	Receita Líquida de Contribuição Compulsória
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SESI	Serviço Social da Indústria
SSI	Saúde e Segurança na Indústria

SST	Saúde e Segurança no Trabalho
STEAM	Science Tecnology Engineering Art's+Design and Mathematics
PS	Promoção à Saúde
TCU	Tribunal de Contas da União
UCIC	Unidade de Controle Interno e Compliance
UPC	Unidade Prestadora de Contas



Índice Remissivo

1. Mensagem ao leitor

2. Sobre este relatório

3. Nossa história

Quem somos

Como atuamos

O que fazemos

4. Nossa Estratégia e Resultados

Aumento da percepção de valor

Ampliação do atendimento

Soluções de valor agregado

Desenvolvimento de Competência

Integridade Sistêmica

Programa de Eficiência da Gestão..

Compliance e Modelo de Gestão de Riscos.

Destinação Estratégica de Recursos.

Gestão Orçamentária e Financeira.

Demonstrações Contábeis.

5. Anexos

Identificação da UPC - Unidade Prestadora de Contas

Tabela - riscos, oportunidades e ações

Programa de eficiência da gestão - Resultados 2023

Plano Estratégico Sistêmico 2022 - 2027 - Resultados 2023

Lista de siglas

Índice remissivo

SESI – Departamento Regional
Francisco de Assis Benevides Gadelha
Presidente do Conselho Regional do SESI

Marinalda Adjuto Leite
Superintendente

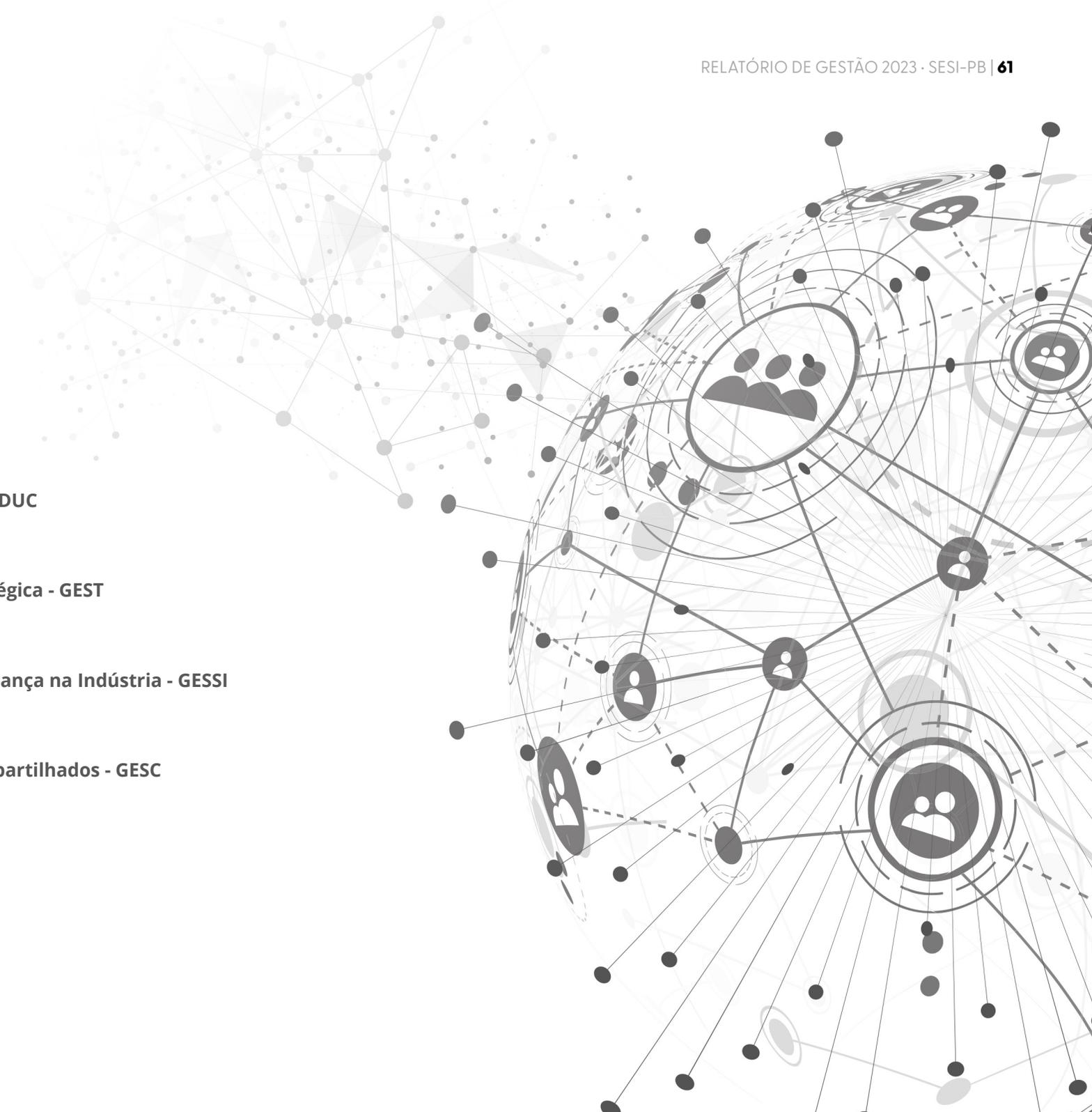
Katarina Santos de Moura Leite
Superintendente de Relações Públicas

Gerência Executiva de Educação - GEDUC
Katharine Soares Hluchan
Gerente Executiva

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 - GESCC
José Aragão da Silva
Gerente Executivo





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

2023 Departamento
Regional - Paraíba

SESI

Serviço Social da Indústria

PELO FUTURO DO TRABALHO