



Relatório de Gestão

2024

Departamento
Regional - Paraíba

A black and white photograph of children in a classroom. In the foreground, a young girl with curly hair is looking intently at a microscope. Other children are visible in the background, some also working with microscopes. The image is overlaid with a dark grey semi-transparent shape on the right side, which contains the title text. The overall composition is framed by white abstract lines.

Relatório de Gestão

2024

Departamento
Regional - Paraíba

© 2024. SESI – Departamento Regional

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

SESI | PB

Serviço Social da Indústria

FICHA CATALOGRÁFICA

S491r

Serviço Social da Indústria. Departamento Regional.
Relato Integrado / Serviço Social da Indústria. – Campina Grande: SESI | PB,
2024.

62 p. : il.

1. Relatório de Gestão 2024. SESI | 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

2024

Departamento
Regional - Paraíba



SESI Serviço
Social
da Indústria

Cassiano Pascoal Pereira Neto

Presidente do Conselho Regional do SESI PB e
Diretor Regional do SESI PB

Sílvia de Brito Pereira Dantas

Superintendente Regional do SESI PB

Gerência Executiva de Educação – GEDUC

Maura Regina do Nascimento Lopes da Silva

Gerência Executiva de Saúde e Segurança na Indústria - GESSI

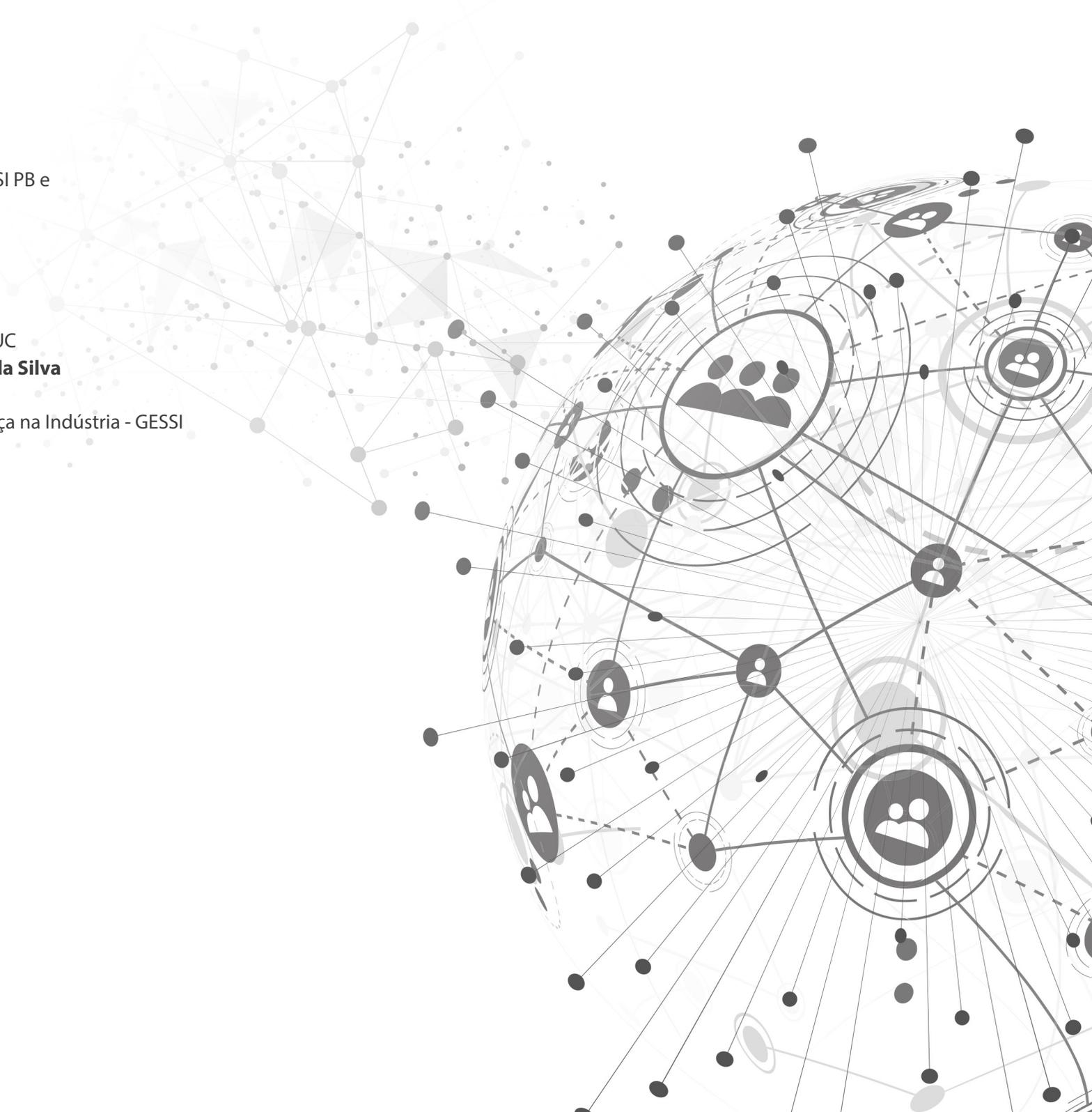
Sávio André Tenório Freire

Gerência de Gestão Estratégica

Josileide Maria da Cunha Castro

Gerência de Recursos Humanos - GRH

Ana Carolina N. Catão Correia Lima



The background features a complex, abstract design on the left side, composed of overlapping, curved shapes in various shades of green (from light to dark) and thin, intersecting lines in a pale yellow or gold color. The right side of the image is plain white.

Sumário

■ Mensagem ao Leitor	8
■ Sobre este Relatório.....	10
■ Quem Somos	12
■ Nossa Estratégia e Nossos Resultados	22
■ Anexos.....	56
Lista de Siglas	63





Mensagem ao Leitor

Deixamos para trás um ano extremamente desafiador. 2024 foi marcado pela reorganização das casas do Sistema Indústria da Paraíba, referenciadas pelos norteamentos e total apoio da Confederação Nacional da Indústria (CNI). Agora, FIEPB, SESI, SENAI e IEL vivem um novo tempo. Fizemos questão de entender as reais necessidades de todos os setores industriais e assim caminhamos por todo o estado, um trajeto com foco na transformação e valorização da vocação industrial paraibana.

Com dedicação e muito diálogo, conseguimos contribuir para a modernização e o ganho de produtividade da indústria. Nosso compromisso com os industriais paraibanos em tornar o chão de fábrica um ambiente mais produtivo e saudável foi alcançado tendo como base o planejamento do SESI, que realizou várias ações relevantes.

Na área de Saúde e Segurança, levamos bem-estar ao ambiente corporativo através do uso de tecnologias que permitem o monitoramento de estatísticas relevantes para a construção de um contexto mais favorável para as indústrias.

Em nossas escolas, nossos profissionais e alunos do futuro entram em contato com tecnologias que nos posicionam à frente dos tempos atuais. A própria robótica proporcionou a todos e todas um protagonismo nacional, levando o

nome da Paraíba e do SESI para diversas regiões do Brasil, com premiações importantes e novos conhecimentos na bagagem.

Apesar dos desafios que se desenham para 2025 no cenário da economia brasileira, podemos dizer que a inspiração maior vem de cada um e cada uma que ajuda às casas SESI, SENAI e IEL a fortalecer o setor produtivo, na Paraíba. Com boas práticas, uma nova e moderna cultura de visão dentro da nossa gestão, reiteramos esse compromisso também para este ano. Condutas que nos posicionam como modelo de gestão, no âmbito nacional do Sistema Indústria.

Tal empenho nos conferiu, ainda, a presidência do Nordeste Forte (associação da CNI que integra os interesses das 9 federações da nossa região). Feito que aumenta a responsabilidade à frente da Federação das Indústrias do Estado da Paraíba, mas que também abre um leque de possibilidades e desenvolvimento para nossa região. Oportunidade de levar ao Nordeste os bons resultados que obtivemos e estamos obtendo em nosso estado.

Assim, valorizando pessoas e cuidando para que elas se sintam amparadas por todo organismo pulsante que é o Sistema Indústria, seguimos com a força de um trabalho em conjunto.

Este relatório reforça o comprometimento da Federação das Indústrias do Estado da Paraíba - FIEPB, através do SESI Paraíba com a transparência, e demonstra o leque de ações desenvolvidas ao longo de 2024. Uma atuação pautada em pilares como a ética, o espírito de coletividade e a busca contínua por melhores resultados para o setor industrial paraibano.



Cassiano Pereira

Presidente da Federação das Indústrias do Estado da Paraíba - FIEPB, e diretor regional do SESI da Paraíba.

INTERAJA COM A MAIOR PLATAFORMA
DE GESTÃO DE DADOS DE SAÚDE
E SEGURANÇA NO 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 Fundation, 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 on a network switch, with their hands and the device in focus. The image is overlaid with a green gradient and several white, curved lines that create a sense of connectivity and network structure. The text 'Quem Somos' is prominently displayed in the center.

Quem Somos

QUEM SOMOS

O Serviço Social da Indústria (SESI) foi criado na década de 1940 pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) por meio do Decreto-Lei nº 9.403/46, com base no artigo 129 da Constituição de 1937. Sua principal finalidade é estudar, planejar e implementar ações que promovam diretamente o bem-estar social dos trabalhadores da indústria, contribuindo para a elevação do padrão de vida no Brasil.

O SESI opera em um regime de colaboração com o Estado, funcionando como uma parceria público-privada. Nesse contexto, é classificado como um ente de cooperação ou colaboração, pois atua ao lado do Estado sem estar formalmente integrado à sua estrutura. A legislação que instituiu o SESI também determinou que a entidade tem caráter privado e que suas receitas são próprias, arrecadadas compulsoriamente das empresas industriais.

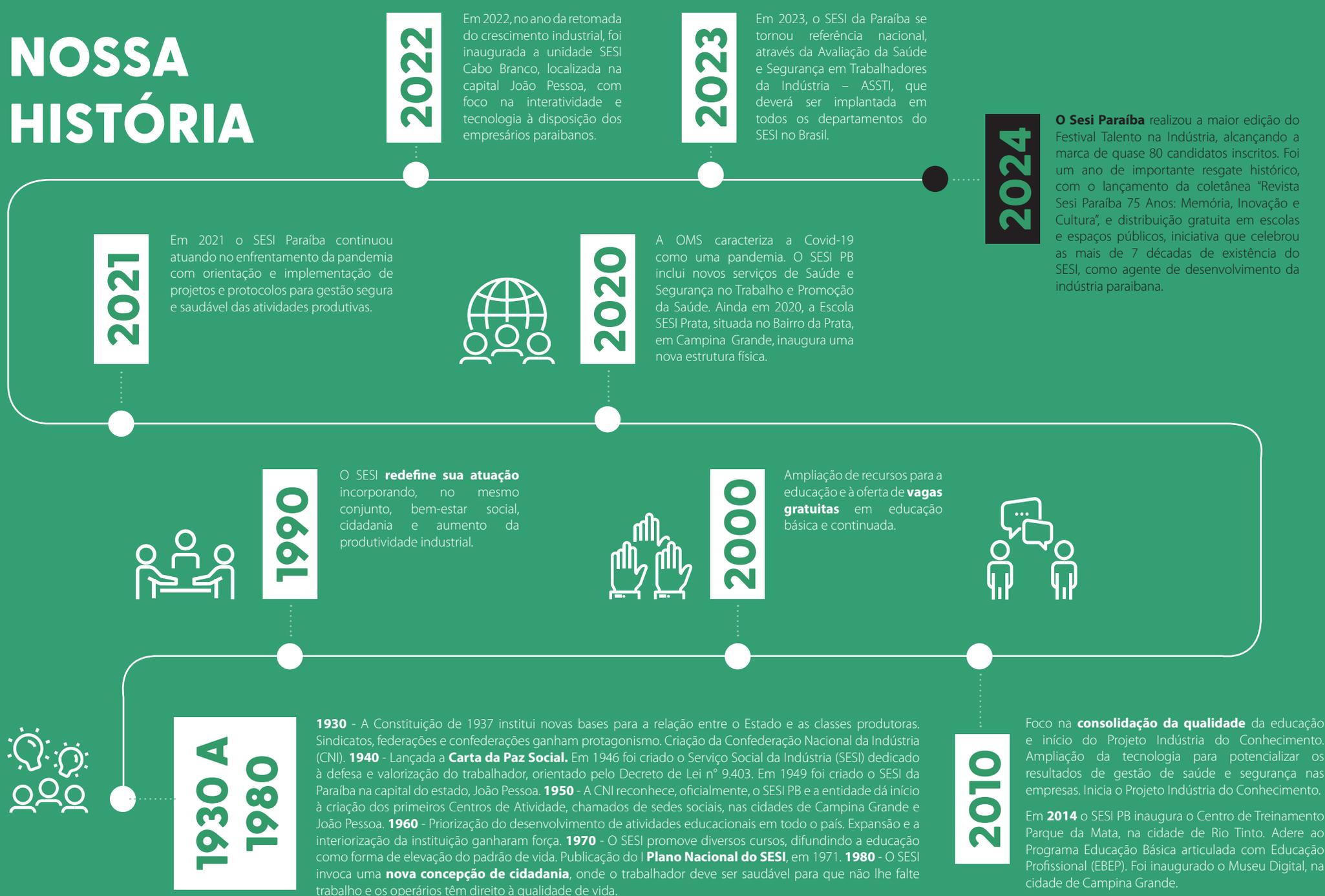
A responsabilidade pela organização e administração do SESI foi atribuída à CNI, e estabeleceu-se que a maior parte dos recursos deve ser aplicada nos estados onde foram arrecadados, sob a gestão dos respectivos Departamentos Regionais.

Em 1965, a CNI elaborou o Regulamento do SESI, formalizado pelo Decreto-Lei nº 57.375/65, que definiu sua estrutura organizacional. O SESI funciona sob um modelo que combina unidade normativa e descentralização executiva. Para cumprir suas atribuições, a entidade é composta por órgãos normativos e executivos, atuando tanto em nível nacional quanto regional (estadual), garantindo a máxima autonomia possível dentro de sua natureza jurídica. O Departamento Nacional do SESI (SESI/DN) e o Conselho Nacional operam em todo o país, enquanto os Departamentos Regionais atuam dentro de suas respectivas jurisdições estaduais.

Apesar de estarem sujeitos às diretrizes e normas gerais estabelecidas pelo Conselho Nacional e à supervisão do Departamento Nacional, os Departamentos Regionais possuem autonomia na administração dos serviços, na gestão dos recursos, na organização do regime de trabalho e na condução das relações empregatícias.

O diagrama a seguir apresenta um resumo histórico da criação e atuação do SESI no Departamento Regional da Paraíba.

NOSSA HISTÓRIA



O QUE FAZEMOS

O SESI da Paraíba desde a sua fundação, em janeiro de 1949, tem cumprido seu propósito de “contribuir para a sustentabilidade da indústria, atuando como agente transformador da sociedade”, por meio da oferta de serviços nas áreas de Educação, Saúde e Segurança no Trabalho, direcionados ao seu público-alvo: indústrias, trabalhadores e seus dependentes, além da comunidade em geral.

Trabalhando em estreita conformidade com as orientações do Departamento Nacional, o DR implementa ações estrategicamente planejadas para atender às necessidades da indústria paraibana, contribuindo para a elevação da qualidade de sua produção e o aumento da eficiência.

Em 2024, o SESI PB esteve presente em 69 municípios, realizando iniciativas significativas para aproximadamente 900 empresas e impactando quase 45 mil trabalhadores em todo o estado.



Educação Básica

A educação das Escolas SESI da Paraíba baseia-se em uma diversidade de iniciativas que visam promover um aprendizado integral, englobando a formação pessoal, emocional, acadêmica e a preparação para o mercado de trabalho. Para alcançar esse objetivo, o planejamento escolar contempla um conjunto de produtos e serviços que sustentam essa abordagem, alinhando as diretrizes do SESI Departamento Nacional com as demandas específicas da Paraíba, tanto nas esferas econômicas quanto sociais.

Nesse contexto, as Escolas SESI Paraíba oferecem uma ampla variedade de projetos pedagógicos que têm como objetivo enriquecer o processo de ensino e motivar os estudantes a aprofundarem suas habilidades em diversas áreas do conhecimento e para o mundo do trabalho. Esses projetos incluem o desenvolvimento de competências e habilidades em robótica, iniciação científica, leitura e interpretação, competências socioemocionais, além da preparação para exames nacionais, como o ENEM.

O Departamento Regional da Paraíba, em parceria com o Departamento Nacional, implementa diversas metodologias inovadoras, alinhadas às mais recentes orientações sobre a educação básica. Dentre essas estratégias, destaca-se o desenvolvimento do Novo Ensino Médio e, ao final de 2024, a implementação do “**Novo Novo Ensino Médio**”, conforme a Lei nº 14.445, de 18 de janeiro de 2024. Esta lei aprimora a modalidade de ensino ao potencializar metodologias focadas no Projeto de Vida e Carreira, por exemplo, e reforçar a formação técnica, aspectos

essenciais para preparar o estudante para o mundo do trabalho.

Além disso, a **Nova EJA** (Educação de Jovens e Adultos) se baseia em um trabalho pedagógico que considera as quatro áreas de conhecimento e o reconhecimento dos saberes prévios dos trabalhadores. Ela se adapta às necessidades de jovens e adultos que desejam concluir a educação básica, mesmo já inseridos no mercado de trabalho. O trabalho de captação de trabalhadores da indústria na Paraíba ganha destaque, uma vez que alcança esses profissionais em seus ambientes de trabalho, o que favorece maior adesão às iniciativas educacionais.

As escolas SESI do estado também investem na Educação Tecnológica desde os Anos Iniciais do Ensino Fundamental, oferecendo essa abordagem tanto por meio de uma perspectiva interdisciplinar, inserida em diversos componentes curriculares, quanto por meio da **Educação Tecnológica** como um componente curricular que integra as matrizes curriculares da Educação Básica regular do Estado.

Dessa forma, o trabalho tem se mostrado abrangente e tem contribuído para que a Paraíba se destaque em competições e olimpíadas educacionais, gerando impactos positivos em diversas áreas. Seja no âmbito profissionalizante, preparando os alunos para o mercado de trabalho, seja em premiações e resultados no Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM), as escolas colhem os resultados de um



trabalho voltado para a inovação, comprometimento e parcerias sólidas que agregam valor e promovem uma experiência completa de aprendizado.



Cultura

A atuação do SESI PB na área cultural se dá a partir das ações realizadas pelo SESI Museu Digital que utiliza os mais modernos recursos interativos e audiovisuais para possibilitar uma imersão na história do desenvolvimento social, econômico e humano da cidade de Campina Grande - PB, com o objetivo de fortalecer a identidade cultural dos trabalhadores da indústria, de seus dependentes e da comunidade em geral, ampliando as oportunidades de acesso aos bens culturais e criamos novos espaços de aprendizagem para a sociedade, em sinergia com o campo da educação. No ano de 2024 foi possível retomar algumas ações e reordenar o cenário cultural após a pandemia de covid 19 da qual o país inteiro foi impactado significativamente no âmbito cultural tornando os anos seguintes desafiadores. Com o incentivo do Departamento Nacional foi possível construir e executar dois projetos um festival de música e talentos voltado para os trabalhadores da indústria, colaboradores do sistema e alunos do SESI: **O Festival de Música e Talentos na**

Indústria. O objetivo geral foi promover a cultura musical entre trabalhadores da indústria e seus dependentes diretos (compositores, intérpretes, poetas e artistas) e alunos do SESI, valorizando, fomentando e difundindo a produção musical do país, fortalecendo a indústria como participante ativa na formação cultural do trabalhador, além dos alunos SESI, cumprindo assim seu papel no âmbito cultural. O segundo projeto foi a produção da **Revista Memorial 75 anos: Cultura, Memória e Inovação:** Projeto de Produção e lançamento da "Revista Memorial 75 anos: Cultura, Memória e Inovação em um box comemorativo da trajetória da indústria paraibana, composta por três volumes ilustrados que documentam e celebram a história da indústria em seus períodos históricos (1949-1974, 1974-1999 e 1999-2024), promovendo a valorização da cultura local, a preservação da memória industrial e o incentivo à inovação na Paraíba.



Saúde

O SESI ao longo de sua história tem se mostrado de fundamental importância na geração de conhecimento junto às empresas e seus trabalhadores prestando serviços relevantes na saúde e segurança no ambiente do trabalho (SST) e na 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 na indústria, trabalhadores (as) e seus dependentes que 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, atendendo os aspectos da saúde, física, mental e social.

A Unidade de Saúde e Segurança na Indústria com ampla atuação no ambiente das empresas e nos Centros de Atividades do Trabalhador, registrou em 2024, 83 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, atendemos às indústrias, com aproximadamente 40 mil trabalhadores atendidos com os Programas Legais – PGR/PCMSO atingindo um aumento de aproximadamente 20% em relação à meta prevista, as consultas e exames ocupacionais registraram em 2024 um atendimento aproximado em 25 mil pessoas. Evidenciamos ainda, que o número de trabalhadores beneficiados com avaliações ambientais ultrapassou a meta em 40,8%, com mais de 6 mil atendimentos. Este o fato se deu pela grande procura por parte das empresas que buscam na nossa instituição a confiança no emprego por este importante serviço, executado pelo corpo técnico de especialistas da Saúde e Segurança no Trabalho (SST).

Os resultados alcançados 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.

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.

O SESI Departamento Regional da Paraíba oferece o serviço de gestão da saúde corporativa, que tem sido crescentemente considerada uma estratégia crucial para negócios, 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 as estratégias propostas que 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.

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, alavancando a produtividade industrial com mais segurança, saúde e bem-estar do trabalhador.

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.

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 governança no plano interno é exercida por órgãos nacionais e regionais, sob regime de unidade normativa e descentralização executiva. Ela é estabelecida no Regulamento do SESI, que também prevê que o Conselho Nacional constitua uma Comissão de Orçamento, de caráter permanente, para que sejam fiscalizadas tanto a execução orçamentária quanto a movimentação de fundos dos Departamentos Nacional e Regionais.

Os órgãos nacionais do SESI, com jurisdição em todo o País, são o Conselho Nacional, órgão colegiado com função normativa e fiscalizadora superior, com poder de correição, e o Departamento Nacional, órgão administrativo incumbido de (i) promover os objetivos institucionais de forma executiva e sistêmica; (ii) fiscalizar, sempre que julgar oportuno, os órgãos regionais, quanto à observância dos dispositivos legais, regulamentares, estatutários e regimentais inerentes ao SESI; e (iii) acompanhar a avaliar o cumprimento, pelos órgãos regionais, das regras de desempenho e das metas físicas e financeiras relativas a alocações de recursos na educação e a ações de gratuidade. Essa fiscalização, exercida pelo Departamento Nacional do SESI, não tem poder correcional, mas complementa a fiscalização superior, de competência do Conselho Nacional.

Por sua vez, os órgãos regionais, instalados em cada estado e no Distrito Federal – onde houver federação de indústrias filiada à CNI –, são integrados por um Conselho Regional, que tem função normativa local, e por um Departamento Regional, responsável pela administração e pela execução dos serviços institucionais na respectiva base territorial. A direção do Departamento Regional é exercida pelo Presidente da Federação das Indústrias do estado. Esses órgãos são vinculados à Federação das Indústrias dos respectivos estados e gozam de autonomia para (i) administrar seus serviços; (ii) gerir seus recursos, seu regime de trabalho e suas relações empregatícias, sempre em conformidade com as diretrizes e as normas gerais estabelecidas pelos órgãos nacionais; e (iii) atuar na correição e na fiscalização a eles inerentes. Esse regime de descentralização da governança permite, em razão da proximidade entre o Departamento Regional e as empresas industriais da respectiva base territorial, tanto o conhecimento das demandas específicas de cada estado quanto seu atendimento.

O SESI Paraíba adota um modelo de governança que favorece a otimização de processos, a correta alocação de recursos e a conformidade com normas regulatórias, assegurando que as decisões sejam tomadas com embasamento técnico e compromisso com a melhoria contínua. A estrutura organizacional distribui funções de maneira adequada, promovendo clareza nas responsabilidades e fortalecendo a

capacidade institucional de inovar e aprimorar suas práticas. O alinhamento com as exigências regulatórias e as boas práticas de governança permite que os serviços prestados à indústria e à sociedade sejam conduzidos com segurança, previsibilidade e impacto positivo.

O compliance desempenha um papel essencial dentro dessa estrutura, indo além da fiscalização de normas e assumindo uma abordagem humanizada e estratégica. No SESI Paraíba, sua atuação se baseia na promoção de uma cultura organizacional ética e transparente, garantindo que eventuais erros sejam tratados de maneira sigilosa, imparcial e orientada à aprendizagem e aprimoramento dos processos. O compromisso da instituição não é apenas com a correção de falhas, mas com a criação de um ambiente organizacional seguro, onde os colaboradores sintam-se encorajados a relatar situações sem receio de represálias. A gestão de riscos é conduzida com foco no aperfeiçoamento contínuo, reforçando a confiança interna e fortalecendo a governança como um pilar essencial para a sustentabilidade da instituição.

A atuação do SESI Paraíba se destaca pelo compromisso com a transparência e a eficiência na execução de suas políticas, permitindo respostas ágeis às demandas do setor industrial e assegurando a correta aplicação dos recursos. O relacionamento com a sociedade e as partes interessadas é fortalecido por meio de canais de comunicação

e prestação de contas, promovendo confiança e engajamento no desenvolvimento de soluções inovadoras para a indústria. A estrutura de governança reflete a integração entre administração superior e mecanismos de controle, permitindo que a instituição se mantenha alinhada às necessidades do setor produtivo e contribua para o desenvolvimento sustentável.

A governança do SESI é estruturada para garantir a geração de valor de forma contínua, assegurando eficiência na aplicação dos recursos, aprimoramento dos processos e alinhamento estratégico com as necessidades da indústria e da sociedade. No curto prazo, busca otimizar a gestão interna, garantindo transparência, conformidade e respostas ágeis às demandas do setor. No médio prazo, fortalece a capacidade institucional de inovar e adaptar-se às mudanças regulatórias e econômicas, promovendo a melhoria contínua dos serviços. No longo prazo, assegura a perenidade da instituição, consolidando seu papel no desenvolvimento sustentável da indústria e no bem-estar dos trabalhadores, sempre fundamentado em um modelo de governança ética, eficiente e alinhado aos princípios de transparência e responsabilidade.

O Conselho Regional, presidido pelo líder da Federação das Indústrias do Estado, define as diretrizes estratégicas, enquanto o Departamento Regional executa as políticas institucionais com autonomia e compromisso com a inovação. Esse modelo estruturado permite que o SESI Paraíba

continue aprimorando seus serviços e ampliando seu impacto, consolidando-se como um agente essencial no fortalecimento da indústria e no bem-estar dos trabalhadores.

O regime de unidade normativa, garantido pela atuação do Conselho Nacional, e a coordenação sistêmica e estratégica – exercida pelo Departamento Nacional – contribuem para a redução das assimetrias regionais, inclusive financeiras. Essa prática converge para a disseminação e a padronização de metodologias de negócios, pautadas pelas melhores práticas de gestão e para a prestação de serviços com a mesma qualidade em todo o Brasil, assegurando o jeito SESI de atuar.

O Diagrama de Governança está disponível no link abaixo:

<https://transparencia.fiepb.com.br/sesi/estrutura-competencias-e-legislacao/diagrama-de-governanca/>

Resultados

A conexão e a interação entre a governança externa e a interna são permanentes e podem ocorrer de forma direta e indireta. Como exemplo dessa conexão direta, tem-se que, no âmbito estadual, os presidentes das Federações das Indústrias presidem os Conselhos Regionais e exercem a direção executiva dos Departamentos Regionais do SESI.

Em complemento, ciente de que o aprimoramento da gestão constitui um processo contínuo, inerente à sua responsabilidade social, o SESI adotou uma série de medidas que, além de visar ao fortalecimento e à acessibilidade aos resultados da sua gestão, atendem à Resolução SESI-CN nº 75/2016, aprovada pelo Conselho Nacional, com o objetivo de “Estabelecer, no âmbito do SESI, diretrizes sobre medidas de aumento da transparência, em especial por meio da utilização dos sítios das entidades na rede mundial de computadores”. Tais medidas para incremento da transparência justificam-se pela importância de se permitir o acesso da sociedade aos canais de comunicação e às informações sobre os dados relevantes do SESI, como forma de controle social da atuação da entidade.

O SESI é fiscalizado pelo Tribunal de Contas da União (TCU) e tem seu orçamento submetido ao Ministério responsável, além de submeter-

se a auditorias independentes, o que confere transparência, controle e idoneidade à gestão.

O SESI, norteado por princípios éticos e consciente de sua responsabilidade social, está comprometido com a transparência de sua atuação. Por isso, publica suas realizações, dados de sua gestão e informações sobre os serviços prestados no seu Site da Transparência, ambiente desenvolvido para acesso fácil e rápido, repleto de informações relevantes, sempre atualizadas.

No endereço <https://www.portaldaindustria.com.br/sesi/canais/transparencia/>, é possível encontrar o demonstrativo de receita e despesas, os nomes dos dirigentes e do corpo técnico, a estrutura de governança, a demonstração de resultados, entre outros conteúdos de interesse da sociedade, totalizando 40 temas publicados.

Por fim, ainda no âmbito da transparência e da prestação de contas, as diretrizes do Conselho Nacional, previstas na Resolução SESI/CN nº 0049/2019, orientam o programa Compliance, que conduz os processos institucionais ao cumprimento das leis e das normas que regem a entidade, além de promover a cultura da ética e da integridade no relacionamento entre colaboradores, gestores e seus diferentes stakeholders. Esse programa fortalece as instâncias internas de apoio à governança.

[SESI - Modelo de Negócios]

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



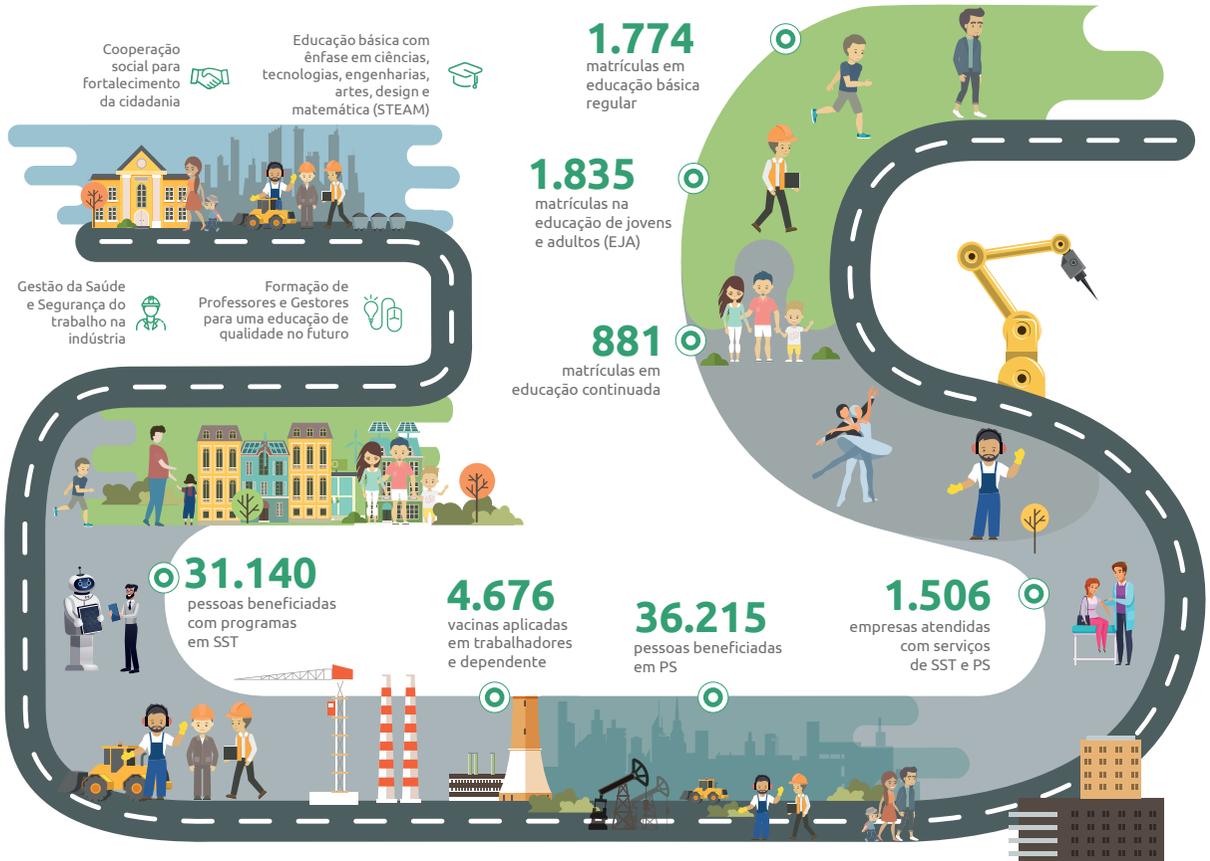
Visão de Futuro: Ser referência para a indústria e sociedade nos serviços prestados, ampliando a sustentabilidade, até 2027.

Beneficiários

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

PRODUTOS E SERVIÇOS

RESULTADOS ALCANÇADOS



Entrega de valor

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



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



Nossos Recursos Sistêmicos

- R\$79.359.241,91** em receita total
- 567** empregados
- 69** Municípios atendidos
- 07** Centros de promoção da saúde
- 04** Escolas
- 14** Unidades móveis
- 04** Centros de Saúde e Segurança no Trabalho
- 01** Centro de cultura



**Nossa Estratégia e
Nossos Resultados**



NOSSA ESTRATÉGIA

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.

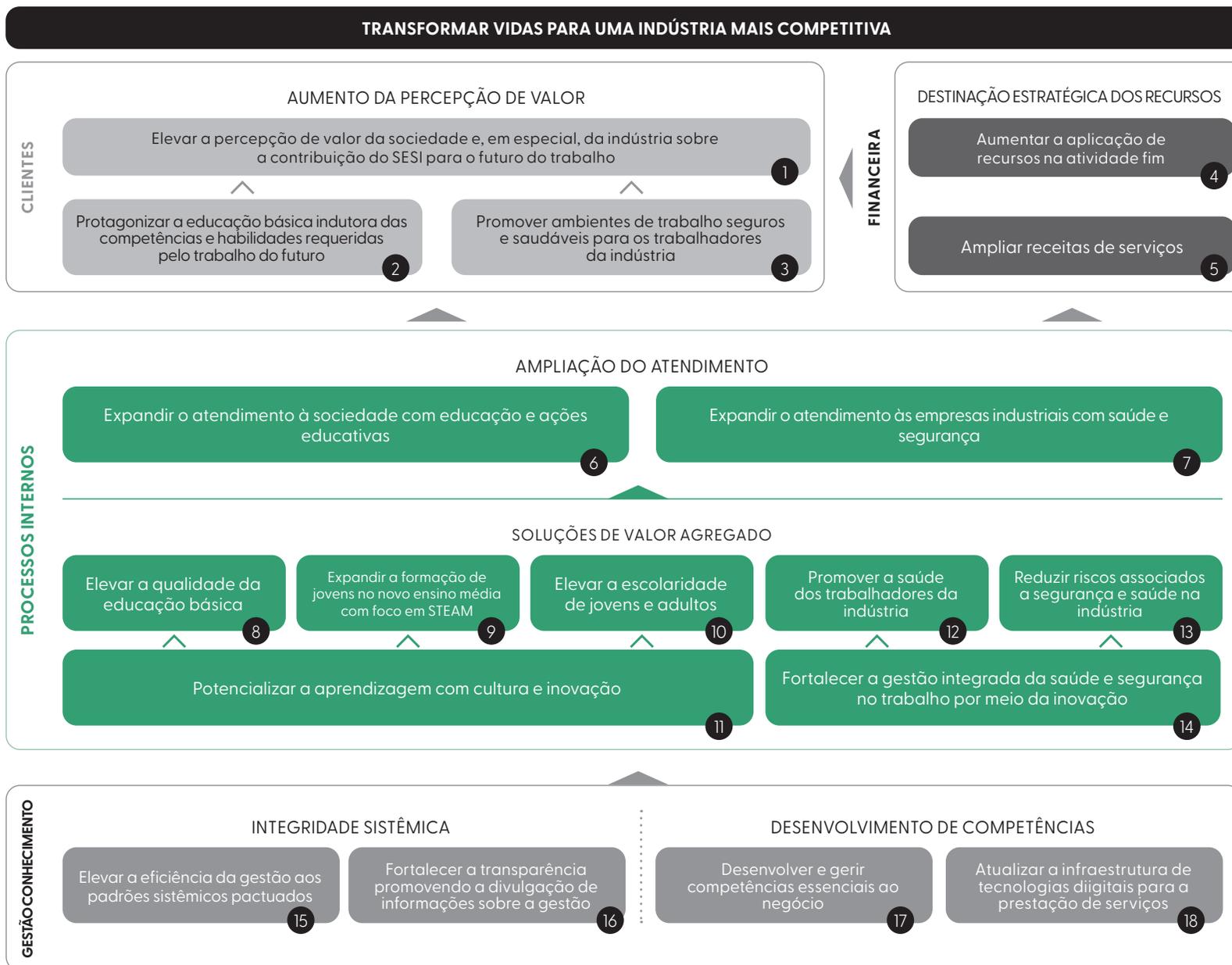
Nessa estratégia, são assumidos compromissos para contribuir com a mudança da trajetória em direção aos desafios de competitividade e sustentabilidade da indústria, permanecendo como parceiro do estado e da sociedade.

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.

Mapa Estratégico Sistêmico 2022-2027



Vinculação dos Objetivos Estratégicos aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU:

Objetivo Estratégico	ODS Vinculado	Objetivo Estratégico	ODS Vinculado
1 - Elevar a percepção de valor da sociedade, em especial, da indústria sobre a contribuição do SESI para o futuro do trabalho		10 - Elevar a escolaridade de jovens e adultos	
2 - Protagonizar a educação básica indutora das competências e habilidades requeridas pelo trabalho do futuro		11 - Potencializar a aprendizagem com cultura e inovação	
3 - Promover ambientes de trabalho seguros e saudáveis para os trabalhadores da indústria		12 - Promover a saúde dos trabalhadores da indústria	
4 - Aumentar a aplicação de recursos na atividade fim		13 - Reduzir riscos associados a segurança e saúde na indústria	
5 - Ampliar receitas de serviços		14 - Fortalecer a gestão integrada da segurança e saúde no trabalho	
6 - Expandir o atendimento em educação e ações educativas		15 - Elevar a eficiência da gestão aos padrões sistêmicos pactuados	
7 - Expandir o atendimento às empresas industriais com saúde e segurança		16 - Fortalecer a transparência promovendo a divulgação de informações sobre a gestão	
8 - Elevar a qualidade da educação básica		17- Desenvolver e gerir competências essenciais ao negócio	
9 - Expandir a formação de jovens no novo ensino médio com foco em STEAM		18 - Atualizar a infraestrutura de tecnologias digitais para a prestação de serviços	



NOSSOS RESULTADOS

A estratégia do SESI Paraíba para o exercício de 2024 foi fundamentada e definida com todas as áreas da instituição, com foco no desdobramento o 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 Planejamento Estratégico de 2024, 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 0093/2020

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.

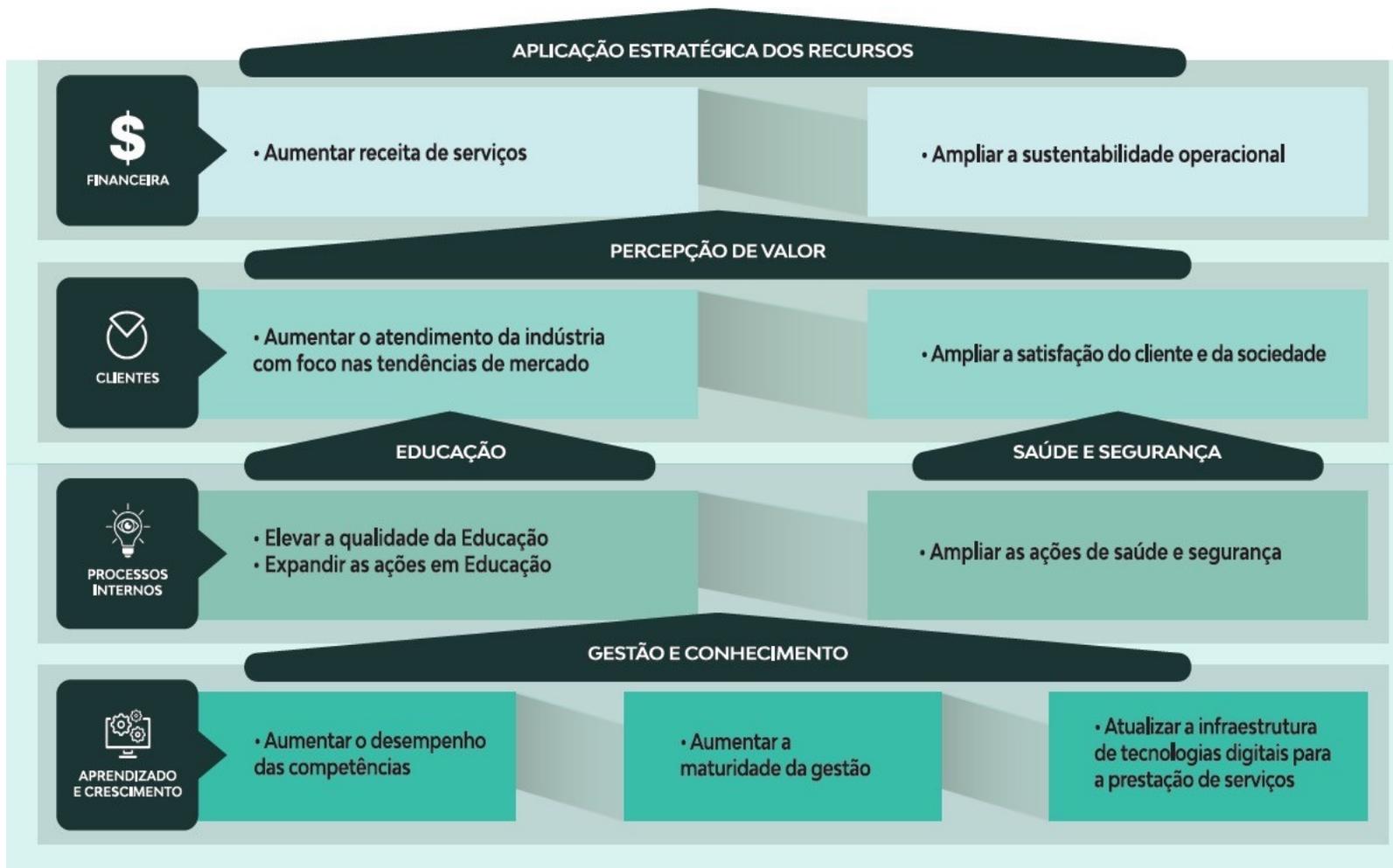
Para o alcance do propósito da instituição que é o de: “Contribuir para a sustentabilidade da indústria, atuando como agente transformador da sociedade”, o SESI-PB elaborou o Plano de Ação de 2024, desenvolvido em consonância com nosso modelo de negócio, com a demanda da indústria e com foco nos resultados operacionais e financeiros, bem como na eficiência da gestão, a partir da implantação da nova estrutura apoiada numa visão plurianual das iniciativas e estratégias voltadas para o aumento da sustentabilidade financeira, a melhoria da qualidade dos serviços prestados, o alcance das metas regionais estabelecidas, bem como o aprimoramento da eficiência da gestão.

Para acompanhamento da execução da estratégia, o SESI PB adota o sistema de monitoramento mensal das metas regionais, disseminando em plataforma própria do planejamento, via intranet, os seus resultados e, trimestralmente, realiza a RAE – Reunião de Avaliação Estratégica com o objetivo de analisar as estratégias vigentes, identificar os possíveis desvios de rota e tratar as inconsistências, por meio da implantação de ações preventivas e corretivas para alcance dos resultados. Para definição de seus objetivos estratégicos, o SESI PB adota a metodologia utilizada pelo Departamento Nacional e faz revisão de seu Mapa 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 Sistêmico do SESI, que explicita os focos de atuação e a relação entre eles, está apresentado a seguir.

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





Em 2024, o Brasil enfrentou desafios políticos e econômicos, com reflexos diretos na sociedade e nas indústrias. A guerra na Ucrânia e as tensões no Oriente Médio afetaram o comércio global, especialmente os preços de energia. Internamente, o governo de Luiz Inácio Lula da Silva buscou implementar reformas fiscais e sociais, mas enfrentou dificuldades com um Congresso resistente e com a manutenção de uma alta taxa de juros para combater a inflação. A economia brasileira registrou um crescimento modesto de 2,6%, impulsionado pelo setor de serviços, enquanto a inflação começou a desacelerar para 4,3%.

A recuperação do emprego foi lenta, com a taxa de desemprego em 9,1% no início do ano, embora o consumo das famílias tenha aumentado em 5,5%. O governo federal ampliou os programas de transferência de renda, o que ajudou a reduzir a pobreza, mas as disparidades regionais ainda persistem. O setor industrial teve crescimento de 3,2%, com destaque para os setores de tecnologia, mineração e agronegócio, mas a alta dos custos de energia e a taxa de juros impactaram negativamente a competitividade da indústria.

A Paraíba se destaca-se positivamente, com um crescimento de 5,6% no PIB 2022 divulgado ao final do ano passado. O percentual foi maior que a do Brasil, impulsionado pela expansão do setor de serviços e pela diversificação de sua base produtiva, incluindo tecnologia e agronegócio. A indústria paraibana teve um crescimento de 6,6%, refletindo

políticas estaduais de incentivo e atração de investimentos, principalmente em energia renovável e tecnologia. Além disso, o mercado de trabalho no estado teve uma melhora significativa, com a taxa de desemprego caindo para 7,8% no terceiro trimestre de 2024.

Apesar das dificuldades políticas e econômicas no Brasil, a Paraíba demonstrou resiliência e um desempenho econômico acima da média nacional. O crescimento do PIB e a redução do desemprego evidenciam a capacidade do estado em se adaptar às mudanças globais e nacionais, mostrando que, apesar das adversidades, o estado segue com uma trajetória de prosperidade econômica e oportunidades para seus habitantes.

No contexto educacional, as adversidades enfrentadas não superaram aquelas que haviam sido antecipadas. As Escolas SESI Paraíba souberam contornar os desafios ao ampliar sua visibilidade no mercado educacional e implementar estratégias eficazes para a captação de alunos. Além disso, adotaram alternativas para mitigar os impactos financeiros causados pela inadimplência, bem como desenvolveram ações voltadas para a fidelização de seus clientes diretos.

Essas iniciativas foram complementadas por um panorama positivo da Paraíba, considerando o cenário político, econômico e social do país, o que resultou no fechamento de 2024 sem grandes obstáculos.

No âmbito da saúde e segurança na indústria, observamos que o aumento da fiscalização em relação ao cumprimento das Normas Regulamentadoras (NRs) nas empresas foi um dos elementos que impulsionou a demanda por serviços especializados nessa área, onde o SESI desempenha um papel bastante eficiente. Além disso, as empresas passaram a reconhecer mais a relevância da saúde e segurança dos trabalhadores, assim como a implementação de ações preventivas, para a criação de ambientes laborais mais seguros e a diminuição de acidentes. Outro aspecto significativo que contribuiu para os resultados positivos de nossas ações, especialmente nos centros de atividades, foi a busca da população por um estilo de vida mais ativo e saudável.

É essencial, também, promover iniciativas que visem a saúde mental dos trabalhadores, levando em conta os desafios econômicos e sociais que enfrentam. Nesse sentido, algumas medidas foram abordadas nas normas que regulam a saúde e segurança no trabalho, especificamente na NR-1. A discussão sobre saúde mental no local de trabalho nunca foi tão intensa e, a partir de maio de 2025, será reconhecida como um risco psicossocial. Nesse cenário, o SESI já se organiza para apoiar as empresas e seus trabalhadores.



Aumento da Percepção de Valor

Ao foco estratégico Aumento da Percepção de Valor, estão vinculados 03 (três) objetivos estratégicos que são medidos por meio de 02 (dois) indicadores estratégicos e 01 (um) indicador do PEG – Programa de Eficiência da Gestão, conforme tabela abaixo.

Objetivo Estratégico	Indicador Estratégico	Indicador do Programa de Eficiência da Gestão
1 - Elevar a percepção de valor da sociedade e, em especial, da indústria sobre a contribuição do SESI para o futuro do trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Percentual de pessoas que avaliam (percepção) a instituição como “ótima” ou “boa” em sua contribuição para o futuro do trabalho • Percentual de indústrias atendidas satisfeitas com o SESI 	Aderência do SESI à demanda da indústria
2 - Protagonizar a educação básica indutora das competências e habilidades requeridas pelo trabalho do futuro	Empregabilidade e acessibilidade à universidade dos egressos	Não aplicável
3 - Promover ambientes de trabalho seguros e saudáveis para os trabalhadores da indústria	Percentual de indústrias atendidas em programas de gestão (PGR e PCMSO) que reduziram seus riscos ocupacionais	Percentual de indústrias atendidas em programas de gestão (PGR e PCMSO) que reduziram seus riscos ocupacionais



O SESI PB possui indicador apenas para o **Objetivo Estratégico 1: Elevar a percepção de valor da sociedade e, em especial, da indústria sobre a contribuição do SESI para o futuro do trabalho** que 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 e saúde e segurança na indústria. Em razão da indisponibilidade dos resultados dos indicadores vinculados a este objetivo, calculados a partir de pesquisas realizadas pelo Observatório Nacional da Indústria, os mesmos não serão considerados no resultado do exercício 2024.

No entanto, 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

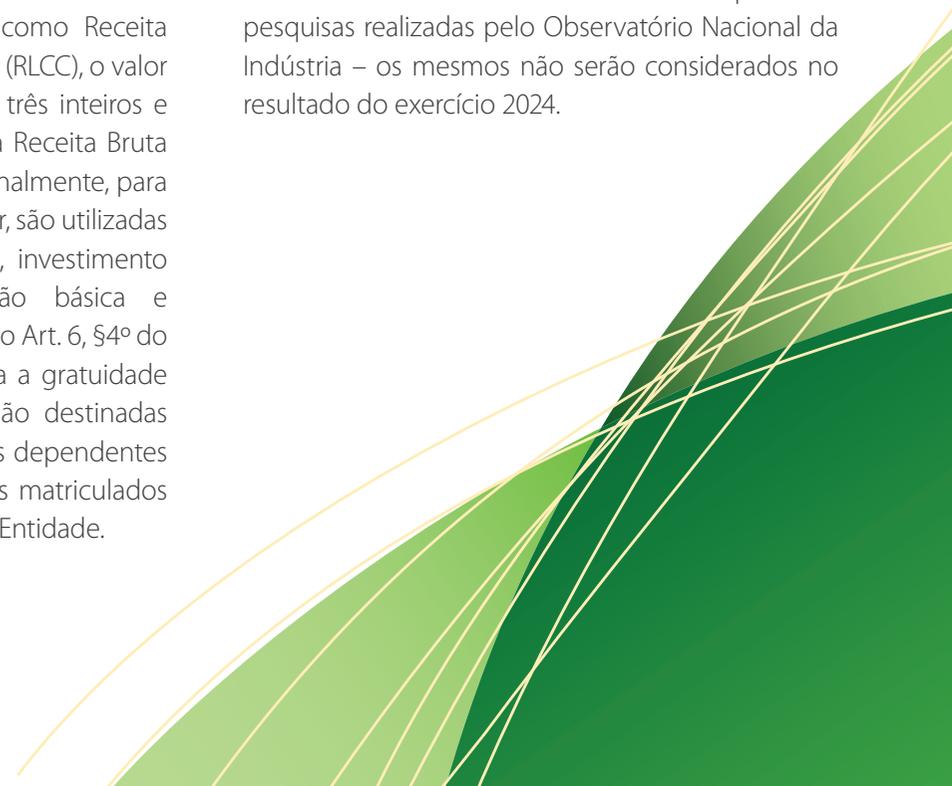
Receita Líquida de Contribuição Compulsória para a educação - RLCC 16,67% da Receita Líquida de Contribuição Compulsória para a gratuidade regulamentar – RLCC.

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 2024 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 do 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 2024 o SESI PB aplicou 29,55% da receita líquida de contribuição compulsória em gratuidade regulamentar, o que representa R\$ 12.006.721,21 aplicados em 2.196 matrículas gratuitas que geraram 1.200210 hora-aluno nas modalidades de Ensino Fundamental, Ensino Médio e Educação de Jovens e Adultos. As informações detalhadas podem ser consultadas nas tabelas anexas a este relatório.

Em razão da indisponibilidade dos resultados dos indicadores vinculados a este objetivo: Percentual de pessoas que avaliam (percepção) a instituição como “ótima” ou “boa” em sua contribuição para o futuro do trabalho; Percentual de indústrias atendidas satisfeitas com o SESI e Aderência do SESI à demanda da indústria – calculados a partir de pesquisas realizadas pelo Observatório Nacional da Indústria – os mesmos não serão considerados no resultado do exercício 2024.



Ampliação do Atendimento

Ao foco estratégico Ampliação do Atendimento, estão vinculados 02 (dois) objetivos estratégicos que são medidos por meio de 02 (dois) indicadores estratégicos, conforme tabela abaixo.

Objetivo Estratégico	Indicador Estratégico	Indicador do Programa de Eficiência da Gestão
6 - Expandir o atendimento em educação e ações educativas	Expansão do atendimento à sociedade com educação e ações educativas	Não Aplicável
7 - Expandir o atendimento às empresas industriais com saúde e segurança	Expansão de atendimento às empresas industriais com saúde e segurança	Não Aplicável

O Objetivo Estratégico 6 – Expandir o atendimento em educação e ações educativas, objetiva ampliar o atendimento à sociedade com a oferta de educação básica que contribua para a formação integral dos sujeitos, incluindo o desenvolvimento de ações alinhadas às necessidades do futuro do trabalho; além do atendimento em ações educativas, compreendendo-as como atividades culturais realizadas para além das etapas e modalidades escolares formais, como um processo de desenvolvimento permanente da formação do cidadão, podendo acontecer nas modalidades teórica ou prática, presenciais ou à distância, contribuindo para a ampliação

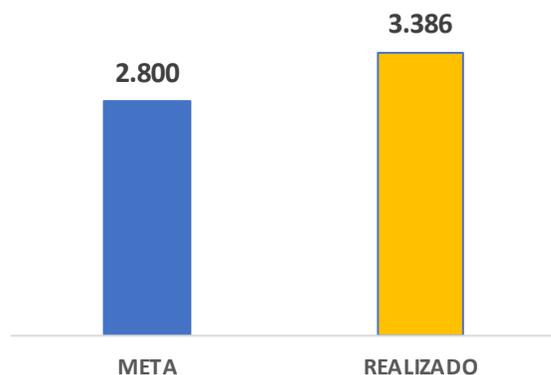
do conjunto de visões de mundo e para a formação integral dos sujeitos.

Dentro dessa premissa, o Departamento Regional da Paraíba objetivou a elevação do nível de escolaridade dos trabalhadores da indústria e seus dependentes, visando contribuir para o aprimoramento educacional desse público, especialmente no que se refere às habilidades e competências exigidas pelo mercado de trabalho. Além disso, cabe destacar a continuidade da oferta dos itinerários formativos nas áreas de Ciências da Natureza, Matemática e Eletrotécnica, voltados tanto

para os filhos dos trabalhadores da indústria quanto para o público em geral.

Para atingir esse objetivo, o SESI Paraíba adotou o indicador estratégico Expansão do atendimento à sociedade com educação e ações educativas, cuja meta para 2024 foi de 2.800 atendimentos em educação básica (Ensino Fundamental, Ensino Médio – Itinerários, Educação de Jovens e Adultos), tendo realizado o total de 3.386 atendimentos.

EXPANDIR O ATENDIMENTO EM EDUCAÇÃO E AÇÕES EDUCATIVAS

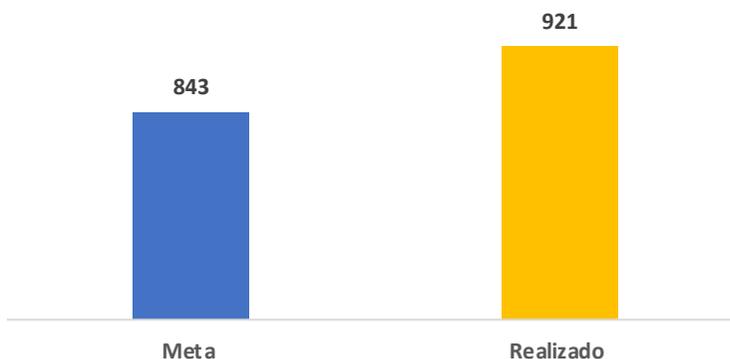


Em relação a essa meta, o Departamento Regional da Paraíba alcançou um percentual de 120,93%, o que representa 586 atendimentos a mais do que o previsto para o exercício de 2024.

Esse resultado foi alcançado graças a uma série de iniciativas voltadas ao aprimoramento das ações pedagógicas e administrativas, como campanhas para dar visibilidade às escolas, intensificação das mídias sociais e melhorias nas práticas pedagógicas. Além disso, houve investimentos nos diferenciais da Educação SESI, como a ênfase na educação tecnológica e na logística, bem como ações voltadas para o fortalecimento do pertencimento social, por meio da participação em congressos, feiras, ações socioeducativas, torneios, olimpíadas, entre outras estratégias.

O Objetivo 7 - Expandir o atendimento às empresas industriais com saúde e segurança tem como foco o atendimento às empresas industriais com a oferta de soluções em saúde e segurança e para redução de riscos do trabalho, em alinhamento com o cumprimento da legislação correlata que possam contribuir para promoção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis.

EXPANSÃO DE ATENDIMENTO ÀS EMPRESAS INDUSTRIAS COM SAÚDE E SEGURANÇA



Em 2024 tivemos uma ação intensiva nas indústrias do Estado, com uma cobertura de 69 municípios atendidos em que realizamos um trabalho consultivo junto aos nossos clientes com captação de novas indústrias, abrimos novas áreas de atendimento no interior em pólos estratégicos para o atendimento SESI, focando nos segmentos Têxtil, Couro e Calçado, Construção Civil, Alimentos e Bebidas, Metal Mecânica dentre outras.

Com isso chegamos a 921 empresas atendidas, superando a meta proposta para 2024 que foi de 843. Estivemos juntos aos nossos clientes de forma presencial, fortalecendo nosso portfólio e entendendo suas necessidades fomentando informações que levem a saúde e segurança para as empresas, promovendo de forma mais efetiva e segura o bem-estar e a qualidade de vida do trabalhador.

Para 2025 continuaremos fortalecendo nossas indústrias, que são nosso cliente prioritário, buscando novas empresas, elevando nossa cobertura e trabalhando na fidelização da nossa carteira de clientes. Vamos dar continuidade no trabalho consultivo e junto com o observatório ampliaremos nosso olhar para os pólos industriais do Estado para assim termos uma base de atendimento ainda maior.

Soluções de Valor Agregado

Ao foco estratégico Soluções de Valor Agregado, estão vinculados 07 (sete) objetivos estratégicos que são medidos por meio de 09 (nove) indicadores estratégicos e 11 (onze) indicadores do PEG – Programa de Eficiência da Gestão, conforme tabela abaixo.

Objetivo Estratégico	Indicador Estratégico	Indicador do Programa de Eficiência da Gestão
8 - Elevar a qualidade da educação básica	8.1 - ISESI Ensino Fundamental I 8.2 - ISESI Ensino Fundamental II 8.3 - ISESI Ensino Médio	<ul style="list-style-type: none"> • ISESI Ensino Fundamental I • Custo hora-aluno do Ensino Fundamental I • ISESI Ensino Fundamental II • Custo hora-aluno do Ensino Fundamental II • ISESI Ensino Médio
9 - Expandir a formação de jovens no novo ensino médio com foco em STEAM	Expansão de atendimento às empresas industriais com saúde e segurança	<ul style="list-style-type: none"> • Custo hora-aluno do Ensino Médio
10 - Elevar a escolaridade de jovens e adultos	Taxa de Aprovação da EJA Profissionalizante (Fundamental e Médio)	<ul style="list-style-type: none"> • Taxa de aprovação da Nova EJA • Taxa de aprovação da EJA Profissionalizante (Ensino Fundamental e Médio) • Custo hora-aluno da EJA (EJA – Nova EJA – EJA Profissionalizante)
11 - Potencializar a aprendizagem com cultura e inovação	Expansão do percentual de alunos do SESI matriculados em ações culturais	Não Aplicável
12 - Promover a saúde dos trabalhadores da indústria	Trabalhadores atendidos com Promoção da Saúde	<ul style="list-style-type: none"> • Trabalhadores atendidos com Promoção da Saúde
13 - Reduzir riscos associados a segurança e saúde na indústria	Trabalhadores atendidos com Segurança e Saúde no Trabalho - SST	Não Aplicável
14 - Fortalecer a gestão integrada da segurança e saúde no trabalho	Número de trabalhadores na plataforma de saúde e segurança	<ul style="list-style-type: none"> • Número de trabalhadores na plataforma de saúde e segurança

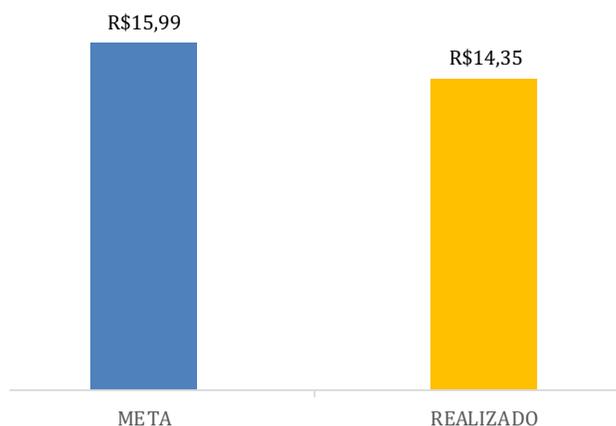


O Objetivo 8 – Elevar a qualidade da educação

básica, possui meta apenas para os indicadores de custo de hora-aluno Ensino Fundamental I e II estabelecida para 2024. Em 2025 as metas dos demais indicadores serão pactuadas com o Departamento Nacional e farão parte do Plano de Ação Retificado.

Abaixo, apresentamos os resultados dos dois indicadores que compõem esse objetivo, com suas respectivas metas:

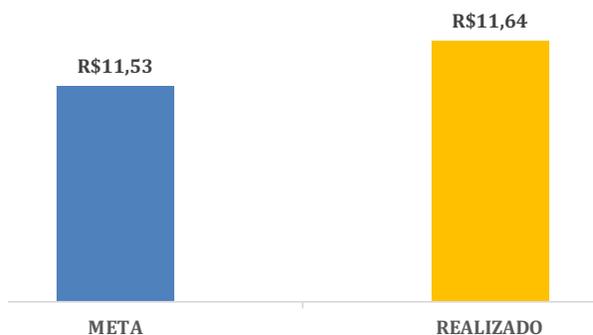
CUSTO HORA-AULA DO ENSINO FUNDAMENTAL I



O Departamento Regional da Paraíba atingiu 92,64% da meta para esse indicador, refletindo uma aproximação significativa com os objetivos inicialmente projetados. Para potencializar esses resultados, as Escolas SESI da Paraíba têm investido no desenvolvimento contínuo dos profissionais da educação, além de oferecer maior visibilidade ao segmento educacional nas unidades escolares, com foco na captação e na manutenção da qualidade de

ensino. A implementação da Escola de Referência da Paraíba representa uma estratégia adicional para aprimorar esses resultados.

CUSTO HORA-AULA DO ENSINO FUNDAMENTAL II



Em relação ao que foi pactuado para o custo hora-aula do aluno de Ensino Fundamental II, os dados indicam uma execução de 100,25%, atendendo plenamente à meta estabelecida pelo programa de Eficiência da Gestão. Esse desempenho foi alcançado devido à crescente estabilidade desse segmento nas escolas do estado, impulsionada pelas estratégias e metodologias diferenciadas, com destaque para o investimento em Iniciação Científica, Robótica e outras tecnologias contemporâneas.

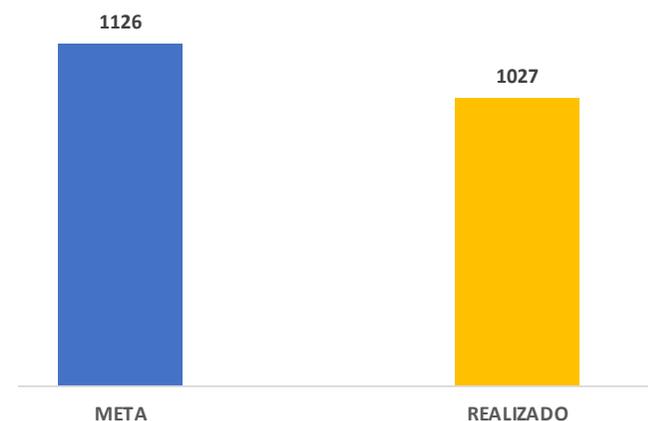
O Objetivo 9 - Expandir a formação de jovens no novo ensino médio com foco em STEAM

tem como premissa proporcionar aos jovens a ambiência para um aprendizado com foco na criatividade, empreendedorismo e busca por soluções, por meio

de espaço colaborativo que contemple ferramentas e metodologias inovadoras.

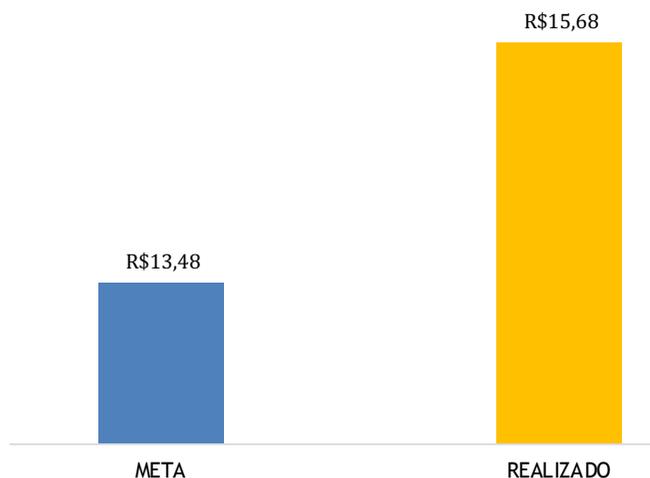
Esse objetivo compreende dois indicadores, cujas metas e resultados alcançados seguem abaixo:

EXPANSÃO DAS MATRÍCULAS NO ENSINO MÉDIO



O Departamento Regional da Paraíba obteve um percentual ligeiramente abaixo da meta acordada, totalizando 91,21%. Esse desempenho reflete a não conclusão da Escola de Referência do Estado, cuja implementação poderia ter contribuído significativamente para a expansão das matrículas no Ensino Médio. Nesse cenário, a educação do SESI Paraíba tem se dedicado à concretização dessa meta, integrando-a a outras abordagens de curto prazo, como a divulgação das ações educacionais do Ensino Médio e o fortalecimento dos diferenciais que as estratégias pedagógicas adotadas nas escolas oferecem ao mercado de trabalho.

CUSTO HORA-ALUNO ENSINO MÉDIO



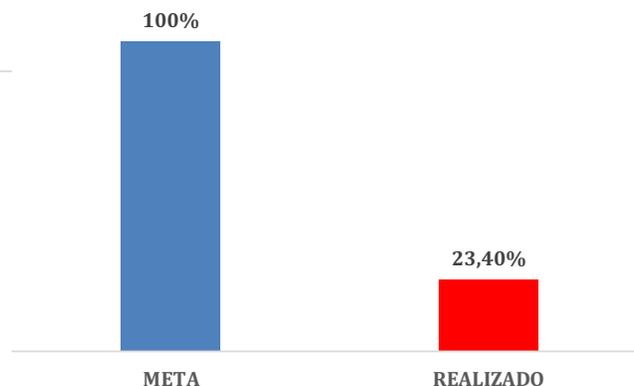
Sobre a pactuação do custo hora-aluno do Ensino Médio, o Departamento Regional da Paraíba alcançou um resultado de 116,32%, superando a meta estabelecida no programa Eficiência da Gestão. Esse desempenho reflete a dedicação das Escolas SESI do estado em implementar as iniciativas do Departamento Nacional, especialmente no que tange à implementação do Novo Ensino Médio. O resultado alcançado destaca a inovação na região, particularmente na abordagem dos itinerários formativos e na aplicação da perspectiva STEAM, elementos fundamentais para o avanço educacional.

O Objetivo 10 - Elevar a escolaridade de jovens e adultos tem foco na educação de qualidade a jovens e adultos na indústria, com método apoiado por novas tecnologias, combinando educação presencial e a distância, baseado no

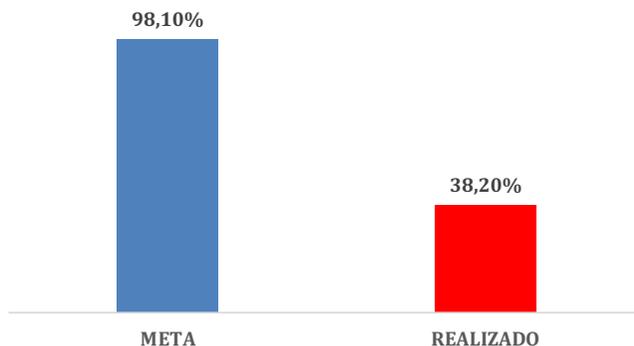
reconhecimento de saberes, que identifica e certifica os conhecimentos prévios dos alunos para potencializar o aprendizado e reduzir as taxas de evasão escolar.

Está apoiado em 03 (três) indicadores, cujas metas e resultados alcançados em 2024 apresentamos a seguir:

TAXA DE APROVAÇÃO DA NOVA EJA



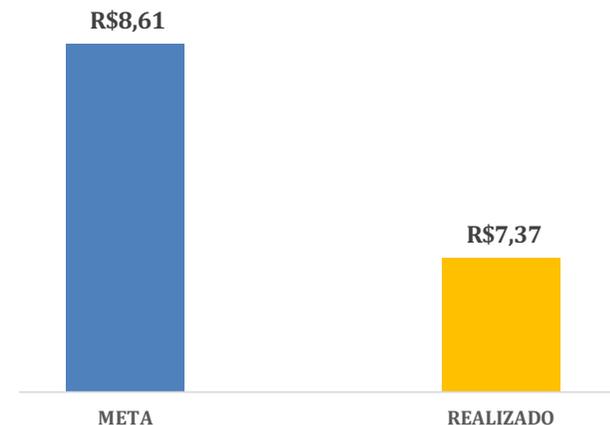
TAXA DE APROVAÇÃO DA EJA PROFISSIONALIZANTE



Em relação às taxas de aprovação da EJA, o Departamento Regional da Paraíba apresentou desempenho significativamente abaixo do esperado. Esses resultados refletem as dificuldades enfrentadas para mitigar a evasão de jovens e adultos do programa, o que impactou negativamente nas taxas de aprovação.

Para reverter esse cenário, a educação do SESI Paraíba delineou um conjunto de ações estratégicas focadas na redução da evasão, como o fortalecimento pedagógico da equipe docente, a implementação de um acompanhamento semanal individualizado dos alunos por meio de uma busca ativa eficaz, e a supervisão rigorosa na aplicação das formações e atividades presenciais, entre outras iniciativas.

CUSTO HORA-ALUNO DA EJA (EJA - NOVA EJA - EJA PROFISSIONALIZANTE)





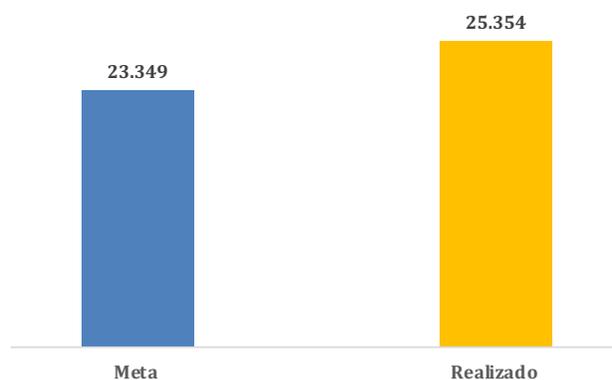
O custo hora-aluno acordado para a Educação de Jovens e Adultos no Departamento Regional da Paraíba atingiu 85,60%, alcançando um índice próximo ao pactuado para este segmento em 2024. Essa aproximação evidencia que, mesmo diante dos desafios impostos pela evasão escolar, as Escolas SESI da Paraíba mantiveram seu compromisso com a iniciativa. A persistência da rede educacional se reflete no aprimoramento das abordagens pedagógicas e no aprofundamento da formação de docentes e da equipe técnico-pedagógica, com o objetivo de garantir maior efetividade na captação e permanência dos alunos.

O Objetivo 11 - Potencializar a aprendizagem com cultura e inovação que visa estabelecer mecanismos que potencializem as experiências nos espaços de cultura, nas escolas e em outros ambientes de aprendizagem do SESI, não está contemplado na estratégia regional de 2024, do SESI PB e, dessa forma, o SESI PB não possui meta para este indicador.

O Objetivo 12 - Promover a saúde dos trabalhadores da indústria tem como foco, a promoção da saúde visando contribuir diretamente para a redução dos afastamentos dos trabalhadores por motivos de saúde e está baseado em indicador estratégico que também está contemplado no PEG – Programa de Eficiência da Gestão.

Abaixo seguem as informações pertinentes:

TRABALHADORES ATENDIDOS COM PROMOÇÃO DA SAÚDE

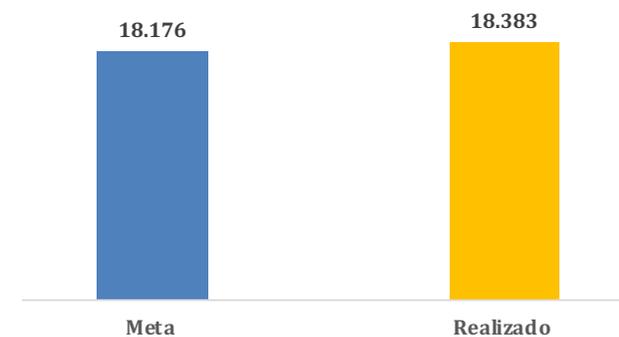


Em relação ao indicador acima, o SESI PB superou a meta em 8,59% do planejado para o ano, com 25.354 mil trabalhadores beneficiados com as atividades de promoção da saúde. O desempenho alcançado reflete o investimento do regional em ações voltadas para o bem estar dos trabalhadores em seus ambientes de trabalho.

O objetivo 13 - Reduzir riscos associados a segurança e saúde na indústria tem como alvo a redução de riscos nos processos produtivos, visando minimizar os afastamentos e os custos com saúde e aumentar a produtividade no trabalho.

Este objetivo está representado pelo indicador abaixo, com a meta e o resultado alcançado pelo SESI PB em 2024

TRABALHADORES ATENDIDOS COM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO - SST



Reduzir riscos de segurança e saúde na indústria exige uma abordagem estratégica e contínua com atuação assertiva junto as empresas e seus trabalhadores. O SESI dentro das suas atribuições tem intensificado ações neste seguimento. A realização dos programas legais, das consultas e exames ocupacionais, avaliações ambientais e ergonômicas, como também, o estímulo oportunizando os colaboradores a participarem dos cursos ofertados pelo SESI, em sua plataforma, proporcionaram a superação de 3,64% em relação a meta prevista para o ano, alcançando um número de 18.383 trabalhadores atendido neste indicador.

Desenvolvimento de Competências

Ao foco estratégico Desenvolvimento de Competências, está vinculado 01 (um) objetivo estratégico medido por 01 (um) indicador, conforme tabela abaixo.

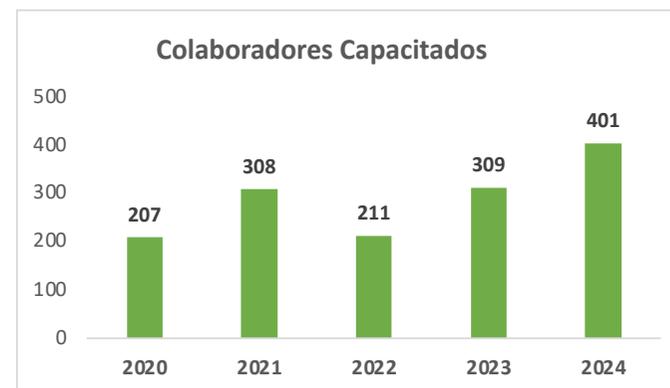
Objetivo Estratégico	Indicador Estratégico	Indicador do Programa de Eficiência da Gestão
17 - Desenvolver e gerir competências essenciais ao negócio	Média de horas de capacitação por colaborador concluídas nas ações de educação corporativa (Unindústria)	Não Aplicável

O objetivo 17 - Desenvolver e gerir competências essenciais ao negócio tem como foco promover o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais dos empregados, necessárias ao bom desempenho dos programas nacionais e daqueles vinculados às diretrizes estratégicas sistêmicas, contribuindo para redução de assimetrias, conceitos e aplicações tecnológicas.

Apresentamos, a seguir, uma análise detalhada da série histórica de colaboradores capacitados pela Unindústria, a Universidade Corporativa do Sistema Indústria PB, durante o período de 2020 à 2024. Os dados fornecidos revelam informações cruciais sobre o desenvolvimento e o investimento em capacitação de recursos humanos dentro do contexto do SESI Paraíba.

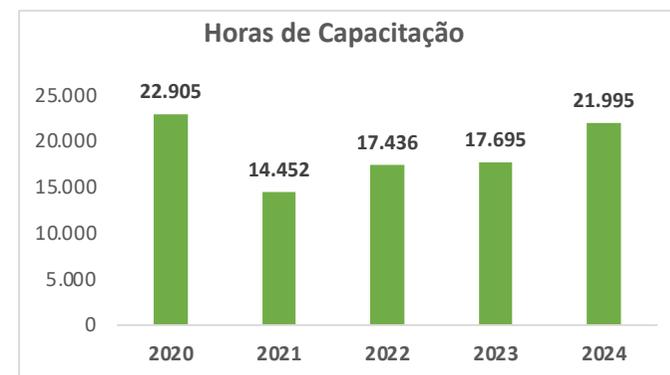
Número de Colaboradores capacitados:

2020: 207 colaboradores
2021: 308 colaboradores
2022: 211 colaboradores
2023: 309 colaboradores
2024: 401 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
2024: 21.995 horas de capacitação



**Análise:**

A série histórica revela algumas flutuações tanto no número de colaboradores capacitados quanto no número acumulado de horas de capacitação ao longo dos anos observados. Porém, a partir de 2022, verificamos tendência de crescimento nos dois indicadores (número de colaboradores capacitados e número de horas de capacitação).

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, porém, a partir de 2023 temos uma tendência de crescimento, com um bom destaque para o ano de 2024, considerado como tendo o maior número de colaboradores capacitados na série histórica. 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. Ressaltamos que

a partir de 2022 o número acumulado de horas de capacitação demonstra um bom crescimento, com destaque para o ano de 2024 que se torna o segundo melhor resultado da série histórica. Isso demonstra que, cada vez mais a Unindústria, vem ganhando maior adesão entre nossos colaboradores em toda Regional.

Conclusão:

A análise da série histórica de capacitados pela Unindústria no SESI PB entre 2020 e 2024 revela uma dinâmica interessante de investimento em desenvolvimento de recursos humanos. Tanto o número de colaboradores capacitados quanto o número acumulado de horas de capacitação apresentam variações ao longo do período analisado, refletindo adaptações às demandas e necessidades internas da organização.

As ações implementadas pelo In Pulse e In Pulse Docente têm desempenhado um papel fundamental no avanço e desenvolvimento dos colaboradores inscritos nos cursos. No ano de 2024 foram desenvolvidas ações lúdicas e bem-humoradas como o exemplo do “Oi sumido (a) e Serasa da Unindústria, foram decisivas para o excelente número alcançado de 46,6% dos colaboradores atingindo a meta de capacitação, frente a 40% do que foi proposto na meta. Além disso, o apoio contínuo dos líderes e gestores tem sido crucial para o

progresso alcançado. Graças a esses esforços conjuntos, conseguimos atingir nossas metas e indicadores, fortalecendo assim nossa equipe e impulsionando o sucesso organizacional.

Com a estratégia de combinar capacitação, desenvolvimento de competências e reconhecimento com engajamento lúdico, provou ser extremamente eficaz para o excelente resultado apresentado em 2024, fortalecendo cada vez mais a cultura de aprendizado contínuo SESI PB.

Integridade Sistêmica

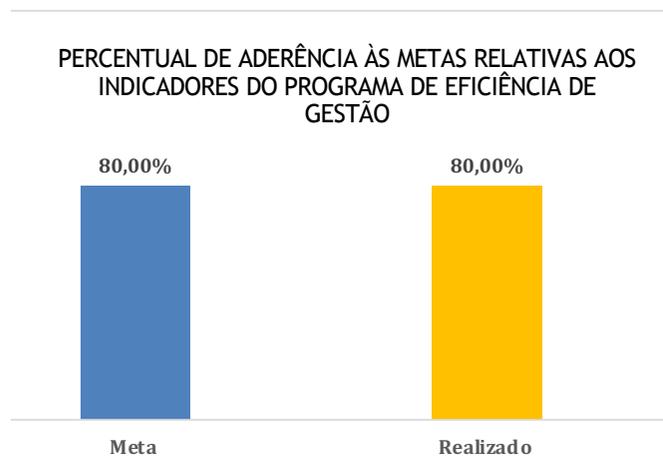
Ao foco estratégico Integridade Sistêmica, estão vinculados 02 (dois) objetivos estratégicos que são medidos por 02 (dois) indicadores estratégicos, conforme tabela abaixo.

Objetivo Estratégico	Indicador Estratégico	Indicador do Programa de Eficiência da Gestão
15 - Elevar a eficiência da gestão aos padrões sistêmicos pactuados	15 - Percentual de aderência às metas relativas aos indicadores do programa de eficiência de gestão	Não Aplicável
16 - Fortalecer a transparência promovendo a divulgação de informações sobre a gestão	16 - Índice de conformidade as diretrizes institucionais de transparência do SESI	Não Aplicável

O objetivo 15 - Elevar a eficiência da gestão aos padrões sistêmicos pactuados

tem premissa promover a geração do conhecimento, novas práticas de gestão, padronização de técnicas e processos e a otimização de recursos e competências, contribuindo para elevação da eficiência e para a redução das assimetrias de resultados sistêmicos.

Esse objetivo está representado pelo indicador abaixo, com a meta e o resultado alcançado pelo SESI PB em 2024:



O SESI PB alcançou 100% da meta pactuada para o indicador, demonstrando o compromisso da instituição com a eficiência, eficácia e efetividade das ações da gestão.



Desempenho no Programa

Suficiente

Classificação nos Indicadores

	Indicadores na meta	Indicadores na margem	Indicadores fora da meta/margem	Indicadores fora da meta/margem reincidentes ⁵
	5	3	2	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		Conformidade	Desempenho Suficiente PB	Atenção
Meta regulamentar		Moderado	Atenção	Insatisfatório
Fora da meta regulamentar		Atenção	Insatisfatório	Crítico

Legenda:



Desempenho Suficiente



Conformidade

Moderado



Desempenho Insuficiente



Atenção



Insatisfatório



Crítico

Na classificação do Programa de Eficiência da Gestão, o SESI PB obteve **Desempenho Suficiente**. O regional cumpriu todos os critérios estabelecidos pelo Conselho Nacional e as metas pactuadas com o Departamento Nacional. Dos 10 (dez) indicadores vinculados ao programa, o Departamento Regional da Paraíba atingiu a meta em 05 (cinco), obteve resultado dentro da margem de variação permitida em 03 (três) e apresentou 02 (dois) indicadores com resultado fora da meta/margem, que é o máximo permitido pelo PEG. O SESI PB também cumpriu a meta de gratuidade, tendo aplicado o percentual de 29,55% da receita líquida de contribuição compulsória em gratuidade regulamentar, superando a meta em 40,6%.

O objetivo 16 - Fortalecer a transparência promovendo a divulgação de informações sobre a gestão tem como premissa utilizar de boas práticas de transparência para disseminar e facilitar o acesso às informações institucionais, contribuindo para aumentar o conhecimento e o interesse.



Esse objetivo está representado pelo indicador abaixo, com a meta e o resultado alcançado pelo SESI PB em 2024

ÍNDICE DE CONFORMIDADE AS DIRETRIZES INSTITUCIONAIS DE TRANSPARÊNCIA DO SESI



O índice de conformidade às diretrizes institucionais de transparência do SESI, apesar de não ter atingido a meta estipulada, vem apresentando crescimento contínuo ano após ano, refletindo os esforços da instituição na melhoria da transparência e do cumprimento normativo, com a projeção de avanço em 2025.

Para garantir que essa meta seja alcançada, o SESI - PB está focado em três ações estratégicas essenciais: (1) Revisão e Padronização de Processos, assegurando que todas as áreas estejam alinhadas às diretrizes de transparência; (2) Automação e Tecnologia, com a implementação de sistemas que possibilitem a publicação automatizada e periódica de informações institucionais;

e (3) Reforço nas Políticas de Prestação de Contas, estabelecendo cronogramas rigorosos para divulgação de relatórios e garantindo a publicação tempestiva de todas as informações necessárias.

Neste direcionamento estratégico, foram estabelecidos objetivos para elevar a eficiência da gestão aos padrões sistêmicos acordados, além de fortalecer a transparência por meio da ampla divulgação de informações sobre a administração.

O SESI adota uma abordagem sistêmica para garantir integridade e conformidade em suas operações e relações. No contexto do SESI-PB, a decisão estratégica de expandir suas atividades e resultados torna essencial o aprimoramento dos mecanismos de segurança, assegurando que integridade e conformidade sejam mantidas. Afinal, tanto a ampliação da instituição quanto o fortalecimento de relações responsáveis são fatores fundamentais para o cumprimento de sua missão e sua sustentabilidade a longo prazo.

A governança do SESI Paraíba é fundamentada em princípios de transparência, eficiência e compromisso com a indústria e a sociedade. Sua estrutura segue um modelo descentralizado, integrando-se ao Departamento Nacional e às diretrizes estratégicas estabelecidas para

o período 2022-2027. Esse modelo assegura a conformidade com normativas institucionais e possibilita uma gestão eficiente dos recursos, sempre com foco no atendimento às necessidades do setor industrial local.

O compromisso com a boa governança também se reflete na gestão de riscos, que é realizada de forma contínua e estruturada. Por meio do sistema automatizado Perinity-GRC, o SESI-PB monitora riscos organizacionais em diferentes níveis, permitindo a identificação de pontos críticos e a implementação de estratégias preventivas. Esse processo reforça a integridade da instituição e a qualidade da prestação de serviços, alinhando-se a um modelo que prioriza a tomada de decisões baseadas em dados e na mitigação de riscos operacionais.

A governança eficaz do SESI-PB está diretamente ligada ao compliance, cuja estrutura de controle interno assegura o alinhamento com normativas legais e princípios éticos, fortalecendo a confiança da indústria e da sociedade.

Programa de Compliance do SESI Paraíba

O Programa de Compliance do SESI Paraíba foi desenvolvido com o objetivo de fortalecer a cultura organizacional, garantindo que todos os processos e atividades estejam alinhados às normas regulatórias, aos princípios éticos e às melhores práticas de governança. A estrutura do programa segue os fundamentos de prevenção, detecção e resposta, promovendo um ambiente institucional baseado na transparência, na integridade e na conformidade legal.

Além disso, o programa é fortemente focado na humanidade e direcionado ao ensinamento, enfatizando o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores, bem como a disseminação de valores éticos que fortalecem o compromisso com um ambiente de aprendizado contínuo e inclusivo.

Pilares de Programa de Compliance

A imagem representa a estrutura dos Pilares do Programa de Compliance, destacando a importância da governança e da integridade organizacional. No contexto do SESI Paraíba (SESI-PB), essa estrutura se alinha diretamente às suas práticas de transparência, gestão de riscos e ética corporativa.



A base do programa está no comprometimento da alta administração, reforçando que a liderança tem um papel crucial na implementação de um ambiente organizacional íntegro. Os dez pilares abrangem aspectos essenciais como gestão de riscos, código de conduta, auditoria, comunicação e due diligence de terceiros, todos fundamentais para a conformidade regulatória e operacional do SESI-PB.

No topo da estrutura, a cultura de compliance e integridade reflete o compromisso da instituição com boas práticas de governança e prestação de contas à sociedade e à indústria paraibana. Assim, a imagem sintetiza a base ética que sustenta as operações do SESI-PB, garantindo credibilidade e alinhamento com padrões nacionais e internacionais de compliance.



Estrutura e Funcionamento

Integrado à governança, o programa apoia todas as áreas na mitigação de riscos e no cumprimento de diretrizes normativas. Vinculado à alta administração, é supervisionado pelo Conselho Regional e pelo Departamento Regional do SESI PB, assegurando alinhamento com as diretrizes nacionais e promovendo a implementação de práticas de conformidade na gestão.

A instituição adota mecanismos de prevenção baseados em políticas internas e códigos de conduta, garantindo que todos os colaboradores compreendam as regras e valores que norteiam suas atividades. A gestão de riscos é realizada por meio do monitoramento contínuo dos processos institucionais, promovendo ações corretivas e preventivas para minimizar impactos operacionais e reputacionais.

Além disso, o SESI Paraíba mantém um canal de denúncias seguro e sigiloso, possibilitando que colaboradores e demais partes interessadas relatem possíveis irregularidades, assegurando a confidencialidade e a imparcialidade na apuração dos casos.

O compromisso da instituição com a integridade se reflete no aprimoramento contínuo das práticas de conformidade, na capacitação

constante dos colaboradores e na promoção de um ambiente organizacional baseado na ética e na transparência. Dessa forma, o SESI Paraíba assegura não apenas o cumprimento das normas, mas também a consolidação de uma cultura de integridade e governança responsável, fortalecendo sua credibilidade e contribuindo para a excelência na prestação de serviços à indústria e à sociedade. O Diagrama de Governança encontra-se no link abaixo no site da transparência do SESI PB.

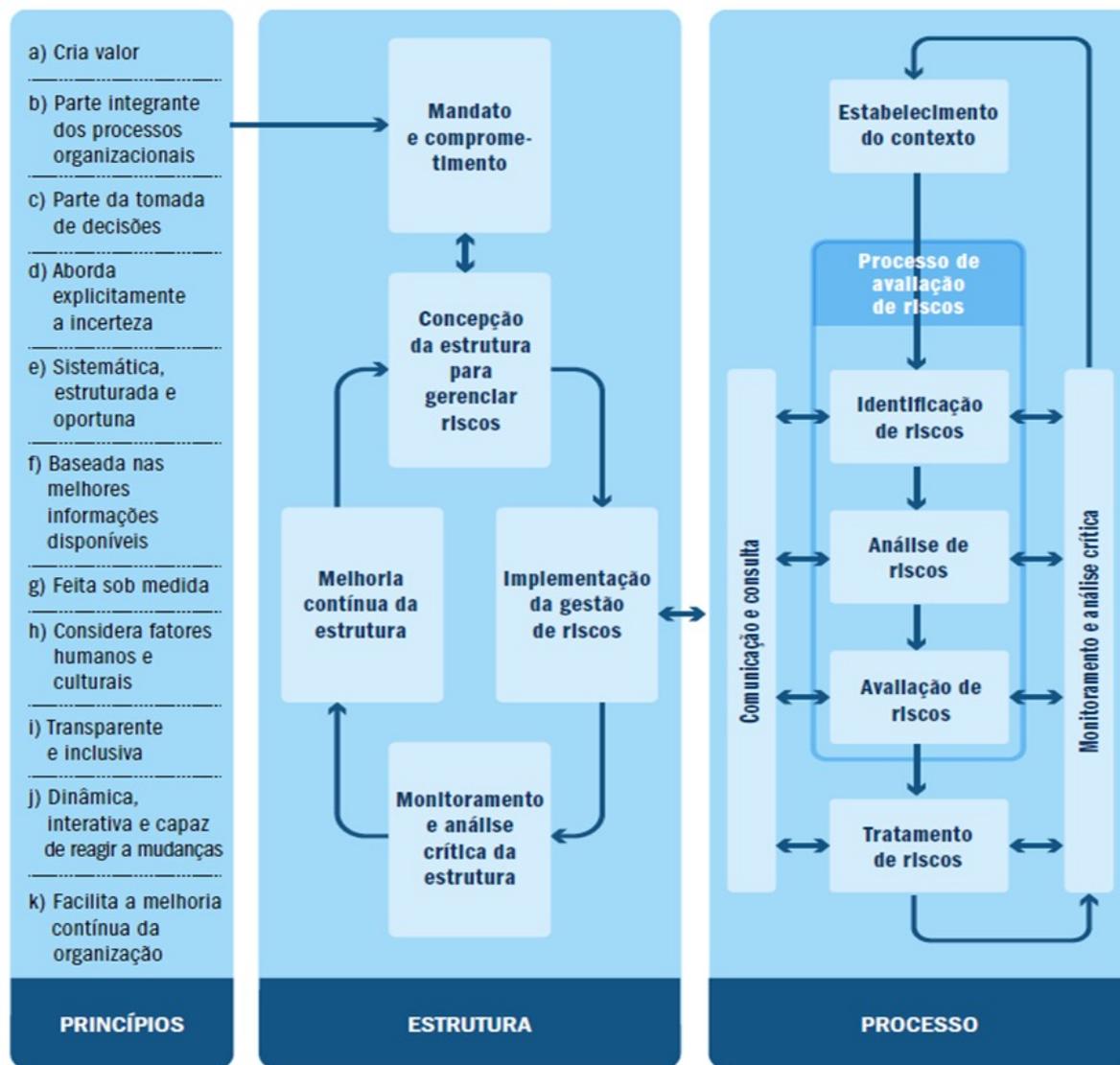
• <https://transparencia.fiepb.com.br/sesi/estrutura-competencias-e-legislacao/diagrama-de-governanca/>

Riscos, Oportunidades e Perspectivas

Modelo de Gestão de Riscos

Em 2024, continuamos o trabalho iniciado no ano anterior sobre Gestão de Riscos na Unidade Prestadora de Contas | UCP-PB, alcançando avanços significativos na organização, especialmente no que se refere à conscientização sobre a importância de gerenciar riscos. Esse progresso resultou na estruturação e implementação de modelos eficazes para um gerenciamento de riscos robusto, focado nas atividades-chave dos processos internos e promovendo a criação de uma cultura organizacional comprometida com as boas práticas de gestão de

riscos. O setor de Controle Interno e Compliance adotou um modelo de trabalho alinhado às diretrizes da ISO 31000, aplicando ações práticas para identificar, analisar, avaliar e mitigar os riscos corporativos, sempre em conformidade com os princípios, estrutura e processos estabelecidos pela norma, assegurando um padrão uniforme em todas as áreas da organização. A seguir, apresentamos o modelo utilizado:



O modelo de atuação adotado pelo UCP-PB para a gestão de riscos possui uma abordagem abrangente, envolvendo todas as áreas da instituição de forma integrada, com ênfase no ambiente interno.

Com o respaldo da Alta Gestão e o suporte dos agentes de riscos da organização, as iniciativas estão sendo desenvolvidas em conjunto com as áreas de planejamento e processos. São empregadas estratégias específicas para mapear os riscos e avaliar a maturidade dos processos organizacionais. Além disso, um sistema informatizado de gerenciamento de riscos é utilizado para coletar informações essenciais e realizar o controle efetivo desses riscos.



Quanto à metodologia de análise e avaliação de riscos, atualmente seguimos as diretrizes da norma ISO 31000. Por meio de uma ferramenta automatizada de gerenciamento de riscos, aplicamos os procedimentos de identificação, análise, avaliação, classificação, tratamento, comunicação e monitoramento de forma mais ágil, garantindo maior controle sobre os processos mapeados. Isso

torna a gestão mais eficiente, contribuindo para a prevenção e/ou eliminação de possíveis eventos de risco dentro da organização.

Os critérios adotados para a análise e definição dos níveis de risco em nossos processos internos seguem os parâmetros estabelecidos na política interna de

gestão de riscos, que foi aprovada e implementada pelo nosso Regional.

A seguir, apresentamos os critérios e as escalas atuais dos níveis de risco:



ANÁLISE	DESCRIÇÃO DOS CRITÉRIOS
BAIXO	Devem ser feitas considerações sobre uma solução de baixo custo mais eficaz ou com melhorias que não imponham uma carga de custos adicionais, caso a empresa queira assumir o risco, caso contrário, poderá tratar os riscos e futuramente.
MODERADO	Devem ser determinados os investimentos necessários caso haja necessidade para o tratamento dos riscos, deve ser implantado dentro de um período definido. Quando o risco moderado está associado às consequências altamente prejudiciais, pode ser necessária uma avaliação adicional para estabelecer mais precisamente a probabilidade do dano, como base para determinar a necessidade de melhores controles operacionais. Monitorar anualmente e comparar com série histórica.
ALTO	Devem ser determinados os investimentos necessários para pronto tratamento dos riscos. Há necessidade de controlar o risco através de planos de ação, a fim de não possa prejudicar os objetivos que estão em execução. Os planos de ação podem precisar ser reavaliados ao longo do período até que o risco tenha sido tratado. Monitorar anualmente e comparar com série histórica.
EXTREMO	Devem ser colocados à disposição os investimentos necessários para a redução da probabilidade, fonte de risco ou consequência a níveis aceitáveis, por isso o seu tratamento tem que ser imediato, mesmo sabendo que esses recursos não estavam previstos no projeto inicial. Caso o risco envolva um trabalho em execução, deve ser tomada uma ação urgente para estagnar a execução e iniciar de imediato o controle e tratamento com finalidade para evitar um evento catastrófico. Monitorar os planos em execução de acordo com o cronograma estratégico colocado em prática e realmente verificar a eficácia do controle aplicado para estabilizar e/ou extinguir o evento de risco. Monitorar anualmente e comparar com série histórica.

No âmbito da Gestão de Riscos da instituição e em conformidade com a nova Legislação de Proteção de Dados (LGPD), foram iniciadas as atividades de implementação das políticas e do tratamento de riscos relacionados à privacidade de dados pessoais e à segurança da informação nos processos organizacionais. Atualmente, os riscos de LGPD já foram mapeados e consolidados, estando prontos para serem tratados pelas áreas responsáveis. O planejamento e o cronograma de execução dessas ações estão em fase de definição e ocorrerão ao longo de 2024.

Riscos Mapeados

No que se refere ao mapeamento dos riscos corporativos, alguns já foram identificados durante os diagnósticos iniciais das áreas. A equipe de Gestão de Riscos, por meio de reuniões e entrevistas com gestores e pontos focais, coletou informações relevantes sobre os aspectos críticos dos processos organizacionais.

Ficou previamente definido que os processos-chave da organização teriam prioridade no gerenciamento de riscos, focando naqueles que possuem maior impacto nos objetivos estratégicos do negócio. Para isso, está sendo aplicada a metodologia de identificação de causas e consequências dos riscos, permitindo o desenvolvimento de estratégias eficazes para sua mitigação. Dessa forma, busca-se aprimorar a eficiência da gestão de riscos dentro do nosso Regional.

A seguir, apresenta-se a tabela com os processos já mapeados e seus respectivos riscos identificados:

Métricas

Consequências



Em seguida, os níveis de risco são avaliados pelo gestor ou agente de riscos da área, com o apoio do responsável pelo setor de Controle Interno e Compliance/Riscos, que oferece suporte orientativo. Após essa etapa de avaliação, ocorre a categorização dos riscos conforme os critérios estabelecidos na matriz, seguida da implementação de ações mitigatórias para minimizar os impactos negativos no cumprimento dos objetivos estratégicos e operacionais da UCP-PB.

Desde 2022, os riscos organizacionais vêm sendo avaliados por meio do sistema automatizado de gerenciamento de riscos, o Perinity-GRC, adquirido em parceria com o Departamento Nacional e em uso até o momento. As análises realizadas na plataforma abrangem desde o nível operacional e tático até o estratégico, fornecendo informações essenciais para que os gestores tomem decisões mais assertivas. Isso contribui para aprimorar a percepção de valor dos negócios, impulsionar a melhoria contínua dos processos internos e elevar a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

A ferramenta automatiza todo o processo de gestão de riscos, desde a identificação, análise, categorização e avaliação até o tratamento, monitoramento, comunicação e geração de relatórios estratégicos. Esses relatórios servem como base para orientar as ações de controle e aprimoramento dos macroprocessos organizacionais.

A seguir, apresenta-se a interface do sistema de Gestão de Riscos e Compliance (GRC) e as fichas de avaliação de riscos.

Os riscos são identificados dentro de uma estrutura de macroprocessos relacionados ao negócio, sendo analisados com base em uma escala de probabilidade e consequência.

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 AUTONOMOS
		FOLHA DE PONTO
		FOLHA DE PAGAMENTO
	RESCISÃO	
	GESTÃO DE PESSOAS	RECRUTAMENTO E SELEÇÃO
	TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO
	QUALIDADE DE VIDA	SST- PGR SEDE
SST- PCMSO		
EXAMES MÉDICOS ADMISSIONAIS		
PROJETOS ORGANIZACIONAIS	GERENCIAMENTO DE PROJETOS	GERENCIAMENTO DE PROJETOS
PATRIMÔNIO	GESTÃO PATRIMÔNIAL	BAIXA PATRIMONIAL
		TOMBAMENTO PATRIMONIAL
		TRANSFERÊNCIA PATRIMONIAL
		SUORTE DE REDES INTERNAS
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	GERENCIAMENTO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	SEGURANÇA DE TI
		SUORTE DEM 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 A SAÚDE

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 accorro em circunstâncias excepcionais	1

É fundamental destacar que os riscos com maior probabilidade de ocorrência ou que representam maior vulnerabilidade para a execução das atividades da organização foram registrados nas matrizes de risco, considerando seus níveis de impacto nos processos. Essas informações serão submetidas à gestão para uma análise crítica, permitindo a implementação de controles mitigatórios eficazes e planos de ação para reduzir possíveis impactos nos macroprocessos organizacionais.

Esse monitoramento deve ser contínuo, e, ao final de cada período, os registros com os resultados da gestão de riscos serão reportados à alta administração da UCP-PB, fornecendo subsídios para a tomada de decisões estratégicas

A seguir, apresenta-se a matriz de riscos com o cenário das avaliações realizadas desde 2024 até o momento:

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





Oportunidades Identificadas

Durante o exercício de 2024, foram levantados diversos fatores de risco e oportunidades de melhoria, algumas já em fase de tratamento, enquanto outras ainda necessitam de avanços nos controles internos. O objetivo é fortalecer a capacidade da UCP-PB para alcançar seus objetivos estratégicos. Para isso, é essencial um monitoramento contínuo dos processos, permitindo a identificação de mudanças no contexto organizacional, a análise de novos eventos de risco, a avaliação da eficácia dos controles implementados e a melhoria da política de gestão de riscos e seus tratamentos.

O setor de Controle Interno e Compliance/Riscos recomenda que as oportunidades identificadas no processo de gerenciamento de riscos sejam retomadas ao longo de 2025, garantindo o fortalecimento dos processos internos por meio da gestão eficiente das incertezas. Os resultados obtidos devem ser comunicados regularmente à gestão por meio de relatórios estratégicos, proporcionando uma visão clara do cenário atual da organização no que se refere à gestão de riscos.

Em anexo, segue a tabela contendo os riscos associados, às oportunidades identificadas, suas origens e as ações a serem implementadas pelas áreas e gestores responsáveis pelos processos.

Proposta de Tabela:

Consultar a tabela de riscos associados e oportunidades de melhoria em anexo.



Destinação Estratégica de Recursos

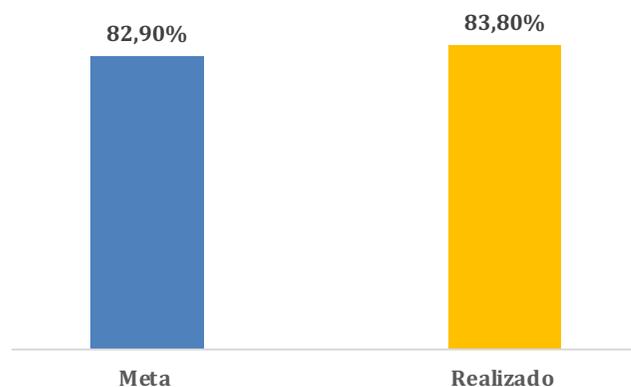
Ao foco estratégico Destinação Estratégica de Recursos, estão vinculados 02 (dois) objetivos estratégicos que são medidos por 02 (dois) indicadores, conforme tabela abaixo.

Objetivo Estratégico	Indicador Estratégico	Indicador do Programa de Eficiência da Gestão
4 - Aumentar a aplicação de recursos na atividade fim	Percentual de recursos destinados às atividades-fim	<ul style="list-style-type: none"> • Percentual de recursos destinados às atividades-fim • Impacto da folha de pessoal no orçamento
5 - Ampliar receitas de serviços	Expansão das receitas de serviços e convênios	Não Aplicável

O objetivo 4 – Aumentar a aplicação de recursos na atividade fim tem como foco preservar a alocação de recursos às atividades fim para, em conjunto com a ampliação da eficiência da gestão, alcançar a máxima eficiência, eficácia e efetividade no cumprimento da missão do SESI.

Esse objetivo está representado pelos indicadores abaixo, com a metas e os resultados alcançados pelo SESI PB em 2024:

PERCENTUAL DE RECURSOS DESTINADOS ÀS ATIVIDADES-FIM

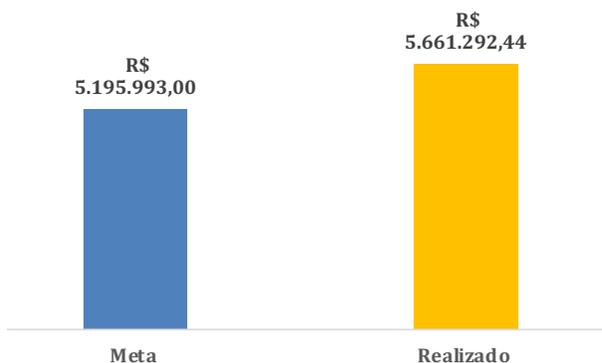


Este indicador faz parte do Plano Estratégico Sistêmico, bem como do Programa de Eficiência da Gestão – PEG. Em 2024 o SESI PB superou a meta pactuada, tendo obtido um percentual de realização de 101,1%, indicando que o Regional aplica seus recursos prioritariamente nas áreas de negócio da instituição, buscando ampliar a quantidade e qualidade dos serviços ofertados às empresas, trabalhadores, dependentes e sociedade em geral.

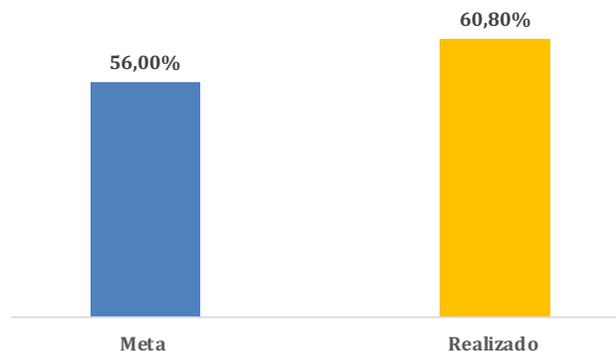
O objetivo 5 – Ampliar receitas de serviços tem como finalidade a entrega de produtos e serviços de qualidade e valor agregado, para a melhoria recorrente da eficiência da gestão e para a ampliação do atendimento e da produtividade dos recursos que a empresa possui.

Esse objetivo está representado pelo indicador abaixo, com a meta e o resultado alcançado pelo SESI PB em 2024:

EXPANSÃO DAS RECEITAS DE SERVIÇOS E CONVÊNIOS



IMPACTO DA FOLHA DE PESSOAL NO ORÇAMENTO



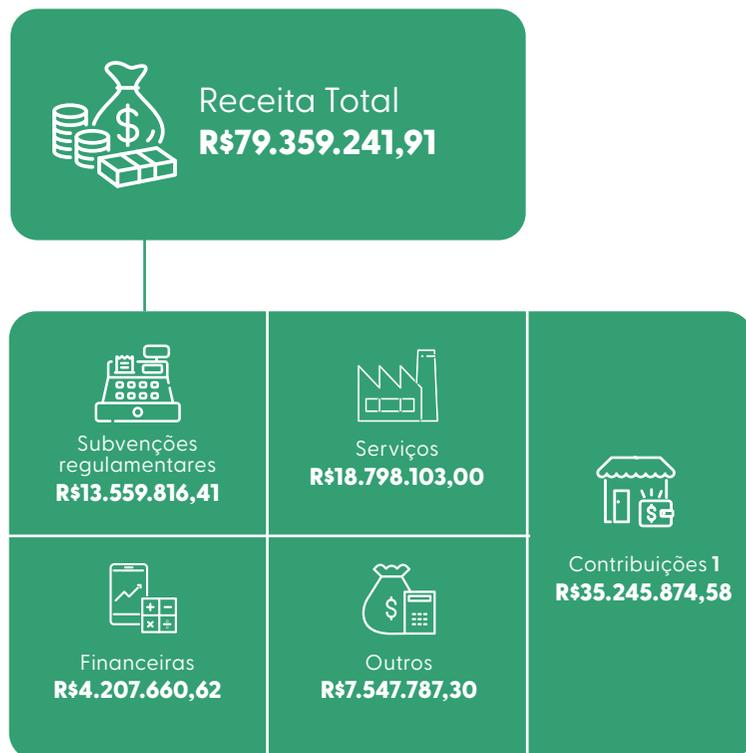
O SESI PB superou a meta definida para 2024 na expansão de receitas de serviços em 8,95% o que demonstra pleno alinhamento com a maioria das metas físicas que foram alcançadas ou superadas no exercício de 2024.

O desempenho do indicador de impacto da folha no orçamento permaneceu dentro da faixa de variação permitida pelo Programa de Eficiência da Gestão, cujo teto é de 61%. Em 2024, houve uma reorganização das equipes operacionais, resultando em um crescimento no indicador ao longo do ano; no entanto, a realização das receitas de serviços foi crucial para manter o equilíbrio ao término do ciclo.

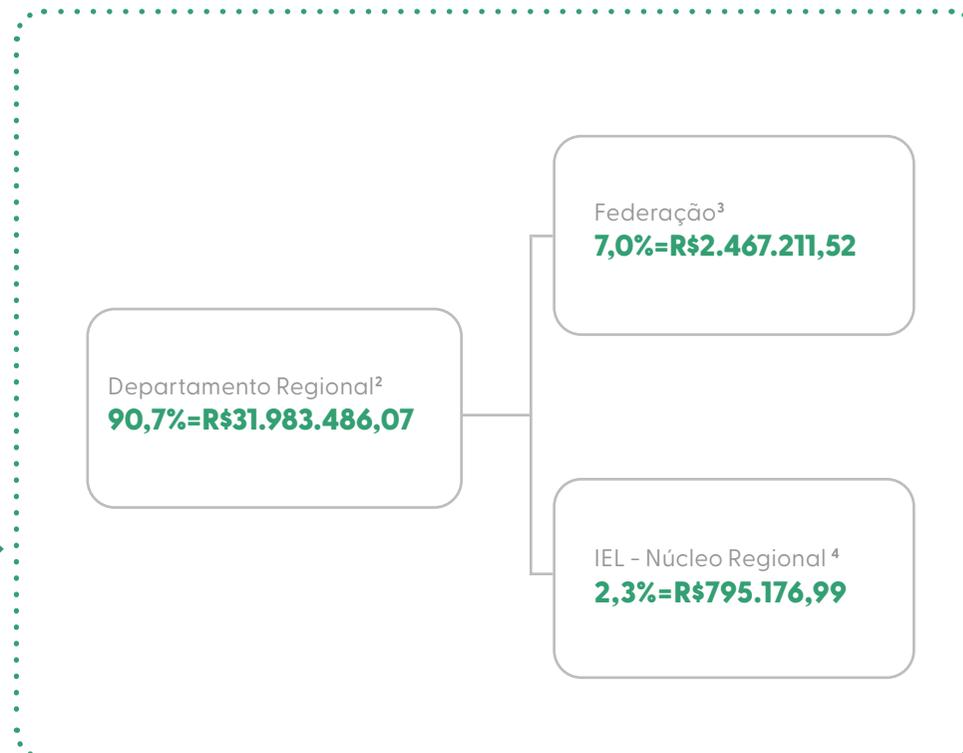
Fonte e Destinação de Recursos

Departamento Regional da Paraíba

Fontes dos Recursos



Destinação dos Recursos



1 Contribuição direta e indireta sobre a folha de pagamento
2 Valores que efetivamente ficam no Departamento Regional para execução do Plano de Ação e Orçamento 2024 da Entidade

3 Repasse de 7% das contribuições (Art. 53 do Regulamento do SESI)
4 Repasse de até 1,5% sobre a dotação orçamentária (Resolução 2/2009)
5 Caso aplicável, inserir nota sobre a origem do recurso



Destinação Regulamentar dos Recursos para Gratuidade

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.

Em 2008 foram incorporados ao Regulamento do SESI dispositivos estabelecendo a ampliação gradual de recursos provenientes da receita de contribuição compulsória para a educação e para gratuidade, até atingir em seis anos, a meta de 33,33% da Receita Líquida de Contribuição Compulsória em Educação Básica e Continuada, dos quais a metade (16,67%) destinada para vagas gratuitas.

Em 2024, este Regional aplicou **46,4865%** dos recursos dessa receita líquida de contribuição compulsória, em Educação e **29,55%** em vagas para a gratuidade regulamentar, resultando na realização de **2.196** matrículas e **1.200.210** hora-aluno gratuitos.

Cabe destacar que, para apuração da gratuidade, considera-se o gasto médio hora-aluno, ou seja, são utilizadas as despesas realizadas com custeio, investimento e gestão, conforme estabelecido no Regulamento do SESI, Art.6, §4º, atualizado pelo Decreto Lei nº 6.637, de 5 de novembro de 2008.

Os gráficos abaixo refletem os resultados da gratuidade em 2024. Nos anexos contam as séries históricas com dados dos últimos 10 anos.

RLCC aplicada em educação básica e continuada no exercício

18.884.677,85



RLCC aplicada em gratuidade regulamentar no exercício

12.047.548,04



valor total da RLCC destinada à gratuidade no exercício

8,540,581.07





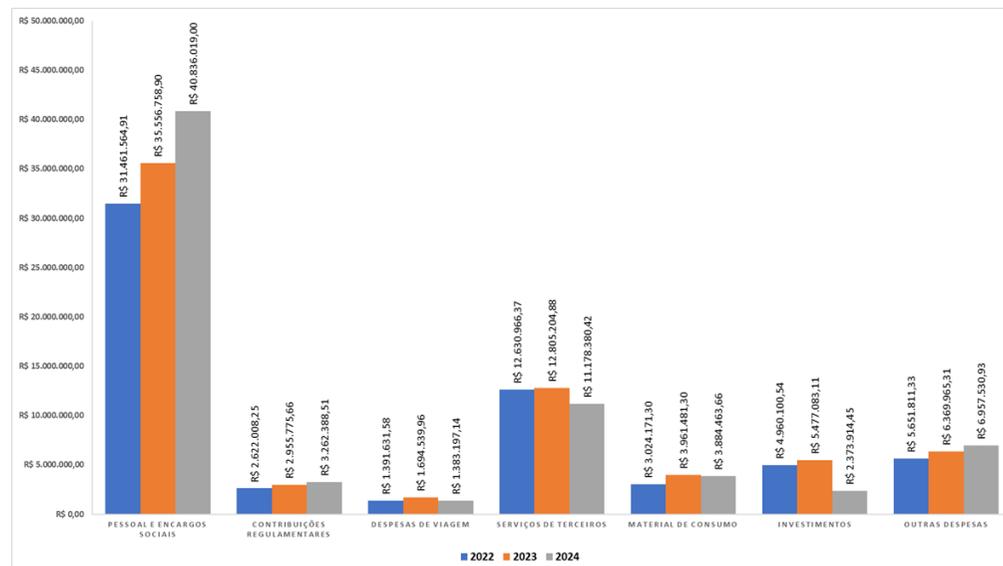
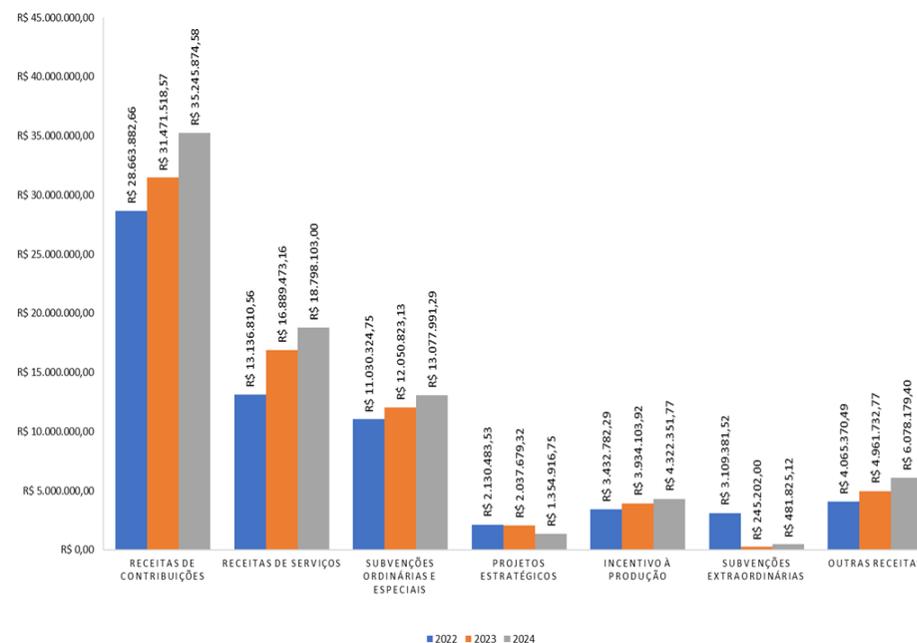
Gestão Orçamentária e Financeira

Receitas

A arrecadação de receitas em 2024 foi a mais alta dos últimos três anos, apresentando um aumento de 21% em comparação a 2022 e 11% em relação a 2023. Entre as que mais cresceram destacam-se as receitas de serviços, cuja realização foi fundamental para o cumprimento do indicador de Expansão das receitas de serviços e convênios, conforme o Plano Estratégico Sistêmico. O Regional da Paraíba alcançou um percentual bastante positivo de 108,95% no atendimento da meta estabelecida para o exercício. A seguir, apresentamos os gráficos comparativos da arrecadação de receitas do SESI PB nos últimos três 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, 74% do total. É importante destacar que o aumento da despesa total de 2024 em relação a 2023 foi de 2%, nove pontos percentuais abaixo do aumento da receita total do SESI PB no mesmo período.





Demonstrações Contábeis

As Demonstrações Contábeis do exercício de 2024 foram elaboradas com base nas práticas contábeis adotadas no Brasil, em observância às disposições contidas na Lei 4.320/64, Decreto – Lei n.º 6.976/09 e Normas Brasileiras de Contabilidade – (NBC16), assim como, as Normas Brasileiras de Contabilidade Aplicadas ao Setor Público (NBC TSP 11). Estão disponíveis no link abaixo na área da transparência do SESI PB.

<https://transparencia.fiepb.com.br/sesi/demonstracoes-contabeis/>

Conclusão

Agradecemos a leitura do Relatório de Gestão 2024 do Departamento Regional da Paraíba, aproveitando a oportunidade para convidá-lo(a) a acessar as demais peças que compõem o processo anual de prestação de contas da entidade, conforme determinado pela Instrução Normativa - TCU 84, de 22 de abril de 2020, por meio do site da transparência:

<https://transparencia.fiepb.com.br/sesi/>



Anexos

IDENTIFICAÇÃO DA UPC – UNIDADE PRESTADORA DE CONTAS

DN

SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA SESI DEPARTAMENTO REGIONAL - PB

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
Telefone	(83) 2101-5300 - (83) 2101-5304
Endereço	Manoel Gonçalves Guimarães, 195 - José Pinheiro - Campina Grande-PB, CEP 58407-363
Página na internet	https://www.fiepb.com.br/sesi
Endereço eletrônico	controles@fiepb.org.br

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..

Instâncias de Governança

INSTÂNCIAS INTERNAS DE GOVERNANÇA

Conselho Nacional

Com atuação em todo o território brasileiro, o Conselho Nacional exerce a função normativa superior, em nível de planejamento, fixação de diretrizes, coordenação e controle das atividades desenvolvidas pela entidade, ao lado do poder de inspecionar, fiscalizar e intervir, em caráter de correção, em qualquer setor institucional. As competências do Conselho Nacional do SESI encontram-se definidas no artigo 24 do Regulamento do SESI.

Departamento Nacional

Como órgão administrativo, compete ao Departamento Nacional promover, executivamente, os objetivos institucionais do SESI, sejam esses nos setores técnico, operacional, econômico, financeiro, orçamentário e contábil, segundo os planos e diretrizes aprovados pelo Conselho Nacional. O Departamento Nacional do SESI é exercido pelo Presidente da Confederação Nacional da Indústria e suas competências estão dispostas no artigo 33 do Regulamento da Entidade. Integram ainda a estrutura do Departamento Nacional do SESI uma Superintendência, a quem compete praticar as atividades delegadas pelo diretor, conforme artigo 35 do regulamento.

Órgãos Regionais – Conselho e Departamento

O SESI dispõe de 27 Departamentos Regionais. A sua gestão superior é exercida pela Federação das Indústrias Estaduais por meio de seu presidente. Os regionais gozam de autonomia no que se refere à administração de seus serviços, gestão dos seus recursos, regime de trabalho e relações empregatícias, observadas as diretrizes

e normas gerais prescritas pelos órgãos nacionais, e a correção e fiscalização inerentes a estes. A estrutura de governança regional é composta por um Conselho, cujas competências encontram-se previstas no artigo 39 do Regulamento, e por um Departamento, conforme disposição dada pelo artigo 44 do Regulamento.

INSTÂNCIAS INTERNAS DE APOIO À GOVERNANÇA

Comissão de Contas

A Comissão de Contas do SESI Paraíba tem a atribuição de examinar e avaliar a gestão orçamentária e financeira em conjunto com o Departamento Nacional, garantindo a conformidade com as diretrizes e normas do Sistema SESI. Em 2024, a comissão acompanhou de perto a execução dos recursos e a aderência às metas institucionais, promovendo reuniões periódicas para análise de relatórios financeiros e emissão de pareceres sobre a eficiência da administração.

Comitê de Ética

O Comitê de Ética do SESI Paraíba atua na promoção de boas práticas organizacionais, garantindo a conformidade das ações institucionais com os princípios de integridade e transparência. Em 2024, o comitê trabalhou na revisão e atualização do Código de Conduta da entidade, reforçando a cultura ética entre colaboradores e parceiros. Além disso, foram promovidos treinamentos internos para sensibilização sobre temas de governança e compliance.

GRATUIDADE REGULAMENTAR – TABELAS DE APOIO PARA PRESTAÇÃO DE CONTAS

UNIDADE: SESI-PB - Referência: Dezembro

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

Notas:

1. Receita Líquida de Contribuição Compulsória: corresponde a 83,25% da Receita Bruta de Contribuição Compulsória Geral, em conformidade com o Art. 69 do Regulamento do SESI, atualizado pelo Decreto Lei nº 6.637, de 5 de novembro de 2008.

2. Compromisso da RLCC em Educação: corresponde a 33,33% da Receita Líquida de Contribuição Compulsória (RLCC).

3. Compromisso da RLCC em Gratuidade: corresponde à meta de 16,67% da Receita Líquida de Contribuição Compulsória (RLCC).

4. Despesa em educação básica e continuada: corresponde à despesa total em educação básica e continuada, deduzidas as receitas de serviços e demais receitas em educação básica e continuada, conforme Resolução SESI-CN nº 040/2018.

5. Hora-Aluno: considera a soma das horas destinadas ao desenvolvimento dos alunos matriculados em cursos de educação básica e continuada, dentro de um determinado período, nas unidades operacionais.

RECEITAS	Dezembro/2024
Receita Bruta de Contribuição Compulsória (RBCC)	48.805.690,99
Receita Líquida de Contribuição Compulsória (RLCC)¹	40.630.737,75
Compromisso de Aplicação da RLCC em Educação Básica e Continuada²	13.542.224,89
Compromisso de Aplicação da RLCC em Gratuidade Regulamentar³	6.773.143,98
DESPESAS	
<i>em Educação Básica e Continuada⁴</i>	18.884.677,85
<i>em Gratuidade Regulamentar</i>	12.006.721,21
HORA-ALUNO ⁵	
<i>Hora-aluno Total</i>	2.521.781
<i>Hora-aluno em Gratuidade Regulamentar</i>	1.200.210
Resultado do Cumprimento de Aplicação da RLCC em Educação Básica e Continuada⁶	5.342.452,96
% da RLCC Aplicado em Educação Básica e Continuada	46,48%
Resultado do Cumprimento de Aplicação da RLCC em Gratuidade Regulamentar⁷	5.233.577,23
% da RLCC Aplicado em Gratuidade Regulamentar	29,55%

Fonte: SESI-DR(PB)

6. Resultado do Cumprimento da RLCC em Educação: corresponde ao resultado (positivo ou negativo) de aplicação da receita líquida de contribuição compulsória para a gratuidade, em relação ao compromisso de 33,33%.

7. Resultado do Cumprimento da RLCC em Gratuidade: corresponde ao resultado (positivo ou negativo) da aplicação de recursos da receita líquida de contribuição compulsória destinada para a gratuidade, em relação à meta regulamentar.

Tabela 2 - Matrículas em Educação Básica em Gratuidade Regulamentar

Programa/Modalidade	Matrícula Total em Gratuidade Regulamentar
Ensino Fundamental	1
6º ao 9º Ano	1
Ensino Médio	360
Novo Ensino Médio	360
Educação de Jovens e Adultos	1.835
EJA - Ensino Fundamental anos finais EaD	612
EJA Profissionalizante Ensino Médio EaD	1.223
Total	2.196

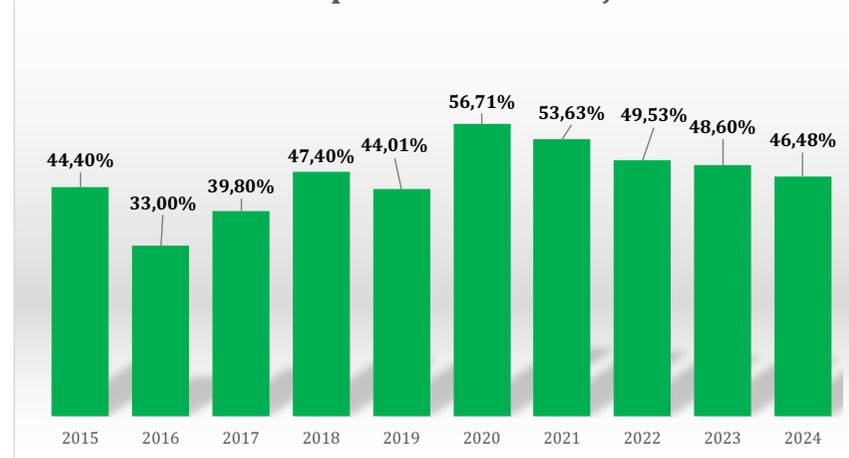
Fonte: Sistema de Medição de Desempenho - SMD

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

Programa/Modalidade	Hora-Aluno em Gratuidade Regulamentar
Ensino Fundamental	991
6º ao 9º Ano	991
Ensino Médio	325.192
Novo Ensino Médio	325.192
Educação de Jovens e Adultos	874.027
EJA - Ensino Fundamental anos finais EaD	223.735
EJA Profissionalizante Ensino Médio EaD	650.292
Total	1.200.210

Fonte: Sistema de Medição de Desempenho - SMD

% da RLCC aplicada em educação básica



% da RLCC aplicada em gratuidade regulamentar



Indicadores do Planejamento Estratégico

Objetivo Estratégico	Indicador Estratégico	Meta 2024	Realizado 2024	% de realização
Aumentar receita de serviços	Expansão das receitas de serviços e convênios	5.195.993,00	5.661.292,44	108,95%
Ampliar a sustentabilidade operacional	Percentual de recursos destinados às atividades-fim	82,90%	83,80%	101,09%
Aumentar a maturidade da gestão	Índice de conformidade as diretrizes institucionais de transparência do SESI	100%	98,21%	98,21%
	Percentual de aderência às metas relativas aos indicadores do programa de eficiência de gestão	80%	80%	100,00%
Aumentar o desempenho das competências	Aumentar o desempenho das competências	40	46,6	116,50%
Elevar a qualidade da Educação	Taxa de aprovação EJA Profissionalizante (Fundamental e Médio)	98,10%	38,20%	38,94%
Expandir as ações em Educação	Expansão do atendimento à sociedade com educação e ações educativas	2.800	3.386	120,93%
	Expansão das matrículas no Ensino Médio	1.126	1.027	91,21%
Ampliar as ações de saúde e segurança	Expansão de atendimento às empresas industriais com saúde e segurança	843	921	109,25%
	Trabalhadores atendidos com Segurança e Saúde no Trabalho - SST	18.176	18.838	103,64%
	Número de trabalhadores na plataforma de saúde e segurança	38.635	40.957	106,01%
	Trabalhadores atendidos com Promoção da Saúde	23.349	25.354	108,59%
Aumentar o atendimento da indústria com foco nas tendências de mercado	Percentual de pessoas que avaliam (percepção) a instituição como "ótima" ou "boa" em sua contribuição para o futuro do trabalho	79,20%		Em razão da indisponibilidade do resultado, o indicador não foi considerado para o exercício 2024.
Ampliar a satisfação do cliente e da sociedade	Percentual de indústrias atendidas satisfeitas com o SESI	89,40%		Em razão da indisponibilidade do resultado, o indicador não foi considerado para o exercício 2024.

Indicadores do Programa de Eficiência da Gestão - PEG

Objetivo Estratégico	Indicador do Programa de Eficiência da Gestão	Meta 2024	Realizado 2024	% de realização
Ampliar a sustentabilidade operacional	Percentual de recursos destinados às atividades-fim	82,90%	83,80%	101,09%
Aumentar a maturidade da gestão	Impacto da folha de pessoal no orçamento	56% a 64,4%	60,80%	108,57%
Elevar a qualidade da Educação	Taxa de aprovação Nova EJA	100%	23,40%	23,40%
	Taxa de aprovação EJA Profissionalizante (Fundamental e Médio)	98,10%	38,20%	38,94%
	Custo hora-aluno Ensino Fundamental I	R\$ 15,49	R\$ 14,35	92,64%
	Custo hora-aluno Ensino Fundamental II	R\$ 11,53	R\$ 11,64	100,95%
	Custo hora-aluno Ensino Médio	R\$ 13,48	R\$ 15,68	116,32%
	Custo hora-aluno Educação de Jovens e Adultos	R\$ 8,61	R\$ 7,37	85,60%
Ampliar as ações de saúde e segurança	Número de trabalhadores na plataforma de saúde e segurança	38.635	40.957	106,01%
	Trabalhadores atendidos com Promoção da Saúde	23.349	25.354	108,59%

Lista de Siglas

Sigla **Identificação**

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
ENEM	Exame Nacional do Ensino Médio
ESG	Environmental, Social and Governance
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados
NBC	Norma Brasileira de Contabilidade
PEG	Programa de Eficiência da Gestão
RAE	Reunião de Avaliação Estratégica
IEL	Instituto Euvaldo Lodi
PB	Paraíba
RLCC	Receita Líquida de Contribuição Compulsória
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SESI	Serviço Social da Indústria
SGF	Sistema de Gestão e Apoio Financeiro
SSI	Saúde e Segurança na Indústria
SST	Saúde e Segurança no Trabalho
STEAM	Science Technology Engineering Art's+Design and Mathematics

TCU	Tribunal de Contas da União
TEV	Transferência Eletrônica de Valores
UPC	Unidade Prestadora de Contas
VA	Vale Alimentação
VT	Vale Transporte

Tabela de Riscos Associados e Oportunidades de Melhoria

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 o 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 sa 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 vigencia	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 patrimoniados 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 internos; 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 pelo área para orientar o recebedor da unidade;	Interno	Uso da Instrução de serviço e capacitação e treinamento dos envolvidos no processo de recebimento interno de materias
			Definição prévia do recebedor 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
Atividades de compras executadas em desacordo com políticas, normas e expectativas da área/organização.	Melhoria no processo através do uso das políticas regulamentadora da organização.	Interno	Utilização das Políticas e procedimentos relacionados a compras atualizados e formalmente aprovados pela Alta Administração disponibilizados através de ferramentas de comunicação.
Recebimento pelo serviço prestado sem contrato de fornecimento de serviço	Criação de contratos para todos o tipos de serviço da organização	Interno	Adoção de contratos de fornecimento de serviço para todos os serviços da organização com sua devida cobrança e efetuação de pagamento.
Morosidade no processo de contratação de pessoal efetivo	Utilização e correto do formulário de contratação de acordo com o perfil da vaga e melhoria do processo interno em relação a agilidade e tempo de seleção	Interno	Criação de instrução de trabalho com orientação para contratação de pessoal. Criação do comitê de Seleção de Pessoal e automatização de informações relacionadas a vaga disponível
			Padronização do formulário eletrônico utilizado pelas unidades

Contratação em desacordo com as normas aplicáveis do processo seletivo	Implementar bloqueio da Ferramenta nos prazos de inscrições definidos no Edital	Interno	Implementação de bloqueios para prazos necessários no sistema
Atividades de contratos executadas em desacordo com políticas e normas das áreas/organização.	Usar adequadamente das Políticas e normas que regem as áreas atualizando seus procedimentos com ciência da gestão imediata.		Aplicação das normas e diretrizes das Políticas com procedimentos atualizados no que rege à contratação, com aprovação da Alta Administração disponibilizadas através de ferramentas de comunicação.
Morosidade dos processos de licitações	Sanar as inconformidades das especificações técnicas do processo licitatório atualizando o banco de dados.		Atualização do banco de dados conforme as especificações técnicas do processo licitatório
	Checklist para coleta documentação obrigatória para determinado tipo de contratação no Edital, conforme legislação específica;		Uso de checklist de coleta e modelos padrões de editais e contratos
Penalidades legais relacionadas ao processo licitatório	Utilização da documentação obrigatória para determinado tipo de contratação no Edital, conforme legislação específica; capacitação da equipe técnica a respeito do Regulamento de Licitações e Contratos do SESI e SENAI, bem como de algumas legislações específicas para determinados tipos de contratação.	Interno	Uso de modelos padrões de editais e contratos
			Monitoramento dos documentos internos digitais (certidões de regularidade)
	Elaboração de um controle automatizado para a vigência contratual.	Interno	Monitoramento mensal através do sistema ERP dos prazos de vigência contratual
Vazamento de informações confidenciais	Adoção da Lei de proteção de dados em todos os contratos		Cumprimento das normas da Lei de Proteção de dados e estar em conformidade com código de ética da organização

Aquisição de bens ou contratações de serviços sem adequação financeira e orçamentária	Controlar das especificações técnicas dos processos de compras	Interno	Atualizar o Banco de dados especificações técnicas
Processos licitatórios fracassados ou desertos	Criação de um mapa comparativo de preços e parametrização de preços para as contratações	Interno	Utilização de ferramenta online para consulta a banco de preços e publicação dos editais através do site da instituição
	Melhoria da divulgação/visualização dos editais publicados		
Aquisição de bens ou contratação de serviços diversos ou inadequados ao interesse da instituição	Criação de um mapa comparativo de preços e parametrização de preços para as contratações		
Faturamento indevido ou não faturamento pelos serviços prestados	Aprimorar o envio da documentação no tempo definido no sistema ou instrução de trabalho	Externo	Cumprimento do prazo de recebimento da documentação estabelecido de acordo com o mês de competência, de acordo com a IT - Instrução de Trabalho - Faturamento.
	Adequar e enviar das informações relativas a geração da NF por de dentro do sistema		Capacitação dos responsáveis pelas informações na execução das atividades do processo.
	Melhorar 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.
	Padronizar a conferência de dados da NF	Interno	Realização do Checklist do recebimento da documentação antes de fatura a NF
Inconsistência no registro das receitas	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

			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
	Melhorar o registro de uma ordem de recebimento	Externo	Capacitações contínuas dos tesoureiros nas Unidades Operacionais
Cobranças indevidas a clientes	Padronizar e atualizar o cadastro do preço	Interno	Capacitação do funcionário responsável pela parametrização dos registros
	Verificar informações do cliente no sistema antes da cobrança do serviço		Implantação da rotina de verificação das informações antes da emissão da cobrança
Contratação de empregados com documentação incompleta e/ou em desacordo com a Lei	Melhorar a comunicação entre o RH e a área/unidade que solicitante o novo perfil do funcionário para o processo seletivo	Interno	Criar canal para facilitar a comunicação entre as áreas participantes do processo admissional
	Implementar as regras vinculação de envio de informação ao programa e-Social		Padronização da atividade do processo para que o funcionário só inicie a trabalhar após envio da documentação para o e-Social estabelecida

Recebimento em desconformidade	Capacitação na instrução de serviço criada pelo área para orientar o recebedor da unidade;	Interno	Uso da Instrução de serviço e capacitação e treinamento dos envolvidos no processo de recebimento interno de materias
			Definição prévia do recebedor 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
Atividades de compras executadas em desacordo com políticas, normas e expectativas da área/organização.	Melhoria no processo através do uso das políticas regulamentadora da organização.	Interno	Utilização das Políticas e procedimentos relacionados a compras atualizados e formalmente aprovados pela Alta Administração disponibilizados através de ferramentas de comunicação.
Recebimento pelo serviço prestado sem contrato de fornecimento de serviço	Criação de contratos para todos o tipos de serviço da organização	Interno	Adoção de contratos de fornecimento de serviço para todos os serviços da organização com sua devida cobrança e efetuação de pagamento.
Morosidade no processo de contratação de pessoal efetivo	Utilização e correto do formulário de contratação de acordo com o perfil da vaga e melhoria do processo interno em relação a agilidade e tempo de seleção	Interno	Criação de instrução de trabalho com orientação para contratação de pessoal. Criação do comitê de Seleção de Pessoal e automatização de informações relacionadas a vaga disponível
			Padronização do formulário eletrônico utilizado pelas unidades

Contratação em desacordo com as normas aplicáveis do processo seletivo	Implementar bloqueio da Ferramenta nos prazos de inscrições definidos no Edital	Interno	Implementação de bloqueios para prazos necessários no sistema
Atividades de contratos executadas em desacordo com políticas e normas das áreas/organização.	Usar adequadamente das Políticas e normas que regem as áreas atualizando seus procedimentos com ciência da gestão imediata.		Aplicação das normas e diretrizes das Políticas com procedimentos atualizados no que rege à contratação, com aprovação da Alta Administração disponibilizadas através de ferramentas de comunicação.
Morosidade dos processos de licitações	Sanar as inconformidades das especificações técnicas do processo licitatório atualizando o banco de dados.		Atualização do banco de dados conforme as especificações técnicas do processo licitatório
	Checklist para coleta documentação obrigatória para determinado tipo de contratação no Edital, conforme legislação específica;	Uso de checklist de coleta e modelos padrões de editais e contratos	
Penalidades legais relacionadas ao processo licitatório	Utilização da documentação obrigatória para determinado tipo de contratação no Edital, conforme legislação específica; capacitação da equipe técnica a respeito do Regulamento de Licitações e Contratos do SESI e SENAI, bem como de algumas legislações específicas para determinados tipos de contratação.	Interno	Uso de modelos padrões de editais e contratos
			Monitoramento dos documentos internos digitais (certidões de regularidade)
	Elaboração de um controle automatizado para a vigência contratual.	Interno	Monitoramento mensal através do sistema ERP dos prazos de vigência contratual

Apuração, processamento e/ou cálculo incorreto / incompleto dos eventos da folha de pagamento	Aprimorar os treinamentos do programa folha de pagamento TOTVS, levando a execução correta do processo de folha	Interno	Auditoria mensal de todos os eventos envolvidos no processo
	Melhorar o envio e troca de informações sobre a folha de pagamento das áreas que se relacionam com RH		Parametrização do sistema de folha de pagamento e da contabilidade
	Implementar com gestores ou responsáveis a política de monitoramento das informações relacionadas a legislação trabalhista e o e-social		Cumprimento da legislação conforme atualizações vigentes
	Utilização da documentação obrigatória do processo e implementação da escala de férias automatizada		Cumprimento do prazo de entrega de solicitação de férias
Desligamento incorreto de colaboradores	Melhoria na entrega de informações demissionais no processo de desligamento do colaborador	Interno	Definição de um prazo formal para recebimento das informações de desligamento
			Cumprimento do prazo de entrega das informações de desligamento ao ex colaborador
Atividades de Administração de pessoal executadas em desacordo com políticas, normas e expectativas da organização	Regularizar o processo e deixar em conformidade com as Políticas, Instruções e procedimentos internos	Interno	Divulgação clara e tempestiva das atualizações das rotinas e procedimentos de Administração de Pessoal (incluindo mudanças de leis e rotinas de cálculo da folha) que afetam as atividades das unidades e o processamento da folha
Não recebimento do treinamento introdutório pelo novo contratado			Alinhamento entre Recrutamento e Seleção e Qualidade de Vida, para garantia da oferta dos treinamentos introdutórios
Capacitações oferecidas desalinhadas com a estratégia e realidade da organização			Aprimorar a infraestrutura para aplicação das capacitações recebidas

Não cumprimento de metas da UNINDUSTRIA, para recebimento de prêmios	Melhorar o engajamento das ações de capacitações voltadas para a UNINDUSTRIA	Interno	Introdução de campanhas de comunicação e realizar o Monitoramento das ações e metas da UNINDUSTRIA
Atividades de RH executadas em desacordo com políticas, normas e expectativas da organização	Regularizar o processo e deixar em conformidade com as Políticas, Instruções e procedimentos internos	Interno	Divulgação clara e tempestiva das atualizações das rotinas e procedimentos de Recursos Humanos.
Contratação de pessoas sem as qualidades técnicas e perfil necessários para a área de atuação	Melhoria nas solicitação 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
	Agilizar o tempo de avaliação curricular		Avaliação curricular através de formulários eletrônicos
Não atendimento dos prazos durante processos de seleção e contratação	Melhoria na logística e o tempo do processo seletivo	Interno	Limitação no número de inscritos por vaga nos processos seletivos
	Atrasos na correção das provas		Correção através de leitor automático
	Melhoria nas solicitação de contratação no que diz respeito as qualificações e o perfil dos currículos dos candidatos		Parceria com IEL na realização da triagem dos currículos, encaminhando candidatos com o perfil desejado

Não atendimento das demandas no prazo solicitado	Planejamento mais adequado evitando o excesso de serviços emergenciais	Interno	Cumprimento dos procedimentos da Instrução de Processo relacionada a Atendimento a CATs e Unidades Implantação da rotina de capacitação técnica da equipe
	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 matéria 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	Definição de local apropriado para Descarte de detritos/ sobras de obras
	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 executa a 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
			Criação de indicadores para monitoramento do atendimento as demandas

Não utilização das áreas clientes da documentação produzida	Melhoria do canal de comunicação com área cliente, melhorando o fluxo de informações mapeadas	Interno	Rotina de comunicação com a área cliente
Monitoramento de indicadores de desempenho ineficaz	Implementar a mensuração de indicadores de desempenho na área cliente		Realização de ações de disseminação da cultura de processo
Descumprimento da metodologia de processos ou normas internas ou externas	Implantar a prática da gestão de resultados	Interno	Rotina de mensuração dos da indicadores da área cliente
	Atualizar os normativos da área (Políticas, normas e procedimentos padrões) com apoio da Alta gestão		Alinhamento do indicador definido com a área a ser mapeada
Problemas, causas e ações não identificados em sua totalidade	Melhorar a técnica do mapeamento dos processos	Interno	Usar como padrão nas atividades Políticas e procedimentos relacionados a contas a receber nas unidades
Automatização ineficiente			Introduzir a cultura de comunicação dos normativos através da intranet-Cadeia de valor dos processos
	Alinhar os processos automatizados com as estratégias da organização		Integração dos bancos de dados com o BPMS utilizados pela 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		Capacitação dos técnicos responsáveis pelo mapeamento dos riscos e identificação dos controles
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	
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	Interno	Definição de regras para realização de horas extras com base na CLT
	Cumprir os normativos internos da Instituição		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 atividade nas unidades operacionais e no DR.	Sensibilização de todos os envolvidos no processo de ponto	
	Envio dos relatórios no tempo hábil seguindo o cronograma pré-estabelecido	Sensibilização de todos os envolvidos no processo de ponto	
		Formalização de prazos para emissão e envio dos relatórios de ponto	

Contingências trabalhistas devido ao não atendimento de exigências legais	Cumprir os normativos internos da Instituição	Interno	Sensibilização de todos os envolvidos no processo de ponto
	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
			Capacitação dos instrutores quanto ao correto preenchimento da frequência
Atividades de Acompanhamento da Produção executadas em desacordo com políticas, normas e expectativas da organização	Cumprir os normativos internos da Instituição	Interno	Capacitação de todos os envolvidos no processo de Produção
			Usar como padrão nas atividades Políticas e procedimentos relacionados a contas a receber nas unidades
			Enviar a duplicata para várias pessoas indicadas pelo cliente evitando o extravios
Aumento da inadimplência	Melhorar o monitoramento da inadimplência através de sistema informatizado	Interno	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 do serviços dentro do sistema, verificando sempre a ciência do cliente
Aumento da inadimplência	Não reconhecimento da dívida pelo cliente, por não recebimento do serviço conforme acordado em contrato	Interno	

Recebimento incorreto	Controles de depósito e pagamentos de duplicatas feito automaticamente por sistema informatizados	Interno	Solicitar sempre os comprovantes de depósitos dos clientes
			Implementar a metodologia de que o código de barras enviado ao cliente só poderá ser lido (pago) uma vez
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
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
Orçamento mal elaborado	Capacitar e envolver os setores responsáveis com o desenvolvimento dos colaboradores nas suas atividades	Interno	Manual de didática de orçamento
			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
Não atingir as metas de planejamento e orçamento	Apropriar os serviços adequadamente	Interno	Capacitação dos colaboradores envolvidos no processo de gestão de planejamento
	Melhorar o planejamento inicial das atividades		Definição de reuniões sistemáticas de acompanhamento do planejamento
	Analisar as mudanças de cenários externos e internos		Monitoramento através de indicadores estratégicos, táticos e operacionais
	Melhorar o comprometimento dos envolvidos no processo		Implementar a rotina de comunicação entre as áreas envolvidas
	Apropriar os serviços adequadamente no regime de competência		Definição de procedimentos para apropriação por regime de competência

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

Relatório de Gestão

2024

Departamento
Regional - Paraíba



fiepb.com.br/sesi



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



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



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

SESI Serviço
Social
da Indústria

