

# RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2012

SISTEMA FIEB - FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DA BAHIA







## RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE **2012**





Sistema FIER

**SOBRE ESTE  
RELATÓRIO**

## SOBRE ESTE RELATÓRIO

(3.1, 3.2, 3.3, 3.5, 3.8)

Este é o primeiro Relatório de Sustentabilidade do Sistema FIEB e, como poderá ser observado ao longo do texto, exprime um compromisso histórico com o desenvolvimento sustentável do estado da Bahia. É acertado dizer que o tema sustentabilidade sempre esteve na essência das entidades que compõem o Sistema FIEB, ainda que não designado dessa forma. Por essa razão, tomou-se a decisão de elaborar o primeiro Relatório de Sustentabilidade, de acordo com as diretrizes da Global Reporting Initiative – GRI G3, com uma periodicidade anual, devendo o mesmo se constituir em instrumento de gestão da organização. O Sistema FIEB entende que não há crescimento econômico sem inclusão social e preservação ambiental. Por isso, neste Relatório, ele divulga os principais aspectos de seu desempenho econômico, social e ambiental, e promove uma reflexão sobre os impactos de suas ações junto aos seus principais públicos de interesse.

As informações disponíveis nesta publicação referem-se ao ano de 2012, sendo relativas às entidades FIEB, SESI/BA, SENAI/BA, IEL/BA e CIEB, abrangendo todas as suas unidades operacionais no estado da Bahia. Para enriquecer a análise, alguns indicadores referem-se a 2011. Os indicadores apresentados foram definidos por um Grupo de Trabalho em Sustentabilidade, especialmente criado com este objetivo.

Além desta versão completa do Relatório, foi elaborada uma versão resumida denominada Sumário Executivo. Ambas as versões podem ser encontradas na página web do Sistema FIEB ([http://www.fieb.org.br/desenvolvimento\\_sustentavel/Pagina/356/Relatorio-de-Sustentabilidade.aspx](http://www.fieb.org.br/desenvolvimento_sustentavel/Pagina/356/Relatorio-de-Sustentabilidade.aspx)). Essa estratégia de comunicação pretende facilitar o acesso às informações dos diferentes públicos de relacionamento do Sistema FIEB formados por representantes de sindicatos patronais, colaboradores, fornecedores, clientes industriais, órgãos públicos, ONGs, imprensa e sociedade em geral, que poderão conhecer em detalhes as contribuições da organização para o desenvolvimento sustentável do estado e para uma maior competitividade das indústrias baianas. Dessa forma, o Sistema FIEB reforça sua postura de absoluta transparência em relação às suas atividades e aos impactos que estas proporcionam.

Um aspecto importante a ser ressaltado foi o processo de elaboração do Relatório. Como será detalhado no capítulo denominado “A Gestão da Sustentabilidade”, ficou entendido que o Relatório não era um fim em si mesmo, mas o resultado de um processo que visou, principalmente, ao aprimoramento da organização. Através de um conjunto de ações que incluíram um amplo diagnóstico da gestão da sustentabilidade e o estabelecimento de linhas de atuação robustas nesse tema, o Sistema FIEB buscou aproveitar a oportunidade proporcionada no processo de elaboração do Relatório para promover avanços significativos na incorporação do tema em sua cultura, estratégias de negócios, atividades e processos em geral. Nesse sentido, ficou evidenciado que o Relatório de Sustentabilidade, além de ser uma peça de comunicação, é, de maneira mais relevante, uma importante ferramenta de gestão.



Sede Sistema FIEB



SENAI CIMATEC

## LIMITES DO RELATÓRIO

(3.6, 3.7, 4.17)

As informações disponíveis na primeira edição do Relatório de Sustentabilidade referem-se ao ano fiscal de 2012, compreendendo todas as entidades do Sistema FIEB (FIEB, SESI, SENAI, IEL e CIEB) no estado da Bahia, não havendo restrições ou limitações a seu escopo.

Quando forem utilizados indicadores ou informações que fujam das características de cobertura definidas, eles estarão apresentados de forma destacada no próprio texto, em notas de rodapé ou como observações em gráficos e tabelas específicos. A série histórica, para efeitos desta primeira edição do Relatório, iniciou-se com dados de 2011.

## O QUE É RELEVANTE PARA NOSSOS PÚBLICOS DE INTERESSE

(4.17)

O Sistema FIEB, visando a fazer com que este Relatório desperte interesse entre seus públicos, desenvolveu e aplicou um teste de materialidade<sup>1</sup> on-line, para o qual foram convidadas 412 pessoas, entre públicos interno e externo ao Sistema FIEB. Com um índice de participação da ordem de 12%, a figura a seguir indica a representatividade dos participantes do teste, que buscou conhecer quais seriam os temas

relevantes (ou materiais, na linguagem do GRI) para cada público participante, permitindo dar ênfase a estes, ao longo do relatório. Além disso, o teste de materialidade trouxe um conjunto de informações relevantes, que foram utilizadas no aprimoramento das estratégias e políticas em sustentabilidade.

## APLICAÇÃO DA METODOLOGIA GRI

(3.6, 3.7, 4.17)

O Sistema FIEB utilizou a metodologia do GRI para elaborar a primeira edição do seu Relatório de Sustentabilidade em 2012. O documento foi estruturado com base na análise de aplicabilidade, às características da organização, de um conjunto de 48 indicadores nas áreas econômica, ambiental, direitos humanos, práticas trabalhistas, sociedade e responsabilidade pelo produto. No caso de indicadores não aplicáveis diretamente, fez-se uma adaptação, mantendo o seu objetivo.

Após esta análise, verificou-se que o Sistema FIEB atendia integralmente a 37 indicadores de desempenho e parcialmente a 11 deles, se enquadrando no Nível B de aplicação das diretrizes do GRI/G3, o qual apresenta 3 níveis: A, B e C, de gestão de indicadores monitorados com foco na sustentabilidade.

<sup>1</sup> O teste de materialidade é uma consulta realizada junto às partes interessadas de uma organização, para verificar sua opinião quanto à relevância dos diversos temas relacionados à sustentabilidade e que serão apresentados no relatório

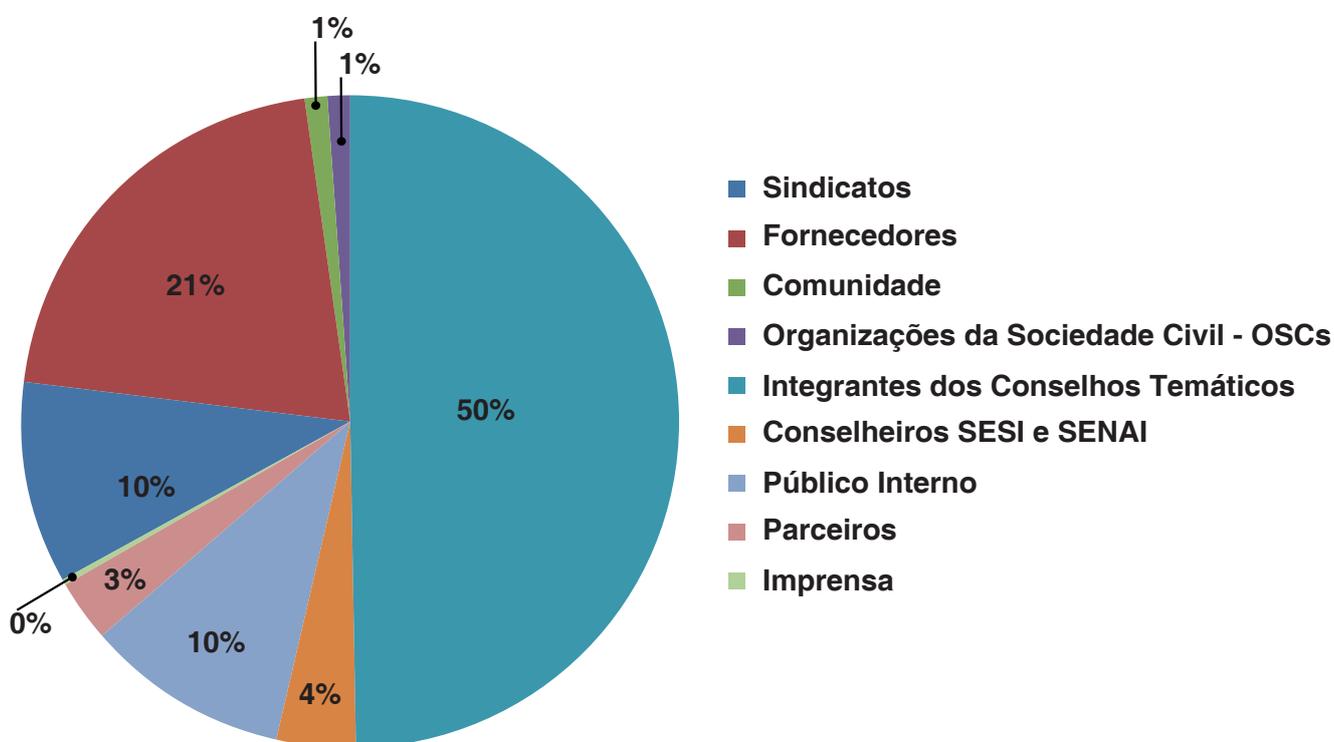
## INFORMAÇÕES SOBRE O DOCUMENTO

(3.4)

A GDS – Gerência de Desenvolvimento Sustentável do Sistema FIEB, responsável pela elaboração deste documento, coloca-se à disposição para quaisquer comentários, dúvidas, sugestões e críticas que surjam a este Relatório pelo e-mail [gds@fiwb.org.br](mailto:gds@fiwb.org.br) ou pelo telefone (71) 3343-1419. Frisa-

mos que todas as contribuições são muito importantes para a melhoria contínua deste documento e para que o mesmo atenda às expectativas dos públicos de interesse do Sistema FIEB.

## ENVOLVIDOS NO TESTE DE MATERIALIDADE



Foi apresentado aos participantes do teste um conjunto de 77 temas, sendo solicitado que estes indicassem os temas que consideravam mais importantes. Para o público externo, a priorização se baseou na relevância do tema para o desenvolvimento sustentável do estado. Para o público interno, a prioridade levou em conta a contribuição

do tema para o desenvolvimento dos negócios da organização. Divididos conforme orientação do GRI, os temas<sup>2</sup> apontados pelos participantes do teste de materialidade como prioritários, foram os apresentados na tabela a seguir:

<sup>2</sup> Foram apresentados aos participantes do teste de materialidade 77 temas, cuja relação completa encontra-se no Anexo 5.

## Indicadores GRI

| Perfil organizacional, análise estratégica, compromisso e engajamento | Desempenho Econômico | Desempenho Ambiental | Desempenho em Práticas Laborais | Desempenho em Direitos Humanos | Desempenho Social | Desempenho de Responsabilidade pelo Produto | TEMAS  |
|---|----------------------|----------------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---|--|
|   |                      |                      |                                 |                                |                   |   |  |
|   |                      |                      |                                 |                                |                   |   | 1. Transparência nos processos decisórios de organização   |
|   |                      |                      |                                 |                                |                   |   | 2. Indicadores de desempenho da organização  |
|   |                      |                      |                                 |                                |                   |   | 3. Capacidade de diálogo com seus públicos de interesse  |
|   |                      |                      |                                 |                                |                   |   | 4. Compromisso com a Sustentabilidade do Sistema FIEB  |
|   |                      |                      |                                 |                                |                   |   | 5. Resultados econômico-financeiros da organização   |
|   |                      |                      |                                 |                                |                   |   | 6. Estratégias de desenvolvimento do Sistema FIEB  |
|   |                      |                      |                                 |                                |                   |   | 7. Posicionamentos políticos do Sistema FIEB frente às questões relevantes para o país                               |
|   |                      |                      |                                 |                                |                   |   | 8. Desenvolvimento de produtos e serviços  |
|   |                      |                      |                                 |                                |                   |   | 9. Sistemas de gestão de pessoas (incluindo remuneração, benefícios e desenvolvimento de carreira)                   |
|   |                      |                      |                                 |                                |                   |   | 10. Propostas para a política industrial do estado   |
|   |                      |                      |                                 |                                |                   |   | 11. Fomento de inovação, tecnologia e conhecimento   |
|   |                      |                      |                                 |                                |                   |   | 12. Potencialidades econômicas das diferentes regiões do estado e como o Sistema FIEB atua para fortalecê-las        |
|   |                      |                      |                                 |                                |                   |   | 13. Programas relacionados à redução e otimização do consumo de insumos naturais (incluindo energia)                 |
|   |                      |                      |                                 |                                |                   |   | 14. Participação e influência em políticas públicas  |
|   |                      |                      |                                 |                                |                   |   | 15. Qualidade dos serviços oferecidos pelo SESI  |
|   |                      |                      |                                 |                                |                   |   | 16. Sistema de Gestão de Ética   |
|   |                      |                      |                                 |                                |                   |   | 17. Estruturas existentes no Sistema FIEB que permitem a participação das indústrias do estado                       |
|   |                      |                      |                                 |                                |                   |   | 18. Qualidade de vida de seus colaboradores  |
|   |                      |                      |                                 |                                |                   |   | 19. Locais no estado onde o Sistema FIEB está atuando e o que está desenvolvendo                                     |
|   |                      |                      |                                 |                                |                   |   | 20. Dados relativos ao público interno (quantidade, funcionários, distribuição por cargos, nível educacional etc.)   |
|   |                      |                      |                                 |                                |                   |   | 21. Parcerias com organizações locais  |
|   |                      |                      |                                 |                                |                   |   | 22. Imagem e reputação do Sistema FIEB   |
|   |                      |                      |                                 |                                |                   |   | 23. Qualidade dos serviços oferecidos pelo SENAI   |
|   |                      |                      |                                 |                                |                   |   | 24. Ações que o Sistema FIEB tem empreendido para incorporar o conceito de desenvolvimento sustentável em sua gestão |
|   |                      |                      |                                 |                                |                   |   | 25. Existência de canais de diálogo disponíveis com os diferentes públicos   |
|   |                      |                      |                                 |                                |                   |   | 26. Projetos de responsabilidade socioambiental  |
|   |                      |                      |                                 |                                |                   |   | 27. Projetos focados no estímulo a geração de emprego e renda  |
|   |                      |                      |                                 |                                |                   |   | 28. Programas de capacitação de gestão industrial do estado  |
|   |                      |                      |                                 |                                |                   |   | 29. Compromisso com o desenvolvimento humano de seus colaboradores   |
|   |                      |                      |                                 |                                |                   |   | 30. Atividades de apoio desenvolvimento local  |





# MENSAGEM DO PRESIDENTE

# PALAVRAS DO PRESIDENTE DO SISTEMA FIEB

## (1.1)

Esta primeira edição do Relatório de Sustentabilidade do Sistema FIEB é o coroamento do processo desenvolvido, ao longo dos últimos anos, para fortalecer a cultura de sustentabilidade e de responsabilidade socioambiental no setor industrial da Bahia. O Sistema FIEB tem apresentado publicamente seu posicionamento sobre esse tema, pois entende que é oportuno esclarecer ao conjunto da sociedade o que pensa e qual a sua contribuição nas esferas econômica, social e ambiental.

A sustentabilidade assumiu um papel relevante na agenda de negócios de empresas no mundo todo, e na Bahia isso não é diferente. Aliás, já não se pode mais falar em ação empresarial sem considerar seus impactos nas dimensões econômica, social e ambiental. No entanto, é preciso evidenciar como a sustentabilidade pode aumentar a competitividade das empresas. Essa questão é particularmente relevante, pois as indústrias brasileiras enfrentam um período de grandes desafios e somente irão investir em ações sustentáveis se perceberem que estas as ajudarão a ser mais competitivas.

Para o Sistema FIEB, que tem a missão de apoiar o desenvolvimento e a competitividade das empresas industriais do estado da Bahia, essa questão é fundamental, na medida em que contribui para a mobilização do setor, no sentido de consolidar relações mais harmônicas entre as pessoas, organizações, suas atividades e o meio ambiente.

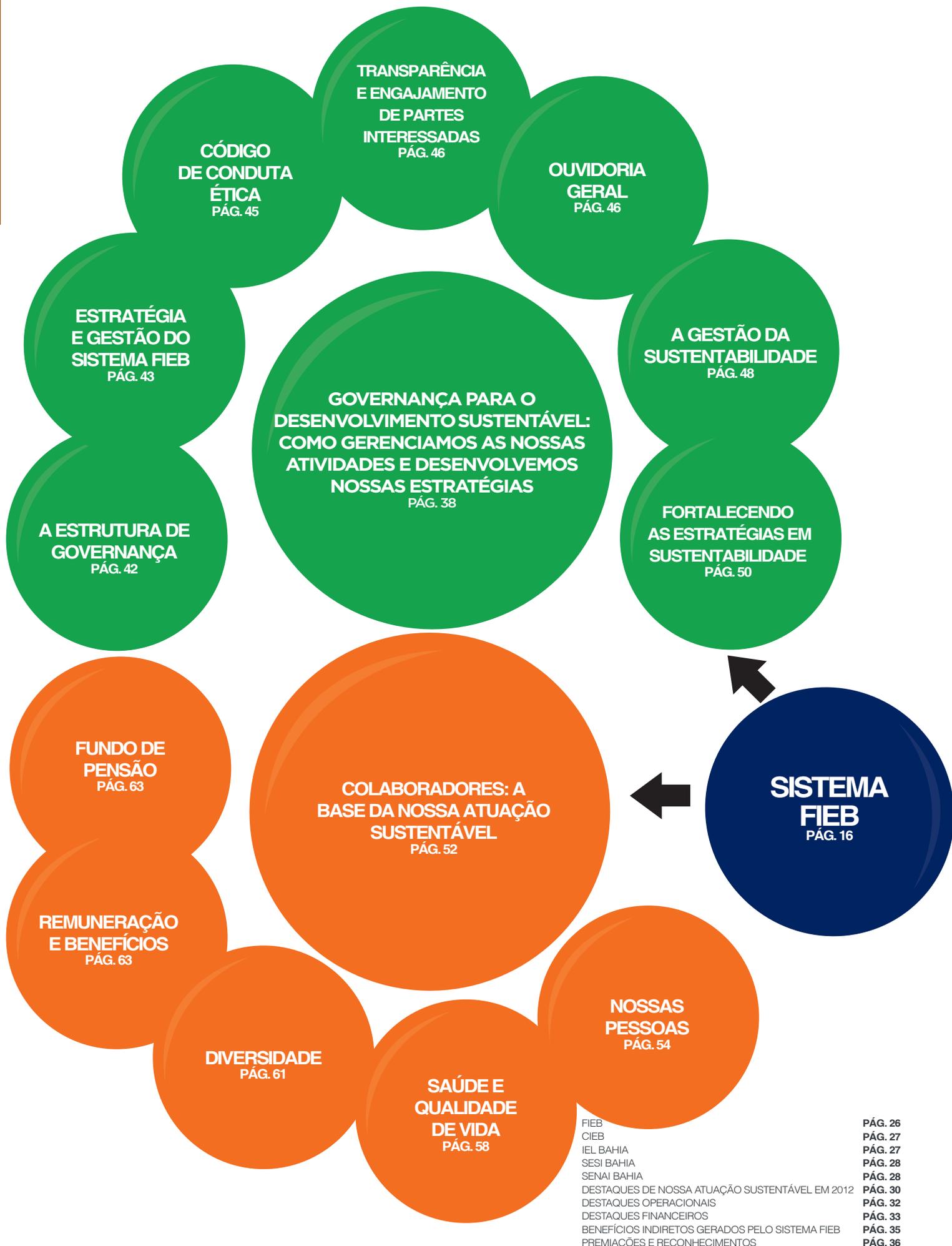
Fundamental também é a visão de que sustentabilidade, do ponto de vista das empresas, é um avanço no processo de gestão, tornando-as mais modernas e alinhadas às demandas e expectativas dos diferentes públicos com os quais interagem e dos quais dependem. Este Relatório tem, portanto, não apenas o objetivo de estimular as indústrias à prática de uma gestão mais responsável, como também tornar mais conhecidas as ações que o Sistema FIEB empreende com este enfoque.

Assim, esta publicação apresenta um panorama histórico de como a organização avançou junto com o estado, sua missão e os valores balizadores das ações desenvolvidas, ao longo desses 65 anos de atuação, durante os quais o Sistema FIEB promoveu a educação e a qualificação de jovens e trabalhadores baianos, bem como incentivou a inovação na indústria do estado. Além disso, apresenta as entidades que compõem o Sistema FIEB e os benefícios da atuação destas para as indústrias baianas e sociedade em geral.

Este Relatório também fala um pouco sobre como gerenciamos nossas atividades, alicerçados na transparência, firmes no compromisso de avançar no fortalecimento da organização para que ela continue apoiando a competitividade do setor industrial da Bahia. Muito tem sido feito, entretanto, há ainda muito mais por fazer. As informações apresentadas nesta publicação ilustram o compromisso do Sistema FIEB com o desenvolvimento sustentável da Bahia.

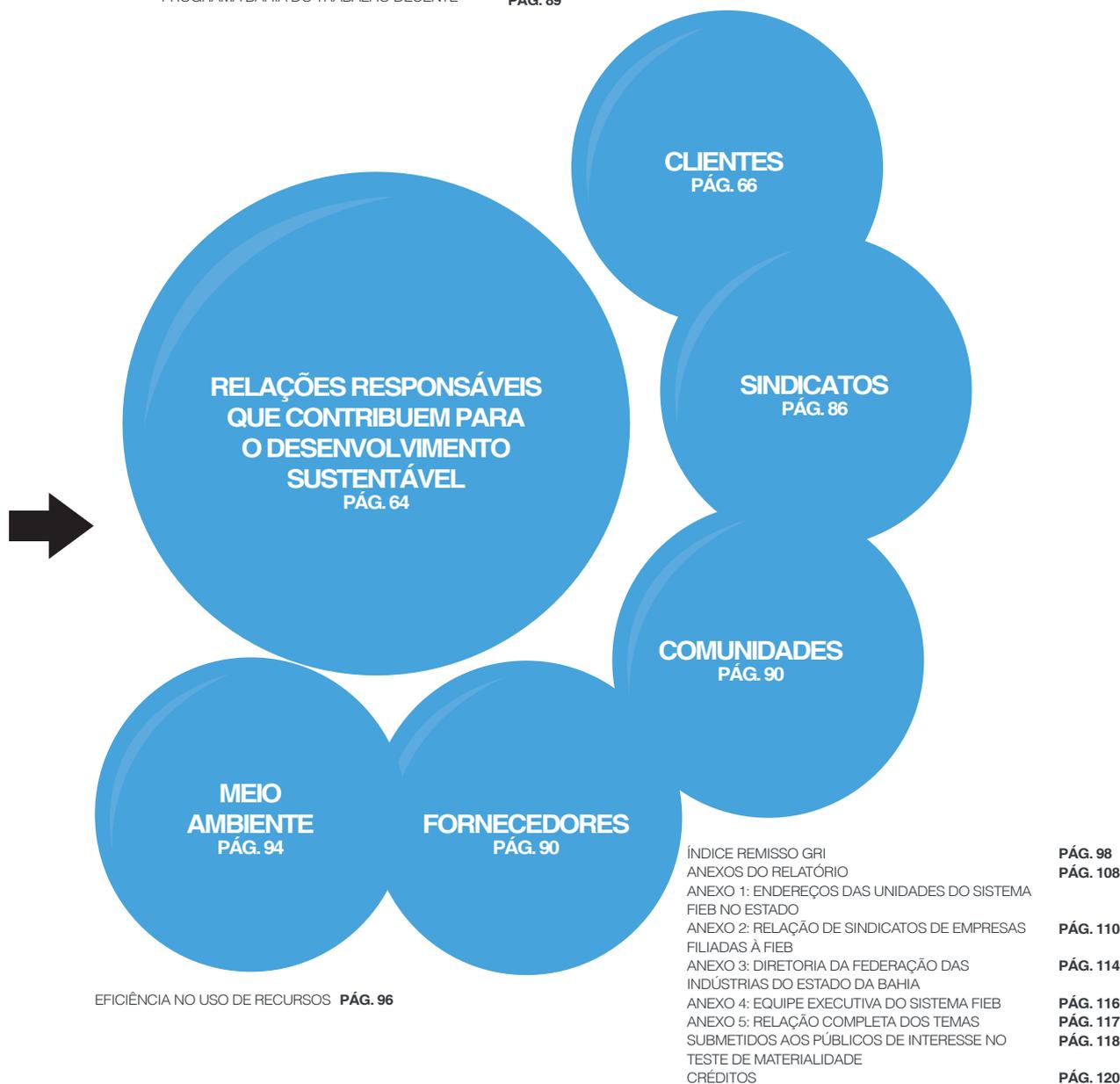


José de F. Mascarenhas  
Presidente do Sistema FIEB



## AS CONEXÕES DO SISTEMA FIEB

|   |         |
|---|---------|
| RELAÇÕES RESPONSÁVEIS                             | PÁG. 66 |
| SATISFAÇÃO DO CLIENTE                             | PÁG. 67 |
| COMUNICAÇÃO COM CLIENTE                           | PÁG. 68 |
| VALORIZAÇÃO DA PRÁTICA EMPRESARIAL                | PÁG. 72 |
| INTERIORIZAÇÃO                                    | PÁG. 73 |
| ATENDIMENTO INTERNACIONAL                         | PÁG. 74 |
| INOVAÇÃO EMPRESARIAL                              | PÁG. 75 |
| ESTUDOS E RELATÓRIOS                              | PÁG. 78 |
| EDUCAÇÃO E QUALIFICAÇÃO                           | PÁG. 78 |
| EDUCAÇÃO SESI                                     | PÁG. 80 |
| EDUCAÇÃO SENAI                                    | PÁG. 81 |
| EBEP - ESCOLA SESI - SENAI                        | PÁG. 83 |
| QUALIDADE DE VIDA                                 | PÁG. 83 |
| ASSESSORIA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL | PÁG. 85 |
| GOVERNO   | PÁG. 88 |
| PROGRAMA BAHIA DO TRABALHO DECENTE                | PÁG. 89 |







**SISTEMA FIEB:  
QUEM SOMOS,  
NOSSA HISTÓRIA E  
NOSSOS VALORES**

# SISTEMA FIEB: QUEM SOMOS, NOSSA HISTÓRIA E NOSSOS VALORES

Com o fim da Segunda Guerra Mundial, a indústria europeia estava devastada, não tendo mais condições de atender seu mercado interno. Nesse contexto, o Brasil, ainda sofrendo pelo colapso econômico com o declínio da produção de café e com uma incipiente indústria formada por fábricas de tecidos, calçados e outros produtos de produção mais simples, buscava alternativas para desenvolver-se.

O primeiro governo de Getúlio Vargas percebeu uma oportunidade de desenvolvimento através da efetivação da industrialização do país, passando a criar condições que privilegiavam as indústrias nacionais, como leis voltadas para a regulamentação do mercado de trabalho, medidas protecionistas e investimentos em infraestrutura. Com essas medidas, a indústria nacional cresceu significativamente nas décadas de 1930-50, mas de forma desigual, ficando restrita aos grandes centros urbanos da região Sudeste.

O Nordeste, castigado pelas condições adversas de um clima árido, enfrentava outra barreira que deveria ser vencida pela região: a pobreza crônica e a estagnação econômica que afetava a população nordestina. Foi neste contexto, a partir de 1945, com a instauração de um novo cenário político, que a industrialização baiana começou a dar seus primeiros passos em meio a uma série de dificuldades, como a falta de oferta de energia, falta de capacidade técnica do setor e a deficiência de mão de obra especializada. Nesse ano, buscando enfrentar esses problemas, foi criado o SENAI/Bahia - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial.

Avançando no fortalecimento da indústria do estado, alguns sindicatos patronais representantes de setores como o açucareiro, fiação e tecelagem, fumo e fábricas de alimentos concordaram que seria vantajoso à classe industrial se esses setores se reunissem em um órgão superior, facilitando a coordenação de interesses gerais das categorias. Em 1948, foi criada então a Federação das Indústrias do Estado da Bahia (FIEB) e o Serviço Social da Indústria (SESI). Nesse mesmo ano, o SENAI/Bahia foi incorporado à Federação, que passou a ser reconhecida pela Confederação Nacional das Indústrias – CNI, órgão máximo da representação no país para o setor industrial.

Posteriormente, com o surgimento do Centro Industrial de Aratu e o início de implantação do Polo Petroquímico de Camaçari, a FIEB teve que se adequar às novas exigências da industrialização, passando então a buscar uma crescente profissionalização de seu corpo funcional, para contribuir de maneira mais efetiva com o aperfeiçoamento das indústrias do estado.

Com a ampliação de sua competência técnico-institucional-educacional, o Sistema FIEB começou a dar suporte à consolidação do Polo Industrial de Camaçari e à implantação de várias grandes empresas industriais no estado, proporcionando maior dinamismo à economia baiana. A partir de 2003, iniciou-se o processo de integração de sua estrutura, ainda hoje em curso. Nesse sentido, o Sistema FIEB está em constante atualização para apoiar a 6ª maior economia do país, e a maior do Nordeste, a ser maior e mais sustentável ainda.

### Você sabia?

O **Centro Industrial de Aratu (CIA)** é um complexo industrial multissetorial fundado em 1967 na Região Metropolitana de Salvador, nos municípios de Simões Filho e Candeias. Em sua área encontra-se o Porto de Aratu, além de indústrias de diversos setores, como químico, calçadista, alimentício, metalúrgico, moveleiro, metal-mecânico, plásticos etc.

O **Pólo Industrial de Camaçari** fica localizado no município baiano de Camaçari e foi o primeiro complexo petroquímico planejado do País. Fundado em 1978, é o maior polo industrial do estado, abrigando diversas indústrias químicas e petroquímicas, automotivas, de celulose, metalúrgicas, têxtil, entre outras.

## MISSÃO

Representar a indústria da Bahia, promover e apoiar ações para melhoria da sua competitividade e responsabilidade social, contribuindo para o desenvolvimento sustentável do estado.

## VISÃO

(4.8)

Ser referência na promoção da competitividade da indústria do estado da Bahia.

## VALORES

(4.8)

Os valores do Sistema FIEB estão no centro de nossas ações, são nossa essência, e indicam as crenças e princípios que orientam as estratégias de nossa organização, o comportamento de nossos colaboradores e as decisões tomadas por nossas equipes. A aplicação diária de nossos valores cria um padrão comum de relacionamento com clientes, parceiros, fornecedores, colaboradores e comunidade. Através da prática de nossos valores, nossa organização se torna mais produtiva e contribui para o desenvolvimento sustentável do estado.

## OS NOSSOS VALORES SÃO OS SEGUINTE:



### Ética e Transparência

A prática de todas as ações estará sempre fundamentada em valores morais e na transparência das inter-relações com clientes, força de trabalho, mantenedores, fornecedores e sociedade.



### Meritocracia

O reconhecimento do Sistema FIEB será pautado no desempenho e comprometimento individual de cada colaborador. Este reconhecimento se dará por meio de critérios claros e justos.



### Valorização das Pessoas

A busca e promoção incessante de efetiva participação sinérgica no processo de gestão visam resgatar as necessidades de autorrealização da força de trabalho.



## Inovação

A inovação, como um processo estratégico de reinvenção contínua do próprio negócio e de criação de novos conceitos de negócio, é uma prática imprescindível para que o Sistema FIEB ofereça soluções modernas, em suas diversas áreas de atuação, voltadas para o aumento da competitividade e da capacitação de seus clientes.



## Foco no Cliente

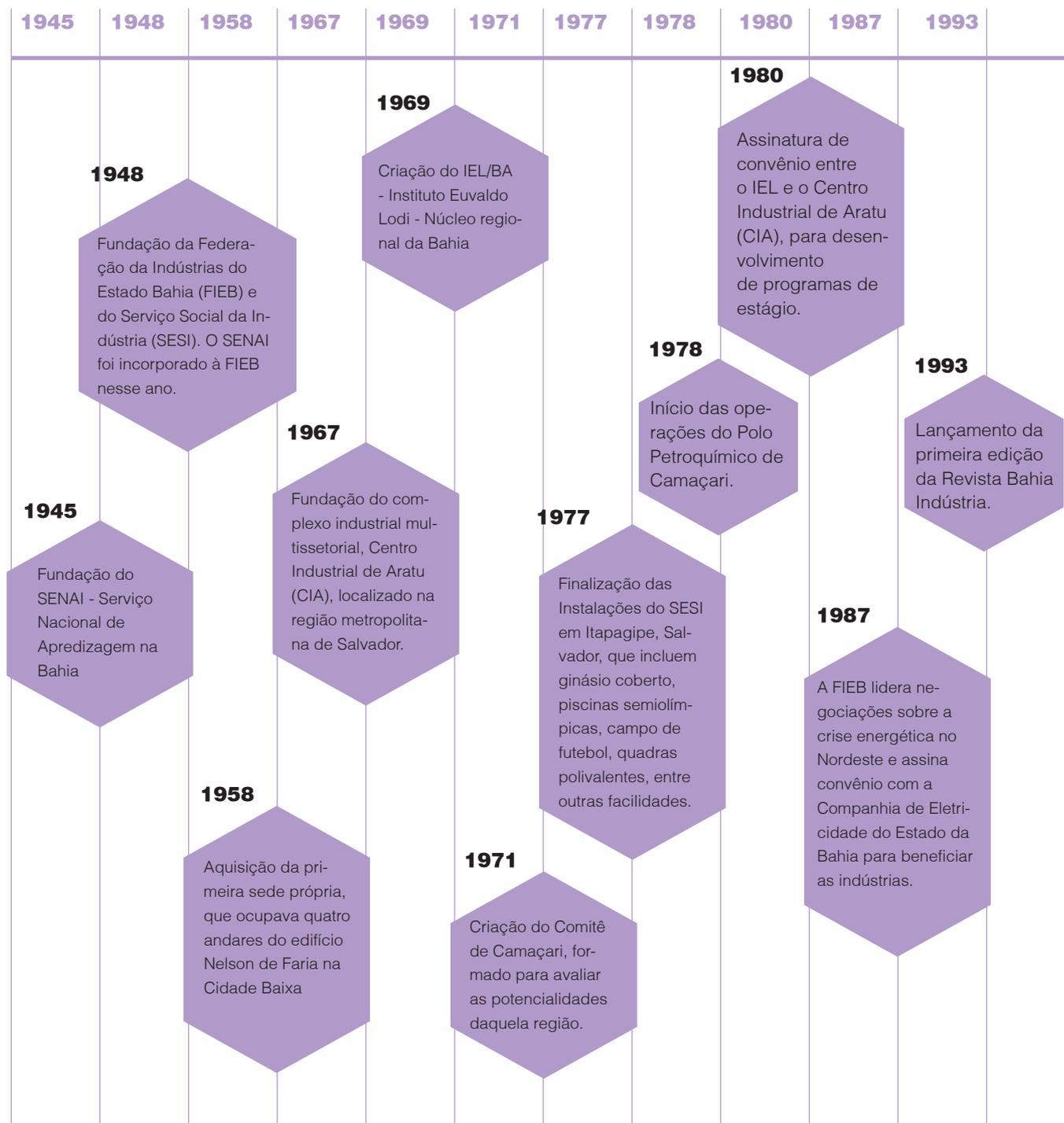
O êxito dos clientes do Sistema FIEB e sua fidelização aos seus produtos e serviços estarão assegurados pela constante prospecção das suas necessidades.

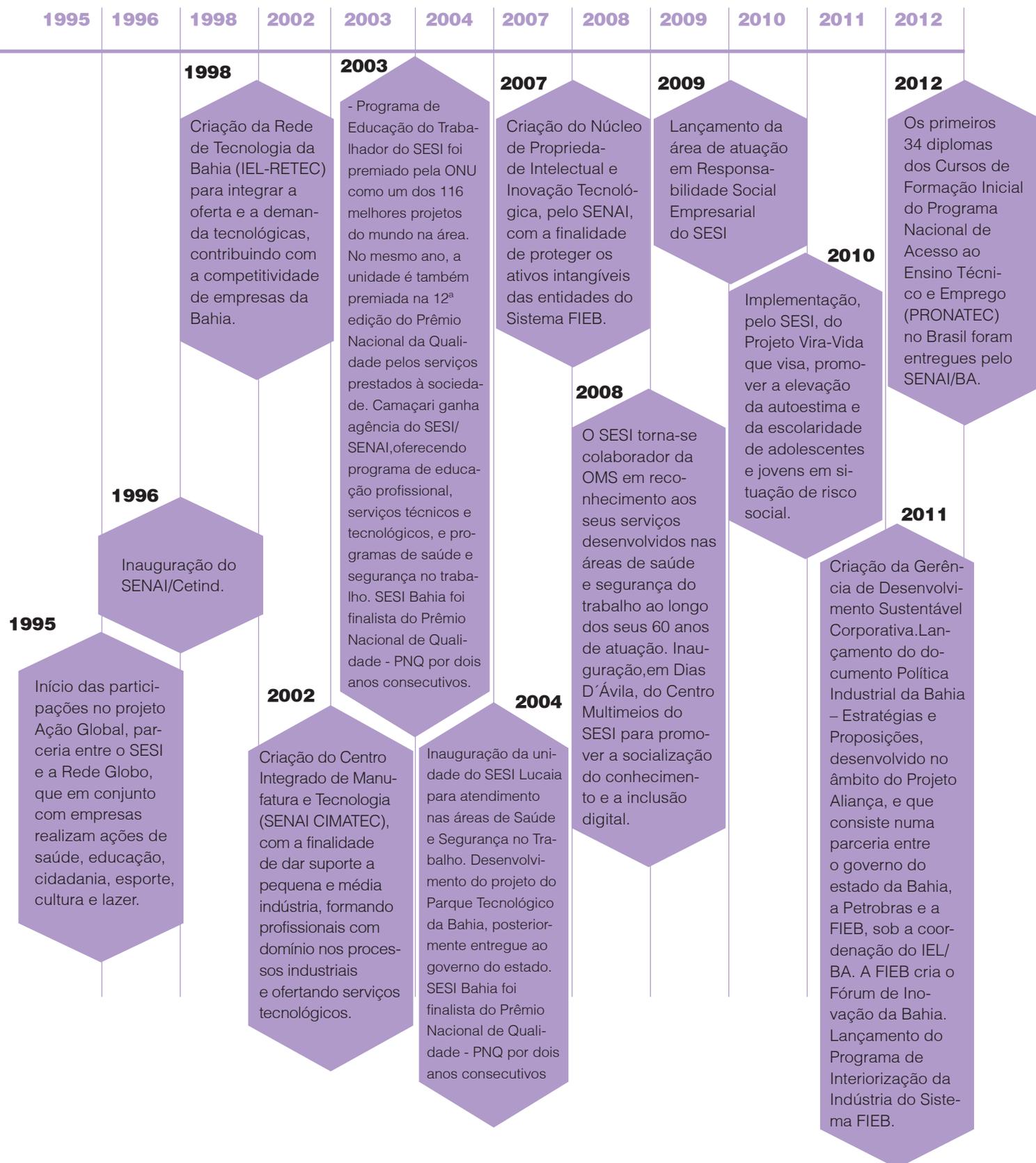


## Responsabilidade Social

O Sistema FIEB tem as suas responsabilidades com a sociedade e o meio ambiente no qual está inserido. A responsabilidade socioambiental representa o compromisso contínuo do Sistema FIEB na promoção da sustentabilidade junto a seus diferentes públicos de interesse.

# LINHA DO TEMPO: NOSSO CAMINHO RUMO À SUSTENTABILIDADE







Sistema  
**FIEB**  
Federação das Indústrias

**CIEB**  
**SESI**  
**SENAI**  
**IEL**

*Indústrias do Estado da Bahia*



**AS ENTIDADES  
DO SISTEMA FIEB**

# AS ENTIDADES DO SISTEMA FIEB<sup>3</sup>

(2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.6, 2.8)

O Sistema FIEB é composto por cinco entidades - CIEB, SESI, SENAI, IEL e a FIEB, que atuam em todo o estado da Bahia de forma integrada, em diferentes frentes, como educação, tecnologia, saúde, qualidade de vida e representação institucional, visando a defesa dos interesses da indús-

tria. A organização trabalha em prol da educação e qualificação profissional de seus trabalhadores, incentiva a inovação e difusão tecnológica, promove atividades culturais e esportivas e a adoção de práticas sustentáveis. As entidades que compõem o Sistema são as seguintes:

## FIEB – FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DA BAHIA

### Visão Geral

A Federação das Indústrias do Estado da Bahia é a representante político-institucional da indústria baiana. Tem por missão articular a indústria com outros segmentos da sociedade, participar ativamente da política industrial no estado e assegurar ações que valorizem o homem. Visa congrega o pensamento estratégico de entidades sindicais da indústria baiana, identificando oportunidades de melhoria que beneficiem a todos. É uma das 27 Federações que fazem parte do Sistema Indústria, coordenado pela

Confederação Nacional da Indústria - CNI, instituição máxima de organização do setor industrial brasileiro.

A atuação da FIEB está voltada para prover e apoiar a indústria baiana com ações de suporte a negócios que envolvem, entre outras atividades, o fornecimento de informações empresariais para apoio em tomada de decisões, como relatórios setoriais, acompanhamento conjuntural e estatísticas de comércio exterior.

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
| <b>NOME:</b>                     | Federação das Indústrias do Estado da Bahia – FIEB       |
| <b>ESTRUTURA REGIONAL:</b>       | Não possui   |
| <b>COLABORADORES PRÓPRIOS:</b>   | 77   |
| <b>RECEITA (2012):</b>           | R\$ 11.780.107,85  |
| <b>TIPO E NATUREZA JURÍDICA:</b> | Associação sindical de grau superior sem fins lucrativos |



<sup>3</sup>Para conhecer todos os endereços e localizações das unidades do Sistema FIEB, veja o Anexo 1.

## CIEB - CENTRO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DA BAHIA

### Visão Geral

O Centro das Indústrias do Estado da Bahia é a entidade que congrega as empresas industriais do estado com a missão de atuar no apoio e fortalecimento das micro, pequenas e médias empresas, promover a interiorização dos serviços prestados pelo Sistema FIEB e desenvolver programas voltados para a me-

lhoria dos padrões de gestão das empresas. Com o objetivo de melhorar a competitividade industrial da Bahia, atua na capacitação empresarial (promoção de seminários, encontros, workshops etc.) e consultoria empresarial (atendimento das demandas das empresas).

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| <b>NOME:</b>                     | Centro das Indústrias do Estado da Bahia – CIEB     |
| <b>ESTRUTURA REGIONAL:</b>       | Não possui  |
| <b>COLABORADORES PRÓPRIOS:</b>   | 04  |
| <b>RECEITA (2012):</b>           | R\$ 422.621,38                                      |
| <b>TIPO E NATUREZA JURÍDICA:</b> | Associação de direitos privados sem fins lucrativos |



## IEL - BAHIA - INSTITUTO EUVALDO LODI

### Visão Geral

O Instituto Euvaldo Lodi promove a interação entre o sistema educacional da Bahia e empresas do estado. Oferece serviços para qualificação de fornecedores,

assessoria em gestão de negócios, apoia empresas na criação de ambientes favoráveis à inovação e insere jovens profissionais na atividade industrial.

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| <b>NOME:</b>                     | Instituto Euvaldo Lodi - IEL                      |
| <b>ESTRUTURA REGIONAL:</b>       | 12 postos regionais                               |
| <b>COLABORADORES PRÓPRIOS:</b>   | 69  |
| <b>RECEITA (2012):</b>           | R\$ 35.992.344,74                                 |
| <b>TIPO E NATUREZA JURÍDICA:</b> | Associação de direito privado sem fins lucrativos |



## SESI - BAHIA – SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA

### Visão Geral

O Serviço Social da Indústria da Bahia tem como foco o desenvolvimento social, visando à melhoria da qualidade de vida do trabalhador da indústria, seus familiares e comunidade em geral. Através de suas unidades, o SESI dá suporte à indústria baiana com soluções focadas na sua competitividade, na

formação e na educação dos seus trabalhadores e familiares, e na área de saúde e segurança no trabalho. O SESI também atua na área de esporte, lazer e cultura. No campo da sustentabilidade, incentiva ações para conservação dos recursos renováveis e não renováveis.

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| <b>NOME:</b>                     | Serviço Social da Indústria – SESI  |
| <b>ESTRUTURA REGIONAL:</b>       | 7 unidades de serviço <sup>4</sup> , 10 unidades mistas <sup>5</sup> , 4 unidades de educação regular <sup>6</sup> , 1 unidade de educação de jovens e adultos. |
| <b>COLABORADORES PRÓPRIOS:</b>   | 1248  |
| <b>RECEITA (2012):</b>           | R\$ 160.174.526,02  |
| <b>TIPO E NATUREZA JURÍDICA:</b> | Instituição de direito privado sem fins lucrativos  |



## SENAI - BAHIA – SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL

### Visão Geral

O Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial da Bahia acredita que a educação e a inovação são atributos básicos para estimular a competitividade industrial e oferece cursos de iniciação profissional, aprendizagem industrial, qualificação e aperfeiçoamento profissional, cursos técnicos, graduação tecnológica e pós-graduação. Mantém ainda,

cursos à distância e in company, atendendo às necessidades específicas dos alunos e da indústria. O SENAI oferece ainda soluções técnicas e tecnológicas, e presta serviços de consultoria, ensaios laboratoriais industriais e apoio tecnológico. O SENAI possui a maior rede privada de laboratórios integrados do país.

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| <b>NOME:</b>                     | Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI |
| <b>ESTRUTURA REGIONAL:</b>       | 12 unidades, sendo 7 operacionais e 5 agências      |
| <b>COLABORADORES PRÓPRIOS:</b>   | 1490  |
| <b>RECEITA (2012):</b>           | R\$ 218.692.928,17                                  |
| <b>TIPO E NATUREZA JURÍDICA:</b> | Associação de direito privado sem fins lucrativos   |



<sup>4</sup>São unidades de Qualidade de Vida, que envolvem Saúde, Lazer e Responsabilidade Social.

<sup>5</sup>Unidades que contemplam educação e qualidade de vida. Localizam-se no interior do Estado da Bahia.

<sup>6</sup>Envolve educação infantil, ensino fundamental, Ensino Médio SESI Articulado com Educação Profissional SENAI e Educação Especial para pessoas com deficiência intelectual.

## PRESENÇA DO SISTEMA FIEB NA BAHIA

(2.7)

O Sistema FIEB se distribui pelo estado da Bahia através de 31 unidades e 20 agências ou postos de serviço. O mapa abaixo indica a localização

das unidades do Sistema FIEB nas diferentes regiões do estado, bem como a quantidade de indústrias em cada região.



**TOTAL DE 31 UNIDADES E 20 AGÊNCIAS/POSTOS**

3ª EDIÇÃO  
**AGENDA BAHIA**  
COMPROMISSO COM O FUTURO.

**SUSTENTABILIDADE**

PATROCÍNIO GLOBAL:

**Braskem**  
Impressão por vida vegetal. **GRNOS**

**coelba**  
Grupo Neoenergia

**PETROBRAS**

**BRASIL**  
PAÍS RICO E PAÍS SEGURO

APOIO INSTITUCIONAL:

**REDE BAHIA**

REALIZAÇÃO:

**CONFÉRENCIA**



# BILIDADE

PATROCÍNIO TRADE:

FatorRealty

SIL  
POBREZA

PAÇÃO:

reio\*



**DESTAQUES DE  
NOSSA ATUAÇÃO  
SUSTENTÁVEL  
EM 2012**

## DESTAQUES OPERACIONAIS

(1.2)

- Em 2012, o Sistema FIEB atendeu a 1.864 indústrias, com seus diferentes serviços e produtos.
- O Sistema FIEB capacitou 1.478 líderes e executivos empresariais em 2012, em temas como qualidade de gestão, competitividade etc.
- Emissão de 4.730 certificados de origem (3,5% superior a 2011) para empresas exportadoras da Bahia.
- O SESI proveu 3.614 atendimentos em saúde e segurança no trabalho, incluindo odontologia.
- O número de alunos matriculados em turmas de Elevação de Escolaridade, Educação Continuada e Educação Regular foi de 42 mil, abrangendo mais de 800 empresas.
- Através do Programa de Estágio do IEL, 36 mil estagiários foram alocados em empresas do estado.
- Houve 99 mil matrículas em Educação Profissional, incluindo Pronatec e cotas de gratuidade.
- Foram oferecidas 1.600 vagas gratuitas para filhos de trabalhadores e alunos de escolas públicas, para cursarem o Ensino Médio com a Educação Profissional. Esta ação promove a inclusão social e maior competitividade da indústria.
- Os cursos de nível superior do Sistema FIEB atingiram conceito 4 no Índice Geral de Cursos (IGC), aferido anualmente pelo Inep/MEC.
- A Educação Básica do SESI atingiu média 5,8 no Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB), para os anos finais do Ensino Fundamental e média 6,4 nos anos iniciais.
- O SENAI-BA ampliou sua atuação no PRONATEC com realização em 2012 de 13.284 matrículas em diversos municípios do estado.
- 19 milhões de horas de alunos ensinados.
- Realização do 3º Diagnóstico Ambiental Industrial que identificou demandas do setor industrial, relacionadas à temática ambiental, fornecendo subsídios para tomada de decisões estratégicas nesse tema.
- Publicação da 2ª Pesquisa FIEB de Responsabilidade Social na Indústria Baiana, que tem como foco avaliar a atuação das empresas baianas em relação às partes interessadas, no que se refere às práticas adotadas de responsabilidade social.
- Por meio de projetos cujas ações incluem capacitação tecnológica e de gestão, o IEL apoiou direta ou indiretamente a competitividade de 500 empresas em 2012, beneficiando-se de iniciativas voltadas à ecoeficiência, otimização de processos, adequação para exportações, certificações (qualidade e produtos), gestão empresarial e de inovação.
- Pesquisadores do SENAI ficaram entre os dez melhores no Prêmio FAPESBA Ideias Inovadoras, na categoria Pesquisador, com trabalhos científicos nas áreas de caprinocultura e bebidas energéticas à base de própolis.
- O SENAI, de forma pioneira no Brasil, foi certificado pela IADC (International Association of Drilling Contractors), na área de Petróleo e Gás, nos cursos de Controle de Poço, e os certificados emitidos passaram a ter reconhecimento internacional.
- O SENAI-BA foi acreditado como Instructor Training Center (ITC) da Cisco Networking Academy, e é uma das 80 entidades da América Latina a receber esse certificado.
- Estudantes da Educação Básica com Ensino Profissional receberam medalha de ouro na etapa nacional da Olimpíada Brasileira de Astronomia e Astronáutica, organizada pela Sociedade Astronômica Brasileira (SAB) e conquistaram a terceira colocação nas Olimpíadas Baiana, Norte-Nordeste e Brasileira de Química e as segunda e terceira colocação na Olimpíada Estadual de Física.

## DESTAQUES FINANCEIROS

(2.8, EC1, EC4)

|   | Sistema FIEB   | CIEB       | FIEB          | SESI           | SENAI          | IEL           |
|---|----------------|------------|---------------|----------------|----------------|---------------|
| (1) Receitas (i)                                    | 427.062.528,16 | 422.621,38 | 11.780.107,85 | 160.174.526,02 | 218.692.928,17 | 35.992.344,74 |
| (2) Insumos Adquiridos de Terceiros (ii)            | 147.497.802,81 | 150.068,64 | 4.124.784,14  | 59.892.320,02  | 77.114.575,79  | 6.216.054,22  |
| (3) Valor Adicionado Bruto (1-2)                    | 279.564.725,35 | 272.552,74 | 7.655.323,71  | 100.282.206,00 | 141.578.352,38 | 29.776.290,52 |
| (4) Retenções (iii)                                 | 11.202.788,06  | 2.341,80   | 205.018,83    | 4.381.736,50   | 6.528.574,55   | 85.116,38     |
| (5) Valor Adicionado Líquido (3-4)                  | 268.361.937,29 | 270.210,94 | 7.450.304,88  | 95.900.469,50  | 135.049.777,83 | 29.691.174,14 |
| (6) Valor Adicionado Recebido em Transferência (iv) | 14.398.480,60  | 40.780,42  | 907.284,88    | 8.014.745,25   | 4.602.659,55   | 833.010,50    |
| (1) Valor Adicionado Total a Distribuir (5+6)       | 282.760.417,89 | 310.991,36 | 8.357.589,76  | 103.915.214,75 | 139.652.437,38 | 30.524.184,64 |
| Distribuição do Valor Adicionado Total (7)          | 282.760.417,89 | 310.991,36 | 8.357.589,76  | 103.915.214,75 | 139.652.437,38 | 30.524.184,64 |
| • Colaboradores                                     | 159.061.211,82 | 370.701,95 | 4.808.299,72  | 62.919.297,45  | 86.389.095,00  | 4.573.817,70  |
| • Governo   | 29.410.260,81  | 78.715,79  | 1.010.688,47  | 11.533.823,47  | 15.922.103,61  | 864.929,47    |
| • Remuneração de Capitais de Terceiros              | 3.561.146,72   | 12.950,10  | 11.146,77     | 1.902.724,04   | 1.566.610,98   | 67.714,83     |
| • Convênios   | 29.511.166,56  | 0,00       | 470.254,49    | 3.573.998,88   | 2.105.544,27   | 23.361.368,93 |
| • Contribuições                                     | 10.747.096,67  | 0,00       | 110.618,84    | 8.564.123,03   | 2.072.354,80   | 0,00          |
| • Superávit do Exercício                            | 50.469.535,30  | 151.376,48 | 1.946.581,47  | 15.421.247,88  | 31.596.728,72  | 1.656.353,71  |

(i) O Item "Receitas" inclui aquelas provenientes de contribuições compulsórias, receitas de serviços, convênios, receitas de capital e demais receitas correntes.

(ii) O Item "Insumos Adquiridos de Terceiros" inclui compra de materiais, pagamento por serviços de terceiros, transportes e viagens, pagamento de condomínios, energia elétrica, gás, telefonia, outras ocupações e utilidades, despesas judiciais e cartoriais e despesas com representação.

(iii) O Item "Retenções" inclui depreciação de bens móveis e imóveis.

(iv) O Item "Valor Adicionado Recebido em Transferência" inclui variações patrimoniais e financeiras passivas, variações patrimoniais e financeiras ativas, investimentos e rendimentos de aplicações financeiras deduzidos de despesas bancárias e outras despesas financeiras.

(v) O Item "Distribuição do Valor Adicionado Total" inclui as seguintes rubricas:

- Colaboradores: salários, férias, abonos (constitucional e pecuniário), 13º salário, FGTS, encargos assistenciais, indenizações diversas, vale-transporte, bolsas e estágios.
- Contribuições: valores repassados à Confederação Nacional da Indústria, ao Conselho Nacional do Sesi, ao Conselho Nacional do Senai e ao Instituto Euvaldo Lodi.
- Convênios: transferências realizadas a instituições conveniadas para a realização de ações ou atividades de interesse comum.
- Governo: impostos pagos, taxas, contribuições previdenciárias e despesas com arrecadação indireta.
- Remuneração de capital de terceiros: valores pagos por aluguéis de imóveis, multas e juros.
- Superávit do exercício: registra o resultado das entidades apurados no período, sendo destinado integralmente à realização dos objetivos sociais das mesmas.



Moisés Lins - Superintendente de Operações



Encontro de Líderes

## BENEFÍCIOS INDIRETOS GERADOS PELO SISTEMA FIEB

(1.2, EC8, EC9)

Você sabia que as ações do Sistema FIEB geram uma grande quantidade de benefícios indiretos para o estado da Bahia? Por benefícios indiretos, entendem-se aqueles impactos causados pelas ações do Sistema FIEB, mas que não são diretamente verificáveis. Veja alguns exemplos:

- Melhorias em produtividade por disseminação de novas tecnologias entre as indústrias do estado.
- Disseminação de processos inovadores que aumentaram o grau de competitividade das empresas.
- Desenvolvimento de projetos ou serviços em áreas de elevada pobreza ou para populações de baixa renda (como é caso da gratuidade para educação).
- Desenvolvimento de habilidades em comunidades carentes e aumento de sua autoestima.
- Realização de alianças e parcerias com organizações internacionais para promover comércio no estado, aumentando a capacidade exportadora das indústrias baianas.
- Como a atuação do SESI se baseia em fornecedores credenciados com alta qualificação, isso promove um crescimento quantitativo e qualitativo no mercado, principalmente, nas áreas de saúde e segurança no trabalho, cultura e lazer.
- A política de preços praticada pelo SESI que leva em conta a capacidade de pagamento dos clientes (maiores descontos e subsídios para trabalhadores e empresas com menor capacidade de pagamento) contribui para inclusão social, redução das desigualdades e dinamismo da economia.
- Oferecimento de 1.600 vagas gratuitas para filhos de trabalhadores e alunos de escolas públicas para cursarem o Ensino Médio com a Educação Profissional provoca inclusão social e maior competitividade da indústria.
- Por meio de projetos cujas ações incluem capacitação tecnológica e de gestão, o IEL apoiou direta ou indiretamente a competitividade de 500 empresas em 2012, beneficiando-se de iniciativas voltadas à ecoeficiência, otimização de processos, adequação para exportações, certificações (qualidade e produtos), gestão empresarial e de inovação.
- O fomento ao associativismo e o incentivo à atuação em redes de colaboração, promovidos pelo CIEB, favorecem a melhoria da competitividade das empresas.
- A representação e a defesa de interesses das associadas junto a instituições públicas e privadas garantem um ambiente de negócio propício ao aumento da competitividade industrial e permitem o desenvolvimento empresarial e econômico local.
- Melhorias em produtividade empresarial por disseminação de novas tecnologias entre as indústrias do estado.
- O apoio para registro de patentes, de marcas e de programas de computador garante acesso a capitais.
- Por meio de capacitação profissional, o SENAI apoiou o crescimento econômico do estado, atraindo novos empreendimentos.

## PREMIAÇÕES E RECONHECIMENTOS

(2.10)

Em 2012, o Sistema FIEB, por seu trabalho ativo e inovador, recebeu diversos prêmios. Entre eles, podemos citar:

### Prêmio FAPESB Ideias Inovadoras 2012

Pesquisadores do SENAI ficaram entre os dez melhores no Prêmio Ideias Inovadoras, na categoria Pesquisador, com os trabalhos científicos “Aproveitamento do soro de leite gerado na indústria da caprinocultura” e “Bebida energética rica em compostos bioativos à base de própolis”.

O Concurso Ideias Inovadoras 2012, promovido pela FAPESB teve como objetivo reconhecer, premiar e divulgar as ideias inovadoras, estimular o empreendedorismo, bem como promover a participação da comunidade acadêmica, pesquisadores e inventores independentes em ações de empreendedorismo.

### Prêmio Agerba – Regulação e Cidadania Ativa

A unidade Candeias do SESI foi destaque no Prêmio Agerba Regulação e Cidadania Ativa. O concurso realizado pela Agência Estadual de Regulação de Serviços Públicos de Energia, Transportes e Comunicações da Bahia premia escolas, professores e alunos participantes do Projeto Crescendo, voltado para a divulgação dos direitos e deveres dos consumidores de energia elétrica e dos usuários de transportes intermunicipais de passageiros. O foco da premiação são os trabalhos criativos desenvolvidos pela comunidade estudantil. Nesta edição, todos os trabalhos selecionados, do primeiro ao terceiro lugar do concurso (um desenho, um vídeo e uma tirinha), foram de autoria de alunos da unidade Candeias do SESI, sob a orientação de professores da instituição.

### I Campeonato de Robótica

Conquista do 1º lugar em Pesquisa no I Campeonato de Robótica realizada pelos alunos do Ensino Fundamental do SESI, em Salvador, na Universidade Salgado Oliveira (Universo). Com o tema “A Bahia que queremos”, a competição, promovida pelo Lego Zoom, teve como objetivo estimular o primeiro contato das crianças com a robótica, aproximando os jovens do mundo da ciência e da tecnologia, de forma prática e divertida.

### Certificação IADV - International Association of Drilling Contractors

O SENAI foi certificado pela IADC (International Association of Drilling Contractors), na área de Petróleo e Gás, nos cursos de Controle de Poço. Com isso, os certificados SENAI para os referidos cursos passam a ter reconhecimento internacional, com os mesmos padrões dos fornecidos para trabalhos no Mar do Norte, Venezuela ou Oriente Médio. O SENAI-BA torna-se o primeiro, no âmbito do Sistema Indústria, certificado por essa instituição para treinamentos de profissionais na Área de Controle de Poços.

### Instructor Training Center (ITC) da Cisco Networking Academy

O SENAI-BA foi acreditado como **Instructor Training Center (ITC) da Cisco Networking Academy**. Esta acreditação habilita o SENAI-BA a capacitar instrutores profissionais de outros centros de tecnologia de qualquer país nas competências de TI, como redes wireless, VoIP, segurança da informação e Internetworking, bastando ter o skill do idioma. Em toda a América Latina, há apenas 80 ITCs certificados e acreditados pela Cisco.

## Boas práticas da Gestão Escolar

O projeto Sustentabilidade do Coco Verde, dos alunos da Escola Djalma Pessoa, foi selecionado como referência pelo Comitê de Educação da Associação Baiana de Gestão Competitiva – ABGC e apresentado no 4º Teleseminário de Boas Práticas da Gestão Escolar.

## Olimpíada Brasileira de Astronomia e Astronáutica – OBA

Estudantes do EBEP – Educação Básica com Ensino Profissional participaram de olimpíadas estaduais e nacionais com os seguintes destaques: receberam medalha de ouro na etapa nacional 2012 da Olimpíada Brasileira de Astronomia e Astronáutica – OBA, organizada pela Sociedade Astronômica Brasileira (SAB); conquistaram a terceira colocação nas Olimpíadas Baiana, Norte-Nordeste e Brasileira de Química, e as segunda e terceira colocações na Olimpíada Estadual de Física.



Laboratório SENAI hidráulica e pneumática





**GOVERNANÇA PARA  
O DESENVOLVIMENTO  
SUSTENTÁVEL**

# COMO GERENCIAMOS AS NOSSAS ATIVIDADES E DESENVOLVEMOS NOSSAS ESTRATÉGIAS

(4.9)

As atividades desenvolvidas pelas entidades do Sistema FIEB têm como objetivo contribuir para o desenvolvimento sustentável do estado da Bahia e para o aumento da competitividade das indústrias da região. A organização entende que deve atuar como um grande articulador do diálogo e engajamento entre os diferentes públicos de interesse. Para tanto, dispõe de mecanismos que possibilitam a comunicação direta com a organização, a exemplo da Ouvidoria e do Sistema de Código de Conduta Ética. Conta ainda com Conselhos Temáticos Consultivos, formados por representantes de diferentes setores produtivos, que apoiam a governança na defesa de interesses das indústrias.

O Sistema FIEB reconhece que é necessário qualificar o tema sustentabilidade e empenhar-se para incorporá-lo como elemento importante da cultura organizacional, com a percepção ampliada dos aspectos sociais, ambientais e econômicos, devendo estabelecer uma visão unificada sobre o tema, permeando a mesma de maneira transversal no seu planejamento estratégico.

Além disso, a organização entende que deve aprimorar os mecanismos de comunicação institucional com os diferentes públicos de interesse, de maneira a criar canais de diálogos abertos, transparentes e contributivos.



Equipe Diretoria Executiva do Sistema FIEB



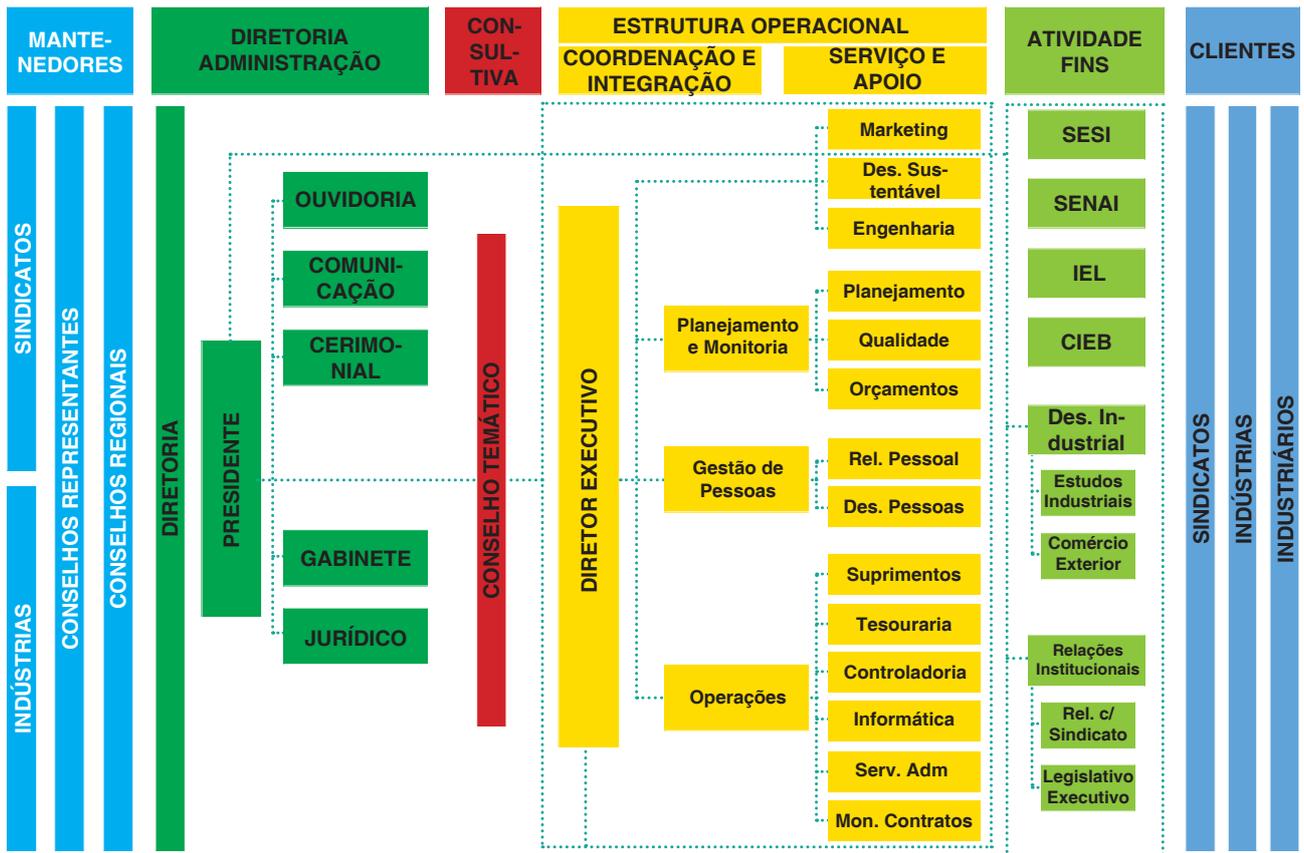
José de F. Mascarenhas – Presidente do Sistema FIEB

## A ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

(4.1, 4.2, 4.3)

O Sistema FIEB conta com uma governança que engloba estruturas organizacionais, políticas, normativas e práticas gerenciais características de organizações desse tipo no país. Os princípios que norteiam a governança do Sistema FIEB

são a realização de sua missão, o foco permanente em sua visão de futuro e o fortalecimento dos seus valores em todas as relações que estabelece. Para garantir esse alinhamento possui a seguinte estrutura:



O nível mais alto de governança do Sistema FIEB é o Conselho de Representantes, composto pelos sindicatos filiados à FIEB. Responde a esse Conselho, que tem caráter deliberativo, o presidente do Sistema FIEB e a Diretoria eleita. A Presidência do Sistema FIEB e sua Diretoria são apoiadas por áreas administrativas (Comunicação, Cerimonial, Gabinete e Jurídico) e por um conjunto de Conselhos Temáticos, que são órgãos técnicos e consultivos que funcionam como fóruns de debates de assuntos relevantes para a indústria, e orientam o posicionamento político, econômico e social do Sistema FIEB, em matérias de relevância para a

coletividade industrial do estado. Cada entidade (SESI, SENAI e IEL) possui um Conselho Deliberativo e uma Diretoria Regional Bahia. Subordinado à Presidência do Sistema FIEB, existe um diretor executivo que, em conjunto com os superintendentes das entidades e gerentes responsáveis pelas áreas corporativas de suporte, coordena as ações do Sistema FIEB. Esse grupo se reúne semanalmente e delibera sobre os principais temas estratégicos e operacionais da organização.

Apesar dos avanços que o Sistema FIEB tem conseguido em sua gestão, um desafio sempre presente

é aquele gerado pela alternância periódica na sua Presidência, que ocorre por força legal e que imprime um caráter permanentemente mutável na gestão da organização, pois nem sempre é possível manter estratégias, prioridades e equipes de seus antecessores. Como forma de minimizar os riscos do proces-

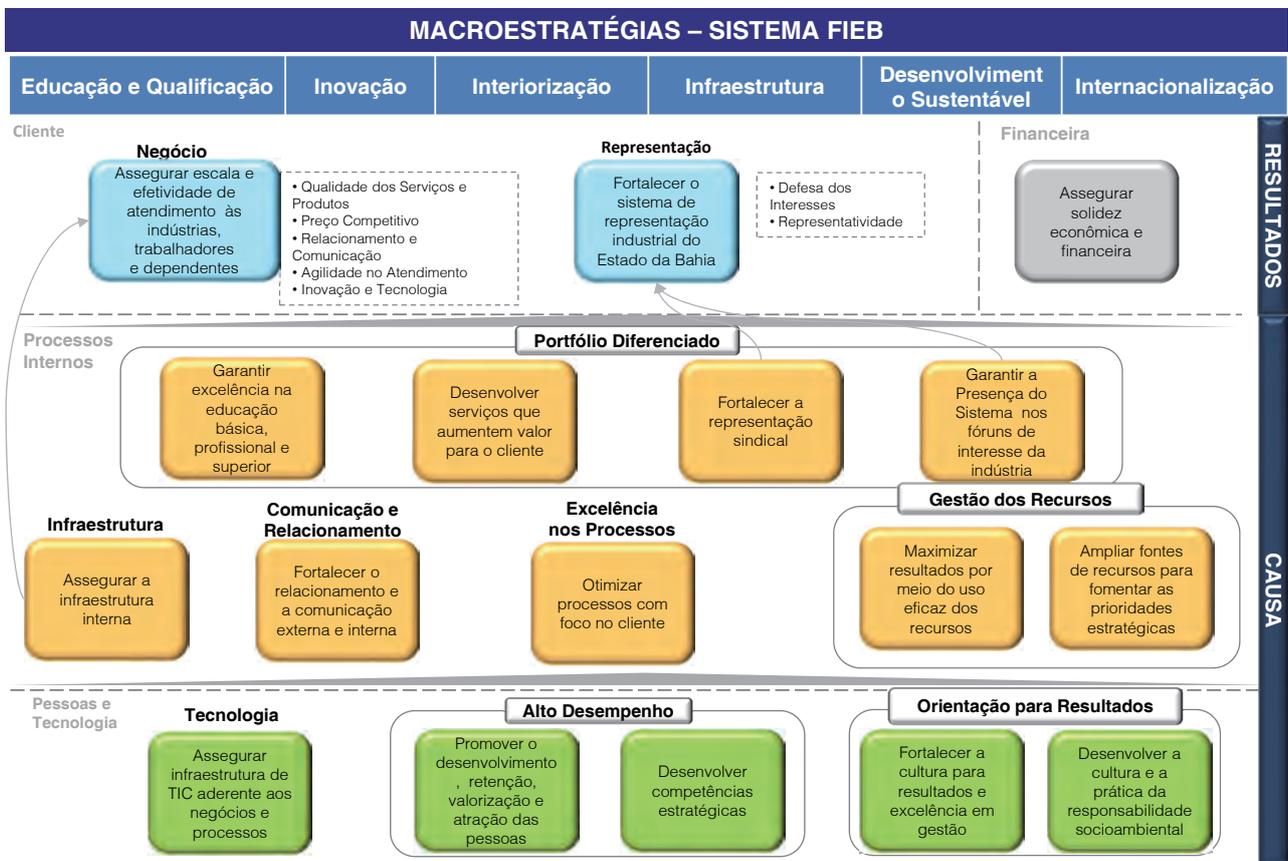
so de mudança de gestão, o Sistema FIEB realiza ciclos de planejamento estratégicos que envolvem seus stakeholders e estabelece as suas estratégias de gestão para o período de cinco anos. A relação completa da Diretoria da FIEB e da Equipe Executiva encontra-se ao final deste Relatório, no Anexo 3.

## ESTRATÉGIA E GESTÃO DO SISTEMA FIEB

(4.1, 4.4, 4.7, 4.14, 4.16)

O foco permanente no apoio a uma maior competitividade das indústrias baianas e no desenvolvimento sustentável do estado são os desafios que o Sistema FIEB persegue continuamente. Com a revisão de seu Plano Estratégico para o período de 2013-16, realizada entre 2011 e 2012, esse foco foi fortalecido e passou a contar com seis macroestratégias que direcionam as ações e indicam os principais temas de atuação do Sistema FIEB junto à indústria baiana.

As macroestratégias são as seguintes: i. Educação e Qualificação; ii. Inovação; iii. Interiorização; iv. Infraestrutura; v. Desenvolvimento Sustentável; e vi. Internacionalização. Vinculados às macroestratégias, o Sistema FIEB gerou objetivos estratégicos de responsabilidade de áreas/entidades específicas da organização, conforme indicado na figura.





Ângela Augusta Santos Ribeiro – Superintendente de Planejamento e Monitoramento

O processo de construção do Mapa Estratégico do Sistema FIEB, baseado no BSC – Balanced Scorecard – levou em consideração uma série de elementos, tais como os cenários da indústria nacional e local, os desafios para a competitividade da indústria da Bahia, reflexões estratégicas relativas aos negócios da organização, expectativas e premissas relativas aos ambientes econômico, social e político nos níveis nacional e estadual e a visão das lideranças internas.

Paralelamente a esse processo, foi também realizado o planejamento estratégico de longo prazo do SESI – chamado Planejamento Estratégico do SESI 15 anos – com uma metodologia inovadora e participativa, construída em parceria com a Universidade Federal da Bahia – UFBA, e que se vale de redes de relacionamentos de projetos e a participação de colaboradores internos.

Em 2012, a gestão do Sistema FIEB buscou reforçar, no âmbito externo, seu papel na defesa dos interesses e na promoção da competitividade da indústria baiana e, no âmbito interno, promover melhorias na gestão corporativa.

Nesse sentido, o período 2013-2016, irá avançar na modernização, integração e renovação da gestão do Sistema FIEB, começando por uma revisão de processos da organização, através de um projeto chamado “Reestruturação Organizacional dos Processos – ROP”, iniciado em 2012, cujo objetivo é simplificar processos estratégicos e concentrá-los no âmbito corporativo (transversal a todas entidades), ampliando-se a eficácia das ações do Sistema FIEB. Foram selecionados, especialmente, processos de suporte com impacto no negócio, dentre eles aquisição de bens e serviços, contratação de pessoas e contas a receber.

## CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

(4.4, SO4)

Um dos aspectos que compõem a governança da organização é seu Sistema de Ética, composto pelos seguintes pilares fundamentais: (a) Código de Conduta de Ética, (b) Comitê de Ética, (c) por um sistema informatizado para registro de denúncias, sugestões e dúvidas, e (d) por ações de disseminação interna do conteúdo do Código. Foi criado em 2011, e após análise crítica, sofreu revisão, e já está em sua 2ª Edição. O Código é assinado por todos os membros da organização e tem por objetivo estabelecer os princípios éticos, valores e normas de conduta que norteiam as relações internas e externas de todos os integrantes do Sistema FIEB, bem como indicar os seus posicionamentos e compromissos frente aos distintos temas e públicos de interesse com os quais a organização se relaciona.

O Comitê de Ética é formado por representantes de diferentes áreas e entidades do Sistema FIEB, sendo responsável pela promoção, legitimação, cumprimen-

to e aprimoramento do Código de Conduta Ética. As ações em 2012 focaram no aprimoramento do tratamento de denúncias, no esclarecimento de dúvidas pelo Comitê e no desenvolvimento de capacitação de todos os terceiros corporativos.

O Sistema de Ética possui uma área na página, web do Sistema FIEB ([www.fieb.org.br/codigode-etica](http://www.fieb.org.br/codigode-etica)), através da qual denúncias e sugestões podem ser feitas.

Como a construção de relações éticas tem feito parte da história do Sistema FIEB desde a sua fundação, é importante mencionar que não foram apontados casos de corrupção envolvendo colaboradores do Sistema FIEB em 2012. Além do próprio comportamento ético do Sistema FIEB, esse tema merece especial atenção da organização devido à grande exposição que a mesma tem junto à mídia, principalmente no nível estadual.



Capacitação da força de trabalho em Ética

## TRANSPARÊNCIA E ENGAJAMENTO DE PARTES INTERESSADAS

(4.13, 4.14, 4.15, 4.16)

O Sistema FIEB busca constantemente o diálogo com seus públicos de interesse, tanto para desenvolver suas estratégias organizacionais, como para realizar ações onde a articulação com outros atores é essencial. Entre os públicos priorizados pelo Sistema FIEB para o estabelecimento de relacionamentos, estão sindicatos de indústrias, fornecedores, clientes, órgãos governamentais, instituições acadêmicas e colaboradores.

Cada grupo é convidado a participar de processos de diálogos (estruturados ou não), ou a atuar diretamente com as entidades do Sistema FIEB, contribuindo para o aprimoramento de nossos sistemas de gestão. A comunicação com esses públicos é feita por vários meios, como reuniões, visitas, palestras, seminários, eventos, envio de e-mails e materiais, e telefonemas, sempre de acordo com a estratégia de comunicação elaborada para o resultado desejado.

Essa cultura de engajamento e escuta de diferentes visões tem conferido legitimidade, pluralidade e consistência às atividades do Sistema FIEB. Um exemplo disso foi o próprio processo de Planejamento Estratégico 2012 – 2016. Neste caso, o Sistema FIEB procurou mapear as principais visões das suas lideranças externas e internas e de seus clientes, na forma de entrevistas individuais.

Ao longo do processo de construção foi envolvido o maior número possível de pessoas em um movimento de refinamento sucessivo, partindo dos clientes e das equipes técnicas até chegar a um fórum de análise final e de validação pelo Comitê Executivo do Siste-

ma FIEB. Essa sistemática enriqueceu significativamente a qualidade dos resultados gerados, uma vez que equipes de diferentes perfis e níveis hierárquicos puderam dar a sua parcela de contribuição na construção e validação das estratégias e ações definidas. No sentido de buscar uma comunicação mais eficiente e transparente com a sociedade como um todo, o Sistema FIEB promoveu em 2012, uma reestruturação da comunicação institucional, que deu grande ênfase ao desenvolvimento de projetos de comunicação digital e à atualização do Portal FIEB. Essas mudanças, além de trazerem novos conteúdos com caráter mais jornalístico e informações institucionais, garantiram facilidades ao público, como melhor usabilidade e um design que fortaleceu uma comunicação mais dinâmica. Outros veículos de comunicação, como a revista Bahia Indústria, o jornal de comunicação interna Você em Pauta e o encarte Ação Sindical também foram fortalecidos para a comunicação com os públicos interno e externo ao Sistema FIEB.

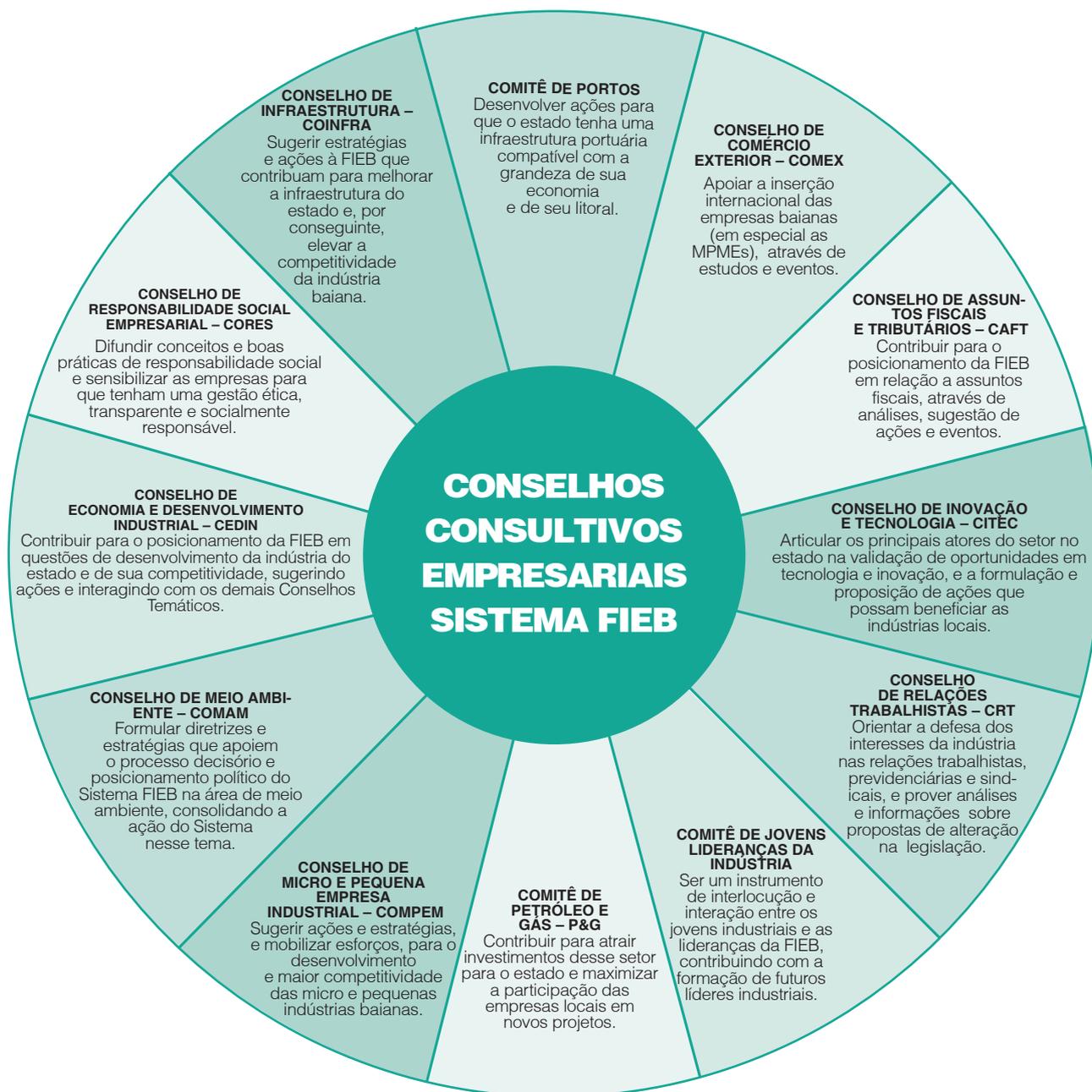
## OUVIDORIA GERAL

(4.4)

Outra prática voltada para a transparência do Sistema FIEB é a Ouvidoria Geral. Consolidada e implantada em 2010, a Ouvidoria materializa um canal de diálogo, ao atuar como elo entre os clientes, a sociedade, o público interno e as instâncias administrativas do Sistema FIEB. A Ouvidoria recebe, analisa, trata e/ou encaminha sugestões e reclamações sobre os atos que contrariam os princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, eficiência e economicidade. Os usuários podem se manter anônimos ou se identificarem. O acesso à área é possível mediante contato por website na Internet (<http://www.fieb.org.br/ouvidoria/>) e Intranet.

## CONSELHOS TEMÁTICOS

A fim de suscitar a discussão sobre temas relevantes à indústria, foram criados os Conselhos Temáticos, órgãos consultivos que integram a estrutura do Sistema FIEB. Os Conselhos são formados por empresários e executivos de vários segmentos industriais e têm por objetivo formular diretrizes e estratégias que sirvam de base ao processo decisório e ao posicionamento político, econômico e social do Sistema FIEB.





Arlinda Coelho - Gerente de Desenvolvimento Sustentável

## A GESTÃO DA SUSTENTABILIDADE

(4.7)

O tema sustentabilidade permeia a atuação do Sistema FIEB há bastante tempo, ilustrado por diversas iniciativas e práticas, a exemplo de: serviços prestados para as indústrias nas áreas de educação e qualificação, saúde e segurança de trabalhador, responsabilidade social, meio ambiente, entre outros; nos temas e na atuação dos conselhos consultivos empresariais; na defesa de interesse das indústrias, sindicatos e trabalhadores; na participação em fóruns empresariais, governamentais e não governamentais com foco no desenvolvimento de políticas públicas e ações estruturantes para a melhoria das condições sociais, ambientais e econômicas do estado; em ações sociais voltadas para a comunidade como o “Ação Global”, “ViraVida”, “Cozinha Brasil” etc.

No entanto, o Sistema FIEB, entendendo a necessidade de evoluir e posicionar-se formalmente nesse

requisito, inseriu o tema desenvolvimento sustentável em seu Mapa Estratégico, como uma das macroestratégias da organização. Atento ainda à necessidade de instituir uma cultura organizacional que garantisse esta visão, formalizou um objetivo estratégico específico com indicadores e metas. Entende-se que desta forma as demandas da governança, do público interno (colaboradores) e externo (clientes, acionistas etc.) poderão ser atendidas, e a gestão sustentável do Sistema FIEB poderá ser fortalecida.

O Sistema FIEB identificou a necessidade de definir uma estrutura funcional que amparasse e coordenasse as ações com este enfoque de maneira corporativa, criando em 2011, a Gerência de Desenvolvimento Sustentável (GDS) com o objetivo de desenvolver um plano de trabalho alinhado com a referida macroestratégia e objetivo.

Para atender aos desafios propostos, a GDS elencou duas linhas de atuação e as prioridades a seguir relacionadas:

**Linha de atuação: articulação institucional para apoiar a sustentabilidade da Indústria baiana**

- Promoção de direcionamentos à indústria baiana e para o Sistema FIEB para a adoção de práticas que assegurem o desenvolvimento sustentável;
- Atuação em parceria com a CNI visando estruturar o posicionamento do setor industrial frente às questões socioambientais, neste momento em que o país enfrenta um forte processo de desindustrialização que traz como desafio um repensar sobre estratégias do setor;
- Assessoramento ao posicionamento estratégico do Sistema FIEB nas questões relacionadas com desenvolvimento sustentável e aos Conselhos de Responsabilidade Social – CORES e Meio Ambiente - COMAM;
- Ampliação da representatividade da indústria em fóruns que impactem no desenvolvimento sustentável visando à defesa de interesses da indústria;
- Atuação de maneira integrada com as entidades do Sistema FIEB visando orientar/apoiar as MPEs no licenciamento ambiental;
- Promoção de conteúdos e espaços de debates sobre temas relacionados ao desenvolvimento sustentável;
- Elaboração de pareceres técnicos e análises de projetos de lei.

**Linha de atuação: Gestão socialmente responsável no Sistema FIEB**

- Ampla articulação interna de engajamento e sensibilização visando contribuir para que os demais objetivos da organização - contemplados em seu Mapa Estratégico - sejam permeados por uma visão voltada para a sustentabilidade;
- Disseminação da cultura ética, social e ambientalmente responsável, com foco na melhoria contínua;
- Mapeamento e integração das ações implementadas pelo Sistema FIEB nos âmbitos social e ambiental, sinalizando oportunidades de melhorias em relação às práticas adotadas junto aos diferentes stakeholders e estabelecimento e acompanhamento de processos com foco na gestão sustentável;
- Gestão corporativa do Sistema de Gestão Integrado Segurança, Saúde e Meio Ambiente;
- Assessoramento técnico às unidades do Sistema FIEB quanto ao atendimento aos requisitos legais de meio ambiente, de saúde e segurança do trabalho e na esfera social;
- Elaboração do 1º Relatório de Sustentabilidade do Sistema FIEB;
- Coordenação do Sistema de Ética da organização.

A visão estratégica do Sistema FIEB referente à estruturação do tema de sustentabilidade na organização surtiu resultados importantes em 2012, como a participação ativa na revisão da nova legislação estadual ambiental - que promove a simplificação do processo de licenciamento; emissão de mais de 70 pareceres técnicos sobre projetos de lei nas áreas ambiental e social que tramitam nas esferas federal, estadual e municipal, e na elaboração do primeiro Relatório do Sistema de Gestão Integrado Segurança, Saúde e Meio Ambiente Corporativo, visando subsidiar o planejamento estratégico das entidades do Sistema FIEB.

## FORTALECENDO AS ESTRATÉGIAS EM SUSTENTABILIDADE

(4.14, 4.15, 4.16)

O Sistema FIEB entende que o processo de elaboração de um relatório de sustentabilidade deve ir além da construção do documento em si, servindo, antes de tudo, para aprimorar as suas estratégias no tema. Portanto, a metodologia de elaboração da primeira edição deste Relatório teve como objetivos:

- Proporcionar um profundo diagnóstico da gestão da sustentabilidade da empresa e identificar oportunidades de melhoria, contribuindo para o estabelecimento de prioridades, políticas e estratégias;
- Melhorar a gestão de riscos da organização;
- Promover um processo de fortalecimento do tema de sustentabilidade na cultura organizacional; e
- Criar uma base de dados sobre sustentabilidade que permita uma comunicação diferenciada e estratégica com seus diferentes públicos de interesse.

Nesse sentido, foi contratada uma consultoria especializada em sustentabilidade para propor melhorias na gestão da organização. Além disso, foi estruturado um Grupo de Trabalho em Sustentabilidade para acompanhar o processo e, com base em uma série de diagnósticos, foi realizada uma oficina com esse grupo de trabalho e com representantes da alta gestão da organização, para a definição de Fatores Críticos em Sustentabilidade (FCS), os quais, segundo a metodologia adotada, serão os pontos de atenção do Sistema FIEB nesse tema. Os resultados dessa oficina fornecerão subsídios para o Sistema FIEB aprimorar seus objetivos e metas, devendo contribuir também para o seu processo de planejamento estratégico.

O processo de elaboração de uma estratégia mais robusta em sustentabilidade foi baseado no efetivo

envolvimento de públicos de interesse internos e externos ao Sistema FIEB, através de uma rodada de diagnósticos que contemplou:

- Entrevistas com 14 executivos do Sistema FIEB;
- Autoavaliação nos indicadores Ethos de responsabilidade social pelo grupo de trabalho em sustentabilidade, que é composto por onze representantes de diferentes áreas e entidades do Sistema FIEB;
- Levantamento e análise dos Indicadores GRI;
- Realização de um Teste de Materialidade on-line, envolvendo representantes de sindicatos que compõem a FIEB, fornecedores do Sistema FIEB, representantes das comunidades do entorno das unidades, organizações da sociedade civil, conselheiros do SESI e do SENAI, parceiros, membros da academia, da imprensa e do público interno;
- Aplicação de um questionário online com 45 conselheiros da organização;
- Entrevista com dez conselheiros do Conselho de Responsabilidade Social Empresarial da FIEB;
- Análise de políticas e de componentes do sistema de gestão da organização, por parte da consultoria contratada.

Como resultado desse processo, o Sistema FIEB entendeu que deve trabalhar com seis linhas de atuação. Foram definidas prioridades para cada linha, visando a consolidar a macroestratégia “Desenvolvimento Sustentável”, sendo estas direcionadores para seus programas e planos de ação.

|                      |  |   |
|----------------------|--|---|
| <b>GOVERNANÇA</b>    | <p><b>linha de atuação 1</b><br/><b>FORTELECIMENTO DO TEMA DE SUSTENTABILIDADE NA CULTURA ORGANIZACIONAL DO SISTEMA FIEB</b></p> <p>O Sistema FIEB reconhece que é necessário qualificar o tema sustentabilidade e desenvolver esforços para fortalecê-lo como elemento importante da cultura organizacional, o que significa que será compartilhado como um valor pelos colaboradores, alinhado interna e externamente com a percepção ampliada dos aspectos sociais, ambientais e econômicos. Para tanto, deve permear suas políticas e sistemas de gestão, e passar a fazer parte de suas práticas.</p> <p>As prioridades envolvendo esta linha de atuação são:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estabelecimento da visão de sustentabilidade para o Sistema FIEB.</li> <li>• Fortalecimento do tema no processo de planejamento estratégico.</li> <li>• Fortalecimento da estrutura de governança para o tema.</li> <li>• Aprimoramento do Sistema de Ética.</li> </ul>  | <p><b>linha de atuação 2</b><br/><b>FORTELECIMENTO DAS ESTRATÉGIAS DE COMUNICAÇÃO DO SISTEMA FIEB NO TEMA SUSTENTABILIDADE</b></p> <p>A comunicação organizacional – interna e externa – na visão do Sistema FIEB é fundamental para promover o alinhamento de informações que contribuem para o aumento da eficiência na condução dos processos da organização. Além disso, deve promover o compartilhamento de práticas, colaborando para uma maior transparência e consolidação de uma imagem positiva, junto às partes interessadas.</p> <p>As prioridades são:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disseminação interna e externa de conceitos e práticas relacionados à sustentabilidade.</li> <li>• Definição de estratégias de comunicação diferenciadas, conforme as demandas das partes interessadas.</li> </ul> |
|                      | <p><b>linha de atuação 3</b><br/><b>INTENSIFICAÇÃO DAS AÇÕES DE VALORIZAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DOS COLABORADORES</b></p> <p>O Sistema FIEB entende que seus colaboradores são essenciais para realização de suas atividades, devendo, portanto, contribuir para o pleno desenvolvimento de suas capacidades, nas diversas dimensões do indivíduo, não apenas na esfera profissional.</p> <p>Para atuar com esta visão sistêmica na relação com o colaborador, as prioridades devem contribuir para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manutenção do clima organizacional positivo.</li> <li>• Ampliação da qualidade de vida do colaborador e garantia do seu bem-estar.</li> <li>• Fortalecimento do seu Programa de Voluntariado Corporativo.</li> <li>• Integração e valorização da força de trabalho.</li> <li>• Promoção da diversidade no ambiente de trabalho.</li> <li>• Disseminação dos conteúdos relacionados aos temas ética e transparência.</li> </ul>   | <p><b>linha de atuação 4</b><br/><b>FORTELECIMENTO DA GESTÃO DE SAÚDE, SEGURANÇA NO TRABALHO E MEIO AMBIENTE (SSMA)</b></p> <p>Um aspecto fundamental da sustentabilidade é garantir o atendimento de requisitos relacionados à saúde, segurança no trabalho e meio ambiente, de modo a assegurar que seus processos proporcionem um ambiente saudável e a proteção adequada aos seus colaboradores e do meio ambiente.</p> <p>Entre as prioridades podem-se citar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantia das condições necessárias para o pleno desenvolvimento das atividades dos colaboradores, considerando os aspectos de saúde, segurança e meio ambiente.</li> <li>• Disseminação de boas práticas relacionadas com SSMA entre os colaboradores e às partes interessadas em geral.</li> </ul>                |
| <b>COLABORADORES</b> | <p><b>linha de atuação 5</b><br/><b>MOBILIZAÇÃO E CAPACITAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO E DEMAIS PÚBLICOS DE INTERESSE NO TEMA DE SUSTENTABILIDADE</b></p> <p>Devido à sua grande abrangência e capilaridade, o Sistema FIEB reconhece a importância de desempenhar o papel de promotor do tema de sustentabilidade entre as empresas industriais do estado e os demais públicos de seu relacionamento.</p> <p>Nesse sentido, fortalecerá a sua atuação como catalisador de práticas sustentáveis, através de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mobilização e engajamento de seus públicos de interesse em projetos e programas relacionados ao tema sustentabilidade.</li> <li>• Revisão dos conteúdos dos cursos e programas educacionais ofertados pela organização e, sempre que possível, inserção do tema sustentabilidade como conteúdo curricular, levando sempre em consideração os requisitos normativos do MEC.</li> <li>• Intensificar a oferta de produtos e serviços que contribuam para sustentabilidade da indústria baiana e que atendam às demandas econômica, sociais e ambientais.</li> </ul> | <p><b>linha de atuação 6</b><br/><b>ESTRUTURAÇÃO E FORTALECIMENTO DO RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE</b></p> <p>O Sistema FIEB acredita que o exercício da responsabilidade social contribui de forma significativa para a promoção de uma sociedade mais justa, próspera e inclusiva.</p> <p>Para tanto, as prioridades são:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecimento de seu Programa de Voluntariado Corporativo.</li> <li>• Fortalecimento dos canais de diálogo com o público da comunidade.</li> <li>• Gerenciamento dos impactos de suas atividades sobre as comunidades de entorno.</li> </ul>  |
|                      | <b>RELAÇÕES RESPONSÁVEIS</b>   |   |





**COLABORADORES:  
A BASE DE  
NOSSA ATUAÇÃO  
SUSTENTÁVEL**

NA JOGO  
D'NAO

## COLABORADORES: A BASE DE NOSSA ATUAÇÃO

O Sistema FIEB busca valorizar o desenvolvimento humano, a diversidade e o bem-estar de seus colaboradores, pois reconhece que estes são essenciais para cumprimento de sua missão de apoiar o crescimento sustentável da indústria baiana. Várias práticas com foco na diversidade, na gestão do desenvolvimento das pessoas, no bem-estar, na integração e valorização da força de trabalho já são executadas, devendo, no entanto, investir cada vez mais no desenvolvimento de suas capacidades, nas diversas dimensões do indivíduo, além do desenvolvimento profissional.

Um aspecto fundamental da sustentabilidade é garantir o atendimento de requisitos relacionados

à saúde, segurança no trabalho e meio ambiente, de modo a assegurar que os processos proporcionem um ambiente saudável e a proteção adequada ao seus colaboradores e ao meio ambiente. Nesse sentido, deu-se início à estruturação de ações relacionadas a esses temas.

Para atuar com esta visão sistêmica na relação com o colaborador e evoluir nos processos de gestão, a organização entende que deve priorizar ações que contribuam para manutenção do clima organizacional positivo, para a qualidade de vida no trabalho, promoção do desenvolvimento, valorização, retenção e atração das pessoas, pois seus talentos são sua maior força.

### NOSSAS PESSOAS

(LA1, LA2, LA3, LA4, LA5, LA11, HR5)

A atuação exemplar dos colaboradores se vê na prática, onde cada um contribui de forma complementar com ideias e competências, promovendo um ambiente de diversidade onde a aprendizagem organizacional acontece. Tal processo é conduzido pela Gerência de Desenvolvimento de Pessoas que, atenta aos desafios do negócio para os quais o colaborador precisa estar bem preparado, orienta sua gestão pelo cuidado com os componentes humanos e o desenvolvimento de suas potencialidades.

Em 2012, o Sistema FIEB obteve crescimento em seu quadro de colaboradores com relação ao ano anterior, encerrando o período com 2.988 funcionários. Comparado a 2011, o número aumentou em 462 pessoas, representando um crescimento de 18,3%. Todos os trabalhadores próprios da organização são abrangidos pelos acordos e negociações coletivas, o que significa que todos eles têm acesso aos mesmos benefícios, estejam eles atuando em tempo integral ou parcial. A tabela a seguir indica a evolução do quadro de pessoal entre 2011 e 2012 no Sistema FIEB.

| ANO  | FIEB | SESI | SENAI | IEL | CIEB | Sistema FIEB |
|------|------|------|-------|-----|------|--------------|
| 2011 | 146  | 1128 | 1187  | 62  | 3    | 2526         |
| 2012 | 177  | 1248 | 1187  | 69  | 4    | 2988         |



Evento do Dia do Estagiário

A Gerência de Desenvolvimento de Pessoas conta com equipe especializada para cuidar do recrutamento e seleção de candidatos, priorizando a transparência e a ética no processo seletivo. As vagas disponíveis são divulgadas para a comunidade de forma ampla, em jornais de grande circulação. Em respeito à Constituição Brasileira e aos valores que norteiam a organização, todo o processo é conduzido sem qualquer discriminação por origem, raça, sexo, cor ou idade.

Um ponto importante a ser destacado é a baixa rotatividade do Sistema FIEB, que é de 1,4%, bem inferior à média de mercado brasileiro, que é de 36%<sup>7</sup>, indicando que, de maneira geral, os trabalhadores do Sistema FIEB tendem a adotá-lo como local de preferência para trabalhar. Além disso, não existe por parte do Sistema FIEB qual-

quer tipo de pressão ao direito do exercício da liberdade sindical de seus colaboradores.

Esses dados não englobam trabalhadores terceirizados, que tiveram uma ampliação significativa entre 2011 e 2012 – passando de 32 para 61 profissionais – principalmente atuando no SESI, mas que, ainda assim, representam um percentual muito pequeno (2,1%) em relação ao total de trabalhadores próprios do Sistema FIEB.

Como mostra o quadro a seguir, os colaboradores do Sistema FIEB estão, em sua maioria, concentrados em Salvador e região metropolitana. Essa situação representa um desafio ao Sistema FIEB, pois para executar a estratégia de interiorização de suas atividades, irá necessitar de recursos humanos competentes e em quantidade suficiente para o atendimento às demandas das indústrias do estado.

| Região                          | Total Trabalhadores |
|---------------------------------|---------------------|
| Salvador e região metropolitana | 2451                |
| Unidade Sul                     | 125                 |
| Unidade Oeste                   | 57                  |
| Unidade Feira de Santana        | 215                 |
| Unidade Sudoeste                | 81                  |
| Unidade Norte                   | 59                  |
| <b>TOTAL</b>                    | <b>2988</b>         |

Uma característica que se mantém desde os anos anteriores, conforme tabela a seguir, é a grande representatividade de colaboradores entre 25 e 39 anos, totalizando 61% do efetivo (percentual idêntico ao de 2011). No entanto, nesse mesmo período, houve uma ampliação de colaboradores mais jovens (até 25

anos), em detrimento de colaboradores com mais de 40 anos. Essa tendência a uma diminuição na faixa etária de colaboradores se repete nos cargos de gestão, já que, em 2011, 34% dos cargos de gestão eram ocupados por pessoas abaixo de 40 anos, enquanto que em 2012 esse número passou para 44%.

| Faixa etária | Cargo        | 2011        | %     | 2012        | %     |
|--------------|--------------|-------------|-------|-------------|-------|
| Até 25 anos  | Gestores     | 0           |       | 0           |       |
|              | Operacionais | 152         | 6,0%  | 321         | 10,7% |
| 25 a 39 anos | Gestores     | 32          |       | 42          |       |
|              | Operacionais | 1501        | 60,7% | 1782        | 61,0% |
| 40 a 49 anos | Gestores     | 38          |       | 32          |       |
|              | Operacionais | 472         | 20,2% | 472         | 16,9% |
| > 50 anos    | Gestores     | 24          |       | 24          |       |
|              | Operacionais | 307         | 13,1% | 318         | 11,3% |
| <b>Total</b> |              | <b>2526</b> |       | <b>2988</b> |       |

<sup>7</sup>Segundo dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese).



Treinamento de Primeiros Socorros

## Horas de treinamento da equipe FIEB (LA10)

2011 - 136 MIL HORAS

2012 - 141 MIL HORAS

O Sistema FIEB entende que as pessoas devem estar no centro de seu desenvolvimento como organização, portanto, busca desenvolver esforços para promover o potencial de seus colaboradores, bem como o aumento de suas possibilidades. Ações de melhoria da qualidade de vida de sua equipe e a criação de um ambiente de trabalho que respeite os direitos humanos de todos eles estão entre as prioridades da organização.

Nesse sentido, o Sistema FIEB realizou, em 2011, 136.185,15 horas de treinamento, e 141.481,

em 2012, com um investimento anual de R\$ 1.381.783,77 em capacitações de cursos específicos e de longa duração, tais como graduações e pós-graduações relacionadas às áreas de atuação do colaborador. Isso significa 43,8 horas de treinamento por colaborador por ano. A valorização da capacitação de seus colaboradores fica mais evidente quando se compara o aumento da equipe interna nesse período (18,3%) com o aumento da quantidade de horas per capita de treinamento (42,9%), que foi bem superior à ampliação da equipe da organização.

| Formação           | Quantidade  | %           |
|--------------------|-------------|-------------|
| Doutorado          | 31          | 1%          |
| Mestrado           | 84          | 3%          |
| Pós-Graduação      | 380         | 13%         |
| Superior Completo  | 1457        | 49%         |
| 2º Grau Completo   | 992         | 33%         |
| 1º Grau Completo   | 25          | 1%          |
| < 1º grau Completo | 19          | 1%          |
| <b>TOTAL</b>       | <b>2988</b> | <b>100%</b> |

**VOCÊ SABIA?** Que o Programa de Estágios do IEL alocou em 2012 quase 36 mil estagiários, tanto no quadro do Sistema FIEB, quanto em empresas do Estado.

Ainda sob a ótica do desenvolvimento humano, a importância da formação de profissionais mais qualificados, nos mais diversos níveis e áreas, representa uma tendência de mercado que impulsionou o Sistema FIEB a investir na formação complementar dos estagiários. Com este foco o Sistema FIEB possui o “Programa de Estágio”, que visa à formação de futuros profissionais qualificados, que poderão atuar dentro do Sistema FIEB ou na indústria baiana, através de capacitação específica e corporativa, participação em projetos e pesquisa, além de acompanhamento constante e feedback dos supervisores de está-

gio sobre a performance dos estudantes, o que apoia o desenvolvimento do estagiário.

Por fim, visando ao desenvolvimento de competências estratégicas, em 2012 foi finalizada a última etapa do Programa de Desenvolvimento de Líderes, que capacitou colaboradores em liderança situacional, preparando-os para o processo de avaliação e desenvolvimento de pessoas, além de instrumentalizar a liderança no suporte à gestão de pessoas, e fortalecer as suas competências de planejamento com orientação para resultados e coaching.

## SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR DO SISTEMA FIEB

(LA7, LA8)

Em 2011 deu-se início a implantação do Sistema de Gestão Integrado – SGI, modelo de gestão que reúne o processo de gerenciamento das áreas de Segurança no Trabalho, Saúde Ocupacional e Meio Ambiente (SSMA), baseado nas normas NBR ISO 14001 – Sistema de Gestão Ambiental, e OHSAS 18001 – Sistema de Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional, demonstra a preocupação do Sistema FIEB em proporcionar a seus colaboradores um ambiente saudável e produtivo. A seguir algumas ações implementadas em 2012:

- Definição de indicadores relacionados com requisitos legais de SSMA aplicáveis às atividades e processos do Sistema FIEB;
- Realização da campanha anual de Vacinação Contra Influenza Sazonal e H1N1, contemplando 2.650 colaboradores do Sistema FIEB e dependentes;
- Identificação e Avaliação dos Aspectos e Impactos Ambientais, Perigos e Riscos de Saúde e Segurança no Trabalho (AIPR) nas unidades do Sistema FIEB, bem como os respectivos mapas de risco;

- Atualização dos documentos do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA e do PCMSO- Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional;
- Programa de Ergonomia e de Proteção Respiratória nas unidades SENAI;
- Implantação de CIPA e realização da SIPAT;
- Elaboração de cartilhas de EPI e Acidentes de Trabalho;
- Elaboração de Relatórios do Sistema de Gestão para subsidiar a tomada de decisão dos gestores da organização e contribuir para o Planejamento Estratégico.

Um destaque na atuação do SGI foi a reestruturação do processo de controle e monitoramento de acidentes o que assegura dados mais precisos, indicados na tabela a seguir:

| <b>Acidentes de trabalho que geraram afastamento pelo INSS</b>                                   | <b>2012</b> |
|--|-------------|
| Nº total de acidentes de trabalho  | 44          |
| Média de acidentes de trabalho por empregados/ano  | 3,7%        |
| Total de acidentes com afastamento   | 4           |
| Total de acidentes sem afastamento   | 41          |
| Média de acidentes com afastamento temporário de empregados e / ou de prestadores de serviço (%) | 9,1%        |



Esquete teatral SESI para CIPA

Em seu planejamento e atuação, ações de prevenção e mitigação estão sendo priorizadas e desenvolvidas, buscando desenvolver esforços para garantir a integridade de seus colaboradores.

Os programas de qualidade de vida no trabalho desenvolvidos pelo Sistema FIEB têm uma visão ampla, não se restringindo apenas a questões de ambiência e de saúde física do trabalhador. Estes programas têm como objetivo criar uma organização mais humanizada, mediante maior grau de responsabilidade e de autonomia no trabalho, recebimento mais constante de feedback sobre desempenho, maior variedade e adequação de tarefas e ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo.

Esses programas constituem uma das mais eficazes formas de obtenção do comprometimento das pessoas, uma vez que favorecem o envolvimento dos empregados nas decisões que influenciam suas áreas de trabalho dentro da empresa. Porém, complementarmente às ações de desenvolvimento profissional e empregabilidade, o Sistema FIEB tem buscado sempre desenvolver ações que promovam maior qualidade na saúde e na convivência do público interno. Por isso, campanhas de vacinação, de sensibilização contra doenças sexualmente transmissíveis, festas e reuniões para discussão de resultados têm sido constantes. Outra ação realizada em 2012 foi a criação do banco de doadores, que viabilizou o atendimento às solicitações de doação de sangue oriundas da força de trabalho.

**2.458 colaboradores e dependentes** vacinados contra Influenza Sazonal.

**Evento comemorativo do Dia das Crianças**, realizado no SESI Piatã, com participação de 300 pessoas.



Eleição da CIPA

## DIVERSIDADE

(LA13, LA14, HR4)

Um mundo globalizado, palco de um processo de mudanças constantes, se traduz em um cenário que impõe às empresas novos desafios e demandas, onde produtividade, competitividade e compromisso social são exigências que estão em pauta como requisitos para o sucesso e a sustentabilidade dos negócios.

No Brasil, torna-se cada vez mais evidente para as empresas, a importância de tratar a diversidade

**Festa Junina** realizada no SENAI CIMATEC com a participação de mais de 1.700 colaboradores.

**Reunião inédita de encerramento do exercício de 2012**, com participação de mais de 1.500 colaboradores.



Festa Junina

como prioridade em sua agenda de responsabilidade social e de considerá-la um tema decisivo para seu desempenho organizacional.

Considerar o potencial das diferentes etnias, raças ou religiões dentro de uma organização abre oportunidades para que as pessoas contribuam de forma singular, inovadora e criativa. Além disso, a adoção da diversidade como um princípio



Programa Incluir

de atuação agrega valor à imagem da empresa, demonstrando que ela está alinhada às expectativas e demandas da sociedade, e que assume a sua missão social. Essa preocupação do Sistema FIEB com o tema da diversidade se reflete no fato de que não foram identificados casos de discriminação em seu corpo funcional, seja através de reclamações junto à área de pessoas, seja através de denúncias pela Ouvidoria ou, ainda, através do Comitê de Ética.

Com o objetivo de fomentar o tema no Sistema FIEB, o Programa Incluir deu continuidade à valorização das relações humanas, através da inclusão social, do respeito às diferenças e semelhanças, oferecendo oportunidades iguais para todas as pessoas.

Em 2012, foi priorizada a inclusão de Pessoas com Deficiência - PcDs, o que culminou na contratação de 53 colaboradores incluídos neste grupo, sendo 44 na condição de aprendizes, também capacitados pelo SENAI. Hoje, já são 75 PcDs na força de trabalho do Sistema FIEB, contra 24 em 2011, indicando a

preocupação da organização com esse tema. Além disso, foi feito o acompanhamento e assessoria às unidades do Sistema FIEB quanto à contratação de jovens aprendizes e pessoas com deficiência, e a construção de banco de currículos do Sistema FIEB para estas pessoas, facilitando futuras contratações.

Em outra dimensão da diversidade, ainda no âmbito do Programa Incluir, o projeto Ponto de Partida, que tem como objetivo a inclusão social de adolescentes e jovens como “jovens aprendizes” no Sistema FIEB, permitiu a contratação de 29 jovens do Projeto Vira Vida do SENAI, os quais estão sendo capacitados em rotinas administrativas pelo SENAI, com o objetivo de transformar a realidade pessoal e social destes indivíduos.

Um dado importante que pode ser observado na tabela a seguir é que mais da metade do corpo funcional da organização é composto por mulheres (54,19% do total) e 42,1% dos cargos de gestão estão com esse grupo, não havendo alteração entre 2011 e 2012.

| Gênero   | Cargo         | 2012        | %            | 2011        | %            |
|----------|---------------|-------------|--------------|-------------|--------------|
| Homens   | Gestores      | 55          | 1,8%         | 55          | 2,2%         |
|          | Operacionais  | 1315        | 44,0%        | 1115        | 44,2%        |
|          | <b>Totais</b> | <b>1372</b> | <b>45,9%</b> | <b>1170</b> | <b>46,4%</b> |
| Mulheres | Gestores      | 40          | 1,3%         | 40          | 1,6%         |
|          | Operacionais  | 1576        | 52,7%        | 1313        | 52,0%        |
|          | <b>Totais</b> | <b>1616</b> | <b>54,1%</b> | <b>1353</b> | <b>46,4%</b> |

Com relação à presença de negros e pardos no Sistema FIEB, a tabela a seguir demonstra que a

situação quantitativa é positiva, já que 74,1% dos colaboradores do Sistema FIEB são dessas raças.

| Gênero          | Cargo         | 2012        | %            | 2011        | %            |
|-----------------|---------------|-------------|--------------|-------------|--------------|
| Branca          | Gestores      | 55          | 1,8%         | 59          | 2,3%         |
|                 | Operacionais  | 679         | 22,8%        | 734         | 29,1%        |
|                 | <b>Totais</b> | <b>734</b>  | <b>24,6%</b> | <b>793</b>  | <b>31,4%</b> |
| Negros e Pardos | Gestores      | 40          | 1,3%         | 33          | 1,3%         |
|                 | Operacionais  | 2173        | 72,8%        | 1600        | 63,4%        |
|                 | <b>Totais</b> | <b>2213</b> | <b>74,1%</b> | <b>1633</b> | <b>64,7%</b> |
| Outras Raças    | Gestores      | 0           | 0,0%         | 3           | 0,1%         |
|                 | Operacionais  | 41          | 1,4%         | 98          | 3,9%         |
|                 | <b>Totais</b> | <b>41</b>   | <b>1,3%</b>  | <b>101</b>  | <b>3,9%</b>  |

Quando o tema é salário, conforme tabela a seguir, verifica-se que a situação se modifica, impondo um desafio ao Sistema FIEB, já que o salário médio

dos homens é 45,3% superior ao percebido pelas mulheres (ver tabela abaixo, onde há indicação dos salários médios por gênero e raça).

| Gênero          | Salário Médio 2012 | Salário Médio 2011 |
|-----------------|--------------------|--------------------|
| Homens          | R\$ 4.167,25       | R\$ 4.258,17       |
| Mulheres        | R\$ 2.867,47       | R\$ 2.405,53       |
| Diferença %     | 31%                | 43%                |
| Raça            | Salário Médio 2012 | Salário Médio 2011 |
| Branco          | R\$4.622,08        | R\$ 4.640,18       |
| pretos e pardos | R\$ 2.249,91       | R\$ 2.122,37       |
| Diferença %     | 51%                | 54%                |

Entretanto, se compararmos os dados de raça da organização com a presença de negros e pardos na população baiana, verifica-se que há um desafio. O percentual de negros em cargos de gestão é de 42%, enquanto quase 77% da população baiana<sup>8</sup> se

considera negra ou parda. Quando consideramos os salários médios dos colaboradores negros, a situação se apresenta mais desafiadora ainda para o Sistema FIEB, pois o salário médio dos colaboradores brancos é cerca de 100% maior do que o dos negros e pardos.

<sup>8</sup>Fonte: Síntese dos Indicadores Sociais 2010, IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

## REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

(LA12)

O novo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração – PCCR foi implantado em 2011, depois de passar por uma reestruturação que foi aprovada pela Diretoria da organização, e tem por objetivo alinhar a estrutura de cargos, carreira e remuneração às necessidades dos negócios do Sistema FIEB e contribuir com o desen-

volvimento da cultura da meritocracia. A nova estrutura é constituída por 250 cargos com matriz de carreira, gerando possibilidade de 629 movimentações internas. Todos os colaboradores do Sistema FIEB têm seu desempenho avaliado anualmente para fins de promoção e de desenvolvimento de carreira.

## FUNDO DE PENSÃO

(EC3)

Mais que um plano de previdência, o Fundo de Pensão é um benefício que a empresa oferece ao seu empregado para que este tenha a possibilidade de planejar o seu futuro financeiro, ao longo prazo. Tudo isso dentro de critérios de participação (da empresa e do empregado) e também das condições gerais para recebimento do mesmo. O Sistema FIEB reconhece a importância da sua responsabilidade social, oferecendo ao indivíduo a possibilidade de escolhas, para que assim possa planejar sua vida financeira após o seu período laboral (aposentadoria), utilizando o benefício como complementação de renda.

A organização possui o plano de previdência privada PLANPREV, na modalidade de Contribuição Definida (CD)<sup>9</sup> na qual todos os colaboradores podem optar pela adesão ao plano no momento da admis-

são. A contribuição mensal obrigatória do participante (trabalhador do Sistema FIEB) é calculada com base no Salário Real de Contribuição (SRC), sobre o qual serão aplicadas taxas de 2% a 9%, conforme o salário do trabalhador, sendo que ele poderá escolher se deseja contribuir com 50% ou 70% desse valor final.

A contribuição da patrocinadora (Sistema FIEB) é de 75% do valor da contribuição do participante e o valor é creditado na sua conta individual. O resgate somente poderá ser feito quando o colaborador deixar de fazer parte do quadro funcional da organização. O Sistema FIEB contratou uma sociedade de previdência complementar para administrar o plano de benefícios. Atualmente, 66,7% dos colaboradores do Sistema FIEB aderiram ao Fundo de Pensão.

| Colaboradores que aderiram ao plano do Fundo de Pensão |               |              |
|--|---------------|--------------|
| ENTIDADES  | PARTICIPANTES | %            |
| FIEB   | 123           | 4,1%         |
| SESI   | 837           | 28,0%        |
| SENAI  | 983           | 32,9%        |
| IEL  | 47            | 1,6%         |
| CIEB   | 2             | 0,1%         |
| <b>Total do Sistema FIEB</b>                           | <b>1992</b>   | <b>66,7%</b> |

<sup>9</sup>Os planos tradicionais dos Fundos de Pensão são chamados de Benefício Definido (BD) e têm por objetivo garantir ao funcionário aposentado o mesmo salário como se ele estivesse trabalhando. Essa renda, na maior parte das vezes, é vitalícia. Já no plano de Contribuição Definida (CD), o valor do benefício vai depender do saldo acumulado do fundo, ou seja, do quanto trabalhador e empresa contribuíram ao longo do tempo.





**RELAÇÕES  
RESPONSÁVEIS QUE  
CONTRIBUEM PARA O  
DESENVOLVIMENTO  
SUSTENTÁVEL**

## RELAÇÕES RESPONSÁVEIS

O Sistema FIEB acredita no estabelecimento de relações de confiança e de benefício mútuo para que suas ações sejam bem sucedidas. Por isso, desenvolve esforços para estabelecer relações duradouras, baseando-se em comportamento ético e transparente, buscando também incentivar seus públicos de interesse a adotarem estes princípios, cumprindo seu papel histórico de catalisador de mudanças comportamentais e estruturais.

Devido à grande abrangência e capilaridade, o Sistema FIEB pode contribuir de maneira significativa para ampliar e fortalecer o engajamento entre os diferentes públicos de interesse e, ao intensificar a oferta de produtos e serviços que contribuam para a sustentabilidade dos seus clientes, proporciona um ambiente próspero para novos investimentos, eleva a qualificação técnica dos trabalhadores e gera empregos, com impacto direto na melhoria qualidade de vida.

Além disso, o relacionamento ampliado com as esferas governamentais, pelas parcerias estabe-

lecidas, representação em comitês temáticos e ainda na proposição de melhorias a projetos de leis, possibilita estabelecer a sua influência social e o fortalecimento de políticas públicas.

É necessário, no entanto, evoluir para um processo formal de relacionamento multi-stakeholders que contemple práticas sustentáveis junto à comunidade, fornecedores e clientes, abrangendo toda a cadeia de valor.

O Sistema FIEB acredita que o exercício da responsabilidade social é fator preponderante para uma sociedade mais justa, próspera e inclusiva. As inúmeras atividades realizadas pelas entidades do Sistema FIEB demonstram a sua liderança social, porém, é preciso ainda formalizar os canais de diálogo com o público da comunidade e gerenciar de forma mais processual os impactos de suas atividades sobre as comunidades do entorno das suas unidades operacionais, mesmo considerando os baixos conflitos decorrentes de suas operações.

## CLIENTES

(EC3)

A busca pela sustentabilidade tornou-se parte integrante da agenda de negócios das empresas em todo o país, e, mesmo que muitas vezes ainda de forma não estruturada, estas têm adotado práticas relacionadas ao tema. No entanto, para avançar é preciso deixar bem claro, principalmente para as micro e pequenas empresas, a contribuição que a sustentabilidade pode dar no aumento da competitividade.

Em sua maioria, estas possuem desafios concretos como: fluxos de caixa nem sempre suficientes às suas necessidades de desenvolvimento, estruturas

organizacionais enxutas que acabam sobrecarregando as suas agendas e gerando um ambiente de negócios nem sempre favorável a práticas sustentáveis.

Nesse cenário, o Sistema FIEB tem atuado apoiando as empresas, através da oferta de cursos de capacitação para o empresário, apoio no licenciamento ambiental, realização de seminários sobre políticas que impactam na gestão, fóruns de discussão, etc., visando a adequação a requisitos legais e eliminação de barreiras mercadológicas que comprometam a competitividade dos negócios.



Encontro de Compradores e Fornecedores promovido pelo IEL (Rodada de Negócios)

## SATISFAÇÃO DO CLIENTE

(PR5, PR6, PR7, PR8, PR9)

Influenciar seus clientes a adotarem práticas que melhor correspondam a critérios de responsabilidade socioambiental poderá levar a indústria baiana a trilhar o caminho da sustentabilidade.

Nesse sentido, a organização considera como pontos relevantes na relação com seus clientes o cumprimen-

to das obrigações contratualmente assumidas, em especial o sigilo e a confidencialidade, e a melhoria contínua de seus processos internos, buscando níveis cada vez maiores de satisfação dos clientes. Isto é evidenciado no quadro a seguir, o qual sinaliza que os índices de satisfação com o atendimento das entidades do Sistema FIEB são elevados (80- 92%).

| Grau de Satisfação dos Clientes <sup>10</sup> |  |
|---|--|
| FIEB  | 92% - coordenadores dos Conselhos Temáticos e empresários participantes da Diretoria Executiva |
| SENAI   | 91%  |
| SESI  | 87% - indústrias <sup>11</sup><br>80% - empresas <sup>12</sup>                                 |
| IEL   | 86%  |

<sup>10</sup>O CIEB ainda está em processo de construção de métricas de avaliação de grau de satisfação.

<sup>11</sup>Dado de 2012.

<sup>12</sup>Dado de 2011.

É importante destacar que, em 2012, não foi registrada qualquer reclamação relativa a violação de privacidade e/ou perda de dados de clientes. Tampouco houve queixas de não conformidade com leis e regulamentos

quanto ao fornecimento e uso de serviços, de casos de não conformidade com regulamentos e códigos voluntários relativos a comunicações de marketing, incluindo publicidade, promoção e patrocínio.

## COMUNICAÇÃO COM CLIENTES

O Sistema FIEB vem aprimorando constantemente as práticas de comunicação com seus clientes, visando dar maior transparência às suas ações e melhorar seu atendimento. O aumento no número

de vezes que o Sistema FIEB foi citado na mídia comprova este esforço. Em 2011, o Sistema FIEB foi mencionado 1.251 vezes, enquanto em 2012, 1.377 vezes.

**1.251 vezes**  
2011

**1.377 vezes**  
2012



Encontro de Compradores e Fornecedores promovido pelo IEL (Rodada de Negócios)

Esse bom resultado baseia-se fortemente em dois pilares: prestação de bons serviços e busca pela eficiência na comunicação com seus públicos. Este último aspecto é particularmente tão relevante para o Sistema FIEB, e devido à sua constante necessidade de comunicar-se com os mais diferentes públicos, foi definido que o fortalecimento das estratégias de comunicação do Sistema FIEB no tema sustentabilidade é uma das suas linhas de atuação para garantir excelência nesse processo, desafio para qualquer organização do porte do

Sistema FIEB. (ver Linhas de Atuação, no capítulo referente à gestão do Sistema FIEB)

Devido às características de suas entidades, o Sistema FIEB permite que cada uma delas defina suas próprias estratégias de comunicação. No entanto, todas as ações de marketing, publicidade e patrocínio são analisadas e validadas pela Superintendência de Comunicação Institucional - SCI, garantindo homogeneidade na abordagem ao cliente e criação de mesma percepção quanto à identidade e valores da marca "Sistema FIEB".



As práticas de comunicação das entidades que compõem o Sistema FIEB são apresentadas no quadro a seguir.

|                                | FIEB   | SENAI   | SESI   | IEL   | CIEB  |
|--------------------------------|--|---|--|---|---|
| <b>OUVIDORIA</b>               | Atende a todas as entidades do Sistema FIEB. Recebe, analisa e encaminha as sugestões e reclamações sobre os atos que contrariam os princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, eficiência e economicidade.  |   |  |   |   |
| <b>SISTEMA DE ÉTICA</b>        | Atende a todas as entidades do Sistema FIEB. Qualquer pessoa pode fazer sugestões, denúncias ou buscar esclarecimento de dúvidas a respeito do tema conduta ética.   |   |  |   |   |
| <b>BAHIA INDÚSTRIA</b>         | Revista corporativa do Sistema FIEB que traz informações sobre atos, eventos, projetos e programas das entidades que compõem a organização. A interação dos públicos com a publicação pode ser feita pelo e-mail, telefone e endereço divulgados no expediente da revista. |   |  |   |   |
| <b>PORTAL DO SISTEMA FIEB</b>  | É o site do Sistema FIEB, onde estão reunidas todas as informações sobre as entidades com alguns canais de comunicação que permitem interação com seus públicos: e-mail, telefone, endereços, Fale Conosco.  |   |  |   |   |
| <b>SITES</b>                   | Informações sobre atividades e produtos, indicando canais de comunicação que permitem interação com seus públicos.   | Informações sobre atividades e produtos, indicando canais de comunicação que permitem interação com seus públicos.<br><br>Portal do aluno: canal acessível aos alunos via web, onde estão disponibilizadas informações acadêmicas relevantes. | Informações sobre atividades e produtos, indicando canais de comunicação que permitem interação com seus públicos.   | Portal do IEL, portal do PQF, hotsite Gestão da Inovação, hotsite SIBRATEC: canais acessíveis via web, onde estão disponibilizadas informações relevantes.                                | Informações sobre atividades e produtos, indicando canais de comunicação que permitem interação com seus públicos.  |
| <b>NEWSLETTERS ELETRÔNICAS</b> | FIEB News (Coordenação de Comunicação Institucional), Ação Sindical (Superintendência de Relações Institucionais), Tendência (Superintendência de Desenvolvimento Industrial), Informe Jurídico (Gerência Jurídica).   | SENAI News: informar os clientes do SENAI sobre seus serviços, produtos, informações úteis no relacionamento comercial (mensal, mas com edições especiais conforme necessidade).  | SESI News: informar os clientes do SESI sobre seus serviços, produtos e demais informações úteis no relacionamento comercial (mensal, mas com edições especiais conforme necessidade). |   | CIEB News (Acontece): Jornal eletrônico onde constam informações para as Indústrias do estado da Bahia associadas ao CIEB.<br><br>Outras formas: convites, convocações e mensagens SMS. |
| <b>MÍDIAS SOCIAIS</b>          | Facebook, Twitter, Slideshare, Flickr e LinkedIn. Em todos estes espaços, o público pode colocar questões e sugestões que serão respondidas.   |   |  |   |   |
| <b>CENTRAL DE ATENDIMENTO</b>  |  | Estrutura de Call Center disponibilizada para informações sobre cursos e para recebimento de elogios, reclamações, sugestões etc.   | Não há, mas é utilizada a transferência de ligação para que sempre haja atendimento.   | Atendimento ao estagiário: estrutura disponibilizada para recrutamento e seleção.<br><br>Telefone fixo: telefone corporativo de cada gerência de negócio divulgado nas mídias utilizadas. | Estrutura de Call Center disponibilizada para informações sobre cursos e para recebimento de elogios, reclamações, sugestões etc.   |

|                                       | FIEB | SENAI   | SESI   | IEL  | CIEB  |
|---------------------------------------|------|---|--|--|---|
| FALE CONOSCO                          |      | SAC SENAI: e-mail disponibilizado no site para informações de cursos e para recebimento de elogios, reclamações, sugestões etc.   | SAC SESI.  | E-mail disponibilizado no site para informações, elogios, sugestões, reclamações etc.  | Na página do CIEB.  |
| E-MAIL E CELULARES DOS GESTORES       |      | E-mail e telefones utilizados pelo gestor do cliente para facilitar o contato entre ambos.  | Não está disponível, mas o SESI tem um e-mail específico para recebimento de reclamações, sugestões, elogios e dúvidas, o sacsesi@fiieb.org.br que é divulgado para todos os clientes. | E-mail e telefones utilizados pelo gestor do cliente para facilitar o contato entre ambos.                                     |   |
| ESTRUTURAS PRESENCIAIS DE ATENDIMENTO |      | Centrais de matrículas implantadas em todas as unidades operacionais do SENAI, para fornecer informações, realizar matrículas, atender/cadastrar reclamações e elogios.   |  | Agentes de mercado: colaboradores que atuam na área de mercado para prospecção, fidelização e retenção de clientes.            | Utilizado para visita de prospecção (para associação CIEB) e visita de relacionamento e/ou fidelização, buscando melhoria na comunicação, estreitamento do relacionamento e criação de um canal permanente de diálogo, identificando e articulando soluções para o atendimento da demanda das associadas. |
| PESQUISAS                             |      | <p>Pesquisa de satisfação: realizada após a conclusão do serviço adquirido pela empresa e ao final do curso realizado pelo aluno.</p> <p>Pesquisa de egresso: pesquisa realizada após conclusão dos cursos para verificar empregabilidade do egresso e satisfação da empresa com o produto.</p> | Aplicação de pesquisa de satisfação em processo sistemático para clientes, empresa e industriários, conforme "Manual de Pesquisa de Satisfação dos Clientes".                          | Pesquisa de satisfação: realizada após a conclusão do serviço adquirido pela empresa e ao final do curso realizado pelo aluno. |   |
| CAIXA DE SUGESTÕES                    |      | Posicionadas nas unidades do SENAI.   | Posicionadas nas unidades do SESI.   |  |   |



10º Prêmio FIEB Ambiental

## VALORIZAÇÃO DA PRÁTICA EMPRESARIAL (PR5, PR6, PR7, PR8, PR9)

Uma estratégia que o Sistema FIEB adota para estreitar a relação com seus clientes é a promoção de prêmios que valorizam boas práticas desenvolvidas pelas empresas associadas. Entre essas ações, destacam-se:

- **Melhores Práticas de Estágio 2012**, cujo objetivo é identificar as boas práticas de estágio das empresas baianas e auxiliar as organizações a desenvolver programas de estágio cada vez melhores. Todas as empresas inscritas no prêmio passam pela avaliação de uma comissão julgadora e recebem um relatório que aponta em quais pontos a prática de estágio da empresa pode ser incrementada.
- **Prêmio IEL de Estágio / Edição Nacional**, que tem por objetivo identificar e divulgar as melhores práticas de estágio no país, além de motivar a iniciativa e a criatividade dos jovens estagiários na produção de conhecimento e aprimoramento das práticas existentes.
- **Prêmio SESI de Qualidade no Trabalho**, que é promovido pelo SESI com o objetivo de reconhecer a adoção de práticas socialmente responsáveis na gestão das empresas industriais, incentivando as empresas a agregarem benefícios sociais e ambientais ao seu negócio.
- **Prêmio FIEB de Desempenho Ambiental**, que é promovido pelo COMAM - Conselho de Meio Ambiente, com foco na difusão de práticas de gestão para o uso de tecnologias limpas na otimização de processos produtivos, o estímulo à participação e à conscientização da sociedade nas questões ambientais, além de disseminar os princípios do desenvolvimento sustentável.
- **Prêmio FIEB de Economia Industrial**, cuja finalidade é estimular a pesquisa econômica de alta qualidade sobre temas relevantes para a história da indústria baiana, aumentando a interação entre a Federação e o meio acadêmico.

## INTERIORIZAÇÃO

Historicamente, o Sistema FIEB tem focado suas ações na região metropolitana de Salvador, por estarem concentradas nela a grande maioria das empresas industriais do estado. No entanto, com a abertura de novas áreas de desenvolvimento econômico e pela pressão crescente de suas associadas, o Sistema FIEB tem empreendido esforços para ampliar sua atuação a outras regiões do estado. Nesse sentido, as estratégias para interiorização da atuação do Sistema FIEB têm sido priorizadas.

Em 2012, o Centro das Indústrias do Estado da Bahia – CIEB, condutor das ações de interioriza-

ção, passou a atuar na ampliação do índice de cobertura das ações, serviços e produtos do Sistema FIEB. Foram promovidas ações e eventos no interior do estado, visando ao fortalecimento do associativismo, à aproximação entre o Sistema FIEB e as empresas, à defesa de interesses das indústrias dessa região e à discussão de formas de promoção do desenvolvimento local.

Com essas ações de interiorização, houve uma ampliação da base de empresas associadas do CIEB, havendo um aumento de 42% (140 novas empresas). Com isso, a base de associados do CIEB alcançou 473 empresas.



Agenda FIEB, em Feira de Santana – Programa Interiorização

## ATENDIMENTO INTERNACIONAL

O Sistema FIEB tem atuado por meio do Centro Internacional de Negócios – CIN, no apoio a Micro, Pequenas e Médias Empresas industriais baianas para que elas possam aumentar sua competitividade, tendo como foco o mercado externo. Entre suas principais linhas de ação, o CIN tem buscado consolidar parcerias relevantes (como com a CNI/Comex, com a Apex-Brasil e com o SEBRAE) e apoiar na captação de recursos, financeiros e econômicos. Algumas das principais ações neste tema são:

- Programa de Competitividade para Internacionalização das Pequenas e Médias Empresas da Bahia.
- Elaboração de Planos de Competitividade e Internacionalização (PCIs), a partir de visitas e pactos com empresários.
- Apoio à participação em missões e feiras internacionais.
- Realização de seminários e workshops sobre temas voltados à internacionalização.
- Aplicação de consultoria para melhorias nas estratégias de exportação.
- Elaboração de estudos e materiais sobre comércio exterior e mecanismos de negociação.
- Fornecimento de Certificados de Origem – COD, garantindo a qualidade e o cumprimento de requisitos internacionalmente aceitos pelas indústrias baianas.



Daniella Barreto Cunha - Coordenadora de Comércio Exterior do Centro Internacional de Negócios – CIN Bahia



3º Encontro de Compradores e Fornecedores da Bahia – PQF

## INOVAÇÃO E DESENVOLVIMENTO EMPRESARIAL (EC6)

Como parte do processo de fortalecimento da gestão das indústrias do estado da Bahia, principalmente as micro, pequenas e médias empresas, o Sistema FIEB desenvolve uma série de atividades de desenvolvimento empresarial, tanto com foco na gestão das empresas industriais, quanto em inovações em processos produtivos e melhorias de produtos.

Um exemplo dessa ação é o curso de Gestão de Projetos, com duração de 80 horas, voltado a gestores de empresas participantes do Programa de Qualificação de Fornecedores. Outra ação é o Programa de Capacitação em Finanças Empresariais, que foi desenvolvido para atender a organizações de médio e grande porte.

**VOCÊ SABIA?** Lançado em 2005, o Programa de Qualificação de Fornecedores (PQF) é uma iniciativa da FIEB, executada pelo IEL, em parceria com o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE). O Programa visa ao aumento do número e da qualidade dos negócios realizados entre empresas baianas fornecedoras de bens e serviços industriais (normalmente micro e pequenas empresas) e grandes e médias empresas compradoras (chamadas empresas-âncora), por meio de um processo de avaliação e capacitação de empresas fornecedoras, em critérios pré-estabelecidos. Desde seu lançamento, o PQF já atendeu a quase mil pequenas e microempresas e a cerca de 90 empresas-âncora, que são aquelas empresas que contratam os serviços das micro e pequenas empresas fornecedoras.

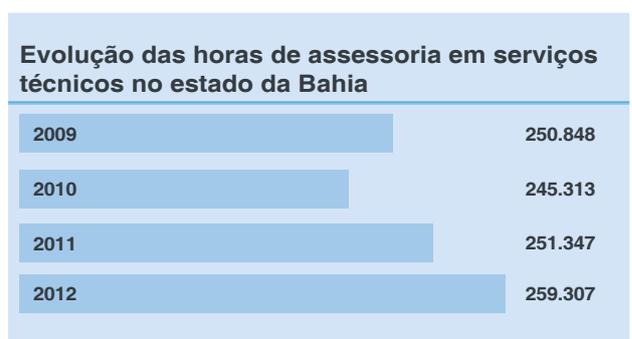
O Sistema FIEB disponibiliza, por intermédio de suas entidades, soluções para a melhoria da gestão empresarial e fortalecimento do setor industrial, assim como um amplo conjunto de serviços voltados a estimular a inovação e o aumento da competitividade na indústria baiana. São ofertados serviços técnicos e tecnológicos, pesquisa aplicada e consultoria.

Em 2012, o SENAI intensificou sua atuação no apoio ao processo de inovação tecnológica da indústria, sendo acreditado como Instructor Training Center – ITC, da Cisco Networking Academy, habilitando-o a capacitar instrutores profissionais de outros centros de tecnologia de qualquer país nas competências de TI. Em toda a América Latina há apenas 80 ITCs certificados e acreditados pela Cisco.

O Sistema FIEB também foi certificado pela SGS do Brasil<sup>13</sup> para a realização de ensaios compulsórios em

amortecedores, tornando-se a única instituição no Brasil credenciada para essas validações. Para manter atualizado seu portfólio de serviços, a instituição participa ativamente do Sistema Brasileiro de Tecnologia (Sibratec), através de redes temáticas, como também de centros de inovação e de laboratórios metrológicos.

Como mostra o gráfico abaixo, que indica a evolução de horas de assessoria em serviços técnicos, o tema de inovação tem despertado grande interesse por parte das empresas do estado



Armando Neto - Superintendente do IEL

**VOCÊ SABIA?** O Sibratec – Rede de Extensão Tecnológica da Bahia é uma iniciativa do Ministério da Ciência e Tecnologia - MCT que, por meio da Financiadora de Estudos e Projetos - FINEP, disponibiliza recursos às indústrias baianas, buscando proporcionar maior valor agregado aos produtos e processos industriais, mais produtividade e maior inserção das mesmas no mercado global. O Sibratec promove assistência especializada ao processo de inovação e soluções para problemas existentes na fabricação de produtos e nos processos produtivos. Os principais segmentos atendidos no estado, através do IEL, têm sido: Alimentos e Bebidas, Têxteis e Vestuário, Gráfico, Madeira e Mobiliário, Construção Civil e Polímeros.

<sup>13</sup>Organismo de Certificação de produtos – OCP-0075.

## OUTRAS AÇÕES DE INOVAÇÃO PARA AS INDÚSTRIAS

### **Progredir – STT Redes**

Iniciativa da Secretaria de Ciência, Tecnologia e Inovação do Estado da Bahia (SECTI), fomentada pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) e apoiada por parceiros locais como o IEL/BA, FAPESB e SEBRAE/BA, o projeto busca implementar os Planos de Negócios das Redes Associativas Empresariais dos Arranjos Produtivos Locais (APL) do estado da Bahia, selecionados a partir de chamada pública.

### **Programa Indústria Ecoeficiente**

Com apoio do Banco Interamericano de Desenvolvimento - BID, da Confederação Nacional da Indústria - CNI, do IEL Nacional, do SEBRAE/BA, Secretaria de Indústria, Comércio e Mineração – SICM, e da Petrobras, tem como principais objetivos promover a implementação de boas práticas e a inovação em ecoeficiência para micro, pequenas e médias empresas e possibilitar transferência tecnológica nesse tema a partir das cadeias de valor industriais priorizadas.

### **EMBRAPII**

O SENAI Cimatec foi escolhido pelo Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação - MCTI como um dos três centros de pesquisa que operam o projeto Empresa Brasileira de Pesquisa e Inovação Industrial – Embrapii, cujo objetivo é fomentar projetos de cooperação entre empresas nacionais e instituições de pesquisa e desenvolvimento para a geração de produtos e processos inovadores.

### **Programa de Inovação para a Indústria Baiana**

O Programa de Inovação para a Indústria Baiana é uma iniciativa do Sistema Federação das Indústrias da Bahia (FIEB), coordenada pelo IEL/BA, cuja finalidade é fortalecer a inovação por meio da mobilização de instrumentos e recursos, da articulação de ações integradas do Sistema FIEB e de mecanismos de interação com os agentes econômicos.

### **Projeto Gestão da Inovação - MEI**

Realizado em parceria com a Confederação Nacional da Indústria (CNI), o Serviço Brasileiro de Apoio a Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) e a Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado da Bahia (FAPESB), este projeto tem como foco atuar na implantação de planos de gestão da inovação nas micro e pequenas empresas industriais baianas, por meio de ações de sensibilização e capacitação, consultoria e assessoria.

### **Projeto Jogo da Inovação**

Realizado em parceria com a Financiadora de Estudos e Projetos (FINEP), Conselho Nacional Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), SESI/BA, SENAI/BA, SEBRAE/BA, FAPESB, Secretaria de Ciência, Tecnologia e Inovação do Estado da Bahia (SECTI) e Escola de Administração da UFBA, o projeto foca na implementação de ações de inovação em micro e pequenas empresas industriais baianas, através da aplicação de jogos de negócios.

### **Inovação Social**

Projeto focado na formação de técnicos em desenvolvimento de Projetos e Plano de Negócios, como apoio para o Edital SESI/SENAI de Inovação.

### **Programa Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho para a Indústria da Construção – PNSST IC**

O Programa Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho para a Indústria da Construção é uma iniciativa do Departamento Nacional do SESI e liderado pelo SESI-BA, e consiste em um programa de inovação tecnológica em SST para a indústria da construção, em nível nacional, sendo composto por diversas estratégias para contribuir para a redução dos acidentes e doenças no trabalho do setor, com ênfase nos acidentes fatais e incapacitantes.

## ESTUDOS E RELATÓRIOS

Com o objetivo de subsidiar a tomada de decisões dos empresários industriais baianos, o Sistema FIEB, por meio da Superintendência de Desenvolvimento Industrial – SDI, tem divulgado uma série de estudos

### Projeto Aliança

Projeto Aliança, em parceria com Petrobras, a Secretaria da Indústria, Comércio e Mineração do Estado da Bahia (SICM), a FIEB e o Instituto Euvaldo Lodi (IEL/BA). Foco: apoio ao processo de licenciamento ambiental e realização de estudos voltados à indústria naval e náutica, cadeia petroquímica, logística portuária e petróleo e gás.

### Planejamento Estratégico

Projeto SEPLAN: O IEL-BA foi contratado pela Secretaria de Planejamento do Estado (SEPLAN) para coordenar o Projeto SEPLAN, que tem como objetivo a elaboração de estudos prospectivos para os setores de biocombustível e construção civil. O Estudo Prospectivo para o Setor de biocombustível na Bahia tem como objetivo construir cenários e propor estratégias para os segmentos de biodiesel e etanol, considerando o cenário atual e o potencial futuro, tendo por horizonte o ano de 2023. Já o Estudo Prospectivo para a Cadeia da Construção Civil na Bahia foca na construção de cenários e proposição de estratégias para os segmentos de material de construção, construção pesada e edificações, considerando também o cenário atual e o potencial futuro do setor.

## EDUCAÇÃO E QUALIFICAÇÃO

De acordo com relatório da UNESCO – órgão das Nações Unidas para educação, ciência e cultura – a educação ajuda a combater a pobreza e capacita as pessoas com o conhecimento, habilidades e a confiança que precisam para construir um futuro melhor. Segundo a própria UNESCO, um ano extra de escolaridade aumenta a renda individual em até 10%. Cada ano adicional de escolaridade dos habitantes de um país aumenta a média anual do PIB em 0,37%.

Outros dados impressionantes são que 171 milhões de pessoas poderiam sair da pobreza em todo o mundo se todos os estudantes em países de renda baixa deixassem a escola sabendo ler, e que uma criança cuja mãe sabe ler tem 50% mais chances de sobreviver depois dos 5 anos de idade. Do pon-

e pesquisas focados no desenvolvimento industrial e na maior competitividade das indústrias do estado. As áreas de foco dos estudos, relatórios e análises são as seguintes:

### Competitividade

Projeto Mesa Redonda: Desenvolvido pela FIEB para criar um ambiente de discussão técnica sobre temas que impactam a competitividade e o desenvolvimento da indústria baiana, o Projeto Mesa Redonda é composto por eventos que promovem o debate entre empresários, academia e governo do estado, e por estudos inovadores sobre a realidade da indústria baiana e os desafios que deve superar para o seu desenvolvimento.

to de vista da sustentabilidade, a educação ajuda as pessoas a tomarem decisões que atendem às necessidades do presente sem prejudicar as gerações futuras.

Consciente da relevância do papel da educação, tanto da básica, quanto da profissional, o Sistema FIEB, através do SESI e do SENAI, prepara o trabalhador e seus familiares para atuarem de forma qualificada, inovadora e dentro dos padrões exigidos pela indústria, propiciando um futuro melhor para milhares de cidadãos. Do ensino básico ao curso técnico e à pós-graduação, o setor industrial tem recebido um apoio cada vez mais amplo e qualificado para a preparação do seu quadro de pessoal presente e futuro.



Pronatec Curso Almojarifado

## EDUCAÇÃO DO SESI

O objetivo do SESI, através da Rede SESI Educação, é oferecer formação de qualidade aos trabalhadores da indústria e seus dependentes, possibilitando a ampliação de conhecimentos e maior qualidade de vida. Por meio de seus programas, o SESI contribui também para o desenvolvimento sustentável da indústria baiana, na medida em que gera futuros profissionais com maior qualificação.

A partir desse objetivo, o SESI concebeu o programa Educação para a Nova Indústria, que busca expandir e diversificar a oferta de educação nas seguintes áreas: Educação Básica Regular, Educação Básica de Jovens e Adultos, Educação Continuada e Educação à Distância. A metodologia e o atendimento às demandas educacionais são flexibilizados de acordo com as especificidades de cada aluno, com modernização e adequação de infraestrutura e tecnologias. O quadro a seguir mostra um resumo das alternativas de educação ofertadas pelo SESI-BA.

| PROGRAMA   | PÚBLICO-ALVO  | CURSOS OFERECIDOS  | ALGUNS RESULTADOS ALCANÇADOS   |
|--|---|--|--|
| <b>Educação Básica Regular</b>                                 | Crianças e adolescentes dependentes dos industriários | Educação Infantil, Ensino Fundamental, Ensino Médio SESI Articulado com Educação Profissional SENAI e Educação Especial <sup>14</sup> , em tempo semi-integral e integral  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2.479 matrículas em Educação Infantil e Ensino Fundamental em 2012.</li> <li>• Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (Ideb)<sup>15</sup> com média 6,4 para os anos Iniciais e média 5,8 para os anos finais.</li> </ul>   |
| <b>Educação de Jovens e Adultos Trabalhadores da Indústria</b> | Trabalhador da indústria                              | Alfabetização, Ensino Fundamental e Médio. O ensino pode ser presencial, semipresencial ou à distância.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 39.766 matrículas nos segmentos de Elevação da Escolaridade e Educação Continuada em 2012.</li> <li>• Índice de Aumento da demanda para a qualificação do trabalhador em cursos como educação ambiental, educação orçamentária, idiomas, gestão e trabalho em equipe.</li> <li>• Nos segmentos de elevação da escolaridade e educação continuada aumento de 81% entre 2011 e 2012.</li> </ul> |
| <b>Educação Continuada</b>                                     | Trabalhador da indústria                              | Cursos diversificados a partir da demanda da indústria, como inclusão digital, atualização de conhecimentos, idiomas, fortalecimento da autoestima do trabalhador, gestão do orçamento doméstico, desenvolvimento de liderança, uso responsável do EPI, CIPA, cidadania, educação ambiental, entre outros. |  |
| <b>Educação à Distância</b>                                    | Trabalhador da indústria                              | Cursos na área de formação de professores e na área de segurança e saúde no trabalho.  |  |

<sup>14</sup>Atende pessoas com deficiência intelectual para inclusão nos segmentos do ensino regular e no mundo do trabalho.

<sup>15</sup>O Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (Ideb) foi criado pelo Inep/MEC e busca representar a qualidade da educação a partir da observação de dois aspectos: o fluxo (progressão ao longo dos anos) e o desenvolvimento dos alunos (aprendizado).

## ALGUNS DADOS DE EVOLUÇÃO EM MATRÍCULAS NOS CURSOS DO SESI-BA

| MATRÍCULAS NA EDUCAÇÃO INFANTIL E ENSINO FUNDAMENTAL |       | MATRÍCULAS DE ELEVAÇÃO DA ESCOLARIDADE E EDUCAÇÃO CONTINUADA |        |
|--|-------|--|--------|
| 2009   | 2.314 | 2009   | 8.187  |
| 2010   | 2.355 | 2010   | 13.455 |
| 2011   | 2.535 | 2011   | 21.987 |
| 2012   | 2.479 | 2012   | 39.766 |

**VOCÊ SABIA?** O SESI DR - Bahia vem desenvolvendo um programa contínuo e anual de promoção de saúde bucal em suas escolas desde a década de 90. O programa oferece, de modo sistemático, o monitoramento das condições de saúde bucal dos alunos das escolas do SESI, fomentando a adoção de um estilo de vida mais saudável e o esclarecimento quanto ao cuidado com a saúde bucal. Atualmente, cerca de 4.000 alunos são beneficiados e os indicadores de acompanhamento do programa mostram, desde 2006, valores inferiores à meta estipulada pela OMS, para o ano de 2010. Em 2012 observou-se que cerca de 80% dos participantes apresentam-se livres de cárie.

## EDUCAÇÃO DO SENAI

O SENAI, buscando atender às demandas específicas e pré-estabelecidas pelas indústrias, oferta em suas diversas unidades cursos de formação, qualificação e atualização dos profissionais que atuam nas empresas industriais, o que permite que o estado esteja apto a atrair relevantes investimentos em indústrias de tecnologia avançada.

Os cursos oferecidos pelo SENAI se dividem em Cursos de Aprendizagem, Qualificação dos Trabalhadores, Cursos Técnicos, Graduações, Pós-Graduações (Mestrado, Doutorado, Especialização e MBA) e Educação à Distância. O quadro a seguir mostra um resumo das alternativas de educação ofertadas pelo SENAI-BA.

| PROGRAMA                         | PÚBLICO-ALVO                          | CARACTERÍSTICAS  |
|----------------------------------|---------------------------------------|--|
| <b>Cursos de Aprendizagem</b>    | Jovem trabalhador e jovens-aprendizes | Formação técnico-profissional compatível com o desenvolvimento físico, moral, psicológico e social do jovem e caracterizada por atividades teóricas e práticas, organizadas em tarefas de complexidade progressiva, desenvolvidas no ambiente de trabalho. |
| <b>Qualificação Profissional</b> | Todos os trabalhadores da indústria   | Propiciar formação inicial e continuada que oportunizam aquisição e/ou complementação de conhecimentos em diversas áreas da indústria, permitindo a capacitação e atualização exigida pelo mercado de trabalho.  |

|                              |  |  |  |   |
|------------------------------|--|--|--|---|
| <b>Cursos Técnicos</b>       |  | Todos os trabalhadores da indústria              |  | Desenvolvidos com foco nas necessidades do mercado de trabalho. O SENAI oferece os cursos em cinco de suas unidades: CETIND, CIMATEC, Dendezeiros, Ilhéus e Feira de Santana.   |
| <b>Graduação Tecnológica</b> |  | Estudantes que tenham concluído o ensino médio   |  | A Graduação Tecnológica é um curso de nível superior do segmento da educação profissional, destinados a estudantes que concluíram o ensino médio. Ao finalizarem o curso, os alunos recebem diploma de Tecnólogo, que é um profissional especializado em áreas específicas de conhecimento, voltado a diferentes segmentos de negócio - comércio, indústria e serviços. Os cursos permitem aos alunos formados a continuidade dos estudos por meio de programas de pós-graduação <i>lato sensu</i> (especialização e MBA) e <i>stricto sensu</i> (mestrado e doutorado). Oferecidos em duas unidades (CETIND e CIMATEC), os cursos de graduação são em 14 opções, como Processos Ambientais, Eletrônica Industrial, Gestão da Produção Industrial, Logística etc. |
| <b>Graduação Bacharelado</b> |  | Estudantes que tenham concluído o ensino médio   |  | A Graduação Bacharelado oferece dois cursos: Engenharia de Materiais e Engenharia Mecânica.   |
| <b>Pós-Graduação</b>         |  | Estudantes que tenham concluído o nível superior |  | São cursos sintonizados com as principais exigências de inovação e de gestão empresarial, sendo ministrados por profissionais com nível de mestrado e doutorado. São mais de quinze opções de cursos de Pós-Graduação nas Faculdades SENAI, com duração média de 18 meses. Os cursos de Mestrado e Doutorado têm como objetivo formar profissionais capazes de promover mudanças em processos e produtos no meio empresarial, por meio da inovação e desenvolvimento científico e tecnológico. A Faculdade de Tecnologia SENAI CIMATEC disponibiliza dois programas de pós-graduação <i>Stricto Sensu</i> recomendados pela CAPES: Gestão e Tecnologia Industrial (mestrado) e Modelagem Computacional e Tecnologia Industrial (mestrado e doutorado).            |
| <b>Educação à Distância</b>  |  | Trabalhadores da indústria                       |  | O Núcleo de Educação à Distância do SENAI - Bahia - NEAD - atua desde 1993 e é especializado na concepção, desenvolvimento e gestão de soluções educacionais à distância. O NEAD oferece cursos que visam contribuir na formação e qualificação de profissionais, minimizando problemas como dispersão de alunos em diferentes localidades, falta de tempo dos alunos ou de espaço para as aulas.   |

**VOCÊ SABIA?** O bacharelado em Engenharia de Materiais recebeu do MEC a nota máxima “5”, configurando um perfil de excelente qualidade. A Faculdade SENAI Cimatec recebeu a maior média do IGC 2011 – Índice Geral de Cursos – entre instituições de educação superior (faculdades, universidades ou centro universitários) públicas e privadas do Norte/ Nordeste, com IGC de 3,69 e conceito 4. Com esse desempenho encontra-se entre as melhores Instituições do país (cerca de 10% das que passaram pela análise do MEC). Na Bahia, apenas seis instituições de ensino superior obtiveram avaliação 4 ou 5.

## EBEP – ESCOLA SESI-SENAI

Destaca-se a proposta de articulação entre a educação básica desenvolvida pelo SESI e a educação profissional desenvolvida pelo SENAI que está baseada na necessidade da indústria de ter profissionais com sólida educação básica e com níveis cada vez mais elevados de qualificação profissional. O EBEP tem por objetivo oferecer oportunidades educacionais que propiciem uma formação integral, gerando melhores condições de inserção na vida social e produtiva, atendendo a requisitos da indústria, contribuindo significativamente para inovação

no sistema educacional, com sólida formação do cidadão, dotado de conhecimentos científicos e tecnológicos e de competências gerais esperadas do aluno, coerentes com as necessidades e expectativas do mundo do trabalho e para o exercício da cidadania. O encontro das duas instituições em um projeto comum se efetiva pela articulação de currículos, requer alinhamento nas concepções e metodologias pedagógicas, o que não significa abandono de seus princípios ou cultura, mas a perspectiva de uma nova cultura: a cultura EBEP.

## QUALIDADE DE VIDA

Em alinhamento com a macroestratégia Desenvolvimento Sustentável do Sistema FIEB, a área de Qualidade de Vida do SESI atuou na perspectiva de contribuir para a qualidade de vida do trabalhador da indústria, mediante a execução de ações que levam à redução de riscos à saúde do trabalhador e permitem a redução dos custos gerados pelo presenteísmo e pelo absenteísmo, com impacto positivo na produtividade industrial.

Para tanto, o SESI disponibiliza para as empresas programas estruturados, a exemplo do Modelo SESI de Segurança e Saúde no Trabalho<sup>16</sup> que, em 2012, foi aplicado em mais de 720 empresas, beneficiando mais de 38 mil trabalhadores.

Reconhecendo os desafios da indústria, o SESI organiza o seu modelo de atuação a partir de estudos setoriais, do levantamento das necessidades, em demandas dos clientes e de diagnósticos realizados junto às indústrias, a exemplo do diagnóstico de saúde e estilo de vida, realizado gratuitamente pelo SESI.

Este diagnóstico visa à obtenção de informações relevantes sobre a saúde integral dos trabalhadores e os fatores de risco para o surgimento das doenças crônicas não transmissíveis, principais causas de morte, incapacidade e que têm grande impacto sobre a saúde dos trabalhadores, a competitividade das indústrias e dos custos assistenciais.



EBEP – ENSINO ARTICULADO

<sup>16</sup>O Modelo SESI de Sustentabilidade no Trabalho é uma ferramenta de diagnóstico e avaliação que tem o objetivo de fomentar a adoção de novas práticas de gestão e de valorização das pessoas dentro das empresas. Está alinhado aos fundamentos do Modelo de Excelência da Gestão (MEG) da Fundação Nacional da Qualidade (FNQ), expressando conceitos reconhecidos internacionalmente e presentes em organizações de elevado desempenho. A ferramenta foi desenvolvida a partir da metodologia do Prêmio SESI Qualidade no Trabalho (PSQT).

As principais ações do Sistema FIEB, em termos de qualidade de vida são apresentadas a seguir:

| PROGRAMA   | PÚBLICO-ALVO  | CARACTERÍSTICAS   |
|--|---|---|
| <b>Segurança e Saúde no Trabalho</b>                 | Levar informação e conhecimento sobre fatores de risco e melhores práticas de prevenção relacionadas à qualidade de vida dos trabalhadores.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cursos de CIPA para auxiliar as indústrias baianas no cumprimento das exigências da NR-5. Em 2012, foram capacitados gratuitamente 3.487 trabalhadores.</li> <li>• Cursos à distância para o correto e fácil entendimento da legislação relativa a SST, abordando as NRs 5, 7, 9, 15, 16 e o FAP/NTEP. São gratuitos, autoinstrucionais e com material didático apresentado em linguagem de fácil entendimento.</li> </ul>   |
| <b>Odontologia</b>                                   | Serviços de odontologia que contemplam ações de saúde bucal.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realização de diagnósticos e planejamento de ações de intervenção em conformidade com as necessidades observadas, ações curativas para tratamento de problemas, ações educativas (individuais e coletivas) e de promoção e monitoramento da saúde bucal dos trabalhadores da indústria.</li> <li>• Odontologia Ocupacional, com metodologia pioneira, visando complementar a atenção ao trabalhador da indústria, contribuindo para a redução das doenças mais prevalentes na cavidade bucal e dos agravos relacionados à atividade laboral.</li> </ul>  |
| <b>Promoção do Estilo de Vida Saudável e Cultura</b> | Soluções corporativas em lazer, esporte e cultura, na perspectiva de contribuir com estilos de vida mais saudáveis, para o enriquecimento cultural dos trabalhadores da indústria e de seus familiares, e para o desenvolvimento sustentável da empresa industrial. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tecnologia SESI Lazer Ativo (metodologia nacional) para implementação de intervenções na área da atividade física, alimentação saudável, controle e gerenciamento do estresse, comportamento preventivo e relacionamentos saudáveis. Em 2012, 412 empresas e 78.058 trabalhadores forma atendidos.</li> <li>• Soluções na área do esporte, a exemplo dos Jogos do SESI, Cursos e Oficinas Esportivas, Eventos, Consultorias e o Atleta do Futuro. Em 2012 foram atendidas 1.354 empresas e 164.592 trabalhadores.</li> <li>• Ações culturais que visam apoiar o desenvolvimento de competências atitudinais do trabalhador, como a criatividade, e a manutenção da saúde mental do trabalhador. Em 2012 foram atendidas 398 empresas e 119.576 trabalhadores.</li> <li>• Disponibilização para indústrias, trabalhadores e seus dependentes de instalações para a prática do esporte, de atividades culturais e de turismo. Em 2012, 716 empresas foram atendidas, representando um crescimento de 3,8% em relação ao ano anterior. Quanto aos trabalhadores, foram realizados 624.491 atendimentos, número que, em relação ao ano anterior, apresentou queda de 3,7.</li> </ul> |

**VOCÊ SABIA?** Os problemas de saúde bucal têm sido relatados como importantes causas de afastamentos do trabalho por menos de 15 dias, ocupando segundo ou terceiro lugar entre as causas que mais geram faltas ao trabalho.

## ASSESSORIA EM RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

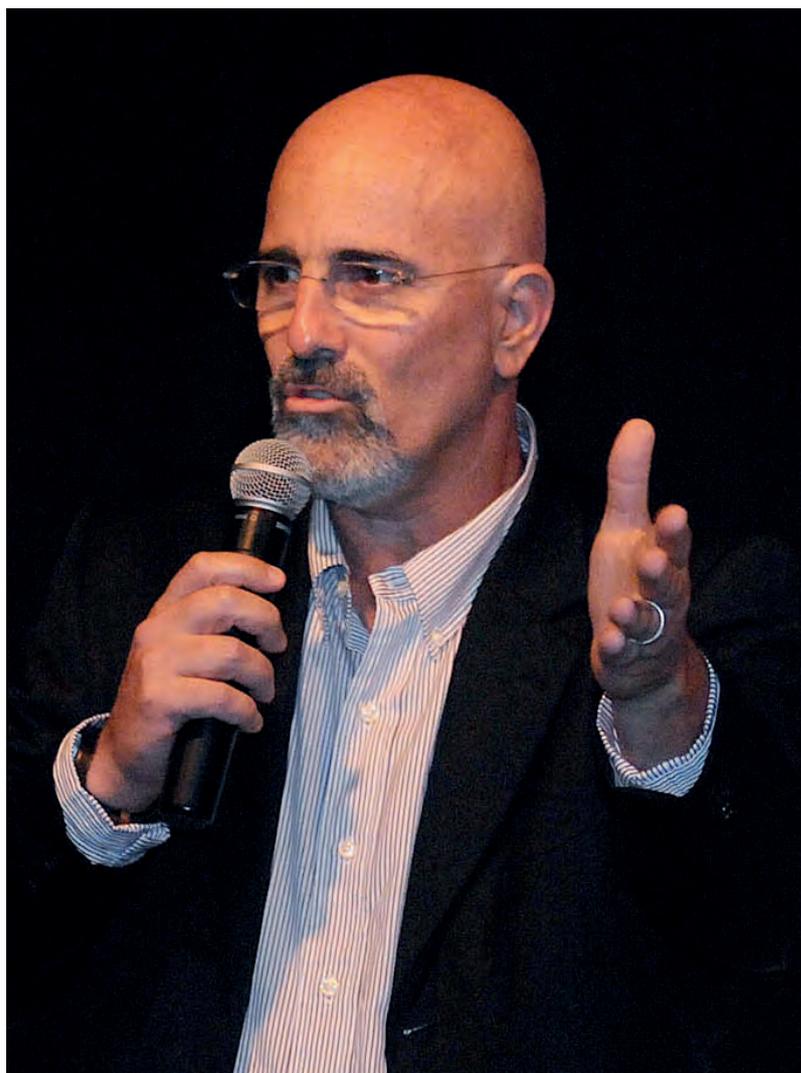
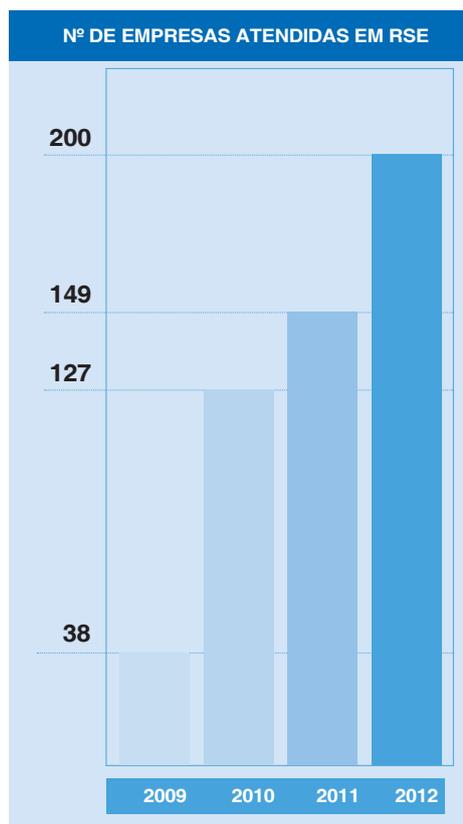
A área de atuação em Responsabilidade Social Empresarial do SESI caracteriza-se pela oferta de soluções sociais – consultoria, gestão de projetos, cursos e eventos, atendendo às crescentes demandas da indústria, com vistas a promover o exercício da gestão empresarial socialmente responsável.

O Sistema FIEB vem ampliando a oferta de serviços e produtos voltados para a operacionalização de programas e projetos, resultando no crescimento significativo de atendimentos à empresa industrial, conforme indicado no gráfico.

As ações concentram-se também na aplicação do Modelo SESI de Sustentabilidade no Trabalho e na

promoção de eventos de atendimento aos trabalhadores industriais e seus familiares, como o Dia Nacional da Construção Social, realizado pelo Sinduscon e pela Câmara Brasileira da Indústria da Construção – CBIC, que ofereceu serviços nas áreas de saúde e cidadania, como a orientação de saúde bucal e aplicação de flúor, orientação profissional e de confecção de currículos, o cálculo da massa corporal das crianças, além de dicas sobre alimentação saudável e sustentabilidade no dia a dia.

O Polo da Cidadania, evento promovido pelo Comitê de Fomento Industrial de Camaçari – Cofic e desenvolvido pelo SESI, é outro exemplo das ações realizadas em termos de Responsabilidade Social Empresarial.



José Wagner Fernandes  
Superintendente do SESI

Representando 1.914 empresas de vários segmentos industriais, os 41 sindicatos patronais filiados são a base da Federação. Juntas, essas empresas respondem por cerca de 90% da indústria de transformação da Bahia e 85% das exportações do estado. A atual gestão do Sistema FIEB vem ampliando a sinergia com as representações oficiais dos diversos segmentos industriais baianos, buscando apoiá-los em seu processo de fortalecimento e de ampliação da base sindical. Além disso, é realizado um trabalho de permanente acompanhamento do cenário legislativo referente aos assuntos de interesse da indústria e ao apoio às ações de influência, no âmbito dos poderes executivo e legislativo.

No trabalho de suporte aos sindicatos, a Superintendência de Relações Institucionais – SRI tem desenvolvido ações para fortalecer a representação do empresariado industrial, dentre as quais o Programa de Desenvolvimento Associativo (PDA), em parceria com a CNI, que realizou consultorias para elaboração do Planejamento Estratégico de 14 sindicatos. Além dessas ações, foram aprimorados mecanismos de divulgação do Sistema Indústria e dos Sindicatos sempre debatendo e divulgando temas que impactam a indústria baiana.

O apoio mais direto aos sindicatos industriais tem sido dado nas áreas que envolvem os processos de gerenciamento de informação de associados, manutenção de cadastro e registro sindical, organização de processo eleitoral, gestão financeira, suporte operacional às negociações coletivas, comunicação institucional e organização de eventos.

Um dos focos do trabalho da FIEB é ampliar os mecanismos de divulgação dos sindicatos. Criada em 2011, a newsletter eletrônica Ação Sindical tem se consolidado como ferramenta ágil de comunicação, com 50 edições já lançadas. A Ação Sindical passou a contar, em 2012, com uma versão impressa publicada quinzenalmente no jornal A Tarde. Além disso, um novo veículo de comunicação, o programa Indústria em Foco, é exibido mensalmente na TV Assembleia, com mesas de debates e notícias de interesse do segmento industrial.



Indústria em Foco





Formatura do Pronatec SENAI - curso pintor de obras

## GOVERNO

(SO5, SO6)

Como forma de buscar a defesa dos interesses das indústrias, a FIEB tem se posicionado junto aos diferentes níveis de governo, no debate estadual e nacional sobre importantes temas para o setor produtivo e a sociedade, como questões tributárias, desenvolvimento industrial, inovação e tecnologia, meio ambiente, relações trabalhistas, infraestrutura e responsabilidade social empresarial.

A organização tem também promovido ações e eventos, visando ao fortalecimento dos interesses da indústria. Em 2012, por exemplo, deu continuidade à elaboração da Agenda Legislativa da Indústria do Estado da Bahia (iniciada em 2011), com o posicionamento da FIEB em relação aos PLs de impacto

na indústria, através das análises realizadas e apresentadas aos diferentes conselhos da organização. Nesse trabalho, conta com o Sistema Legisdata, que visa articular PLs na Câmara Federal e Senado, ampliando o escopo de atuação da FIEB e permitindo o acompanhamento das ações nacionais. No ano passado, a entidade acompanhou mais de 57 projetos de lei em tramitação na Assembleia Legislativa da Bahia e na Câmara Municipal de Salvador, com impacto direto para a indústria baiana.

Apesar de seu forte posicionamento político-institucional, o Sistema FIEB não faz contribuições financeiras ou em espécie a partidos políticos ou candidatos cargos eletivos.



## PROGRAMA BAHIA DO TRABALHO DECENTE<sup>17</sup>

A FIEB faz parte do Comitê Gestor para a construção e acompanhamento do Programa e da Agenda Bahia do Trabalho Decente, que propõe uma pauta de compromissos de governos, trabalhadores e empregadores, para implementar o trabalho decente como elemento central da estratégia de desenvolvimento do estado da Bahia. O Comitê

é composto de 17 organizações e 11 secretarias de estado. A FIEB participa ainda como membro do conselho deliberativo do recém-criado Fundo de Promoção do Trabalho Decente, que financia ações de promoções do trabalho decente no âmbito do Programa Bahia do Trabalho Decente.

<sup>17</sup>Cunhada pela OIT, a definição de Trabalho Decente é um "trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna".

## FORNECEDORES

(EC6)

Assim como todas as organizações do Sistema “S”, o Sistema FIEB segue as diretrizes da CNI para a compra de produtos e serviços de terceiros. Essas diretrizes estão baseadas, em certa medida, na Lei 8.666.

O Sistema FIEB mantém um cadastro centralizado de fornecedores de bens e serviços com o intuito de atender a todas as entidades. Contudo, visando permitir maior autonomia para as unidades do SESI/SENAI nas aquisições, até o limite de Dispensa de Licitação por Valor, foi implantada a Descentralização dos Processos de Suprimentos.

Um desafio é a ampliação dos critérios socioambientais utilizados nos processos de compras, os quais ainda são bastante tímidos.

Em 2012, o Sistema FIEB contou com cerca de 3.600 fornecedores ativos. Destes, quase 77% são do estado da Bahia, indicando a valorização que o Sistema FIEB dá ao desenvolvimento de fornecedores locais. O volume de compras foi de R\$ 50.041.918,42. Do total de compras realizadas, 125 contratos foram fechados através de licitações e 8.209 ocorreram por meio de compras diretas, englobando dispensa de licitação e/ou inexigibilidade.

## COMUNIDADES

(SO1)

As entidades do Sistema FIEB realizaram, ao longo de mais de sessenta anos, uma série de ações voltadas para a sociedade, contribuindo para o desenvolvimento sustentável do estado, consoli-

dando a imagem de organização respeitada, em função da sua grande capacidade de articulação e benefícios sociais gerados. Entre as práticas mais significativas, podemos citar:

| PRÁTICAS                    | OBJETIVO  | CARACTERÍSTICAS E RESULTADOS   |
|-----------------------------|---|--|
| <b>Projeto Escola Legal</b> | Atuar junto a alunos do ensino fundamental e médio das escolas da rede SESI-BA e para os alunos do SENAI (Unidades Operacionais – CETIND, DENDEZEIROS e CIMATEC). | <ul style="list-style-type: none"> <li>Levar conhecimento sobre temas jurídicos relacionados à cidadania e fomentar discussões sobre assuntos como Estatuto da Criança e do Adolescente, racismo, drogas, violência, bullying e direitos autorais aos alunos. As palestras são realizadas pela Gerência Jurídica, que aplicou, em 2012, 23 palestras a 1.999 alunos.</li> </ul>  |
| <b>Juventude em Foco</b>    | Contribuir para a situação de adolescentes em situação de risco.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Programa Vira Vida, desenvolvido por iniciativa do Conselho Nacional do SESI, que busca promover a elevação da autoestima e escolaridade dos adolescentes e jovens participantes, para que desenvolvam seu potencial e assim conquistem autonomia. Em 2012, o projeto treinou 115 alunos.</li> <li>Projeto Sinaleiras, desenvolvido pelo SENAI, em parceria com órgãos públicos, que em 2012 beneficiou 121 alunos, tem o objetivo de combater e prevenir a exploração das piores formas de trabalho de crianças e adolescentes de 14 a 18 anos em situação de rua, em especial nas sinaleiras do município de Salvador.</li> </ul> |
| <b>Esporte e Cidadania</b>  | Sensibilizar a sociedade para a importância do esporte na adoção de um estilo de vida saudável.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Realizado em parceria com a Rede Globo, através de sua afiliada Rede Bahia, é organizado pelo SESI e conta com a participação de parceiros e voluntários no atendimento à população. Em 2012, 2.200 pessoas das comunidades participaram e 12.733 atendimentos foram prestados por 25 parceiros e 233 voluntários.</li> </ul>   |



Projeto Escola Legal

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p><b>Programa SESI Atleta do Futuro</b></p>            | <p>Promover a inclusão social de crianças e adolescentes de 6 a 17 anos em situação de risco social através de ações esportivas, de lazer e cultura.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivando o investimento social privado, o SESI realizou o programa em parceria com 36 empresas industriais do estado.</li> <li>• O programa atende hoje cerca de 5.575 alunos somente na Bahia com incentivo à prática esportiva de participação, com intuito de formar cidadãos através do esporte.</li> <li>• Os projetos desenvolvidos pelas empresas em parceria com o SESI cumprem um papel social importante nas comunidades onde atuam, além de fortalecer a sua imagem.</li> </ul>   |
| <p><b>Programa SENAI de Ações Inclusivas – PSAI</b></p> | <p>Promover a qualificação profissional dos deficientes e inserção no mercado de trabalho.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Foi criado em 1999, para atendimento à legislação, e promove o acesso aos cursos de educação profissional e tecnológica de portadores de deficiência, mulheres, negros, índios e a requalificação profissional de pessoas idosas. Em 2012 foram beneficiadas 432 pessoas com deficiência (auditiva, visual, física, intelectual).</li> </ul>   |
| <p><b>Ação Global</b></p>                               | <p>Utilizar a informação e a mobilização social como estratégia de inclusão e resgate da cidadania.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Além dos objetivos colocados ao lado, o Ação Global objetiva montar uma rede de solidariedade, unindo instituições públicas, privadas e do terceiro setor para a prestação de serviços gratuitos e relevantes para a população. Em 2012, com o tema “Eu faço Ação Global o ano inteiro” e contando com a participação de 980 voluntários, foram oferecidos 150 serviços e realizados 25.824 atendimentos para cerca de 8.600 pessoas. Os serviços mais procurados foram os de saúde, seguido pelas atividades de educação e oficinas, cabeleireiro, lazer e serviços jurídicos, prestados pela Defensoria Pública. É realizado em parceria com a Rede Bahia/Rede Globo.</li> </ul> |
| <p><b>Indústria do Conhecimento</b></p>                 | <p>Disponibilizar serviços para pessoas de todas as idades interessadas em ampliar seus conhecimentos e participar de atividades culturais.</p>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicada em módulos ou centros multimídia compostos de biblioteca, videoteca, CDteca, DVDteca e acesso à Internet, concebidos especialmente para atender as lacunas existentes na promoção do acesso à informação e ao conhecimento, mediante pesquisas e práticas de leitura. Em 2012, foram realizadas 22.695 consultas ao acervo disponível.</li> </ul>   |
| <p><b>Grupos de Convivência</b></p>                     | <p>Fortalecer grupos de convivência de idosos, aposentados e pensionistas.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Os grupos de convivência possuem as mais diversas formas de constituição e de relação. Alguns possuem apoio formal do SESI, por vezes com a designação de um profissional específico para acompanhar as reuniões do grupo realizadas de maneira sistemática. Outros grupos são autônomos e somente usam as instalações do SESI para suas atividades. Constituídos por mais de 1.700 aposentados, os atendimentos compreendem acesso a palestras com temas focados nas necessidades deste público-alvo, além de atividades físicas e recreativas.</li> </ul>  |
| <p><b>Cozinha Brasil</b></p>                            | <p>Incentivar o uso do aproveitamento integral dos alimentos.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa Nacional de Educação Alimentar baseado no aproveitamento integral dos alimentos, utilizando, para tal, cascas, talos, sementes e folhas. Operacionalizado em unidade móvel adaptada como cozinha, percorre o estado realizando cursos ministrados por nutricionistas para industriários e comunidades definidas pelas indústrias. Em 2012, foram realizadas 2.732 apresentações do programa no estado da Bahia.</li> </ul>  |



Ação Global



Projeto Neojibá Sesi

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p><b>Mundo SENAI</b></p>   | <p>Oferecer à comunidade, indústria, parceiros e alunos do SENAI a oportunidade de conhecer as instalações, os cursos e serviços ofertados pela instituição.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporciona diversas atividades, como palestras, oficinas, orientação profissional aos jovens, mostra tecnológica, Olimpíadas do Conhecimento, ações sociais, dentre outras. Em 2012, participaram cerca de 28.000 pessoas.</li> </ul>   |
| <p><b>Voluntariado Corporativo</b></p>  | <p>Incentivar o envolvimento de seus funcionários em ações voluntárias junto às comunidades.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apesar de o Sistema FIEB reconhecer que há espaços importantes para a ampliação de programas de voluntariado entre seus colaboradores e pretender fortalecer esta iniciativa, o Sistema FIEB tem alcançado alguns resultados interessantes em ações desse tipo. Em 2012, por exemplo, a Campanha Solidariedade o Ano Inteiro contou com a participação de todas as entidades do Sistema FIEB no esforço de arrecadação e doação de recursos para instituições sociais. Os resultados somaram mais de 156 notas fiscais, 10,5 mil kg de alimentos e quase 20 mil unidades de diferentes produtos.</li> </ul>  |
| <p><b>Orquestra Neojibá (Núcleos Estaduais de Orquestras Juvenis e Infantis da Bahia)</b></p> | <p>Incluir a comunidade em núcleos de prática orquestral e coral fora do Teatro Castro Alves.</p> <p>São disponibilizadas 400 vagas para crianças e jovens entre 8 e 14 anos, tendo sido 290 já preenchidas.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Os estudantes do Ensino Regular do SESI Itapagipe foram os primeiros beneficiados pela parceria inédita entre o SESI e o Neojibá.</li> <li>• As atividades realizadas no núcleo de Itapagipe são: prática orquestral, prática coral, iniciação musical, Educação Musical Especial, aulas de solfejo, violino, viola, violoncelo, contrabaixo, flauta, fagote, oboé, clarineta, trompa, trompete, trombone, tuba e percussão.</li> <li>• A Orquestra Juvenil do SESI, composta por 59 crianças e adolescentes, com idades entre 10 e 14 anos, se apresentou no 3º Seminário Nacional do Vira Vida, em Brasília, promovido pelo Conselho Nacional do SESI, e que teve como tema Protagonismo e Juventude.</li> </ul> |

## MEIO AMBIENTE

Produção industrial com o menor impacto ambiental possível, atendimento à legislação ambiental, investimento em novas tecnologias ambientais, elaboração de materiais educativos para sensibilização dos colaboradores, uso racional dos recursos naturais (água e energia), minimização/tratamento/destinação de resíduos são algumas práticas adotadas que demonstram a determinação do Sistema FIEB na busca da sustentabilidade. Do ponto de vista interno, a organização

entende que deve avançar na questão ambiental. O aspecto ambiental na organização é tratado pelo Sistema de Gestão Integrado – SGI, implantado desde 2011. Conforme já mencionado anteriormente, este modelo de gestão baseado nas normas NBR ISO 14001 – Sistema de Gestão Ambiental, e OHSAS 18001 – Sistema de Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional, contempla ações de Segurança no Trabalho, Saúde ocupacional e Meio Ambiente (SSMA).



Mundo SENAI



Flica SESI

## EFICIÊNCIA NO USO DE RECURSOS

(EN1, EN3, EN4, EN5, EN7, EN8, EN18, EN21, EN22, EN26)

Buscando reduzir o consumo de recursos naturais, a Gerência de Engenharia do Sistema FIEB realiza o controle do gasto de energia e água por meio de conferência de notas fiscais e totais consumidos em quilowatt e volume total de litros de água.

Verificou-se uma redução do consumo energético entre os anos de 2011 e 2012 nas unidades do SESI e no edifício sede. Houve, no entanto, aumento do consumo do SENAI que pode ser explicado pela ampliação das instalações e da aparelhagem interna das unidades.

As ações com vistas ao ganho em eficiência energética e hídrica são:

- a. Implantação do sistema de gerenciamento energético e hídrico “on-line”. Esse sistema fornecerá informações gerenciais em tempo real, necessárias para análises quantitativas e qualitativas, e tomadas de decisão;
- b. Captação de água de chuva para usos diversos (contemplado nos projetos do requalificação/ampliação de algumas unidades);
- c. Inclusão nos novos projetos o aproveitamento da iluminação natural;
- d. Aquisição de sistemas de climatização mais eficientes.

A tabela a seguir indica o consumo de energia do Sistema FIEB.

| Entidades     | kwh em 2011      | kwh em 2012      |
|---------------|------------------|------------------|
| SESI          | 2.215.467        | 2.096.020        |
| SENAI         | 5.319.372        | 5.691.745        |
| Edifício Sede | 1.814.949        | 1.614.744        |
| <b>Totais</b> | <b>9.349.788</b> | <b>9.402.509</b> |

Visando sensibilizar os colaboradores na adoção de ações com foco na redução do consumo de energia, foram desenvolvidos ainda materiais educativos: cartilhas, manual, e-folders.

Em relação ao consumo de combustíveis fósseis e renováveis destinados à sua frota de transporte, a FIEB realiza o acompanhamento mensal com os totais gastos em reais e volumes consumidos por tipo de combustível.

Ao compararmos as despesas e o total de combustível consumido (litros) entre os anos de 2011 e 2012, verificou-se um acréscimo de 5% no volume do consumo, visto que houve aumento da frota, crescimento do negócio das unidades e abertura de novos postos de trabalho. A tabela abaixo indica o volume total de combustível consumido pelo Sistema FIEB.

| Ano          | Volume e total consumido (L) |
|--------------|------------------------------|
| 2012         | 383.231                      |
| 2011         | 347.007                      |
| <b>Total</b> | <b>730.238</b>               |

O Sistema FIEB tem investido ainda em ações para realizar o licenciamento ambiental e outorga de água das suas unidades, junto aos órgãos competentes. Verifica-se que está fazendo uma melhor gestão dos resíduos gerados a partir das atividades que desenvolve. Em 2012, foram gastos cerca de R\$ 50 mil com coleta, tratamento e disposição de resíduos de óleos (aproximadamente 3m<sup>3</sup>) e de lâmpadas fluorescentes (500 lâmpadas).

Com relação ao consumo de água, também devido ao aumento das operações do Sistema FIEB,

a organização consumiu, em 2012, cerca de 40% a mais do que em 2011, sendo que a única fonte de água para suas instalações é a rede pública. O valor total do consumo de água é estimado em 1.258 milhões de litros de água por ano<sup>22</sup>. Toda a água do Sistema FIEB é destinada, até o momento, para a rede pública de esgoto.

Com relação ao consumo de papel, com a terceirização de parte do processo de compras e a aquisição de impressoras mais eficientes, houve significativa redução no consumo desse recurso (10 vezes menos em 2012 do que em 2011).

## OITO ATITUDES PARA UMA VIDA MELHOR

O Programa 8 Atitudes para uma Vida Melhor do SESI tem como premissa a participação voluntária dos integrantes da força de trabalho do SESI, visando desenvolver de forma proativa ações para conservação dos recursos renováveis e não renováveis. Destacou-se em 2012 a realização do monitoramento do consumo de recursos naturais (água e energia elétrica) buscando-se, por meio desse controle, a minimização da utilização desses recursos, aumentando o conceito de ecoeficiência

na organização. Além disso, o Sistema FIEB promoveu a reutilização de materiais de expediente, como cartuchos de impressoras, papéis e envelopes para correspondências, além da reciclagem de papel e reaproveitamento de outros materiais. Foi dado início à coleta seletiva de lixo, encaminhando materiais para reciclagem e desenvolvida campanha de doação de materiais que podem ser reutilizados por outras pessoas, incluindo doação de roupas, sapatos, brinquedos.

## ASSESSORIA EM MEIO AMBIENTE

Além das ações de mobilização e defesa de interesses na esfera ambiental, o Sistema FIEB, através do SENAI - Área de Meio Ambiente, também contribui para a gestão ambiental das indústrias do estado, por meio da prestação de serviços de assessoria e consultoria, tendo auxiliado, ao longo dos anos, importantes empresas e órgãos públicos do estado.

O foco da atuação em assessoria vai desde o processo de licenciamento ambiental, passando pela elaboração de diagnósticos ambientais, estudos técnicos, gestão ambiental de obras, até atendimento de condicionantes, através da execução de Programas Básicos Ambientais: monitoramento de água, ruído, emissões atmosféricas; controle de processos erosivos, educação ambiental e comunicação socioambiental, entre outros.

A Área de Meio Ambiente do SENAI atendeu em 2012, cerca de 7 empresas com demanda para elaboração de Planos de Gerenciamento de Resíduos Sólidos – PGRS voltados às exigências da nova política, buscando soluções para destinação e disposição ambientalmente adequadas para os resíduos gerados, bem como a sua caracterização e classificação.

Em âmbito nacional, na área de emissões atmosféricas prestou serviços para 16 empresas. Realizou diagnósticos ambientais e cursos de capacitação em 256 MPEs – Micro e Pequenas Empresas, através do Programa de Ecoeficiência e PQF - Programa de Qualificação de Fornecedores do IEL.

<sup>22</sup>Valor calculado com base no valor gasto com água pelo Sistema FIEB em 2012 (R\$ 2,1 milhões) dividido pelo valor médio de 120 mil litros de água ao ano na região metropolitana de Salvador (R\$ 16,65).



CURSO DE  
QUALIFICAÇÃO  
PROFISSIONAL

FRENTE



**ÍNDICE  
REMISSIVO GRI**

# ÍNDICE REMISSIVO GRI

(3.12)

A Matriz de Indicadores é um índice remissivo de localização das páginas onde os temas abordados pelo GRI/G3 são tratados neste Relatório de Sustentabilidade. Segundo os parâmetros de níveis de aplicação estabelecidos, o Relatório de Sustentabilidade do Sistema FIEB se enquadraria no Nível B. Isto significa que apresentamos os indicadores obrigatórios, além de outros relacionados às áreas econômica, ambiental, de direitos humanos, de práticas trabalhistas, relação com a sociedade e responsabilidade pelos serviços que prestamos às

indústrias e à sociedade do estado da Bahia. Os indicadores apresentados neste relatório – tanto aqueles totalmente atendidos, quanto os parcialmente atendidos - são coletados e tratados por diferentes áreas da organização. Para a elaboração deste relatório, o Sistema FIEB criou um Grupo de Trabalho em Sustentabilidade, com representantes das diferentes áreas que iriam fornecer informações. A tabela abaixo resume os grupos de indicadores, a(s) área(s) responsável(eis) e a forma como o indicador é gerido.

| Grupo de Indicadores                               | Área(s) Responsável(eis)                         | Forma de Gestão   |
|--|--|---|
| <b>Desempenho Econômico</b>                        | Superintendência de Planejamento e Monitoramento | Desenvolvimento de aplicativo que consolida as informações tradicionalmente levantadas pela organização para utilização no Relatório de Sustentabilidade.                 |
|  | Superintendência de Gestão de Pessoas            | Coleta de dados especificamente para o Relatório, utilizando os banco de dados da organização.  |
|  | Superintendência de Operações                    | Idem.   |
|  | Diretoria Regional do SENAI-DR/BA                | Informações gerenciadas regularmente e coletadas anualmente para fins do Relatório Anual da organização.  |
|  | Superintendência Regional do SESI-DR/BA          | Idem.   |
|  | Superintendência do IEL/BA                       | Idem.   |
|  | Gerência Geral do CIEB                           | Idem.   |
| <b>Desempenho Ambiental</b>                        | Gerência de Desenvolvimento Sustentável          | Informações gerenciadas regularmente por diferentes áreas da organização e coletadas anualmente para fins do Relatório Anual da organização e para acompanhamento do SGI. |
| <b>Desempenho em Práticas Laborais</b>             | Superintendência de Gestão de Pessoas            | Informações existentes em banco de dados ou coletadas especificamente para fins do Relatório de Sustentabilidade.   |
| <b>Desempenho em Direitos Humanos</b>              | Gerência Jurídica Superintendente                | Procedimento internos do Sistema FIEB e base de dados, quando os indicadores envolvem questões legais.  |
|  | Superintendência de Operações                    | Base de dados de fornecedores.  |
|  | Superintendência de Gestão de Pessoas            | Coleta de dados especificamente para o relatório, utilizando os banco de dados da organização.  |
|  | Planejamento e Monitoramento                     | Desenvolvimento de aplicativo que consolida as informações tradicionalmente levantadas pela organização para utilização no Relatório de Sustentabilidade.                 |
| <b>Desempenho Social</b>                           | Superintendência de Gestão de Pessoas            | Coleta de dados especificamente para o relatório, utilizando os banco de dados da organização.  |
|  | Superintendência Regional do SESI-DR/BA          | Informações gerenciadas regularmente e coletadas anualmente para fins do Relatório Anual da organização.  |
|  | Gerência de Desenvolvimento Sustentável          | Informações gerenciadas regularmente e condensadas para fins do Relatório Anual da organização.   |
| <b>Desempenho de Responsabilidade pelo Produto</b> | Gerência de Desenvolvimento Sustentável          | Informações gerenciadas regularmente e condensadas para fins do Relatório Anual da organização e acompanhamento pelo SGI.   |
|  | Superintendência de Comunicação Institucional    | Informações levantadas para fins deste Relatório.   |

Finalmente, a Matriz GRI abaixo indica o nível de atendimento de cada indicador apresentado neste relatório. Para isso, vamos utilizar a seguinte legenda:



| Indicador/Tema  | Página   | Nível de Atendimento |
|---|--|----------------------|
| <b>1. ESTRATÉGIA E ANÁLISE</b>  |  |                      |
| 1.1 Declaração do detentor do cargo com maior poder de decisão na organização (como diretor-presidente, presidente do conselho de administração ou cargo equivalente) sobre a relevância da sustentabilidade para a organização e sua estratégia. | 12   | ↑                    |
| 1.2 Descrição dos principais impactos, riscos e oportunidades.  | 32, 35   | ↔                    |
| <b>2. PERFIL ORGANIZACIONAL</b>   |  |                      |
| 2.1 Nome da organização.  | 26   | ↑                    |
| 2.2 Principais marcas, produtos e/ou serviços.  | 26   | ↑                    |
| 2.3 Estrutura operacional da organização, incluindo principais divisões, unidades operacionais, subsidiárias e joint ventures.  | 26   | ↑                    |
| 2.4 Localização da sede da organização.   | 26, 110  | ↑                    |
| 2.5 Número de países em que a organização opera e nome dos países em que suas principais operações estão localizadas ou são especialmente relevantes para as questões de sustentabilidade cobertas pelo relatório.                                | Não aplicável. Entidade atua apenas no território baiano e, eventualmente, em outros estados por ocasião de projetos pontuais. | ↑                    |
| 2.6 Tipo e natureza jurídica da propriedade.  | 26   | ↑                    |
| 2.7 Mercados atendidos (incluindo discriminação geográfica, setores atendidos e tipos de clientes/beneficiários).   | 29   | ↑                    |
| 2.8 Porte da organização, incluindo número de empregados, receita líquida, quantidade de produtos ou serviços oferecidos etc.   | 26, 33   | ↑                    |
| 2.9 Principais mudanças durante o período coberto pelo Relatório referentes a porte, estrutura ou participação acionária.   | Não aplicável.   | ↑                    |
| 2.10 Prêmios recebidos no período coberto pelo Relatório.   | 36   | ↑                    |
| <b>3. PARÂMETROS PARA O RELATÓRIO</b>   |  |                      |
| 3.1 Período coberto pelo Relatório (como ano contábil/civil) para as informações apresentadas.  | 6  | ↑                    |
| 3.2 Data do Relatório anterior mais recente (se houver).  | 6  | ↑                    |
| 3.3 Ciclo de emissão de Relatórios (anual, bienal etc.)   | 6  | ↑                    |
| 3.4 Dados para contato em caso de perguntas relativas ao Relatório ou seu conteúdo.   | 8  | ↑                    |
| 3.5 Processo para a definição do conteúdo do relatório.   | 6  | ↑                    |
| 3.6 Limite do Relatório (como países, divisões, subsidiárias, instalações arrendadas, joint ventures, fornecedores).  | 7  | ↑                    |
| 3.7 Declaração sobre quaisquer limitações específicas quanto ao escopo ou ao limite do Relatório.   | 7  | ↑                    |

| Indicador/Tema  | Página  | Nível de Atendimento |
|---|---|----------------------|
| 3.8 Base para a elaboração do Relatório no que se refere a joint ventures, subsidiárias, instalações arrendadas, operações terceirizadas e outras organizações que possam afetar significativamente a comparabilidade entre períodos e/ou entre organizações.   | 6   | ↑                    |
| 3.9 Técnicas de medição de dados e as bases de cálculos, incluindo hipóteses e técnicas, que sustentam as estimativas aplicadas à compilação dos indicadores e outras informações do Relatório.   | <p>Para coleta dos indicadores descritos neste Relatório, foram utilizadas duas metodologias: (i) envio dos indicadores GRI selecionados às diferentes áreas da organização, responsáveis por eles; e (ii) alguns indicadores foram coletados diretamente pelo Grupo de Trabalho em Sustentabilidade, criado para acompanhar e dar suporte à elaboração deste relatório. As técnicas de medição estão indicadas ao longo do texto, sempre e quando necessário, nos respectivos indicadores. As bases de cálculo dos indicadores, salvo menção em contrário no próprio indicador, são aquelas comumente praticadas pelo mercado.</p> | ↑                    |
| 3.10 Explicação das consequências de quaisquer reformulações de informações fornecidas em Relatórios anteriores e as razões para tais reformulações (como fusões ou aquisições, mudança no período ou ano-base, na natureza do negócio, em métodos de medição). | Não aplicável.  | ↑                    |
| 3.11 Mudanças significativas em comparação com anos anteriores no que se refere a escopo, limite ou métodos de medição aplicados no Relatório.  | Não aplicável.  | ↑                    |
| 3.12 Tabela que identifica a localização das informações no Relatório.  | 100   | ↑                    |
| 3.13 Política e prática atual relativa à busca de verificação externa para o Relatório.   | Não aplicável. Sistema FIEB decidiu não utilizar verificação externa para esta edição do Relatório.   | ↑                    |
| <b>4. GOVERNANÇA, COMPROMISSOS E ENGAJAMENTOS</b>   |   |                      |
| 4.1 Estrutura de governança da organização, incluindo comitês sob o mais alto órgão de governança responsável por tarefas específicas, tais como estabelecimento de estratégia ou supervisão da organização.  | 42, 43  | ↑                    |
| 4.2 Indicação caso o presidente do mais alto órgão de governança também seja um diretor executivo (e, se for o caso, suas funções dentro da administração da organização e as razões para tal composição).  | 42  | ↑                    |
| 4.3 Para organizações com uma estrutura de administração unitária, a declaração do número de membros independentes ou não executivos do mais alto órgão de governança.  | 42  | ↑                    |
| 4.4 Mecanismos para que acionistas e empregados façam recomendações ou deem orientações ao mais alto órgão de governança.   | 43, 46  | ↑                    |
| 4.5 Relação entre remuneração para membros do mais alto órgão de governança, Diretoria Executiva e demais executivos (incluindo acordos rescisórios) e o desempenho da organização (incluindo desempenho social e ambiental).                                   | -   | X                    |
| 4.6 Processos em vigor no mais alto órgão de governança para assegurar que conflitos de interesse sejam evitados.   |   | X                    |

| Indicador/Tema   | Página  | Nível de Atendimento |
|--|---|----------------------|
| 4.7 Processo para determinação das qualificações e conhecimento dos membros do mais alto órgão de governança para definir a estratégia da organização para questões relacionadas a temas econômicos, ambientais e sociais.   | 43, 48  | ↑                    |
| 4.8 Declarações de missão e valores, códigos de conduta e princípios internos relevantes para o desempenho econômico, ambiental e social, assim como o estágio de sua implementação.   | 19  | ↑                    |
| 4.9 Procedimentos do mais alto órgão de governança para supervisionar a identificação e gestão por parte da organização do desempenho econômico, ambiental e social, incluindo riscos e oportunidades relevantes, assim como a adesão ou conformidade com normas acordadas internacionalmente, códigos de conduta e princípios.  | 40  | ↑                    |
| 4.10 Processos para a autoavaliação do desempenho do mais alto órgão de governança, especialmente com respeito ao desempenho econômico, ambiental e social.  | –   | X                    |
| 4.11 Explicações de se e como a organização aplica o princípio da precaução.   | –   | X                    |
| 4.12 Cartas, princípios ou outras iniciativas desenvolvidas externamente de caráter econômico, ambiental e social que a organização subscreve ou endossa.  | –   | X                    |
| 4.13 Participação em associações (como federações de indústrias) e/ou organismos nacionais/internacionais de defesa em que a organização possui assento em grupos responsáveis pela governança corporativa; integra projetos ou comitês; contribui com recursos de monta além da taxa básica como organização associada; considera estratégica sua atuação como associada. | 46  | ↑                    |
| 4.14 Relações de grupos de stakeholders engajados pela organização.  | 43, 46, 50  | ↑                    |
| 4.15 Base para a identificação e seleção de stakeholders com os quais se engajar. Inclui o processo da organização para a definição de seus stakeholders e para a determinação dos grupos com os quais se engajar ou não.  | 46, 50  | ↔                    |
| 4.16 Abordagens para o engajamento dos stakeholders, incluindo a frequência do engajamento por tipo e por grupos de stakeholders.  | 43, 46, 50  | ↔                    |
| 4.17 Principais temas e preocupações que foram levantados por meio do engajamento dos stakeholders e as medidas que a organização tem adotado para tratá-los.  | As ações relacionadas aos temas de interesse dos stakeholders do Sistema FIEB aparecem indicadas ao longo de todo o texto. Principalmente a página 7. | ↑                    |

## INDICADORES DE DESEMPENHO ECONÔMICO

|   |        |   |
|---|--------|---|
| EC1 Valor econômico direto, gerado e distribuído, incluindo receitas, custos operacionais, remuneração de empregados, doações e outros investimentos na comunidade, lucros acumulados e pagamentos para provedores de capital e governos. | 33     | ↑ |
| EC2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades para as atividades da organização devido a mudanças climáticas.   | –      | X |
| EC3 Cobertura das obrigações do plano de pensão de benefício definido que a organização oferece.  | 63, 66 | ↑ |

| Indicador/Tema   | Página | Nível de Atendimento |
|--|--------|----------------------|
| EC4 Ajuda financeira significativa recebida do governo.  | 33     | ↑                    |
| EC5 Variação da proporção do salário mais baixo comparado ao salário mínimo local em unidades operacionais importantes.  | –      | X                    |
| EC6 Políticas, práticas e proporção de gastos com fornecedores locais em unidades operacionais importantes.  | 75, 90 | ↔                    |
| EC7 Procedimentos para contratação local e proporção de membros de alta gerência recrutados na comunidade local em unidades operacionais importantes.  | –      | X                    |
| EC8 Desenvolvimento e impacto de investimentos em infraestrutura e serviços oferecidos, principalmente para benefício público, por meio de engajamento comercial, em espécie ou atividades <i>pro bono</i> . | 35     | ↑                    |
| EC9 Identificação e descrição de impactos econômicos indiretos significativos, incluindo a extensão dos impactos.  | 35     | ↑                    |
| <b>INDICADORES DE DESEMPENHO AMBIENTAL</b>   |        |                      |
| EN1 Materiais usados por peso ou volume.   | 96     | ↔                    |
| EN2 Percentual dos materiais usados provenientes de reciclagem.  | –      | X                    |
| EN3 Consumo de energia direta discriminado por fonte de energia primária.  | 96     | ↑                    |
| EN4 Consumo de energia indireta discriminado por fonte primária.   | 96     | ↑                    |
| EN5 Energia economizada devido a melhorias em conservação e eficiência.  | 96     | ↔                    |
| EN6 Iniciativas para fornecer produtos e serviços com baixo consumo de energia, ou que usem energia gerada por recursos renováveis, e a redução na necessidade de energia resultante dessas iniciativas.     | –      | X                    |
| EN7 Iniciativas para reduzir o consumo de energia indireta e as reduções obtidas.  | 96     | ↔                    |
| EN8 Total de retirada de água por fonte.   | 96     | ↑                    |
| EN9 Fontes hídricas significativamente afetadas por retirada de água.  | –      | X                    |
| EN10 Percentual e volume total de água reciclada e reutilizada.  | –      | X                    |
| EN11 Localização e tamanho da área possuída, arrendada ou administrada dentro de áreas protegidas, ou adjacentes a elas, e áreas de alto índice de biodiversidade fora das áreas protegidas.                 | –      | X                    |
| EN12 Descrição de impactos significativos na biodiversidade de atividades, produtos e serviços em áreas protegidas e em áreas de alto índice de biodiversidade fora das áreas protegidas.                    | –      | X                    |
| EN13 Habitats protegidos ou restaurados.   | –      | X                    |
| EN14 Estratégias, medidas em vigor e planos futuros para a gestão de impactos na biodiversidade  | –      | X                    |
| EN15 Número de espécies na Lista Vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats em áreas afetadas por operações, discriminadas pelo nível de risco de extinção.                          | –      | X                    |
| EN16 Total de emissões diretas e indiretas de gases de efeito estufa, por peso.  | –      | X                    |

| Indicador/Tema   | Página  | Nível de Atendimento |   |
|--|---|----------------------|---|
| EN17 Outras emissões indiretas relevantes de gases de efeito estufa, por peso.   | –   | X                    |   |
| EN18 Iniciativas para reduzir as emissões de gases de efeito estufa e as reduções obtidas.   | 96  | ↔                    |   |
| EN19 Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio, por peso.   | –   | X                    |   |
| EN20 NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas, por tipo e peso.  | –   | X                    |   |
| EN21 Descarte total de água, por qualidade e destinação.   | 96  | ↑                    |   |
| EN22 Peso total de resíduos, por tipo e método de disposição.  | Não aplicável.  | 96                   | ↑ |
| EN23 Número e volume total de derramamentos significativos.  | Não houve qualquer tipo de derramamento no período considerado.   | ↑                    |   |
| EN24 Peso de resíduos transportados, importados, exportados ou tratados, considerados perigosos nos termos da Convenção da Basileia 13 – Anexos I, II, III e VIII, e percentual de carregamentos de resíduos transportados internacionalmente. | –   | X                    |   |
| EN25 Identificação, tamanho, status de proteção e índice de biodiversidade de corpos d'água e habitats relacionados significativamente afetados por descartes de água e drenagem realizados pela organização relatora.                         | –   | X                    |   |
| EN26 Iniciativas para mitigar os impactos ambientais de produtos e serviços, e a extensão da redução desses impactos.  | 96  | ↔                    |   |
| EN27 Percentual de produtos e suas embalagens recuperadas em relação ao total de produtos vendidos, por categoria de produto.  | Não aplicável.  | ↑                    |   |
| EN28 Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não monetárias resultantes da não conformidade com leis e regulamentos ambientais.   | Não houve episódios de multas ou sanções aplicadas ao Sistema FIEB.   | ↑                    |   |
| EN29 Impactos ambientais significativos do transporte de produtos e outros bens e materiais utilizados nas operações da organização, bem como do transporte de trabalhadores.  | –   | X                    |   |
| EN30 Total de investimentos e gastos em proteção ambiental, por tipo.  | –   | X                    |   |
| <b>INDICADORES DE DESEMPENHO EM PRÁTICAS LABORAIS</b>  |   |                      |   |
| LA1 Total de trabalhadores, por tipo de emprego, contrato de trabalho e região.  | 54  | ↑                    |   |
| LA2 Número total e taxa de rotatividade de empregados, por faixa etária, gênero e região   | 54  | ↑                    |   |
| LA3 Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período, discriminados pelas principais operações.   | 54  | ↔                    |   |
| LA4 Percentual de empregados abrangidos por acordos de negociação coletiva.  | 54  | ↑                    |   |
| LA5 Prazo mínimo para notificação com antecedência referente a mudanças operacionais, incluindo se esse procedimento está especificado em acordos de negociação coletiva.  | Tanto as negociações coletivas como as regulamentações internas do Sistema FIEB não determinam prazo mínimo para notificação com antecedência de mudanças operacionais que venham a ser implantadas no Sistema FIEB. Ver página 54. | ↑                    |   |
| LA6 Percentual dos empregados representados em comitês formais de segurança e saúde, compostos por gestores e por trabalhadores, que ajudam no monitoramento e aconselhamento sobre programas de segurança e saúde ocupacional.                | –   | X                    |   |

| Indicador/Tema  | Página   | Nível de Atendimento |
|---|--|----------------------|
| LA7 Taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absentismo e óbitos relacionados ao trabalho, por região.   | 58   | ↑                    |
| LA8 Programas de educação, treinamento, aconselhamento, prevenção e controle de risco em andamento para dar assistência a empregados, seus familiares ou membros da comunidade com relação a doenças graves.        | 58   | ↑                    |
| LA9 Temas relativos à segurança e saúde cobertos por acordos formais com sindicatos.  | –  | X                    |
| LA10 Média de horas de treinamento por ano, por funcionário, discriminadas por categoria funcional.   | 57   | ↔                    |
| LA11 Programas para gestão de competências e aprendizagem contínua que apoiam a continuidade da empregabilidade dos funcionários e para gerenciar o fim da carreira.  | 54   | ↔                    |
| LA12 Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira.   | 63   | ↑                    |
| LA13 Composição dos grupos responsáveis pela governança corporativa e discriminação de empregados por categoria, de acordo com gênero, faixa etária, minorias e outros indicadores de diversidade.                  | 60   | ↑                    |
| LA14 Proporção de salário-base entre homens e mulheres, por categoria funcional.  | 60   | ↑                    |
| <b>INDICADORES DE DESEMPENHO EM DIREITOS HUMANOS</b>  |  |                      |
| HR1 Percentual e número total de contratos de investimentos significativos que incluam cláusulas referentes a direitos humanos ou que foram submetidos a avaliações referentes a direitos humanos.                  | –  | X                    |
| HR2 Percentual de empresas contratadas e fornecedores críticos que foram submetidos a avaliações referentes a direitos humanos e as medidas tomadas.  | –  | X                    |
| HR3 Total de horas de treinamento para empregados em políticas e procedimentos relativos a aspectos de direitos humanos relevantes para as operações, incluindo o percentual de empregados que recebeu treinamento. | –  | X                    |
| HR4 Número total de casos de discriminação e as medidas tomadas.  | 60   | ↑                    |
| HR5 Operações identificadas em que o direito de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva pode estar correndo risco significativo e as medidas tomadas para apoiar esse direito.                    | 54   | ↑                    |
| HR6 Operações identificadas como de risco significativo de ocorrência de trabalho infantil e as medidas tomadas para contribuir para a abolição do trabalho infantil.   | –  | X                    |
| HR7 Operações identificadas como de risco significativo de ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo, e as medidas tomadas para contribuir para a erradicação do trabalho forçado ou análogo ao escravo. | –  | X                    |
| HR8 Percentual do pessoal de segurança submetido a treinamento nas políticas ou procedimentos da organização relativos a aspectos de direitos humanos que sejam relevantes às operações.                            | –  | X                    |
| HR9 Número total de casos de violação de direitos dos povos indígenas e medidas tomadas.  | Não houve casos de violação de direitos de povos indígenas no âmbito de atuação do Sistema FIEB. | ↑                    |

| Indicador/Tema   | Página  | Nível de Atendimento |
|--|---|----------------------|
| <b>INDICADORES DE DESEMPENHO SOCIAL</b>  |   |                      |
| SO1 Natureza, escopo e eficácia de quaisquer programas e práticas para avaliar e gerir os impactos das operações nas comunidades, incluindo a entrada, operação e saída.   | 90  | ↑                    |
| SO2 Percentual e número total de unidades de negócios submetidos a avaliações de riscos relacionados à corrupção.  | –   | X                    |
| SO3 Percentual de empregados treinados nas políticas e procedimentos anticorrupção da organização.   | –   | X                    |
| SO4 Medidas tomadas em resposta a casos de corrupção.  | 45  | ↑                    |
| SO5 Posições quanto a políticas públicas e participação na elaboração de políticas públicas e lobbies.   | 88  | ↑                    |
| SO6 Valor total de contribuições financeiras e em espécie para partidos políticos, políticos ou instituições relacionadas, discriminadas por país.   | 88  | ↑                    |
| SO7 Número total de ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio, e seus resultados.   |   | ↑                    |
|  | Não houve ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio.   |                      |
| SO8 Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não monetárias resultantes da não conformidade com leis e regulamentos.   |   | ↑                    |
|  | Não houve multas significativas e sanções não monetárias resultantes da não conformidade com leis e regulamentos            |                      |
| <b>INDICADORES DE DESEMPENHO DE RESPONSABILIDADE PELO PRODUTO</b>  |   |                      |
| PR1 Fases do ciclo de vida de produtos e serviços em que os impactos na saúde e segurança são avaliados visando à melhoria, e o percentual de produtos e serviços sujeitos a esses procedimentos.                                  | –   | X                    |
| PR2 Número total de casos de não conformidade com regulamentos e códigos voluntários relacionados aos impactos causados por produtos e serviços na saúde e segurança durante o ciclo de vida, discriminados por tipo de resultado. |   | ↑                    |
|  | Não aplicável.  |                      |
| PR3 Tipo de informação sobre produtos e serviços exigida por procedimentos de rotulagem, e o percentual de produtos e serviços sujeitos a tais exigências.   |   | ↑                    |
|  | Não aplicável.  |                      |
| PR4 Número total de casos de não conformidade com regulamentos e códigos voluntários relacionados a informações e rotulagem de produtos e serviços, discriminados por tipo de resultado.   |   | ↑                    |
|  | Não aplicável.  |                      |
| PR5 Práticas relacionadas à satisfação do cliente, incluindo resultados de pesquisas que medem essa satisfação.  | 67, 72  | ↑                    |
| PR6 Programas de adesão às leis, normas e códigos voluntários relacionados a comunicações de marketing, incluindo publicidade, promoção e patrocínio.  | 67, 72  | ↔                    |
| PR7 Número total de casos de não conformidade com regulamentos e códigos voluntários relativos a comunicações de marketing, incluindo publicidade, promoção e patrocínio, discriminados por tipo de resultado.                     | 66, 72  | ↔                    |
| PR8 Número total de reclamações comprovadas relativas à violação de privacidade e perda de dados de clientes.  | 67, 72  | ↑                    |
| PR9 Valor monetário de multas (significativas) por não-conformidade com leis e regulamentos relativos ao fornecimento e uso de produtos e serviços.  |   | ↑                    |
|  | Não houve aplicação de qualquer tipo de sanção monetária ou não monetária ao Sistema FIEB neste tópico. Ver páginas 67 e 72 |                      |



**OVERLOCK**  
COMERCIO DE MÁQUINAS  
ASISTENCIA TÉCNICA  
VENTA, COMPRAS E TROC.  
Av. Santa, 902 - Maracá  
(71) 3528-7738 / 3529



**ANEXOS DO  
RELATÓRIO**

## ANEXO 1: ENDEREÇOS DAS UNIDADES DO SISTEMA FIEB NO ESTADO

(2.4)

### FIEB

Rua Edístio Pondé, 342, STIEP  
 CEP: 41.770-395 | Salvador / BA  
 TEL.:(71) 3343-1200  
 FAX: (71) 3343-1280

### CIEB

Rua Edístio Pondé, 342, STIEP  
 CEP: 41.770-395 | Salvador / BA  
 TEL.:(71) 3343-1215  
 FAX: (71) 3343-1280

### SESI

#### Salvador e Região Metropolitana

#### EDUCAÇÃO

##### Unidade de Educação de Jovens e Adultos

Rua Edístio Pondé, 200, 1º andar, STIEP  
 CEP: 41.770-395 | Salvador / BA  
 Tel: (71) 3343-1429

##### SESI - Educação Regular

##### Unidade Itapagipe

Avenida Tiradentes, 1454, Caminho de Areia  
 CEP: 40.440-000 | Salvador / BA  
 Tel: (71) 3254-9900

##### Unidade Candeias

Praça Dr. Gualberto Dantas Fontes, 274, Centro  
 CEP: 43.805.010 | Candeias / BA  
 Tel: (71) 3418-4700

##### Unidade Piatã

Av. Orlando Gomes, 1737, Piatã  
 CEP: 41650-010 | Salvador/BA  
 Tel: (71) 3503 7400

##### Unidade Retiro

Praça Visconde de Monte Alegre, s/nº, Largo do Retiro  
 CEP: 40.354-190 | Salvador / BA  
 Tel: (71) 3234 8200

#### QUALIDADE DE VIDA

##### SESI - Saúde

##### Saúde e Segurança no Trabalho e Odontologia

##### Unidade Lucaia

Av. Juracy Magalhães Júnior, 1122, Parque Lucaia - Rio Vermelho  
 CEP 41940-060 | Salvador / BA  
 Tel: (71) 3205-1801

##### Posto Camaçari

Rua dos Migrantes, s/nº, Anexo Casa do Trabalhador, Centro  
 CEP: 42.800-000 | Camaçari / BA  
 Tel: (71) 3627-3489

##### Posto Itaigara

Av. ACM, 1034 - Pituba Parque Center, Ala B, Sala 408, Itaigara  
 CEP 41.858-900 | Salvador / BA  
 Tel: (71) 3444-4250 / 4251

##### SESI - Lazer

##### Unidade Itapagipe

Avenida Tiradentes, 1454, Caminho de Areia  
 CEP: 40.440-000 | Salvador / BA  
 Tel: (71) 3254-9900

##### Unidade Simões Filho\*

Av. Elmo Serejo Farias, s/nº, CIA  
 CEP: 43.700-000 | Simões Filho / BA  
 Tel: (71) 3296-9300 / 9330

\*Centro Esportivo

**Unidade Rio Vermelho\***

Rua Borges dos Reis, 09, Rio Vermelho

CEP: 41.950-600 | Salvador / BA

Tel: (71) 3616 7080 / 7081

\* Centro Cultural

**SESI - Responsabilidade Social****Unidade de Responsabilidade Social**

Rua Edístio Pondé, 200, STIEP

CEP: 41.770-395 | Salvador / BA

Tel: (71) 3343-1490

**Unidades SESI no Interior****EDUCAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA****Unidade Sul****Ilhéus**

Av. Ferroviária, 315, Iguape

CEP: 45.650-000 | Ilhéus / BA

Tel: (73) 3639- 9324 / 9323

**Eunápolis**

Avenida Porto Seguro, nº361 Sala, 107, 2º Andar,  
Centro

CEP: 45.820-002 | Eunápolis / BA

Tel: (73) 3281-6670 / 8851-6241

**Unidade Oeste****Luis Eduardo Magalhães**

Rua Itabuna, s/nº, Quadra 59, Lote 19 – Santa Cruz

CEP: 47.850-000 | Luis Eduardo Magalhães / BA

Tel: (77) 3628-2080

**Barreiras**

Rodovia BR 020, Km 0, nº 31 – Loteamento Comércio, Vila Rica

CEP: 47.807-510 | Barreiras / BA

Tel: (77) 3611-8212

**Unidade Feira de Santana**

Rua Gonçalves Alves Boaventura, s/n, Alto do  
Cruzeiro.

CEP: 44018-260 | Feira de Santana/BA

Tel: (75) 3602- 9705

Rua Sabino Silva, nº 437 – Kalilândia

CEP: 44.001-264 | Feira de Santana/BA

Tel: (75) 3602-9643

**Unidade Sudoeste****Vitória da Conquista**

Rua 7 de Setembro, 176, Centro

CEP:45.015-025 | Vitória da Conquista / BA

Tel: (77) 3422-2939

**Jequié**

Av. Otávio Mangabeira, s/nº, Quadra J, Lote 16 e 17

CEP 45208-000 | Distrito Industrial Mandacaru

– Jequié / BA

Tel: (73) 3526-5518

**Unidade Unidade Norte****Juazeiro**

Rodovia Juazeiro / Sobradinho, Km 0, s/nº

CEP: 48.908-000 | Distrito Industrial do São Francisco

Juazeiro/BA

Tel: (74) 2102-7114

**Unidade Valença\***

Rua Álvaro Maciel, s/nº, São Félix

CEP: 45400-000 | Valença / BA

Tel: (75) 3641-3040

## SENAI

---

### **SENAI CIMATEC**

Av. Orlando Gomes, 1845, Piatã  
CEP: 41650-010 | Salvador / BA  
Tel: (71) 3462-9500

### **SENAI DENZEZEIROS**

Av. Dendezeiros, 99, Bonfim  
CEP: 40415-006 | Salvador / BA  
Tel: (71) 3310-9900

### **SENAI CETIND**

Av. Luiz Tarquínio Pontes, 938, Aracuí  
CEP: 42700-000 | Lauro de Freitas / BA  
Tel: (71) 3287-8200

### **SENAI FEIRA DE SANTANA**

Av. Eduardo Fróes da Mota, 5.000, Campo Limpo  
CEP: 44026-370 | Feira de Santana / BA.  
Tel: (75) 3229-9100

### **SENAI ILHÉUS**

Av. Ferroviária, 315, Iguape  
CEP: 45658-340 / Ilhéus-Ba  
Tel: (73) 3639-9302

### **SENAI BARREIRAS**

BR 020, Km 0, Lot. Comércio, 31, Vila Rica  
CEP: 47807-510  
Tel: (77) 3612-2188

### **SENAI LUÍS EDUARDO**

Rua Itabuna, Quadra 59, Lote 19, Santa Cruz  
CEP: 47850-000  
Tel: (77) 3628-6349

### **Salvador e Região Metropolitana**

Agências SENAI Agência Camaçari  
Rua do Mirante, s/n, Centro - Casa do Trabalhador  
CEP: 42800-000 | Camaçari / BA  
Telefax: (71) 3622-9760

### **Agência Itabuna**

Travessa Independência, nº 22, Alto Mirante  
CEP: 45609-999 | Itabuna / BA  
Tel: (73) 3211-0415

### **Agência Jequié**

Av. Governador Otavio Mangabeira, s/nº,  
Lotes 16/17, Centro Industrial, Mandacaru  
CEP: 45200-000 | Jequié / BA  
Tel: (73) 3525-5575

### **Agência Teixeira de Freitas**

Av. Presidente Getúlio Vargas nº 3421, sala nº 310,  
Ed. Esmeralda  
CEP 45995-006 | Teixeira de Freitas, Centro  
Tel: (73) 3292 5744

### **Agência Vitória da Conquista**

Rua Monsenhor Olímpio, 131, Centro  
Vitória da Conquista / BA  
Tel: (77) 3421-0667

**Regional Metropolitana de Salvador/Sede**

Rua Edístio Pondé, 342, Stiep  
CEP: 41770-395, Salvador / BA

**Posto Camaçari**

Rua do Migrante, s/nº, Casa do Trabalho, Centro  
CEP: 42800-000 | Camaçari/BA

**Regional Norte e Nordeste****Feira de Santana**

Av. Eduardo Froes da Motta, 5.000, Prédio do  
SENAI, Campo Limpo  
CEP: 44032-002 | Feira de Santana / BA  
Tel.: (75) 3229-9151 / 3229-9150

Rua Gonçalo Alves Boaventura, s/nº, Prédio do  
SESI, Jardim Cruzeiro  
CEP: 44032-002 | Feira de Santana/BA  
Tel: (75) 3602-9777 / 3602-9778

**Posto Juazeiro**

Rod. Juazeiro Sobradinho, s/nº  
CEP: 48900-000 | Juazeiro/Bahia  
Tel: (74) 2102-7101

**Regional Norte e Nordeste****SENAI BARREIRAS**

Rod. BR 242, Km 0, Centro Empresarial de Barrei-  
ras - Vila Rica  
CEP: 47.807-510 | Barreiras / BA  
Tel.: (77) 3611-6136

**Regional Sudoeste****Vitória da Conquista**

Rua Monsenhor Olímpio, 131, 2º Andar, Ed. Casa  
Sufi, Centro  
CEP: 45000-360 | Vitória da Conquista / BA  
Tel.: (77) 3421-3543

**Posto Jequié**

Av. Otávio Mangabeira, s/nº, Quadra J, Lotes 16 e  
17, Distrito Industrial de Mandacaru  
CEP: 45208-020 | Jequié / BA  
Tel: (73) 3527-2331

**Regional Sul - Extremo Sul****Ilhéus**

Av. Ferroviários, nº315, Iguape  
CEP: 45658-340, Ilhéus/BA  
Tel: (73) 3639-1720/ 3639-1134

**Itabuna**

Av. ACM, 1328B, Lomanto Junior  
CEP 45600-000, Itabuna / BA  
Tel: (73) 3613-5805

**Posto Teixeira de Freitas**

Av. Porto Seguro, 361, 2º Andar, Sala 107, Centro  
CEP: 45820-000 | Eunápolis/BA  
Tel: (73) 3281-7954

**Itabuna**

Av. Prudente de Moraes, 346, Centro  
CEP: 45995-048 | Teixeira de Freitas / BA  
Tel: (73) 3291-0621

## ANEXO 2: RELAÇÃO DE SINDICATOS EMPRESARIAIS FILIADOS À FIEB

- |  |   |
|--|---|
| <p><b>1.</b> SINDICATO DA INDÚSTRIA DO AÇÚCAR E DO ALCOOL NO ESTADO DA BAHIA – SINDAÇUCAR</p> <hr/> <p><b>2.</b> SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FIAÇÃO E TECELAGEM NO ESTADO DA BAHIA – SINDFIAÇÃO-BA</p> <hr/> <p><b>3.</b> SINDICATO DA INDÚSTRIA DO CURTIMENTO DE COUROS E PELES NO ESTADO DA BAHIA – SINDICOURO</p> <hr/> <p><b>4.</b> SINDICATO DA INDÚSTRIA DO TABACO NO ESTADO DA BAHIA – SINDITABACO-BA</p> <hr/> <p><b>5.</b> SINDICATO DA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO DE SALVADOR, LAURO DE FREITAS, SIMÕES FILHO, CANDEIAS, CAMAÇARI, DIAS D'ÁVILA E SANTO AMARO – SINDVEST</p> <hr/> <p><b>6.</b> SINDICATO DAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS DO ESTADO DA BAHIA – SIGEB</p> <hr/> <p><b>7.</b> SINDICATO DA INDÚSTRIA DA EXTRAÇÃO DE ÓLEOS VEGETAIS E ANIMAIS E DE PRODUTOS DE CACAU E DE BALAS NO ESTADO DA BAHIA - SINDIÓLEOS</p> <hr/> <p><b>8.</b> SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CERVEJA E BEBIDAS EM GERAL NO ESTADO DA BAHIA – SINDCERBE</p> <hr/> <p><b>9.</b> SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, CELULOSE, PAPELÃO, PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL E ARTEFATOS DE PAPEL E PAPELÃO NO ESTADO DA BAHIA - SINDPACEL</p> <hr/> <p><b>10.</b> SINDICATO DA INDÚSTRIA DO TRIGO, MILHO, MANDIOCA, MASSAS ALIMENTÍCIAS E DE BISCOITOS NO ESTADO DA BAHIA - SINDTRIGO</p> <hr/> <p><b>11.</b> SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO DO ESTADO DA BAHIA - SINDUSCON</p> <hr/> <p><b>12.</b> SINDICATO DA INDÚSTRIA DE CALÇADOS,</p> | <p>SEUS COMPONENTES E ARTEFATOS NO ESTADO DA BAHIA - SINDCALÇADOS</p> <hr/> <p><b>13.</b> SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO NO ESTADO DA BAHIA - SIMMEB</p> <hr/> <p><b>14.</b> SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE CERÂMICA PARA CONSTRUÇÃO E OLARIA DO ESTADO DA BAHIA - SINDICER</p> <hr/> <p><b>15.</b> SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE SABÕES, DETERGENTES E PRODUTOS DE LIMPEZA EM GERAL E VELAS NO ESTADO DA BAHIA - SINDISABÕES</p> <hr/> <p><b>16.</b> SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE SERRARIAS, CARPINTARIAS, TANOARIAS E MARCENARIAS DE SALVADOR, SIMÕES FILHO, LAURO DE FREITAS, CAMAÇARI, DIAS D'ÁVILA, SANTO ANTÔNIO DE JESUS, FEIRA DE SANTANA E VALENÇA- SINDISCAM</p> <hr/> <p><b>17.</b> SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA DA CIDADE DO SALVADOR - SINDPAN</p> <hr/> <p><b>18.</b> SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE FIBRAS VEGETAIS NO ESTADO DA BAHIA – SINDIFIBRAS</p> <hr/> <p><b>19.</b> SINDICATO DA INDÚSTRIA DE MINERAÇÃO DE PEDRA BRITADA DO ESTADO DA BAHIA - SINDIBRITA</p> <hr/> <p><b>20.</b> SINDICATO DA INDÚSTRIA DE MATERIAL PLÁSTICO NO ESTADO DA BAHIA - SINDPLASBA</p> <hr/> <p><b>21.</b> SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PRODUTOS DE CIMENTO NO ESTADO DA BAHIA - SIMPROCIM</p> <hr/> <p><b>22.</b> SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PRODUTOS QUÍMICOS PARA FINS INDUSTRIAIS E DE PRODUTOS FARMACÊUTICOS DO ESTADO DA BAHIA – QUIMBAHIA</p> |
|--|---|

**23.** SINDICATO DA INDÚSTRIA DE MÁRMORES, GRANITOS E SIMILARES DO ESTADO DA BAHIA - SIMAGRAN

---

**24.** SINDICATO DA INDÚSTRIA ALIMENTAR DE CONGELADOS, SORVETES, SUCOS CONCENTRADOS E LIOFILIZADOS DO ESTADO DA BAHIA - SINDSUCOS

---

**25.** SINDICATO DA INDÚSTRIA DE CARNES E DERIVADOS DO ESTADO DA BAHIA - SINCAR

---

**26.** SINDICATO DA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO DA REGIÃO DE FEIRA DE SANTANA - SINDVEST FEIRA

---

**27.** SINDICATO DA INDÚSTRIA DO MOBILIÁRIO DO ESTADO DA BAHIA - MOVEBA

---

**28.** SINDICATO DA INDÚSTRIA DE REFRIGERAÇÃO, AQUECIMENTO E TRATAMENTO DE AR DO ESTADO DA BAHIA - SINDRATAR

---

**29.** SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE CONSTRUÇÃO CIVIL DE ITABUNA E ILHÉUS - SICC

---

**30.** SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE CAFÉ DO ESTADO DA BAHIA - SINCAFE

---

**31.** SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE APARELHOS ELÉTRICOS, ELETRÔNICOS, COMPUTADORES, INFORMÁTICA E SIMILARES DE ILHÉUS E ITABUNA - SINEC

---

**32.** SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE CONSTRUÇÃO DE SISTEMAS DE TELECOMUNICAÇÕES DO ESTADO DA BAHIA - SISTEB

---

**33.** SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE AMÉLIA RODRIGUES, FEIRA DE SANTANA E SÃO GONÇALO DOS CAMPOS - SIMMEFS

---

**34.** SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PRODUTOS QUÍMICOS PARA FINS INDUSTRIAIS, PETROQUÍ-

MICAS E DE RESINAS SINTÉTICAS DE CAMAÇARI, CANDEIAS E DIAS D'ÁVILA - SINPEQ

---

**35.** SINDICATO DA INDÚSTRIA DA REPARAÇÃO DE VEÍCULOS E ACESSÓRIOS DO ESTADO DA BAHIA - SINDIREPA

---

**36.** SINDICATO DA INDÚSTRIA DE MINERAÇÃO DE CALCÁRIO, CAL E GESSO NO ESTADO DA BAHIA - SINDICAL

---

**37.** SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE LATICÍNIOS E PRODUTOS DERIVADOS DO LEITE DO ESTADO DA BAHIA - SINDILEITE

---

**38.** SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE COMPONENTES PARA VEÍCULOS AUTOMOTORES - SINDIPEÇAS

---

**39.** SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE COSMÉTICOS E DE PERFUMARIA DO ESTADO DA BAHIA - SIND-COSMETIC

---

**40.** SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE ARTEFATOS DE PLÁSTICOS, BORRACHAS, TÊXTEIS, PRODUTOS MÉDICOS HOSPITALARES, ODONTOLÓGICOS, VETERINÁRIOS, LINHA DE MONTAGEM DE PRODUTOS AFINS NAS CIDADES DE FEIRA DE SANTANA, CORAÇÃO DE MARIA, CONCEIÇÃO DE FEIRA, AMÉLIA RODRIGUES, SANTO ESTEVÃO, SÃO GONÇALO DOS CAMPOS, SERRINHA, SANTA BÁRBARA, CONCEIÇÃO DO JACUÍPE, CRUZ DAS ALMAS, CONCEIÇÃO DO COITÉ, SANTO ANTÔNIO DE JESUS, IRARÁ E IPIRÁ - SINDIPLASF

---

**41.** SINDICATO PATRONAL DAS INDÚSTRIAS DE CERÂMICAS VERMELHAS E BRANCAS PARA CONSTRUÇÃO E OLARIAS DA REGIÃO SUDOESTE E OESTE DA BAHIA - SINDICESO

## **ANEXO 3: DIRETORIA DA FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DA BAHIA**

### **Presidente**

José de F. Mascarenhas

### **1º Vice-Presidente**

Victor Fernando Ollero Ventin

### **Vice-Presidentes**

Carlos Gilberto Cavalcante Farias

Emmanuel Silva Maluf

Reinaldo Dantas Sampaio

Vicente Mario Visco Mattos

### **Diretores Titulares**

Alberto Canovas Ruiz

André Regis Andrade

Antônio Ricardo Alvarez Alban

Carlos Henrique Jorge Gantois

Cláudio Murilo Micheli Xavier

Eduardo Catharino Gordilho

Josair Santos Bastos

Leovegildo Oliveira de Sousa

Luiz Antônio de Oliveira

Manuel Ventin Ventin

Maria Eunice de Souza Habibe

Reginaldo Rossi

Sérgio Pedreira de Oliveira Souza

Wilson Galvão Andrade

### **Suplentes**

Adalberto de Souza Coelho

Alexi Pelagio Gonçalves Portela Jr.

Carlos Alberto Matos Vieira Lima

Juan José Rosário Lorenzo

Marcos Galindo Pereira Lopes

Mário Augusto Rocha Pithon

Noêmia Pinto de Almeida Daltro

Paulo José Cintra Santos

Ricardo De Agostini Lagoeiro

### **Conselho Fiscal Efetivos**

Júlio César Melo de Farias

Roberto Ibrahim Uehbe

William Francelino de Moura

### **Suplentes**

André Luís Faro Carballo

Fernando Luiz Fernandes

Jaime Lorenzo Piñeiro

### **Delegados Representantes**

#### **Junto ao Conselho da CNI**

#### **Efetivos**

José de F. Mascarenhas

Carlos Gilberto Cavalcante Farias

#### **Suplentes**

Sérgio Pedreira de Oliveira Souza

Adalberto de Souza Coelho

## ANEXO 4: EQUIPE EXECUTIVA DO SISTEMA FIEB

### **PRESIDENTE**

JOSÉ DE FREITAS MASCARENHAS

### **CHEFE DE GABINETE DA PRESIDÊNCIA**

FAUZE MIDLEJ

### **DIRETOR EXECUTIVO**

ALEXANDRE BEDUSCHI

### **DIRETOR REGIONAL DO SENAI-DR/BA**

LEONE PETER CORREIA DA SILVA ANDRADE

### **SUPERINTENDENTE REGIONAL DO SESI-DR/BA**

JOSÉ WAGNER SANCHO FERNANDES

### **SUPERINTENDENTE DO IEL/BA**

ARMANDO ALBERTO DA COSTA NETO

### **SUPERINTENDENTE DE RELAÇÕES**

INSTITUCIONAIS

CID CARVALHO VIANNA

### **SUPERINTENDENTE DE COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL**

ADRIANA OLIVEIRA MIRA FLORIDIA

### **SUPERINTENDENTE DE PLANEJAMENTO E MONITORAMENTO E SUPERINTENDENTE DE GESTÃO DE PESSOAS (Interina)**

ANGELA AUGUSTA RIBEIRO

### **SUPERINTENDENTE DE OPERAÇÕES**

MOISÉS LINS DE ALMEIDA FILHO

### **SUPERINTENDENTE DE DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL**

JOÃO MARCELO BATISTA COELHO ALVES

### **GERENTE DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL**

ARLINDA CONCEIÇÃO DIAS COELHO

### **GERENTE GERAL DO CIEB**

EVANDRO MINUCE MAZO

### **GERENTE JURÍDICA**

SILVANA FERNANDES SOUZA SAPUCAIA

## **ANEXO 5: RELAÇÃO COMPLETA DOS TEMAS SUBMETIDOS AOS PÚBLICOS DE INTERESSE NO TESTE DE MATERIALIDADE**

1. Transparência/clareza nos processos decisórios
2. Compromisso com a sustentabilidade
3. Missão, Visão e Valores
4. Sistema de Gestão da Ética (incluindo código)
5. Atividades de apoio ao desenvolvimento local
6. Qualidade de vida de seus colaboradores
7. Gestão participativa
8. Capacidade de diálogo com seus públicos de interesse
9. Fomento de inovação, tecnologia e conhecimento
10. Parcerias com organizações locais
11. Desenvolvimento de fornecedores locais
12. Adesão a princípios e iniciativas Best in Class em seu segmento de atuação
13. Saúde e segurança do trabalho
14. Qualificação de fornecedores
15. Relacionamento com diversos níveis de governo
16. Imagem e reputação
17. Canais de diálogo disponíveis com os diferentes públicos
18. Gestão de seus impactos socioambientais
19. Eficiência energética
20. Gestão de recursos hídricos
21. Indicadores de desempenho da organização
22. Resultados econômico-financeiros
23. Penalidades sofridas por diferentes causas  
Investimentos ambientais
25. Gestão de crise
26. Gestão de emissões atmosféricas
27. Impactos econômicos indiretos
28. Terceirização no Sistema
29. Sistema de governança e estrutura organizacional
30. Participação e influência em políticas públicas
31. Projetos de responsabilidade socioambiental
32. Gestão de resíduos
33. Tratamento da diversidade
34. Preservação da biodiversidade
35. Valor econômico gerado e distribuído
36. Relacionamento com a mídia
37. Investimento em infraestrutura local
38. Desenvolvimento de produtos e serviços
39. Medidas compensatórias e mitigadoras existentes
40. Reconhecimento de fornecedores
41. Relação com sindicatos de trabalhadores
42. Qualidade da educação do SESI
43. Qualidade da educação profissionalizante do SENAI
44. Mobilização das empresas do estado para tema
45. Compromisso com o desenvolvimento profissional de seus colaboradores
46. Gerenciamento do impacto das operações do Sistema nas comunidades de entorno
47. Desenvolvimento da ação social
48. Apoio a candidatos/partidos políticos

49. Estratégias de desenvolvimento do Sistema FIEB
50. Informações econômicas sobre as diferentes regiões do estado
51. Tendências de desenvolvimento das regiões do estado
52. Propostas para a política industrial do estado
53. Atividades de defesa de interesses do Sistema
54. Atividades relacionadas à inovação industrial
55. Mudanças na gestão e reestruturação do Sistema FIEB
56. Premiações recebidas pelo Sistema FIEB
57. Ações que o Sistema FIEB tem empreendido para incorporar o conceito de desenvolvimento sustentável em sua gestão
58. Encontros e eventos promovidos pelo Sistema FIEB
59. Dados econômicos do Sistema
60. Dados relativos ao público interno (quantidade funcionários, distribuição por cargos, nível educacional etc.)
61. Sistemas de gestão de pessoas (incluindo remuneração, benefícios e desenvolvimento de carreira)
62. Locais no estado onde o Sistema FIEB está atuando e o que está desenvolvendo
63. Parcerias que o Sistema tem desenvolvido e seus objetivos
64. Ações de voluntariado
65. Projetos focados em juventude
66. Projetos focados no estímulo à geração de emprego e renda
67. Projetos esportivos e de saúde do trabalhador industrial
68. Atividades de atuação político-institucional
69. Posicionamentos políticos do Sistema FIEB frente a questões relevantes para o país
70. Estruturas existentes no Sistema que permitem a participação das indústrias do estado
71. Estruturas existentes no Sistema que permitem a participação de representantes da sociedade civil
72. Programas de capacitação da gestão industrial do estado
73. Serviços de consultoria prestados pelo Sistema
74. Programas relacionados à redução e otimização do consumo de insumos naturais (incluindo energia)
75. Estudos, análises e produção intelectual do Sistema
76. Atividades de conscientização para a sustentabilidade realizadas no âmbito interno do Sistema
77. Percentual de gratuidade nos cursos oferecidos pelo Sistema

## CRÉDITOS

**Coordenação Geral:** Arlinda Conceição Dias Coelho, Gerente de Desenvolvimento Sustentável (GDS)

**Coordenação Técnica:** Luciana Maia Abud (GDS) e Márcia Fonseca de Mariz (GDS)

**Produção de conteúdo, redação e consultoria GRI:** Terra Mater Empreendimentos Sustentáveis (Marcelo Linguitte e Márcia dos Santos Pimenta)

**Fotografia:** Banco de Dados do Sistema FIEB

**Apoio Editorial:** Superintendência de Planejamento e Monitoramento (SPM) e Superintendência de Comunicação Institucional (SCI)

**Apoio na coleta de informações e na elaboração das estratégias em sustentabilidade:** Alana Souza Lima (GDS), Alex Antônio Conceição Santiago (SENAI Cetind), Ana Isabel Romero (SCI), Andréa Maria do Nascimento de Souza (Gerência de Planejamento), Arlinda Coelho (GDS), Cid Carvalho Vianna (Superintendência de Relações Institucionais), Danusa Costa Lima e Silva (Gerência Jurídica), Diana Oliveira (Gerência Jurídica), Frederico Bandeira Caria de Almeida (GDS), Jailton Dias dos Santos (Gerência de Serviços Administrativos), Jilmara dos Santos Silva (Gerência de Relações com Pessoas), João Marcelo Batista Coelho Alves (Superintendência de Desenvolvimento Industrial), Josemagno Ferreira da Silva (GDS), Lídice Miranda Santos (SESI - Gerência de Qualidade de Vida), Lorena de Araújo Amorim (Gerência de Marketing), Luciana Maia Abud (GDS), Manuela Martinez Mattos (SRI), Márcia Fonseca de Mariz (GDS), Maria Thereza Macieira Fontes (GDS), Mariana Inah de Almeida (Gerência de Desenvolvimento de Pessoas), Mariella Moreira Braga (Gerência de Orçamento), Patrícia Cordeiro Campos (Gerência de Qualidade), Rejane Ribeiro de Souza (IEL - Apoio à Gestão), Virgínia Vaz Vicentini (Gerência de Relações com Pessoas).

**Projeto Gráfico e Diagramação:** Leiaute Propaganda, P55 Comunicação e Terra Mater Empreendimentos Sustentáveis

A GDS – Gerência de Desenvolvimento Sustentável do Sistema FIEB, responsável pela elaboração deste documento, coloca-se à disposição para quaisquer comentários, dúvidas, sugestões e críticas que surjam a este relatório pelo e-mail [gds@fieb.org.br](mailto:gds@fieb.org.br) ou pelo telefone (71) 3343-1419. Frisamos que todas as contribuições são muito importantes para a melhoria contínua deste documento e para que o mesmo atenda às expectativas dos públicos de interesse do Sistema FIEB.



Automotiva SENAI CIMATEC – Curso de montador de veículo



Federação das Indústrias do Estado da Bahia