

SESI

REGULAMENTO

Prêmio SESI Qualidade no Trabalho



Brasília
2010

PRÊMIO SESI QUALIDADE NO TRABALHO

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI

Armando de Queiroz Monteiro Neto
Presidente

SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA – SESI

Conselho Nacional

Jair Meneguelli
Presidente

SESI – Departamento Nacional

Armando de Queiroz Monteiro Neto
Diretor

Antonio Carlos Brito Maciel
Diretor Superintendente

Carlos Henrique Ramos Fonseca
Diretor de Operações



SESI

*Serviço Social da Indústria
Departamento Nacional*

REGULAMENTO

Prêmio SESI Qualidade no Trabalho



Brasília
2010

© 2010. SESI – Departamento Nacional

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

SESI/DN

Unidade de Responsabilidade Social Empresarial – URSE

FICHA CATALOGRÁFICA

S491p

Serviço Social da Indústria. Departamento Nacional.

Prêmio SESI Qualidade no Trabalho: regulamento / Serviço Social da Indústria. – Brasília, 2010.

35p.

1. Organização do trabalho 2. Trabalhador 3. Qualidade no trabalho

I. Título

CDU: 331.105.24

SESI

*Serviço Social da Indústria
Departamento Nacional*

Sede

*Setor Bancário Norte
Quadra 1 – Bloco C
Edifício Roberto Simonsen
70040-903 – Brasília – DF
Tel.: (61) 3317-9001
Fax: (61) 3317-9190
<http://www.sesi.org.br>*



SUMÁRIO

MENSAGEM AOS EXECUTIVOS DAS EMPRESAS INDUSTRIAIS

APRESENTAÇÃO

1 PRÊMIO SESI QUALIDADE NO TRABALHO	11
1.1 Objetivo	11
1.2 Fundamentos do PSQT	11
1.3 Categorias de Premiação	13
1.4 Processo de Candidatura	15
1.4.1 Modalidades de participação	15
1.4.2 Habilitação	16
1.4.3 Documentos para candidatura	16
1.4.4 Condições para inscrição	16
1.4.5 Orientações para a descrição das boas práticas	17
1.5 Avaliação e Julgamento das Práticas	18
1.5.1 Processo de avaliação das práticas	18
1.5.2 Etapas e fases de avaliação	19
1.5.3 Critério para obtenção do resultado final	19
1.5.4 Análise dos resultados	19
1.6 Etapas Classificatórias	19
1.6.1 Etapa estadual	19
1.6.2 Etapa nacional	20
1.6.3 Premiação	20
1.7 Comissão Julgadora	20
1.7.1 Considerações gerais	21
1.7.2 Papel da Comissão Julgadora	21
1.7.3 Restrição à participação de funcionários ou pessoas vinculadas ao Sistema Indústria	21

1.8 Tipos de Premiação	22
1.8.1 Etapa estadual	22
1.8.2 Etapa nacional	22
1.9 Responsabilidades	22
1.9.1 Responsabilidades da empresa	22
1.9.2 Responsabilidades dos Departamentos Regionais do SESI	23
1.9.3 Responsabilidades do Departamento Nacional	23
1.10 Calendário de Atividades	24
ANEXOS	25
Anexo A – Formulário de inscrição da empresa	25
Anexo B – Formulário de descrição de boas práticas empresariais	27
Anexo C – Planilha da Comissão Julgadora	29
Anexo D – Glossário dos indicadores	31



MENSAGEM AOS EXECUTIVOS DAS EMPRESAS INDUSTRIAIS

Elaborado pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) a partir de uma reflexão conjunta com dezenas de entidades representativas do setor industrial e centenas de empresários que nele atuam, o Mapa Estratégico da Indústria para o período 2007-2015 aponta quais são as prioridades estratégicas e as bases necessárias ao desenvolvimento da indústria brasileira como setor indispensável ao fortalecimento da economia do país. Adota, ao mesmo tempo, considerando-a essencial, a premissa do desenvolvimento sustentável, para o qual é relevante o equilíbrio entre as dimensões econômica, social e ambiental dos empreendimentos, com vistas a assegurar o atendimento das necessidades das atuais e futuras gerações.

Para que a indústria brasileira seja mais competitiva e se adeque aos requisitos da sustentabilidade, faz-se necessário elevar sua produtividade e eficiência, assim como o modo pelo qual cada empresa encara o seu papel no contexto social. Isso depende não apenas do ambiente externo em que as empresas operam, mas em grande parte delas próprias e da qualidade dos seus ambientes internos e do entorno físico no qual se situam. O acesso a novas e modernas tecnologias, assim como a boas práticas de gestão, com ênfase no capital humano, representa um dos principais fatores para que isso se dê.

Nesse contexto, o Prêmio SESI Qualidade no Trabalho (PSQT), promovido pelo Serviço Social da Indústria (SESI), estimula a incorporação da responsabilidade social como parte integrante das estratégias e das boas práticas empresariais, fomentando a adoção de novos valores de gestão.

A 14ª edição do PSQT inova em relação às anteriores ao procurar evidenciar as melhores práticas empresariais relacionadas às áreas de avaliação do Modelo SESI de Sustentabilidade no Trabalho, quais sejam: cultura organizacional, gestão de pessoas, educação e desenvolvimento, ambiente de trabalho seguro e saudável, inovação e desenvolvimento socioambiental.

Ao prestar um reconhecimento público às empresas industriais que investem na construção de ambientes seguros, saudáveis e produtivos, o SESI pretende incentivar o desenvolvimento de uma cultura de responsabilidade social, visualizando-a como uma oportunidade para a sustentabilidade dos negócios e um benefício para toda a sociedade.

Assim, é com satisfação que apresentamos esta nova edição do PSQT, esperando contar com a imprescindível colaboração e participação dos empresários e colaboradores das empresas industriais na continuidade desta premiação que tem se mostrado vitoriosa através dos anos.

Armando de Queiroz Monteiro Neto
Presidente da CNI e Diretor do Departamento Nacional do SESI



APRESENTAÇÃO

A 14ª edição do PSQT 2010 está alinhada com o objetivo estratégico do SESI de identificar e reconhecer empresas industriais em função de suas boas práticas de responsabilidade social, tendo como foco principal a qualidade de vida dos colaboradores e o ambiente de trabalho.

Em sua trajetória, o PSQT tem sido reconhecido pelas empresas como uma ferramenta que estimula a introdução de melhorias em seus processos de gestão de pessoas e nas condições de trabalho, medidas cada vez mais valorizadas tanto pelo mercado quanto pelos próprios colaboradores.

A construção de ambientes seguros, saudáveis e produtivos de trabalho, como também a melhoria das condições de vida dos trabalhadores, constitui práticas empresariais cada vez mais utilizadas em nossos dias e representa um diferencial competitivo das empresas neste século XXI.

Com o Prêmio, o SESI e as organizações parceiras querem prestar um reconhecimento às empresas que adotam práticas diferenciadas de gestão, mas também demonstrar sua reputação como socialmente responsáveis e os benefícios sociais, ambientais e econômicos que podem ser agregados ao seu negócio.

O PSQT visa despertar empregados e empregadores para o exercício da cidadania nas relações de trabalho, enfatizando interesses comuns para a sustentabilidade dos negócios e da empresa industrial. Este é um dos compromissos essenciais e permanentes do SESI, que está na gênese de sua criação e no formato de seus serviços sociais ao longo de sua existência.

O processo de avaliação das empresas considera critérios que têm na responsabilidade social seu escopo. Valoriza a postura gerencial comprometida com o cumprimento das obrigações legais e a satisfação das necessidades sociais daqueles que participam direta ou indiretamente do processo produtivo, visando à humanização do local de trabalho e do entorno social e comunitário.

Neste contexto, a responsabilidade social empresarial está intimamente ligada ao desenvolvimento sustentável. Decisões e ações das empresas socialmente responsáveis nesta área da qualidade de vida podem trazer contribuições significativas para a melhoria das condições de vida das pessoas e o atendimento de expectativas mais amplas da sociedade.

O SESI, desde a sua criação, em 1946, tem procurado exercer papel de destaque na gestão e prestação de serviços sociais de qualidade a milhões de trabalhadores da indústria, valorizando-os e dignificando-os pela sua importância para o processo produtivo. Desse modo, o empresariado industrial tem no SESI seu mais eficiente gestor das políticas públicas, prestando serviços de educação, saúde, lazer,

esporte, cultura e responsabilidade social, com vistas à melhoria da qualidade de vida no trabalho e ao desenvolvimento sustentável.

O PSQT enaltece, assim, os compromissos essenciais e permanentes do SESI na sua relação com as empresas e colaboradores, com o objetivo de apoiar o empresariado no cumprimento da responsabilidade social.

1 PRÊMIO SESI QUALIDADE NO TRABALHO

O Prêmio Sesi Qualidade no Trabalho (PSQT) é um reconhecimento público às empresas industriais por suas práticas de gestão e valorização de seus colaboradores, tendo como foco a inovação nos modelos de trabalho na perspectiva da sustentabilidade dos negócios.

1.1 Objetivo

Estimular as empresas industriais brasileiras para que incorporem a responsabilidade social como parte integrante de suas estratégias empresariais, mediante o reconhecimento e difusão de boas práticas.

O PSQT busca promover:

- O fortalecimento do exercício da responsabilidade social empresarial
- A qualidade de vida do trabalhador
- A construção de ambientes seguros, saudáveis e produtivos de trabalho que assegurem o aumento da qualidade de vida dos colaboradores, da produtividade e da competitividade da empresa no mercado
- A melhoria dos padrões de trabalho
- O aperfeiçoamento do modelo de gestão da sustentabilidade das empresas industriais
- A geração de conhecimento sobre responsabilidade social e sustentabilidade no trabalho
- A troca de informações e conhecimentos sobre boas práticas de gestão empresarial

1.2 Fundamentos do PSQT

O PSQT considera como base para a formulação de suas áreas de avaliação os fundamentos da excelência do Modelo de Excelência da Gestão® (MEG), da Fundação Nacional da Qualidade (FNQ), que expressam conceitos que se traduzem em práticas encontradas em organizações de elevado desempenho, líderes de classe mundial.

Ao concorrer ao PSQT, a empresa deve considerar-se inserida em um processo educativo que procura, de um lado, promover um amplo entendimento sobre qualidade de vida no trabalho e os resultados favoráveis para os empregados e para os negócios e, de outro, inserir gradativamente conceitos, ferramentas e práticas que podem habilitá-la a outros sistemas de avaliação, certificação e mesmo premiação.

São considerados fundamentos do PSQT:

a) Pensamento Sistêmico

Entendimento das relações de interdependência entre os diversos componentes da empresa, bem como entre a empresa e o ambiente externo.

b) Aprendizado Organizacional

Alcance de um novo nível de conhecimento para a empresa, por meio de percepção, reflexão, avaliação e compartilhamento de experiências.

c) Liderança e Constância de Propósitos

Atuação de forma aberta, democrática, inspiradora e motivadora das pessoas, visando ao desenvolvimento da cultura da excelência, à promoção de relações de qualidade e à proteção dos interesses das partes interessadas.

d) Orientação por Processos e Informações

Compreensão e segmentação do conjunto das atividades e processos da empresa que agreguem valor para as partes interessadas, sendo que a tomada de decisões e execução de ações deve ter como base a medição e a análise do desempenho, levando-se em consideração as informações disponíveis.

e) Geração de Valor

Alcance de resultados consistentes, assegurando a perenidade da empresa, pelo aumento de valor tangível e intangível, de forma sustentada para todas as partes interessadas.

f) Valorização das Pessoas

Estabelecimento de relações com as pessoas, criando condições para que elas se realizem profissional e humanamente, maximizando seu desempenho por meio de comprometimento, desenvolvimento de competências e espaço para empreender.

g) Cultura de Inovação

Promoção de um ambiente favorável à criatividade, experimentação e implementação de novas ideias que possam gerar um diferencial competitivo para a empresa.

h) Visão de Futuro

Compreensão dos fatores que afetam a empresa, seu ecossistema e o ambiente externo no curto e no longo prazo.

i) Conhecimento sobre o Cliente e o Mercado

Conhecimento e entendimento do cliente e do mercado, visando à criação de valor de forma sustentada para o cliente e, conseqüentemente, gerando maior competitividade nos mercados.

Para efeitos do PSQT, a **responsabilidade social empresarial** é um fundamento considerado transversal a todo o conjunto de fundamentos acima apontado, sendo entendida como a atuação que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona. Refere-se também à inserção da empresa no processo de desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais como parte integrante da estratégia empresarial.

1.3 Categorias de Premiação

O PSQT considera para avaliação das práticas empresariais seis categorias de premiação, também consideradas áreas temáticas, tendo como escopo o exercício da responsabilidade social das empresas industriais, particularmente a responsabilidade relacionada ao seu público interno e às condições do ambiente de trabalho. São elas:

- a) Cultura organizacional
- b) Gestão de pessoas
- c) Ambiente de trabalho seguro e saudável
- d) Educação e desenvolvimento
- e) Desenvolvimento socioambiental
- f) Inovação

Essas áreas temáticas apresentam uma relação direta com a sustentabilidade das condições e do ambiente de trabalho proporcionadas pelas empresas aos seus colaboradores, na medida em que dão suporte aos seus processos internos de natureza econômica, social e ambiental.

a) Cultura organizacional

Compreende o conjunto de práticas e de resultados que caracterizam o compromisso da empresa com a excelência, a sustentabilidade, a ética, a transparência, a comunicação e o fluxo de informações. Tem como enfoque, ainda, as orientações estratégicas, o compartilhamento da visão, missão, valores, objetivos e metas, o relacionamento com as partes interessadas, a confiança na gestão, o orgulho e a satisfação de trabalhar na empresa.

Indicadores a serem considerados para a descrição das boas práticas:

- Clima organizacional
- Compartilhamento da visão, missão, objetivos e metas
- Ética e transparência
- Valorização da diversidade

b) Gestão de pessoas

Compreende o conjunto de práticas e de resultados relacionados à organização do trabalho, à autonomia dos diversos níveis da força de trabalho, à interação entre os colaboradores e ao exercício da liderança. Considera, ainda, a estrutura de cargos e salários, as oportunidades de crescimento pessoal e profissional, o sistema de remuneração e de recompensa, a avaliação de desempenho, a retenção de talentos e a satisfação dos colaboradores como fatores de melhoria do processo produtivo.

Indicadores a serem considerados para a descrição das boas práticas:

- Estilo de liderança
- Estrutura de benefícios
- Avaliação de desempenho
- Retenção de talentos

c) Ambiente de trabalho seguro e saudável

Compreende o conjunto de práticas e de resultados relacionados às ações educativas e de prevenção de doenças e acidentes de trabalho, à promoção de um estilo de vida saudável, à elevação da autoestima e da capacidade de resiliência. Considera, ainda, a manutenção de um ambiente de trabalho seguro e saudável e a humanização do ambiente de trabalho visando criar e manter um clima organizacional propício à satisfação e motivação dos colaboradores.

Indicadores a serem considerados para a descrição das boas práticas:

- Política de segurança e saúde no trabalho
- Ações educativas e preventivas para a promoção de um estilo de vida saudável
- Ambiente físico (adequação)
- Equilíbrio trabalho e vida pessoal

d) Educação e desenvolvimento

Compreende o conjunto de práticas e de resultados relacionados ao acesso ao conhecimento, à elevação da escolaridade, à qualificação profissional, ao desenvolvimento de competências e à aplicação de conhecimentos visando garantir o sucesso dos negócios e um aprendizado ao longo da vida do trabalhador.

Indicadores a serem considerados para a descrição das boas práticas:

- Identificação de necessidades de desenvolvimento profissional
- Acesso ao conhecimento
- Elevação da escolaridade
- Qualificação profissional

e) Desenvolvimento socioambiental

Compreende o conjunto de práticas e de resultados relacionados ao gerenciamento dos negócios de maneira ética e que contribua para o desenvolvimento social e a preservação ambiental. Considera o estímulo ao voluntariado, o fomento ao desenvolvimento das comunidades, o monitoramento do processo produtivo para não interferir negativamente no meio ambiente e o envolvimento das partes interessadas em questões relativas à responsabilidade ambiental e ao processo produtivo.

Indicadores a serem considerados para a descrição das boas práticas:

- Estímulo ao voluntariado empresarial
- Investimento social
- Ações socioculturais
- Prevenção e redução de danos ambientais
- Educação ambiental

f) Inovação

Compreende o conjunto de práticas e resultados relacionados à inovação de processos, de produtos e no sistema de trabalho, como também ao estímulo, reconhecimento e aproveitamento de ideias para atingir as metas de desempenho com maior eficiência e consolidar a cultura da excelência na empresa e gerar um diferencial competitivo para a empresa.

Indicadores a serem considerados para a descrição das boas práticas:

- Inovação de produto
- Inovação no processo produtivo
- Inovação organizacional
- Implementação de ideias sugeridas pelos colaboradores

A descrição das boas práticas empresariais deverá focalizar os indicadores apresentados em cada área temática.

Deverão ser encaminhados, por meio eletrônico, documentos comprobatórios dos relatos apresentados que permitam à Comissão Julgadora avaliar as informações da empresa candidata ao Prêmio.

Para mais informações sobre os conceitos utilizados pelo PSQT para a descrição dos indicadores de cada área temática, sugere-se a consulta ao Glossário (Anexo D).

1.4 Processo de Candidatura

Podem se candidatar ao PSQT as empresas industriais de qualquer porte e ramo de atividade instaladas no país.

1.4.1 Modalidades de participação

As empresas candidatas poderão participar do Prêmio nas seguintes modalidades, conforme quadro a seguir:

MODALIDADES/PORTE	NÚMERO DE COLABORADORES DA EMPRESA
Micro e pequena empresa	Até 99 colaboradores
Média empresa	De 100 a 499 colaboradores
Grande empresa	500 ou mais colaboradores

- Para efeito de classificação da empresa na modalidade de participação, será considerado o número total de colaboradores das diversas unidades ou áreas de produção da empresa candidata.
- Quando a empresa for controlada por outra empresa ou pertencer a um grupo econômico, a classificação no porte (micro e pequena empresa, média empresa e grande empresa) será feita considerando o total de colaboradores da controladora ou grupo econômico, seja estabelecimento de base estadual, nacional ou com capital externo.

Considera-se:

- a) **Sociedade controlada** – aquela sociedade de cujo capital outra sociedade possua a maioria dos votos nas deliberações sociais e o poder de eleger a maioria dos administradores, bem como

aquela cujo controle esteja em poder de outra sociedade mediante ações ou quotas possuídas por sociedades ou sociedades por esta já controlada.

- b) **Grupo econômico** – sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial.
- No ato da inscrição, a empresa deverá informar, entre outros dados cadastrais, o número de colaboradores da unidade candidata, integrante do seu efetivo próprio e das diversas unidades de produção existentes na empresa como um todo.
 - Para a empresa controlada por outra empresa ou pertencente a um grupo econômico, a candidata deve considerar e informar também o número total de colaboradores da controladora, ou do grupo econômico à qual pertence ou está vinculada.

1.4.2 Habilitação

Consideram-se habilitadas a se candidatar ao PSQT as empresas industriais contribuintes do Sistema Indústria e empresas industriais optantes pelo Simples.

1.4.3 Documentos para candidatura

Para efeitos da candidatura de uma ou mais práticas, será necessário o preenchimento dos formulários a seguir relacionados, os quais encontram-se disponíveis no site: <<http://www.sesi.org.br/psqt>>.

- a) Formulário de Inscrição da Empresa (Anexo A)
- b) Formulário de Descrição de Boas Práticas Empresariais (Anexo B)
- Todo o processo de inscrição das boas práticas e de avaliação por parte da Comissão Julgadora será efetuado por meio eletrônico.
 - É condição para participação no PSQT o cumprimento de todas as fases previstas neste Regulamento, tanto a interna (preenchimento pela empresa dos formulários de candidatura) quanto a fase correspondente à visita técnica para as empresas que tiverem suas práticas selecionadas para a etapa nacional.

1.4.4 Condições para inscrição

As inscrições acontecerão no período compreendido entre os dias 1º de julho e 31 de agosto de 2010.

- Não haverá cobrança de taxa de inscrição para a participação no Prêmio.
- O Departamento Regional do SESI efetuará a confirmação da inscrição em até 3 (três) dias úteis após a data do recebimento e fornecerá as instruções cabíveis aos procedimentos necessários para a continuação da participação da empresa no Prêmio.
- O processo de descrição das boas práticas empresariais (Anexo B) irá de 1º de julho a 31 de agosto de 2010.
- A inscrição da empresa candidata implicará o conhecimento e a tácita aceitação das normas e condições estabelecidas neste Regulamento, em relação às quais não poderá alegar desconhecimento.
- A empresa se responsabiliza pela veracidade das informações apresentadas em seus dados cadastrais, relatórios e demais informações e evidências solicitadas, dispondo o SESI do direito de excluir do processo aquela que apresentar dados incorretos ou incompletos, bem como se constatado, posteriormente, que as informações prestadas são inverídicas.
- As alterações ocorridas em relação aos dados cadastrais da empresa, durante o processo de avaliação, desde sua candidatura até o julgamento, deverão ser comunicadas pela empresa ao SESI. Serão de inteira responsabilidade da empresa os prejuízos decorrentes da não atualização de seus dados.

1.4.5 Orientações para a descrição das boas práticas

A prática deve ser descrita no formulário Descrição de Boas Práticas Empresariais (Anexo B), que deve ser preenchido observando as orientações a seguir:

- **Área temática em que se enquadra a prática:** para cada prática deve ser indicada a área temática correspondente e preenchido um formulário específico: cultura organizacional, gestão de pessoas, ambiente de trabalho seguro e saudável, educação e desenvolvimento, desenvolvimento socioambiental e inovação, considerando o conjunto de indicadores proposto nas respectivas áreas;
- **Nome da prática:** a prática já deve estar implantada há mais de 6 (seis) meses em relação à data de apresentação da inscrição da empresa no Prêmio e ter resultados avaliados (isto é, métricas disponíveis);
- **História e justificativa da prática:** um breve histórico e o relato das circunstâncias, fatos ou motivações que deram origem à prática devem ser feitos de forma clara e coerente, com o enquadramento na área temática e seus respectivos indicadores;
- **Principais objetivos da prática:** devem ser apresentados os objetivos gerais e específicos da prática;
- **Abrangência e beneficiários:** deve ser claramente apresentada a abrangência da prática, isto é, se ela se estende a toda a planta/estabelecimento industrial, para alguns departamentos ou níveis funcionais da empresa, para os terceirizados etc. Portanto, devem ser definidos claramente os beneficiários da prática;
- **Resultados obtidos:** é fundamental apresentar informações e evidências sobre os benefícios e impactos da prática para:
 - Colaboradores
 - Condições e ambiente de trabalho
 - Produtividade no trabalho
 - Outras partes interessadas
 - Eficiência de processos
 - Benefícios econômicos e financeiros
 - Outros resultados relevantes
- **Estrutura, mecanismo, recursos humanos e financeiros destinados à implantação e gerenciamento da prática:** devem ser descritas a forma de coordenação e gerenciamento da prática, ferramentas gerenciais utilizadas, recursos humanos e financeiros envolvidos desde sua implementação;
- **Aspectos de inovação gerencial incluídos na prática:** devem ser descritas algumas inovações organizacionais referentes aos processos de trabalho que estimulam o trabalho em equipe, a cooperação entre os colaboradores, o estímulo à criatividade e o desempenho profissional;
- **Período de operacionalização da prática:** devem ser apresentadas a data de início da prática, sua duração, importância e continuidade dentro da empresa;
- **Potencial de replicação em outras plantas industriais:** deve ser descrito o potencial da prática para beneficiar outras plantas/estabelecimentos industriais do mesmo grupo econômico, se for o caso;
- **Outras evidências e informações:** a empresa candidata deverá encaminhar, por meio eletrônico, outros documentos – relatórios, tabelas, gráficos, fotos, entrevistas, jornais, revistas etc. – que apresentem evidências e informações relevantes para a melhor compreensão da prática.
- A clareza e objetividade das informações prestadas contribuirão para o melhor entendimento sobre a empresa e suas boas práticas.
- A empresa pode inscrever até duas práticas, desde que seja em diferentes áreas temáticas, considerando os indicadores propostos.

- Caso a empresa se candidate com mais de uma prática, torna-se necessário o preenchimento de um novo Anexo B – Descrição de Boas Práticas Empresariais para a segunda prática.
- É obrigatório o preenchimento de todas as informações e evidências solicitadas. Não havendo a informação ou evidência, deve ser colocado no campo apropriado do formulário de Descrição de Boas Práticas Empresariais: “informação ou evidência não disponível”, e a razão da não disponibilidade.
- O não cumprimento deste procedimento pode resultar na não seleção da empresa nas etapas de julgamento das empresas finalistas, tanto na etapa estadual quanto na etapa nacional.

1.5 Avaliação e Julgamento das Práticas

O processo de avaliação e julgamento é de responsabilidade da Comissão Julgadora. A seleção das melhores práticas ocorrerá em duas etapas, sendo uma estadual e outra nacional.

1.5.1 Processo de avaliação das práticas

Fatores de Avaliação

O sistema de notas, a serem conferidas à prática empresarial pela Comissão Julgadora, estará fundamentado em fatores de avaliação, considerando as duas seguintes dimensões: Enfoque e Aplicação.

a) **Enfoque:** conjunto da prática de gestão descrita, considerando os seguintes fatores:

- **Adequação:** enquadramento nos Objetivos e Fundamentos do PSQT, considerando-se o perfil da empresa. **Esse fator tem peso 2 na nota final.**
- **Proatividade:** capacidade de a empresa antecipar-se aos fatos, estruturando práticas que consideram as dimensões da sustentabilidade e deem suporte a outros processos de natureza econômica, social e ambiental que valorizam principalmente seus colaboradores e a melhoria das condições de trabalho. **Esse fator tem peso 1 na nota final.**
- **Coerência:** relacionamento harmonioso com a gestão, estratégias e objetivos da empresa, isto é, como uma prática integrada à política global da empresa, além de representar um processo estruturado de responsabilidade social, tendo como foco o público interno. **Esse fator tem peso 1 na nota final.**

b) **Aplicação:** disseminação e uso do enfoque pelos diversos níveis da empresa. São considerados para a avaliação da aplicação os seguintes fatores:

- **Disseminação:** implementação da prática de gestão, horizontal e verticalmente, pelas áreas, processos, produtos e/ou pelas partes interessadas, conforme pertinente, considerando-se o perfil da empresa, além de possuir métricas que permitam avaliar os resultados ou benefícios para as partes interessadas, principalmente para os colaboradores. **Esse fator tem peso 4 na nota final.**
- **Continuidade:** utilização periódica e ininterrupta da prática de gestão, com possibilidades de replicação para outras plantas industriais, devendo representar uma inovação gerencial que estimule melhores resultados empresariais tanto para os negócios quanto para os colaboradores. **Esse fator tem peso 2 na nota final.**

O formulário com a Descrição das Boas Práticas Empresariais (Anexo B), tanto na etapa estadual quanto na etapa nacional, será distribuído por meio eletrônico aos integrantes da Comissão Julgadora para avaliação. A atribuição de notas se dará em área de acesso restrito à Comissão Julgadora no sistema eletrônico do PSQT (Anexo C – Planilha da Comissão Julgadora).

1.5.2 Etapas e fases de avaliação

- Para a etapa estadual, haverá apenas uma fase de avaliação, quando serão selecionadas as práticas com melhor pontuação, atribuída pela Comissão Julgadora, levando em conta as informações apresentadas no Formulário de Descrição de Boas Práticas Empresariais.

- Para a etapa nacional, serão consideradas as seguintes fases:

1ª Fase: dentre as práticas empresariais classificadas na etapa estadual (1ª e 2ª colocadas), serão selecionadas aquelas práticas com melhor pontuação, levando em conta as informações apresentadas no Formulário de Descrição de Boas Práticas Empresariais. Para composição da lista restrita de práticas elegíveis para a segunda fase, serão escolhidas as 5 (cinco) práticas com pontuação mais elevada em cada categoria de premiação (ou área temática) e em cada porte de empresa, compondo um total de 90 práticas.

Observação: as empresas que tiverem suas práticas selecionadas, entre as 90 práticas, irão compor a etapa nacional e terão direito a participar do evento de premiação nacional por ocasião da ExpoManagement 2010 (8 de novembro), com dois representantes da empresa, sendo um da direção e outro dos trabalhadores.

2ª Fase: as empresas com suas práticas constantes da referida lista serão submetidas a uma avaliação *in loco* por consultores independentes, por meio de visitas técnicas, para validação dos resultados apresentados no Formulário de Descrição de Boas Práticas, entrevistas com os colaboradores, se necessário, e, quando aplicável, para a prestação de esclarecimentos pela empresa.

3ª Fase: o membro da Comissão Julgadora analisa as informações obtidas nas visitas técnicas, atribuindo uma nova nota a cada prática. A avaliação final levará em conta os resultados ajustados em função das informações obtidas pela visita técnica.

1.5.3 Critério para obtenção do resultado final

O resultado final da avaliação da prática será obtido a partir da média aritmética das notas atribuídas pelos membros da Comissão Julgadora.

Serão consideradas boas práticas aquelas que alcançarem a nota mínima de 7 (sete) nas micro e pequenas empresas, e a nota 8 (oito) nas médias e grandes empresas.

1.5.4 Análise dos resultados

Para o resultado final da avaliação, serão adotados os seguintes critérios:

Conceito Ótimo – práticas que obtiverem notas entre 9 - 10

Conceito Bom – práticas que obtiverem notas entre 7 - 8,9

Conceito Regular – práticas que obtiverem notas entre 5 - 6,9

Conceito Insuficiente – práticas que obtiverem nota menor ou igual a 4,9 (quatro vírgula nove)

1.6 Etapas Classificatórias

O PSQT 2010 terá duas etapas classificatórias: uma estadual e outra nacional.

1.6.1 Etapa estadual

Avaliação e julgamento das práticas pela Comissão Julgadora

- Serão selecionadas até 36 práticas por estado (1º e 2º lugares), sendo duas em cada modalidade (micro e pequena; média; grande empresa) e em cada categoria de premiação ou área temática

(cultura organizacional, gestão de pessoas, educação e desenvolvimento, inovação, ambiente de trabalho seguro e saudável e desenvolvimento socioambiental), obedecendo à maior pontuação obtida no resultado final da avaliação.

- As 18 práticas vencedoras, em 1º lugar, na etapa estadual participam da etapa nacional.
- Caso ocorra empate no resultado obtido, os fatores de avaliação serão utilizados como critério de desempate, considerando seus respectivos pesos: disseminação (peso 4), continuidade (peso 2), adequação (peso 2), proatividade (peso 1) e coerência (peso 1). Por exemplo, quanto maior a nota em disseminação (peso 4), mais possibilidade essa prática terá de ser selecionada sobre as demais.
- Em caso de desistência das empresas cujas práticas foram vencedoras em 1º e 2º lugar na etapa estadual, será eleita automaticamente a empresa com a prática classificada em 3º lugar, e assim sucessivamente.

Premiação

- A organização da etapa estadual é de responsabilidade de cada Departamento Regional do SESI.
- A solenidade de premiação estadual acontecerá até o dia 30 de outubro de 2010, conforme estabelecido em cronograma.

1.6.2 Etapa nacional

Avaliação e julgamento das práticas selecionadas na etapa estadual pela Comissão Julgadora

- Competirão até 486 práticas na etapa nacional. Dessas, 18 serão selecionadas como vencedoras nacionais, sendo uma em cada modalidade/porte em cada área avaliada, obedecendo à maior pontuação obtida no resultado final da avaliação.
- As empresas classificadas em segundo lugar receberão Placa de Menção Honrosa.
- Caso ocorra empate no resultado obtido, os fatores de avaliação serão utilizados como critério de desempate, considerando seus respectivos pesos: disseminação (peso 4), continuidade (peso 2), adequação (peso 2), proatividade (peso 1) e coerência (peso 1). Por exemplo, quanto maior a nota em disseminação (peso 4), mais possibilidade essa prática terá de ser selecionada sobre as demais.
- As empresas visitadas, para uma avaliação *in loco* (visitas técnicas) por consultores independentes, deverão disponibilizar as informações solicitadas no período de 16 de setembro a 10 de outubro de 2010, sob pena de serem desclassificadas.

1.6.3 Premiação

- A organização da etapa nacional é de responsabilidade do Departamento Nacional do SESI.
- A solenidade de premiação nacional acontecerá entre os dias 8 e 10 de novembro de 2010, por ocasião da Expo/HSM, conforme estabelecido em cronograma.

1.7 Comissão Julgadora

A Comissão Julgadora será estruturada por Comitês de Seleção, formados por profissionais de organizações públicas e privadas que atendam aos critérios de qualificação, experiência e atuação reconhecidas nas áreas temáticas do Prêmio.

Serão organizados 6 (seis) Comitês de Seleção nas seguintes áreas:

- Cultura Organizacional
- Gestão de Pessoas
- Educação e Desenvolvimento

- Inovação
- Ambiente de Trabalho Seguro e Saudável
- Desenvolvimento Socioambiental

Caberá ao Departamento Nacional do SESI organizar a composição dos Comitês de Seleção e orientar a avaliação das práticas empresariais por esses Comitês, tanto na etapa estadual quanto na etapa nacional.

1.7.1 Considerações gerais

- Não poderão integrar a Comissão Julgadora profissionais que estejam prestando consultoria ou trabalho semelhante a qualquer empresa participante, ou que tenham prestado tais serviços nos últimos 2 (dois) anos.
- Todos os membros da Comissão Julgadora serão devidamente capacitados sobre a metodologia e critérios de avaliação adotados pelo Prêmio, de forma a assegurar o entendimento, a coerência e a imparcialidade do processo.
- Cada prática será avaliada por 3 (três) diferentes membros da Comissão Julgadora.

1.7.2 Papel da Comissão Julgadora

- A Comissão Julgadora possui papel verificador e é responsável pela análise crítica das informações enviadas pelas empresas relativas à prática inscrita.
- Cabe à Comissão Julgadora determinar se as práticas refletem a essência do PSQT.
- Cabe também à Comissão Julgadora conferir notas de 1 (um) a 10 (dez) às práticas encaminhadas pelas empresas.
- Caberá à Comissão Julgadora assegurar o cumprimento dos requisitos e critérios de avaliação mencionados neste Regulamento e garantir elevados padrões de qualidade ao processo de avaliação e julgamento, como também consistência na pontuação conferida.
- Eventuais dúvidas serão discutidas e examinadas pela Comissão Julgadora com a assessoria da Coordenação do PSQT. Os casos omissos serão avaliados e julgados pela Coordenação Nacional do Prêmio.
- A Comissão Julgadora é soberana, não cabendo às suas decisões qualquer tipo de recurso ou impugnação.

1.7.3 Restrição à participação de funcionários ou pessoas vinculadas ao Sistema Indústria

- Os funcionários ou pessoas vinculadas ao Sistema Indústria (CNI, Federação das Indústrias, SESI, SENAI, IEL) não poderão compor a Comissão Julgadora.
- Os nomes dos integrantes da Comissão Julgadora somente serão revelados às empresas participantes e às demais partes interessadas no Prêmio após a conclusão do processo de julgamento e a divulgação das práticas vencedoras.

1.8 Tipos de Premiação

As práticas das empresas selecionadas por modalidade de participação e área temática farão jus às seguintes premiações:

1.8.1 Etapa estadual

- Troféu PSQT Estadual (1º lugar)
- Placa de Menção Honrosa (2º lugar)
- Certificado de Participação para as empresas participantes

1.8.2 Etapa nacional

PREMIAÇÕES DAS PRÁTICAS CLASSIFICADAS EM 1º LUGAR

- Troféu PSQT 2010 (1º lugar)
- Medalha da Ordem do Mérito do Trabalho Getúlio Vargas concedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, por decreto do Presidente da República (Decreto nº 6.247/07, art. 2º, inciso III)
- Apresentação do case da empresa em seminários promovidos pelo SESI
- Divulgação das práticas vencedoras em livreto e disseminação da publicação para outras empresas, público em geral e nos meios de comunicação do Sistema Indústria
- Divulgação das práticas vencedoras em mídia nacional e nos meios de comunicação do Sistema Indústria
- Participação na Expo/HSM 2010 (08/11)

PREMIAÇÕES DAS PRÁTICAS CLASSIFICADAS EM 2º LUGAR

- Placa de Menção Honrosa (2º lugar)
- Apresentação do case da empresa em seminários promovidos pelo SESI
- Divulgação das práticas vencedoras em livreto e disseminação da publicação para outras empresas, público em geral e nos meios de comunicação do Sistema Indústria
- Participação na Expo/HSM 2010 (08/11)

Observação: as empresas que tiverem suas práticas selecionadas, entre as 90 práticas, irão compor a etapa nacional e terão direito a participar do evento de premiação nacional por ocasião da ExpoManagement 2010 (8 de novembro), com dois representantes da empresa, sendo um da direção e outro dos trabalhadores.

1.9 Responsabilidades

1.9.1 Responsabilidades da empresa

- Realizar a inscrição da empresa (Anexo A) e o preenchimento do formulário de descrição de boas práticas empresariais (Anexo B) dentro do prazo estabelecido, utilizando o site: <<http://www.sesi.org.br/psqt>>;
- Indicar um responsável pela coordenação do PSQT na empresa para articulação com o SESI, fornecer informações relativas à boa prática e cumprir os requisitos e prazos estabelecidos neste Regulamento;
- Divulgar internamente a realização do Prêmio;
- Viabilizar a avaliação *in loco* (*visitas técnicas*) por consultores independentes e disponibilizar as informações adicionais solicitadas no período de 16 de setembro a 10 de outubro de 2010.

- Autorizar o SESI a divulgar o resultado do Prêmio e permitir a indicação da boa prática da empresa como exemplo para sensibilizar as demais e sua publicação como *benchmarking* para outros interessados;
- Responder à pesquisa de avaliação do processo do PSQT, encaminhada pelo SESI;
- Respeitar as normas e condições estabelecidas neste Regulamento, sob pena de desclassificação do Prêmio.

1.9.2 Responsabilidades dos Departamentos Regionais do SESI

- Lançar e coordenar o PSQT em âmbito estadual;
- Divulgar o PSQT em âmbito estadual;
- Confeccionar as peças técnicas e de comunicação do Prêmio;
- Distribuir material de divulgação às empresas participantes;
- Orientar as empresas quanto ao procedimento das inscrições e alimentação do sistema eletrônico com as informações relativas aos Anexos A e B;
- Aprovar, no prazo de 3 (três) dias, a inscrição efetuada pela empresa;
- Comunicar os resultados às empresas vencedoras estaduais;
- Divulgar os resultados das empresas vencedoras estaduais em mídia interna e externa;
- Realizar a solenidade de premiação das empresas vencedoras estaduais;
- Agendar as visitas técnicas às empresas participantes da segunda fase da etapa nacional;
- Acompanhar as empresas vencedoras na solenidade de premiação nacional;
- Assegurar o sigilo das informações obtidas durante o processo de avaliação das empresas pelo PSQT.

1.9.3 Responsabilidades do Departamento Nacional

- Providenciar a criação da identidade visual e das peças técnicas e de comunicação para a campanha de divulgação do PSQT;
- Disponibilizar *layout* e as especificações das peças técnicas e de comunicação do Prêmio para os Departamentos Regionais do SESI;
- Lançar e coordenar o PSQT em âmbito nacional;
- Apoiar os Departamentos Regionais na gestão e operacionalização das ações do Prêmio;
- Manter atualizado o site do Prêmio;
- Organizar a composição e orientar a avaliação das práticas pela Comissão Julgadora, tanto na etapa estadual quanto na etapa nacional;
- Coordenar e organizar o processo de realização das visitas técnicas às empresas participantes da segunda fase da etapa nacional;
- Comunicar os resultados às empresas vencedoras nacionais;
- Divulgar os resultados das empresas vencedoras nacionais em mídia interna e externa;
- Providenciar a confecção dos troféus;
- Articular com o Ministério do Trabalho e Emprego a concessão das medalhas e diplomas da Ordem do Mérito do Trabalho Getúlio Vargas;
- Promover pesquisa de avaliação do PSQT com as empresas e os Departamentos Regionais do SESI;
- Realizar a solenidade de premiação das empresas vencedoras nacionais;
- Custear a participação das empresas vencedoras, bem como dos respectivos Departamentos Regionais do SESI, nas solenidades de premiação nacional;
- Assegurar o sigilo das informações obtidas durante o processo de avaliação das empresas pelo PSQT.

1.10 Calendário de Atividades

- Lançamento nacional – 1º de julho de 2010.
- Inscrição da empresa (**Anexo A**) e encaminhamento da Descrição de Boas Práticas Empresariais (**Anexo B**) – 1º de julho a 31 de agosto de 2010.
- Processo de julgamento
 - Etapa estadual – de 1º a 15 de setembro de 2010.
 - Visitas técnicas – de 16 de setembro a 10 de outubro de 2010.
 - Etapa nacional – de 11 a 30 de outubro de 2010.
- Premiações
 - Estadual – até 30 de outubro de 2010.
 - Nacional – 8 de novembro de 2010 (por ocasião da Expo/HSM).

Observação: o SESI reserva-se o direito de modificar as datas do calendário de atividades do PSQT 2010 caso motivos de força maior o determinar, publicando em seu site, com antecedência mínima de 30 dias, os novos prazos estabelecidos.

ANEXOS

Anexo A – Formulário de Inscrição da Empresa

Nome da empresa/razão social:	
Nome de fantasia:	
Estabelecimento (matriz, filial):	
Pertence a grupo econômico: () Sim () Não	Identificação do grupo econômico:
É sociedade controlada: () Sim () Não	Nome da controladora:
Número de colaboradores na unidade ou planta:	Número total de colaboradores: No Brasil: No exterior:
Ramo de atividade:	
CNPJ:	Inscrição estadual:
Endereço completo: Rua: Bairro: Município: CEP: Estado:	
Contato na empresa: Nome: Cargo/função: Telefones: E-mail:	
E-mail da empresa:	
Site da empresa na internet:	
Data e horário de inscrição: Data: Horário:	
A empresa é responsável pelos dados acima informados.	

Observações:

- a) É obrigatório o preenchimento de todos os campos desse formulário (Anexo A);
- b) O porte da empresa será definido pelo sistema eletrônico do PSQT em função do número de colaboradores existente no Brasil e exterior.

10. Potencial de replicação em outras plantas da empresa:

11. Outras evidências e informações que julgar relevantes para a descrição da prática (relatórios, tabelas, gráficos, fotos, entrevistas, jornais, revistas etc., ou *links* de acesso a estas informações).

A empresa é responsável pelas informações acima prestadas.

Nota: ver orientações sobre o preenchimento das informações relativas às boas práticas empresariais nas páginas 17 e 18 desse Regulamento.

Observações:

- a) Para o adequado preenchimento deste Anexo B, é necessário digitar diretamente no aplicativo web as informações referentes à prática empresarial, não sendo possível, por questões de segurança, copiar e colar de um editor de texto para o aplicativo do PSQT;
- b) No caso de imagens a serem inseridas nos campos de 3 a 10 (gráficos, tabelas, quadros etc.), as mesmas devem estar em formato JPG, JPEG e GIF e devem ser anexadas utilizando-se a função “incluir imagem” no próprio editor do aplicativo do PSQT. Cada arquivo não pode ultrapassar 500 KB;
- c) No campo 11 (outras evidências e informações) podem ser anexados documentos Word, PDF, Excel, imagens em JPG, JPEG e GIF. Neste espaço cabem até 5 (cinco) arquivos de no máximo 5 MB cada.

Anexo C – Planilha da Comissão Julgadora

PRÊMIO SESI QUALIDADE NO TRABALHO 2010				EMPRESA:	COMITÊ DE SELEÇÃO ESTADUAL/NACIONAL
Fatores	Peso	Nota 1 a 10	Nota final da prática	Nome da prática:	Membro:
				A descrição da prática permite:	Evidências que justificam a nota atribuída:
Adequação	2	X	X	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificar a incorporação dos fundamentos do PSQT, baseados nos fundamentos da excelência do MEG. 2. Verificar o atendimento dos objetivos do PSQT e o que busca promover nas empresas. 	
Proatividade	1	X	X	<ol style="list-style-type: none"> 3. Verificar se a prática é um processo estruturado que possui relação direta com a sustentabilidade das condições e do ambiente de trabalho. 4. Verificar se a prática dá suporte a outros processos internos de natureza econômica, social e ambiental. 	
Coerência	1	X	X	<ol style="list-style-type: none"> 5. Verificar se a prática representa um processo estruturado de gestão da responsabilidade social, ou seja, se a gestão da responsabilidade social representa uma estratégia empresarial e é um compromisso inserido no planejamento de médio/ longo prazo. 6. Verificar se a gestão da prática está integrada à política global da empresa, valorizando principalmente seus colaboradores. 	

PRÊMIO SESI QUALIDADE NO TRABALHO 2010				EMPRESA:	COMITÊ DE SELEÇÃO ESTADUAL/NACIONAL
Disseminação	4	X	X	<p>7. Verificar a abrangência da prática e os diversos resultados obtidos (benefícios e impactos para os colaboradores e outras partes interessadas).</p> <p>8. Verificar a participação das partes interessadas na gestão da prática.</p>	
Continuidade	2	X	X	<p>9. Verificar se a prática está consolidada no processo de gestão da empresa, ou se representa uma ação pontual.</p> <p>10. Verificar se a prática representa uma inovação gerencial que estimula a obtenção de melhores resultados empresariais (tanto para os negócios quanto especificamente para os colaboradores).</p> <p>11. Verificar o potencial de replicação em outras plantas industriais (do próprio grupo econômico e/ou de outras empresas industriais).</p>	
Total	10	X	X		

Anexo D – Glossário dos Indicadores

1 CULTURA ORGANIZACIONAL

1.1 Clima organizacional

É um conjunto de propriedades mensuráveis do ambiente de trabalho, percebidas direta ou indiretamente pelos indivíduos que trabalham na empresa e que influenciam na motivação. Descreve o grau de satisfação existente em uma organização sob a ótica daqueles que nela trabalham. A pesquisa é uma ferramenta de diagnóstico que gera uma base de dados para a tomada de decisões para Gestão de Pessoas e Equipes.

1.2 Compartilhamento da visão, missão, objetivos e metas

O compartilhamento da visão, missão, objetivos e metas pode se dar por meio de uma comunicação interna eficiente, baseada na clareza, transparência e simplicidade de linguagem, e que garante seu conhecimento por parte de todos os colaboradores da empresa, além de melhorar o comprometimento das equipes de trabalho.

1.3 Ética e transparência

No âmbito das organizações, enquanto a ética diz respeito à maneira de pôr em prática os valores que orientam os posicionamentos e as decisões que tomam seus colaboradores e dirigentes, a transparência refere-se ao acesso, quando aplicável, das partes interessadas às informações referentes às ações da organização.

1.4 Valorização da diversidade

Diz respeito à prática do pluralismo e da não-discriminação. A diversidade é um princípio básico de cidadania e pressupõe a criação de oportunidades iguais e respeito à dignidade de todas as pessoas, independentemente de suas diferenças, possibilitando o pleno desenvolvimento de seus talentos e potencialidades. Reconhecer e valorizar a diversidade é uma forma de promover o desenvolvimento econômico, humano e social.

2 GESTÃO DE PESSOAS

2.1 Estilo de liderança

Existem diversos estilos de liderança em uma organização. A realidade empresarial mostra que cada estilo de liderança produz efeitos diferentes sobre o clima de trabalho e o desempenho dos profissionais. Por isso, liderança é o processo de conduzir um grupo de pessoas, transformando-o numa equipe que gera resultados. É a habilidade de motivar e influenciar os liderados, de forma ética e positiva, para que contribuam voluntariamente e com entusiasmo para alcançarem os objetivos da equipe e da organização.

2.2 Estrutura de benefícios

Refere-se à organização dos benefícios oferecidos pela empresa, sob a forma de um “programa de qualidade de vida no trabalho” e que envolve a avaliação de resultados, ou seja, a possibilidade de estabe-

lecer relações entre estes benefícios e a melhoria das condições de vida dos trabalhadores, do ambiente e das condições de trabalho, da elevação da produtividade etc. A estrutura de benefícios oferecida pela empresa objetiva elevar a qualidade de vida do trabalhador, tanto no trabalho quanto fora dele.

2.3 Avaliação de desempenho

A avaliação de desempenho é uma ferramenta que auxilia na concepção de uma visão mais objetiva de cada colaborador dentro da empresa, integrando-se ao seu planejamento estratégico. A organização deve definir quais competências são fundamentais para cada função e a avaliação de desempenho usará estas habilidades como critérios e oferecerá um mapa com as competências de cada colaborador. Tratada como um procedimento de grande importância na gestão de recursos humanos em muitas organizações, a avaliação de desempenho é vista como uma importante ferramenta para a melhoria da produtividade. Ela é um meio para desenvolver os recursos humanos e identificar o grau de contribuição de cada empregado, suas habilidades e pontos de melhoria, podendo também ser usada para promover programas de treinamento, planos de ação, políticas de bônus e planos de carreira.

2.4 Retenção de talentos

Estratégia de gestão de pessoas nas empresas que deve atuar não somente na necessidade de atrair e reter talentos, mas também para atingir seus resultados através das pessoas, que representam seu capital humano, variável importante para expandir os negócios da empresa. Representa uma estratégia de comprometimento em que as pessoas são consideradas parceiras no trabalho, nos quais a empresa deve investir para conseguir melhores resultados.

3 AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL

3.1 Política de segurança e saúde no trabalho

A política de SST tem por finalidade a promoção da melhoria da qualidade de vida e da saúde do trabalhador, mediante a articulação e integração de ações próprias para tornar os ambientes de trabalho seguros, saudáveis e produtivos. Um Sistema de Gestão de SST que implementa essa política pode ser definido como a estrutura organizacional, as responsabilidades, os procedimentos, os processos e os recursos para uma organização implementar a sua gestão da qualidade, a gestão ambiental e a gestão da segurança e saúde no trabalho. O objetivo de um Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho é fazer da prevenção de acidentes e doenças ocupacionais parte da cultura da empresa, intrínseco do processo produtivo.

3.2 Ações educativas e preventivas para a promoção de um estilo de vida saudável

Representa um conjunto de ações capazes de eliminar, diminuir ou prevenir riscos à saúde e à qualidade de vida do trabalhador, e de intervir nos problemas sanitários decorrentes do meio ambiente de trabalho, da produção e da circulação de bens. As ações educativas e preventivas são ações de comunicação, educação e informação para que um trabalhador adquira ou mantenha um estilo de vida saudável.

3.3 Ambiente físico (adequação)

Refere-se à estrutura física e de equipamentos oferecidos pela empresa, a fim de proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável, considerando as condições de higiene e limpeza, ruído, ilu-

minação, ventilação, qualidade do ar, segurança (sinalização e equipamentos) etc. O ambiente físico é o reflexo da cultura organizacional e influencia a imagem da empresa na mente de cada um de seus funcionários, fornecedores, clientes etc.

3.4 Equilíbrio trabalho e vida pessoal

É o equilíbrio entre o trabalho e outras atividades desenvolvidas fora do tempo de trabalho – lazer, saúde, tempo dedicado à família, amigos e comunidade etc. – que interferem e moldam o estilo de vida de uma pessoa. É o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, que devem caminhar juntas, uma vez que o “sucesso” e o desenvolvimento pessoal dependerão da estabilidade emocional (família, relações de amizades) e profissional (trabalho).

4 EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

4.1 Identificação de necessidades de desenvolvimento profissional

Identificação de necessidades de desenvolvimento profissional faz parte do processo Gestão por Competências dos trabalhadores de uma empresa. Representa muito mais do que uma forma de administrar pessoas, pois é uma filosofia de desenvolvimento de talentos nas empresas. Pela gestão por competências, as empresas podem orientar as ações de seus colaboradores no intuito de se construir uma organização eficaz, ou seja, aquela que atinge seus objetivos e metas traçadas. Nesse sentido, também representa uma forma de antecipação das necessidades futuras das empresas em termos de competências de seus trabalhadores. A identificação dessas necessidades visa ao gerenciamento tanto das competências comportamentais quanto das competências técnicas.

4.2 Acesso ao conhecimento

Conhecimento é definido como um conjunto de noções e princípios que uma pessoa adquire pelo estudo, observação e experiência, e que pode ser incorporado às suas competências e habilidades. O acesso ao conhecimento refere-se à possibilidade de se obter e utilizar o conhecimento existente sobre um assunto ou uma área de interesse individual (da pessoa) ou coletivo (da empresa, por exemplo).

4.3 Elevação da escolaridade

Trata da elevação da escolaridade (ou da média de anos de estudo) com qualidade, sempre que possível articulada com a educação profissional. Refere-se à elevação da escolaridade média do trabalhador, ou seja, ao acréscimo de anos de estudo ao longo de sua vida (como cidadão, profissional etc.). Coloca como condição que o trabalhador tenha o nível de escolaridade compatível com as exigências do mercado de trabalho.

4.4 Qualificação profissional

Qualificação profissional é a preparação do cidadão e/ou trabalhador por meio de uma formação profissional para que ele ou ela possa aprimorar suas competências e habilidades para executar funções específicas demandadas pelo mercado de trabalho. A qualificação profissional não é uma formação completa. Ela é utilizada como complemento da educação formal, podendo ser aplicada nos níveis fundamental, médio e superior. Sua carga horária vai depender da necessidade de aprendizagem. Seu

objetivo principal é a incorporação de conhecimentos teóricos, técnicos e operacionais relacionados à produção de bens e serviços, por meio de processos educativos desenvolvidos em diversas instâncias (escolas, sindicatos, empresas, associações).

5 DESENVOLVIMENTO SOCIOAMBIENTAL

5.1 Estímulo ao voluntariado empresarial

Voluntariado empresarial representa um conjunto de ações realizadas por uma empresa para apoiar e incentivar o envolvimento de seus colaboradores em atividades voluntárias na comunidade. Neste caso, a empresa é responsável pela criação de meios e recursos, como capacitações, palestras, alocação de horas de trabalho, entre outras atividades, para que seu colaborador possa ser um agente de transformação da comunidade onde está inserida.

5.2 Investimento social

É o repasse voluntário de recursos privados de forma planejada, monitorada e sistemática para projetos sociais, ambientais e culturais de interesse público. Diferentemente do conceito de filantropia e assistencialismo, os investimentos sociais privados estão preocupados com os resultados obtidos, as transformações geradas e o envolvimento da comunidade no desenvolvimento da ação. Trata-se de uma alocação de recursos privados que pode ser feita por qualquer doador (empresa, organização social, universidade, escola, família, indivíduos) para benefício público, com o objetivo de transformação da sociedade a partir da implementação de programas ou projetos demandados por determinado grupo social, comunidade ou região geográfica.

5.3 Ações socioculturais

Ações que colaboram com a integração entre os colaboradores, envolvendo suas famílias. Ações oferecidas aos colaboradores para aumentar sua motivação no trabalho e o comprometimento/integração com objetivos e metas empresariais.

5.4 Prevenção e redução de danos ambientais

Dano ambiental é a lesão aos recursos ambientais, com conseqüente degradação do equilíbrio ecológico e da qualidade de vida. O princípio da prevenção implica a adoção de medidas antes da ocorrência de um dano concreto. Portanto, adota-se a prevenção para evitar danos cujas causas são bem conhecidas, com o fim de evitar a verificação desses danos ou, pelo menos, de minorar significativamente os seus efeitos para a vida das pessoas e a qualidade do meio ambiente.

5.5 Educação ambiental

É um processo permanente, no qual os indivíduos e a comunidade tomam consciência do seu meio ambiente e adquirem conhecimentos, valores, habilidades, experiências e determinação que os tornam aptos a agir individual e coletivamente e resolver problemas ambientais presentes e futuros. É nesse contexto que se insere a Educação Ambiental, importante ferramenta para ajudar no debate ecológico e aumentar o número de pessoas envolvidas na prática da conservação e da conscientização ambiental, indispensável para a formação de cidadãos completos.

6 INOVAÇÃO

6.1 Inovação de produto

Consiste em modificações nos atributos do produto, com mudança na forma como ele é percebido pelos consumidores.

6.2 Inovação no processo produtivo

Trata de mudanças no processo de produção do produto ou serviço. Afeta a forma de fazer ou de organizar, tanto do processo produtivo, como das atividades complementares. Não gera necessariamente impacto no produto final, mas produz benefícios no processo de produção, geralmente com aumentos de produtividade e redução de custos.

6.3 Inovação organizacional

Uma inovação organizacional visa a uma melhor articulação e coordenação no interior da empresa e exige novas competências e atitudes por parte dos colaboradores, assim como de toda a organização. Visa melhorar o desempenho da empresa.

6.4 Implementação de ideias sugeridas pelos colaboradores

O estímulo à apresentação de ideias para solucionar problemas ou melhorar processos em uma empresa tem por função principal a liberação da imaginação dos colaboradores para a geração de ideias inovadoras, produzidas individualmente ou em grupo, a partir de suas próprias percepções do que deve ser solucionado ou melhorado, como parte do modelo de gestão da empresa. Ideias implementadas significam o procedimento organizacional de operacionalizar e implementar soluções inovadoras em produtos e processos dentro de uma empresa, geradas por seus colaboradores, capazes de gerar valor para os negócios.

SESI/DN

Unidade de Responsabilidade Social Empresarial – URSE

Alex Mansur

Gerente Executivo

Nardecilisa Silva de Castro

Gerente de Projetos

Maria Neide Alves Ribeiro

Sérgio de Freitas Monforte

Terezinha Nunes da Fonseca

Coordenação Nacional do Prêmio SESI Qualidade no Trabalho

Fernando Elias Penedo

Gina Marini

Sueme Mori Andrade

Apoio Técnico

Henrique Melillo Lopes Cunha Silva

Estagiário

SUPERINTENDÊNCIA CORPORATIVA – SUCORP

Unidade de Comunicação Social – UNICOM

Projeto Gráfico

SUPERINTENDÊNCIA DE SERVIÇOS COMPARTILHADOS – SSC

Área Compartilhada de Tecnologia da Informação – ACTI

Ricardo Facincani

Apoio Técnico

Área Compartilhada de Informação e Documentação – ACIND

Renata Lima

Normalização

Vitor Boaventura

Produção Editorial

Elizeu Francisco Calsing – Consultor

Opinião Consultoria

Grifo Design

Diagramação



SESI

*Serviço Social da Indústria
Departamento Nacional*