

SESI

*Iniciativa da CNI - Confederação
Nacional da Indústria*

2012

REGULAMENTO



**PRÊMIO SESI
QUALIDADE
NO TRABALHO**

**Brasília
2012**

SESI

*Iniciativa da CNI - Confederação
Nacional da Indústria*



**PRÊMIO SESI
QUALIDADE
NO TRABALHO**

**Brasília
2012**

© 2012 Sesi – Departamento Nacional

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

Sesi/DN

Unidade de Qualidade de Via

FICHA CATALOGRÁFICA

S491p

Serviço Social da Indústria. Departamento Nacional.

Prêmio Sesi Qualidade no Trabalho 2012 : regulamento /

Serviço Social da Indústria. Departamento Nacional. –

Brasília, 2012.

52 p.

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



CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI

Robson Braga de Andrade

Presidente

DIRETORIA DE EDUCAÇÃO E TECNOLOGIA – DIRET

Rafael Esmeraldo Lucchesi Ramacciotti

Diretor de Educação e Tecnologia

SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA - SESI

Conselho Nacional

Jair Meneguelli

Presidente

SESI - Departamento Nacional

Robson Braga de Andrade

Diretor

Renato Caporali

Diretor Superintendente

MENSAGEM DO PRESIDENTE DA CNI E DIRETOR DO DEPARTAMENTO NACIONAL DO SESI	08
APRESENTAÇÃO	10
PRÊMIO SESI QUALIDADE NO TRABALHO	14
1 Objetivo	15
2 Fundamentos do PSQT.....	15
3 Benefícios para as empresas	17
4 Categorias de premiação.....	19
5 Processo de candidatura	23
5.1 Habilitação	23
5.2 Modalidades de participação.....	23
5.3 Documentos para candidatura	24
5.4 Condições para inscrição	24
5.5 Orientações para a descrição das boas práticas.....	25
6 Avaliação e julgamento das práticas.....	27
6.1 Processo de avaliação das práticas	27
6.2 Etapas e fases de avaliação	28
6.3 Critério para obtenção do resultado final	29
6.4 Análise dos resultados	29
7 Etapas classificatórias.....	29
7.1 Etapa estadual	29
7.2 Etapa nacional	30
8 Comissão Julgadora	31
8.1 Considerações gerais	31
8.2 Papel da Comissão Julgadora	31
9 Tipos de premiação	32
9.1 Etapa estadual	32
9.2 Etapa nacional	32
10 Responsabilidades	33
10.1 Responsabilidades da empresa	33
10.2 Responsabilidade do SESI	33
11 Calendário de atividades	34
ANEXOS	
Anexo A – Formulário de Inscrição da Empresa	37
Anexo B – Formulário de Descrição de Boas Práticas Empresariais	38
Anexo C – Planilha da Comissão Julgadora.....	40
Anexo D – Glossário dos indicadores.....	41
Relação dos coordenadores estaduais do PSQT/2012	

MENSAGEM AOS EXECUTIVOS DAS EMPRESAS INDUSTRIAIS

Crescer mais rápido e com maior qualidade é um grande desafio para a indústria brasileira. Para isso, é preciso ampliar sua competitividade e, conseqüentemente, capturar as melhores oportunidades geradas pela expansão de alguns mercados da economia mundial, inclusive o brasileiro.

O desafio da competitividade requer um novo pacto empresarial que viabilize uma atuação mais forte nos ambientes institucionais em que as indústrias operam. Na agenda dos empresários está colocada, de um lado, a necessidade de forte associação da atividade industrial com a inovação e a incorporação de novas tecnologias para a atualização constante do ciclo de produção. De outro lado, o investimento em capital humano, capaz de atender à demanda por mão de obra qualificada, que é a base de sustentação de uma indústria dinâmica.

Para incrementar a produtividade da indústria brasileira, torna-se necessário o redirecionamento da atuação do Sistema Indústria por meio de serviços que possam alcançar maior escala, maior capacidade de resposta às demandas das empresas e ter uma postura mais proativa na construção de políticas públicas de interesse da indústria.

No reposicionamento estratégico do Sistema Indústria para o período 2011-2014, foram estabelecidos direcionadores para as diversas entidades que o compõem (SENAI, SESI e IEL), cabendo destacar, no contexto do Prêmio Sesi Qualidade no Trabalho (PSQT), o de apoiar as indústrias na implantação, em larga escala, de boas práticas de gestão em responsabilidade social empresarial.

O PSQT, promovido pelo Serviço Social da Indústria (SESI), estimula a incorporação da responsabilidade social na gestão dos negócios, por meio do reconhecimento público das melhores práticas empresariais.

É com satisfação, então, que apresentamos a 15ª edição do PSQT e convidamos empresários e trabalhadores a participar desta premiação que busca, a cada edição, inovar para acompanhar o dinamismo da indústria brasileira.

Robson Braga de Andrade

Presidente da CNI e Diretor do Departamento Nacional do SESI



***mensagem do
presidente***

A 15ª edição do PSQT 2012 está alinhada com o reposicionamento estratégico do Sistema Indústria 2011-2014, que contempla a diretriz de apoiar as empresas industriais na implantação, em larga escala, de boas práticas de gestão em responsabilidade social empresarial, e, ao mesmo tempo, de identificar e reconhecer aquelas empresas cujas práticas têm como objetivo e foco de contribuir para a construção de uma sociedade econômica, ambiental e socialmente sustentável.

De acordo com a ISO 26000, o objetivo amplo da responsabilidade social de qualquer organização – pública ou privada – é o de contribuir para o desenvolvimento sustentável. O objetivo do desenvolvimento sustentável é atingir um estado de sustentabilidade para a sociedade e para o planeta. Desse modo, o uso sustentável de recursos, o consumo sustentável e os meios de vida sustentáveis são relevantes a todas as organizações e indivíduos e têm a ver com a sustentabilidade da sociedade em que vivemos no presente e que será habitada pelas futuras gerações.

O desenvolvimento sustentável, portanto, diz respeito tanto à sobrevivência do homem quanto de seus empreendimentos, considerando os limites impostos pelos recursos disponíveis, quaisquer que sejam. Para que isso seja possível, a exigência é adotar um processo de gestão integrado para a sustentabilidade, envolvendo aspectos econômicos, sociais e ambientais.

Na perspectiva do PSQT, adotar um processo de gestão integrado para a sustentabilidade é um bom negócio para as organizações e favorece todas as partes interessadas, além de mostrar que o empreendimento é mais sólido e que permite aproveitar as oportunidades quando outros empreendimentos apresentam problemas, especialmente em momentos de crise econômica.

Em sua trajetória, o PSQT tem sido reconhecido pelas empresas industriais como 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.



apresentação

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

O PSQT procura 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.

O Modelo Sesi integra a linha de diagnósticos do Sesi, que utiliza os referenciais teórico-conceituais da promoção da qualidade de vida no trabalho, segundo os quais os investimentos no bem-estar dos trabalhadores e na melhoria constante das condições e dos ambientes de trabalho produzem efeitos econômicos e sociais positivos para os negócios. Considera que, tão importante quanto ter práticas gerenciais de excelência, é obter resultados empresariais que garantam a sustentabilidade dos negócios.

Com o PSQT, portanto, o Sistema Indústria quer prestar um reconhecimento público às empresas que adotam práticas diferenciadas de gestão em responsabilidade social empresarial e que, assim, demonstram sua reputação como socialmente responsáveis e os benefícios sociais, ambientais e econômicos que podem ser agregados ao seu negócio.

O processo de avaliação das empresas participantes do PSQT 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.

Nesse contexto, a responsabilidade social empresarial está intimamente ligada ao desenvolvimento sustentável. Decisões e ações das empresas socialmente responsáveis na 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.

Ainda, de acordo com a ISO 26000, as práticas de trabalho de uma organização constituem um dos temas centrais de sua responsabilidade social. Incluem todas as políticas e práticas referentes ao ambiente e às condições de trabalho, realizadas dentro, para ou em nome da organização. Isso porque o trabalho exercido em condições seguras, saudáveis e produtivas é elemento essencial no desenvolvimento humano. Assim, práticas de trabalho socialmente responsáveis são essenciais para a justiça social, a estabilidade econômica e a paz social.

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 vista 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 industriais e colaboradores, com o objetivo de apoiar o empresariado no cumprimento da responsabilidade social.

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 OBJETIVO

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

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 amplo entendimento sobre qualidade de vida no trabalho e os resultados favoráveis aos empregados e aos negócios e, de outro, inserir gradativamente conceitos, ferramentas e práticas que podem habilitá-la a outros sistemas de avaliação, certificação e mesmo de 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.



prêmio sesi
qualidade no trabalho

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 a execução de ações devem 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, à experimentação e à 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 a curto e 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 supra-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.

3 BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS

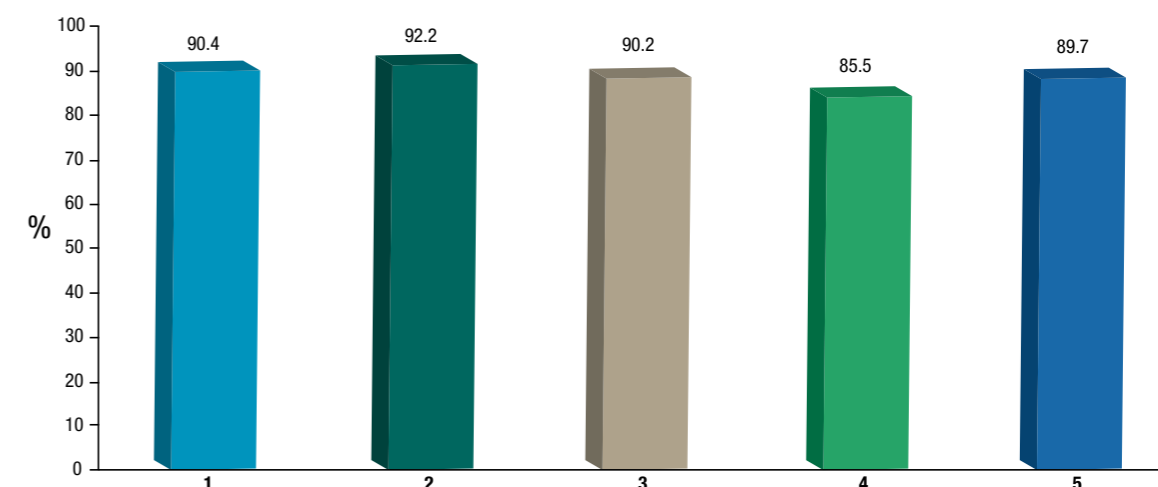
São diversos os motivos pelos quais as empresas industriais participantes da Pesquisa de Avaliação do PSQT se inscreveram na edição do Prêmio em 2010. As principais informações podem ser observadas no gráfico a seguir.

O nível de concordância das empresas é elevado para todas as categorias de motivos ou benefícios apresentadas.

Nesse contexto, observa-se, por exemplo, que:

- Para 90,4% das empresas, o PSQT representa um reconhecimento público das práticas adotadas por elas na área de responsabilidade social.
- Para 92,2% das empresas, o PSQT permite avaliar sua gestão socialmente responsável.
- Para 90,2% das empresas, o PSQT permite avaliar a incorporação da responsabilidade social como parte integrante de sua estratégia empresarial.
- Para 85,5% das empresas, o PSQT fornece subsídios para aperfeiçoar seu modelo de gestão da sustentabilidade.
- Para 89,7% das empresas, o PSQT valoriza a troca de informações e conhecimentos sobre as boas práticas de gestão empresarial.

Gráfico: Proporção de empresas industriais participantes do PSQT 2010 pelos motivos de se inscrever no Prêmio (%)



Fonte: Sesi/Departamento Nacional. *Questionário de Avaliação do PSQT 2010 pelas Empresas Industriais Participantes*. Brasília, out. de 2011.

Legenda:

- 1- O Prêmio representa um reconhecimento público das práticas adotadas pela empresa.
- 2- O Prêmio permite avaliar a gestão socialmente responsável da empresa.
- 3- O Prêmio permite avaliar a incorporação da responsabilidade social como parte integrante da estratégia da empresa.
- 4- O Prêmio fornece subsídios para aperfeiçoar o modelo de gestão da sustentabilidade da empresa.
- 5- O Prêmio valoriza a troca de informações e conhecimentos sobre as boas práticas de gestão empresarial.

Como se observa a partir dessas informações, a expectativa das empresas é grande com relação aos diversos objetivos apresentados pelo Sesi sobre o PSQT, na medida em que esperam, de alguma forma, que suas práticas empresariais, uma vez avaliadas e reconhecidas publicamente, venham a contribuir para o sucesso dos negócios e proporcionar benefícios para as diversas partes interessadas.

Esperam também que a metodologia adotada pelo PSQT lhes proporcione uma ferramenta de avaliação da qualidade de suas práticas empresariais e do modo como estão integradas às estratégias de negócio.

Não se pode esquecer, ainda, de que as empresas esperam ampla troca de informações e conhecimentos sobre boas práticas empresariais, de modo que possam beneficiar sua gestão a partir delas.

Benefícios da responsabilidade social para uma organização

Segundo a ISO 26000:2010, há muitos benefícios que a responsabilidade social pode trazer para uma organização. Por exemplo:

- Estímulo a um processo decisório fundamentado e baseado em uma melhor compreensão das expectativas da sociedade, das oportunidades associadas à responsabilidade social (inclusive um melhor controle dos riscos legais) e dos riscos de não ser socialmente responsável.
- Melhoria das práticas de gestão de risco da organização.
- Melhoria da reputação da organização e promoção de uma maior confiança por parte do público.
- Suporte à licença de operação de uma organização.
- Geração de inovação.
- Melhoria da competitividade da organização, incluindo acesso a financiamento e *status* de parceiro preferencial.
- Melhoria do relacionamento da organização com as suas partes interessadas expondo, dessa forma, a organização a novas perspectivas e ao contato com diferentes partes interessadas.
- Aumento da fidelidade, do envolvimento, da participação e da moral dos empregados.
- Melhoria da saúde e da segurança dos trabalhadores de ambos os sexos.
- Impacto positivo na capacidade da organização de recrutar, motivar e reter seus empregados.
- Economia resultante do aumento da produtividade e eficiência no uso dos recursos, redução no consumo de energia e água, redução do desperdício e recuperação de subprodutos valiosos.
- Maior confiabilidade e equidade das transações por meio de envolvimento político responsável, concorrência leal e ausência de corrupção.
- Prevenção ou redução de possíveis conflitos com consumidores referentes a produtos ou serviços.

Fonte: ABNT NBR ISO 26000:2010 – *Diretrizes sobre Responsabilidade Social*. Rio de Janeiro: Edição da ABNT, 2010, p. 21.

4 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 relação direta com a sustentabilidade das condições e do ambiente de trabalho proporcionada 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 de 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 que podem ser considerados para a descrição das boas práticas em cultura organizacional:

- Orientação estratégica da empresa.
- Gestão participativa (nível interno).
- Ética.
- Relação com sindicatos.
- Valorização da diversidade.
- Confiança na gestão.
- Orgulho do trabalho e da empresa.
- Cooperação interna.

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 que podem ser considerados para a descrição das boas práticas em gestão de pessoas:

- Clima organizacional.
- Nível de satisfação dos colaboradores.
- Estilo de liderança.
- Demissão responsável.
- Preparação para a aposentadoria.
- Relação com terceirizados.
- Estrutura dos benefícios.
- Plano de cargos e salários.
- Sistema de remuneração.
- Avaliação de desempenho.
- Retenção de talentos.
- Presenteísmo.
- Absenteísmo.

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 a criar e manter um clima organizacional propício à satisfação e motivação dos colaboradores.

Indicadores que podem ser considerados para a descrição das boas práticas em ambiente de trabalho seguro e saudável:

- Prevenção de doenças ocupacionais e acidentes.
- Promoção de estilo de vida saudável.
- Política de segurança e saúde no trabalho.
- Ambiente físico.
- Equilíbrio no trabalho *versus* vida pessoal.
- Assédio moral e sexual.
- Danos sofridos por colaboradores.
- Faltas por doenças.

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 a garantir o sucesso dos negócios e um aprendizado ao longo da vida do trabalhador.

Indicadores que podem ser considerados para a descrição das boas práticas em educação e desenvolvimento:

- Elevação da escolaridade.
- Qualificação profissional.
- Aplicação de competências.
- Horas de treinamento.

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 que podem ser considerados para a descrição das boas práticas em desenvolvimento socioambiental:

- Gestão do orçamento doméstico.
- Gerenciamento dos impactos ambientais.
- Investimento social.
- Estímulo ao voluntariado empresarial.
- Frequência de incidentes ambientais denunciáveis.
- Trabalho voluntário dos colaboradores.
- Redução total de resíduos.
- Relacionamento com partes interessadas.

f) Inovação

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

Indicadores que podem ser considerados para a descrição das boas práticas em inovação:

- Inovação no processo produtivo.
- Inovação de produto.
- Inovação organizacional.
- Ideias implementadas.

g) Capacidade de inovação (últimos dois anos)

Observações importantes:

- A descrição da boa prática empresarial poderá focalizar a área temática como um todo ou um ou mais 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 (Anexo D).

5 PROCESSO DE CANDIDATURA

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

5.1 Habilitação

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

5.2 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 do grupo econômico, seja estabelecimento de base estadual, nacional, seja 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, estiver sob 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 a que pertence ou está vinculada.

5.3 Documentos para candidatura

Para efeitos da candidatura de uma ou mais práticas, será necessário o preenchimento dos formulários a seguir relacionados, os quais se encontram disponíveis no *site* <http://www.sesi.org.br/psqt2012>.

- Formulário de Inscrição da Empresa (Anexo A).
 - 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 etapas e 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.

5.4 Condições para inscrição

As inscrições acontecerão no período compreendido entre os dias 2 de abril e 31 de julho de 2012.

- Práticas empresariais participantes de edições anteriores do PSQT podem ser inscritas novamente.
- Não haverá cobrança de taxa de inscrição para a participação no Prêmio.
- O Departamento Regional do Sesi efetuará a confirmação da inscrição em até 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) acontecerá de 2 de abril a 31 de julho de 2012.
- A inscrição da empresa candidata implicará o conhecimento e a tácita aceitação das normas e condições estabelecidas neste regulamento, não podendo 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.

5.5 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-se 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 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 de circunstâncias, fatos ou motivações que deram origem à prática devem ser feitos de forma clara e coerente, com o enquadramento na área temática e nos 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.

f) **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 (*stakeholders*).
- Eficiência de processos.
- Benefícios econômicos e financeiros.
- Outros resultados relevantes.

g) **Estrutura, mecanismo, recursos humanos e financeiros destinados à implantação e ao gerenciamento da prática:** devem ser descritas a forma de coordenação e gerenciamento da prática, ferramentas gerenciais utilizadas, recursos humanos e financeiros envolvidos desde a sua implementação.

h) **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.

i) **Período de operacionalização da prática:** devem ser apresentadas a data de início da prática, sua duração, importância e continuidade dentro da empresa.

j) **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.

k) **Outras evidências e informações:** a empresa candidata deverá encaminhar, por meio eletrônico, outros documentos – como relatórios, tabelas, gráficos, fotos, entrevistas, jornais, revistas etc. – que apresentem evidências e informações relevantes para a melhor compreensão da prática.

Observações:

- A clareza e a objetividade das informações prestadas contribuirão para o melhor entendimento sobre a empresa e a sua boa prática.
- **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 a 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 desse procedimento pode resultar na não seleção da empresa nas etapas de julgamento das empresas finalistas, tanto na etapa estadual quanto na etapa nacional.

6 AVALIAÇÃO E JULGAMENTO DAS PRÁTICAS

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

6.1 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 considerem 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 de 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 dar-se-á em área de acesso restrito à esta Comissão no sistema eletrônico do PSQT (Anexo C – Planilha da Comissão Julgadora).

6.2 Etapas e fases de avaliação

- Para a **etapa estadual**, haverá apenas uma única 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:

- As práticas empresariais classificadas na etapa estadual (1ª e 2ª colocadas) concorrem automaticamente nesta fase.
- Contudo, serão selecionadas aquelas práticas com melhor pontuação, que comporão uma lista restrita de práticas elegíveis para a segunda fase.
- Para essa fase, serão escolhidas as 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.

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 novas informações e esclarecimentos sobre a empresa.
- As empresas visitadas deverão disponibilizar as informações solicitadas pelos consultores no período de 10 de setembro a 12 de outubro de 2012, sob pena de serem desclassificadas.

3ª fase:

- Cada membro da Comissão Julgadora Nacional analisa o conjunto das informações encaminhadas anteriormente pela empresa e aquelas obtidas nas visitas técnicas, atribuindo uma nova nota a cada prática.
- As práticas participantes da 3ª fase serão submetidas a um novo julgamento pela Comissão Julgadora Nacional, razão pela qual as notas da etapa estadual não serão mais consideradas.

6.3 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 sete nas micro e pequenas empresas e a nota oito nas médias e grandes empresas.

6.4 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.

7 ETAPAS CLASSIFICATÓRIAS

O PSQT 2012 terá duas etapas classificatórias: uma estadual e outra nacional.

7.1 Etapa estadual

a) Avaliação e julgamento das práticas pela Comissão Julgadora

- Serão selecionadas até 36 práticas por estado ou Departamento Regional do Sesi, 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.

- 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 da empresa cuja prática foi vencedora em 1º e 2º lugar na etapa estadual, será eleita automaticamente a empresa com a prática classificada em 3º lugar, e assim sucessivamente.

b) Premiação

- A organização da etapa estadual é de responsabilidade de cada Departamento Regional do Sesi.
- A solenidade de premiação estadual acontecerá conforme estabelecido no calendário de atividades do PSQT 2012.

7.2 Etapa nacional

a) Avaliação e julgamento das práticas pela Comissão Julgadora

- Competirão 90 práticas na etapa nacional.
- Dessas, 18 serão selecionadas como vencedoras nacionais, sendo uma em cada modalidade/porte e 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.

b) Premiação

- A organização da etapa nacional é de responsabilidade do Departamento Nacional do Sesi.
- A solenidade de premiação nacional acontecerá conforme estabelecido no calendário de atividades do PSQT 2012.

8 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 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.

8.1 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 dois anos.
- Os funcionários ou pessoas vinculadas ao Sistema Indústria (CNI, Federação das Indústrias, Sesi, SENAI, IEL) não poderão compor a Comissão Julgadora.
- 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 três diferentes membros da 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.

8.2 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 a 10 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.
- A Comissão Julgadora é soberana, não cabendo às suas decisões qualquer tipo de recurso ou impugnação.
- Eventuais dúvidas serão discutidas e examinadas pela Comissão Julgadora com a Coordenação Nacional do PSQT.
- Os casos omissos serão avaliados e julgados pela Coordenação Nacional do Prêmio.

9 TIPOS DE PREMIAÇÃO

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

9.1 Etapa estadual

- Troféu PSQT Estadual 2012 (1º lugar).
- Placa de Menção Honrosa (2º lugar).
- Certificado de Participação (para as empresas participantes).

9.2 Etapa nacional

a) Premiações das práticas classificadas em 1º lugar:

- Troféu PSQT 2012 (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 6.247/2007, 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.

b) 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.

Observação:

As empresas que tiverem suas práticas selecionadas entre as 90 mais bem pontuadas irão compor a etapa nacional e terão direito a participar do evento de premiação nacional com dois representantes da empresa, sendo um da direção e outro dos trabalhadores.

10 RESPONSABILIDADES

10.1 Responsabilidades da empresa

- Realizar a inscrição da empresa (Anexo A) e o preenchimento do Formulário de Descrição de Boas Práticas Empresariais (Anexo B) no prazo estabelecido, utilizando o site: <http://www.sesi.org.br/psqt2012>.
- 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 10 de setembro a 12 de outubro de 2012.
- 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 a 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.

10.2 Responsabilidades do Sesi

- Lançar, coordenar e divulgar o PSQT em âmbito estadual e nacional.
- Distribuir material de divulgação do PSQT 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 três dias, a inscrição efetuada pela empresa.
- Comunicar os resultados às empresas vencedoras estaduais e nacionais.
- Organizar a composição e orientar a avaliação das práticas pela Comissão Julgadora, tanto na etapa estadual quanto na etapa nacional.

- Divulgar os resultados das empresas vencedoras estaduais e nacionais em mídia interna e externa ao Sistema Indústria.
- Realizar a solenidade de premiação das empresas vencedoras estaduais e nacionais.
- Agendar, coordenar e organizar as visitas técnicas às empresas participantes da segunda fase da etapa nacional.
- Promover pesquisa de avaliação do PSQT com as empresas e os demais públicos de interesse do PSQT.
- Assegurar o sigilo das informações obtidas durante o processo de avaliação das empresas pelo PSQT.

11 CALENDÁRIO DE ATIVIDADES

- Lançamento nacional – 2 de abril de 2012.
- Inscrição da empresa (Anexo A) – 2 de abril a 20 de julho de 2012.
- Descrição de Boas Práticas Empresariais (Anexo B) – 2 de abril a 31 de julho de 2012.
- Processo de julgamento
 - Etapa estadual – de 1º a 31 de agosto de 2012.
 - Visitas técnicas – de 10 de setembro a 12 de outubro de 2012.
 - Etapa nacional – de 15 a 31 de outubro de 2012.
- Premiações:
 - Estadual – até 30 de outubro de 2012.
 - Nacional – no mês de novembro de 2012, em data e local a serem definidos.

Observação:

O SESI reserva-se o direito de modificar as datas do calendário de atividades do PSQT 2012 caso motivos de força maior o determinem, publicando em seu *site*, com antecedência mínima de 30 dias, os novos prazos estabelecidos.



ANEXO A – PSQT 2012



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: Estado: CEP:	
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 deste formulário (Anexo A).

b) O porte da empresa será definido pelo sistema eletrônico do PSQT em função do número de colaboradores existentes no Brasil e no exterior.

FORMULÁRIO DE DESCRIÇÃO DE BOAS PRÁTICAS EMPRESARIAIS

Observação: é obrigatório o preenchimento de todos os campos deste formulário.

CNPJ da empresa:	
Nome da empresa:	
Responsável pela prática na empresa:	
Nome:	
Cargo/função:	
Telefone fixo:	Telefone móvel:
E-mail:	
1. Categoria de avaliação (área temática) e premiação em que se enquadra a prática:	
<input type="checkbox"/> Cultura organizacional	<input type="checkbox"/> Inovação
<input type="checkbox"/> Gestão de pessoas	<input type="checkbox"/> Ambiente de trabalho seguro e saudável
<input type="checkbox"/> Educação e desenvolvimento	<input type="checkbox"/> Desenvolvimento socioambiental
2. Nome da prática.	
3. Histórico e justificativa da prática (com a motivação que deu origem à prática).	
4. Principais objetivos da prática.	
5. Abrangência e beneficiários (toda a planta, alguns níveis funcionais etc.).	
6. Resultados obtidos (impactos ou benefícios).	
6.1 Para os colaboradores.	
6.2 Nas condições e no ambiente de trabalho.	

6.3 Na produtividade.

6.4 Em outras partes interessadas da empresa.

6.5 Na eficiência de processos.

6.6 Benefícios econômico-financeiros.

6.7 Outros resultados relevantes.

7. Estrutura, mecanismo e recursos humanos e financeiros destinados à implantação e ao gerenciamento da prática.

8. Aspectos de inovação gerencial incluídos na prática.

9. Período de operacionalização da prática (início, duração e continuidade).

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 essas informações).

A empresa é responsável pelas informações acima prestadas.

Nota: ver orientações sobre o preenchimento das informações relativas às boas práticas empresariais nas páginas 25 a 27 deste regulamento.

Observações para preenchimento:

- É obrigatório o preenchimento de todos os campos ou abas deste formulário.
- O preenchimento deste formulário permite que o usuário descreva a prática em um editor de texto, copie e cole no espaço disponível em cada campo ou aba do formulário.
- No caso de imagens a serem inseridas nos campos ou abas de 3 a 10 (gráficos, tabelas, quadros etc.), estas devem estar em formato JPG, JPEG, GIF, PDF, DOC e DOCX e devem ser anexadas utilizando-se a função "Anexar Arquivo" no próprio editor do aplicativo do PSQT. Em cada aba ou campo poderão ser anexados até três arquivos que não podem ultrapassar 500 KB cada.
- No campo 11 (outras evidências e informações) podem ser anexados documentos Word, PDF, Excel, imagens em JPG, JPEG e GIF. Neste espaço cabem até cinco arquivos de no máximo 5 MB cada.
- A Comissão Julgadora irá considerar as informações descritas em cada campo ou aba do formulário. Os anexos serão utilizados para enriquecimento e/ou complementação das informações.
- Caso o navegador da empresa não seja compatível com o utilizado pelo sistema eletrônico do PSQT, a empresa será avisada para atualizá-lo, para que o sistema possa funcionar corretamente.

Fatores	Peso	Nota 1 a 10	Nota final da prática	PRÊMIO SESI QUALIDADE NO TRABALHO 2012	EMPRESA	COMITÊ DE SELEÇÃO ESTADUAL/NACIONAL	
						Membro:	Evidências que justificam a nota atribuída:
Adequação	2	X	X		Nome da prática: A descrição da prática permite: 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		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		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 e longo prazos. 6 - Verificar se a gestão da prática está integrada à política global da empresa, valorizando principalmente seus colaboradores.		
Disseminação	4	X	X		7 - Verificar a abrangência da prática e os diversos resultados obtidos (benefícios e impactos para os colaboradores e outras partes interessadas). 8 - Verificar a participação das partes interessadas na gestão da prática.		
Continuidade	2	X	X		9 - Verificar se a prática está consolidada no processo de gestão da empresa ou se representa uma ação pontual. 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). 11 - Verificar o potencial de replicação em outras plantas industriais (do próprio grupo econômico e/ou de outras empresas industriais).		
Total	10	X	X				

ANEXO D – PSQT 2012 GLOSSÁRIO DOS INDICADORES

1 CULTURA ORGANIZACIONAL

1.1 Orientação estratégica da empresa

Estratégia é a forma como a empresa se organiza para chegar aos resultados financeiros e sociais que espera obter. é um caminho que viabiliza as propostas e os negócios da empresa.

A orientação estratégica refere-se ao posicionamento estratégico adotado que, partindo da missão, visão e valores postulados pela empresa, se desdobra em objetivos e metas, visando a garantir a sustentabilidade do negócio.

1.2 Gestão participativa

É o conjunto harmônico de sistemas, condições organizacionais e comportamentos gerenciais que provocam e incentivam a participação de todos no processo de administrar. O modelo de gestão participativa visa a aumentar o comprometimento dos colaboradores com os resultados da empresa. É um modelo humanizado de gestão, que se utiliza do trabalho e dos talentos humanos com base na convergência de interesses entre fornecedores, empregadores, empregados e clientes.

1.3 Ética

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. A postura ética de uma empresa diz respeito às suas ações no dia a dia, à forma como adota princípios morais e regras, estabelecidas tanto pela sociedade quanto pela própria organização. Refere-se às relações que estabelece com todos os seus públicos, clientes, fornecedores, parceiros, competidores, sociedade, governo e colaboradores, sejam empregados, terceirizados, consultores e outros.

1.4 Relação com sindicatos

O sindicato é a representação legal constitucional de uma classe de trabalhadores ou profissionais. Tem como principal objetivo representar e defender os interesses dos seus associados e da própria profissão no mercado de trabalho. Por meio da intermediação dos sindicatos, as negociações coletivas entre empregadores e empregados tendem a ser viáveis, respeitadas e adequadas às necessidades e realidades desses segmentos.

1.5 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

peças, independentemente de suas diferenças, possibilitando o pleno desenvolvimento de seus talentos e potencialidades. Reconhecer e valorizar a diversidade são formas de promover o desenvolvimento econômico, humano e social.

1.6 Confiança na gestão

A confiança na gestão da empresa pode ser entendida como um conjunto de expectativas que o empregado tem em relação a ela, que influencia diretamente o desempenho por ele apresentado. Dito de outra forma, é um sentimento construído ao longo do tempo que se baseia no relacionamento, nas experiências pessoais e nas observações dos fatos e acontecimentos e nas crenças sobre o comportamento da empresa. Se as pessoas confiam umas nas outras e em seus líderes, terão melhor disposição emocional e psicológica para realizar seu trabalho de forma agregadora.

1.7 Orgulho do trabalho e da empresa

O orgulho pode ser descrito como um sentimento de satisfação pessoal pela própria capacidade individual de realizar determinada ação ou pelo fato de possuir, de fazer parte ou pertencer a algo que é valorizado pela pessoa, no caso, o trabalho e a empresa. A satisfação no trabalho e o orgulho de trabalhar em uma empresa estão associados com as boas condições de trabalho oferecidas aos funcionários, com a oportunidade de realizar trabalho relevante, de participar das decisões que envolvem o seu trabalho e de fazer carreira.

Estão associadas, também, ao papel social da empresa frente ao ambiente externo e à sociedade, e à imagem que a empresa possui frente aos seus públicos.

1.8 Cooperação interna

No meio empresarial, o trabalho colaborativo é um recurso para melhor viabilizar objetivos e metas e gerar maior produtividade, ocorrendo com mais facilidade em empresas que possuem uma cultura que valoriza o trabalho em equipe. “Por equipe queremos dizer grupos pequenos ou médios de pessoas que trabalham em estreita união a fim de gerar um produto comum”.

Trabalhar em equipe supõe a existência de cooperação entre indivíduos e entre áreas ou unidades de trabalho da empresa.

2 GESTÃO DE PESSOAS

2.1 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 a gestão de pessoas e equipes.

2.2 Nível de satisfação dos colaboradores

A satisfação no trabalho é resultante da existência de condições físicas, materiais e psicológicas de que o colaborador precisa para cumprir bem as atividades e tarefas que deve realizar. Satisfação é diferente de motivação, mas o trabalho exerce influência sobre ambas. A empresa deve compreender as necessidades das pessoas e criar as condições de trabalho que sejam estimulantes e viabilizadoras de trabalho prazeroso. Ambientes limpos e seguros, máquinas e ferramentas adequadas, banheiros novos e continuamente higienizados, áreas de alimentação e descanso são fundamentais para a satisfação dos colaboradores. Boas relações no trabalho e harmonia entre colegas também exercem influência sobre o quanto as pessoas se mostram ou não satisfeitas com o trabalho que realizam e com a empresa.

2.3 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 em uma 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 alcançar os objetivos da equipe e da organização.

2.4 Demissão responsável

A demissão de um empregado geralmente é uma tarefa ingrata que os gestores precisam assumir com atenção e muito discernimento, em particular nas demissões sem justa causa. A demissão é sempre um processo traumático não só para quem é demitido, mas, em muitos casos, também para aquele que toma ou deve cumprir a decisão de demitir. O momento da demissão de um empregado deve ser entendido como estratégico e de grande importância para a empresa. O desligamento não deve ser surpresa para o empregado. Ao contrário, nas semanas ou meses que antecedem o comunicado da demissão, a chefia deve alertar o empregado que apresenta desempenho fraco e que não responde às expectativas da empresa sobre a possibilidade desse desfecho.

2.5 Preparação para a aposentadoria

Muitas empresas já se deram conta da importância de manter programas de preparação para a aposentadoria, conforme proposta inserida na Política Nacional do Idoso, Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994. Considerando que as empresas possuem papel social, é desejável que preparem seus colaboradores para a aposentadoria. A percepção da aposentadoria como uma situação de inutilidade e desrespeito humano deve ser revertida, e muitas empresas já assumiram essa bandeira, obtendo como resultados não só a certeza do cumprimento de um relevante papel, mas também ganhos de maior comprometimento dos seus colaboradores e melhoria da imagem que possuem frente à sociedade.

2.6 Relação com terceirizados

A terceirização é uma estratégia de administração que consiste na compra de bens e/ou serviços especializados, para serem integrados na condição de atividade-meio à atividade-fim da empresa compradora, permitindo a concentração de energia em sua real vocação, com intuito de potencializar ganhos em qualidade e competitividade. A contratação de serviço terceirizado permite à empresa ser mais centrada na sua missão, transferindo a terceiros as atividades-meio ou de suporte e se concentrando mais nas suas áreas de negócio ou atividades principais. Quando bem planejada e implementada com critérios adequados, a contratação de serviços terceirizados possibilita a redução de custos, a melhoria dos processos e da qualidade dos produtos e serviços e otimiza o alcance de resultados corporativos.

2.7 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 estabelecer relações entre esses 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.

2.8 Plano de cargos e salários

Um bom sistema de remuneração, recompensa e carreira é aquele que é percebido pelos colaboradores como justo e estimulador do desempenho.

O salário e os complementos pagos ou concedidos pela empresa são fundamentais na aquisição, no desenvolvimento e na retenção dos talentos humanos. Embora possa ser influenciado por outras variáveis de contexto e de suporte organizacionais, o desempenho das pessoas e a sua efetiva contribuição para os resultados da empresa estão associados ao salário que recebem.

2.9 Sistema de remuneração

Remuneração e salário são conceitos diferentes. A remuneração inclui o salário e abrange outras vantagens, como: horas extras, adicional noturno, de insalubridade, de periculosidade, gratificações, comissões, diárias para viagem etc. Cabe ressaltar que, no cotidiano das organizações, não há uma terminologia única para identificar a remuneração, sendo comum o uso dos termos “compensação”, “retribuição” e “recompensas”. A melhor alternativa para garantir que as pessoas se mantenham satisfeitas e produtivas e para evitar a evasão de talentos humanos é a manutenção de uma política adequada de salários, que considere a relação entre salário e esforço físico e mental, as competências e a experiência exigida das pessoas, e que seja compatível com a realidade da empresa e do mercado em que está inserida.

2.10 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 essas habilidades como critérios, oferecendo 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 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. Pode também ser usada para promover programas de treinamento, planos de ação, políticas de bônus e planos de carreira.

2.11 Retenção de talentos

Estratégia de gestão de pessoas nas empresas que necessita atuar não somente na necessidade de atrair e reter talentos, mas também para atingir seus resultados por meio 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 e nas quais a empresa deve investir para conseguir melhores resultados.

2.12 Presenteísmo

O presenteísmo se refere ao fato de o empregado estar presente na empresa apenas fisicamente, mas sem apresentar as condições de saúde física e ou psíquica para realizar suas atividades laborais. O presenteísmo tende a se instalar nas empresas quando o indivíduo, com medo de perder o emprego, mesmo estando doente, acaba abdicando do seu bem-estar físico para “estar presente” no local de trabalho. Na prática do presenteísmo, não só a saúde do funcionário fica comprometida, mas também a produtividade da empresa, pois o trabalhador não consegue se concentrar no trabalho, não agrega valor às suas atividades diárias e também não é capaz de investir suas energias na sua própria melhora física e psicológica.

2.13 Absenteísmo

Entende-se por absenteísmo a ausência elevada ao trabalho e os atrasos sistemáticos dos empregados, provocados por diferentes razões.

Traz como consequências: prejuízos financeiros e comprometimento da imagem da empresa, ocasionados por atrasos na produção ou entrega de mercadorias, comprometimento das atividades a serem desenvolvidas, insatisfação de clientes, sobrecarga de outros funcionários, gerando inimizades com colegas de trabalho e indisposições com as chefias. Algumas estratégias para controle e diminuição do absenteísmo estão relacionadas com atividades que promovam a qualidade de vida do trabalhador e a satisfação em trabalhar na organização.

3 AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL

3.1 Prevenção de doenças ocupacionais e acidentes

Acidentes e doenças sofridas pelos trabalhadores afetam a vida pessoal, social e também onera empresas e produções. Assim, a prevenção torna-se a melhor solução para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável. Para isso, torna-se imprescindível o conhecimento dos riscos inerentes aos processos de trabalho para neutralização e monitoramento constantes, a fim de reduzi-los ao máximo.

3.2 Promoção de estilo de vida saudável

Grande parte dos problemas de saúde está relacionada ao estilo de vida. O estilo de vida está relacionado a fatores biológicos, psicológicos, micro e macrossociais e ambientais. A saúde e a qualidade de vida não se resumem ao estado de saúde identificado pelos resultados de exames laboratoriais ou necessidade de medicamentos. Faz-se necessário estimular as pessoas a terem um estilo de vida saudável. Mudar seus comportamentos constitui um desafio para a organização, tendo em vista a complexidade do ser humano e a dificuldade que há em mudar hábitos, muitas vezes reforçada pelo ambiente em que se está inserido.

3.3 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, intrínseca ao processo produtivo.

3.4 Ambiente físico

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, iluminação, 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.

3.5 Equilíbrio trabalho versus vida pessoal

É o equilíbrio entre o trabalho e outras atividades desenvolvidas fora do tempo de trabalho – como 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 amizade) e profissional (trabalho). É papel da organização buscar estratégias para que o trabalho seja realizado de forma menos estressante, incentivando a participação de seus empregados em atividades que promovam a sua saúde e o bem-estar.

3.6 Assédio moral e sexual

As mudanças no conceito de trabalho em plena era do conhecimento fazem surgir novas exigências no ambiente laboral e, com elas, o sentimento de medo, insegurança e tensão. Há casos em que as exigências para produzir estão associadas a abuso de poder, ofensas, agressões, maximização dos “erros” e culpas, degradando as condições de trabalho. O fenômeno do assédio moral e sexual acarreta inúmeras consequências, como: queda da produtividade, redução da qualidade do serviço, aumento da ocorrência de acidentes e doenças ocupacionais, absenteísmo ou até mesmo o desligamento do trabalhador assediado.

3.7 Danos sofridos por colaboradores

O indicador de danos sofridos por colaboradores serve para acompanhar as ocorrências de acidentes de trabalho que impactam o desempenho e a eficiência da organização, aumentando as despesas devido à necessidade de substituição do funcionário afastado. Trata-se de um indicador tradicionalmente utilizado para analisar o impacto na produtividade, mas ainda com pouca informação detalhada sobre o assunto. Nesse sentido, medir e acompanhar os números de afastamento ou incapacidade é fator crítico que pode ajudar na identificação da origem desses acidentes. Trata-se de uma opção mais vantajosa que contribui para melhorar a *performance* da empresa.

3.8 Faltas por doenças

Quando o trabalhador ingressa em uma organização, há uma expectativa de que ele respeite normas, valores e cultura da empresa, além de se dispor a desempenhar as atividades relacionadas ao cargo que ocupa. Em contrapartida, a empresa o retribui pelo trabalho realizado e dá as condições necessárias para que isso ocorra. Falta ao trabalho significa falta de assiduidade ao trabalho e pode traduzir, muitas vezes, insatisfação, desmotivação e sobrecarga da equipe de trabalho, podendo ser um indicativo da existência de problemas quando ocasionada por doença.

4 EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

4.1 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.

4.2 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).

4.3 Aplicação de competências

Competência é a capacidade de uma pessoa desenvolver e utilizar conhecimentos, habilidades e atitudes em tarefas específicas ou em combinações de tarefas, que podem ser intelectuais, manuais, operacionais etc. A competência profissional é a capacidade de um trabalhador utilizar tais conhecimentos, habilidades e atitudes no exercício de uma atividade profissional (ou laboral) nos padrões de desempenho e qualidade esperados pelo seu empregador (empresa). Alguns aspectos se destacam nesses conceitos: as competências profissionais estão relacionadas ao indivíduo, e não à empresa. As competências profissionais estão intrinsecamente relacionadas à formação contínua e ao longo da vida, incluindo educação geral e formação profissional.

4.4 Horas de treinamento

O indicador horas de treinamento compreende todas as ações oferecidas pela empresa para ampliar o nível de conhecimento e de qualificação profissional dos seus colaboradores, incluindo cursos internos (gerais e específicos), participação em seminários, congressos, visitas técnicas etc. Para gerir a carreira profissional dos seus colaboradores, as empresas costumam utilizar a prática da gestão por competências, instrumento utilizado para identificar pontos fortes e oportunidades de melhoria no que se refere às competências requeridas para cada função/área e que podem ser aplicadas tanto individualmente quanto em equipes de trabalho.

5 DESENVOLVIMENTO SOCIOAMBIENTAL

5.1 Gestão do orçamento doméstico

Um dos aspectos mais importantes a considerar para que os colaboradores tenham uma boa qualidade de vida é o equilíbrio das finanças pessoais e familiares. A educação financeira, nesse contexto, leva-os a aprender a viver de acordo com a renda que conseguem gerar, principalmente por meio do seu trabalho. O desequilíbrio financeiro gera ansiedade, constrangimento, desconcentração, absenteísmo, baixa produtividade, acidentes em serviço, entre outros, com a consequente deterioração da saúde física, mental e relacional. Para sanar esse problema, melhorando

o desempenho profissional e proporcionando melhor qualidade de vida aos colaboradores, torna-se necessário que a empresa estruture um programa permanente de educação financeira, que não permita apenas soluções paliativas, mas leve a uma administração do dinheiro de forma consciente.

5.2 Gerenciamento dos impactos ambientais

Impacto ambiental representa qualquer alteração das propriedades físicas, químicas e biológicas do meio ambiente, resultantes das atividades humanas que, direta ou indiretamente, afetam a saúde e o bem-estar da população, as atividades sociais e econômicas, as condições estéticas e sanitárias do meio ambiente e a qualidade dos recursos naturais. O gerenciamento dos impactos ambientais visa a mensurar as ações implementadas pela empresa para avaliar e melhorar os impactos ambientais causados por sua atividade produtiva e como consequência dos produtos e serviços da empresa.

5.3 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.

5.4 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. Nesse 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 inserido.

5.5 Frequência de incidentes ambientais denunciáveis

A frequência de incidentes ambientais gerados em razão das atividades de produção deve ser controlada pelas empresas, já que tais incidentes podem gerar multas altas, impedir a empresa de praticar suas atividades de produção ou ter seu licenciamento suspenso. Por isso, a frequência de incidentes ambientais denunciáveis visa a quantificar os incidentes causadores de danos ambientais resultantes de atividades das empresas que recebem notificações, autuações ou para as quais foi intentada uma ação judicial pelo Poder Público em função do descumprimento da legislação ambiental brasileira. Como consequências dos prejuízos ecológicos causados pelas atividades das empresas, são cabíveis notificações, autuações ou ações judiciais de reparação de danos, já que o meio ambiente ecologicamente equilibrado é direito de todos, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo.

5.6 Trabalho voluntário

O indicador trabalho voluntário corresponde às horas mensais dedicadas, por colaborador, ao voluntariado empresarial, cedidas ou não pela empresa. O voluntário contemporâneo é engajado, participante e consciente, diferenciando-se também pelo grau de comprometimento com uma causa.

A prática atual de trabalho voluntário diferencia-se pelo fato de que sua população/clientela não é mais concebida como grupo de sujeitos dependentes e tutelados. Os cidadãos engajam-se em atividades voluntárias não apenas para exercitar a caridade, mas para exercer cidadania na defesa de seus direitos e dos direitos dos outros.

5.7 Redução total de resíduos

Resíduo é qualquer sobra do processo produtivo, ou seja, qualquer resto das atividades humanas, considerado pelos geradores como inúteis, indesejáveis ou descartáveis. Os resíduos foram, durante muitos séculos, considerados subprodutos do sistema econômico, simples materiais sem qualquer valor econômico a serem descartados em locais distantes das áreas habitadas. Hoje, eles constituem insumo importante no processo produtivo, e o seu valor agregado é recuperado, em parte, pela coleta seletiva e pela reciclagem promovidas por governos locais, representantes do setor privado ou pela população de catadores, que operacionaliza um sistema informal de coleta.

5.8 Relacionamento com partes interessadas

O relacionamento com as partes interessadas contribui para o alinhamento de objetivos e estratégias da empresa, em coerência com as necessidades apresentadas por elas. Quanto mais tais necessidades forem consideradas nas estratégias da empresa, maior será a possibilidade de criação de valor para as partes interessadas. Podem ser partes interessadas de uma empresa: clientes, fornecedores, colaboradores, comunidade, acionistas, governo, sociedade, meio ambiente etc. As partes interessadas (*stakeholders*) em uma organização são os indivíduos e grupos afetados por suas atividades. Elas estão presentes em todos os tipos e tamanhos de empresa e interferem nos valores éticos adotados na condução dos negócios. O número de partes interessadas varia tanto quanto a sua importância e influência.

6 INOVAÇÃO

6.1 Inovação de produto

Consiste em modificações nos atributos do produto, com mudança na forma como ele é percebido pelos consumidores. A inovação de produto é a introdução de um bem ou serviço novo, ou significativamente melhorado no que concerne às suas características ou usos previstos. Portanto, o termo “produto”, para o *Manual de Oslo*, abrange tanto bens como serviços. As inovações de produto incluem: melhoramentos significativos em especificações técnicas, componentes e

materiais. *softwares* incorporados. facilidade de uso dos bens e serviços. facilidades em outras características funcionais dos bens e serviços.

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. A inovação de processo – ou no processo produtivo – é a implementação de um método de produção ou distribuição novo ou significativamente melhorado. Incluem mudanças significativas em: técnicas. equipamentos e/ou *softwares*. Portanto, a inovação no processo produtivo envolve a utilização de novos métodos para produzir bens e serviços demandados pelo mercado consumidor.

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 a melhorar o desempenho da empresa. A inovação organizacional é a implementação de um novo método organizacional nas práticas de negócios da empresa, na organização dos ambientes e das condições de trabalho ou em suas relações externas (com os *stakeholders* externos).

6.4 Ideias implementadas

As ideias implementadas representam o resultado do processo criativo ou do ambiente de inovação que existe dentro de uma organização ou empresa e que devem ser gerenciadas de modo sistemático. Em um ambiente inovativo, as lideranças mantêm suas equipes motivadas e capacitadas para a inovação, qualquer que seja o tipo. 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 significa 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.

6.5 Capacidade de inovação (últimos dois anos)

A capacidade de inovação de uma empresa nos últimos dois anos revela o potencial interno para gerar novas ideias, desenvolver conhecimentos e tecnologias, identificar novas oportunidades de mercado e desenvolver inovações comercializáveis pela utilização de recursos e competências existentes internamente. Este indicador expressa a proporção de vendas atuais de produtos projetados e desenvolvidos recentemente (no período de dois anos), bem como a taxa de inovações introduzidas no processo produtivo.

Relação dos coordenadores estaduais do PSQT/2012

DR	Nome	Telefone	E-mail
AC	Tânia Maria Santos Sobrinho	(68) 3901-4480	tania@sesiac.org.br
AL	Daniella Ferreira Brito Adriana Barreto Gomes	(82) 2121-3035	daneiella.brito@al.sesi.org.br adriana.gomes@al.sesi.org.br
AP	Silvia Viana de Brito	(96) 3084-8815	silvinhavbrito@hotmail.com silviabrito@ap.sesi.org.br
AM	Etienne Lopes Simônica Carvalho Sidrim	(92) 3186-6573	simonica.sidrim@sesiam.org.br
BA	Vanessa Santiago	(71) 3343-1490	vsantiago@fieb.org.br
DF	Rejane Maria C. Santos	(61) 3462-7111	rejane.santos@sistemafibra.org.br
CE	Helane Sales Chaves	(85) 3421-5852	hschaves@sfiec.org.br
ES	Rômulo Marins	(27) 3334-5712	rmarins@findes.org.br
GO	Solange Campos	(62) 3219-1391	solange.sesi@sistemafieg.org.br
MA	Rita Samara	(98) 2109-1828	rita@fiema.org.br
MS	Rozane Pereira	(67) 3389-9134	rozane@ms.sesi.org.br
MT	Berta Lucia Medeiros	(65) 3611-1510	consultoria1.uner@sesimt.com.br
MG	Flávia Dias de Castro	(31) 3263-4305	fdias@fiemg.com.br

PA	Cacilda Gicele Pegado	(91) 4009-4974	cacilda@sesipa.org.br
PB	Maria da Conceição G. Azevedo Karina Ribeiro Régis	(83) 2101-5410	conceicaoazevedo@fiepb.org.br karina@fiepb.org.br
PR	Zeni Shisuco Okayama	(41) 3271-9232	zeni.okayama@sesipr.org.br
PE	Julia Cavalcanti	(81) 3412-8345	julia.cavalcanti@pe.sesi.org.br,
PI	Kátia Luz	(86) 3218-2216	katluz@sesi-pi.com.br k_luz@hotmail.com
RJ	Ana Carla Alcântara	(21) 2563-4588	aalcantara@firjan.org.br
RN	Josenilde Mendes dos Santos	(84) 3204-6327	josenilde@rn.sesi.org.br
RS	Fernanda Luna	(51) 3347-8865	fernanda.luna@sesirs.org.br
RO	Luciana Nunes Santos	(69) 3216-3441	luciana.santos@fiero.org.br alice.elias@fiero.org.br
RR	Valeria Batista Hendges	(95) 4009-1873	valeria.hendges@sesirr.org.br valeria.hendges@sesi.org.br
SC	Silvia do Valle Pereira	(48) 3231-4280	silviadovalle@sesisc.org.br
SP	Liliana Ré	(11) 3146-7718	psqt@sesisp.org.br
SE	Silvia Barreto	(79) 3226-7519	silviabarreto.sesi@se.senai.br
TO	Adriana Marques Reis	(63) 3228-8943	asocialpmw@fieto.com.br rosejaber@fieto.com.br

SESI/DN

Unidade de Qualidade de Vida

Gerência de Responsabilidade Social Empresarial

Sueme Mori Andrade

Gerente

Terezinha Nunes da Fonseca

Coordenação Nacional do Prêmio SESI Qualidade no Trabalho

Maria Neide Alves Ribeiro

Sérgio de Freitas Monforte

Equipe Técnica

DIRETORIA DE COMUNICAÇÃO – DIRCOM

Gerência Executiva de Publicidade e Propaganda – GEXPP

Carlos Barreiros

Diretor

Carla Cristine Gonçalves de Souza

Gerente-executiva

Armando Uema

Produção Editorial

Elizeu Francisco Calsing

Consultor - BSB Consultoria Técnica Ltda



*Iniciativa da CNI - Confederação
Nacional da Indústria*