CAMPANHA DIA DA INDÚSTRIA

DIAGNÓSTICO MODELO SESI DE SUSTENTABILIDADE NO TRABALHO

NÚCLEO DE GESTÃO E EDUCAÇÃO EMPRESARIAL

SESI SÃO PAULO

REGULAMENTO

1. A CAMPANHA

Em comemoração ao Dia da Indústria, 25 de maio, o SESI-SP oferecerá as empresas beneficiárias do SESI, a aplicação do diagnóstico Modelo SESI de Sustentabilidade no Trabalho, com o objetivo de colaborar com a sua empresa na adoção de boas práticas para aumentar sua produtividade e competitividade.

1.1. DOS PRÉ-REQUISITOS E NÚMERO DE VAGAS

A empresa interessada na aplicação do diagnóstico Modelo SESI de Sustentabilidade no Trabalho, deverá ser Beneficiária do SESI e ter acima de 90 colaboradores*.

Para a aplicação do diagnóstico, o SESI-SP se compromete a atender 1 empresa em cada município listado abaixo (limitando-se a uma planta por empresa), com exceção do município de São Paulo que disponibilizaremos 2 vagas. Somando um total de **36** empresas atendidas.

Municípios
ARARAS, RIO CLARO, MOGI GUAÇU, CAMPINAS, SUMARÉ, ITU, INDAIATUBA, ARARAQUARA, MATÃO, FRANCA, SERTÃOZINHO, RIBEIRÃO PRETO, MARÍLIA, OURINHOS, ITAPETININGA, TATUÍ, SOROCABA, VOTORANTIM, BAURU, BOTUCATU, SÃO PAULO, COTIA, SANTANA DE PARNAÍBA, OSASCO, JACAREÍ, SÃO JOSÉ DOS CAMPOS, TAUBATÉ, CUBATÃO, BARRETOS, SÃO JOSÉ DO RIO PRETO, MAUÁ, SANTO ANDRÉ, SÃO BERNARDO DO CAMPO, SÃO CAETANO DO SUL, DIADEMA.

1.2. DO PERÍODO DE INSCRIÇÃO DA CAMPANHA E RESULTADOS

1.2.1. Os prazos estabelecidos para inscrição das empresas elegíveis na Campanha Dia da Indústria previsto neste documento são:

Campanha Dia da Indústria	Período de inscrições	Divulgação dos Resultados
Modelo SESI de Sustentabilidade no Trabalho	15 de maio de 2019 a 31 de maio de 2019	10 de junho de 2019

**Colaboradores são aqueles que possuem vínculo empregatício com a empresa*

1.2.2. As primeiras 36 empresas cadastradas que atendam aos pré-requisitos serão contempladas nesta Campanha. Em caso de desistência por parte da empresa a vaga será oferecida a próxima empresa cadastrada.

1.2.3 A inscrição implica no conhecimento e na aceitação, pela empresa, de todas as disposições deste Regulamento.

1.2.4. O SESI-SP não se responsabiliza por inscrições não concluídas devido às falhas tecnológicas, tais como: problema em servidores, transmissão de dados, provedores de acesso ou ainda lentidão provocada pelo excesso de acessos simultâneos.

1.2.5. O endereço de correio eletrônico informado neste edital é o meio de comunicação entre o SESI-SP e a empresa participante.

1.2.6. Os resultados serão publicados única e exclusivamente no site www.sesisp.org.br

1.3. DAS INSCRIÇÕES

A empresa interessada em participar da Campanha Dia da Indústria deverá realizar a inscrição conforme segue:

- **E-mail:** campanhadiadaindustria@sesisp.org.br**.** No e-mail deverão constar:
  - Razão social
  - CNPJ
  - Endereço da empresa
  - Número de colaboradores

- Nome, cargo e telefone do responsável pela inscrição

1.4. PERÍODO DE DURAÇÃO DO DIAGNÓSTICO

O SESI-SP se compromete a aplicar o diagnóstico Modelo SESI de Sustentabilidade no Trabalho, a partir de **17 de junho de 2019**.

As datas de aplicação serão definidas entre o SESI-SP e a empresa contemplada.

Após a assinatura do Termo de Adesão para a aplicação do diagnóstico Modelo SESI de Sustentabilidade no Trabalho, o diagnóstico deverá ser concluído no prazo máximo de 3 (três) meses.

A finalização do diagnóstico não poderá exceder a data limite de 13 de dezembro de 2019.

1.5. DOS VALORES

A aplicação do diagnóstico será subsidiada pelo SESI-SP, cabendo a empresa arcar exclusivamente com as despesas de deslocamento, refeição e hospedagem (se necessário), durante o período de realização. Os valores poderão variar de acordo com a localização da empresa e serão definidos após a reunião de alinhamento entre o SESI-SP e a empresa.

1.6. DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Informações, dúvidas e esclarecimentos sobre o conteúdo deste edital deverão ser encaminhados para o SESI-SP pelo e-mail campanhadiadaindustria@sesisp.org.br, sendo necessária a identificação da empresa.

2. DESCRIÇÃO DA DIAGNÓSTICO

2.1. INTRODUÇÃO

O posicionamento proposto pela indústria para o Brasil é o de ser reconhecido internacionalmente por oferecer produtos competitivos, com elevados padrões de qualidade, inovação e valor adicionado. Ao mesmo tempo, adota a premissa do desenvolvimento sustentável – que considera relevante o equilíbrio entre as dimensões econômica, social e ambiental dos empreendimentos – para assegurar o atendimento das necessidades das atuais e futuras gerações.

As fontes primárias da competitividade industrial são a produtividade e a eficiência. E isso depende das próprias empresas e da qualidade do ambiente em que operam. Um fator decisivo para o aumento da produtividade é o acesso a tecnologias de excelência disponíveis, não só em termos de equipamentos e distribuição no mercado de seus bens e serviços, como também de gestão, com ênfase no seu capital humano, pela importância que representa o fator trabalho para o processo produtivo.

Neste contexto, além de oferecer soluções sociais às empresas, o SESI também disponibiliza a ferramenta de diagnóstico e avaliação **"MODELO SESI DE SUSTENTABILIDADE NO TRABALHO"** desenvolvida em parceria com o IEL/SC – Instituto Euvaldo Lodi de Santa Catarina e que tem como objetivo, a partir de indicadores de práticas e de performance empresarial, fomentar a adoção de novos valores e práticas de gestão e valorização das pessoas.

Pretende-se, desta maneira, contribuir com a melhoria do processo de gestão das empresas industriais, priorizando a relação com seu público interno e as condições de trabalho, aspectos preponderantes para a prática da responsabilidade social e sua sustentabilidade.

O uso desse Modelo por parte das empresas industriais irá gerar inúmeros benefícios nos seus processos de gestão, além da projeção de uma imagem positiva perante as partes interessadas.

2.2. DO OBJETIVO

O objetivo do **Modelo SESI de Sustentabilidade no Trabalho** é estimular a excelência na gestão da sustentabilidade e da qualidade no trabalho, despertando colaboradores e empregadores para o exercício da ética e da transparência em seus relacionamentos, enfatizando interesses comuns que proporcionem um ambiente de trabalho seguro, saudável e produtivo para o aumento da qualidade de vida dos colaboradores, da produtividade e da competitividade das empresas industriais.

São objetivos específicos:

A). Diagnosticar e avaliar indicadores de práticas e de performance das empresas brasileiras.

B). Sensibilizar as empresas para o uso de métricas relacionando indicadores de práticas e de performance.

C). Contribuir para que as lideranças empresariais se comprometam com a promoção da qualidade de vida dos colaboradores e a melhoria das condições de trabalho.

D). Fomentar o fortalecimento do tecido corporativo pela adoção de práticas gerenciais que tenham maior impacto na qualidade de vida dos trabalhadores e nas condições de trabalho.

E). Colaborar com as empresas na adoção de boas práticas para aumentar sua produtividade e competitividade.

Há ainda um objetivo educativo, que procura mostrar a importância dos investimentos em qualidade de vida no trabalho para a produtividade e a sustentabilidade dos negócios, pelas fortes relações de interdependência que existem entre si.

2.3. PÚBLICO-ALVO

O Modelo SESI de Sustentabilidade no Trabalho tem como público-alvo, as empresas do segmento industrial a partir de 90 colaboradores, interessadas em melhorar continuamente o seu processo de gestão, obter maior produtividade e competitividade, assegurando a sustentabilidade de seus negócios.

2.4. BENEFICÍOS DO MODELO SESI DE SUSTENTABILIDADE NO TRABALHO

O Modelo SESI de Sustentabilidade no Trabalho, ao sistematizar informações fornecidas pelas próprias empresas, que refletem suas práticas e a performance delas decorrentes, oferece diversos benefícios, cabendo destacar:

- Uma ampla discussão sobre os processos de gestão da empresa e que representam fatores por ela controlados – ou controláveis – que impactam em sua produtividade.
- A possibilidade de verificar o equilíbrio entre práticas e resultados empresariais.
- O direcionamento de seus investimentos sociais para as práticas que demonstram maior sustentabilidade.
- Estabelecer um plano de ação para elevar seu desempenho e produtividade do fator trabalho.
- Obter informações estratégicas para seu processo de gestão.
- Introduzir a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores e das condições de trabalho como um requisito da responsabilidade social empresarial e da sustentabilidade dos negócios.

2.5. FUNDAMENTOS DO MODELO SESI DE SUSTENTABILIDADE NO TRABALHO

A ferramenta considera como base para a formulação dos seus Critérios de Avaliação os Fundamentos da Excelência em que se baseia o Modelo de Excelência da Gestão® (MEG) da Fundação Nacional da Qualidade (FNQ), uma vez que expressam conceitos que se traduzem em práticas encontradas em organizações de elevado desempenho, líderes de Classe Mundial.

Ao utilizar esta ferramenta de avaliação da gestão, a empresa deve considerar-se inserida em um processo educativo que procura promover um amplo entendimento sobre a qualidade de vida no trabalho e os resultados favoráveis para os empregados e para os negócios, como também inserir gradativamente conceitos que podem habilitá-la a outros sistemas de avaliação.

São considerados fundamentos do Modelo:

Pensamento sistêmico

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

Aprendizado Organizacional

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

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.

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 análise do desempenho, levando-se em consideração as informações disponíveis.

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.

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.

2.6. O MÉTODO

O Modelo SESI de Sustentabilidade no Trabalho contempla um processo participativo, por meio do qual a alta administração e os colaboradores de diversas funções e diferentes níveis da empresa auto avaliam e pontuam, primeiro individualmente e depois em reunião de consenso, os indicadores constantes do questionário do Modelo. Posteriormente discutem com os facilitadores do Modelo a coerência da auto avaliação e ajustam as pontuações à realidade da empresa.

A estrutura de prática e performance representa um diferencial do Modelo SESI de Sustentabilidade no Trabalho. Ou seja, tão importante quanto os resultados obtidos por uma empresa, são as práticas implementadas que levam a esses resultados.

O ideal é que haja um equilíbrio entre prática e performance. Ou seja, se uma empresa implementa práticas de gestão, é esperado que o resultado dessas práticas apareça ao longo do tempo.

2.6.1 Áreas avaliadas

O processo de avaliação e diagnóstico considera seis áreas de avaliação, tendo como escopo o exercício da responsabilidade social das empresas. As áreas avaliadas pelo Modelo SESI de Sustentabilidade no Trabalho apresentam uma relação direta com a sustentabilidade dos negócios de uma empresa, na medida em que dão suporte aos seus processos internos de natureza econômica, social e ambiental. Estão representadas pelo seguinte diagrama:

2.6.2. Gestão de Pessoas

Compreende o conjunto de práticas e de resultados relacionados à organização do trabalho, a autonomia dos diversos níveis da força de trabalho, à interação entre os colaboradores, 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.

2.6.3. Cultura organizacional

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

2.6.4. Educação e Desenvolvimento

Compreende o conjunto de práticas e de resultados relacionados ao acesso ao conhecimento, à elevação da escolaridade e da 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.

2.6.5. 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.

2.6.6. 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 resiliência, à manutenção de um ambiente de trabalho seguro e saudável e à humanização do ambiente de trabalho visando criar e manter um clima organizacional propício à satisfação e motivação dos colaboradores.

2.6.7. 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, ao estímulo ao voluntariado, ao fomento do desenvolvimento das comunidades, ao monitoramento do processo produtivo para não interferir negativamente no meio ambiente e ao envolvimento das partes interessadas em questões relativas à responsabilidade ambiental e ao processo produtivo.

2.7. Instrumentos de Avaliação do Modelo

Questionário da Empresa

Os dados das empresas são coletados por um questionário (anexo 3) com indicadores dispostos nas 6 áreas avaliadas.

Existem ainda questões que são respondidas pela empresa e que não interferem no resultado final, mas que fornecem informações que auxiliam na apresentação dos resultados e abrangem os seguintes aspectos:

- Identificação da empresa
- Perfil da empresa
- Visão geral da empresa

Questionário do Colaborador

O questionário do colaborador contempla itens de avaliação que permitem delinear o perfil do colaborador, a qualidade de vida dentro e fora do trabalho e o seu nível de satisfação com as condições, o ambiente de trabalho e as práticas da empresa.

O questionário do colaborador é estruturado com questões distribuídas nas seguintes áreas:

- Qualidade de vida fora do trabalho - 7 questões
- Qualidade de vida no trabalho - 14 questões
- Nível de satisfação sobre as condições e o ambiente de trabalho - 28 questões

Nível de satisfação em relação as áreas avaliadas:

- Cultura organizacional - 10 questões
- Gestão de pessoas - 11 questões
- Educação e desenvolvimento - 5 questões
- Inovação - 4 questões
- Ambiente de trabalho seguro e saudável - 9 questões
- Desenvolvimento socioambiental - 9 questões

Questionário do Time

O questionário do time visa promover um debate e análise de cada um dos indicadores propostos pelo Modelo e está estruturado com questões distribuídas nos campos de avaliação conforme segue:

- Cultura organizacional - 16 questões
- Gestão de pessoas - 18 questões
- Educação e desenvolvimento - 7 questões
- Inovação - 5 questões
- Ambiente de trabalho seguro e saudável - 16 questões
- Desenvolvimento socioambiental - 10 questões
- Operação - 8 questões

2.8. Etapas de Aplicação

Como é aplicado o Modelo SESI de Sustentabilidade no Trabalho

1º passo – Definição do líder do time de avaliação da empresa (questionário da empresa)

Após confirmar a sua participação, a empresa deverá definir o líder do time de avaliação da empresa. O líder do time de avaliação deve possuir uma visão de toda a empresa, ter capacidade de liderança e conhecimento do que a empresa pretende alcançar com a aplicação do Modelo SESI de Sustentabilidade no Trabalho.

2º passo – Seleção do time de avaliação da empresa (questionário da empresa)

A escolha do time é uma parte crítica do processo. As pessoas que formam o time de avaliação devem ter conhecimento da empresa e estar preparadas para contribuir com a discussão dos indicadores do questionário da empresa.

Devem fazer parte do time de avaliação diretores, gerentes e/ou pessoas chave que tenham um conhecimento geral sobre a empresa.

3º passo – Comunicação para o time de avaliação (preenchimento do questionário da empresa)

Passo A: Explicação pelo líder do time do processo de aplicação do Modelo e distribuição dos manuais e questionário da empresa para o time de avaliação.

Passo B: Preenchimento individual do questionário da empresa.

4º passo – Preenchimento do questionário dos colaboradores

O líder do time deverá providenciar a seleção de uma amostra de colaboradores da empresa para responder o questionário dos colaboradores. Esse questionário é bem mais simples que o questionário da empresa e poderá ser respondido por qualquer colaborador.

5º passo – Visita do facilitador / Reunião de consenso

Dentro de uma ou duas semanas, o facilitador passará dois dias na empresa com o líder e o time de avaliação para trazer uma perspectiva independente, externa e garantir o grau de conformidade da pontuação do questionário, que deve refletir a realidade da empresa.

6º passo – Apresentação de resultados

O facilitador do Modelo SESI de Sustentabilidade no Trabalho apresentará os resultados ao líder e time de avaliação da empresa.

7º passo – Priorização das Oportunidades de Melhoria

É um momento no qual o facilitador do SESI auxilia o líder e o time de avaliação da empresa na análise e priorização das oportunidades de melhoria levantadas pelo Modelo SESI de Sustentabilidade no Trabalho, com vistas à implementação de um plano de ação pela empresa.

Modelo de Relatório entregue a empresa

Modelo SESI de Sustentabilidade no **Trabalho**

Relatório de resultados

SUMÁRIO

Conceitos preliminares 3

Gráfico 1 Posição Global 4

Gráfico 2 Radar 5

Gráfico 3a Indicadores Fortes – Práticas 6

Gráfico 3b Indicadores Fracos – Práticas 7

Gráfico 4a Indicadores Fortes – Performances 8

Gráfico 4b Indicadores Fracos – Performances 9

Tabela 1 Índices de Prática e Performance da empresa 10

Tabela 2 Empresa X Pontuação máxima – Indicadores 11

Tabela 3 Índices de Prática e Performance da empresa - Áreas 15

Tabela 4 Índices de Prática e Performance da empresa X colaborador 16

Gráfico 5 Posição Global da empresa X Colaborador 17

Gráfico 6 Radar da empresa X Colaborador 18

CONCEITOS PRELIMINARES

Definição de Prática e Performance

Prática

Conjunto de ferramentas gerenciais e tecnológicas implementadas na empresa. Ex.: participação dos empregados, automação e sistema da qualidade.

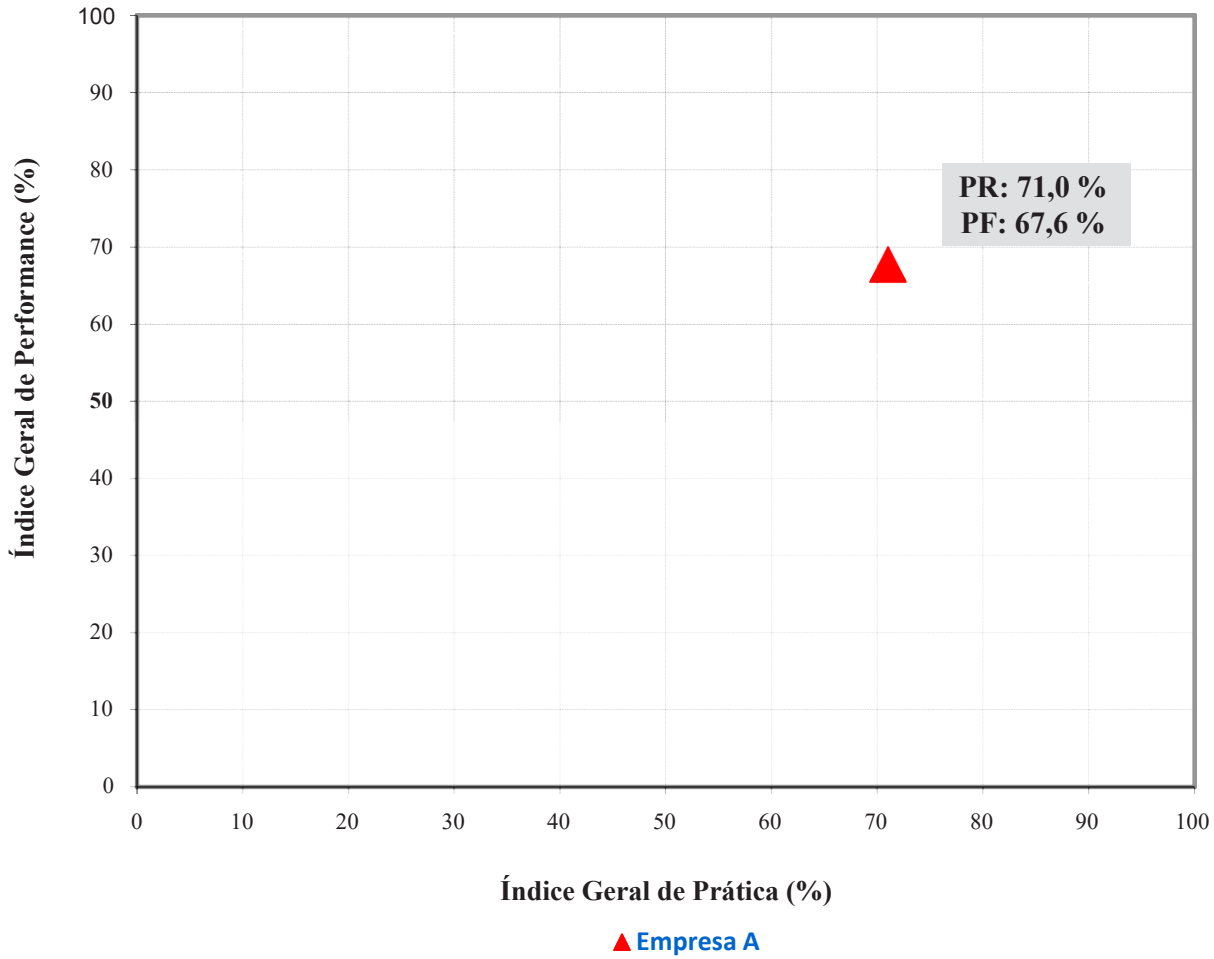
Performance

Resultados mensuráveis obtidos pela empresa. Ex.: rotatividade dos estoques, satisfação dos clientes e índice de defeitos.

Áreas avaliadas

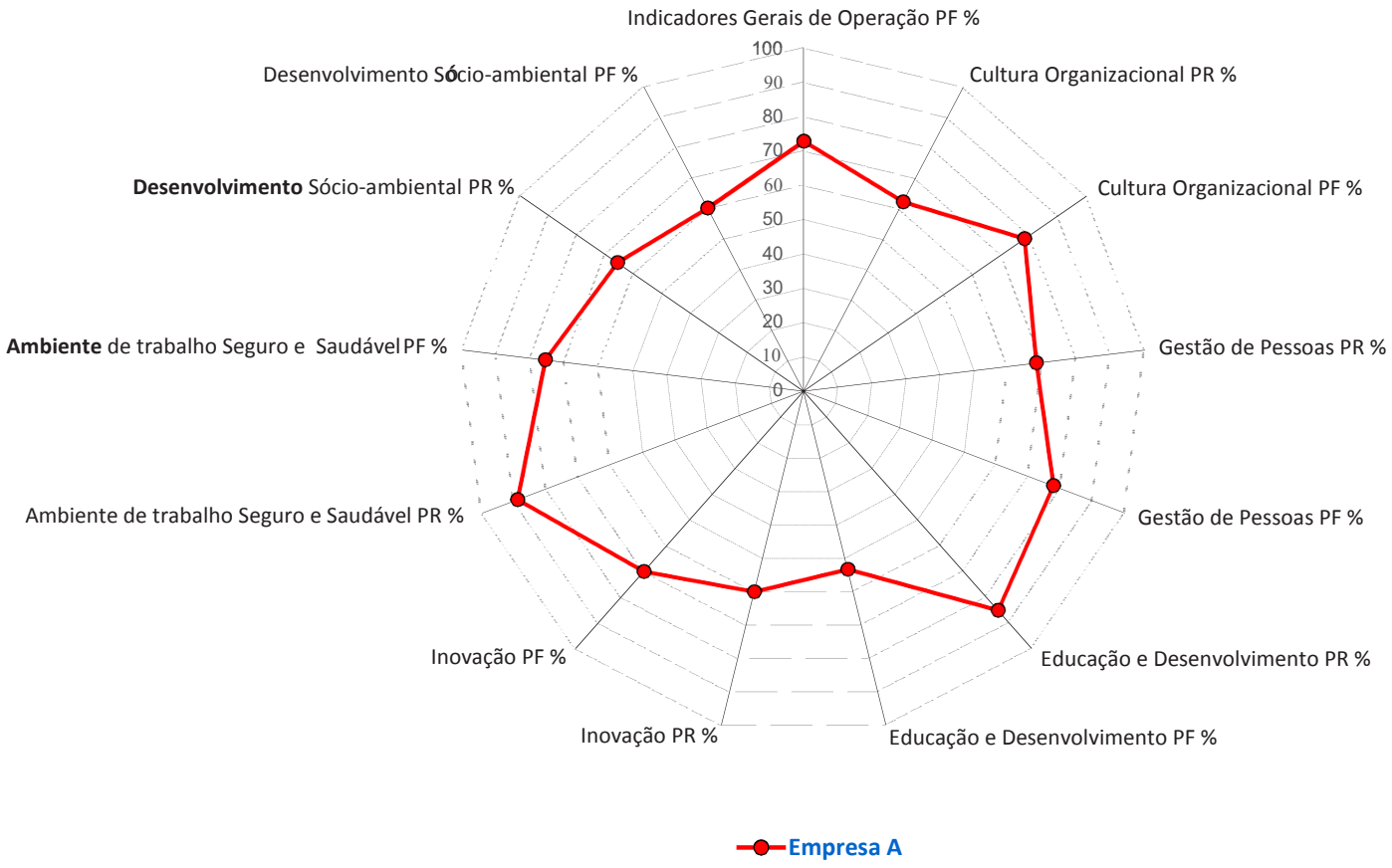
Desenvolvimento Sócio-Ambiental
Cultura Organizacional
Gestão de Pessoas
Ambiente de Trabalho Seguro e Saudável Inovação
Educação e Desenvolvimento

GRÁFICO 1 - Dispersão - Posição Global da empresa



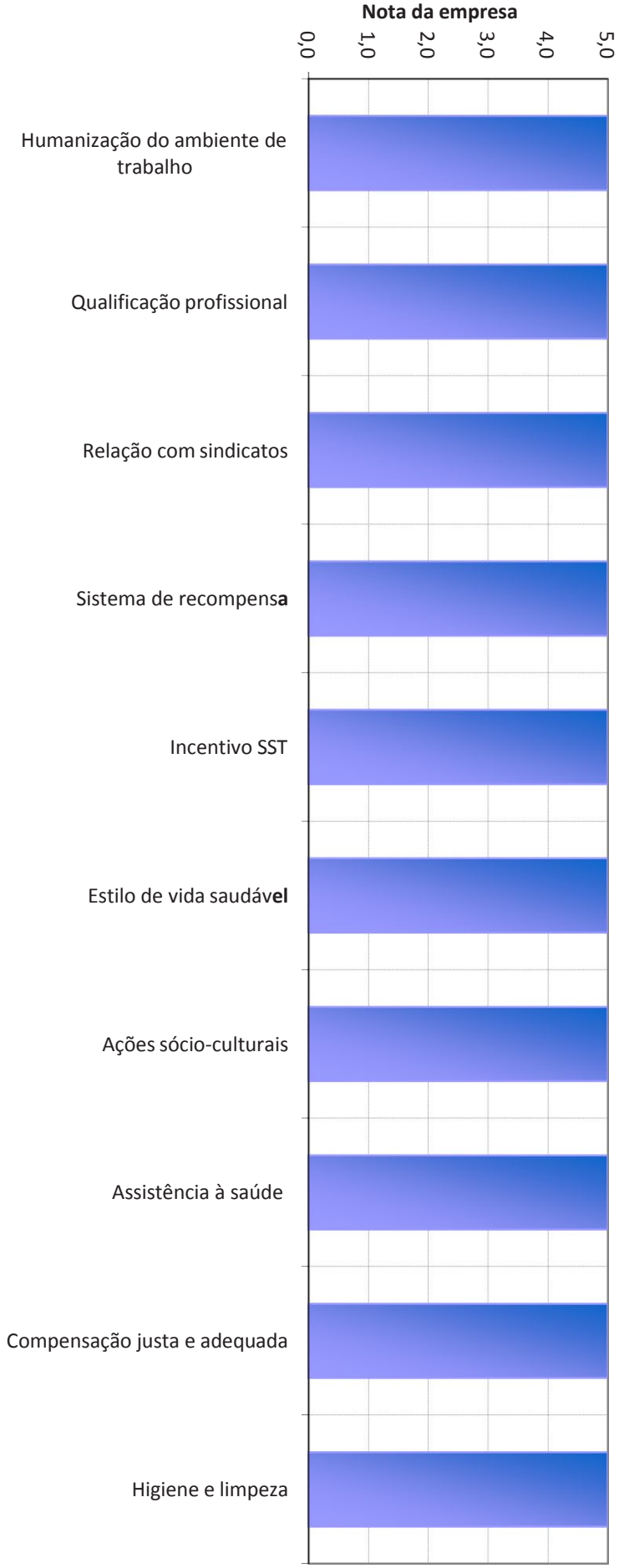
O gráfico de dispersão fornece a posição global em sustentabilidade no trabalho da empresa Empresa A em função dos índices de prática (71%) e performance (67,7%) obtidos. O eixo horizontal representa o índice geral de Prática da empresa e o eixo vertical representa o índice geral de Performance obtido mediante a utilização dessas práticas.

GRÁFICO 2 - Radar - Áreas avaliadas na empresa



O gráfico Radar fornece os índices de Prática e Performance da empresa Empresa A (linha vermelha) em cada uma das áreas avaliadas. Quanto mais afastados do centro estiverem os pontos da empresa, melhor será sua colocação.

Gráfico 3a **Indicadores Fortes - Práticas**

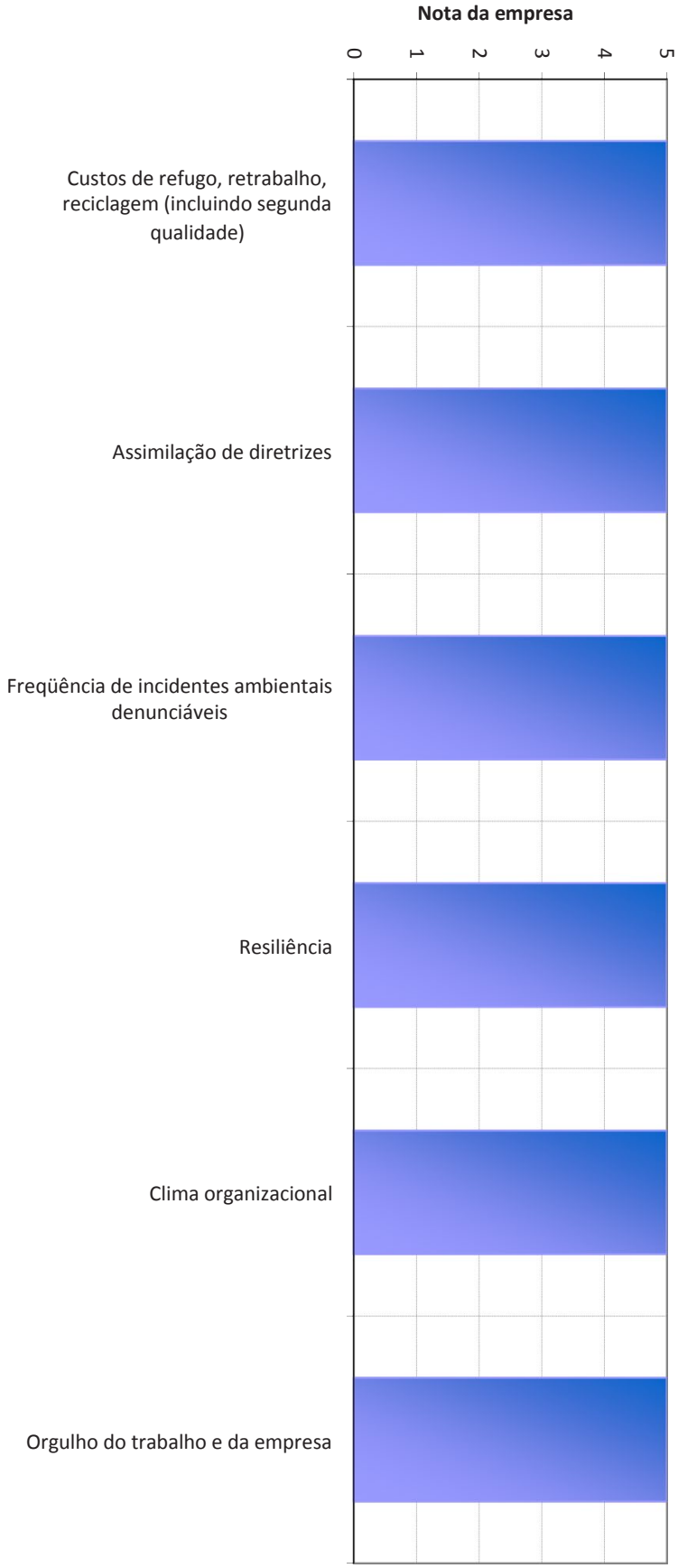


Neste gráfico, as barras mostram a diferença da pontuação da empresa Empresa A em relação à pontuação 5 (máxima pontuação)

Gráfico 3b Indicadores Fracos - Práticas

Neste gráfico, as barras mostram a diferença da pontuação da empresa Empresa A em relação à pontuação 5 (máxima pontuação)

Gráfico 4a Indicadores Fortes - Performances



Neste gráfico, as barras mostram a diferença da pontuação da empresa Empresa A em relação à pontuação 5 (máxima pontuação)

Gráfico 4b Indicadores Fracos - Performance

Neste gráfico, as barras mostram a diferença da pontuação da empresa Empresa A em relação à pontuação 5 (máxima pontuação)

Tabela 1 - Prática e Performance - Empresa A - 2009

Sustentabilidade no trabalho
Prática

Prática Cultura Organizacional		
CO 1	Visão de futuro	3
CO 2	Orientação estratégica da empresa	3
CO 3	Compartilhamento da visão, missão e metas	4
CO 4	Ética e transparência	3
CO 5	Relacionamento entre chefia e colaboradores	4
CO 9	Relação com sindicatos	5
CO 10	Visão da qualidade	2
CO 11	Valorização da diversidade	2
CO 15	Clima organizacional	2
CO 16	Benefícios (empresa x concorrentes)	3

Prática Gestão de Pessoas		
GP 1	Mecanismos de controle	4
GP 2	Gestão de conflitos	4
GP 3	Trabalho em equipe	3
GP 4	Estilo de liderança	3
GP 5	Preparação para demissão (sem justa causa)	3
GP 6	Preparação para aposentadoria	2
GP 7	Gestão de terceirizados	2
GP 8	Benefícios	4
GP 9	Plano de cargos e salários	4
GP 10	Remuneração justa e adequada	5
GP 11	Sistema de recompensa	5
GP 12	Desafio das atividades diárias	3
GP 13	Avaliação de desempenho	2
GP 15	Presenteísmo	4
GP 18	Estrutura dos benefícios	3

Prática Educação e Desenvolvimento		
ED 1	Acesso ao conhecimento	4
ED 2	Elevação da escolaridade	4
ED 3	Identificação das necessidades de desenvolvimento profissional	4
ED 4	Qualificação profissional	5

Prática Inovação		
IN 1	Inovação no processo produtivo	2
IN 2	Inovação de produto	3
IN 3	Inovação organizacional	4

Sustentabilidade no trabalho
Perfomance

Perfomance Cultura Organizacional		
CO 6	Cooperação interna	3
CO 7	Fluxo de informações estratégicas	4
CO 8	Assimilação de diretrizes	5
CO 12	Confiança na gestão	4
CO 13	Orgulho do trabalho e da empresa	5
CO 14	Relacionamento interpessoal	2
GP 14	Retenção de talentos	3
GP 17	Motivação	4
AT 1	Nível de satisfação dos colaboradores	5

Performance Gestão de Pessoas		
GP 14	Retenção de talentos	3
GP 16	Absenteísmo	2
GP 17	Motivação	4
CO 6	Cooperação interna	3
CO 12	Confiança na gestão	4
CO 13	Orgulho do trabalho e da empresa	5
AT 12	Resiliência	5
AT 1	Nível de satisfação dos colaboradores	5

Performance Educação e Desenvolvimento		
ED 5	Competências comportamentais adquiridas	2
ED 6	Aplicação de conhecimentos operacionais	1
ED 7	Horas de treinamento	1
GP 14	Retenção de talentos	3
GP 17	Motivação	4
AT 1	Nível de satisfação dos colaboradores	5

Performance Inovação		
IN 4	Idéias implementadas	4
IN 5	Capacidade de inovação (nos últimos 2 anos)	3
GP 14	Retenção de talentos	3
GP 17	Motivação	4

Tabela 1 (continuação)

Prática Ambiente de trabalho seguro e saudável		
AT 2	Prevenção de doenças ocupacionais e acidentes	3
AT 3	Estilo de vida saudável	5
AT 4	Ações educativo-preventivas	4
AT 5	Política de segurança e saúde no trabalho	4
AT 6	Ambiente físico	3
AT 8	Assédio moral e sexual	4
AT 9	Higiene e limpeza	5
AT 10	Humanização do ambiente de trabalho	5
AT 15	Assistência à saúde	5
AT 16	Incentivo SST	5

Performance Ambiente de trabalho seguro e saudável		
AT 1	Nível de satisfação dos colaboradores	5
AT 7	Equilíbrio trabalho x vida pessoal	2
AT 11	Auto-estima dos colaboradores	4
AT 12	Resiliência	5
AT 13	Danos sofridos por colaboradores	3
AT 14	Faltas por doença	4
CO 13	Orgulho do trabalho e da empresa	5
GP 16	Absenteísmo	2
GP 17	Motivação	4

Prática Desenvolvimento Socioambiental		
DS 1	Gestão do orçamento doméstico	3
DS 2	Prevenção e redução de danos ambientais	4
DS 3	Investimento social	4
DS 4	Estímulo ao voluntariado empresarial	4
DS 5	Ações sócio-culturais	5
DS 9	Educação ambiental	2
DS 10	Relacionamento com partes interessadas	1

Performance Desenvolvimento Socio-ambiental		
DS 6	Freqüência de incidentes ambientais denunciáveis	5
DS 7	Trabalho voluntário	2
DS 8	Redução total de resíduos	1
GP 14	Retenção de talentos	3
GP 17	Motivação	4

Gerais de Operação		
OP 1	Metas de produção e venda	4
OP 2	Eficiência organizacional	3
OP 3	Índice de satisfação do cliente	3
OP 4	Defeitos (internos)	4
OP 5	Custos de refugo, retrabalho, reciclagem	5
OP 6	Confiabilidade do produto em serviço (defeitos externos)	4
OP 7	Custos de garantia	3
OP 8	Fluxo de caixa	3

Tabela 2 - Empresa X Pontuação máxima – Indicadores

Cultura Organizacional		Empresa A	Nota Máxima	Diferença
Prática				
CO 15	Clima organizacional	2	5,0	-3,0
CO 11	Valorização da diversidade	2	5,0	-3,0
CO 10	Visão da Qualidade	2	5,0	-3,0
CO 1	Visão de Futuro	3	5,0	-2,0
CO 2	Orientação estratégica da empresa	3	5,0	-2,0
CO 16	Benefícios (empresa x concorrentes)	3	5,0	-2,0
CO 4	Ética e transparência	3	5,0	-2,0
CO 3	Compartilhamento da visão, missão e metas	4	5,0	-1,0
CO 5	Relacionamento entre chefia e colaboradores	4	5,0	-1,0
CO 9	Relação com sindicatos	5	5,0	0,0
	Média (%)	**62,0**	**100,0**	**-38,0**
Performance				
CO 14	Relacionamento interpessoal	2	5,0	-3,0
CO 6	Cooperação interna	3	5,0	-2,0
GP 14	Retenção de talentos	3	5,0	-2,0
CO 12	Confiança na gestão	4	5,0	-1,0
CO 7	Fluxo de informações estratégicas	4	5,0	-1,0
GP 17	Motivação	4	5,0	-1,0
CO 8	Assimilação de diretrizes	5	5,0	0,0
AT 1	Nível de satisfação dos colaboradores	5	5,0	0,0
CO 13	Orgulho do trabalho e da empresa	5	5,0	0,0
	Média (%)	**77,8**	**100,0**	**-22,2**

Gestão de Pessoas		Empresa A	Nota Máxima	Diferença
Prática				
GP 13	Avaliação de desempenho	2	5,0	-3,0
GP 7	Gestão de terceirizados	2	5,0	-3,0
GP 6	Preparação para aposentadoria	2	5,0	-3,0
GP 12	Desafio das atividades diárias	3	5,0	-2,0
GP 18	Estrutura dos benefícios	3	5,0	-2,0
GP 3	Trabalho em equipe	3	5,0	-2,0
GP 4	Estilo de liderança	3	5,0	-2,0
GP 5	Preparação para demissão (sem justa causa)	3	5,0	-2,0
GP 15	Presenteísmo	4	5,0	-1,0
GP 2	Gestão de conflitos	4	5,0	-1,0
GP 1	Mecanismos de controle	4	5,0	-1,0
GP 8	Benefícios	4	5,0	-1,0
GP 9	Plano de cargos e salários	4	5,0	-1,0
GP 11	Sistema de recompensa	5	5,0	0,0
GP 10	Remuneração justa e adequada	5	5,0	0,0
	Média (%)	**68,0**	**100,0**	**-32,0**
Performance				
GP 16	Absenteísmo	2	5,0	-3,0
CO 6	Cooperação interna	3	5,0	-2,0
GP 14	Retenção de talentos	3	5,0	-2,0
CO 12	Confiança na gestão	4	5,0	-1,0
GP 17	Motivação	4	5,0	-1,0
AT 12	Resiliência	5	5,0	0,0
AT 1	Nível de satisfação dos colaboradores	5	5,0	0,0
CO 13	Orgulho do trabalho e da empresa	5	5,0	0,0
	Média (%)	**77,5**	**100,0**	**-22,5**

Tabela 2 (continuação)

Educação e Desenvolvimento		Empresa A	Nota Máxima	Diferença
Prática				
ED 1	Acesso ao conhecimento	4	5,0	-1,0
ED 3	Identificação das necessidades de desenvolvimento	4	5,0	-1,0
ED 2	Elevação da escolaridade	4	5,0	-1,0
ED 4	Qualificação profissional	5	5,0	0,0
	Média (%)	**85,0**	**100,0**	**-15,0**
Performance				
ED 7	Horas de treinamento	1	5,0	-4,0
ED 6	Aplicação de conhecimentos operacionais	1	5,0	-4,0
ED 5	Competências comportamentais adquiridas	2	5,0	-3,0
GP 14	Retenção de talentos	3	5,0	-2,0
GP 17	Motivação	4	5,0	-1,0
AT 1	Nível de satisfação dos colaboradores	5	5,0	0,0
	Média (%)	**53,3**	**100,0**	**-46,7**

Ambiente de trabalho Seguro e Saudável		Empresa A	Nota Máxima	Diferença
Prática				
AT 2	Prevenção de doenças ocupacionais e acidentes	3	5,0	-2,0
AT 6	Ambiente físico	3	5,0	-2,0
AT 8	Assédio moral e sexual	4	5,0	-1,0
AT 4	Ações educativo-preventivas	4	5,0	-1,0
AT 5	Política de segurança e saúde no trabalho	4	5,0	-1,0
AT 16	Incentivo SST	5	5,0	0,0
AT 15	Assistência à saúde	5	5,0	0,0
AT 3	Estilo de vida saudável	5	5,0	0,0
AT 10	Humanização do ambiente de trabalho	5	5,0	0,0
AT 9	Higiene e limpeza	5	5,0	0,0
	Média (%)	**88,9**	**100,0**	**-11,1**
Performance				
AT 7	Equilíbrio trabalho x vida social	2	5,0	-3,0
GP 16	Absenteísmo	2	5,0	-3,0
AT 13	Danos sofridos por colaboradores	3	5,0	-2,0
AT 11	Auto-estima dos colaboradores	4	5,0	-1,0
AT 14	Faltas por doença (dias/funcionários no ano)	4	5,0	-1,0
GP 17	Motivação	4	5,0	-1,0
AT 12	Resiliência	5	5,0	0,0
AT 1	Nível de satisfação dos colaboradores	5	5,0	0,0
CO 13	Orgulho do trabalho e da empresa	5	5,0	0,0
	Média (%)	**75,6**	**100,0**	**-24,4**

Tabela 2 (continuação)

Inovação		Empresa A	Nota Máxima	Diferença
Prática				
IN 1	Inovação no processo produtivo	2	5,0	-3,0
IN 2	Inovação de produto	3	5,0	-2,0
IN 3	Inovação organizacional	4	5,0	-1,0
	Média (%)	**60,0**	**100,0**	**-40,0**
Performance				
GP 14	Retenção de talentos	3	5,0	-2,0
IN 5	Capacidade de inovação (nos últimos 2 anos)	3	5,0	-2,0
GP 17	Motivação	4	5,0	-1,0
IN 4	Idéias implementadas	4	5,0	-1,0
	Média (%)	**70,0**	**100,0**	**-30,0**

Desenvolvimento Socio-ambiental		Empresa A	Nota Máxima	Diferença
Prática				
DS 10	Relacionamento com partes interessadas	1	5,0	-4,0
DS 9	Educação ambiental	2	5,0	-3,0
DS 1	Gestão do orçamento doméstico	3	5,0	-2,0
DS 2	Prevenção e redução de danos ambientais	4	5,0	-1,0
DS 4	Estímulo ao voluntariado empresarial	4	5,0	-1,0
DS 3	Investimento social	4	5,0	-1,0
DS 5	Ações sócio-culturais	5	5,0	0,0
	Média (%)	**65,7**	**100,0**	**-34,3**
Performance				
DS 8	Redução total de resíduos	1	5,0	-4,0
DS 7	Trabalho voluntário	2	5,0	-3,0
GP 14	Retenção de talentos	3	5,0	-2,0
GP 17	Motivação	4	5,0	-1,0
DS 6	Freqüência de incidentes ambientais denunciáveis	5	5,0	0,0
	Média (%)	**60,0**	**100,0**	**-40,0**

Indicadores Gerais de Operação		Empresa A	Nota Máxima	Diferença
OP 3	Índice de satisfação do cliente	3	5,0	-2,0
OP 7	Custos de garantia	3	5,0	-2,0
OP 2	Eficiência organizacional	3	5,0	-2,0
OP 8	Fluxo de caixa	3	5,0	-2,0
OP 4	Defeitos (internos)	4	5,0	-1,0
OP 6	Confiabilidade do produto em serviço (defeitos externos)	4	5,0	-1,0
OP 1	Metas de produção e venda	4	5,0	-1,0
OP 5	Custos de refugo, retrabalho, reciclagem	5	5,0	0,0
	Média (%)	**72,5**	**100,0**	**-27,5**
Índice Geral de Prática (%)		**71,02**	**100,00**	**-28,98**
Índice Geral de Performance (%)		**67,74**	**100,00**	**-32,26**

Tabela 3 - Índices de Prática e Performance da empresa - Áreas

Áreas de Avaliação	Empresa A
Indicadores Gerais de Operação PF %	72,5
Cultura Organizacional PR %	62,0
Cultura Organizacional PF %	77,8
Gestão de Pessoas PR %	68,0
Gestão de Pessoas PF %	77,5
Educação e Desenvolvimento PR %	85,0
Educação e Desenvolvimento PF %	53,3
Inovação PR %	60,0
Inovação PF %	70,0
Ambiente de trabalho Seguro e Saudável PR %	88,9
Ambiente de trabalho Seguro e Saudável PF %	75,6
Desenvolvimento Sócio-ambiental PR %	65,7
Desenvolvimento Sócio-ambiental PF %	60,0
Índice Geral de Prática (%)	71,0
Índice Geral de Performance (%)	67,7

Legenda:

PR - Prática
PF - Performance

Tabela 4 - Comparação entre a empresa X colaborador

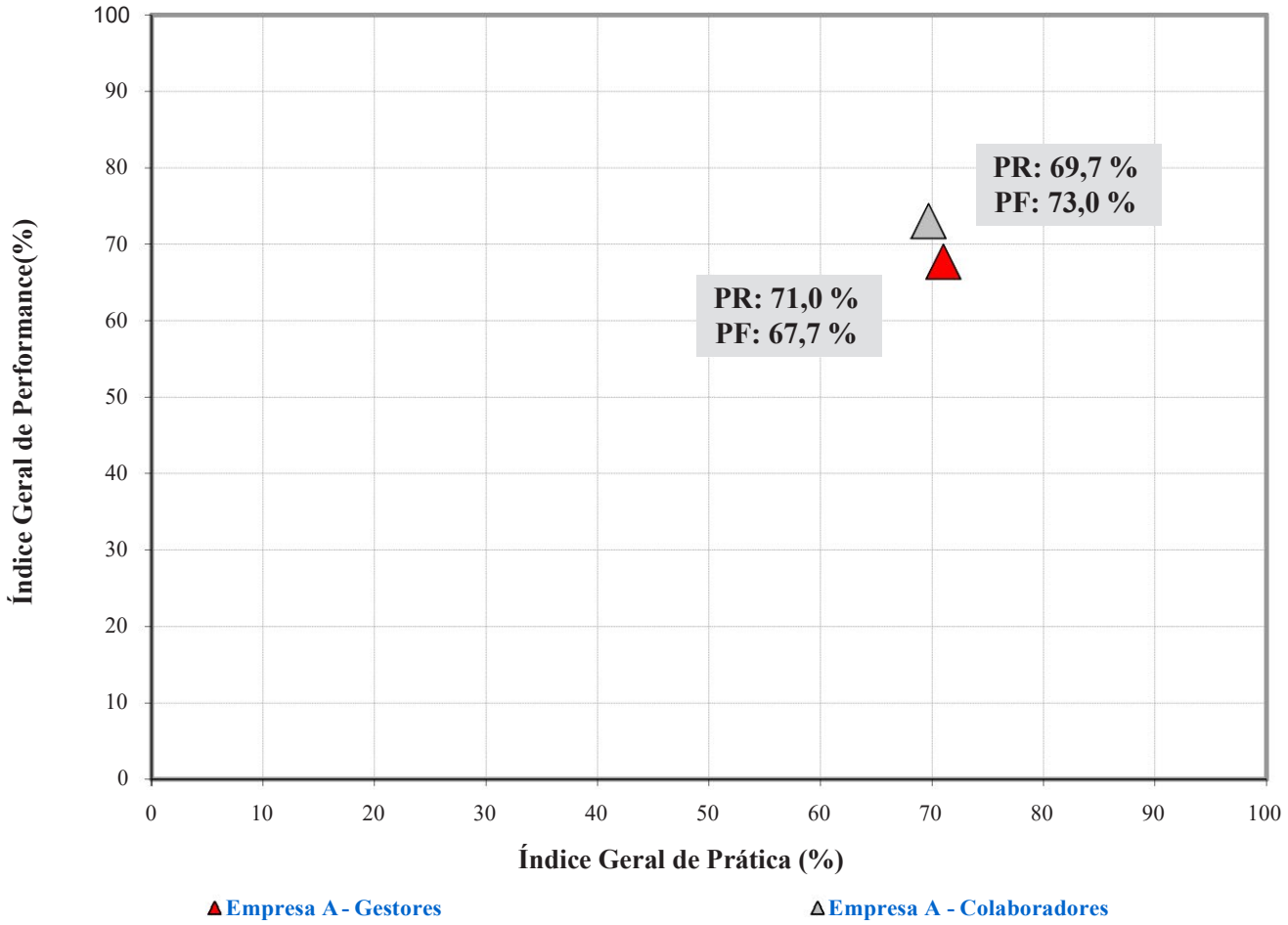
Áreas de Avaliação	Empresa A - Gestores	Empresa A - Colaboradores	Diferença
Indicadores Gerais de Operação PF %	72,5	*	
Cultura Organizacional PR %	62,0	60,8	1,2
Cultura Organizacional PF %	77,8	82,9	-5,1
Gestão de Pessoas PR %	68,0	67,3	0,7
Gestão de Pessoas PF %	77,5	77,5	0,0
Educação e Desenvolvimento PR %	85,0	65,0	20,0
Educação e Desenvolvimento PF %	53,3	62,3	-9,0
Inovação PR %	60,0	74,0	-14,0
Inovação PF %	70,0	67,5	2,5
Ambiente de trabalho Seguro e Saudável PR %	88,9	76,4	12,5
Ambiente de trabalho Seguro e Saudável PF %	75,6	80,0	-4,4
Desenvolvimento Sócio-ambiental PR %	65,7	61,4	4,3
Desenvolvimento Sócio-ambiental PF %	60,0	61,2	-1,2
Índice Geral de Prática (%)	71,0	69,7	1,3
Índice Geral de Performance (%)	67,7	73,0	-5,3

* Indicadores não coletados dos colaboradores

Legenda:

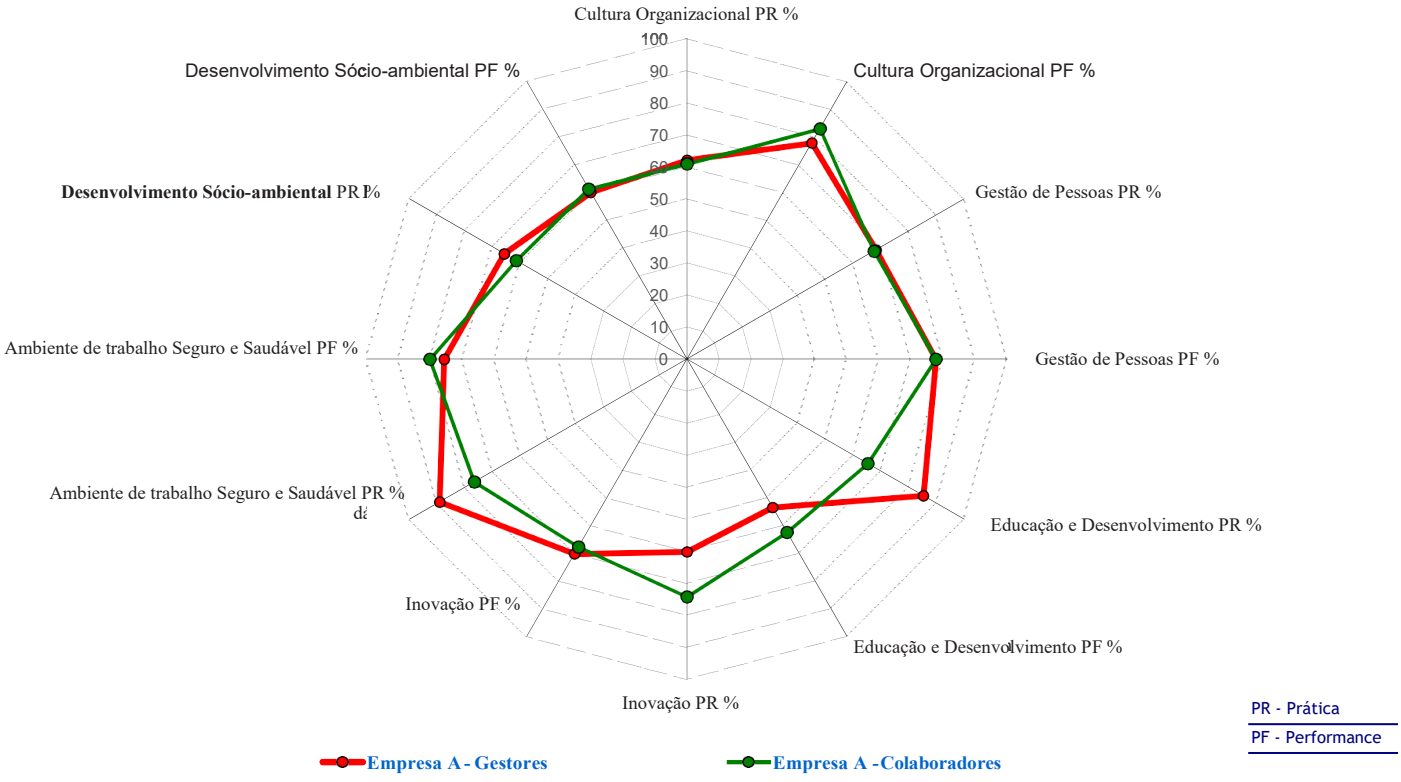
PR - Prática
PF - Performance

GRÁFICO 5 - Dispersão - Posição Global (empresa x colaboradores)



O gráfico de dispersão fornece a posição global em sustentabilidade no trabalho da empresa Empresa A em função dos índices de prática (71%) e performance (67,7%) obtidos. O eixo horizontal representa o índice geral de Prática da empresa e o eixo vertical representa o índice geral de Performance obtido mediante a utilização dessas práticas.

GRÁFICO 6 - Radar - Áreas avaliadas (empresa x colaboradores)



O gráfico Radar fornece os índices de Prática e Performance da empresa Empresa A - Gestores (linha vermelha) e da empresa Empresa A - Colaboradores (linha verde) em cada uma das áreas avaliadas.