



2018

**PNQV**

PRÊMIO NACIONAL DE  
QUALIDADE DE VIDA  
ABQV SODEXO

# MANUAL DE PARTICIPAÇÃO

REALIZAÇÃO



APOIO

**sodexo**  
SERVIÇOS DE QUALIDADE DE VIDA

**MERCER MARSH**  
BENEFICIOS™

# 1. APRESENTAÇÃO

A **Associação Brasileira de Qualidade de Vida - ABQV**, outorga desde 1999 o **Prêmio Nacional de Qualidade de Vida - PNQV** que visa reconhecer os programas de promoção de saúde e qualidade de vida no ambiente corporativo que se distinguem pelas boas práticas e efetividade nas suas ações. Trata-se do Prêmio mais tradicional neste campo em nosso país e que tem se aprimorado constantemente.

O **PNQV** possui suas bases nos fundamentos do Modelo de Excelência da Gestão (MEG) da **Fundação Nacional de Qualidade - FNQ**, que foram adaptados aos objetivos dos Programas de Qualidade de Vida e à gestão das suas atividades bem como no Modelo de Ambiente de Trabalho Saudável da **Organização Mundial da Saúde - OMS**.

À partir do PNQV - ciclo 2014, buscou-se aliar então, as boas práticas em gestão com um modelo consagrado em âmbito internacional e que está cada vez mais sendo adotado pelas empresas.

A **ABQV** é parceira do Global Healthy Workplace Award - GHWA que reconhece os programas de promoção de saúde no ambiente de trabalho que se destacam em âmbito global e que também utiliza o Modelo de Ambiente de Trabalho Saudável da OMS como referência.

Deste modo, a ABQV, por meio do PNQV, se propõe a contribuir para que as empresas tenham programas cada vez mais efetivos, que atendam às populações-alvo e que atinjam seus objetivos corporativos, alinhados com a promoção do bem-estar e da saúde dos trabalhadores.

Pretendemos assim, incentivar o alinhamento e adaptação dos Programas de Qualidade de Vida aos modelos atuais de práticas gerenciais, assim como com a estratégia organizacional de se ter um ambiente de trabalho saudável para a força de trabalho.

Temos certeza que a participação da sua empresa no PNQV proporcionará uma nova visão das atividades do seu Programa de Qualidade de Vida, além de nortear o seu desenvolvimento.

# SUMÁRIO

---

<b>2. HISTÓRICO DO PNQV</b> .....	5
<b>3. CONCEITOS</b> .....	10
<b>3.1.1 - Fundamentos de Excelência em Gestão</b> .....	11
<b>3.2.1. Modelo Global para Ambientes de Trabalho Saudáveis da OMS</b> .....	14
<b>3.2.2. Chaves fundamentais para o Modelo de Ambiente de Trabalho Saudável</b> .....	16
<b>4. BENEFÍCIOS OFERECIDOS ÀS EMPRESAS PARTICIPANTES</b> .....	19
<b>5. REGULAMENTO DO PNQV</b> .....	21
<b>6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	26
<b>ANEXO 1</b> .....	27

# 2 HISTÓRICO DO PNQV



## 2. HISTÓRICO DO PNQV

Em 1990, à medida que os programas de promoção de saúde e qualidade de vida começaram a ser implantados por empresas pioneiras no Brasil, um grupo de profissionais das áreas de recursos humanos e saúde - pertencente a empresas de segmentos diversos - iniciou uma série de visitas a companhias americanas e canadenses, buscando inteirar-se das melhores práticas organizacionais vigentes à época.

Propondo-se a discutir sistematicamente as questões que permeavam a saúde, o bem-estar e a qualidade de vida das pessoas nas organizações, tal grupo passou a reunir-se periodicamente. O número de profissionais interessados nestas discussões foi crescendo substancialmente e, em pouco tempo, este grupo recebeu mais e mais adeptos.

Em 26 de abril de 1995 o grupo fundou a **Associação Brasileira de Qualidade de Vida - ABQV**, concebida para disseminar estudos na área, viabilizar a troca de informações e de experiências entre profissionais e empresas sobre como implantar, gerenciar e manter programas que contribuíssem para a promoção da saúde e da qualidade de vida das pessoas no ambiente de trabalho.

Já no ano seguinte, o grupo criou o **Prêmio Nacional de Qualidade de Vida - PNQV** - com o intuito de estimular o desenvolvimento de programas de qualidade de vida, através do reconhecimento público das empresas que realizavam as melhores práticas e obtinham êxito na melhoria da qualidade de vida e do bem-estar da sua população.

Desde então, o **PNQV** tem cumprido seu papel, sua importância cresceu ao longo dos anos, firmou-se o compromisso das empresas buscarem, cada vez mais, o desenvolvimento e a efetivação de ações consistentes, incentivadoras da qualidade de vida e do bem-estar no ambiente de trabalho.

Em 2007, a experiência do **PNQV** gerou a publicação "Prêmio Nacional de Qualidade de Vida: A Trajetória de uma Década". Este livro contemplou um pouco da história e da experiência adquirida ao longo dos anos de premiação, e marcou o primeiro momento do **PNQV**.

Em 2009, foi iniciado o processo de renovação do **PNQV**, objetivando atualizá-lo em relação ao novo momento das empresas e de seus Programas de Qualidade de Vida, através de um levantamento detalhado das práticas nacionais e internacionais vigentes, com a proposta de reformular os critérios de avaliação do prêmio.

Em 2010, a **ABQV** contratou a consultoria especializada de uma instrutora da Fundação Nacional de Qualidade - FNQ, para a construção dos novos critérios de avaliação do **PNQV**, baseado nos fundamentos do Modelo de Excelência da Gestão - MEG da Fundação Nacional de Qualidade, os quais, por sua vez, expressam conceitos reconhecidos pelas organizações.

A partir de 2014 além do Modelo de Excelência da Gestão da FNQ, o **PNQV** passa a integrar em seus critérios, o Modelo de Ambiente de Trabalho Saudável da Organização Mundial da Saúde - OMS, como fundamento para sua avaliação.

Iniciamos também, no **PNQV** - ciclo 2014, uma experiência inovadora durante o Congresso Brasileiro de Qualidade de Vida da ABQV, com a participação dos congressistas na votação dos cases das empresas finalistas, culminando com o resultado e reconhecimento público das empresas vencedoras no encerramento do Congresso.

A seguir listamos as empresas vencedoras do **PNQV** até 2017 em ordem alfabética:

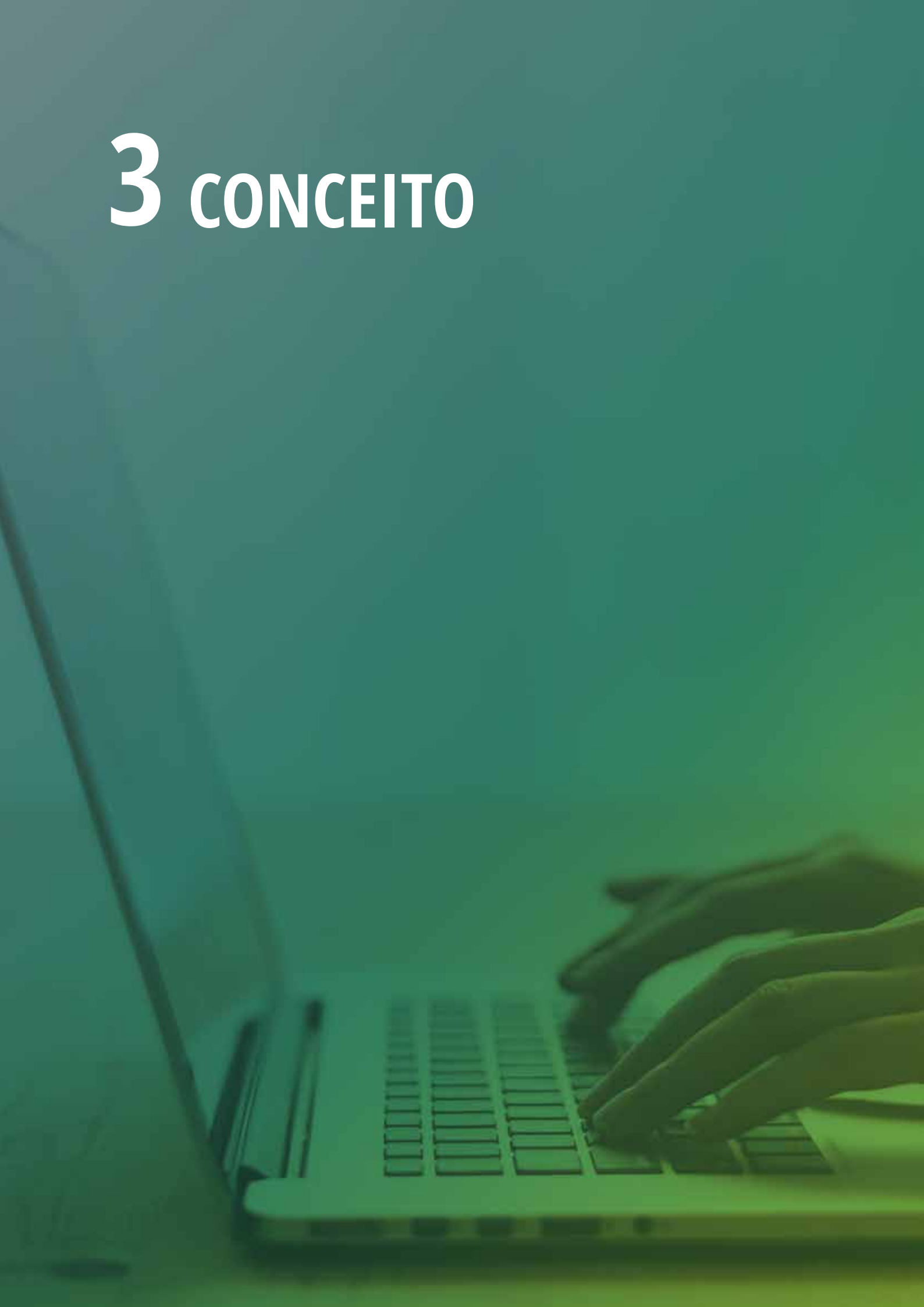
EMPRESAS	CICLOS	CATEGORIA
1 . ABB Ltda	1999	Ação Global
	2000	Ação Específica
	2002	Ação Específica
	2004	Ação Continuada
		Ação Específica
	2005	Ação Continuada
	2007	Ação Continuada
2 . ABIN - Agência Brasileira de Inteligência	2001	Ação Específica
		Ação Continuada
3 . Aché Laboratório	2004	Ação Específica
4 . ALCOA Alumínio S/A	1999	Ação Global
	2004	Ação Continuada
	2008	Ação Global
5 . Allergan Produtos Farmacêuticos Ltda	2007	Ação Global
	2011	Re-certificação – Boas Práticas
6 . AstraZeneca do Brasil Ltda.	2015	Excelência em Gestão
7 . Arcelor Mittal Tubarão	2007	Ação Global
8 . ASBACE / ATP (Associação Brasileira de Bancos Estaduais e Regionais) - DF	2001	Ação Global
	2006	Ação Continuada
9 . Avon Cosméticos	2003	Ação Global
	2008	Ação Continuada
10 . Banco Itaú Holding Financeira S/A	2005	Ação Específica
11 . Banco Nossa Caixa S/A	2007	Ação Específica
12 . Banco Santander Brasil	1997	Ação Global
	2008	Ação Específica
	1998	Ação Global
	1999	Ação Específica
	2004	Ação Continuada
14 . Bayer S/A	2002	Ação Específica
15 . BMS - Belgo Mineira Sistemas S/A	2006	Ação Global
16 .BNDES - Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social	2002	Ação Específica
	2007	Ação Continuada
17 .Bradesco	2016	Excelência em Gestão
	2017	Excelência em Gestão
18 .Brasilprev	2016	Excelência em Gestão
19 .Braskem	2010	Excelência em Gestão
	2014	Excelência em Gestão
20 . Caterpillar	2012	Boas práticas de Gestão
21 . Celulose Nipo-Brasileira S.A. - Cenibra	2004	Ação Global
	2009	Ação Continuada
22 . CHESF - Companhia Hidro Elétrica do São Francisco	2007	Ação Global
	2011	Excelência em gestão
23 . Companhia de Saneamento Básico do Estado de São Paulo - Sabesp	2005	Ação Específica
	2006	Ação Específica
24 . Condomínio Edifício Conjunto Nacional	1998	Ação Global
	2004	Ação Continuada
25 . CPFL Energia	2004	Ação Global
	2008	Ação Inovadora
	2009	Ação Continuada
	2010	Excelência em Gestão

EMPRESAS	CICLOS	CATEGORIA
26. CPTM – Cia. Paulista de Trens Metropolitanos	1999	Ação Global
	2004	Ação Continuada
27. Cristal Pigmentos do Brasil	2014	Boas Práticas em Gestão
28. Dataprev	2014	Boas práticas em Gestão
29. Dow Brasil	2012	Excelência em Gestão
	2004	Ação Continuada
	1996	Ação Global
30. Dupont Brasil	1997	Prêmio Especial
31. Editora Abril S/A	1999	Ação Global
	2004	Ação Continuada
	2005	Ação Global
	2010	Ação Continuada
32. Elektro – Eletricidade e Serviços S/A	2011	Excelência em Gestão
	2004	Ação Global
	2008	Ação Específica
33. Eletronorte - Centrais Elétricas do Norte do Brasil S/A	2009	Ação Continuada
	2006	Ação Global
34. EMATER- Instituto de Assistência de Técnica e Extensão Rural do Rio Grande do Norte		Excelência em Gestão
	2015	Ação Global
35. Embraer S.A.	2001	Ação Específica
	2002	Ação Continuada
	2006	Ação Continuada
	2007	Excelência em Gestão
36. Empresa Brasileira de Telecomunicações - EMBRATEL		
37. Endesa	2012	Excelência em Gestão
	2015	Excelência em Gestão
38. ENEL Brasil S.A.	2017	Boas Práticas
	2017	Ação Continuada
39. ENERPEIXE S.A.	2017	Ação Continuada
40. Fibria (ex Votorantim Papel e Celulose)	2009	Boas Práticas
41. FINEP-Inovação e Pesquisa	2015	Ação Global
42. Furnas	2004	Ação Global
43. Givaudan do Brasil	2000	Ação Continuada
	2005	Excelência em Gestão
44. Globo Comunicações	2014	Excelência em Gestão
45. Grupo Caixa Seguros	2011	Excelência em Gestão
	2014	Excelência em Gestão
46. Brasilprev	2015	Excelência em Gestão
	2016	Excelência em Gestão
47. GSK	2012	Excelência em Gestão
48. Hospital Alemão Oswaldo Cruz	2017	Excelência em Gestão
	2014	Ação Global
49. Hewlett Packard Brasil (HP)	2014	Ação Global
50. Indústria Gessy Lever – Divisão Elida Gibbs	1998	Ação Global
51. INMETRO – Instituto Nacional de Meteorologia e Qualidade Industrial	2006	Excelência em Gestão
	2010	Ação Específica
52. Intermédica Saúde	2002	Ação Global
53. Ipiranga Química S/A (atual QUANTIC)	2007	Boas Práticas em Gestão
54. Johnson & Johnson do Brasil Indústria e Comercio de Produtos para a Saúde LTDA.	2014	Excelência em Gestão
	2015	Boas Práticas em Gestão
55. Mapfre	2010	Ação Específica
	2002	Ação Específica
	2004	Ação Global
	2005	Ação Continuada
	2007	Ação Específica
	2008	Ação Continuada
56. Motorola Industrial	2010	

EMPRESAS	CICLOS	CATEGORIA
57 . Natura Logística e Serviços	2003	Ação Específica
	2008	Ação Continuada
58 . Nestlé Brasil	2000	Ação Global
	2005	Ação Continuada
59 . Omint	2010	Excelência em Gestão
60 . Petrobras CENPES – Centro de Pesquisa da Petrobras	2002	Ação Global
	2007	Ação Continuada
61 . Petróleo Brasileiro - Petrobras	2008	Ação Específica
	2008	Ação Inovadora
62 . Philips do Brasil	2003	Ação Global
	2008	Ação Continuada
63 . Philips do Brasil – Divisão Walita	2003	Ação Global
64 . PISA – Papel de Imprensa S/A (atual Norqueskog)	2000	Ação Específica
	2005	Ação Continuada
65 . Planeta Educação Gráfica e Editora	2017	Boas práticas
66 . Prefeitura Municipal de Curitiba	1999	Ação Global
	2004	Ação Continuada
67 . Produtos Roche Químicos e Farmacêuticos S.A.	2002	Ação Global
	2007	Ação Continuada
68 . Sabesp	2007	Ação Específica
	2010	Ação Específica
	2011	Boas Práticas em Gestão
69 . Samarco Mineração	2004	Ação Global
70 . Sanny Confeções femininas S/A	2008	Ação Inovadora
71 . Seguros Unimed	2011	Boas Práticas em Gestão
72 . Serasa	2006	Ação Continuada
	2001	Ação Específica
73 . Siemens Brasil	1999	Ação Global
	2004	Ação Continuada
	2006	Ação Global
74 . Sociedade Beneficente de Senhoras do Hospital Sírio Libanês	2007	Ação Específica
75 . Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Hospital Albert Einstein	2003	Ação Global
	2008	Ação Continuada
76 . Suzano Papel e Celulose	2008	Ação Global
77 . Telefônica	2010	Excelência em Gestão
78 . TERRACAP Cia. Imobiliária de Brasília	2000	Ação Global
79 . ThyssenKrupp Bilstein Molas e Componentes de Suspensão LTDA	2012	Excelência em Gestão
80 . Ticket Serviços S.A.	2017	Excelência em Gestão
81 . TRACTEBEL ENERGIA S/A – Eletricidade e Energia	2008	Ação Global
82 . Tribunal Regional Federal da 1a. Região	2003	Ação Global
	2008	Ação Continuada
83 . Tribunal Regional Federal da 3a. Região	1999	Ação Global
	2004	Ação Continuada
84 . Unimed Rio	2011	Boas Práticas em Gestão
85 . Usina da Barra / Fundação Pedro Omett	2001	Ação Específica
86 . Vale do Rio Doce	2005	Ação Específica
87 . Victory Consulting	2011	Boas Práticas em Gestão
88 . Votorantim Celulose e Papel S/A	2004	Ação Específica
89 . WEG Motores	1999	Ação Específica
	2001	Ação Específica



# 3 CONCEITO



## 3. CONCEITOS

O ciclo de 2014 do **PNQV** teve o desafio de integrar transversalmente os conceitos de dois modelos reconhecidos e consagrados mundialmente: o **Modelo de Excelência da Gestão** da Fundação Nacional de Qualidade com o **Modelo de Ambiente de Trabalho Saudável** da Organização Mundial da Saúde.

No **PNQV – ciclo 2015**, sedimentamos os conceitos adotados que contemplam as necessidades de gestão e manutenção de um ambiente de trabalho que favoreça a saúde, a segurança e o bem estar da força de trabalho das empresas brasileiras.

### 3.1. Modelo de Excelência da Gestão - FNQ

O Instrumento de Avaliação do **PNQV**, instituído a partir de 2010, constitui um conjunto de orientações e parâmetros, que têm por referência o **Modelo de Excelência da Gestão - MEG** proposto pela **FNQ** e o alinhamento e adaptação destas orientações aos critérios e objetivos do **PNQV**.

Este alinhamento considerou, por exemplo, a necessidade de aplicação dos *11 Fundamentos de Excelência*, de forma transversal, no próprio *Fundamento Valorização das Pessoas*, objeto da aplicação dos Programas de Qualidade de Vida, quando o Modelo é aplicado à empresa como um todo.

Esta estratégia foi adotada, porque o *Modelo de Excelência da Gestão* tem como uma das principais características ser sistêmico, ou seja, considera a estruturação e o alinhamento dos componentes da gestão sob o prisma de um sistema, permitindo que os vários elementos de um Programa possam ser implantados e avaliados tanto em conjunto, quanto de forma interdependente e complementar.

Sendo assim, os critérios para a avaliação do **PNQV**, foram adaptados a linguagem dos Fundamentos para a realidade dos Programas.

Promoveu-se o entendimento necessário, a fim de dar transparência, confiabilidade e credibilidade ao processo de avaliação da premiação, bem como permitir ao avaliador maior segurança nas suas pontuações.

Os Programas são avaliados através de 11 critérios. Cada critério refere -se a um *Fundamento de Excelência da Gestão* que, em seu conjunto, identificará a aplicação do Modelo no próprio Programa como um todo. As questões identificarão os métodos ou ações a serem evidenciadas pela empresa, de forma a demonstrar que ela atende aos requisitos dos critérios.

#### Os Fundamentos/Critérios de Excelência da Gestão considerados são:

- |   |                                  |
|---|----------------------------------|
| 1. Conhecimento do cliente e do mercado   | 7. Geração de Valor              |
| 2. Responsabilidade social                | 8. Pensamento sistêmico          |
| 3. Liderança e constância de propósitos   | 9. Aprendizado organizacional    |
| 4. Visão de futuro                        | 10. Cultura da inovação          |
| 5. Orientação por processos e informações | 11. Desenvolvimento de parcerias |
| 6. Valorização das pessoas                |                                  |

### 3.1.1 - Fundamentos de Excelência em Gestão

Os fundamentos são denominados critérios de avaliação e estão divididos em *ações desejadas e resultados alcançados*. Dentre os 11 critérios, 10 avaliam as ações desejadas, sendo que o critério Geração de Valor reúne os indicadores relacionados aos resultados alcançados.

Cada item ou questão de avaliação pode (e deve) ser entendido como uma boa prática para os Programas e, neste sentido, sempre que assinalado “sim” (*ação realizada*), receberá uma pontuação. Para tanto, a empresa deverá apresentar as evidências exigidas pelos critérios.

#### Critério 1 - Conhecimento do Cliente e do Mercado

Conhecer o mercado e seus clientes torna possível trabalhar a imagem de forma positiva, divulgando as informações necessárias de forma a assegurar-lhes que suas necessidades poderão ser atendidas, o que poderá levar à satisfação de suas expectativas.

Para os fins do **PNQV, a segmentação do mercado está associada à abrangência dos Programas**, ou seja, trata-se de segmentos de lazer, cultura, saúde e demais áreas passíveis de atuação.

Importante **considerar a força de trabalho da organização como os clientes dos Programas de Qualidade de Vida** para o Fundamento/Critério. Ela é o foco de levantamento da identificação, análise e compreensão das necessidades e expectativas.

#### Critério 2 - Responsabilidade Social

Propõe uma atuação ética e transparente da empresa com todos os públicos, voltada ao desenvolvimento sustentável da sociedade, à preservação dos recursos ambientais e culturais para gerações futuras, ao respeito à diversidade e à redução das desigualdades sociais

Para os fins do **PNQV**, tomou-se o cuidado de separar aquilo que se refere à empresa do que se refere aos Programas, cabendo aos Programas, o foco desta avaliação, o **apoio às práticas de responsabilidade socioambiental da empresa** e à organização de ações éticas e transparentes voltadas à sociedade.

#### Critério 3 - Liderança e Constância de Propósito

Propõe uma atuação democrática, inspiradora e motivadora, promovendo relações de qualidade e a proteção dos interesses das diversas partes interessadas. O critério está relacionado à maneira como a liderança se mobiliza e mobiliza os seus colaboradores para atingir seus objetivos; como influencia outras pessoas a alcançarem as metas desejadas. As características de personalidade de um gestor podem interferir neste processo, principalmente, seus comportamentos assertivos e persistentes.

Para os fins do **PNQV**, além da **atuação da liderança** frente aos seus liderados, agregou-se a discussão o **cuidado/tratamento que a empresa dedica aos riscos associados à segurança da força de trabalho**.

## Critério 4 - Visão de Futuro

Propõe considerar todos os fatores que podem afetar a busca da Visão, sejam eles originados no ambiente interno ou externo. Deve-se caminhar em direção aos resultados desejáveis antecipando mudanças, aproveitando oportunidades e fazendo correções de rumo, quando necessário.

Para o **PNQV**, a proposta é que esta análise contemple a avaliação da abrangência das perspectivas trabalhadas pela empresa na formulação de suas estratégias. Verifica-se se **o planejamento da empresa inclui as pessoas, de modo que façam parte da Visão de futuro da empresa e se há objetivos e estratégias estabelecidas** para este grupo.

## Critério 5 - Orientação por Processos e Informações

Propõe que a tomada de decisões e as ações tenham por base a medição e análise do desempenho, levando-se em consideração as informações disponíveis.

As atividades devem ser desenvolvidas e controladas. Após seu planejamento, devem ser criados os mecanismos necessários à geração das atividades e dos controles que efetivarão as ações. Estes mecanismos referem-se, também, aos processos que guiarão cada ação para a obtenção dos resultados desejados.

Para o **PNQV**, foram contemplados os itens que estão relacionados ao **planejamento, desenvolvimento, controle e melhoria dos processos** referentes aos Programas de Qualidade de Vida. Não obstante, tomou-se o cuidado de não prescrever ações, já que a possibilidade de se organizar e estabelecer modelos próprios de boa prática para Programas é que fará toda a diferença.

## Critério 6 - Valorização das Pessoas

Propõe a criação de condições para que as pessoas se realizem profissional e pessoalmente, maximizando seu desempenho por meio do comprometimento, desenvolvimento de competências e espaço para criar.

O **PNQV** priorizou este Fundamento / Critério, uma vez que a força de trabalho da empresa compõe o grupo de clientes dos Programas, neste formato de avaliação.

Desta forma, foram utilizados itens com **questões específicas para o profissional que atua no Programa** ou para os casos em que a abrangência da gestão de pessoas da empresa (clientes do Programa) está diretamente ligada às questões de Qualidade de Vida.

## Critério 7 - Geração de Valor

Propõe a concretização de resultados consistentes, que assegurem o aumento de valor tangível e intangível, de forma sustentável, para todas as partes interessadas.

Para os fins do **PNQV**, os resultados são considerados muito relevantes nos Programas de Qualidade de Vida. **Conceitos de tendência (evolução histórica do resultado) e nível atual foram incluídos** para a avaliação do desempenho dos Programas.

## Critério 8 - Pensamento Sistêmico

Propõe o entendimento das relações de interdependência entre os diversos componentes, bem como entre estes e o ambiente externo.

Para o **PNQV**, o foco é a **contribuição do Programa de Qualidade de Vida para a organização e, em via recíproca, a contribuição da organização** para o Programa de Qualidade de Vida.

## Critério 9 - Aprendizado Organizacional

Propõe a busca de um novo patamar organizacional, por meio da percepção, reflexão, amadurecimento, avaliação e compartilhamento de experiências.

O **PNQV** busca verificar **qual a contribuição dos Programas de Qualidade de Vida para que a empresa atinja um novo patamar de atuação.**

## Critério 10 - Cultura da Inovação

Propõe um ambiente favorável à criatividade, à experimentação e à implantação de novas ideias, de modo a gerar um diferencial positivo.

Para os fins do **PNQV**, o foco é verificar se o Programa **fomenta novas ideias e proporciona espaço para expressá-las e implantá-las.**

## Critério 11 - Desenvolvimento de Parcerias

Propõe o desenvolvimento das atividades juntamente com outras organizações, a partir da plena utilização das competências essenciais de cada uma, objetivando benefícios para ambas as partes.

Para os fins do **PNQV**, o foco é exatamente o mesmo, **é verificar quais as contribuições dos parceiros no desenvolvimento do Programa de Qualidade de Vida e as contribuições do Programa no desenvolvimento do parceiros.**

## 3.2. Modelo de Ambiente de Trabalho Saudável da OMS

Devido à crescente pressão social e pública e, maiores expectativas do consumidor, cada vez mais é esperado que as empresas possam ir além das exigências legais e que atuem de forma responsável. Criar ambientes de trabalho saudáveis para seus trabalhadores, prevenindo doenças e lesões é um caminho pelo qual as empresas podem responder a estas expectativas e ao mesmo tempo melhorar sua produtividade e competitividade.

Embora existam várias ferramentas disponíveis para uso das empresas, permitindo criar ambientes de trabalho saudáveis, a maioria das empresas ainda foca especificamente nos perigos e riscos ocupacionais e não adota um modelo mais abrangente de boas práticas.

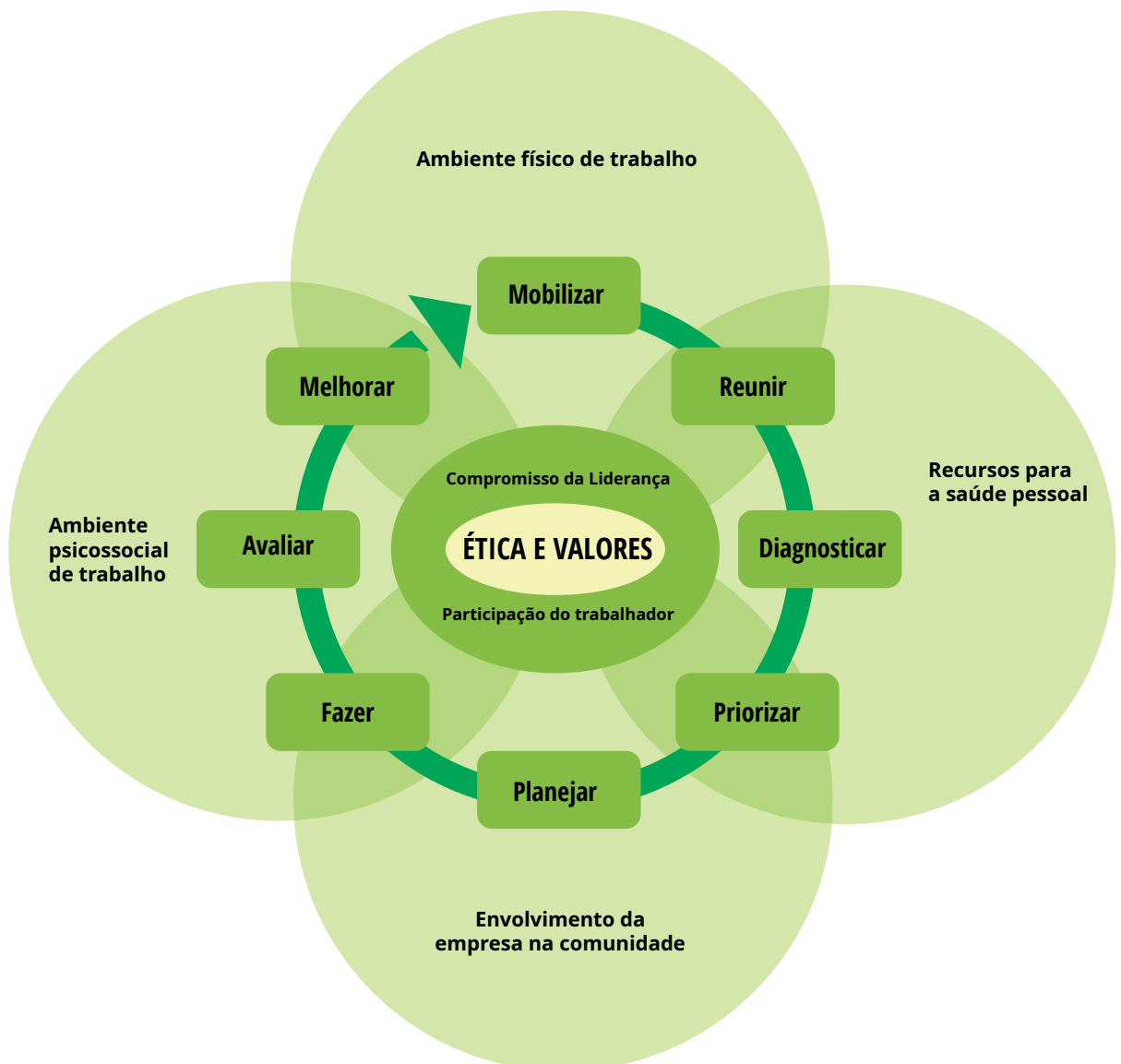
Para fornecer às empresas tal modelo, a Organização Mundial de Saúde (OMS), com base no Plano Global de Ação para a Saúde dos Trabalhadores da OMS, 2008-2017, lançou, em abril de 2010, um Modelo Global para Ambientes de Trabalho Saudáveis. Boas práticas e ferramentas que se adaptem a este Modelo estão sendo coletadas visando sua implementação prática.

### 3.2.1. Modelo Global para Ambientes de Trabalho Saudáveis da OMS

Um ambiente de trabalho saudável é aquele em que os trabalhadores e gestores colaboram para o uso de um processo de melhoria contínua de proteção e promoção da segurança, saúde e bem estar de todos os trabalhadores e para a sustentabilidade do ambiente de trabalho, considerando os seguintes itens a seguir.

Baseado nas necessidades identificadas, o ambiente de trabalho saudável deve buscar atender:

- Questões de segurança e saúde no ambiente físico de trabalho;
- Questões de saúde e bem estar no ambiente psicossocial de trabalho, incluindo a organização do trabalho e a cultura do ambiente de trabalho;
- Recursos pessoais para a saúde no ambiente de trabalho (apoio e incentivo do empregador para a adoção de estilo de vida saudável);
- Maneiras de participar na comunidade para melhorar a saúde dos trabalhadores, de suas famílias e de membros da comunidade.



## 1. Ambiente Físico de Trabalho - AFT

Partes da estrutura do ambiente de trabalho (máquinas, mobiliário, produtos, materiais e processos) podem afetar a saúde física e mental bem como a qualidade de vida dos trabalhadores.

Cuidar do ambiente físico é o início de tudo e a prevenção da exposição a agentes que podem trazer prejuízos à saúde do trabalhador se inicia pela identificação destes agentes que devem ser avaliados e controlados.

## 2. Ambiente Psicossocial de Trabalho - APT

Inclui a organização do trabalho e a cultura organizacional. Envolve as atitudes, valores, crenças e práticas que são demonstradas no dia-a-dia da empresa.

Os agentes que causam estresse no ambiente de trabalho podem afetar a saúde dos trabalhadores, tais como: problemas na organização do trabalho, cultura organizacional, estilo de comando e liderança, aplicação inconsistente da legislação, falta de suporte para equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, carga de trabalho etc.

## 3. Recursos para a Saúde Pessoal - RSP

Envolve o ambiente de suporte, os serviços de saúde, informação e oportunidades que a empresa oferece para dar suporte ou motivar os trabalhadores a melhorar o seu estilo de vida, bem como monitorar e acompanhar a sua gestão pessoal de saúde. Questões como inatividade física, alimentação inadequada, tabagismo e uso abusivo do álcool **d e v e m s e r** abordadas com programas que envolvam educação, sensibilização, suporte e orientação para os trabalhadores.

Além disso, a empresa pode propiciar um ambiente favorável para estilos de vida saudáveis, como refeitórios com alimentação equilibrada, espaços para a prática de atividade física, ambientes livres do tabaco, etc.

As empresas devem buscar oferecer acesso para assistência médica adequada para os trabalhadores, com possibilidade de diagnóstico e tratamento efetivos e de qualidade.

## 4. Envolvimento da Empresa com a Comunidade - EEC

Envolve as atividades, conhecimento e outros recursos que a empresa oferece para as comunidades onde opera e que podem afetar a saúde mental e emocional dos trabalhadores e seus familiares.

Algumas questões na comunidade afetam diretamente o ambiente de trabalho, tais como: má qualidade do ar, água de má qualidade, falta de acesso dos trabalhadores e familiares à atenção primária à saúde, violência urbana, desastres naturais, altos níveis de infecções (como HIV) na comunidade, falta de estrutura de transporte coletivo etc.

## 3.2.2. Chaves fundamentais para o Modelo de Ambiente de Trabalho Saudável

### Chave 1 : Compromisso e envolvimento da liderança

- Mobilizar e conseguir o comprometimento das principais partes interessadas (e.g. liderança sênior, liderança do sindicato) para integrar ambientes de trabalho saudáveis aos objetivos, negócio da empresa e seus valores.
- Conseguir as permissões, recursos e apoio necessários.
- Fornecer evidências, chave deste compromisso, desenvolvendo e adotando uma política abrangente, assinada pela autoridade máxima da empresa, que indique claramente que iniciativas para a promoção de Ambiente de trabalho Saudável fazem parte da estratégia de negócio da organização.

### Chave 2 : Envolvimento dos trabalhadores e seus representantes

- Os trabalhadores e seus representantes não devem simplesmente ser “consultados” ou “informados”, mas devem estar ativamente envolvidos em cada etapa da avaliação do risco e da gestão dos processos, do planejamento à avaliação, considerando suas opiniões e ideias.
- É essencial que os trabalhadores tenham meios coletivos de expressão.

### Chave 3 : A ética nos negócios e legalidade

- Um dos princípios éticos universais mais básicos e aceitos é “não causar dano” aos outros e assegurar a segurança e saúde dos trabalhadores.
- Adotar os códigos éticos e sociais como parte de seu papel na comunidade como um todo.
- Reforçar normas e leis de segurança e saúde no trabalho.
- Assumir a responsabilidade sobre os trabalhadores, suas famílias e evitar riscos indevidos e o sofrimento humano.

### Chave 4 : Sustentabilidade e integração

- Obter o comprometimento da gerência sênior para utilizar um “filtro” de segurança, saúde e bem estar em todas as decisões.
- Integrar as iniciativas para obter um ambiente de trabalho saudável ao planejamento estratégico dos negócios da empresa.
- Ter equipes multifuncionais que transitem pelos diversos níveis da empresa, para reduzir o isolamento de grupos de trabalho e estabelecer um comitê de segurança, saúde e de bem estar no ambiente de trabalho.
- Avaliar e melhorar continuamente.
- Mensurar não somente o desempenho financeiro, mas também o conhecimento do cliente, processos internos do negócio e a aprendizagem e o crescimento dos trabalhadores para o desenvolvimento de um negócio de sucesso de longa duração.



- Manter uma visão abrangente sobre a segurança e saúde no ambiente de trabalho e examinar todos os aspectos para identificar um espectro mais amplo de soluções eficazes.
- Considerar influências externas como a deficiência na atenção primária em saúde para a comunidade.
- Reforçar e reconhecer o comportamento desejado por meio de sistema de gerenciamento de desempenho que defina padrões comportamentais e metas de produção.

### **Chave 5 : Uso de um processo sistemático e abrangente para assegurar a eficácia e a melhoria contínua:**

- Mobilizar e incentivar o comprometimento estratégico para a promoção de ambiente de trabalho saudável.
- Reunir os recursos necessários.
- Diagnosticar e identificar a situação atual e o futuro desejado.
- Estabelecer prioridades.
- Desenvolver um planejamento global abrangente e plano de ação específico, aprendendo a partir da experiência dos outros.
- Implementar o plano.
- Avaliar a aceitação e a eficácia do plano de ação.
- Melhorar o plano quando as circunstâncias indicarem que é necessário.

#### **IMPORTANTE:**

**Os Programas serão avaliados através de 11 critérios. Cada critério tem vários itens de verificação, cada item de verificação tem uma ou mais áreas de influência, além de fazer parte de uma das 5 chaves fundamentais.**



# 4 BENEFÍCIOS OFERECIDOS ÀS EMPRESAS PARTICIPANTES

## 4. BENEFÍCIOS OFERECIDOS ÀS EMPRESAS PARTICIPANTES

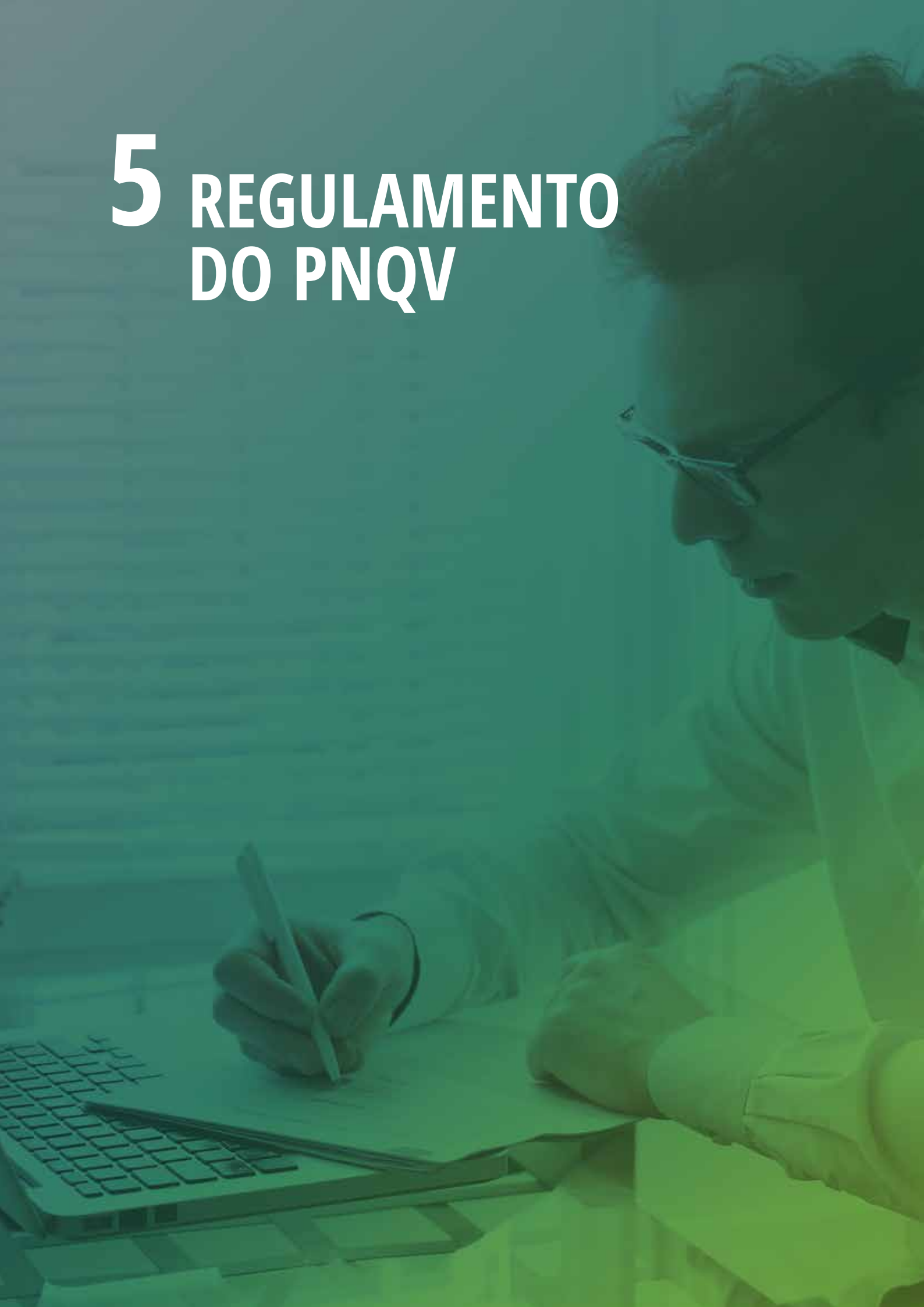
### Os participantes:

- Auto-avaliação gratuita que facilita o desenvolvimento organizado e o aprendizado contínuo
- Feedback eletrônico do score obtido na avaliação do **PNQV**
- Receber relatório sem custo de consultores especialistas apontando oportunidades de melhoria
- Possibilitar a organização e o alinhamento do programa com conceitos reconhecidos mundialmente
- Direcionar o foco do programa para seus objetivos e resultados
- Ganhar a associação anual da **ABQV** e todos os benefícios dos associados
- Reciclar através de participação nos Fóruns da **ABQV**

### Os Finalistas

- Aumentar a visibilidade e fortalecimento da imagem interna e externa da empresa e programa
- Atrair e reter os melhores talentos entre seus profissionais
- Apresentar os seus cases Fóruns e Reuniões da **ABQV**
- Tornar-se referência anual no Mercado
- Criar um diferencial competitivo
- Disponibilizar o selo **PNQV**
- Possibilidade de participar do seminário “*Global Healthy Workplace Award & Summit*”
- Ser convidada a participar do seminário “*Global Healthy Workplace Award & Summit*” programado para 2018 através da cessão de um (01) convite, de acordo com a pontuação final (o convite é apenas para o seminário e não envolve passagem e hospedagem)

# 5 REGULAMENTO DO PNQV



## 5. REGULAMENTO DO PNQV

### 5.1. Categorias e Classificação

O PNQV tem quatro categorias, a saber:

- Empresas de Base Nacional: organizações que possuam acima de 10.000 funcionários e com base em pelo menos 10 estados.
- Grande Empresa: organizações acima de 500 funcionários.
- Média Empresa: organizações entre 100 e 499 funcionários.
- Micro e Pequena Empresa: organizações que possuam até 99 funcionários.

### 5.2. Critérios de elegibilidade

5.2.1. Podem participar organizações privadas, públicas ou de economia mista, nacionais ou multinacionais, ou sob outras formas legais de constituição, inclusive unidades autônomas de uma organização maior, subordinando-se às condições deste regulamento.

5.2.2. As empresas participantes devem respeitar o critério de tempo mínimo de implantação do Programa de Qualidade de Vida, ou seja, 2 anos. No caso de empresas que passaram por processo de aquisição / fusão, será considerado o tempo mínimo de 2 anos do programa e não da fusão da empresa.

5.2.3. Só poderão se inscrever no PNQV empresas associadas da ABQV.

5.2.4. Para inscrição no PNQV, a empresa candidata deverá preencher os critérios de elegibilidade

### 5.3. Critérios de elegibilidade

A empresa candidata a participar do processo de avaliação deverá efetuar o pagamento da taxa de inscrição, cujo valor variará de acordo com o número de empregados e /ou situação a seguir:

- Empresas de Base Nacional: .....R\$ 7.500,00
- Grande empresa:.....R\$ 5.500,00
- Média empresa:.....R\$ 2.200,00
- Micro e Pequena empresa:.....R\$ 1.100,00

OBS: esses valores poderão ser assumidos por um apoiador do PNQV

## 5.4. Níveis de reconhecimento e premiação do PNQV

### Excelência em Gestão e Manutenção de Ambiente de trabalho Saudável

#### Nível 4

Certificação Ouro - Excelência em gestão e em manutenção de ambiente de trabalho saudável que favoreça a saúde, a segurança e o bem estar da força de trabalho das empresas

- Pontuação acima de 80% dos critérios evidenciados

#### Nível 3

Certificação Prata - Boas Práticas em gestão e em manutenção de ambiente de trabalho saudável que favoreça a saúde, a segurança e o bem estar da força de trabalho das empresas

- Pontuação acima de 70% à 80% (inclusive) dos critérios evidenciados

#### Nível 2

Certificação Bronze- Boas Práticas em gestão e em manutenção de ambiente de trabalho saudável que favoreça a saúde, a segurança e o bem estar da força de trabalho das empresas

- Pontuação acima de 50% à 70% (inclusive) dos critérios evidenciados

#### Nível 1

Não alcançam pontuação necessária para premiação do PNQV

- Pontuação abaixo de 50% (inclusive) dos critérios evidenciados

Estes níveis de pontuação serão reconhecidas nas categorias a seguir:

- **Empresas de Base Nacional:** organizações que possuam acima de 10.000 funcionários e com base em pelo menos 10 estados.
- **Grande Empresa:** organizações acima de 500 funcionários.
- **Média Empresa:** organizações entre 100 e 499 funcionários.
- **Micro e Pequena Empresa:** organizações que possuam até 99 empregados.

## 5.5. Processo de inscrição no PNQV

5.5.1. As inscrições deverão ser realizadas dentro do prazo vigente

5.5.2. O valor da taxa de inscrição variará de acordo com o tamanho da empresa, conforme descrito no item 5.3. Abaixo, seguem os dados bancários da **ABQV**:

**Associação Brasileira de Qualidade de Vida - ABQV**

**CNPJ: 01.045.397/0001-09**

**Banco Bradesco S.A Agência: 105**

**Conta corrente: 225502-2**

## 5.6. Processo de avaliação do PNQV

### ETAPA 1

- Preenchimento no site da ABQV do formulário do Perfil da Empresa e Questionário de Auto-avaliação do PNQV para pontuação dos itens de classificação para a etapa seguinte.
- As empresas que atingirem a nota de corte estarão classificadas para a semifinal e continuarão o processo, passando para a etapa 2.
- Caso não consigam a pontuação necessária, o processo será finalizado com um Relatório Devolutiva.

### ETAPA 2

#### Fase 1:

Elaborar o Relatório Comprobatório das Evidências e upload no site dos itens de pontuação (Vide orientações de elaboração no Anexo I).

**ATENÇÃO: As empresas que não seguirem o modelo padrão de elaboração do Relatório Comprobatório das Evidências e não enviarem dentro do prazo serão desclassificadas.**

Enviar para a Coordenação do **PNQV o Relatório Comprobatório das Evidências** para continuidade do processo de avaliação do Programa. As empresas que enviarem o seu relatório fora do prazo estarão automaticamente desclassificadas.

Os documentos deverão ser entregues na sede da ABQV, sendo uma cópia impressa e uma cópia em pen drive, no seguinte endereço:

**ABQV – Associação Brasileira de Qualidade de Vida**

**Alameda Santos, 211, Cj. 1010**

**01419-000 São Paulo-SP**

**Fase 2:**

- A Coordenação Técnica analisará o Relatório Comprobatório das Evidências do PNQV.
- Será divulgado a relação das empresas finalistas que apresentarão os seus programas na Cerimônia de Premiação.

**Fase 3:**

- Preparação do **Relatório Comprobatório Resumido das Evidências do PNQV** (de acordo com o modelo a ser divulgado).
- Recebimento da lista de convidados das empresas para assistir a apresentação
- Apresentação presencial pelo responsável do programa da empresa em Sessão Solene (dia e horário a confirmar).

**ATENÇÃO: A Coordenação Técnica do PNQV decidirá sobre situações não previstas no regulamento.**

**Fase 4:**

- A Coordenação Técnica analisará o Relatório Comprobatório das Evidências do PNQV.
- Será divulgado a relação das empresas finalistas que apresentarão os seus programas na Cerimônia de Premiação.

## 5.6. Apresentação e avaliação dos Programas na Cerimônia de Premiação

A apresentação será feita para convidados (no local, dia e hora a confirmar).

As empresas finalistas apresentarão um resumo dos seus programas numa cerimônia para premiação final. Neste momento, terão a possibilidade de aumentar em até 20% a pontuação alcançada na avaliação dos auditores do **PNQV** através da votação de uma banca formada por membros convidados.

As evidências apresentadas nesta ocasião, devem ter sido, obrigatoriamente, demonstradas no relatório comprobatório. Não podendo ser acrescentadas nenhuma nova evidência que não tenha sido avaliada na auditoria.

Sendo assim, a pontuação total das empresas finalistas será composta pela pontuação dos auditores 80% e o restante de 20% será alcançado a partir da votação da banca.

**OBS: Informações adicionais serão enviadas posteriormente aos finalistas.**



# 6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

A stack of several books is shown on the right side of the page, with a green gradient overlay across the entire image. The books are stacked vertically, and the text is positioned on the left side of the page.

---

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

---

Simurro, S., Matarazzo, T., Arellano, E. Prêmio Nacional de Qualidade de Vida: A Trajetória de uma Década, Ed. ABTD, 2007.

WORLD HEALTH ORGANIZATION – 2010 Healthy Workplace Framework: Background and Supporting Literature and Practices, Geneva, WHO Press, 2010

Fundamentos de Excelência em Gestão da Fundação Nacional de Qualidade –FNQ, versão 2013, adaptados pela ABQV para os Programas de Qualidade de vida.

## ANEXO 1

Os documentos do Relatório Comprobatório do Prêmio Nacional de Qualidade de Vida devem ser organizados em um arquivo Power point, de acordo com a ordem dos critérios e suas evidências estabelecidas. Lembrando que para cada questão a empresa poderá apresentar até três evidências. Será disponibilizado pela organização do PNQV o template padrão a ser utilizado. Os documentos deverão ser organizados conforme abaixo:

1. Slide 1: Identificação da empresa candidata;
2. Slide 2: Formulário preenchido com o Perfil da Empresa;
3. Slide 3: Índice com os 11 critérios apenas enumerados/elencados por ordem de avaliação, por exemplo:

Critério 1 – Conhecimento do Cliente e do Mercado

Critério 2 – Responsabilidade Social

E assim sucessivamente até o critério 11.

4. Slide 4: Identificação do primeiro critério: Cliente e Mercado - Inserir a descrição do primeiro item do primeiro critério (vide template padrão) e, logo abaixo da pergunta, enumerar e identificar, por nome, os documentos que evidenciem o primeiro item do primeiro critério, por ex:

Questão 1: O Programa tem ações que contemplam os diferentes grupos da força de trabalho da empresa?

Evidência 01 - Campanha de comunicação....

Evidência 02 - Lista de Presença da ação....

5. Slide 5: Inserir os documentos comprobatórios do primeiro item do primeiro critério;
6. Slide 6: Inserir a descrição do segundo item do primeiro critério e, logo abaixo da pergunta, enumerar e identificar, por nome, os documentos que evidenciem o segundo item do primeiro critério;
7. Slide 7: Inserir os documentos comprobatórios do segundo item do primeiro critério e assim, sucessivamente, para os outros itens deste critério.
8. Slide 8: Identificação do segundo critério: Responsabilidade Social e assim sucessivamente para os 11 critérios.