



Modelo SESI de Sustentabilidade no Trabalho

Fórum Governamental de RSE

Agosto/2011

SESI



SESI - Serviço Social da Indústria

MISSÃO

Promover a qualidade de vida do trabalhador e de seus dependentes, com foco em educação, saúde, lazer e estimular a gestão socialmente responsável da empresa industrial.

ABRANGÊNCIA

- *27 Departamentos regionais*
 - *33.101 Funcionários*
- *1.696 Unidades de atendimento*
 - *2.055 Municípios*



MODELO SESI DE SUSTENTABILIDADE **NO TRABALHO**



O QUE É O MODELO

É uma ferramenta de diagnóstico e auto-avaliação que propõe às indústrias uma reflexão sobre os processos relacionados a sustentabilidade e a qualidade de vida no trabalho.

ÁREAS AVALIADAS



Indicadores

PRÁTICA

| | |
|------------------------|------|
| Cultura Organizacional | - 10 |
| Gestão de Pessoas | - 15 |
| Inovação | - 3 |
| Educação/Desenv. | - 4 |
| Amb.Trab. Seg Saud. | - 10 |
| Desenv. Soc. Ambient. | - 7 |

PERFORMANCE

| | |
|------------------------|-----|
| Cultura Organizacional | - 9 |
| Gestão de Pessoas | - 8 |
| Inovação | - 4 |
| Educação/Desenv. | - 6 |
| Amb.Trab. Seg Saud. | - 9 |
| Desenv. Soc. Ambient. | - 5 |
| Operação | - 8 |



PRÁTICA X PERFORMANCE

Prática: Ferramentas gerenciais e tecnológicas

Ex.: benefícios; inovação organizacional; prevenção de doenças ocupacionais e acidentes.

Performance: Resultados obtidos

Ex.: retenção de talentos; ideias implementadas; danos sofridos por colaborador.

O Ideal é o **equilíbrio** entre prática e performance



OBJETIVOS DO MODELO SESI DE SUSTENTABILIDADE

*Estimular a excelência na **gestão da sustentabilidade** e da **QVT**.*

*Mensurar a relação investimentos em **QVT** x **produtividade e competitividade**.*

*Possibilitar às empresas **comparar, fazer benchmarking** e **avaliar o seu desempenho** com as **líderes do seu setor de atuação e líderes nacionais**.*



OBJETIVOS DO MODELO SESI DE SUSTENTABILIDADE

Estabelecer **ações integradas** com a avaliação simultânea de várias áreas.

Motivar e comprometer a **equipe** com **enfoque participativo**.

Verificar o **equilíbrio** entre **investimentos realizados** (práticas) e **resultados** obtidos (performance).



INSTRUMENTOS DA AUTO-AVALIAÇÃO

Questionário de Avaliação do Colaborador

Questionário de Avaliação da Empresa - Gestores

CENÁRIOS

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|-------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Nota: |
|---|---|---|---|---|-------|

Código

Nome do indicador

Cenário 1

Cenário 3

Cenário 5

3

↓
Descrição 2 é a mais apropriada para a empresa.
Logo, a pontuação é 3.

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|-------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Nota: |
|---|---|---|---|---|-------|

Código

Nome do indicador

Cenário 1

Cenário 3

Cenário 5

2

“Fotografia” da empresa é melhor que o cenário 1 e tem só parte do cenário 3.
Logo, a pontuação é 2 (intermediária).

Nota explicativa.
Conceito e perguntas que auxiliam na pontuação dos cenários

ETAPAS DE APLICAÇÃO





DIFERENCIAIS DO MODELO SESI

- Verifica o equilíbrio entre práticas e performance.
- Compara uma empresa com dezenas de outras no país
- Compara a visão do time gerencial com a dos colaboradores
- Auxilia na priorização das oportunidades de melhoria
- Consultoria subsidiada pelo SESI
- Resultados apresentados no dia seguinte à reunião de consenso.



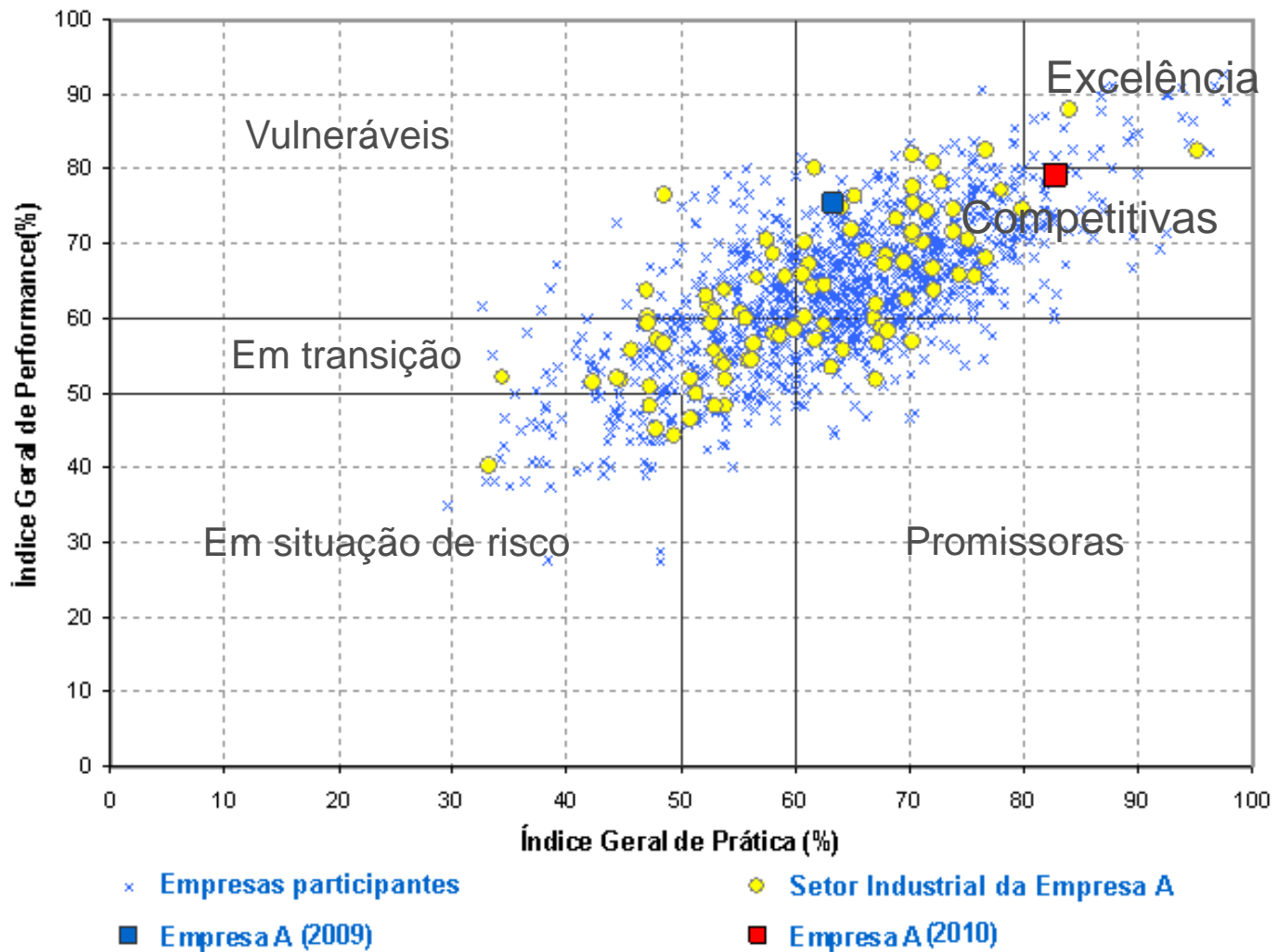
➤ *27 Departamentos Regionais capacitados*

➤ *373 empresas*

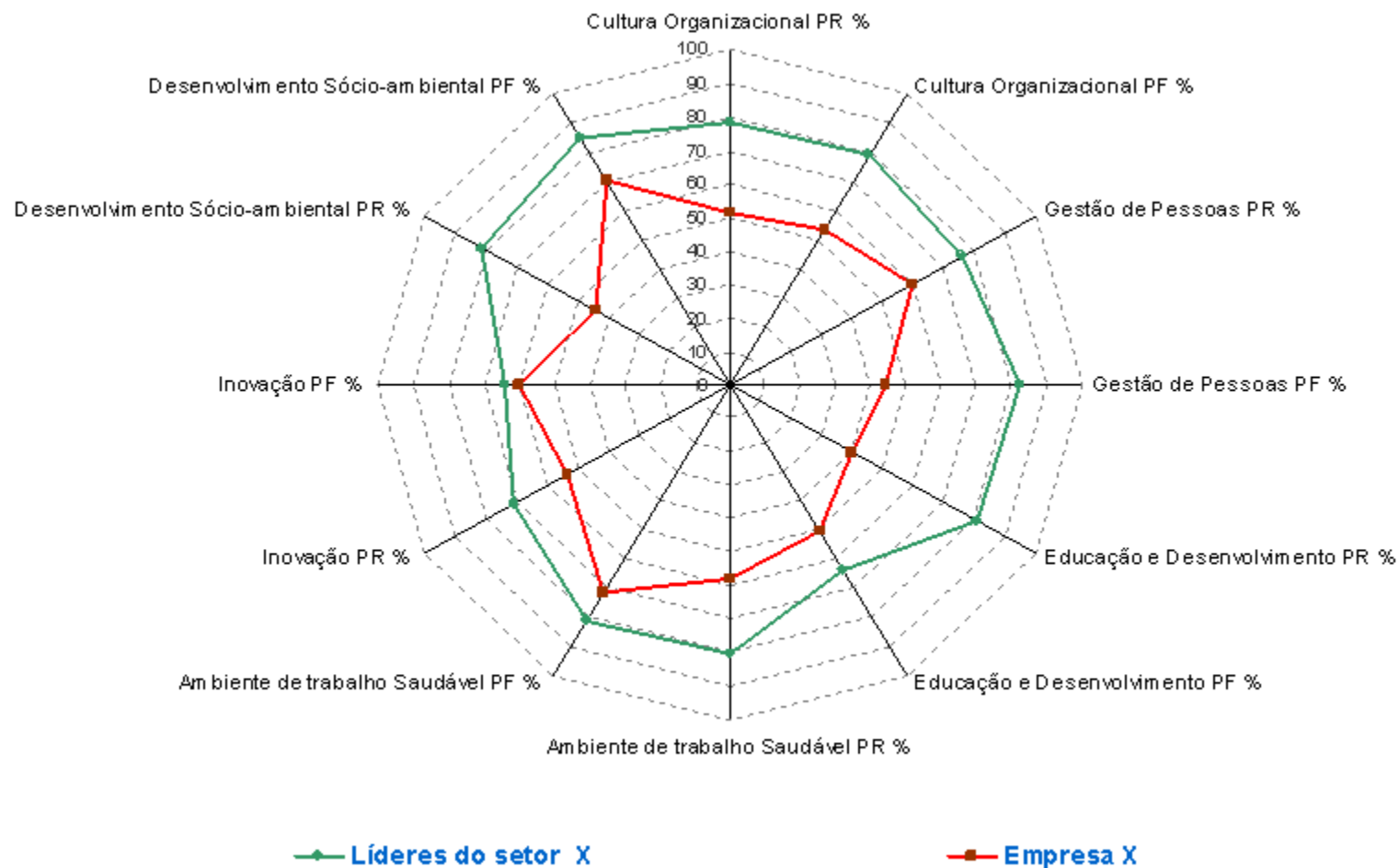
Resultados



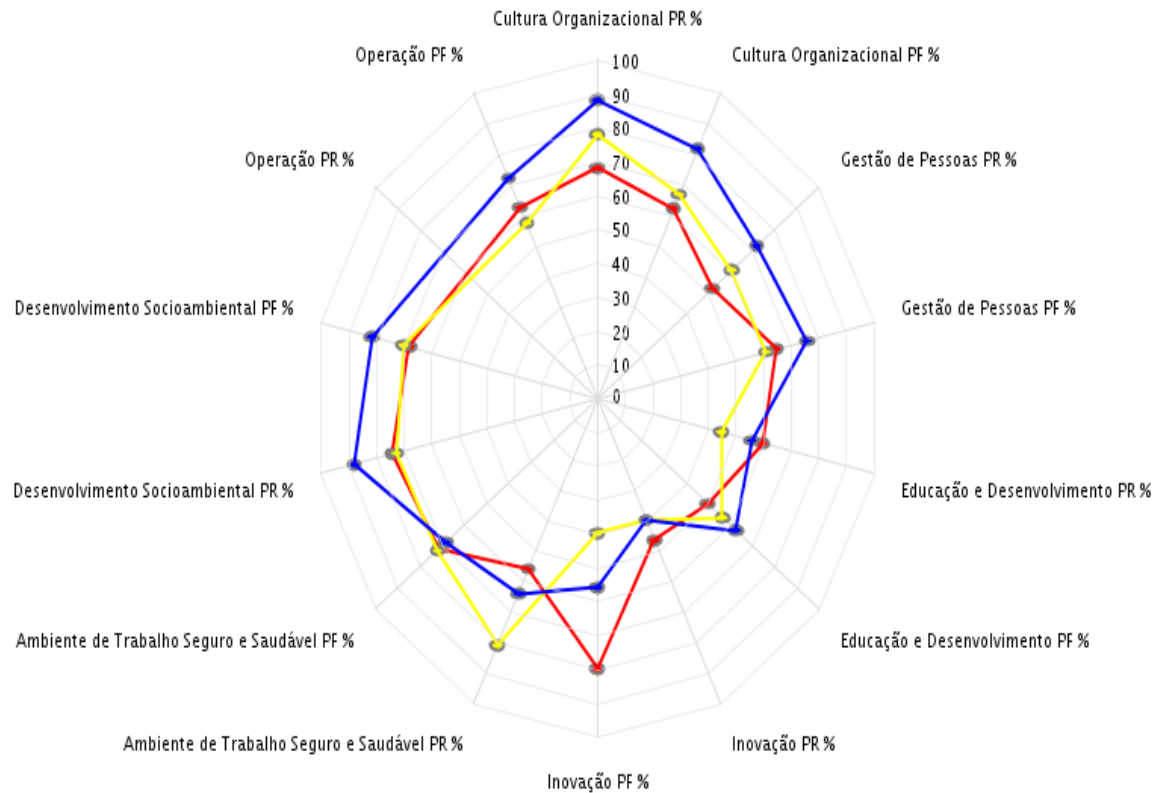
Posição Global



Comparação Empresa e as Líderes do setor



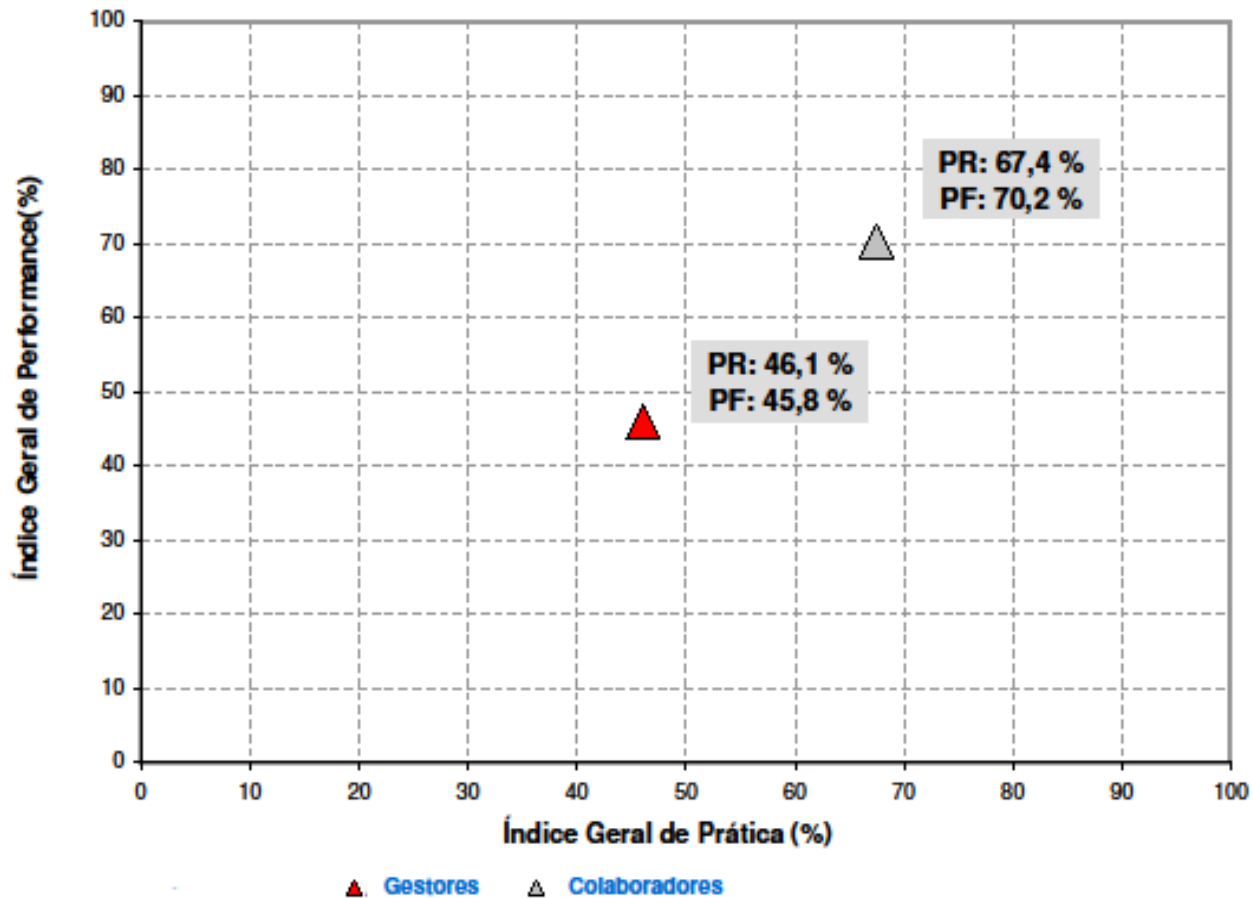
Comparação Empresa, Líderes do setor e Líderes nacional



- Empresa CHOCOLATES GAROTO SA
- Setor Fabricação de produtos derivados do cacau e de chocolates mundial
- Banco de dados total

Case - Empresa do Setor Metalúrgico

GRÁFICO - Dispersão - Posição Global (empresa x colaboradores)



Resultados - case

Tabela 4 - Comparação entre Gestores e Colaboradores

| Áreas de Avaliação | Empresa X Gestores | Empresa X Colaboradores | Diferença |
|---|--------------------|-------------------------|-----------|
| Indicadores Gerais de Operação PF % | 40,0 | * | |
| Cultura Organizacional PR % | 60,0 | 73,6 | -13,6 |
| Cultura Organizacional PF % | 55,6 | 79,7 | -24,1 |
| Gestão de Pessoas PR % | 46,7 | 69,0 | -22,3 |
| Gestão de Pessoas PF % | 57,5 | 74,9 | -17,4 |
| Educação e Desenvolvimento PR % | 35,0 | 56,6 | -21,6 |
| Educação e Desenvolvimento PF % | 53,3 | 67,9 | -14,6 |
| Inovação PR % | 60,0 | 70,1 | -10,1 |
| Inovação PF % | 50,0 | 69,9 | -19,9 |
| Ambiente de trabalho Seguro e Saudável PR % | 42,2 | 68,3 | -26,1 |
| Ambiente de trabalho Seguro e Saudável PF % | 44,4 | 72,6 | -28,2 |
| Desenvolvimento Sócio-ambiental PR % | 34,3 | 54,4 | -20,1 |
| Desenvolvimento Sócio-ambiental PF % | 56,0 | 61,7 | -5,7 |
| Índice Geral de Prática (%) | 46,1 | 67,4 | -21,3 |
| Índice Geral de Performance (%) | 45,8 | 70,2 | -24,4 |

Legenda:

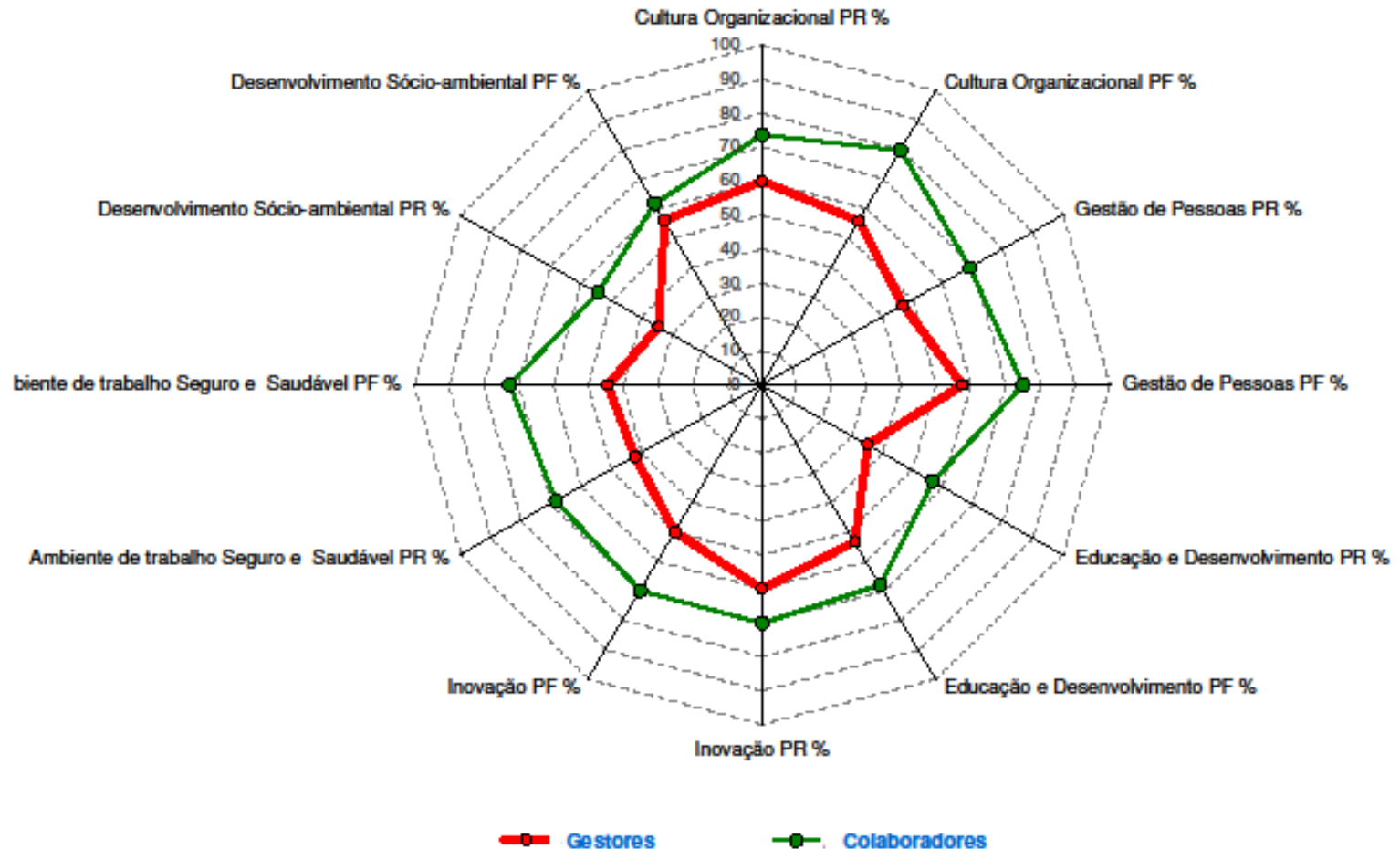
PR - Prática

PF - Performance

* Indicadores não coletados dos colaboradores

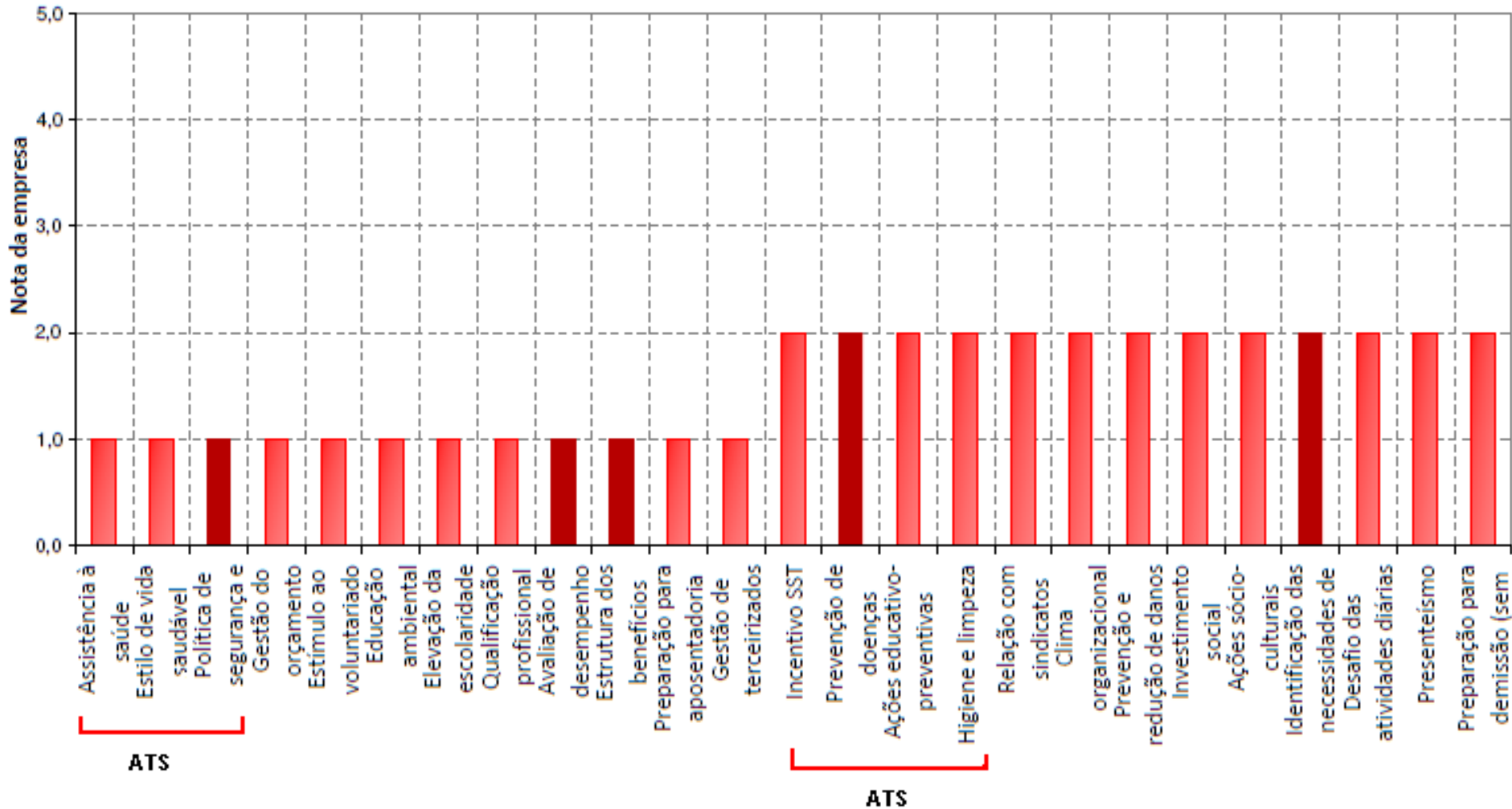
Resultados - case

GRÁFICO - Radar - Áreas avaliadas (empresa x colaboradores)



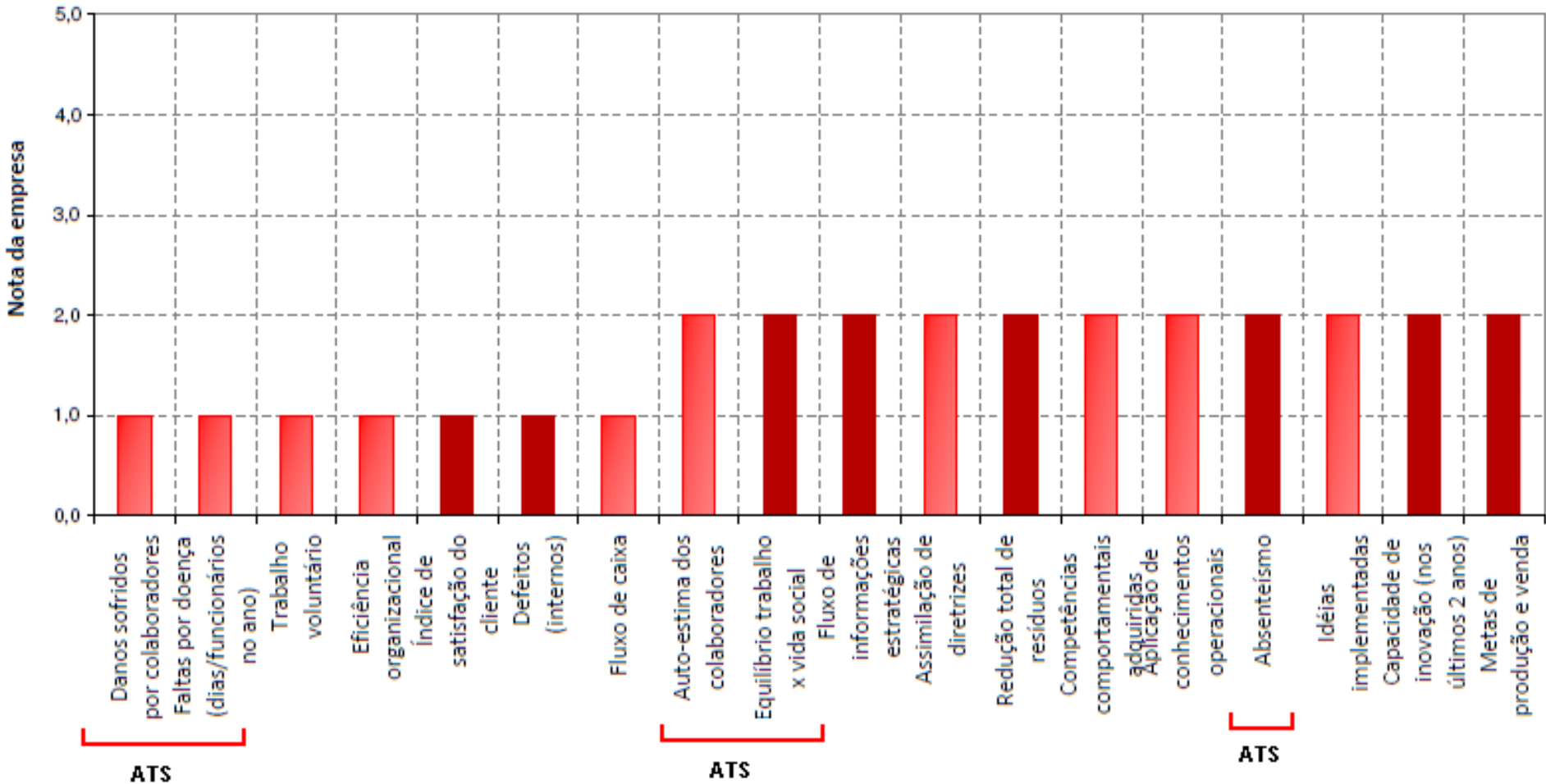
Resultados - case

Indicadores de Oportunidade de Melhoria - Práticas



Apresentação de Resultados - case

Indicadores de Oportunidade de Melhoria - Performance



GESTÃO DE PESSOAS

GP13 - Avaliação de Desempenho

GP16 - Absenteísmo

GP18 - Estrutura dos Benefícios

CULTURA ORGANIZACIONAL

C07 - Fluxo de Informações Estratégicas

AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL

AT7 - Equilíbrio Trabalho x Vida Pessoal

AT2 - Prevenção de doenças ocupacionais e acidentes

AT5 - Política de Segurança e saúde no trabalho

DESENVOLVIMENTO SOCIOAMBIENTAL

DS8 - Redução total de resíduos

EDUCAÇÃO / DESENVOLVIMENTO

ED3 - Identificação de necessidades de desenvolvimento profissional

ED4 - Qualificação profissional

INOVAÇÃO

IN5 - Capacidade de Inovação

OPERAÇÃO

OP1 - Metas de Produção e Vendas

OP3 - Índice de Satisfação de Clientes

OP4 - Defeitos (internos)

Plano de Ação

- O que fazer?
- Como fazer?
- Quando iniciar?
- Quando terminar?
- Quais recursos serão necessários?
- Quando custará?
- Quem fornecerá os recursos?
- Quem será o responsável?

Melhorias implementadas

- Implantação de PCS
- Participação nos Lucros e Resultados
- Contratação de Psicóloga e
- Novos canais de comunicação
- Criação da terceira linha de produção
- Monitoramento de acidentes/incidentes
- Reestruturação dos processos de recolhimento e armazenamento de resíduos
- Levantamento de necessidades de treinamento por área
- Criação de banco de ideias
- Monitoramento da satisfação do cliente e definição de metas de melhorias

Resultados

- 32 ações.
- 28 ações realizadas.
- 04 ações em andamento.



Apresentação de Vídeo



Contato

NEIDE RIBEIRO

Serviço Social da Indústria – SESI
Departamento Nacional
Unidade de Responsabilidade Social
Empresarial

neide.ribeiro@sesi.org.br

