



ANEXO 1 FORMULÁRIO OBRIGATÓRIO

A. INFORMAÇÕES

- Nome da organização:
- Descreva a missão, visão e valores:
- Nome do autor principal:
- Nome dos demais coautor(es):

B. Preencher somente para a modalidade GP - TRABALHO ACADÊMICO

- Nome do Professor Orientador:
- Nome do Coordenador de curso:
- Nome do curso: () Graduação () Pós Graduação
- Nome da instituição de ensino:

C. INDICADORES DE RH (Informe Ano 2018)

1. N.º DE COLABORADORES	100%
2. GRAU INSTRUÇÃO colaboradores	%
Pós Grad. (doutorado, mestrado e especialização)	
Ensino Superior (3º Grau) completo ou incompleto	
Ensino Médio (2º Grau) completo ou incompleto	
Ensino Fundamental (1º Grau) ou menos	
3. INDICADORES DA EMPRESA	%
Absenteísmo	
Homem/ Horas Treinamento	
Investimento em T&D (%sobre faturamento)	
Reclamatórias Trabalhistas	
Turnover	
4. PESQUISA CLIMA ORGANIZACIONAL	%
Percentual de satisfação dos colaboradores?	
5. DIVERSIDADE - GÊNERO	%
Homens	
Mulheres	
6. DIVERSIDADE - RAÇA colaboradores	%
Branco	
Negros	
Outros	
7. DIVERSIDADE - PESSOA C/ DEFICIÊNCIA colaboradores	%
Percentual existente	
8. TEMPO DE EMPRESA colaboradores	%
Menos de 5 anos	
5-10 anos	
10-20 anos	
Acima de 20 anos	
9. FAIXA ETÁRIA colaboradores	%
Abaixo de 30 anos	
30 a 39 anos	
40 a 49 anos	
50 a 59 anos	
Acima de 60 anos	

GLOSSÁRIO



PRÊMIO SER HUMANO SC



Absenteísmo: Todo e qualquer tipo de ausência (dia inteiro) verificado até os 15 primeiros dias da ocorrência, tais como: faltas por doença, por acidente, faltas legais (casamento, nascimento filho, falecimento familiar, etc.), faltas justificadas, faltas não justificadas e abonadas. Fórmula de cálculo: percentual resultante da divisão do total de horas falta pelo total de horas de trabalho previstas no mês (soma de horas trabalhadas + faltas) X 100.

Clima Organizacional: Destinam-se a identificar quais são os fatores que afetam negativamente e positivamente a motivação das pessoas que integram a organização. Um dos mecanismos utilizados é por meio de pesquisas de satisfação. Este indicador pode ser medido semestral, anual e ou a cada dois anos pela organização.

Investimento em T&D: Sinaliza o percentual destinado para este fim com base no faturamento da organização. Valor de investimento disponibilizado para a prática de treinamento e desenvolvimento de pessoas.

Média - Homem & Horas Treinamento: Aponta a quantidade de horas treinamento realizado pela organização para seus funcionários/colaboradores na média. Significa o somatório de horas em sala de aula, visitas técnicas, participação de cursos e seminários diversos, entre outros. Este indicador pode ser mensal, anual.

Pessoa com deficiência: Refere-se a deficientes auditivos, físicos, mentais e visuais que fazem parte do quadro de funcionários/colaboradores da organização. Percentual de cota legal, considerando o número total de funcionários/colaboradores da organização.

Reclamatórias trabalhistas:

C.F.C. – Coeficiente de formação de contenciosos.

P=Número de processos

D= Número de demitidos

Q=Quadro de funcionário/colaborador

Fórmula de cálculo:
$$\text{CFC} = \frac{P \times 10.000}{(D \times Q)}$$

Turnover: Número de demitidos dividido pela média dos funcionários/colaboradores mês. Para a média considere o primeiro dia útil e o último dia no mês.