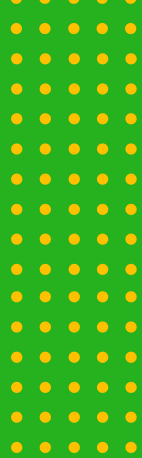




MANUAL DE PARTICIPAÇÃO 2026



SUMÁRIO



04	O PRÊMIO		
14	CONCEITOS	39	CHAVES
21	CRITÉRIOS	55	AVALIAÇÃO
34	INFLUÊNCIAS	49	REGULAMENTOS
		58	REFERÊNCIAS
		54	INSCRIÇÃO
		59	ANEXOS



“da como olhar para trás e ver que o nosso propósito vem gerando resultados ano após ano, impactando vidas e apoiando a cultura de saúde nos ambientes de trabalho.



PRÊMIO NACIONAL DE QUALIDADE DE VIDA



Respeitado nacionalmente, o PNQV® vem ganhando destaque a cada edição, comemorando sucessos na sua trajetória, reconhecendo e premiando programas de promoção de saúde e qualidade de vida nos ambientes corporativos que se destacaram pelas boas práticas e efetividade nas suas ações.

Trata-se da premiação mais tradicional neste campo em nosso país, cuja jornada traz atualizações e aprimoramentos constantes, sempre alinhados às necessidades e transformações do universo organizacional sob o aspecto de saúde e segurança como pilar fundamental para o desenvolvimento sustentável e a obtenção de resultados, tanto para a empresa quanto para sua população e sociedade.

Com esse conceito, o papel do PNQV® vem sendo ampliado e cumprido com fidelidade por meio do incentivo e fomento para que as práticas gerenciais e estratégias de governança estejam ajustadas com a proposta de se obter ambientes de trabalho cada vez mais saudáveis para todos.



SOMOS CIÊNCIA
SOMOS PESQUISA
SOMOS PRÁTICA
SOMOS **ATITUDE**

29 anos

reconhecendo as melhores
ações em promoção de saúde

3.000.000

de vidas impactadas diretamente
com saúde e bem-estar

150

empresas premiadas

[Confira aqui as empresas premiadas pelo PNQV](#)

NA LINHA DO TEMPO É
MAIS FÁCIL VER COMO VAI
LONGE A NOSSA MISSÃO.

CELEBRAR É PRECISO!



**NOSSO COMEÇO FOI PURO
PROPÓSITO, E DAÍ POR
DIANTE MUITOS SE
CONECTARAM A ESTA
DESAFIADORA E
TRANSFORMADORA MISSÃO.**

1996

Início de uma desafiadora e transformadora jornada: o PNQV® tem sua primeira edição e é recebido com muito prestígio pelo mercado. E assim se fez o caminho: analisando, planejando, aplicando e medindo resultados.

2007

A experiência de 10 anos de PNQV® gera a publicação do livro "Prêmio Nacional de Qualidade de Vida: A Trajetória de uma Década" e marca o primeiro momento do PNQV®.

2009

É iniciado o processo de renovação do PNQV® com levantamento detalhado das práticas nacionais e internacionais vigentes, com a proposta de reformular os critérios de avaliação do prêmio.

**CONSAGRA-SE ENFIM O
CONCEITO GLOBAL DO PNQV®**

**MODELO DE EXCELÊNCIA
DA GESTÃO – MEG**

**AMBIENTE DE TRABALHO
SAUDÁVEL (OMS)**

2010

O PNQV® evoluiu e agora integra os conceitos mais profundos de gestão e governança, incorporando o renomado Modelo de Excelência de Gestão (MEG) da Fundação Nacional da Qualidade (FNQ). Essa nova abordagem gera resultados positivos em toda cadeia da valor, impactando na saúde e bem-estar dos colaboradores e no sucesso organizacional sustentável

2014

O PNQV® inclui em seus critérios de avaliação, o Modelo de Ambiente de Trabalho Saudável da Organização Mundial da Saúde (OMS) que reflete a crescente importância da segurança, saúde física e mental dos colaboradores no ambiente de trabalho.

Congressistas do Congresso Brasileiro de Qualidade de Vida da ABQV votaram nas finalistas do PNQV®. Os critérios foram divulgados dando visibilidade pública para as empresas e ampliando a percepção de valor para todo o mercado.

2015

Sedimentação dos conceitos e práticas do Modelo de Ambiente de Trabalho Saudável da OMS e Modelo de Excelência em Gestão (MEG) adaptados aos programas de Qualidade de Vida organizacionais.

2019

Novas percepções e tendências - melhorias são feitas com base no avanço do mercado. Modelo de Excelência da Gestão (MEG), Modelo de Ambiente de Trabalho Saudável da Organização Mundial da Saúde – OMS mantidos e aprimorados.

Melhoria do processo de participação no PNQV®.

Readequação do questionário de autoavaliação e das evidências requeridas.

2020

Chegou mostrando de maneira inusitada a todo globo terrestre e seus respectivos habitantes qual o verdadeiro significado de saúde e como ela se conecta diretamente ao maior desejo da humanidade!

O mundo conhece o SARS-CoV-2 e o COVID-19 deixa uma marca profunda na nossa história.

Ano de grandes reflexões, apoio mútuo e readequação das maneiras de conexão com toda a rede. A experiência de todos os anos a favor da superação e resiliência, em uma das maiores crises sanitárias e humanitárias de todos os tempos.

NOVOS TEMPOS!

**SUPERAR LIMITES
AMPLIAR AS PRÁTICAS
SAÚDE EM PRIMEIRO LUGAR!**

2021

Resiliência - O aprendizado na prática
O PNQV® seguiu!

Novas devolutivas das organizações, rápidas e criativas adaptações das empresas para acolher e orientar sua população.

Superação! Ano de parabenizar as instituições e seus profissionais fielmente comprometidos com o bem-estar, e com as milhares de vidas impactadas diretamente por suas escolhas e ações!

2021 chegou o híbrido

O fortalecimento das relações humanas, mudança na percepção sobre a importância da saúde pelas pessoas, empresas e mercado, modelo voltado para a promoção da saúde e não para a doença, marcam este período.

Ano onde o maior número de empresas foram contempladas com o PNQV®. Foram 16 empresas classificadas e reconhecidas por suas práticas.

2022

Em 2022 o PNQV® chega aos 25 anos!

As sagradas lições vividas amplificou os olhares sobre a promoção de saúde e seu imenso papel em tempos remodelados pelas antigas e novas necessidades! Momento disruptivo para as relações de trabalho e entre pessoas, velhos paradigmas foram rompidos e um novo conceito começa a emergir.

Em evidência revelada pelas imposições do novo mundo, a integração dos conceitos de ESG e ODS na agenda 2030 vem ganhando maior repercussão no cenário corporativo global.

Muito desse contexto está relacionado ao posicionamento do mercado financeiro sobre estes temas, atribuindo maior valor para marcas que seguem estas condutas.

Já na prática esses critérios trazem alinhamento e direcionam as ações das instituições para o crescimento econômico mais sustentável e de real valor para as pessoas e sociedade, e mais do que nunca se mostram intimamente ligados à promoção de saúde como estratégia de desenvolvimento.

Trazer o ser humano para o centro do cuidado potencializa consideravelmente a produtividade e o engajamento da força de trabalho, indicadores intimamente ligados à resultados.

Por isso em 2022 decidimos enfatizar o entendimento sobre os temas ESG e ODS como forma de conectar os conceitos e provocar reflexões mais aprofundadas sobre onde eles se encaixam no cotidiano de prevenção e promoção de saúde!

Educar para ampliar a percepção sobre esses temas é uma das nossas contribuições, uma vez que esses critérios já fazem parte do coração do PNQV®.

ANO DE TRANSFORMAÇÃO

Fortalecimento das relações humanas, saúde mental e mudanças nas percepções sobre a importância da saúde pelas pessoas e empresas marcam esse período.

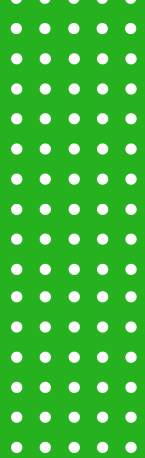
A ABQV revisa seus questionários de autoavaliação e evidências.

2025

**VAMOS
JUNTOS
NESTA
JORNADA?**



CONCEITOS



01

MODELO DE EXCELÊNCIA DA GESTÃO – MEG
(FUNDAÇÃO NACIONAL DA QUALIDADE – FNQ)

02

MODELO DE AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL DA
ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS)

03

ODS (OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL)

04

ESG (ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE)





MODELO DE EXCELÊNCIA DA GESTÃO – MEG

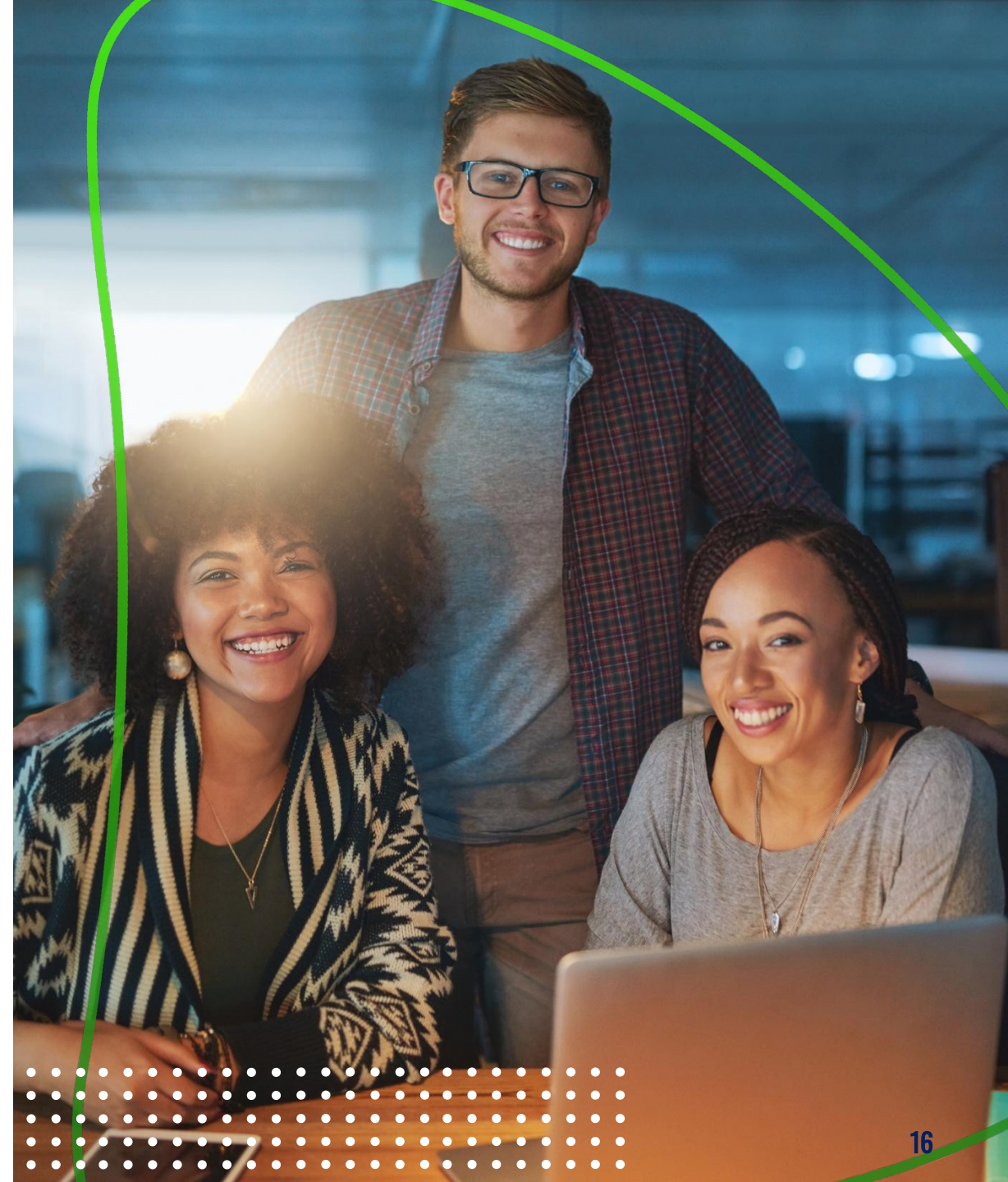
(FUNDAÇÃO NACIONAL DA QUALIDADE – FNQ)1.

A implementação do Modelo de Excelência da Gestão - MEG, trouxe valores altamente relevantes para todo o sistema que gerencia e promove saúde e qualidade de vida no meio corporativo, conheça alguns deles:

- Uniformidade de linguagem e comunicação gerencial
- Clareza de pontos fortes e oportunidades para melhoria da gestão
- Desenvolvimento da visão sistêmica
- Foco em resultados planejados
- Medição clara do desempenho
- Comprometimento e cooperação das pessoas
- Reconhecimento das partes interessadas

OS FUNDAMENTOS/CRITÉRIOS DE EXCELÊNCIA DA GESTÃO CONSIDERADOS:

- Conhecimento do cliente e do mercado
- Responsabilidade social
- Liderança e constância de propósitos
- Visão de futuro
- Orientação por processos e informações
- Valorização das pessoas
- Geração de Valor
- Pensamento sistêmico
- Aprendizado organizacional
- Cultura da inovação
- Desenvolvimento de parcerias





MODELO DE AMBIENTES DE TRABALHO SAUDÁVEIS DA OMS

Devido à crescente pressão social e pública, maiores expectativas do consumidor, e as relevantes mudanças no conceito de valor de marca para o mercado financeiro global, 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 através de uma cultura de saúde e qualidade de vida, trabalhar fielmente a prevenção de doenças e lesões são caminhos pelo quais as empresas podem responder a estas expectativas, e ao mesmo tempo melhorar sua produtividade e competitividade.

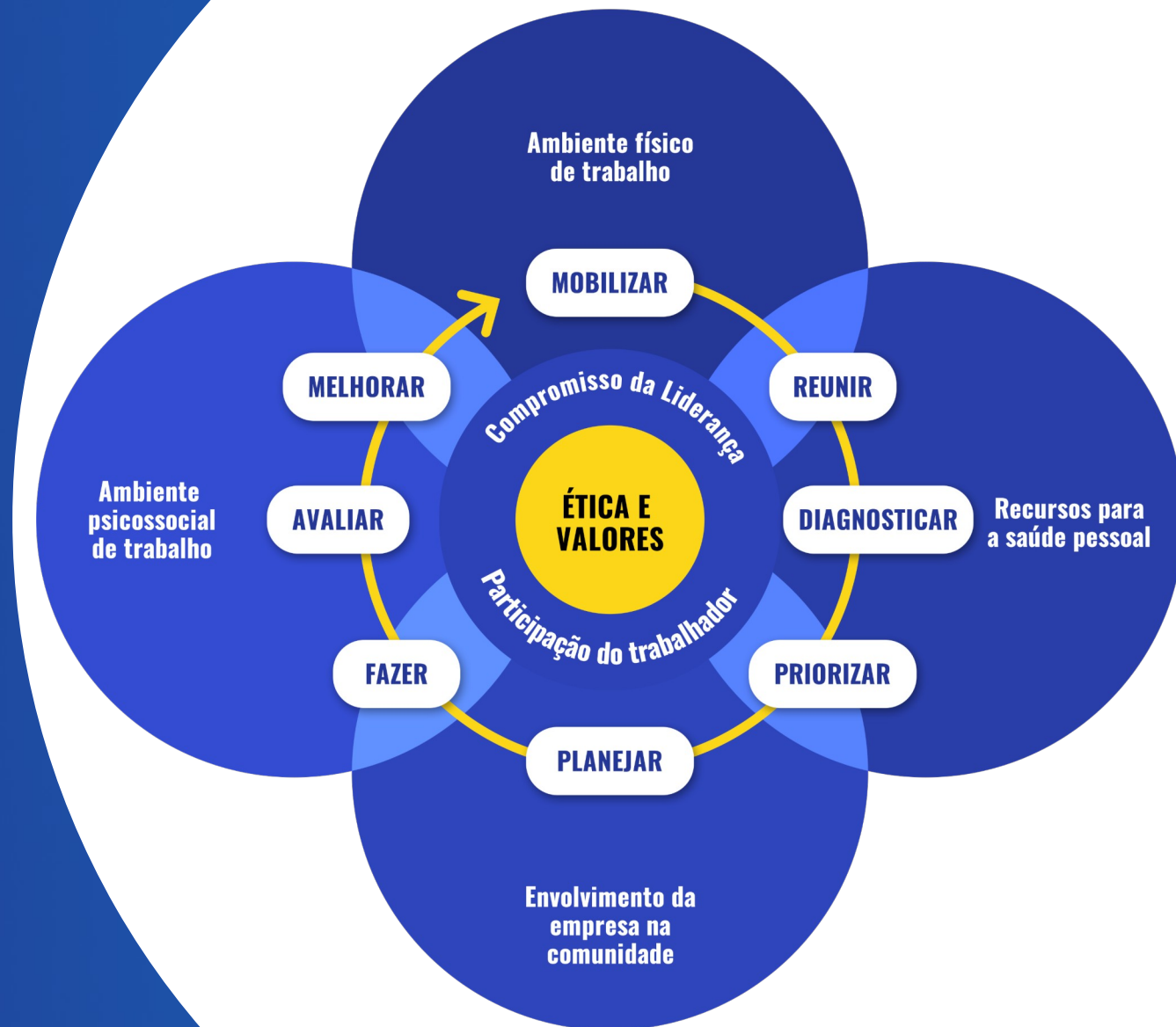
Para auxiliar as empresas ao redor do mundo e fornecer um modelo para as instituições, a Organização Mundial de Saúde (OMS), com base no Plano Global de Ação para a Saúde dos Trabalhadores da OMS, 2008-2017, lançou, em abril de 2010, um Modelo Global para Ambientes de Trabalho Saudáveis.

Dessa forma boas práticas de êxito com base científica e ferramentas conectadas a este Modelo são constantemente estudadas e utilizadas para a aplicação nos processos organizacionais, garantindo uma diretriz mais sólida neste sentido, e estimulando a consciência de autorresponsabilidade.



Com base no modelo proposto pela OMS, o ambiente de trabalho saudável deve buscar atender às 4 (quatro) áreas de influência (veja na figura que representa o modelo).

- 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.





ODS - OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Os ODS são uma agenda mundial, que foi adotada na Cúpula das Nações Unidas sobre o desenvolvimento sustentável. É composto por 17 objetivos e 169 metas interligadas entre si a serem atingidas até 2030, além de estimular ações em áreas de grande importância para humanidade: pessoas, planeta, prosperidade, paz e parcerias.

Esta nova agenda propõe uma ação coordenada entre os governos, as empresas, a academia e a sociedade civil para alcançar estes objetivos.

O conceito dos ODS na agenda 2030 tem grande conexão com o conceito de ESG que integra as dimensões sociais, ambientais e de governança nos negócios. Os dois conceitos trazem uma abordagem sustentável e inclusiva no alinhamento das práticas para o crescimento econômico e geração de bem-estar.



ESG – AMBIENTAL, SOCIAL E GOVERNANÇA

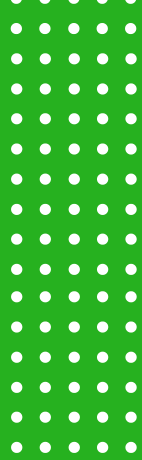
E avalia como as empresas lidam com questões ambientais, como emissão de gases de efeito estufa, gestão de resíduos e uso de recursos naturais.

S trata de questões sociais, como a gestão de relações com funcionários, fornecedores, clientes, comunidades e sociedade em geral.

G se refere à governança, avaliando a gestão da empresa em termos de transparência, ética, compliance e outros aspectos.

A adoção dessas práticas pode trazer benefícios para as empresas, como redução de custos, atração de investimentos e melhoria da imagem institucional. Além disso, a inclusão dos critérios ESG na avaliação do PNQV® pode contribuir para fortalecer a reputação e imagem das empresas, uma vez que os consumidores estão cada vez mais exigentes e valorizam empresas que adotam práticas sustentáveis e responsáveis.

Dessa forma, a premiação pode se tornar uma forma de diferenciação no mercado, atraindo clientes e investidores que compartilham dos mesmos valores e preocupações com o meio ambiente e a sociedade.



CONHEÇA NOSSA BASE PARA A AVALIAÇÃO DO PNQV E SUAS CONEXÕES

pnqv

- Os Programas são avaliados através de 11 critérios (Fundamentos de Excelência da Gestão do MEG)
- Cada critério tem vários itens de verificação
- Cada item de verificação tem uma ou mais áreas de influência (entre as 4 áreas descritas pela OMS)
- Cada item faz parte de uma das 5 chaves da OMS
- Os conceitos ODS e ESG, são também itens de verificação

Criado em 2010 o **Questionário de Autoavaliação do PNQV®**, e passou por modificações em 2019, 2022, 2024 e 2025.

Trata-se de um conjunto de orientações e parâmetros que têm como referência o Modelo de Excelência da Gestão (MEG), proposto pela Fundação Nacional da Qualidade (FNQ), e o Modelo de Ambiente de Trabalho Saudável desenvolvido pela Organização Mundial de Saúde (OMS).

A adoção dessa estratégia foi necessária porque o Modelo de Excelência da Gestão – MEG segue uma metodologia sistêmica, que considera a estruturação e o alinhamento dos componentes da gestão sob o prisma de um sistema. Isso permite que os vários elementos de um **Programa de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida** possam ser implantados e avaliados tanto em conjunto quanto de forma interdependente e complementar.

Os critérios do PNQV® foram integrados aos Fundamentos do MEG e à realidade dos Programas, promovendo transparência, confiabilidade e credibilidade ao processo de avaliação.

São 11 (onze) os **Fundamentos de Excelência da Gestão** integrados de forma transversal, originando os critérios de avaliação aos quais os **Programas de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida** são submetidos.

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, à amplitude capaz de envolver as dimensões 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. 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 está sendo realizado pelos Programas, sendo eles 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 envolvidas.

O critério está relacionado à maneira como a liderança se mobiliza e mobiliza os seus colaboradores para atingir seus objetivos; como influencia outras pessoas à alcançarem as metas desejadas.

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, assim como lidera/conduz os assuntos relacionados à prevenção e promoção de saúde junto aos seus times.

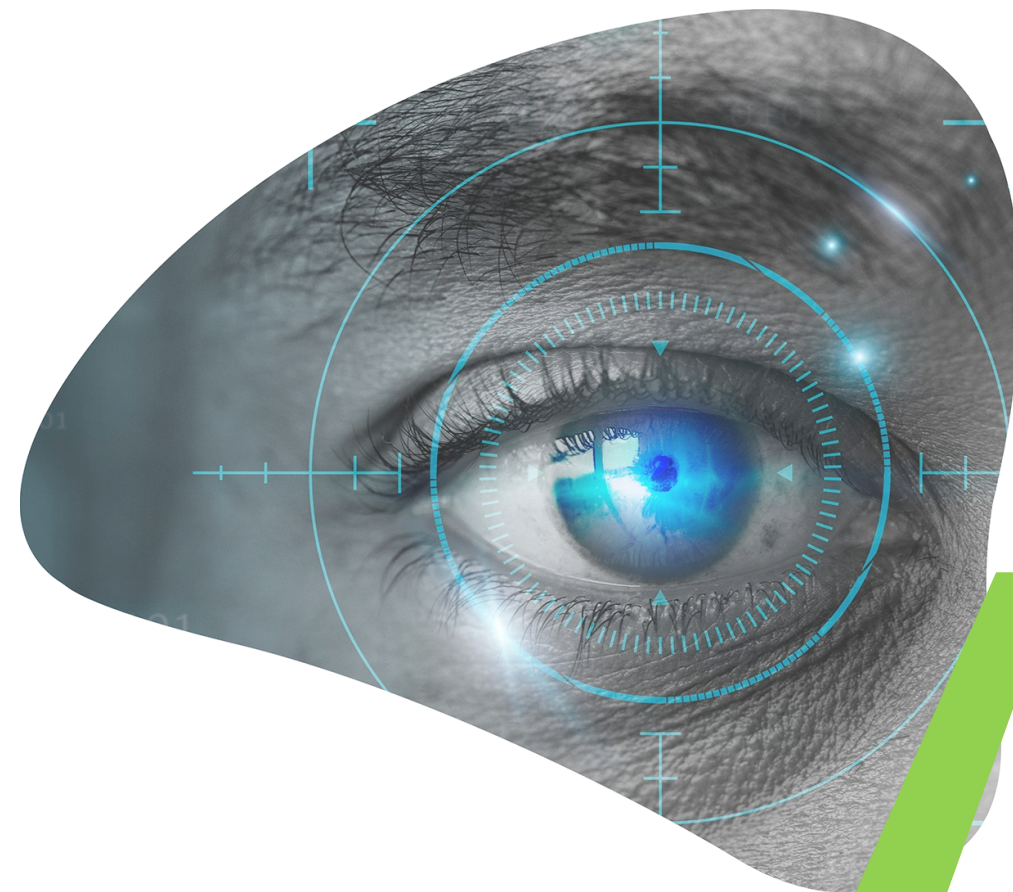


CRITÉRIO 4

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 boas práticas para Programas é que fará toda a diferença.



5



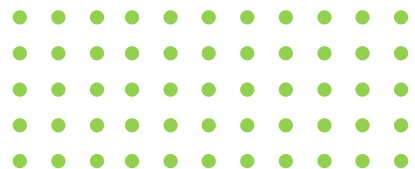
CRITÉRIO 6

VALORIZAÇÃO DAS PESSOAS

Propõe a criação de condições para que as pessoas se realizem profissional e pessoalmente, maximizando o 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.



9



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.



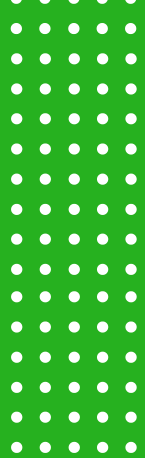
CRITÉRIO 11

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, verificar quais as contribuições dos parceiros no desenvolvimento do Programa de Qualidade de Vida e as contribuições do Programa no desenvolvimento dos parceiros.





4 ÁREAS DE INFLUÊNCIAS

- Ambiente Físico de Trabalho – AFT
- Ambiente Psicossocial de Trabalho – APT
- Recursos para a Saúde Pessoal – RSP
- Envolvimento da Empresa com a Comunidade - EEC

pnqv

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 significa a prevenção da exposição a agentes que possam trazer prejuízos à saúde do trabalhador. Isso se inicia pela identificação destes agentes que devem ser avaliados e controlados ou eliminados.



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: 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, entre outros.



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 devem ser abordadas em 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, além de incentivos para engajar a população.

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



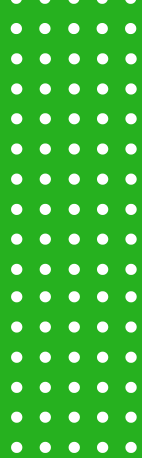
ENVOLVIMENTO DA EMPRESA COM A COMUNIDADE - EEC

Envolve atividades, ações, educação, parcerias, e outros recursos que a empresa oferece para as comunidades onde opera e para demais comunidades, atuando e apoiando questões sociais que fatalmente afetam a saúde mental e emocional dos trabalhadores, familiares e sociedade em geral.

É necessário compreender que muitas são as questões que afetam diretamente o ambiente de trabalho, como má qualidade do ar, da água, falta de acesso à atenção primária à saúde, violência urbana, desastres naturais, altos níveis de infecções nas comunidades, falta de estrutura de transporte coletivo, entre tantos.



CHAVES



5 CHAVES FUNDAMENTAIS PARA O MODELO DE AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL (OMS)

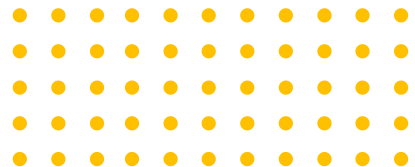
- Vale observar que algumas dessas chaves estão muito próximas e são contempladas nos fundamentos do MEG. Assim são consideradas e avaliadas juntas.

pnqv

CHAVE 1

CONHECIMENTO DO CLIENTE E DO MERCADO

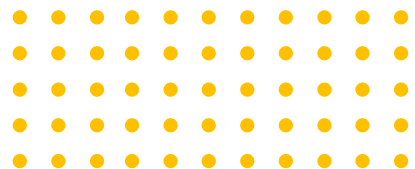
- Mobilizar e conseguir o comprometimento das principais partes interessadas (lideranças sêniores, lideranças dos sindicatos) para integrar ambientes de trabalho saudáveis aos objetivos, negócio da empresa e seus valores.
- Conseguir as permissões, recursos e apoios necessários.
- Fornecer evidências, 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

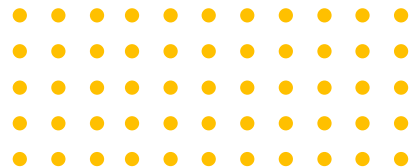
- Os trabalhadores e seus representantes não devem simplesmente ser “consultados” ou “informados”, mas devem estar ativamente envolvidos em cada etapa da avaliação do risco e da gestão dos processos, do planejamento à avaliação, considerando suas opiniões e ideias.
- É essencial que os trabalhadores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



CHAVE 3

A ÉTICA EMPRESARIAL E LEGALIDADE

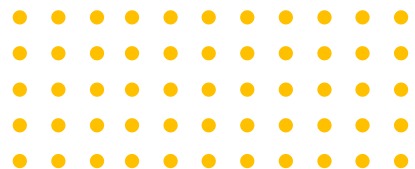
- Um dos princípios éticos universais mais básicos e aceitos é "não causar dano" aos outros e garantir a segurança e saúde dos trabalhadores.
- Adotar os códigos éticos e sociais como parte de seu papel na comunidade como um todo.
- Reforçar normas e leis de segurança e saúde no trabalho.
- Assumir a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



CHAVE 4

PROCESSOS SISTEMÁTICOS AMPLOS PARA GARANTIR A EFETIVIDADE E MELHORIA CONTÍNUA

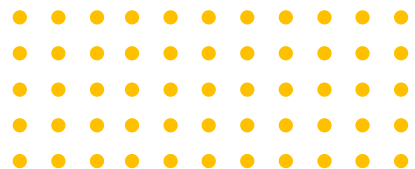
- Mobilizar e incentivar o comprometimento estratégico para a promoção de ambiente de trabalho saudável.
- Reunir os recursos necessários.
- Diagnosticar e identificar a situação atual e o futuro desejado.
- Estabelecer prioridades.
- Desenvolver um planejamento global abrangente e plano de ação específico, 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 necessidade.



CHAVE 5

SUSTENTABILIDADE E INTEGRAÇÃO

- Mensurar não somente o desempenho financeiro, mas também o conhecimento do cliente, processos internos do negócio, aprendizagem e o desenvolvimento dos trabalhadores para a consolidação 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.



OS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL NO BRASIL

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável são um apelo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade. Estes são os objetivos para os quais as Nações Unidas estão contribuindo a fim de que possamos atingir a Agenda 2030 no Brasil.





**Entregamos
muito além de
benefícios,
entregamos
valores!**

MOTIVOS PARA PARTICIPAR

Autoavaliação gratuita que facilita o desenvolvimento organizado e o aprendizado contínuo em promoção de saúde e bem-estar corporativo.

Feedback eletrônico do escore obtido na avaliação do PNQV®.

Direciona o foco do programa para seus objetivos e resultados.

Relatório preparado por consultores altamente especializados e atuantes no mercado, apontando oportunidades de melhorias.

Possibilita que a empresa possa manter a organização e o alinhamento do programa com conceitos reconhecidos mundialmente.

Propicia relacionamento ativo com o mercado e reciclagem sobre as melhores práticas globais em promoção de saúde através de participação nos Fóruns da ABQV.



EMPRESAS FINALISTAS - VANTAGENS

Aumento da visibilidade e fortalecimento da imagem interna e externa da empresa e programa diante do mercado.

Melhorias dos índices de atração e retenção de talentos entre seus profissionais.

Possibilidades de apresentação dos cases nos Fóruns e Reuniões da ABQV.

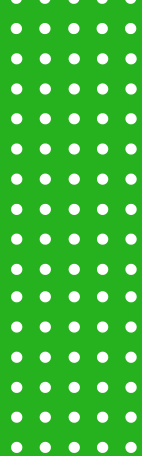
Posicionamento como referência no mercado.

Aumento do diferencial competitivo.

Ter um instrumento de visibilidade estratégica que permitirá aos gestores e equipes reconhecerem padrões, identificar oportunidade de melhoria e fortalecerem a corresponsabilidade nos resultados.



REGULAMENTO



**VEJA COMO É
FÁCIL PARTICIPAR!**

pnqv

CATEGORIAS

MICRO E PEQUENA EMPRESA

Até 99 colaboradores

MÉDIA EMPRESA

Entre 100 e 499 colaboradores

GRANDE EMPRESA

Acima de 500 colaboradores

EMPRESAS DE BASE NACIONAL

Acima de 10.000 colaboradores e com base em pelo menos 10 estados



O PNQV® ACOLHE QUATRO (4)
CATEGORIAS POSSIBILITANDO
AMPLA PARTICIPAÇÃO.

[CLIQUE E CONHEÇA AS ÚLTIMAS EMPRESAS VENCEDORAS!](#)

CRITÉRIOS E ELEGIBILIDADE

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

- São elegíveis à participação 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.
- 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 fusão/aquisição, será considerado o tempo mínimo de 2 anos do programa e não da fusão da empresa.
- A inscrição no PNQV® está ligada à associação junto à ABQV.
- Caso a empresa ainda não faça parte de nossa rede de membros.

[Clique aqui e te ajudamos com isso!](#)

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.
Pontuação acima de 90% (inclusive) dos critérios evidenciados.



Nível 2 Certificação Bronze

Práticas evidentes em gestão e em manutenção de ambiente de trabalho saudável que favoreça a saúde, a segurança e o bem-estar da força de trabalho.
Pontuação entre 70% à 79% 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.
Pontuação de 80% à 89% (Inclusive) dos critérios evidenciados.



Nível 1 Em Processo para Certificação

Não alcançaram a pontuação necessária para premiação do PNQV®.
Pontuação de 51% à 69% (inclusive) dos critérios evidenciados.

As empresas que ainda não estão aptas a seguir como elegíveis à concorrer ao PNQV®, assim como as demais classificadas, recebem o apoio imediato da ABQV para dar início à trilhas e atividades voltadas ao preparo dos profissionais, gestores e líderes, com foco no avanço em promoção de saúde e qualidade de vida baseados nos critérios de excelência já vistos neste manual.

Essa iniciativa objetiva fortalecer e melhorar a gestão das empresas e não apenas preparar para o PNQV®.

Saiba mais sobre nossas jornadas

INSCRIÇÃO

PROCESSO DE INSCRIÇÃO

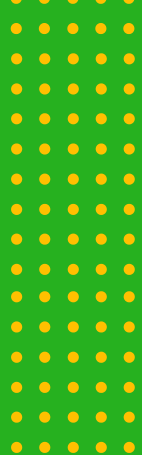
As inscrições deverão ser realizadas dentro do prazo vigente e conforme o cronograma contido ao final deste manual. A empresa candidata a participar do processo de avaliação deverá efetuar o pagamento da taxa de inscrição. Os cálculos dos valores seguem os critérios por categorias.

EMPRESA DE BASE NACIONAL	R\$ 5.200,00
GRANDE EMPRESA	R\$ 3.800,00
MÉDIA EMPRESA	R\$ 1.700,00
MICRO E PEQUENA EMPRESA	R\$ 900,00

DADOS BANCÁRIOS:

ABQV - Associação Brasileira de Qualidade de Vida
Banco Bradesco - nº 237
Agência: 0105
Conta Corrente: 225502-2
CNPJ: 01.045.397/0001-09

pnqv



ETAPA 1

1. Preenchimento da pré-inscrição com o perfil da empresa no site ABQV.
2. Preenchimento do questionário de autoavaliação do PNQV® para pontuação dos itens de classificação para a etapa seguinte.
3. As empresas que atingirem a nota de corte recebem o convite e estarão classificadas para a semifinal e continuarão o processo, passando para a etapa 2.
4. As empresas que não atingirem a pontuação necessária tem o processo finalizado com uma devolutiva especializada e o apoio da ABQV para avançar de maneira estratégica em suas iniciativas.

ETAPA 2

1. As empresas fazem o upload das evidências comprobatórias para análise da Comissão Avaliadora via sistema ABQV

1.1 Orientações sobre evidências

As evidências apresentadas devem ter relação direta e inequívoca com a pergunta avaliada.

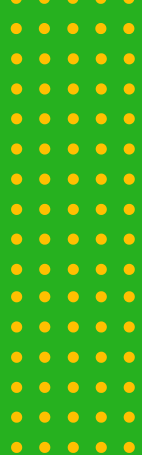
Materiais genéricos, amplos ou sem conexão clara com o critério não serão considerados para pontuação.

Ao anexar documentos mais extensos, é obrigatório destacar de forma explícita o trecho que responde à pergunta.

A ausência dessa indicação pode comprometer a análise e resultar em perda de pontuação.

O avaliador não deve interpretar ou procurar a resposta dentro do material: a evidência precisa ser objetiva, direcionada e de fácil verificação.

Continua na próxima página



ETAPA 2

2. As empresas preparam o filme para a Avaliação da Banca Avaliadora segundo o template modelo abaixo:

[Clique aqui](#)

2.1 Orientações sobre vídeos

Vídeos enviados devem respeitar rigorosamente o tempo máximo e o tamanho permitido.

Conteúdos que excedam esses limites poderão ser desconsiderados.

Priorize uma apresentação clara, objetiva e alinhada aos critérios do PNQV 2026.

ETAPA 3

Envio do vídeo de apresentação das evidências para comprovação das 5 chaves da OMS (de acordo com o template modelo que será enviado para a Banca).

Atenção

Neste momento, as empresas terão a possibilidade de aumentar sua pontuação em até 20%, através da votação de uma banca formada por membros convidados da ABQV, mais a pontuação já alcançada anteriormente na avaliação dos auditores do PNQV®.

As evidências apresentadas para a banca, devem já ter sido, obrigatoriamente, demonstradas no relatório comprobatório enviado para a auditoria, estando expressamente proibido o acréscimo de qualquer 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 os 20% restantes serão complementados a partir da votação da banca.

ETAPA 4

Divulgação dos resultados e cerimônia de entrega do PNQV® conforme cronograma.

Envio do Relatório Devolutivo do PNQV®.

Atenção

Quaisquer situações não previstas neste regulamento deverão ser encaminhadas à Coordenação Técnica do PNQV® para as devidas providências.

A Cerimônia de premiação leva os melhores em cada categoria para apresentação dos cases ao público.



REFERÊNCIAS



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

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

ANEXOS

AS EVIDÊNCIAS DOS
CRITÉRIOS AVALIADOS



TEMPLATE MODELO PNQV



Baixe aqui o [tem
plate](#) para
organizar o seu
material

pnqv

O Prêmio Nacional de Qualidade de Vida PNQV® é um processo rigoroso de avaliação que requer a autoavaliação dos participantes através do preenchimento de um questionário e a apresentação de evidências que comprovem as suas respostas. Como parte desse processo, os participantes classificados devem fazer o upload dos documentos comprobatórios das questões do questionário no sistema ABQV para avaliação pela Comissão Avaliadora.

Para garantir uma avaliação justa e objetiva, é importante que os documentos sejam enviados na ordem dos critérios estabelecidos no questionário e que incluam todas as evidências necessárias para cada critério. Dessa forma, a Comissão Avaliadora poderá avaliar de forma precisa as informações fornecidas pelos participantes. Para cada questão a empresa poderá apresentar até três evidências.

Na continuidade do processo de avaliação do Prêmio Nacional de Qualidade de Vida PNQV®, as empresas devem comprovar que cumprem as cinco chaves da Organização Mundial da Saúde (OMS) para análise da Banca Avaliadora. Para isso, as empresas devem enviar um filme com duração máxima de 20 minutos, seguindo um template modelo fornecido pela organização do PNQV®. Nesse filme, devem ser apresentadas as evidências selecionadas para cada uma das cinco chaves da OMS, acompanhadas por uma explicação do apresentador (ver template).

A nota final dos participantes do Prêmio Nacional de Qualidade de Vida PNQV® é composta por duas partes: a avaliação da Comissão Avaliadora, que corresponde a 80% da nota total, e a análise da Banca Avaliadora, que corresponde a 20% da nota total.

VAMOS JUNTOS,
INSPIRAR VIDAS
COM SAÚDE E
BEM-ESTAR



abqv

Associação Brasileira
de Qualidade de Vida