



# GUIA DESTAQUES DO ANO EM RH 2019

*- Categoria Gestão Estratégica de Pessoas -*

PATROCÍNIO:



AVALIAÇÃO TÉCNICA:



REALIZAÇÃO:





## 1. A ARH Serrana

A Associação Serrana de Recursos Humanos iniciou suas atividades na cidade de Caxias do Sul, em 29 de abril de 1988. A associação, que não tem fins lucrativos atua no desenvolvimento, reconhecimento e valorização de práticas e metodologias de gestão de pessoas através de encontros, cursos, palestras, fóruns, visitas técnicas, pesquisas e eventos de integração. A ARH Serrana também destaca profissionais e organizações por iniciativas e práticas inovadoras e exemplares na área de Recursos Humanos. A Associação representa acadêmicos e profissionais ligados à gestão de pessoas.

# ARH SERRANA

## NEGÓCIO

Conectar para transformar.

## MISSÃO

Promover conexões de pessoas, sendo protagonista de uma comunidade colaborativa e inovadora.

## VISÃO

Ser reconhecida como fonte de conexões de pessoas e organizações da Serra Gaúcha.

## VALORES

- Pessoas como razão do negócio
- Relacionamentos de confiança
- Crescimento sustentável
- Voluntariado como fator de sucesso
- Paixão, inspiração e inovação
- Responsabilidade socioambiental



## 2. Histórico do Destaques do ano em RH

A ARH Serrana realiza anualmente o “Destaques do Ano em Recursos Humanos”, um dos mais importantes reconhecimentos na área de gestão de pessoas da região. Estamos na 26ª Edição da Categoria Gestão Estratégica de Pessoas, 9ª Edição da Categoria Projetos e 11ª Edição da Categoria Acadêmica, homenageando organizações,

PATROCÍNIO:



AValiação TÉCNICA:







REALIZAÇÃO:





profissionais e acadêmicos. Este guia serve como base para que as organizações, profissionais e acadêmicos possam adequar-se ao processo de avaliação do “Destaques do Ano em RH – Edição 2019”.

Conheça agora as categorias que esta premiação reconhece:

-  Gestão Estratégica de Pessoas;
-  Projetos, dividido em três modalidades:
  - ✓ Projetos de Gestão de Pessoas;
  - ✓ Projetos de Responsabilidade Socioambiental;
  - ✓ Projetos de Saúde e Segurança Ocupacional e Qualidade de Vida no Trabalho;
-  Acadêmica;
-  Personalidade do Ano.

Os objetivos do “Destaques do Ano em Recursos Humanos” são:

- Estimular as organizações, profissionais e acadêmicos na busca de melhorias contínuas e inovadoras nas práticas que envolvam gestão de pessoas, responsabilidade socioambiental ou saúde e segurança ocupacional e qualidade de vida no trabalho;
- Situar as organizações quanto às suas práticas, em relação às melhores práticas existentes;
- Reconhecer e premiar as organizações, profissionais e acadêmicos agraciados perante a comunidade, proporcionando a divulgação de suas boas práticas.

Os benefícios pela participação incluem:

- Avaliação externa e imparcial do sistema de gestão de pessoas;
- Relatório com dados da avaliação e indicações técnicas, permitindo a geração de planos de melhoria para o próximo ano;
- Reconhecimento público e visibilidade da organização como uma referência na gestão de pessoas.

**IMPORTANTE: Ressalta-se que as organizações e acadêmicos inscritos ao prêmio não concorrem entre si. Cada organização ou estudante é avaliado individualmente, tendo como base nos critérios de avaliação deste Guia e na área de gestão de pessoas. A partir da pontuação obtida por todos os participantes é estipulada, pelo Comitê Avaliador, uma linha de corte que irão definir quais serão os agraciados.**

PATROCÍNIO:



AVALIAÇÃO TÉCNICA:



REALIZAÇÃO:





### 3. Condições gerais sobre avaliação e premiações das categorias:

A avaliação, conforme os critérios de cada categoria, será de responsabilidade da Casattos Consultoria, Treinamentos e Representações, empresa especializada contratada, garantindo total objetividade, imparcialidade e confidencialidade na execução das avaliações;

Serão consideradas vencedoras as organizações que atingirem a pontuação mínima definida pelo Comitê Avaliador;

Em caso de empate, serão utilizados os seguintes critérios de desempate:

- a) Nenhuma questão zerada;
- b) No máximo 03 (três) questões com porcentagem igual ou inferior a 20%;
- c) No máximo 05 (cinco) questões com porcentagem igual ou inferior a 30%;
- d) No mínimo um representante da empresa deve ter participado no evento Trocando Ideias Especial;
- e) No mínimo um representante da empresa deve ter participado no evento Workshop de Dúvidas do Prêmio Destaques.

Serão divulgados apenas o nome das organizações e acadêmicos premiados, mantendo-se sigilo sobre os demais participantes;

As organizações vencedoras receberão o selo de Destaque do Ano em RH e serão citadas formalmente em eventos e demais canais de comunicação e de marketing que a ARH Serrana utiliza durante todo o ano;

Os agraciados poderão ser convidados a apresentar o seu case nos diversos eventos no calendário de 2020 da ARH Serrana;

Desde 2014, a ARH Serrana passou a ser a promotora do ESARH - Encontro Sul-Americano de Recursos Humanos. Desta forma, os agraciados no Destaques do Ano poderão ser convidados a apresentar o seu case neste evento, que ocorre a cada dois anos, reunindo organizações e profissionais da América Latina, com o objetivo de debater e integrar as práticas de gestão de pessoas no Brasil e no mundo.

**Nota 01:** É permitido que as organizações se inscrevam e concorram ao prêmio em mais de uma das categorias mencionadas no guia. Porém cada organização poderá realizar somente uma inscrição por categoria, considerando a categoria gestão estratégica de pessoas, bem como poderá realizar somente uma inscrição por modalidade na categoria projetos.

**Nota 02:** Na categoria Projetos não será permitido que a organização concorra novamente ao prêmio, no caso de apresentar o mesmo projeto ou prática já premiado em edições anteriores do Destaques do Ano em RH, independente da modalidade.

PATROCÍNIO:



AVALIAÇÃO TÉCNICA:



REALIZAÇÃO:





## 4. Categoria Gestão Estratégica de Pessoas

A **Categoria Gestão Estratégica de Pessoas** é um reconhecimento às organizações que se destacam pela implantação de um sistema de gestão de pessoas, alinhado com os seus objetivos estratégicos e compatíveis com as melhores práticas de gestão de mercado, e que, cultivam um clima organizacional propício ao desenvolvimento, crescimento e melhoria da qualidade de vida das pessoas, contribuindo significativamente com o resultado da organização.

### 4.1) Etapas do processo de inscrição da Categoria Gestão Estratégica de Pessoas:

1º) Preencher o formulário de inscrição a premiação que está disponível no site da ARH Serrana ([www.arhserrana.com.br](http://www.arhserrana.com.br) na aba Produtos ARH / Destaques do Ano / Quero me inscrever), dentro do período de 03/06/19 a 03/07/19;

2º) Entregar o questionário e as evidências em um pen drive na ARH Serrana, identificando a Organização, com o título “Categoria Gestão Estratégica de Pessoas 2019”, até o dia 26 de julho de 2019, ou utilizar a transferência de arquivos através do WeTransfer, se certificando com a equipe da ARH Serrana que todos os arquivos foram recebidos dentro do prazo;

3º) Realizar o pagamento da taxa de inscrição da categoria Gestão Estratégica do prêmio, no valor de R\$ 300,00. Essa taxa será encaminhada para a empresa, após a realização da inscrição.

### 4.2) Conteúdo do relatório:

A empresa deverá, se aplicável, responder, justificar, evidenciar e realizar a autoavaliação das questões:

Questões	Autoavaliação										
	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1. A organização possui estratégias definidas?											
Justificativa/Evidências:											

PATROCÍNIO:



AVALIAÇÃO TÉCNICA:



REALIZAÇÃO:





<p>2. A organização avalia o seu modelo de negócio em harmonia com as suas estratégias, ou seja, compreende definições como produtos a serem fabricados, local de instalação das suas unidades, seleção de mercados-alvo e clientes-alvo, escolha de parceiros, forma de relacionamento com fornecedores e distribuidores e outros aspectos considerados relevantes para o sucesso do negócio?</p>											
Justificativa/Evidências:											
<p>3. A organização tem visão, missão e valores organizacionais e revisa periodicamente?</p>											
Justificativa/Evidências:											
<p>4. A organização faz análise do seu Ambiente Interno e Externo?</p>											
Justificativa/Evidências:											
<p>5. Como são gerenciados os riscos do negócio relativos às pessoas (identificação e tratamento)?</p>											
Justificativa/Evidências:											
<p>6. Existe monitoramento contínuo das estratégias e dos planos de ações?</p>											
Justificativa/Evidências:											
<p>7. Os planos de ação são desdobrados para assegurar coerência com as estratégias?</p>											
Justificativa/Evidências:											
<p>8. Existem indicadores estratégicos e como o desempenho destes indicadores são analisados e melhorados continuamente?</p>											
Justificativa/Evidências:											
<p>9. Como as principais decisões estratégicas tomadas são comunicadas aos seus profissionais?</p>											
Justificativa/Evidências:											
<p>10. A organização tem uma área de Recursos Humanos estruturada?</p>											
Justificativa/Evidências:											
<p>11. A área de Recursos Humanos participa do Planejamento Estratégico e atua em consonância com as diretrizes deste planejamento?</p>											
Justificativa/Evidências:											

PATROCÍNIO:



AValiação Técnica:



REALIZAÇÃO:





12. A área de Recursos Humanos possui indicadores vinculados ao Planejamento Estratégico para guiar suas ações?																				
Justificativa/Evidências:																				
13. Existem recursos alocados (reserva de orçamento) para assegurar as estratégias de Recursos Humanos, vinculadas ao Planejamento Estratégico, realizado pela organização?																				
Justificativa/Evidências:																				
14. Existe uma política de seleção interna de profissionais?																				
Justificativa/Evidências:																				
15. As práticas ou ações de Recursos Humanos são valorizadas pelos gestores envolvidos nas decisões estratégicas da organização (cooperação de todas as áreas nas práticas ou ações de RH)																				
Justificativa/Evidências:																				
16. Existe na organização práticas estruturadas para a comunicação interna e/ou endomarketing?																				
Justificativa/Evidências:																				
17. As políticas de remuneração e reconhecimento estão estruturadas e alinhadas às práticas do seu mercado de atuação?																				
Justificativa/Evidências:																				
18. É definido e executado um planejamento de Capacitação e Desenvolvimento vinculados às estratégias?																				
Justificativa/Evidências:																				
19. Estão definidas na organização as competências necessárias para o pleno exercício das funções em todos os níveis?																				
Justificativa/Evidências:																				
20. Existe, de uma forma estruturada, como a organização trata as questões éticas nos relacionamentos internos e externos?																				
Justificativa/Evidências:																				
21. Existe, de uma forma estruturada, como a organização orienta seus profissionais sobre os riscos de ocorrências de práticas de corrupção, como suborno, fraude, atos ilícitos, entre outros?																				
Justificativa/Evidências:																				

PATROCÍNIO:



AVALIAÇÃO TÉCNICA:



REALIZAÇÃO:





22. Existe, de uma forma estruturada, prática para identificação e tratamento das necessidades e expectativas dos seus profissionais (não é avaliação da satisfação)?																				
Justificativa/Evidências:																				
23. A organização possui ferramenta para avaliar o desempenho do seu corpo funcional em todos os níveis?																				
Justificativa/Evidências:																				
24. Como são tratados os perigos e riscos relacionados à saúde, segurança e ergonomia dos seus profissionais e prestadores de serviços dentro da organização?																				
Justificativa/Evidências:																				
25. Como são analisados, investigados e documentados os acidentes, incidentes e ensaio ou simulações de emergência da organização?																				
Justificativa/Evidências:																				
26. Como são desenvolvidos projetos relacionados à qualidade de vida do profissional fora do ambiente de trabalho?																				
Justificativa/Evidências:																				
27. Como a organização estimula o voluntariado nos seus profissionais?																				
Justificativa/Evidências:																				
28. Como é avaliada a satisfação dos profissionais e com base nela são gerados planos de ação de melhoria para promover a satisfação?																				
Justificativa/Evidências:																				
29. Como é promovido na organização o engajamento dos seus profissionais?																				
Justificativa/Evidências:																				
30. Como é realizado o desenvolvimento dos líderes atuais?																				
Justificativa/Evidências:																				
31. Como é realizada a identificação e desenvolvimento de líderes potenciais?																				
Justificativa/Evidências:																				

PATROCÍNIO:



AVALIAÇÃO TÉCNICA:



REALIZAÇÃO:







32. Visando o alto desempenho da organização e a diversidade de ideias, existe na organização programas de participação das pessoas na melhoria dos processos e na busca de inovações?																				
Justificativa/Evidências:																				
33. Como a organização demonstra agradecimento e/ou reconhecimento pelo bom trabalho, esforço extra e conquista de seus profissionais?																				
Justificativa/Evidências:																				

#### 4.3) Estrutura do relatório:

O relatório deverá ser preenchido em arquivo em Word, conforme modelo enviado pela ARH Serrana, com as seguintes informações:

- Dados Cadastrais:

DADOS CADASTRAIS										
RAZÃO SOCIAL						CNPJ				
RUA e Nº						BAIRRO				
CEP			CIDADE				UF			
TELEFONE					E-MAIL					
WEBSITE										
DATA DE FUNDAÇÃO				QUANTIDADE DE FUNCIONÁRIOS						
PRINCIPAL EXECUTIVO										
RESPONSÁVEL PELO PROJETO						CARGO				
TELEFONE					E-MAIL					

- Breve introdução institucional da empresa (até 25 linhas);
- Em no máximo 10 linhas, descreva como a organização está tratando internamente o assunto “empoderamento feminino”;
- Em no máximo 10 linhas, responda qual o papel do recursos humanos na “indústria 4.0” em sua organização;
- Em no máximo 10 linhas, descreva como a organização está tratando internamente o assunto “espiritualidade no trabalho”;
- Questionário de Autoavaliação acima (33 questões);
- Glossário de expressões especiais e/ou siglas utilizadas pela organização (se aplicável);

PATROCÍNIO:



AVALIAÇÃO TÉCNICA:



REALIZAÇÃO:





- Para as figuras e tabelas, desde que legíveis, podem ser inseridas nas planilhas do Questionário de Autoavaliação acima;
- Os anexos ou evidências deverão ser enviados também em meio eletrônico, com identificação da organização, com a indicação: “Categoria Gestão Estratégica de Pessoas 2019”. Não serão aceitos materiais em meio físico;
- As evidências devem ser relacionadas aos fatos descritos no questionário. As mesmas poderão ser compostas por: fotos, documentos ou quaisquer materiais que comprovem a veracidade do relato. As evidências deverão estar identificadas de forma que os avaliadores consigam correlacioná-las aos fatos descritos.
- Como o processo de avaliação não conta com visita na organização candidata, o fato da organização descrever que tem determinadas práticas e não as evidenciar, poderá acarretar perda de pontos.

#### 4.4) Avaliação categoria Gestão Estratégica de Pessoas:

As organizações inscritas na Categoria Gestão Estratégica de Pessoas terão os seguintes itens avaliados:

- Planejamento Estratégico;
- Processos de gestão de pessoas vinculados ao Planejamento Estratégico;
- Gestão em educação e desenvolvimento de pessoas;
- Desenvolvimento de lideranças;
- Comunicação com público interno;
- Programas de melhoria dos processos internos e de qualidade de vida;
- Clima organizacional.

O processo de avaliação terá as seguintes etapas:

- Preenchimento do questionário em arquivo Word informado em 4.3 pelas organizações participantes, que contenham as informações sobre os itens elencados acima;
- Envio de evidências que comprovem os dados mencionados na Autoavaliação;
- Avaliação do relatório e análise das evidências pela Casattos, empresa especializada contratada.

PATROCÍNIO:



AVALIAÇÃO TÉCNICA:



REALIZAÇÃO:





## 5. Evidências

As evidências devem ser relacionadas aos fatos descritos no relatório. As mesmas poderão ser compostas por: fotos, documentos ou quaisquer materiais que comprovem a veracidade do relato. As evidências deverão estar identificadas de forma que os avaliadores consigam correlacioná-las aos fatos descritos;

As evidências devem ser atuais, ou seja, do presente ano e/ou do ano anterior, contudo a fim de se demonstrar a consolidação e/ou melhoria obtida através das práticas poderão ser apresentadas evidências dos anos anteriores;

## 6. Disposições gerais

- As questões não previstas neste regulamento serão resolvidas pelo Comitê Avaliador, e/ou Diretoria Executiva da ARH Serrana;
- O Comitê Avaliador é soberano e de sua avaliação e decisão não caberá recurso de qualquer espécie;
- Ao ser inscrito o candidato concorda com todas as disposições deste regulamento, sendo que o ato de inscrição implica automaticamente na sessão dos respectivos direitos de reprodução para fins não comerciais;
- Ao se inscreverem os candidatos ao prêmio Destaque do Ano em RH da ARH Serrana, certos de que tem os seus direitos autorais resguardados pela legislação Nacional vigente, concordam em autorizar a ARH Serrana, na utilização gratuita de seu nome, voz, imagem e trabalho/case inscrito, para divulgação em qualquer meio de comunicação Nacional e Internacional, na forma impressa ou eletrônica. A ARH Serrana se reserva o direito de publicar, na íntegra ou em partes, todos os trabalhos vencedores, em quaisquer veículos de comunicação de sua responsabilidade direta;
- As organizações agraciadas só poderão divulgar sua premiação após a divulgação oficial da ARH Serrana.

PATROCÍNIO:



AValiação TÉCNICA:



REALIZAÇÃO:





## 7. Glossário

*Comitê Avaliador:* Departamento de Prêmios, Diretoria Executiva e Gerência Executiva da ARH Serrana e Consultores da Casattos.

*Estratégia:* Caminho escolhido para concentrar esforços com o objetivo de tornar real a visão da organização.

*Missão:* Razão de ser de uma organização compreende as necessidades sociais a que ela atende e o seu foco fundamental de atividades.

*Visão:* Estado que a organização deseja atingir no futuro. A explicitação da visão busca propiciar um direcionamento para a organização.

*Indicadores:* Também denominados “indicadores de desempenho”, são informações quantitativas ou fatos relevantes que expressam o desempenho de um produto ou processo, em termos de eficiência, eficácia ou nível de satisfação, e, em geral, permitem acompanhar sua evolução ao longo do tempo. Exemplos: índice de lucratividade, índice satisfação de clientes, taxa de gravidade de acidentes, manutenção de certificação independente.

*Modelo de negócio:* Concepção estratégica da forma de atuação da organização. Pode compreender definições como produtos a serem fabricados, local de instalação das suas unidades, seleção de mercados-alvo e clientes-alvo, escolha de parceiros, forma de relacionamento com fornecedores e distribuidores e outros aspectos considerados relevantes para o sucesso do negócio.

*Riscos do negócio:* Risco à consecução dos objetivos de uma organização, à luz das incertezas do mercado e do setor de atuação da organização, do ambiente macroeconômico e dos próprios processos da organização.

A ARH Serrana agradece a sua confiança e participação.

Desejamos boa sorte!

Atenciosamente,

Volmir André Paza

Presidente ARH Serrana

PATROCÍNIO:



AVALIAÇÃO TÉCNICA:



REALIZAÇÃO:

