



GUIA DESTAQUES DO ANO EM RH 2020

- Categoria Gestão Estratégica de Pessoas -

AVALIAÇÃO TÉCNICA:



casattos
evolução para sua empresa

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 27ª Edição da Categoria Gestão Estratégica de

AVALIAÇÃO TÉCNICA:







REALIZAÇÃO:





Pessoas, 10ª Edição da Categoria Projetos e 12ª Edição da Categoria Acadêmica, homenageando organizações, profissionais e acadêmicos. Este guia serve como base para que as organizações, profissionais e acadêmicos possam adequar-se ao processo de avaliação do “Destaque do Ano em RH – Edição 2020”.

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 “Destaque 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 acadêmico 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 irá definir quais serão os agraciados.



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 Workshop Prêmio Destaques 2020 – Orientação e Cases.

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 2021 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.



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 da premiação que está disponível no site da ARH Serrana (www.arhserrana.com.br na aba Produtos ARH / Destaques do Ano / Quero me inscrever), dentro do período de 25/06/20 a 31/08/20;

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 2020”, até o dia 21 de setembro de 2020, 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. A cobrança da 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: | | | | | | | | | | | |



| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 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? | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Justificativa/Evidências: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. A organização tem visão, missão e valores organizacionais e revisa periodicamente? | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Justificativa/Evidências: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. A organização faz análise do seu Ambiente Interno e Externo? | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Justificativa/Evidências: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. Como são gerenciados os riscos do negócio relativos às pessoas (identificação e tratamento)? Não se trata de apresentar a Matriz SWOT. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Justificativa/Evidências: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. Existe monitoramento contínuo das estratégias e dos planos de ações? | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Justificativa/Evidências: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7. Os planos de ação são desdobrados para assegurar coerência com as estratégias? | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Justificativa/Evidências: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8. Existem indicadores estratégicos e como o desempenho destes indicadores são analisados e melhorados continuamente? | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Justificativa/Evidências: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9. Como as principais decisões estratégicas tomadas são comunicadas aos seus profissionais? | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Justificativa/Evidências: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10. A organização tem uma área de Recursos Humanos estruturada? | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Justificativa/Evidências: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11. A área de Recursos Humanos participa do Planejamento Estratégico e atua em consonância com as diretrizes deste planejamento? | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Justificativa/Evidências: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 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: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 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: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 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 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);
- Questionário de Autoavaliação acima (33 questões);
- Glossário de expressões especiais e/ou siglas utilizadas pela organização (se aplicável);
- 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 2020". 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 acarretará em 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.

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.

7. Glossário

Comitê Avaliador: 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