

## PRÊMIO SER HUMANO OSWALDO CHECCHIA 2019 MODALIDADE: GESTÃO DE PESSOAS – SUSTENTABILIDADE

### A. OBJETIVO

O Prêmio Ser Humano Oswaldo Checchia (PSH) – Modalidade Gestão de Pessoas – Sustentabilidade tem o objetivo de certificar as melhores práticas de Sustentabilidade desde que, exclusivamente ligados à gestão de pessoas e desenvolvidos por organizações, segundo critérios de avaliação constantes deste regulamento e aprovados pela ABRH Brasil.

Esta modalidade pretende que os responsáveis por RH se sintam estimulados para empreender ações de sustentabilidade dentro da sua empresa, em sua cadeia produtiva ou na sociedade.

Entende-se que tais ações, além de agregar valor para os públicos a quem se destinam, proporcionam contribuições a todos que se mobilizam em prol da sustentabilidade, criando para a empresa uma opção valiosa na formação de talentos e líderes, enriquecida com consciência de cidadania. Portanto, tais ações podem contribuir para o fortalecimento da cultura organizacional, valores, atitudes e empreendedorismo.

A modalidade Gestão de Pessoas – Sustentabilidade quer despertar que mais líderes de RH aproveitem esta estratégia relevante de formação e de promoção humana. Estratégia pela qual as organizações retornam para a sociedade um valor adicional àquele já previsto em sua razão social, por meio de ações efetivas, que tragam resultados mensuráveis para todos envolvidos.

### B. DOS TRABALHOS

Os trabalhos de Sustentabilidade deverão ser da iniciativa ou com a participação relevante de RH. Devem constituir real contribuição prática à sustentabilidade, os conceitos e práticas a seguir explicitados:

- **Conceito de Sustentabilidade Corporativa** – uma visão de negócios de longo prazo que incorpora as dimensões social e ambiental à dimensão econômica de negócios, formando o “triple bottom line”. É um conjunto de ações que uma organização toma visando ao respeito ao meio ambiente e ao desenvolvimento sustentável da sociedade.

Para avançar em sustentabilidade, a organização deve adotar atitudes e práticas éticas, que visem ao seu crescimento econômico, sem agredir o meio ambiente e colaborando para o desenvolvimento da sociedade. Contribuem para isso a governança corporativa consolidada; o relacionamento parceiro com colaboradores, clientes e fornecedores; gerenciamento de riscos; solidez financeira; e práticas laborais que promovam a equidade e a diversidade no trabalho.

- Serão consideradas as ações desenvolvidas por profissionais responsáveis pelos processos de Gestão de Pessoas/RH que contribuam para fortalecer a cultura de sustentabilidade na organização por meio de diversas iniciativas mobilizadoras de colaboradores e voluntários.
- São exemplo de possíveis práticas em que a organização, com a liderança ou participação ativa de RH, mobilizou sua equipe e de terceiros para atuarem como voluntários em prol da comunidade.
  - ✓ Ações educacionais, como alfabetização, adoção de escola, estágios e formação de jovens aprendizes, reciclagem de professores, programas para formação de familiares de colaboradores, etc.
  - ✓ Ações sociais, como adoção de creches, orfanatos, asilos, apoio a hospitais e campanhas de promoção da saúde entre os parceiros e comunidade;
  - ✓ Ações como plantio de árvores, redução do desperdício de recursos, consumo econômico, uso de energias renováveis, reciclagem, etc.
  - ✓ Ações para impedimento da prática de trabalho escravo ou assemelhado e trabalho infantil,
  - ✓ Ações para valorização e promoção da diversidade.

Os trabalhos serão avaliados levando-se em conta sua contribuição ao avanço conceitual, técnico ou operacional da gestão de pessoas, compatíveis com os objetivos do PSH.

Fica reservado à ABRH-Brasil e à Comissão de Avaliadores o direito de impugnar qualquer trabalho que:

- Caracterize-se como incentivador de racismo, discriminação, preconceito, e/ou faça apologia a drogas, sexo, guerra, terrorismo ou que fira a ética, a moral e os bons costumes da sociedade em geral.
- Seja apresentado por organização denunciada e reconhecida como envolvida em práticas de corrupção.

Poderá ser inscrito no PSH da ABRH-Brasil exclusivamente o melhor trabalho por modalidade, na última edição do PSH da respectiva Seccional da ABRH-Brasil. Trabalhos de edições anteriores a esta não poderão ser inscritos.

Os trabalhos poderão ser de autoria individual ou em coautoria, contudo, será conferido apenas um troféu por caso vencedor.

### **Crítérios para a Apresentação dos Trabalhos**

Os trabalhos deverão seguir os critérios de apresentação descritos a seguir, considerados exclusivamente como pré-condições para aceitação ou não do trabalho.

## **Critérios de Apresentação**

- a) **Número de páginas:** máximo de 20 (vinte) páginas numeradas. As páginas da capa, índice e sinopse não serão numeradas e não serão consideradas no número total de páginas do trabalho.
- b) **Formato:** O trabalho deverá ser enviado nas seguintes especificações:
- Arquivo em PDF;
  - Fonte Arial, tamanho 12;
  - Espaçamento duplo;
  - Formato A4;
  - Citando: a modalidade, o nome do *trabalho* e do(s) autor(es).
- c) **Capa:** deve conter o nome do trabalho, da organização, e o nome do(s) responsável(eis) pelo trabalho e a sua modalidade específica.
- d) **Índice**
- e) **Sinopse:** visão geral do trabalho, no seguinte formato:
- Tamanho máximo: 1.400 caracteres (com espaço);
  - O conteúdo deve contemplar:
    1. o que motivou o trabalho;
    2. um breve resumo da iniciativa;
    3. local onde está sendo realizado;
    4. população beneficiada, com breve caracterização e indicadores numéricos;
    5. resultados obtidos;
    6. e-mail para que os interessados em conhecer o trabalho completo e trocar experiências possam fazer solicitação ou contato.
- f) **Introdução:** identificação do porquê do trabalho, o contexto em que foi desenvolvido, as principais premissas, a metodologia de coleta de dados e o que foi desenvolvido, bem como outros dados relevantes ao entendimento da solução ou conclusão apresentada;
- g) **Corpo do trabalho:** deve conter o desenvolvimento da solução, a contextualização da situação que gerou a implantação do *trabalho*, os objetivos, os parâmetros, o desenvolvimento, metodologias e resultados quantitativos e qualitativos.
- h) **Orçamento:**
- Recursos financeiros aplicados em valores monetários e, quando for o caso, as fontes de financiamento utilizadas e o seu valor.

- Recursos humanos: voluntários, colaboradores e profissionais remunerados envolvidos (expressos numericamente).
  - Parcerias com outras organizações: como se deu essa relação.
- i) **Principais resultados:** descrição do que foi obtido, sempre que possível, embasada em dados e apresentados de forma mensurável.
- j) **Avaliação:** metodologia utilizada para validar os resultados e conclusões.
- k) **Aplicabilidade:** ações que evidenciem a preocupação com a contribuição do trabalho na prática para a geração de valor para as pessoas, organizações e sociedade.
- l) **Sustentabilidade:** se houver, ações que demonstrem compromisso com a sustentação e evolução do trabalho.
- m) **Conclusão:** resumo das principais constatações e/ou proposições do trabalho e comentários finais.
- n) **Anexos** (Opcional): Sua função é meramente ilustrativa e complementar, como fotos, tabelas e gráficos, relacionados ao trabalho, sempre apresentados de forma digital e limitados ao número de 10 páginas. Não serão aceitos anexos fora desses limites, como links para vídeos, entre outros.
- o) **Bibliografia**

## C. DAS INSCRIÇÕES

O prazo para as inscrições inicia-se em **02/09/2019** e termina em **02/10/2019**.

As inscrições deverão ser realizadas da seguinte forma:

- Somente será aceito o melhor trabalho por categoria da última edição do PSH realizada pela Seccional da ABRH-Brasil;
- O participante deverá realizar sua inscrição diretamente com a ABRH-BRASIL através de uma ficha de inscrição que será enviada por e-mail.
- Não há taxa de inscrição.

É vedada a participação dos membros do Comitê Organizador e Comitê de Avaliadores.

O(s) participante(s) poderá(ão) ser brasileiro(s) ou estrangeiro(s), desde que preencha(m) as condições estabelecidas no regulamento. O participante estrangeiro terá de apresentar, obrigatoriamente, todo o caso em português, tendo em vista que não haverá tradução de material. Além disso, pelo menos um dos autores deverá ser residente no Brasil.

## D. DO JÚRI E DO JULGAMENTO

O PSH conta com um **Comitê Gestor**, formado por diretores da ABRH-Brasil, que tem como responsabilidade zelar pela estratégia, conceitos, operação e evolução da premiação. Tem a prerrogativa de recusar trabalhos que não estejam enquadrados no escopo deste regulamento ou que sejam de caráter preponderantemente publicitário.

Cabe ao Comitê Gestor do PSH convidar os integrantes do **Comitê Avaliador** com responsabilidade de avaliar os trabalhos que tiveram sua inscrição aceita.

### O Comitê Avaliador:

- Será composto por membros de notória capacidade, com participação no meio acadêmico, empresarial e de associações representativas da sociedade;
- Será dividido em equipes julgadoras, por especialidade, conforme a modalidade da premiação;
- Terá assegurado que suas decisões serão sigilosas e soberanas, as quais ficarão sob a guarda da ABRH-Brasil, não cabendo qualquer recurso;
- Terá sua composição divulgada no site do Prêmio Ser Humano Oswaldo Cecchia.

Para assegurar a imparcialidade do prêmio, será contratada empresa de auditoria externa.

## E. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

**Parágrafo Único** - Os cinco critérios de avaliação que serão observados pelo Comitê Avaliador na modalidade GESTÃO DE PESSOAS – SUSTENTABILIDADE são: Relevância, Aplicabilidade, Inovação, Qualidade e Resultados.

### 1. Relevância

Considera **o valor da contribuição** do trabalho para a melhoria da gestão de pessoas. Leva em conta que a escolha e concepção do tema, premissas e visão de um trabalho são cruciais para que o mesmo possa **gerar valor para pessoas, organizações e sociedade**.

Entende que a importância dos resultados obtidos ao final de um trabalho são consequência dessas escolhas que precedem o planejamento, investimento de recursos, uso de metodologias e alocação de pessoas.

Este critério visa reconhecer os autores que foram criteriosos ao conceberem e definirem o tema e objeto de seus trabalhos. Aqueles que tiveram a dedicação de checar, *a priori*, sua originalidade, potencial de contribuição e evolução à gestão de pessoas.

Quer que estes autores se diferenciem de outros que escolhem seus temas sem os devidos cuidados, optando por assuntos pouco relevantes, já muito conhecidos ou superados, sem pesquisar o estado da arte de gestão de pessoas.

Num país com enormes carências e limitações financeiras, é essencial se refletir sobre a relevância de um projeto antes de iniciá-lo, evitando o desperdício de tempo e recursos.

## 2. Aplicabilidade

Considera quanto o trabalho foi orientado para produzir contribuições efetivas e pragmáticas para a geração de valor para as pessoas, organizações e sociedade.

Complementa o critério de Relevância – que reconhece as escolhas mais criteriosas dos trabalhos – pois checa o nível de comprometimento para conduzir o trabalho e gerar propostas e soluções viáveis e práticas.

Por exemplo, os trabalhos serão avaliados, se:

- Levaram em conta o contexto, social, organizacional e econômico, ou seja, se o trabalho está vinculado à realidade à qual se destina.
- Cuidaram bem de estudar, entender, dialogar e/ou pesquisar o seu público-alvo, para que suas conclusões tenham sentido para sua realidade e possam agregar valor.
- A metodologia foi bem escolhida, em coerência com o seu objeto e soluções desejadas.
- As conclusões ou propostas do trabalho são acompanhadas de evidências de que podem ser aplicadas.
- Houve preocupação em elaborar planos e ações que promovam a sua continuidade e evolução.

## 3. Inovação

Avalia o grau de inovação do trabalho proposto, o qual pode abranger, pela sua natureza, mais de um nível:

- Inovação na **concepção** do trabalho, incluindo a originalidade do seu tema e enfoque dado ao estudo.
- Inovação na sua **metodologia**, seja para levantamento do conhecimento disponível, coleta de dados, processo de pesquisa, validação das conclusões com o público-alvo, etc.
- Inovação na **comunicação e envolvimento de pessoas**, criando um ambiente favorável para realizar o trabalho, minimizando resistências e conquistando apoios.

- Inovação na **gestão de recursos**, quando o trabalho traz evidências do uso de soluções criativas para superar barreiras (financeira, equipe, tempo, etc.) e conseguir obter simplicidade, praticidade e velocidade com os meios utilizados.
- Inovação na **aplicação** de seus resultados e conclusões, oferecendo uma nova prática ou propondo propostas de melhorias nas práticas existentes ou no jeito de aplicar ferramentas, metodologias e/ou teoria de gestão de pessoas.

#### 4. Qualidade

Considera essencialmente a autenticidade, abrangência, suficiência e consistência dos temas abordados.

Avalia o trabalho pelo seu grau de embasamento conceitual, coerência interna e alinhamento com o contexto organizacional.

Leva em conta também se o mesmo é escrito de maneira objetiva, clara, precisa e correta, cuidando de ilustrações adequadas para o melhor entendimento.

Fatores que ajudam a qualidade do conteúdo são a boa combinação de teorias, conceitos e argumentos, acompanhados de ilustrações e figuras, visando tornar as ideias mais convincentes, claras e assimiláveis.

#### 5. Resultados

Considera os resultados apresentados nas seguintes dimensões:

- **Consistência** entre os objetivos propostos e o que foi de fato obtido.
- **Valor** dos resultados alcançados para seu público-alvo, contribuindo com pessoas, organização e sociedade. Por exemplo, de acordo com seu propósito, se o trabalho se refletiu na melhoria da cultura, clima, trabalho em equipe, dos resultados da organização e/ou de serviços à sociedade.
- **Aprendizagem**: se alavancou o desenvolvimento tanto dos profissionais envolvidos na condução do trabalho como do público-alvo.
- **Tangibilização**: se o trabalho apresenta indicadores que permitam a mensurar os benefícios gerados as pessoas, organizações e sociedade.

#### Observações:

A ABRH-Brasil reserva-se o direito de não conceder os prêmios na hipótese de os trabalhos concorrentes não alcançarem nível de qualidade adequado, se não preencherem os requisitos previstos neste regulamento ou se forem considerados plágio.

## **Critérios e Itens de Avaliação – PONTUAÇÃO MÁXIMA 100**

Relevância	15
Aplicabilidade	20
Inovação	25
Qualidade	15
Resultados	25

### **F. DA PREMIAÇÃO**

A premiação será realizada pela própria Seccional.

A ABRH-Brasil fará a divulgação oficial dos premiados até o dia 02/12/2019, por e-mail e por divulgação no site do PSH: [www.premioserhumano.com.br](http://www.premioserhumano.com.br).

Serão considerados classificados a participar da cerimônia de premiação os trabalhos que atingirem o percentual igual ou superior a 85% (média geral) nos critérios de avaliação.

Serão premiados pela própria Seccional, os 3 (três) primeiros colocados entre os trabalhos que atingirem as maiores notas na classificação.

Os premiados (1º, 2º e 3º lugares) receberão os seguintes prêmios:

- 01 Certificado on-line de premiação (em nome do (s) autor(es) do trabalho);
- 01 Troféu Prêmio Ser Humano (apenas um troféu por caso vencedor);
- 01 inscrição cortesia para participação no CONARH 2020.

A ABRH-Brasil não remunerará de nenhuma forma os trabalhos premiados e divulgados, sendo a título gratuito.

É de responsabilidade do autor a autenticidade de autoria do trabalho apresentado, sendo vedado plágio e cópia, entre outros, constituindo infração grave ao Regulamento.

A ABRH-Brasil não se responsabiliza pela autenticidade da autoria dos trabalhos apresentados, sendo isenta de qualquer responsabilidade, respondendo o apresentante do trabalho exclusivamente pela utilização indevida de trabalhos de terceiros.

### **G. DA DIVULGAÇÃO**

A ABRH-Brasil promoverá a ampla divulgação do PSH Oswaldo Checchia 2019, em todas as suas fases, em seus veículos de comunicação oficiais.



Os trabalhos premiados serão objeto de divulgação por parte da ABRH-Brasil em seus veículos oficiais:

- Portal da ABRH-Brasil;
- Mídias sociais da ABRH-Brasil;
- Revista *Melhor – Gestão de Pessoas (versão digital)*.

Tal divulgação representará o reconhecimento da ABRH-Brasil à importância do trabalho para a sociedade. A ABRH-Brasil, entretanto, não responde pelos pontos de vista pessoais apresentados pelo(s) autor(es).

Ao se inscreverem, os candidatos, certos de que têm seus direitos autorais resguardados pela legislação nacional vigente, concordam com a utilização gratuita de seu nome, voz, imagem e trabalho inscrito para a divulgação nos veículos da ABRH-Brasil.

Os trabalhos não classificados não serão divulgados em hipótese alguma.

## **H. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

As datas e informações não definidas neste regulamento, para as etapas do prêmio serão divulgadas em tempo hábil, por meio dos veículos de comunicação oficiais da ABRH-Brasil.

Prazos:

- Data final do período de inscrições e envio dos trabalhos;
- Divulgação dos vencedores;
- Envio do troféu para a Seccional: **20/12/2019**

O não cumprimento dos prazos previstos neste regulamento para inscrição e entrega dos trabalhos será considerado infração ao regulamento, sendo o participante automaticamente desclassificado, com exceção de caso fortuito ou de força maior.

As situações omissas deste regulamento serão decididas pela Coordenação do Prêmio.

Fica, desde já, eleito o Foro de São Paulo, para dirimir dúvidas do presente Regulamento.

### **Datas Importantes:**

Período de inscrições	<b>02/09/2019 a 02/10/2019</b>
Divulgação dos classificados	<b>02/12/2019</b>
Envio do troféu para a Seccional	<b>20/12/2019</b>

### **Mais informações:**

ABRH-Brasil – Louise Brasil

Fone: (11) 3124-8861

E-mail: [premioerhumano@abrhbrasil.org.br](mailto:premioerhumano@abrhbrasil.org.br)

Site: [www.premioerhumano.com.br](http://www.premioerhumano.com.br)