

PRÊMIO SER HUMANO BRASÍLIA
EDIÇÃO 2018

REGULAMENTO GERAL

1. DO OBJETIVO:

Reconhecer, premiar e disseminar boas práticas organizacionais e profissionais, bem como bons trabalhos acadêmicos que visem a gestão de pessoas no ambiente de trabalho, bem como a sustentabilidade.

2. DAS CATEGORIAS:

O PRÊMIO SER HUMANO BRASÍLIA será conferido na Modalidade Gestão de Pessoas em quatro categorias, a saber: Acadêmico, Administração, Desenvolvimento, e Sustentabilidade.

2.1) Acadêmica: Contempla trabalhos de caráter técnico ou científico levando-se em conta sua contribuição ao avanço conceitual, técnico ou operacional da gestão de pessoas, produzidos por alunos de graduação ou pós-graduação. Podem concorrer trabalhos de conclusão de curso, projetos de pesquisa, dissertações ou teses de alunos de instituições de ensino superior.

Para participar, o responsável deverá estar matriculado pelo menos no terceiro semestre de cursos de graduação ou em qualquer etapa do seu programa de pós-graduação.

2.2) Administração: Contempla trabalhos referentes à melhoria da administração de Gestão de Pessoas que foram implantados em organizações, de qualquer natureza, ramo ou atividade (empresas privadas e públicas, nacionais ou internacionais, ONGs, etc.). Esta modalidade pretende estimular trabalhos que melhorem gestão da infraestrutura, qualidade

e eficiência dos serviços de RH, agregando valor para os seus funcionários ou servidores, assim como para seus demais públicos de interesse (*stakeholders*: acionistas, clientes fornecedores, sociedade).

2.3) Desenvolvimento: Contempla trabalhos que foram implantados em organizações, de qualquer natureza, ramo ou atividade (empresas privadas e públicas, nacionais ou internacionais, ONGs, etc.). Esta modalidade pretende estimular trabalhos que melhorem o desenvolvimento de pessoas e organizações, agregando valor para os seus funcionários ou servidores, assim como para seus demais públicos de interesse (*stakeholders*: acionistas, clientes fornecedores, sociedade).

2.4) Sustentabilidade: Contempla trabalhos referentes às melhores práticas de Sustentabilidade desde que, exclusivamente ligados à gestão de pessoas e desenvolvidos por organizações. Esta modalidade pretende que os responsáveis por Gestão de Pessoas se sintam estimulados para empreender ações de sustentabilidade dentro da sua empresa, em sua cadeia produtiva ou na sociedade.

3. DAS INSCRIÇÕES:

3.1) As inscrições são gratuitas e devem ser feitas no período de 21 de maio a 30 de setembro de 2018, mediante preenchimento completo do formulário no link <https://sistema.abrhdf.org.br/cadastro-premio-evento.php>

3.2) A entrega dos trabalhos, *que poderá ocorrer durante todo o período das inscrições*, dar-se-á por meio digital, onde cada participante deve fazer o *upload* do trabalho que deverá estar em formato *.pdf*.

3.3) Cada participante poderá inscrever um trabalho por categoria, que ainda não tenha sido inscrito nas edições anteriores deste prêmio, ficando sujeito às disposições deste regulamento. Até a data da premiação os trabalhos inscritos não poderão ser apresentados em outros concursos ou mesmo publicados sob qualquer forma.

3.4) O mesmo trabalho não poderá ser inscrito em mais de uma categoria, devendo cada participante(s) definir a inscrição de acordo com a maior adequação, alinhamento ou enquadramento à respectiva definição da premiação.

3.5) Os participantes da categoria Administração, Desenvolvimento e Sustentabilidade deverão ter sede ou filial no Distrito Federal e aqueles das categorias Acadêmica deverão ser domiciliados no Distrito Federal.

3.6) Os participantes da categoria Acadêmica deverão apresentar comprovante de pagamento ou declaração da instituição em que está matriculado.

3.7) A participação não vincula à associação à ABRH-DF.

3.8) Poderão participar pessoas de nacionalidade brasileira ou estrangeira, desde que preencha(m) as condições estabelecidas no regulamento. A apresentação do trabalho deverá ser obrigatoriamente na língua portuguesa, tendo em vista que não haverá tradução de material e no caso de nacionalidade estrangeira, um dos autores devem residir no Brasil.

3.9) É vedada a inscrição de pessoa física que seja membro dos Conselhos da ABRH-DF e da sua Diretoria, bem como do Comitê Organizador e do Comitê Avaliador.

4. DOS TRABALHOS:

4.1) Os trabalhos deverão constituir real contribuição teórica ou prática ao avanço conceitual, técnico ou operacional da gestão de pessoas, compatíveis com os objetivos do PRÊMIO SER HUMANO BRASÍLIA.

4.2) Os trabalhos poderão ser de autoria individual ou em coautoria, porém será entregue um troféu por trabalho vencedor.

4.3) Na apresentação dos trabalhos da categoria acadêmica, deverá constar o nome do professor-orientador no assunto, seu currículo e a nota final atribuída ao trabalho ou declaração de que o trabalho está em fase de conclusão e apresentação para a Banca Examinadora ou professor responsável.

4.4) Os trabalhos de Administração deverão ser da iniciativa ou com a participação relevante de Gestão de Pessoas e devem constituir real contribuição à melhoria da infraestrutura, qualidade e eficiência dos serviços de RH, conforme os conceitos e exemplos a seguir explicitados:

- Desenho organizacional, trabalho a distância e horário flexível. Exemplos: melhoria do organograma, redefinição do papel de líderes e liderados, redução de níveis organizacionais que contribuam para fluir a, iniciativa, inovação, a comunicação, o clima, o empoderamento das equipes, a velocidade das decisões, etc.
- Instalações da empresa e leiaute dos ambientes de trabalho: mudanças do ambiente físico que contribuíram para facilitar a comunicação das pessoas, descontrair o ambiente, reduzir o consumo como papel e de energia.

- Os sistemas de gestão: folha de pagamento, de benefícios, custos de pessoal, estações de autosserviço, que melhorem os serviços oferecidos para os colaboradores, reduzam o retrabalho e os custos da organização;
- Sistemas de comunicação interna (infraestrutura): sites, jornais, redes sociais, aplicativos etc.

4.5) Os trabalhos de Desenvolvimento deverão ser da iniciativa ou com a participação relevante de Gestão de Pessoas e devem constituir real contribuição à melhoria do desenvolvimento de pessoas e organizações, conforme os conceitos e exemplos a seguir explicitados:

- Cultura Organizacional, tais como trabalhos que visem aperfeiçoar a prática de valores, gestão de conflitos internos, melhor lugar para trabalhar, relacionamento com parceiros e fornecedores, etc. Trabalhos que contribuam para fluir a valorização e respeito pelas pessoas e meio ambiente, ética, participação nas decisões, empreendedorismo, inovação, a comunicação, o clima, o empoderamento das equipes, a qualidade das decisões, *compliance*, etc.
 - Gestão de mudanças: planejamento de sucessão, fusões, aquisições, venda de ativos, desmobilização de pessoal, implantação de novas tecnologias, crescimento acelerado, internacionalização, etc.
 - Atratividade e integração de talentos: processos de recrutamento e seleção de pessoal, programas de *trainee*, intercâmbio de candidatos, ambientação, desenvolvimento de imagem de bom empregador, etc.
 - Educação corporativa: universidade corporativa, centros de treinamento, educação a distância, programas educacionais e de pesquisa em cooperação com universidades, mentoria, coaching, menor aprendiz, estágio, compartilhamento de conhecimento, trilhas de aprendizagem, etc.
- Liderança: formação, acompanhamento, desenvolvimento, avaliação, etc.

- Remuneração: estratégia de remuneração, planos de cargos e salários, remuneração variável, benefícios, desligamento.
- Gestão do desempenho e de talentos: estratégias de integração e de desenvolvimento de talentos, gestão de competências e de potenciais, avaliação do desempenho.
- Comunicação, mobilização e reconhecimento: processos de comunicação interna, campanhas de incentivo, mobilização internas, sistemas de reconhecimento, etc.
- Carreiras: Gestão de carreira, planos de sucessão de cargos críticos, trilhas de carreira, etc.

4.6) Os trabalhos de Sustentabilidade deverão ser da iniciativa ou com a participação relevante de Gestão de Pessoas e 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 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 Gestão de Pessoas, 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.

4.7) Os trabalhos que concorrerem ao PRÊMIO SER HUMANO BRASÍLIA deverão ser apresentados conforme os critérios descritos a seguir, considerados exclusivamente como pré-condições para aceitação ou não do trabalho.

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 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 experiência 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 (Profissionais envolvidos): 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

5. DOS CRITÉRIOS A SEREM OBSERVADOS NA AVALIAÇÃO DOS TRABALHOS:

5.1) Os cinco critérios de avaliação que serão observados pelo Comitê Avaliador 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 é 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 seu trabalho. Aqueles que tiveram a dedicação de checar, *a priori*, sua originalidade, potencial de contribuição e evolução à gestão de pessoas.

2. Aplicabilidade

Considera quanto o trabalho foi orientado para produzir contribuições efetivas e pragmáticas na 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 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 seu objeto e soluções desejadas.
- As conclusões ou propostas do trabalho são acompanhadas de evidências de que podem ser aplicadas.
- Houve preocupação com a continuidade, por meio de planos e ações que promovam a sua 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, a originalidade do seu tema e/ou enfoque dado ao estudo.
- Inovação na sua metodologia para o 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, com 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 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 na 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 pelo trabalho nas seguintes dimensões:

- Consistência entre os objetivos propostos e o que foi de fato obtido.
- Valor agregado dos resultados alcançados para seu público-alvo, contribuindo com pessoas, organização e a 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 mensurar os benefícios gerados para as pessoas, organizações e sociedade.

CRITÉRIOS E ITENS DE AVALIAÇÃO – PONTUAÇÃO MÁXIMA 100 PONTOS

CRITÉRIOS	PONTUAÇÃO
Relevância	15
Aplicabilidade	20
Inovação	25
Qualidade	15
Resultados	25

6) DA COMISSÃO:

6.1) Os trabalhos inscritos serão avaliados por uma Comissão designada pelo Presidente da ABRH-DF composta por até seis membros, especialistas no assunto, do meio técnico, empresarial ou acadêmico.

6.2) A (s) comissão (ões) é (são) soberana (s) e autônoma (s) e da (s) sua (a) avaliação (ões) não caberá recurso.

6.3) As avaliações serão realizadas por categoria, ficando os seus resultados sob guarda da ABRH-DF.

6.4) Apurados os resultados e havendo empate, o critério de desempate será a maior pontuação no item Qualidade do Conteúdo e em persistindo o empate terá precedência o associado da ABRH-DF.

6.5) Os trabalhos vencedores só serão dados a público na cerimônia de entrega da premiação.

7) DA PREMIAÇÃO:

7.1) Serão premiados, por categoria, os dois melhores trabalhos que atingirem, as melhores notas de classificação, dentre os 100 pontos previsto na avaliação, conforme quadro constante no item 5.

7.2) A ABRH-DF, representada pelo Júri *ad hoc* constituído, 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.

7.3) A ABRH-DF 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

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

7.5) A premiação realizar-se-á no 28º ENCONTRARH, no dia 21 de novembro de 2018.

7.6) Os trabalhos vencedores receberão os seguintes prêmios:

7.6.1) Categoria Acadêmica

a) 1º lugar - Certificado *on-line* de Premiação (em nome do(s) autor(es) do trabalho), Troféu PRÊMIO SER HUMANO BRASILIA (um pelo trabalho) e uma inscrição cortesia, para um autor, no ENCONTRARH 2019 a ser realizado em Brasília-DF.

b) 2º lugar – Certificado *on-line* de Premiação (em nome do(s) autor(es) do trabalho) e o Troféu PRÊMIO SER HUMANO BRASILIA (um pelo trabalho).

7.6.2) Categoria Administração

a) 1º lugar - Certificado *on-line* de Premiação em nome da Organização premiada Troféu PRÊMIO SER HUMANO BRASILIA (um pelo trabalho) e uma inscrição cortesia, para um autor, no ENCONTRARH 2019 a ser realizado em Brasília-DF.

b) 2º lugar – Certificado *on-line* de Premiação em nome da Organização premiada e o Troféu PRÊMIO SER HUMANO BRASILIA (um pelo trabalho).

7.6.3) Categoria Desenvolvimento

a) 1º lugar - Certificado *on-line* de Premiação em nome da Organização premiada, Troféu PRÊMIO SER HUMANO BRASILIA (um pelo trabalho) e uma inscrição cortesia, para um autor, no ENCONTRARH 2019 a ser realizado em Brasília-DF.

b) 2º lugar – Certificado *on-line* de Premiação em nome da Organização premiada e o Troféu PRÊMIO SER HUMANO BRASILIA (um pelo trabalho).

7.6.4) Categoria Sustentabilidade

- a) 1º lugar - Certificado *on-line* de de Premiação em nome da Organização premiada, Troféu PRÊMIO SER HUMANO BRASÍLIA (um pelo trabalho) e uma inscrição cortesia, para um autor, no ENCONTRARH 2019 a ser realizado em Brasília-DF.
- b) 2º lugar – Certificado *on-line* de de Premiação em nome da Organização premiada e o Troféu PRÊMIO SER HUMANO BRASÍLIA (um pelo trabalho).

8) DA DIVULGAÇÃO:

8.1) A ABRH-DF promoverá ampla divulgação do PRÊMIO SER HUMANO BRASÍLIA, em todas as suas fases, nos veículos de comunicação ao seu alcance.

8.2) Ao se inscreverem, os candidatos ao PRÊMIO SER HUMANO BRASÍLIA, 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 próprios da ABRH-DF.

9) DAS DISPOSIÇÕES FINAIS:

9.1) Eventuais alterações no cronograma das etapas do PRÊMIO SER HUMANO BRASÍLIA, serão divulgadas em tempo hábil, por meio dos veículos de comunicação ao alcance da ABRH-DF.

9.2) Para a concessão das premiações previstas neste Regulamento a ABRH-DF poderá, a critério da sua Diretoria, obter parceria de patrocinadores, vedada a participação desses no certame, cujas marcas e imagens serão associadas ao PRÊMIO SER HUMANO BRASÍLIA.

9.3) Estarão automaticamente excluídos da premiação os casos que não estiverem de acordo com este Regulamento.

9.4) Fica reservado à ABRH-DF e à Comissão Julgadora o direito de impugnar qualquer trabalho com temas que se caracterizem como racista, discriminatório e/ou façam apologia a drogas, bebidas, sexo, guerra, terrorismo ou que firam a ética, a moral e os bons costumes da sociedade em geral. Também poderá ser impugnado qualquer trabalho apresentado por organização denunciada e reconhecida como envolvidas em práticas de corrupção.

9.5) Os trabalhos premiados estão automaticamente inscritos para concorrerem à premiação no Prêmio Ser Humano Oswaldo Checcia - Edição 2019, promovido pela ABRH Brasil, salvo expressa manifestação contrária dos autores em participar.

9.6) CRONOGRAMA

DATAS	ATIVIDADE
21 de maio a 30 de setembro	Período de inscrição/envio dos trabalhos
01 de outubro a 31 de outubro	Período de avaliação dos trabalhos
10 de novembro	Divulgação dos premiados
21 de novembro	Cerimônia de premiação



9.7) Os casos omissos no presente Regulamento serão examinados e decididos pela Diretoria da ABRH-DF, tomando como base parecer prévio da Comissão constituída para avaliação dos trabalhos/práticas inscritos.

Informações/Dúvidas

(61) 3327-1112

abr hdf@abr hdf.org.br

www.abr hdf.org.br