



PRÊMIO
SER HUMANO

REGULAMENTO

abrhbrasil.org.br/psh

ABRH

SOBRE A ABRH Brasil

ABRH Brasil é uma instituição não governamental e sem fins lucrativos, que nasceu da união de profissionais voluntários envolvidos com a causa de promover a área de Gestão de pessoas como agente de transformação, contribuindo na formação de organizações mais produtivas e mais conscientes do seu papel no contexto socioeconômico do país.

Hoje, a ABRH Brasil reúne 22 seccionais desvinculadas juridicamente e independentes, integradas na missão de promover o desenvolvimento dos profissionais de RH e gestores de pessoas por meio de eventos, publicações, pesquisas e troca de experiências. Como instituição referência no setor, colabora junto ao poder público e demais entidades nos assuntos voltados à sua área de atuação.

Possui alianças internacionais com as principais instituições de gestão de pessoas do mundo, como a WFPMA – World Federation of People Management Associations e a FIDAGH – Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana. Além disso, a ABRH Brasil é cofundadora da CRHLP – Confederação dos Profissionais de Recursos Humanos dos Países de Língua Portuguesa.

A gestão atual da ABRH Brasil, com mandato entre 2025 e 2027 é composta por:

Presidente da Diretoria Executiva: Eliane Ramos

Vice-presidente da Diretoria Executiva: Dadson Moraes

Presidente do Conselho Deliberativo: Paulo Sardinha

Vice-presidente do Conselho Deliberativo: Edio Bertoldi

Diretora do Prêmio Ser Humano ABRH Brasil: Andrea Gauté

Coordenadora do Prêmio Ser Humano: Rosanne Martins

Mais informações: www.abrhbrasil.org.br

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO E OBJETIVO	4
2. BENEFÍCIOS	4
3. MODALIDADES	5
4. ESTRUTURA DE APRESENTAÇÃO DOS TRABALHOS	13
5. CONSIDERAÇÕES	15
6. CANDIDATURA DO PRÊMIO SER HUMANO DA ABRH BRASIL	17
7. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO	18
8. JÚRI E JULGAMENTO	22
9. PREMIAÇÃO	22
10. DIVULGAÇÃO	24
11. PRINCIPAIS DATAS DO PSH DA ABRH BRASIL	24
12. DISPOSIÇÕES FINAIS	25

1. APRESENTAÇÃO E OBJETIVO

O **Prêmio Ser Humano** foi instituído em 1993 pela ABRH Brasil.

Se consolidou como um importante instrumento de valorização das melhores práticas em gestão de pessoas dentro e fora das organizações, assim como de estímulos ao pensamento criativo e de novos talentos.

O Prêmio é concedido anualmente à profissionais e organizações do setor público e privado, cujas práticas inovadoras tenham alcançado significativos resultados quantitativos e qualitativos e que possam ser consideradas referência no mercado.

A premiação busca valorizar os trabalhos que levaram em conta, de forma equilibrada, os interesses das pessoas, organizações e sociedade, gerando resultados mensuráveis.

A fim de haver uma padronização e alinhamento, todas as seccionais deverão usar o nome da premiação como **Prêmio Ser Humano**.

Cada seccional poderá homenagear pessoas relevantes de seu estado, porém, **o nome da premiação deve ser obrigatoriamente igual em todas as seccionais: Prêmio Ser Humano**.

2. BENEFICIOS

- **Para as organizações:**
 - Reconhecimento da ABRH à importância das práticas e iniciativas para a sociedade;
 - Tornar o ambiente cada vez melhor e mais saudável ao trabalho;
 - Valorização das empresas participantes no mercado;

- Visibilidade na mídia conferida pela mais importante entidade na área de Gestão de pessoas no Brasil.
- **Para os profissionais:**
 - Ter a oportunidade de divulgar seus trabalhos, demonstrando o valor de suas competências e potenciais;
 - Ampliar sua visibilidade e diferenciação no mercado de atuação;
 - Criar diferenciais em seus currículos, se destacando a partir dos projetos elaborados;
 - Ter o seu trabalho reconhecido;
- **Para a sociedade:**
 - Proporcionar ambientes mais humanos e saudáveis para se trabalhar;
 - Estimular a diversidade e inclusão;
 - Promover a sustentabilidade do nosso planeta;
 - Contribuir para o desenvolvimento de um mundo melhor para cada um de nós e futuras gerações;

3. MODALIDADES:

3.1. DESENVOLVIMENTO

Esta modalidade pretende estimular trabalhos que melhorem o desenvolvimento de pessoas e organizações, agregando valor para os seus empregados ou colaboradores, assim como para os demais públicos de interesse (“stakeholders”: acionistas, clientes, fornecedores e sociedade).

Os trabalhos de Desenvolvimento deverão ser da iniciativa ou com a participação relevante da área de Gestão de pessoas, conforme os conceitos e **exemplos** a seguir explicitados:

Cultura Organizacional: trabalhos que visem aperfeiçoar a prática de valores, gestão de conflitos, projetos de melhor lugar para se trabalhar. Temas relacionados à inovação, clima organizacional, equipes coesas, dentre outros.

Gestão de mudanças: planejamento de sucessão, fusões, aquisições, venda de ativos, desmobilização de pessoal, implantação de novas tecnologias, crescimento acelerado, internacionalização, gestão de crises, dentre outros.

Atratividade e integração de talentos: processos de recrutamento e seleção de pessoal, programas de trainee, intercâmbio de candidatos, ambientação (onboarding), desenvolvimento da marca perante o mercado através da atratividade, dentre outros.

Educação corporativa: universidade corporativa, centros de treinamento, educação à distância, programas educacionais e de pesquisa em cooperação com universidades, mentoria, coaching, menor aprendiz, estágio, compartilhamento de conhecimento, trilhas de aprendizagem, dentre outros.

Liderança: formação, acompanhamento, desenvolvimento, empoderamento das equipes, avaliação, dentre outros.

Remuneração: estratégias de remuneração, planos de cargos e salários, remuneração variável, benefícios e programas de desligamento.

Gestão do desempenho e de talentos: estratégias de desenvolvimento de talentos, gestão de competências potenciais e avaliação do desempenho.

Comunicação: *endomarketing:* processos de comunicação interna, campanhas de incentivo, mobilização interna, feedbacks, programas de reconhecimento - *comunicação externa:* sites, jornais, redes sociais, aplicativos, dentre outros.

Carreiras: gestão de carreira, planos de sucessão de funções críticas, trilhas de carreira, dentre outros.

Os exemplos acima são apenas ilustrativos para a modalidade Desenvolvimento e não são excludentes e limitados aos apresentados. Os conceitos foram utilizados apenas para organizar melhor os exemplos.

3.2. EXCELÊNCIA ORGANIZACIONAL

Esta modalidade pretende estimular trabalhos que melhorem a gestão da infraestrutura, qualidade e eficiência dos serviços de gestão de pessoas, agregando valor para os seus empregados ou colaboradores, assim como para seus demais públicos de interesse (“stakeholders”: acionistas, clientes fornecedores, sociedade). Pretende ainda valorizar aqueles trabalhos que levaram em conta, sempre de forma equilibrada, os interesses das pessoas, organizações e sociedade, gerando resultados mensuráveis.

Os trabalhos de excelência organizacional deverão ser da iniciativa ou com a participação relevante da área de Gestão de Pessoas, conforme os conceitos e exemplos a seguir explicitados:

Desenho organizacional: reorganização interna e planejamento de mão de obra. Exemplos: melhoria do organograma, redefinição do papel de líderes e liderados, redução de níveis organizacionais, dentre outros.

Instalações e ambiente de trabalho: mudanças do ambiente físico que contribuíram para facilitar a comunicação das pessoas, descontrair o ambiente, reduzir o consumo com papel e de energia, envolvendo trabalho presencial, remoto e híbrido;

Sistemas de gestão: folha de pagamento, gerenciamento de benefícios, custos de pessoal, estações de autosserviço que melhorem os serviços oferecidos para os colaboradores, redução do retrabalho, custos da organização ou melhora no atendimento;

Transporte de colaboradores: nos seus vários modais, estimulando a redução dos custos para os colaboradores e organizações, otimização de rotas para dedução de custo, incentivo à carona solidária e alternativas de transportes.

Relacionamento sindical: acordos sindicais, ações colaborativas sindicato-RH, negociações coletivas, projetos de parceria e associações de funcionário.

Gestão do passivo trabalhista: estratégia e gestão do passivo trabalhista;

SESMT: políticas de saúde, gestão de planos de saúde, prevenção de acidentes de trabalho, medicina do trabalho, alimentação saudável e balanceada, ambulatório médico, academia, espaço para lazer, que melhorem a satisfação e a produtividade dos colaboradores.

Serviços Compartilhados (CSC): implantação e/ou melhoria dos serviços da área de RH por meio de processos e sistemas modernos de avaliação dos serviços prestados.

Os exemplos acima são apenas ilustrativos para a modalidade Excelência Organizacional e não são excludentes e limitados aos apresentados. Os conceitos foram utilizados apenas para organizar melhor os exemplos.

3.3. ESG (ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE)

Esta modalidade pretende que os responsáveis por Gestão de pessoas sintam-se estimulados para empreender em ações referentes ao meio ambiente, ao social e a governança, visando um crescimento sustentável da sua empresa 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 promoção de um crescimento sustentável e da cidadania, por meio de lideranças corporativas e inovadoras, 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 a todos os envolvidos.

Os trabalhos de ESG deverão ser de iniciativa ou com a participação relevante da área de Gestão de Pessoas. Devem constituir real contribuição prática à sustentabilidade e aos conceitos e práticas a seguir explicitados:

Conceito de ESG: Corresponde às práticas ambientais, sociais e de governança de uma organização. Este termo foi criado em 2004 em uma publicação do Pacto Global em parceria com o Banco Mundial, chamada Who Cares Wins.

É um conjunto de ações que uma organização toma visando o respeito ao meio ambiente e ao desenvolvimento sustentável da sociedade. Para avançar em ESG, a organização deve adotar atitudes e práticas éticas que visem o 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 - o gerenciamento de riscos, a solidez financeira e práticas laborais que promovam a equidade e a diversidade no trabalho.

São as práticas em que a organização, juntamente com a liderança comprometida e participação ativa de Gestão de pessoas, mobilizam as suas equipes e as de terceiros para atuarem como voluntários em prol da comunidade, conforme conceitos e exemplos a seguir:

Ações de governança: está relacionado às políticas, processos, estratégias e orientações de administração das empresas e entidades. Entram no tema, por exemplo: conduta corporativa, composição do conselho e sua independência, práticas anticorrupção, existência de canais de denúncias sobre casos de discriminação, assédio e corrupção - auditorias internas e externas, respeito a direitos de consumidores, fornecedores e investidores - transparência de dados, entre outros.

Ações educacionais e sociais que impactam a comunidade: alfabetização, adoção de escola, creches, orfanatos e asilos, reciclagem de professores, programas para formação social, apoio a hospitais e campanhas de promoção da saúde entre os parceiros e a comunidade;

Ações ambientais: plantio de árvores, redução do desperdício de recursos, consumo econômico, uso de energias renováveis, reciclagem, gestão de resíduos, dentre outras.

Ações para a diversidade: projetos de diversidade e inclusão.

Todas as ações da empresa que estejam em conformidade com os Dez Princípios do Pacto Global, serão consideradas elegíveis a modalidade ESG, tais como:

- **Direitos Humanos**

As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente.

Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos.

- **Trabalho**

As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.

A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.

A abolição efetiva do trabalho infantil.

Eliminar a discriminação no emprego.

- **Meio Ambiente**

As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais.

Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental.

Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.

- **Anticorrupção**

As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

Os exemplos acima são apenas ilustrativos para a modalidade ESG e não são excludentes e limitados aos apresentados. Os conceitos foram utilizados apenas para organizar melhor os exemplos.

3.4. JOVEM

Essa modalidade pretende reconhecer e estimular os jovens para que se interessem, durante a sua passagem pela universidade e/ou início da carreira profissional, a realizar trabalhos práticos para a melhoria na Gestão de Pessoas. Esse reconhecimento visa dar destaque e visibilidade aos jovens, valorizando seus talentos, competências e potenciais, contribuindo para melhorar sua empregabilidade e desenvolvimento.

Devido à necessidade de delimitar idade, definimos como pré-requisito que o autor tenha até 30 anos completos para se inscrever ao PSH - Modalidade Gestão de Pessoas – Jovem, pois consideramos mais justo comparar jovens com outros jovens, do que com profissionais experientes, já consolidados em suas carreiras.

Podem concorrer: projetos de pesquisa, dissertações ou teses de alunos de instituições de ensino superior, tanto de graduação como de pós-graduação. Para participar, o responsável deverá estar matriculado pelo menos no sexto semestre de cursos de graduação ou em qualquer etapa do seu programa de pós-graduação. Os cursos de pós-graduação considerados para efeito dessa premiação devem ser oferecidos por instituições de ensino no Brasil (especialização, mestrado, mestrado profissional, doutorado e MBA). Poderão ser aceitos trabalhos realizados em instituições internacionais desde que o enfoque do trabalho inclua o contexto brasileiro.

A organização que apoiar o jovem, oferecendo condições efetivas para a realização do seu trabalho, será também reconhecida com um certificado de parceira do Jovem Especialista em Gestão de pessoas.

São exemplos de apoio: no caso de uma universidade, a supervisão de um professor, espaço pesquisa, estudo e até mesmo seu trabalho de conclusão do curso. No caso de uma empresa, a possibilidade de propor e realizar um projeto.

3.5. PROFISSIONAL DE DESTAQUE EM GESTÃO NAS SECCIONAIS

Esta modalidade pretende premiar os profissionais **reconhecidos nas seccionais**, que tiveram grande destaque na gestão de pessoas durante os últimos doze meses.

Serão elegíveis à participação nessa premiação, profissionais **reconhecidos nas seccionais**, que tenham no mínimo 05 anos de atuação na gestão de pessoas e que tenha sido referência no ano vigente do prêmio com ações de destaque e reconhecido pelo mercado.

A indicação será avaliada pelo comitê de cada seccional, baseada nos seguintes critérios:

- Estruturação e implementação de ações e projetos que tenham agregado valor para os diferentes stakeholders tais como: empregados ou colaboradores, acionistas, clientes fornecedores e sociedade.
- Maximização do potencial humano.
- Desenvolvimento organizacional (desenvolvimento de um ambiente de segurança psicológica e confiável, baseado em valores, para que sejam ambientes saudáveis para se trabalhar).
- Foco e utilização de tecnologia e inovação.
- Governança na área de RH (Direcionadores e estratégias claramente definidos, acompanhamento dos indicadores e resultados da área e os seus impactos em toda organização)

Destacamos que todos os profissionais certificados nas seccionais serão reconhecidos pela ABRH Brasil por meio da menção na cerimônia de premiação e do recebimento do certificado de participação. Aos profissionais que não puderem estar presentes na cerimônia, o certificado será enviado para a seccional.

Importante: A premiação unitária no Brasil, nesta categoria, foi extinta em 31/12/2024.

Vale ressaltar que, para a premiação FIDAGH – categoria Mérito Pessoal, nosso comitê da ABRH Brasil, incluirá os seguintes critérios na avaliação do profissional:

- Reconhecimento nacional por seu trabalho de valorização das pessoas na promoção de ações de desenvolvimento profissional e inclusão;
- Estimular e promover no país a importância das melhores práticas em Gestão.
- Ter um perfil transformador e inovador nas práticas em Gestão.

3.6. PERSONALIDADE DE DESTAQUE

Esta modalidade pretende premiar uma personalidade brasileira, atuante no Brasil, que possua carreira consolidada e que tenha se destacado por seus projetos, resultados e influência.

Para a premiação, serão consideradas as habilidades de liderança, o impacto de resultados, inovação, a capacidade estratégica, valores e ética pelo qual a personalidade se destaca.

A indicação e escolha da **Personalidade de Destaque** será feita por um grupo fechado e restrito, que compõe o board da ABRH Brasil: Representantes da Diretoria Executiva e Conselho Deliberativo, além da Diretoria do Prêmio Nacional.

Vale destacar que esta categoria não está elegível a participar do prêmio FIDAGH.

4. ESTRUTURA DE 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;
- Deve citar 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**

Critérios de Composição

a) **Sinopse:** Visão geral do trabalho no seguinte formato:

Tamanho máximo: 1.400 caracteres (com espaço)

O conteúdo deve contemplar:

- o que motivou o trabalho;
- um breve resumo da iniciativa;
- local onde está sendo realizado;

- população beneficiada, com breve caracterização e indicadores numéricos;
- resultados obtidos;
- e-mail para que os interessados em conhecer o trabalho completo e trocar experiência possam fazer solicitação ou contato.

b) 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.

c) Desenvolvimento: 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.

d) 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.

e) Principais resultados: descrição do que foi obtido, sempre que possível, embasada em dados e apresentados de forma mensurável.

f) Avaliação: metodologia utilizada para validar os resultados e conclusões.

g) Aplicabilidade: ações que evidenciem a preocupação com a contribuição do trabalho na prática para a geração de valor para as pessoas, organizações e sociedade.

h) Sustentabilidade: se houver, ações que demonstrem compromisso com a sustentação e evolução do trabalho.

i) Conclusão: resumo das principais constatações e/ou proposições do trabalho e comentários finais.

j) Breve apresentação da empresa: informações do negócio que atua, quadro geral de pessoas, propósito, missão, visão, valores e história da fundação.

k) Bibliografia

l) 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.

5. CONSIDERAÇÕES

Os trabalhos que podem concorrer ao Prêmio Ser Humano da ABRH Brasil deverão ser exclusivamente sobre o tema Gestão de Pessoas, em qualquer uma de suas modalidades: Desenvolvimento, Excelência Organizacional, ESG, Jovem, Profissional de Destaque em Gestão nas Seccionais e Personalidade de Destaque. Os candidatos deverão consultar os regulamentos de cada uma dessas modalidades, conforme descrição acima.

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 e trabalho escravo.

Poderão concorrer ao Prêmio Ser Humano da ABRH Brasil, exclusivamente, os melhores trabalhos (1º e 2º colocados por modalidade), na última edição do Prêmio Ser Humano da respectiva seccional.

A partir de julho de 2025, só irão concorrer ao Prêmio Ser Humano da ABRH Brasil, exclusivamente, os melhores trabalhos por modalidade (primeiros colocados por categoria), na última edição do PSH da respectiva seccional.

Trabalhos de edições anteriores a esta não poderão concorrer.

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

FIDAGH – Prêmio FIDAGH de Excelência

Os 1ºs colocados em cada categoria do Prêmio Ser Humano da ABRH Brasil (exceto modalidade Profissional de Destaque) estão elegíveis a participarem do **Prêmio Fidagh de Excelência**, realizado pela Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana.

Teremos uma banca examinadora composta pelo Comitê do Prêmio Ser Humano e por integrantes da ABRH Brasil, para analisar os projetos (critério nota e aderência aos critérios da FIDAGH) e selecionar um projeto do Brasil para concorrer a cada categoria, que são elas: Mérito Pessoal, Excelência Empresarial e Investigação e Ensaio. (*) Se necessário, solicitaremos inclusão de informações para atender aos critérios da premiação em questão.

A premiação da FIDAGH – Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana, em regra acontece a cada dois anos. (*) Entretanto, esse ano de 2025 teremos premiação. Dessa forma, os vencedores em 1º lugar de cada categoria da ABRH Brasil de 2024 estarão elegíveis a participarem da banca avaliadora da ABRH Brasil, para concorrerem a indicação para premiação 2025, para o qual será considerado um projeto por categoria.

Equivalência:

(*) Profissional de destaque => Mérito Pessoal

(*) Desenvolvimento, Excelência Organizacional e ESG => Excelência Empresarial

(*) Jovem => Investigação e Ensaio

6. CANDIDATURA DO PRÊMIO SER HUMANO DA ABRH BRASIL

A candidatura dos trabalhos ao Prêmio Ser Humano da ABRH Brasil deverá ser realizada da seguinte forma:

Cada seccional deverá validar o interesse dos elegíveis primeiros colocados por categoria, da última edição do PSH da sua seccional, e enviar os interessados à equipe do Prêmio Ser Humano da ABRH Brasil, através do e-mail: premioserhumano@abrhbrasil.org.br.

O prazo para as inscrições inicia-se em 01/06/25 e termina em 30/06/25.

Não há taxa de inscrição.

É vedada a participação de 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 trabalho em português, tendo em vista que não haverá tradução de material. Além disso, pelo menos um dos autores deverá ser residente no Brasil.

No caso do Prêmio Ser Humano das seccionais, vale enfatizar que os participantes, seja Pessoa Física (profissionais liberais, autônomos e consultores) ou Pessoa Jurídica (empresas públicas, privadas, ONG e instituições de ensino), poderão inscrever apenas um trabalho para cada modalidade, ou seja, até cinco trabalhos, sendo apenas um por modalidade.

7. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Parágrafo Único – Os cinco critérios de avaliação que serão observados pelo Comitê Avaliador para cada uma das modalidades são: **Relevância, Aplicabilidade, Inovação, Qualidade e Resultados.**

7.1. Relevância

Considera o valor da contribuição do trabalho para a melhoria da gestão de pessoas, levando-se em conta a escolha e concepção do tema, as premissas e visão de um trabalho são cruciais para que ele 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 verificar sua originalidade, potencial de contribuição e evolução à gestão de pessoas.

Leva-se em consideração que os autores se diferenciem de outros que escolheram 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 refletir sobre a relevância de um projeto antes de iniciá-lo, evitando o desperdício de tempo e recursos.

7.2. 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 verifica o nível de comprometimento para conduzir o trabalho e gerar propostas e soluções viáveis e práticas.

Os trabalhos que serão avaliados:

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.

7.3. 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, dentre outras.) 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.

7.4. 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 trabalho 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.

7.5. 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, empresa e a sociedade. Por exemplo, de acordo com seu propósito, se o trabalho 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.

Observação: 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.

7.6. Pontuação dos critérios

Critérios	Pontuação (Máxima 100)
Relevância	15
Aplicabilidade	20
Inovação	25
Qualidade	15
Resultados	25

8. JÚRI E JULGAMENTO

O Prêmio Ser Humano conta com um Comitê Gestor formado por diretores voluntários 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 Prêmio Ser Humano 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.

() Para assegurar a imparcialidade do prêmio, os Presidentes, ex-Presidentes de seccionais e Diretores da ABRH Brasil, não poderão participar como avaliadores das seccionais.*

9. PREMIAÇÃO

A ABRH Brasil fará a divulgação oficial dos premiados até o **dia 13/10/25** para as seccionais e por divulgação no site do PSH: www.premioserhumano.com.br.

Serão considerados elegíveis à premiação os trabalhos que atingirem o percentual igual ou superior a 80% (média geral) nos critérios de avaliação.

Serão premiados, 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 de premiação (em nome do (s) autor(es) do trabalho);
- 01 Troféu Prêmio Ser Humano (apenas um troféu por caso vencedor);
- **Os 1ºs colocados em cada categoria do Prêmio Ser Humano da ABRH Brasil estão elegíveis a participarem da banca avaliadora da ABRH Brasil e a concorrerem a premiação América Latina – Prêmio - FIDAGH – Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana (exceto a categoria Personalidade de Destaque).**

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.

10. DIVULGAÇÃO

A ABRH Brasil promoverá a ampla divulgação do Prêmio Ser Humano 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:

- Site Prêmio Ser Humano;
- Mídias sociais da ABRH Brasil;
- E-books ou livros,

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.

Cada empresa poderá receber única e exclusivamente a sua avaliação (comentários), não as dos demais participantes. Os trabalhos não classificados não serão divulgados em hipótese alguma.

11. PRINCIPAIS DATAS PSH DA ABRH BRASIL

ETAPAS	CALENDÁRIO	ORIENTAÇÕES
Divulgação dos projetos classificados pelas seccionais	01/06/25 a 30/06/25	Cada seccional apresentará os projetos pelo e-mail: premioserhumano@abrhbrasil.org.br
Comunicação dos finalistas (1º, 2º e 3º lugares)	13/10/25	Os finalistas receberão o comunicado através dos diretores do prêmio de sua seccional
Cerimônia de premiação e divulgação dos vencedores	13/11/25	
Envio dos troféus para a seccionais	Até 13/12/25	No caso de não comparecimento, o troféu será encaminhado à sua seccional

12. 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.

Despesas com hospedagem, passagem, alimentação e deslocamento, dos participantes, caso necessário, **não serão** de responsabilidade da ABRH Brasil.

O não cumprimento dos prazos previstos neste regulamento para inscrição e entrega dos trabalhos será considerado infração ao regulamento, sendo o participante automaticamente desclassificado.

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.



PSH
PRÊMIO
SER HUMANO

abrhbrasil.org.br/psh

ABRH