



PRÊMIO **SER** HUMANO

REGULAMENTO

ABRH CE

2024

1. APRESENTAÇÃO

O **Prêmio Ser Humano** foi instituído em 1993 pela ABRH Brasil e se consolidou como um importante instrumento de valorização das melhores iniciativas 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, aos profissionais e às organizações do setor público e privado, cujas práticas inovadoras tenham alcançado significativos resultados quantitativos e qualitativos e que possam ser consideradas uma referência no mercado.

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

A ABRH CE está realizando sua segunda edição em 2024 do **Prêmio Ser Humano** para o Ceará e conta com o seguinte time:

Presidente – Janete Bezerra

Vice-Presidente – Kassy Gadelha

Diretora do PSH ABRH Brasil – Andréa Barcellos

Coordenação do PSH ABRH CE – Érica Afonso

**Case – é a história de um acontecimento relacionado ao ambiente corporativo, que pode servir como aprendizagem para outros profissionais.*

2. OS CASES E AS MODALIDADES:

Os cases deverão constituir real contribuição teórica ou prática ao avanço técnico ou operacional à gestão de pessoas, sendo compatíveis com o objetivo do Prêmio, apresentando resultados para a organização e para as pessoas que nela trabalham.

Cada case deverá ser classificados em apenas uma das modalidades a seguir:

2.1 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 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 a distância, programas educacionais e de pesquisa em cooperação com universidades, mentoria, coaching, menor aprendiz, estágio, compartilhamento de conhecimento, trilhas de aprendizagem, dentre outros.

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.

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, não são excludentes e limitados aos apresentados. Os conceitos foram utilizados apenas para organizar melhor os exemplos.

2.2 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). 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 contribuam 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 a 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, não são excludentes e limitados aos apresentados, os conceitos foram utilizados apenas para organizar melhor os exemplos.

2.3 ESG

Conceito de ESG – Corresponde as práticas ambientais, sociais e de governança de uma organização. Esse termo foi criado em 2004 em uma publicação do Pacto Global em parceria com o Banco Mundial, chamada Who Cares Wins. 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 para todos envolvidos.

Os trabalhos de ESG deverão ser da 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:

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; gerenciamento de riscos; solidez financeira; e práticas laborais que promovam a equidade e a diversidade no trabalho

São as práticas em que a organização, com a liderança comprometida e participação ativa de Gestão de Pessoas, mobilizam as suas equipes e 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: alfabetização, adoção de escola, estágios e formação de jovens aprendizes, reciclagem de professores, programas para formação de familiares de colaboradores, adoção de creches, orfanatos, asilos, 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, Trabalho, Meio Ambiente e Compliance (anti-corrupção).

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

2.4 Jovem Talento

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 Talento. Pois consideramos mais justo comparar jovens com outros jovens, do que com profissionais experientes, já consolidados em suas carreiras.

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.

2.5 Profissional de Destaque em Gestão de Pessoas

Esta modalidade pretende premiar o profissional que teve grande destaque na gestão de pessoas durante os últimos doze meses. Pode concorrer qualquer profissional que esteja associado a ABRH (seccional da sua cidade de origem).

A indicação do profissional de RH, deverá ser feita pelo comitê, liderado pelo diretor, do Prêmio Ser Humano de cada seccional.

Serão elegíveis a participação nessa premiação profissionais que tenham no mínimo 05 anos de atuação na gestão de pessoas ou comprovada experiência.

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

- Estruturação e implementação de ações e projetos que tenha 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);

Vale ressaltar que, para a premiação da ABRH CE, nosso comitê incluirá os seguintes critérios na avaliação do líder em gestão de pessoas:

- Reconhecimento por seu trabalho de valorização das pessoas na promoção de ações de desenvolvimento profissional e inclusão;
- Estimular e promover a importância das melhores práticas em gestão de pessoas;
- Ter um perfil transformador e inovador nas práticas em gestão de pessoas.

Os critérios acima também serão importantes para as indicações ao prêmio ABRH Brasil.

Queremos valorizar aqueles profissionais que levaram em conta, sempre de forma equilibrada, os interesses das pessoas, organizações e sociedade, gerando resultados mensuráveis.

3. ORIENTAÇÕES, CRITÉRIOS E REQUISITOS PARA INSCRIÇÕES DOS CASES

- Cada case só poderá ser inscrito em uma categoria. É de responsabilidade da organização participante a identificação correta da categoria a qual está inscrevendo o case, sob pena de desclassificação;
- Serão aceitos somente cases implantados em organizações sediadas no Estado do Ceará, ainda que possuam matriz ou filiais fora do estado;
- Serão considerados, para fins de avaliação, apenas os dados e informações discriminados das práticas e resultados da implementação no estado do Ceará;
- O case deve ter um ciclo completo de implantação: diagnóstico, planejamento, implantação, execução, avaliação e resultados;
- É de responsabilidade do(s) autor(es) a autenticidade de autoria do case apresentado, sendo vedado plágio, cópia, entre outros, constituindo infração ao Regulamento.

- 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:**

- 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.**

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.

Fica reservado à ABRHCE 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.

Os melhores trabalhos por modalidade (1º, 2º e 3º colocados) do PSH da ABRH CE poderão concorrer ao PSH da ABRH Brasil.

FIDAGH

Os 1ºs colocados em cada categoria do Prêmio Ser Humano ABRH Brasil estão elegíveis a participarem da premiação América Latina – Prêmio - FIDAGH – Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana. Teremos uma banca examinadora, composta pelo Comitê PSH e por integrantes da ABRH Brasil, para analisar os projetos (critério nota e aderência aos critérios) e selecionar um por cada categoria: Mérito Pessoal, Excelência Empresarial e Investigação e Ensaio. (*) Como Também, se necessário, solicitar inclusão de informações para atender aos critérios da premiação em questão. A premiação América Latina – Prêmio - FIDAGH – Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana, acontece a cada dois anos. Dessa forma, os vencedores em 1º lugar de cada categoria da ABRH Brasil de 2024 e 2025 estarão elegíveis a participarem da banca avaliadora da ABRH Brasil, para concorrerem a indicação para premiação 2026 (um projeto por categoria).

Equivalência:

(*) Profissional de destaque => Mérito Pessoal

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

(*) Jovem => Investigação e Ensaio

Inscrições:

Os participantes poderão inscrever apenas 01 (um) case por categoria, ficando este sujeito às cláusulas deste regulamento.

- A inscrição deve ser feita através do preenchimento de um formulário e enviada via web no link disponível no site da ABRH CE.
- Os sócios da ABRH CE serão isentos de taxa de inscrição tanto para inscrições de Pessoa Jurídica quanto para as inscrições de Pessoa Física nas categorias “Jovem Talento” e “Profissional de Destaque”.
- Para os demais interessados em participar, será cobrada uma taxa de inscrição. Há duas opções para o pagamento da taxa: Inscrição incluindo associação à ABRH ou somente a inscrição sem associar-se à ABRH, conforme tabela abaixo:

Categoria	Valor para associação	Valor sem associação
Pequena empresa	R\$ 800,00	R\$ 1.248,00
Média empresa	R\$ 1.200,00	R\$ 1.872,00
Grande empresa	R\$ 1.500,00	R\$ 2.340,00
Pessoa física – profissional	R\$ 230,00	R\$ 331,20
Pessoa Física - estudante	R\$ 110,00	R\$ 158,40

Em fevereiro/2024 teremos reajuste no valor da associação, com isso, a partir do dia 01/02/2024 teremos o seguinte valor da tabela:

Categoria	Valor para associação	Valor sem associação
Pequena empresa	R\$ 1.040,00	R\$ 1.248,00
Média empresa	R\$ 1.560,00	R\$ 1.872,00
Grande empresa	R\$ 1.950,00	R\$ 2.340,00
Pessoa física – profissional	R\$ 276,00	R\$ 331,20
Pessoa Física - estudante	R\$ 132,00	R\$ 158,40

- O case deverá ser enviado juntamente com as documentações requeridas para o e-mail premioserhumano@abrh-ce.org.br. O corpo do e-mail deverá trazer as seguintes informações:
 - Título do e-mail: Case Prêmio Ser Humano 2024
 - Categoria XXXX
 - Razão Social: XXX
 - Nome fantasia da organização: XXXX
 - Título do Case: XXXX
 - Responsáveis pelo case: XXXXX
- Documentações requeridas a serem enviadas como arquivos anexos à mensagem:
 - O case em arquivo PDF, com no máximo 20 (vinte) páginas;
 - Os anexos (opcional) compilados em 1 (um) único arquivo PDF com no máximo 10 páginas;
 - Uma carta em arquivo PDF, endereçada à ABRHCE, assinada pelo responsável do case e pelo Presidente da empresa ou seu principal executivo, contendo obrigatoriamente os seguintes itens:
 - Informação do interesse em participar da premiação;
 - Autorização para publicação do release;
 - Autorização para publicação do case.

- Um release do case, com no máximo 1 (uma) página. Formatação: fonte Arial 12, espaço simples (em PDF).

A ABRH-CE responderá a mensagem de entrega do case, confirmando o recebimento identificando os materiais recebidos: case, anexos (opcional), questionário de perfil e indicadores, carta e release. Após confirmado o recebimento dos materiais, a ABRH-CE **não receberá qualquer documentação complementar, ou alteração no case entregue.**

- Dúvidas originadas antes da entrega do case poderão ser enviadas pelas organizações participantes ao Comitê do PSHCE exclusivamente, através do endereço eletrônico: premioerhumano@abrh-ce.org.br ficando vedado o contato direto da Organização com qualquer membro dos Comitês Gestor e Técnico para este fim.

4. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

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

A avaliação do case será a leitura e análise individual do case pelos avaliadores. Serão três avaliadores trabalhando individualmente e posteriormente debaterão e chegarão a um consenso sobre a pontuação do case avaliado, considerando estritamente o conteúdo descrito no trabalho apresentado. O parecer e a planilha com a pontuação desta avaliação são encaminhados ao Comitê Técnico da ABRH-CE, para validação. Abaixo o detalhamento dos critérios:

- **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, 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.

- **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 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.

- **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.

- **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.

- **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- CE 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.

- **Pontuação dos critérios**

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

5. COMITÊS DE AVALIAÇÃO

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- CE, 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.*

Vale ressaltar que será contratada uma empresa de auditoria externa, para acompanhar o PSH da ABRH Brasil.

6. PREMIAÇÃO

- A ABRH-CE fará a divulgação oficial do resultado da premiação através de comunicação eletrônica aos participantes até o dia **30 de Maio de 2024**.
- Serão considerados candidatos ao recebimento dos troféus aqueles cases que atingirem a pontuação mínima de 85 pontos nos critérios de avaliação.
- A ABRH-CE, representada pelo Comitê Técnico, reserva-se o direito de não conceder os prêmios na hipótese dos cases concorrentes não alcançarem nível de qualidade adequado ou não preencherem os requisitos previstos neste regulamento.
- Os premiados de cada categoria (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 case vencedor);
- Ficar elegível à participação no Prêmio Ser Humano ABRH Brasil
- Os 1º, 2º e 3º colocados em cada categoria do Prêmio Ser Humano ABRH Brasil estão elegíveis a participarem da premiação América Latina – Prêmio - FIDAGH – Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana.

Fica reservado à ABRH-CE e ao Comitê Gestor o direito de impugnar qualquer case 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 relacionado à organização denunciada e reconhecida como envolvida em práticas de corrupção.

A ABRH 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 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. DIVULGAÇÃO

A ABRH-CE promoverá a ampla divulgação do PSH, em todas as suas fases, em seus veículos de comunicação oficiais. Os trabalhos premiados serão objeto de divulgação por parte da ABRH-CE em seus veículos oficiais:

Tal divulgação representará o reconhecimento da ABRH-CE à importância do trabalho para a sociedade. A ABRH-CE, 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-CE.

Cada empresa poderá receber única e exclusivamente a sua avaliação (notas e comentários),

não as dos demais participantes. Os trabalhos não classificados não serão divulgados em hipótese alguma.

8. DATAS

ETAPAS	CALENDÁRIO	ORIENTAÇÕES
Prazo para inscrição via Forms	08/01/2024 a 01/03/2024	Enviar inscrição preenchendo o Formulário no Link: 01/03/2024
Prazo final para envio do Case com documentação por e-mail	08/01/2024 a 18/03/2024	Enviar conforme orientação no edital para premioserhumano@abrh-ce.org.br
Divulgação dos finalistas por meio eletrônico	30/05/2024	Divulgação pelo usuário Prêmio Ser Humano
Cerimônia de premiação e divulgação dos vencedores	13/06/2024	No caso de não comparecimento o troféu será encaminhado a sua seccional

9. 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-CE. Despesas com hospedagem, passagem, alimentação e deslocamento, dos participantes, caso necessário, não serão de responsabilidade da ABRH.

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.