REGULAMENTO DO

20º PRÊMIO SER HUMANO

ABRH-ES | 2023

Informações:

www.abrhes.org.br
premioserhumano@abrhes.org.br
(27) 98836-0251

A **ABRH-ES** (Associação Brasileira de Recursos Humanos – Seccional Espírito Santo) é integrante da **ABRH-Brasil** e configura-se como instituição não governamental sem fins lucrativos que dissemina conhecimento do mundo do trabalho para desenvolver pessoas e organizações.

A **ABRH Brasil** é uma entidade não governamental sem fins lucrativos e nasceu da união de profissionais envolvidos com a causa de promover a área de Gestão de Pessoas como agente de transformação, que contribui na formação de organizações mais produtivas, melhores e mais conscientes do seu papel no contexto socioeconômico do país. Hoje, reúne 21 seccionais desvinculadas juridicamente e independentes, integradas na missão de promover o desenvolvimento dos profissionais e gestores de pessoas por meio de eventos, pesquisas e troca de experiências e de colaborar com os poderes públicos e demais entidades nos assuntos referentes à sua área de atuação. Filiada à **WFPMA** – *World Federation of People Management Associations* e à **FIDAGH** – *Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana*, a ABRH Brasil é cofundadora da **CRHLP** – Confederação dos Profissionais de Recursos Humanos dos Países de Língua Portuguesa.

Como forma de reconhecimento e incentivo aos que buscam o aperfeiçoamento do ser humano por meio de práticas de Gestão de Pessoas, o Sistema ABRH instituiu o **Prêmio Ser Humano (PSH)** que, apresenta, em 2023, pela **ABRH-ES**, a sua 20ª (vigésima) edição.

Gestão 2022-2024 - ABRH-ES
Presidente – **Neidy Christo**
Vice-Presidente – **Fabíola Costa**
Presidente do Conselho Deliberativo – **Marcos Giovani Teixeira Seidel**
Diretor de Boas Práticas (Prêmio Ser Humano) – **Fernando Piva**
Equipe de Boas Práticas (Prêmio Ser Humano) – **Carolina Horta e Marcone Ambrósio**
Equipe Administrativa: **Lorena Meireles, Julia Moyses e Sandra Yara de Oliveira**

SUMÁRIO

1. Apresentação e Objetivo..... 4
2. Benefícios..... 4
3. Modalidades..... 5
4. Estrutura de Apresentação dos Trabalhos..... 10
5. Inscrições..... 12
6. Critérios de Avaliação e Classificação..... 13
7. Júri e Julgamento..... 16
8. Premiação..... 18
9. Divulgação..... 19
10. Cronograma..... 20
11. Denúncia..... 20
12. Candidatura ao Prêmio Ser Humano da ABRH-Brasil e ao Prêmio FIDAGH..... 21
13. Disposições Finais..... 21
14. Anexo A..... 23

1. APRESENTAÇÃO E OBJETIVO

O **Prêmio Ser Humano** foi instituído em 1993 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.

É concedido, anualmente, aos estudantes, aos profissionais e às organizações do setor público e privado, com atuação no Espírito Santo, cujas práticas inovadoras tenham alcançado significativos resultados quantitativos e qualitativos e que possam ser consideradas uma referência no mercado.

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

2. BENEFÍCIOS

- Para as **organizações**:
  - Reconhecimento da ABRH à importância dos trabalhos para a sociedade;
  - Tornar o ambiente cada vez melhor e mais saudável ao trabalho;
  - Valorização das organizações participantes;
  - Visibilidade na mídia conferida pela mais importante associação na área de Gestão de Pessoas no Brasil.

- Para os **profissionais** e **estudantes**:
  - 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, destacando-se em suas áreas;
  - 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;
- Desenvolvimento de um mundo melhor para cada um de nós e futuras gerações.

3. MODALIDADES

Os trabalhos deverão ser da iniciativa ou com participação relevante da área de Gestão de Pessoas e poderão ser inscritos nas categorias: **Desenvolvimento**, **Excelência Organizacional**, **ESG e Jovem**.

Poderão concorrer, além dos projetos corporativos, os acadêmicos, tais como projetos de pesquisa, dissertações ou teses de alunos(as) de instituições de ensino superior, tanto de graduação como de pós-graduação. Nesse caso, o(a) autor(a) deverá estar matriculado(a), pelo menos, no sexto semestre de cursos de graduação ou em qualquer etapa do seu programa de pós-graduação. Os cursos considerados para efeito dessa premiação devem ser oferecidos por instituições de ensino no Espírito Santo (graduação, especialização, MBA, mestrado, mestrado profissional e doutorado).

Os exemplos a seguir são apenas ilustrativos para cada modalidade, não são excludentes e limitados aos apresentados e os conceitos foram utilizados apenas para melhor organizá-los.

3.1. DESENVOLVIMENTO

Esta modalidade pretende estimular trabalhos que melhorem o desenvolvimento de pessoas e organizações, agregando valor para os seus empregados, assim como para os demais públicos de interesse (*stakeholders*: acionistas, clientes, fornecedores e sociedade), conforme os conceitos e exemplos a seguir:

Cultura Organizacional: trabalhos que visam 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;

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.

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, assim como para seus demais públicos de interesse (*stakeholders*: acionistas, clientes, fornecedores e sociedade), conforme os conceitos e exemplos a seguir:

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

Instalações e ambientes de trabalho: mudanças do ambiente físico que contribuíram para facilitar a comunicação das pessoas, descontrair o ambiente, reduzir o consumo de 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 empregados, redução do retrabalho, custos da organização ou melhora no atendimento;

Transporte de empregados nos seus vários modais estimulando a redução dos custos para os empregados e organizações, otimização de rotas, incentivo à carona solidária e alternativas de transportes;

Relacionamento sindical: acordos sindicais, ações colaborativas entre RH e sindicato, negociações coletivas, projetos de parceria e associações de empregados;

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 empregados;

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

3.3. ESG (*ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE*)

Esta modalidade pretende que os responsáveis pela Gestão de Pessoas sintam-se estimulados a empreender ações referentes ao meio ambiente, ao social e à 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 aquele já previsto em sua razão social, por meio de ações efetivas, que tragam resultados mensuráveis para todos envolvidos, conforme os conceitos e exemplos a seguir:

Conceito de ESG: corresponde às 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*.

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 empregados, 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 a 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 aos 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 empregados, 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, equidade e inclusão.

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

Direitos Humanos

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

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

Trabalho

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

3.4. JOVEM

Essa modalidade pretende reconhecer e estimular jovens para que se interessem, durante a sua passagem pela graduação ou pós-graduação e/ou no início da carreira profissional, a realizar trabalhos práticos na área de 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.

Poderão inscrever trabalhos corporativos ou acadêmicos, nessa modalidade, autores(as) que tenham até 30 anos completos.

4. ESTRUTURA DE APRESENTAÇÃO DOS TRABALHOS

Os trabalhos deverão constituir real contribuição teórica ou prática ao avanço da Gestão de Pessoas e seguir os critérios de apresentação e composição descritos a seguir, considerados, exclusivamente, como pré-condições para sua aceitação ou não.

Não poderá haver a identificação da autoria do trabalho, da organização e/ou da instituição de ensino e, caso haja descumprimento, o trabalho será desclassificado.

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;
- Parágrafo: Justificado;
- Orientação do papel: Retrato;
- Margens: superior e esquerda – 3 cm e inferior e direita – 2 cm.

c) **Capa:** deve conter o nome do trabalho e a sua modalidade (Desenvolvimento, Excelência Organizacional, ESG ou Jovem).

d) **Índice**.

Critérios de Composição:

a) **Sinopse**: visão geral do trabalho, com tamanho máximo de 1.400 caracteres (com espaço), contemplando:

- 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.

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, embasado em dados e apresentados de forma mensurável;

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

g) **Aplicabilidade**: ações que evidenciam 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) **Bibliografia**;

k) **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. INSCRIÇÕES

Os trabalhos que podem concorrer ao Prêmio Ser Humano da ABRH-ES deverão ser exclusivamente sobre o tema Gestão de Pessoas, em qualquer uma de suas modalidades: **Desenvolvimento**, **Excelência Organizacional**, **ESG** ou **Jovem**, conforme item 3. MODALIDADES.

Os(as) interessados(as) em concorrer, **gratuitamente**, deverão ser associados(as) da ABRH-ES e poderão inscrever até 04 (quatro) trabalhos, de conteúdos diferentes, sendo apenas 01 (um) por modalidade, dentro do prazo para inscrições previsto no item 10. CRONOGRAMA e os trabalhos poderão ser de autoria individual ou em coautoria, nesse caso, com limitação de dois(duas) coautores(as).

Poderão inscrever trabalhos corporativos, nas modalidades **Desenvolvimento**, **Excelência Organizacional**, **ESG** e **Jovem**, empregados(as), consultores(as) ou representantes da organização na qual o trabalho foi implementado, desde que devidamente autorizados(as), conforme carta-modelo (Anexo A).

Na modalidade Jovem, o(a) autor(a) do trabalho deve se enquadrar no perfil descrito no item 3.4, com exceção de possível coautoria de professor(a) orientador(a), quando o trabalho for acadêmico. Nesse caso, será necessária a inclusão do nome do(a) coautor(a) na declaração de matrícula ou conclusão de curso emitida pela instituição de ensino.

As inscrições deverão ser realizadas através do preenchimento dos formulários a seguir relacionados e do envio dos documentos exigidos e todo o processo será efetuado por meio eletrônico (no site da ABRH-ES). A inscrição é composta por:

a. Formulário de inscrição, a ser preenchido, no site www.abrhes.org.br, no momento do envio da proposta;

b. Trabalho dentro das regras estabelecidas no item 4. ESTRUTURA DE APRESENTAÇÃO DOS TRABALHOS;

c. Documentos comprobatórios de todos(as) os(as) autores(as) emitidos pelas instituições competentes a depender da modalidade da inscrição, em papel timbrado, devidamente datados e assinados por responsável legal, digitalizados e disponibilizados no formato PDF, a saber:

1. Trabalhos acadêmicos: declaração da instituição de ensino, de matrícula ou conclusão de curso;

2. Trabalhos corporativos: autorização da organização, conforme modelo do Anexo A.

6. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO

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

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 o mesmo possa gerar valor para pessoas, organizações e sociedade. Entende-se 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(as) autores(as) que foram criteriosos(as) ao conceberem e definirem o tema e objeto de seus trabalhos. Aqueles que tiveram a dedicação de verificar sua originalidade, potencial de

contribuição e evolução à Gestão de Pessoas. Quer que estes(as) autores(as) se diferenciem de outros(as) 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 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 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 verifica o nível de comprometimento para conduzir o trabalho e gerar propostas e soluções viáveis e práticas. 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 em elaborar planos e ações que promovam a sua continuidade e 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 e 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 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, organizações e 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 às pessoas, organizações e sociedade.

A ABRH-ES 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:

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

Serão classificados trabalhos que atingirem, no mínimo, 80 pontos (média geral). O Comitê Avaliador é soberano, não cabendo, às suas decisões, qualquer tipo de recurso ou impugnação. Neste sentido, em caso de empate, o Comitê Gestor irá adotar como critério de desempate as notas aplicadas ao quesito “Resultados” do trabalho. Permanecendo o empate, a nota do requisito, “Inovação”, em seguida “Relevância”, em seguida “Qualidade” e “Aplicabilidade”.

7. JÚRI E JULGAMENTO

O Prêmio Ser Humano conta com um Comitê Gestor, formado por integrantes da ABRH-ES, 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 convidar os(as) 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;
- Obedecerá a mesma metodologia e critérios de avaliação estabelecidos por este Regulamento, de forma a assegurar o entendimento, a coerência e a imparcialidade no processo;
- Terá assegurado que suas decisões serão sigilosas e soberanas, as quais ficarão sob a guarda da ABRH-ES, não cabendo qualquer recurso;
- Terá sua composição divulgada nos canais de comunicação da ABRH-ES, após a cerimônia de premiação.

Cabe ao Comitê Avaliador:

- Receber, da ABRH-ES, os trabalhos sem nenhuma identificação do participante para análise e julgamento;
- Avaliar os trabalhos recebidos conforme critérios estabelecidos neste Regulamento, inclusive de formatação, tendo autonomia para descontar na pontuação final caso não haja cumprimento;
- Classificar os trabalhos de acordo com os critérios estabelecidos no item 6. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO;
- Sinalizar, ao Comitê Gestor, trabalhos que não atendam aos critérios estabelecidos neste Regulamento.

Presidente e Vice-Presidente da ABRH-ES não poderão submeter trabalhos e/ou fazer parte do Comitê Avaliador e os membros da Diretoria Executiva, Conselhos e Voluntários(as) não poderão compor o Comitê Avaliador.

Fica reservado à ABRH-ES e ao Comitê Avaliador o direito de impugnar qualquer trabalho que se caracterize 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 ou que seja apresentado por organização denunciada e reconhecida como envolvida em práticas de corrupção e trabalho escravo, ou, ainda, apresente plágio e cópia de outros trabalhos. A ABRH-ES não se responsabiliza pela autenticidade da autoria dos trabalhos apresentados, sendo isenta de qualquer responsabilidade, respondendo o(a) apresentante do trabalho, exclusivamente, pela utilização indevida de trabalhos de terceiros.

8. PREMIAÇÃO

Será realizada uma cerimônia de premiação na qual os(as) vencedores(as) de cada modalidade serão anunciados(as) oficialmente e receberão os seguintes prêmios:

O(a) **primeiro(a)** colocado(a) receberá:

- 01 (um) **troféu**, por trabalho, fazendo menção à organização ou à instituição de ensino;
- 01 (um) **certificado de premiação** para cada autor(a);
- 01 (uma) **inscrição cortesia**, por trabalho, para o Conexa h 2024, congresso a ser realizado pela ABRH-ES.

O(a) **segundo(a)** colocado(a) receberá:

- 01 (uma) **placa,** por trabalho, fazendo menção à organização ou à instituição de ensino;
- 01 (um) **certificado de premiação** para cada autor(a);
- 01 (uma) **inscrição com 50% de desconto**, por trabalho, para o Conexa h 2024, congresso a ser realizado pela ABRH-ES.

O(a) **terceiro(a)** colocado(a) receberá:

- 01 (um) **certificado de premiação** para cada autor(a);
- 01 (uma) **inscrição com 50% de desconto**, por trabalho, para o Conexa h 2024, congresso a ser realizado pela ABRH-ES.

Os trabalhos vencedores serão disponibilizados no site da ABRH-ES para consulta e poderão ser apresentados em evento promovido pela entidade ao longo do ano de 2024, conforme agenda a ser divulgada.

Antes da data da cerimônia de premiação, o Comitê Gestor, ao saber do resultado final, entrará em contato com os(as) finalistas, mas sem informar as suas classificações. Essa medida é para facilitar a organização das agendas no sentido de garantir o comparecimento dos(as) ganhadores(as) e dos(as) representantes das organizações e das instituições de ensino no dia da cerimônia.

Poderão concorrer ao Prêmio Ser Humano 2024 da ABRH Brasil, os 1º e 2º colocados de cada modalidade, conforme o item 12. CANDIDATURA AO PRÊMIO SER HUMANO DA ABRH BRASIL E PRÊMIO FIDAGH.

9. DIVULGAÇÃO

A ABRH-ES promoverá a ampla divulgação do Prêmio Ser Humano, em todas as suas fases, em seus veículos de comunicação oficiais, bem como dos trabalhos premiados.

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

Ao se inscreverem, os(as) autores(as) dos trabalhos, certos(as) de que têm seus direitos autorais resguardados pela legislação nacional vigente, concordam e autorizam com a utilização gratuita de seu nome, voz, imagem e trabalho inscrito para a divulgação nos veículos e eventos da ABRH-ES, renunciando expressamente a qualquer direito de indenização e remuneração exercitável em face da Associação.

Cada autor(a) receberá, exclusivamente, a sua avaliação (notas e comentários), não as dos demais participantes e os trabalhos não classificados não serão divulgados, em hipótese nenhuma.

10. CRONOGRAMA

As principais etapas e datas do Prêmio Ser Humano 2023, são:

ETAPA	DATA/PERÍODO
Publicação do Regulamento	26/06/2023
Inscrições dos trabalhos	26/06/2023 a 31/08/2023
Avaliação dos trabalhos	01/09/2023 a 13/10/2023
Apuração da avaliação	16/10/2023 a 03/11/2023
Comunicação aos finalistas	06/11/2023 a 10/11/2023
Cerimônia de premiação	23/11/2023
Apresentação de denúncias	24/11/2023 a 08/12/2023
Apuração das denúncias e retorno sobre o resultado	09/12/2023 a 08/02/2024

O não cumprimento dos prazos previstos neste Regulamento, em qualquer etapa, será considerado infração, sendo o(a) participante desclassificado(a).

O cronograma poderá sofrer alterações e, caso ocorra, a ABRH-ES informará em seus meios de comunicação.

11. DENÚNCIA

O Comitê Gestor estará encarregado pelo recebimento da apuração de eventuais denúncias de irregularidades relacionadas ao Prêmio Ser Humano.

Qualquer organização, instituição de ensino superior ou autor(a) de trabalho, devidamente inscrito(a) e habilitado(a), sentindo-se lesado(a) poderá formalizar denúncia devidamente

fundamentada e dirigida, por e-mail, ao Comitê Gestor do Prêmio, no prazo máximo de 15 (quinze) dias corridos contados a partir da cerimônia de premiação.

Após receber as denúncias, o Comitê Gestor investigará, no prazo estabelecido no item 10. CRONOGRAMA e, se comprovada a denúncia, o(a) autor(a) e, se for o caso, o(a) coautor(a) perderão o prêmio, ficando responsável(is) pela restituição total, à ABRH-ES, de todos os itens descritos no 8. PREMIAÇÃO deste Regulamento, no prazo máximo de 15 (quinze) dias corridos contados de sua notificação para tal.

O prêmio será transferido para o(a) próximo(a) colocado(a), em conformidade com este Regulamento, e será entregue em data a ser marcada pela ABRH-ES, em sua sede.

12. CANDIDATURA AO PRÊMIO SER HUMANO DA ABRH BRASIL E PRÊMIO FIDAGH

Poderão concorrer ao Prêmio Ser Humano 2024 da ABRH Brasil, exclusivamente, os melhores trabalhos, por modalidade (1º e 2º colocados), desta edição do Prêmio Ser Humano da ABRH-ES, podendo ser de autoria individual ou em coautoria, contudo, será conferido apenas um troféu por trabalho vencedor.

A candidatura dos trabalhos deverá ser realizada após confirmação do interesse, pela ABRH-ES, dos elegíveis (1º e 2º colocados por modalidade), da presente edição do Prêmio Ser Humano e, também, observar os procedimentos, condições e cronograma estabelecidos no Regulamento do Prêmio Ser Humano da ABRH Brasil.

Os 1º e 2º colocados em cada categoria do Prêmio Ser Humano da ABRH Brasil estão elegíveis a participarem da premiação América Latina – Prêmio FIDAGH – *Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana*. Uma banca examinadora, composta por integrantes da ABRH Brasil, analisará os trabalhos e, se necessário, solicitará informações complementares, para atender aos critérios da premiação.

13. DISPOSIÇÕES FINAIS

As datas não definidas neste Regulamento para as etapas do Prêmio serão divulgadas em tempo hábil, por meio dos veículos de comunicação oficiais da ABRH-ES.

Despesas com hospedagem, passagem, alimentação e deslocamento dos(as) participantes, caso necessário, não serão de responsabilidade da ABRH-ES que tampouco remunerará, de nenhuma forma, os trabalhos premiados e divulgados.

As questões não previstas neste Regulamento e eventuais dúvidas serão deliberadas pelo Comitê Gestor do Prêmio e pela Diretoria Executiva da ABRH-ES.

14. ANEXO A

(ESTE DOCUMENTO DEVE SER REPRODUZIDO EM PAPEL TIMBRADO, DATADO E ASSINADO PELO RESPONSÁVEL LEGAL)

AUTORIZAÇÃO DE USO DE IMAGEM, VOZ E RESPECTIVA CESSÃO DE DIREITOS AUTORAIS (LEI Nº 9.610/98)

Pelo presente instrumento, a [*nome da organização*], inscrita no CNPJ/MF *99.999.999/9999-99*, com sede em [*endereço da organização*], neste ato representada por seu(sua) representante legal [*nome do(a) responsável legal pela organização*], portador(a) do CPF *999.999.999-99*, para todos os efeitos legais, civis e criminais, AUTORIZA, gratuitamente e sem qualquer ônus, a ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE RECURSOS HUMANOS – SECCIONAL ESPÍRITO SANTO (ABRH-ES), a inscrição e divulgação do "trabalho", com o título [*título do trabalho*] desenvolvido nas dependências da empresa em [*período*], de autoria de [*nome completo dos(as) autores(as)*], no cargo de [*cargos dos(as) autores(as)*] na 20ª edição do PRÊMIO SER HUMANO (ano 2023), bem como a utilização de imagem dos trabalhos desenvolvidos e a divulgação dos resultados obtidos através do mesmo, autorizando, ainda, a divulgação de fotos, vídeos, projeto escrito, entre outros, em todos os meios de divulgação possíveis, quer sejam na mídia impressa, televisiva, radiofônica, escrita e falada, internet, banco de dados informatizados, multimídia, entre outros, e nos meios de comunicação interna, como jornal e periódicos em geral, na forma de impresso, voz e imagem – tudo conforme o Regulamento da 20ª Edição do PRÊMIO SER HUMANO (ano 2023).

Declara ainda estar ciente que esta autorização não transfere à ABRH-ES, qualquer ônus ou responsabilidade civil e/ou criminal decorrente do conteúdo do material disponibilizado e nesta autorizado.

_____, _____ de _____ de 2023.

Assinatura:

Nome:

Cargo:

E-mail:

Telefone**:**