



REGULAMENTO DO
22° PRÊMIO SER HUMANO
2025



SOBRE A ABRH-ES

A **ABRH-ES (Associação Brasileira de Recursos Humanos – Seccional Espírito Santo)** é integrante da **ABRH Brasil** que é uma instituição não governamental e sem fins lucrativos, que nasceu da união de profissionais voluntários(as) envolvidos(as) 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 de 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-ES, com mandato entre 2025 e 2027, é composta por:

Presidente da Diretoria Executiva: **Neidy Christo**

Vice-presidente da Diretoria Executiva: **Cosme Peres**

Presidente do Conselho Deliberativo: **José Alexandre Monteiro dos Santos**

Vice-presidente do Conselho Deliberativo: **Fabiana Vieira**

Diretor de Premiações: **Fernando Piva**

Equipe de Premiações: **Ana Leticia Cazotti e Bruna Christo**

Equipe Administrativa: **Lorena Meireles, Joyce Souza, Jordana Modesto e Sandra Yara de Oliveira**

Mais informações: www.abrhes.org.br | premioserhumano@abrhes.org.br | (27) 98836-0251



SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO E OBJETIVO	4
2. BENEFÍCIOS	4
3. MODALIDADES	5
4. ESTRUTURA DE APRESENTAÇÃO DOS TRABALHOS	11
5. INSCRIÇÕES	13
6. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO	15
7. JÚRI E JULGAMENTO	18
8. PREMIAÇÃO	20
9. DIVULGAÇÃO	21
10. CRONOGRAMA	22
11. DENÚNCIA	23
12. CANDIDATURA AO PRÊMIO SER HUMANO DA ABRH-BRASIL E AO PRÊMIO FIDAGH	23
13. DISPOSIÇÕES FINAIS	24
14. ANEXO A	26



1. APRESENTAÇÃO E OBJETIVO

O **Prêmio Ser Humano** foi instituído em 1993 e se consolidou como um importante instrumento de valorização das melhores práticas em Gestão de Pessoas dentro e fora das organizações, assim como de estímulo ao pensamento criativo e de novos talentos.

É concedido, anualmente, a estudantes, profissionais e 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, de forma equilibrada, os interesses das pessoas, organizações e sociedade, gerando resultados mensuráveis.

2. BENEFÍCIOS

- 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 organizações participantes no mercado;
 - Visibilidade na mídia conferida pela mais importante entidade na área de Gestão de Pessoas no Brasil.

- Para **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, 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 nós e futuras gerações.

3. MODALIDADES

Nesta edição, os(as) interessados(as) poderão concorrer em 05 (cinco) modalidades: **Desenvolvimento, Excelência Organizacional, ESG, Jovem e Profissional de Destaque em Gestão.**

Os exemplos a seguir são apenas ilustrativos para as modalidades com inscrições de trabalhos que deverão ser da iniciativa ou com a participação relevante da área de Gestão de Pessoas (Desenvolvimento, Excelência Organizacional, ESG e Jovem), 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 (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 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 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 (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 contribuam 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 Gestão de Pessoas, por meio 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 organização 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, o gerenciamento de riscos, a solidez financeira e as práticas laborais que promovam a diversidade, a inclusão e a equidade 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 em prol da comunidade, conforme conceitos e exemplos a seguir:

Ações de governança: estão relacionadas às políticas, processos, estratégias e orientações de administração das organizações. 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 que impactam a comunidade: alfabetização, adoção de escolas, 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, 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

Esta 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 para a melhoria da 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, nesta modalidade, autores(as) que tenham até 30 (trinta) anos completos até o fim do período de inscrições.

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 instituição de ensino superior, a supervisão de um(a) professor(a), espaço para pesquisa, estudo e até mesmo seu trabalho de conclusão do curso e, no caso de uma empresa, a possibilidade de propor e realizar um projeto.

3.5. PROFISSIONAL DE DESTAQUE EM GESTÃO

Esta modalidade pretende premiar o(a) profissional que teve grande destaque na Gestão de Pessoas nos últimos 12 (dozes) meses. São elegíveis à participação, nessa modalidade, profissionais associados(as) à ABRH-ES que tenham, no mínimo, 05 (cinco) anos de atuação na área de Gestão de Pessoas e que tenham sido referência no período com ações de destaque e de reconhecimento no mercado. A indicação será avaliada, pelo Comitê Avaliador, baseada nos seguintes critérios:

- Estruturação e implementação de ações e projetos que tenham agregado valor para os diferentes públicos de interesse (empregados, acionistas, clientes, fornecedores e sociedade);
- Maximização do potencial humano, promovendo o desenvolvimento e a valorização das pessoas;
- 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 como pilares estratégicos para otimizar processos e melhorar a experiência dos(as) empregados(as);
- Governança na área de Gestão de Pessoas (direcionadores e estratégias claramente definidos, acompanhamento dos indicadores e resultados da área e os seus impactos em toda organização).

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.

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 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) **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 (dez) páginas, numeradas e consideradas no número total de páginas do trabalho previsto na letra a) dos critérios de apresentação.

5. INSCRIÇÕES

Os trabalhos que podem concorrer deverão ser, exclusivamente, sobre o tema Gestão de Pessoas, em qualquer uma de suas modalidades: Desenvolvimento, Excelência Organizacional, ESG e Jovem e os(as) profissionais que concorrerão na modalidade Profissional de Destaque em Gestão deverão ser da área de Gestão de Pessoas.

Poderão concorrer, nas modalidades Desenvolvimento, Excelência Organizacional, ESG e Jovem, 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 6º (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 do Brasil ou do exterior (especialização, mestrado, mestrado profissional, doutorado e MBA), desde que o enfoque do trabalho inclua o contexto capixaba. Os trabalhos poderão ser de autoria individual ou em coautoria, nesse caso, com limitação de dois(duas) coautores(as).

Os(as) interessados(as) em concorrer, gratuitamente, deverão ser associados(as) da ABRH-ES e poderão submeter até 05 (cinco) inscrições, de conteúdos diferentes, sendo apenas 01 (uma) por modalidade, dentro do prazo para inscrições previsto no item 10. CRONOGRAMA.

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 de conclusão de curso emitida pela instituição de ensino superior.

As inscrições dos trabalhos nas modalidades Desenvolvimento, Excelência Organizacional, ESG e Jovem 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 superior, de matrícula ou conclusão de curso;
 2. Trabalhos corporativos: autorização da organização, conforme modelo do Anexo A.

6. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Os cinco critérios de avaliação dos trabalhos 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. As premissas e a 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, que tiveram a dedicação de verificar sua originalidade, potencial de contribuição e evolução à Gestão de Pessoas.

Considera que os(as) autores(as) 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 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 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 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, organização 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.

Pontuação dos critérios:

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

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;

- 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;
- 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) da ABRH-ES, bem como Presidentes e ex-Presidentes de seccionais da ABRH e Diretores da ABRH Brasil 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.

É de responsabilidade dos(as) autores(as) a autenticidade de autoria do trabalho apresentado, sendo vedado plágio e cópia, entre outros, constituindo infração grave ao Regulamento. A ABRH-ES não se responsabiliza pela autenticidade da autoria dos trabalhos apresentados, sendo isenta de qualquer responsabilidade, respondendo os(as)

autores(as) dos trabalhos, exclusivamente, pela utilização indevida de trabalhos de terceiros(as).

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

8. PREMIAÇÃO

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

Na modalidade Profissional de Destaque em Gestão, será premiado apenas um(a) profissional, com:

- 01 (um) **troféu** fazendo menção à organização;
- 01 (um) **certificado de premiação**;
- 01 (uma) **inscrição cortesia**, para o Conexa h 2026, congresso a ser realizado pela ABRH-ES.

Nas demais modalidades (Desenvolvimento, Excelência Organizacional, ESG e Jovem), serão classificados trabalhos que atingirem, no mínimo, 80 pontos (média geral) nos critérios de avaliação e serão premiados os 3 (três) primeiros colocados entre os trabalhos que atingirem as maiores notas na classificação.

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”. Permanecendo o empate, a nota do requisito, “Inovação”, em seguida “Relevância”, em seguida “Qualidade” e “Aplicabilidade”.

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

- 01 (um) **troféu**, por trabalho, fazendo menção à organização ou à instituição de ensino superior;

- 01 (um) **certificado de premiação** para cada autor(a);
- 01 (uma) **inscrição cortesia**, por trabalho, para o Conexa h 2026, 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 superior;
- 01 (um) **certificado de premiação** para cada autor(a);
- 01 (uma) **inscrição com 50% de desconto**, por trabalho, para o Conexa h 2026, 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 2026, congresso a ser realizado pela ABRH-ES.

Antes da data da cerimônia de premiação, o Comitê Gestor, ao apurar o resultado final, entrará em contato com os(as) finalistas, 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 no dia da cerimônia.

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.

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 pelos(as) autores(as).

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 2026, conforme agenda a ser divulgada, bem como em outras formas de divulgação.

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.

10. CRONOGRAMA

As principais etapas e datas do Prêmio Ser Humano 2025, são:

ETAPAS	DATA/PERÍODO
Publicação do Regulamento	19/02/2025
Inscrições dos trabalhos e indicação dos Profissionais de Destaque em Gestão	03/03/2025 a 31/07/2025
Avaliação dos trabalhos	01/08/2025 a 30/09/2025
Apuração da avaliação	01/10/2025 a 20/10/2025
Comunicação aos finalistas	21/10/2025 a 24/10/2025
Cerimônia de premiação	28/11/2025
Apresentação de denúncias	29/11/2025 a 15/12/2025

Apuração das denúncias e retorno sobre o resultado	16/12/2025 a 14/02/2026
--	-------------------------

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 2026 da ABRH Brasil, exclusivamente, os melhores trabalhos (1º colocado por modalidade), 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 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.

O(a) profissional vencedor(a) da modalidade Profissional de Destaque em Gestão desta edição, também será reconhecido(a) pela ABRH Brasil por meio da menção na cerimônia de premiação nacional e do recebimento do certificado de participação e, caso não possa comparecer, o certificado será enviado para a ABRH-ES que, por sua vez, fará a entrega.

Os primeiros colocados em cada modalidade do Prêmio Ser Humano da ABRH Brasil estarão elegíveis a participarem do Prêmio FIDAGH realizado pela *Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana*, conforme procedimentos, condições e cronograma estabelecidos pelo Regulamento do Prêmio Ser Humano da ABRH Brasil.

Vale ressaltar que, para a premiação FIDAGH – modalidade Mérito Pessoal, o Comitê da ABRH Brasil, incluirá os seguintes critérios na avaliação do(a) 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.

13. 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-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 situações omissas deste Regulamento serão deliberadas pelo Comitê Gestor do Prêmio e pela Diretoria Executiva da ABRH-ES. Fica, desde já, eleito o Foro de Vitória-ES, para dirimir dúvidas do presente Regulamento.

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 22ª edição do PRÊMIO SER HUMANO (ano 2025), 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 22ª Edição do PRÊMIO SER HUMANO (ano 2025).

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 2025.

Assinatura:

Nome:

Cargo:

E-mail:

Telefone: