



REGULAMENTO DO
23° PRÊMIO SER HUMANO
2026

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 23 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**

Equipe de Premiações: **Fernando Piva, 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



GLOSSÁRIO

Para fins de interpretação deste Regulamento, considera-se:

ABRH Brasil: Associação Brasileira de Recursos Humanos.

ABRH-ES: Associação Brasileira de Recursos Humanos Seccional Espírito Santo.

Comitê Avaliador: grupo de profissionais responsáveis pela análise técnica e avaliação dos trabalhos inscritos.

Comitê Gestor: instância responsável pela governança, diretrizes, integridade e evolução do Prêmio Ser Humano.

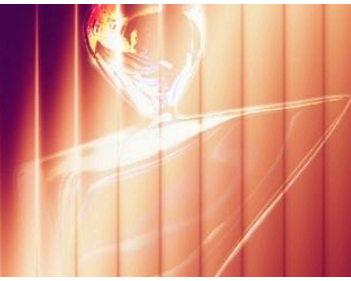
ESG: práticas ambientais, sociais e de governança que orientam a atuação ética, sustentável e responsável das organizações.

Governança: sistema de princípios, políticas, processos e práticas que orientam a tomada de decisão e a responsabilidade organizacional.

Seccional: unidade estadual da ABRH Brasil.

Seccionais: conjunto das unidades estaduais da ABRH Brasil.

Stakeholders: partes interessadas impactadas direta ou indiretamente pelo projeto, incluindo colaboradores, liderança, clientes, fornecedores, acionistas, comunidade e sociedade.



SUMÁRIO

1.	APRESENTAÇÃO E OBJETIVO	5
2.	BENEFÍCIOS	5
3.	MODALIDADES	6
4.	ESTRUTURA DE APRESENTAÇÃO DOS TRABALHOS	16
5.	INSCRIÇÕES	19
6.	CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO	20
7.	JÚRI E JULGAMENTO	23
8.	PREMIAÇÃO	26
9.	DIVULGAÇÃO	27
10.	CRONOGRAMA	28
11.	PATROCÍNIO, SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA E IMPARCIALIDADE DO PSH	29
12.	CANDIDATURA AO PSH DA ABRH BRASIL E AO PRÊMIO FIDAGH	30
13.	DISPOSIÇÕES FINAIS	31
	ANEXO A	33

1. APRESENTAÇÃO E OBJETIVO

O **Prêmio Ser Humano** foi instituído em 1993 pela **ABRH Brasil** e consolidou-se como um dos mais relevantes instrumentos de valorização das melhores práticas em Gestão de Pessoas, promovendo o pensamento inovador, o desenvolvimento humano e o reconhecimento de iniciativas que geram impacto positivo para organizações e sociedade.

Pela **ABRH-ES**, o Prêmio é concedido, anualmente, a profissionais e organizações do setor público e privado, com atuação no **Espírito Santo**, cujas práticas tenham alcançado resultados quantitativos e qualitativos relevantes, sendo reconhecidas como referência no mercado capixaba.

A premiação valoriza projetos que considerem, de forma equilibrada, os interesses das pessoas, das organizações e da sociedade, com resultados mensuráveis e sustentáveis.

Conformidade:

Dado que o Prêmio confere credibilidade à imagem e marca da ABRH e todo o sistema, somente serão aceitos trabalhos que atendam integralmente às normas, critérios e princípios estabelecidos neste Regulamento, cabendo à **ABRH-ES** zelar para que estes parâmetros estejam plenamente atendidos. Projetos que não estejam em conformidade serão automaticamente desclassificados, independentemente da fase em que se encontrem.

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:**
 - 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

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

3.1. CLASSIFICAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES PARTICIPANTES

Para fins de inscrição, avaliação e premiação nas modalidades **Desenvolvimento, Excelência Organizacional e ESG**, as organizações (públicas ou privadas) serão classificadas por porte:

- **Pequena e Média Empresa:** organizações com até 499 colaboradores e faturamento anual de até R\$ 300 milhões;

- **Grande Empresa:** a partir de 500 colaboradores e faturamento anual superior a R\$ 300 milhões;
- **Serviço Público e Organizações do Terceiro Setor:** órgãos e entidades da Administração Pública direta e indireta, autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista, bem como organizações do terceiro setor, compreendendo entidades privadas sem fins lucrativos, como associações, fundações e organizações não governamentais (ONGs), que atuem em atividades de interesse público ou social, independentemente do número de colaboradores.

Parágrafo único: A classificação informada pela organização deverá refletir sua condição estrutural e econômica vigente até a data da inscrição do projeto, não sendo admitidas alterações posteriores, e estará sujeita à validação pelo **Comitê Gestor do Prêmio Ser Humano da ABRH Brasil e/ou da ABRH-ES.**

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** (nas modalidades **Desenvolvimento, Excelência Organizacional e ESG**), não são excludentes e limitados aos apresentados e os conceitos foram utilizados apenas para melhor organizá-los:

3.2. DESENVOLVIMENTO

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

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.

3.3. 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 colaboradores, 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, descontração do ambiente, redução do 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 colaboradores, redução do retrabalho, custos da organização ou melhoria no atendimento;

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

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

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

Relações Trabalhistas e Sindicais: estruturação, qualificação e fortalecimento das relações trabalhistas e sindicais, com foco em governança, sustentabilidade das relações de trabalho, mitigação de riscos legais e construção de relações institucionais maduras entre organizações, sindicatos e demais atores envolvidos;

Políticas de *Home Office* e Trabalho Remoto: definição, implantação, revisão e gestão de políticas formais de trabalho remoto, híbrido ou *home office*, com foco em governança, conformidade legal, padronização de práticas, sustentabilidade organizacional e mitigação de riscos trabalhistas;

Saúde, Segurança e Bem-Estar no Trabalho: políticas e programas de saúde ocupacional e promoção da saúde integral, gestão estratégica de planos de saúde e ações preventivas de adoecimento, programas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, atuação estruturada do SESMT em conformidade com a legislação vigente, implantação ou melhoria de ambulatórios médicos e serviços de saúde internos, iniciativas voltadas à ergonomia, segurança física e prevenção de riscos ocupacionais, programas de alimentação saudável e balanceada, ações de bem-estar físico e mental, incluindo academias, espaços de lazer e qualidade de vida, projetos de mapeamento, avaliação e mitigação de riscos ocupacionais e psicossociais, conforme diretrizes da NR-01 (GRO), ações integradas de saúde, segurança e bem-estar alinhadas à estratégia organizacional.

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.

3.4. ESG (ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE)

Esta modalidade pretende que os responsáveis pela Gestão de Pessoas sintam-se estimulados para empreender em 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 aos quais 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 colaboradores, clientes e fornecedores, o gerenciamento de riscos, a solidez financeira e práticas laborais que promovam a inclusão, 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 em prol da comunidade, conforme conceitos e exemplos a seguir:

Ações de governança: políticas, processos, estruturas e práticas que orientam a administração e a tomada de decisão nas organizações, assegurando ética, transparência, responsabilidade e sustentabilidade do negócio no longo prazo. Incluem, entre outros aspectos: conduta corporativa; composição, funcionamento e independência de conselhos; práticas anticorrupção; existência e efetividade de canais de denúncia relacionados a discriminação, assédio e corrupção; auditorias internas e externas; transparência e integridade na gestão de informações e dados; respeito aos direitos de consumidores, fornecedores, investidores e demais stakeholders; estratégias de sucessão e continuidade da liderança; e mecanismos que assegurem a perenidade, a governança responsável e a mitigação de riscos organizacionais.

Ações educacionais e sociais que impactam a comunidade: iniciativas estruturadas voltadas ao desenvolvimento educacional, social e humano das comunidades com as quais a organização se relaciona, promovendo inclusão, cidadania e geração de valor social sustentável. Incluem, entre outros exemplos: programas de alfabetização e letramento;

parcerias com instituições de ensino; apoio a escolas, creches, orfanatos, lares de acolhimento e instituições de longa permanência; capacitação e reciclagem de educadores; programas de formação social, profissional e cidadã; iniciativas de inclusão social e redução de desigualdades; apoio a hospitais, instituições de saúde e campanhas de promoção da saúde; ações de voluntariado corporativo; e projetos que fortaleçam o desenvolvimento local em parceria com organizações da sociedade civil e demais stakeholders;

Ações ambientais: iniciativas voltadas à preservação do meio ambiente, à mitigação de impactos ambientais e à promoção do uso responsável e sustentável dos recursos naturais, integradas à estratégia organizacional. Incluem, entre outros exemplos: programas de redução do consumo e do desperdício de recursos naturais; eficiência energética e uso de fontes de energia renováveis; gestão e redução de resíduos, com práticas de reutilização e reciclagem; controle de emissões e iniciativas de descarbonização; projetos de conservação ambiental, como plantio e preservação de áreas verdes; gestão responsável de água e efluentes; adoção de práticas de economia circular; e ações de conscientização ambiental envolvendo colaboradores, parceiros e a comunidade;

Ações para a diversidade: iniciativas estruturadas voltadas à promoção da diversidade, equidade e inclusão no ambiente organizacional, considerando gênero, raça e etnia, pessoas com deficiência, gerações, orientação sexual, identidade de gênero, diversidade cultural, social e outras dimensões da diversidade humana. São elegíveis projetos que promovam ambientes de trabalho justos, seguros, respeitosos e inclusivos, com impactos mensuráveis na cultura organizacional, nas práticas de gestão de pessoas e nas oportunidades de desenvolvimento.

Todas as ações inscritas na modalidade ESG deverão estar em conformidade com os **Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas**, sendo consideradas elegíveis aquelas que demonstrem aderência prática e consistente aos seguintes eixos:

- **Direitos Humanos:**

As organizações devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente, assegurando-se de não serem coniventes com violações desses direitos em suas operações, cadeias produtivas ou relações institucionais.

- **Trabalho:**

As organizações devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; promover a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório; contribuir para a erradicação do trabalho infantil; e eliminar práticas discriminatórias no emprego e na ocupação, promovendo condições de trabalho dignas e inclusivas.

- **Meio Ambiente:**

As organizações devem adotar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais, desenvolver iniciativas que promovam maior responsabilidade ambiental e incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente responsáveis.

- **Anticorrupção:**

As organizações devem combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão, suborno e práticas ilícitas, por meio de políticas, controles, processos e cultura organizacional orientados à ética e à integridade.

Elegibilidade:

Somente serão aceitos trabalhos de organizações que demonstrem conformidade ética, legal e reputacional compatível com os princípios ambientais, sociais e de governança (ESG). Organizações que estejam envolvidas em escândalos públicos, denúncias formalizadas, investigações, condenações ou irregularidades relevantes de natureza ambiental, social,

trabalhista ou de governança poderão ser desclassificadas a qualquer tempo, mediante análise e deliberação do Comitê Gestor do **Prêmio Ser Humano** da **ABRH Brasil** e/ou da **ABRH-ES**.

3.5. JOVEM

Esta modalidade tem como objetivo reconhecer e estimular jovens profissionais, promovendo sua aproximação com o sistema ABRH e contribuindo para a formação de novas lideranças e sucessores na área de Gestão de Pessoas, mantendo a Associação alinhada às transformações do mundo do trabalho e às demandas do ambiente organizacional.

Visa incentivar a participação de jovens no desenvolvimento de projetos práticos, aplicáveis e orientados ao negócio, voltados à melhoria da Gestão de Pessoas, com impacto real em organizações públicas, privadas ou do terceiro setor. O foco da modalidade não é acadêmico, mas sim profissional e aplicado, priorizando iniciativas que demonstrem contribuição concreta para o contexto organizacional.

O reconhecimento busca dar visibilidade a talentos em início de carreira, valorizando competências, potencial de desenvolvimento e capacidade de atuação prática, contribuindo para sua empregabilidade e inserção qualificada no mercado.

Elegibilidade:

Poderão participar desta modalidade jovens com até **30 (trinta) anos completos** na data da inscrição, que estejam no final da graduação ou no início de sua trajetória profissional, desde que apresentem projetos alinhados aos objetivos desta modalidade.

Projetos elegíveis

São considerados elegíveis projetos que:

- sejam desenvolvidos no contexto organizacional;

- apresentem aplicação prática e resultados observáveis ou mensuráveis;
- estejam relacionados à melhoria, inovação ou solução de desafios em Gestão de Pessoas;
- tenham sido realizados no âmbito de estágios, programas de *trainee*, experiências profissionais iniciais ou projetos internos.

Projetos desenvolvidos em parceria com instituições de ensino poderão ser aceitos, desde que apresentem aplicação prática comprovada no ambiente organizacional. Não se enquadram, nesta modalidade, trabalhos de caráter exclusivamente acadêmico, tais como dissertações, teses ou pesquisas teóricas sem aplicação prática efetiva.

Apoio Institucional

A organização ou instituição que apoiar o jovem na realização do projeto, oferecendo condições efetivas para sua execução, será reconhecida pela **ABRH-ES** com certificado de Organização/Instituição Parceira do Jovem.

São considerados exemplos de apoio institucional:

- disponibilização de ambiente organizacional para desenvolvimento do projeto;
- orientação técnica ou acompanhamento profissional;
- acesso a informações, processos ou equipes necessárias à execução da iniciativa.

3.6. 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, nesta modalidade, profissionais, que ocupam cargo de liderança em Gestão de Pessoas, em nível de gerência ou diretoria e que possuam mínimo de 5 (cinco) anos de atuação comprovada nessa posição.

O(a) profissional deverá ter sido referência no ano vigente do prêmio, destacando-se por ações, projetos ou resultados relevantes em Gestão de Pessoas, com reconhecimento pelo mercado e alinhamento aos valores da ABRH.

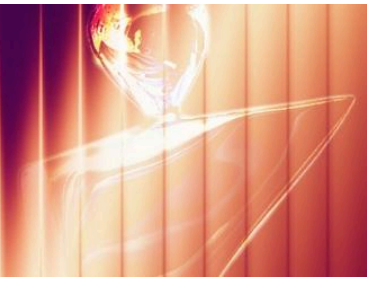
A indicação será avaliada, pelo Comitê Gestor e pelo Comitê Avaliador, baseada nos seguintes critérios:

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

4. ESTRUTURA DE APRESENTAÇÃO DOS TRABALHOS

Os trabalhos (para as modalidades **Desenvolvimento**, **ESG**, **Excelência Organizacional** e **Jovem**) deverão constituir real contribuição teórica ou prática ao avanço da **Gestão de Pessoas** nos últimos **12 (doze) meses** 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, por meio de texto ou de imagens, da autoria do trabalho e/ou da organização 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 espaços), 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) **Vigência do projeto:** os trabalhos devem informar, claramente, se o projeto está em andamento ou concluído, indicando: data de início, status atual, etapas executadas e continuidade prevista;
- d) **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;
- e) **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;
- f) **Principais resultados:** descrição do que foi obtido, sempre que possível, embasado em dados e apresentados de forma mensurável;
- g) **Avaliação:** metodologia utilizada para validar os resultados e conclusões;
- h) **Aplicabilidade:** ações que evidenciem a preocupação com a contribuição do trabalho na prática para a geração de valor para as pessoas, organizações e sociedade;
- i) **Sustentabilidade:** se houver, ações que demonstrem compromisso com a sustentação e evolução do trabalho;

j) **Conclusão**: resumo das principais constatações e/ou proposições do trabalho e comentários finais;

k) **Bibliografia**;

l) **Anexos (opcional)**: Sua função é meramente ilustrativa e complementar, como fotos (a identificação da organização deverá ser ocultada), 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 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**.

As organizações interessadas em concorrer, gratuitamente, deverão ser associadas da **ABRH-ES** (modalidade Pessoa Jurídica) 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, 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**).

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, de acordo com a modalidade, a ser preenchido, no site www.abrhes.org.br;
- b. Trabalho dentro das regras estabelecidas no item 4. **ESTRUTURA DE APRESENTAÇÃO DOS TRABALHOS** (para as modalidades **Desenvolvimento, ESG, Excelência Organizacional e Jovem**);
- c. Documento de identificação com foto de todos(as) os(as) autores(as) e autorização da organização, conforme modelo do **Anexo A**, em papel timbrado, devidamente datado e assinado por responsável legal, digitalizados e disponibilizados no formato PDF.

6. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO

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**.

6.1. RELEVÂNCIA

Considera o valor da contribuição do trabalho para a melhoria da Gestão de Pessoas, levando-se em conta a escolha e concepção do tema. As premissas e 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.

6.2. 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.

6.3. INOVAÇÃO

Avalia o grau de inovação do trabalho proposto, o qual pode abranger, pela sua natureza, mais de um nível:

- Inovação na concepção do trabalho, a originalidade do seu tema e/ou enfoque dado ao estudo;
- Inovação na sua metodologia para o levantamento do conhecimento disponível, coleta de dados, processo de pesquisa, validação das conclusões com o público-alvo etc.;
- Inovação na comunicação e envolvimento de pessoas, criando um ambiente favorável para realizar o trabalho, minimizando resistências e conquistando apoios;
- Inovação na gestão de recursos, com evidências do uso de soluções criativas para superar barreiras (financeira, equipe, tempo, dentre outras) e conseguir obter simplicidade, praticidade e velocidade com os meios utilizados;
- Inovação na aplicação de seus resultados e conclusões, oferecendo uma nova prática ou propondo melhorias nas práticas existentes ou no jeito de aplicar ferramentas, metodologias e/ou teoria de Gestão de Pessoas.

6.4. 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.

6.5 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.

6.6 PONTUAÇÃO DOS CRITÉRIOS:

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

Em caso de empate, o Comitê Gestor irá adotar como critério de desempate as notas aplicadas ao quesito “Resultados”. Permanecendo o empate, serão utilizadas, até o desempate, as notas dos requisitos “Aplicabilidade”, “Relevância”, “Qualidade” e “Inovação”.

7. JÚRI E JULGAMENTO

O **Prêmio Ser Humano** conta com um Comitê Gestor, formado por integrantes voluntários(as) 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 experiência em posições de liderança, reconhecida atuação no meio acadêmico, empresarial e/ou 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.

Para assegurar a imparcialidade do Prêmio, não poderão atuar como avaliadores em nenhuma etapa do processo:

- Presidente, vice-presidente, ex-presidentes e voluntários(as) da **ABRH-ES**;
- Diretores, vice-diretores ou membros da diretoria executiva das seccionais ou da **ABRH Brasil**;
- Conselheiros das seccionais ou da **ABRH Brasil** (titulares ou suplentes);
- Integrantes de qualquer órgão diretivo, consultivo ou deliberativo da **ABRH Brasil** ou das seccionais;
- Profissionais que tenham participação direta na concepção, execução ou defesa de projetos inscritos.

Parágrafo único: A identificação de conflito de interesse, a qualquer tempo, implicará no impedimento imediato do(a) avaliador(a) e na redistribuição do(s) projeto(s) sob sua responsabilidade, sem prejuízo à continuidade do processo avaliativo.

Presidente e vice-presidente da **ABRH-ES** também não poderão submeter trabalhos.

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 nos itens 4. ESTRUTURA DE APRESENTAÇÃO DOS TRABALHOS e 6. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO deste Regulamento, tendo autonomia para descontar na pontuação final caso não haja cumprimento;
- Sinalizar, ao Comitê Gestor, trabalhos que não atendam aos critérios estabelecidos neste Regulamento.

O Comitê Avaliador é soberano, não cabendo, às suas decisões, qualquer tipo de recurso ou impugnação.

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).

A **ABRH-ES** reserva-se o direito de não conceder os prêmios na hipótese de os trabalhos concorrentes não alcançarem nível de qualidade adequado ou se não preencherem os requisitos previstos neste Regulamento.

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 2027, congresso a ser realizado pela **ABRH-ES**.

Nas modalidades **Desenvolvimento, Excelência Organizacional, ESG e Jovem**, serão considerados elegíveis à premiação os trabalhos que atingirem o percentual igual ou superior a 80% (média geral) nos critérios de avaliação e serão premiados os 03 (três) primeiros colocados que atingirem as maiores notas na classificação em cada modalidade.

Nas modalidades **Desenvolvimento, Excelência Organizacional e ESG**, a premiação se dará de acordo com o porte das organizações vencedoras (Pequena e Média Empresa, Grande Empresa e Serviço Público e Organizações do Terceiro Setor), conforme o item 3.1. CLASSIFICAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES PARTICIPANTES deste Regulamento.

Os trabalhos premiados em **1º, 2º e 3º lugares** receberão os seguintes prêmios:

- 01 (um) **Certificado de Premiação** em nome dos(as) autores(as) do trabalho;
- 01 (um) **Troféu Prêmio Ser Humano** por projeto vencedor, fazendo menção à organização.

E, exclusivamente, os projetos premiados em **1º lugar**, receberão 01 (uma) inscrição cortesia, por trabalho, para o **Conexa h 2027**, 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** não remunera, de nenhuma forma, os trabalhos premiados e divulgados.

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.

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 2027, conforme agenda a ser divulgada, bem como em outras formas de divulgação.

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).

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 2026**, são:

ETAPAS	DATA/PERÍODO
Pré-lançamento do Prêmio Ser Humano 2026 no Fórum de Gestores da ABRH-ES	07/04/2026
Lançamento do Prêmio Ser Humano 2026 para o público em geral e publicação do Regulamento	15/04/2026
Inscrições dos trabalhos e indicação dos Profissionais de Destaque em Gestão	27/04/2026 a 26/06/2026
Avaliação dos trabalhos	29/06/2026 a 11/09/2026
Apuração da avaliação	14/09/2026 a 30/09/2026
Comunicação aos finalistas	01/10/2026 a 09/10/2026
Cerimônia de premiação	06/11/2026

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. PATROCÍNIO, SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA E IMPARCIALIDADE DO PSH

11.1. PRINCÍPIOS GERAIS

O **Prêmio Ser Humano** pauta-se pelos princípios da ética, imparcialidade, transparência e credibilidade institucional, assegurando que todas as decisões relacionadas à premiação, avaliação e reconhecimento de projetos sejam isentas de conflitos de interesse, reais ou percebidos.

11.2. PATROCÍNIO E CONFLITO DE INTERESSES

Com o objetivo de preservar a integridade do processo avaliativo e evitar qualquer percepção de favorecimento, empresas, organizações ou instituições inscritas ou concorrentes ao **Prêmio Ser Humano** não poderão atuar como patrocinadoras do PSH no mesmo ciclo de premiação.

Essa diretriz visa proteger a credibilidade do prêmio perante avaliadores, participantes, patrocinadores e a sociedade, assegurando igualdade de condições entre todos os concorrentes.

11.3. TRANSPARÊNCIA E SALVAGUARDAS INSTITUCIONAIS

O **Prêmio Ser Humano** poderá estabelecer mecanismos adicionais de governança e controle, sempre que necessário, para reforçar a imparcialidade do processo, incluindo:

- Declaração de inexistência de conflito de interesses por parte de avaliadores, membros de comitês e patrocinadores;
- Adoção de regras claras de impedimento em situações específicas;
- Comunicação transparente das regras de patrocínio e participação no regulamento oficial do Prêmio.

11.4. DENÚNCIAS

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

Qualquer organização 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, ou seja, até 21/11/2026.

Após receber as denúncias, o Comitê Gestor investigará, no prazo de até 30 (trinta) dias 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 2027** 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 elegíveis será realizada pela **ABRH-ES** que observará os procedimentos, condições e cronograma estabelecidos no Regulamento do **Prêmio Ser Humano** da **ABRH Brasil**.

Não há cobrança de taxa de inscrição para o **Prêmio Ser Humano** da **ABRH Brasil**. Para participação, a organização concorrente deverá estar com sua associação à respectiva seccional da ABRH regular e em dia no momento da inscrição.

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

Vale ressaltar que, para a premiação **FIDAGH** – modalidade **Mérito Pessoal**, o Comitê da **ABRH Brasil**, incluirá outros critérios na avaliação do(a) profissional, conforme Regulamento da etapa nacional do **Prêmio Ser Humano**.

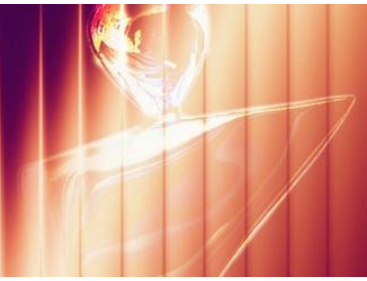
13. DISPOSIÇÕES FINAIS

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 ingresso, hospedagem, passagem, alimentação e deslocamento dos(as) finalistas e seus convidados(as) para a participação da cerimônia de premiação tanto estadual, quanto nacional, não serão de responsabilidade da **ABRH-ES** e/ou da **ABRH Brasil**.

O não cumprimento dos parâmetros e critérios aqui comunicados, aos prazos previstos neste Regulamento para inscrição e entrega dos trabalhos serão considerados infração, sendo o(a) participante automaticamente desclassificado(a).

As situações omissas deste Regulamento serão deliberadas pelo Comitê Gestor do Prêmio e pela Diretoria Executiva da **ABRH-ES**.



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 23ª edição do PRÊMIO SER HUMANO (ano 2026), 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 23ª Edição do Prêmio Ser Humano (ano 2026).

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 autorizada.

_____, _____ de _____ de 2026.

Assinatura:

Nome:

Cargo:

E-mail:

Telefone: