REGULAMENTO DO
14º PRÊMIO SER HUMANO

ABRH-PB | 2025

Informações:
www.abrhpb.com.br
premioserhumano@abrh-pb.org.br

QUEM SOMOS

A **ABRH-PB** (Associação Brasileira de Recursos Humanos – Seccional Paraíba), é afiliada à 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 que nasceu há **60 anos**, 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, reuni 22 seccionais nas mais importantes regiões do país. Desvinculadas juridicamente e independentes, as seccionais são integradas na missão de promover o desenvolvimento dos profissionais de RH e gestores de pessoas por meio de eventos, pesquisas e troca de experiências, assim como 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 2025, pela **ABRH-PB**, a sua 14ª (décima quarta) edição.

Gestão **2025-2027**
Presidente – **Patrícia Queiroz**
Vice-Presidente – **Eliane de Jesus**
Presidente do Conselho Deliberativo: **Yveth Alves**
Vice-Presidente do Conselho Deliberativo: **Goretti Mendes**
Diretora do PSH ABRH-PB – **Eliane de Jesus**

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO E OBJETIVOS 4
2. BENEFÍCIOS 4
3. MODALIDADES 5
4. ESTRUTURA DE APRESENTAÇÃO DOS TRABALHOS 10
5. INSCRIÇÕES 11
6. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO 13
7. JÚRI E JULGAMENTO 15
8. PREMIAÇÃO 16
9. DIVULGAÇÃO 17
10. CRONOGRAMA 17
11. DENÚNCIA 18
12. CANDIDATURA AO PRÊMIO SER HUMANO DA ABRH BRASIL E PRÊMIO FIDAGH 18
13. DISPOSIÇÕES GERAIS 20
14. Anexos 1 21

1. APRESENTAÇÃO E OBJETIVO

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

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

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

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

Em nosso Estado a ABRH-PB realizou a 1ª Edição do Prêmio em 2012, levando adiante essa missão de fomentar uma comunidade inovadora e colaborativa, que conecte diferentes atores do cenário de relações do trabalho, com o objetivo de difundir as melhores práticas em gestão de pessoas da Paraíba.

2. BENEFÍCIOS

3.1. Para as organizações:

- Reconhecimento da ABRH à importância das práticas e iniciativas para a sociedade;
- Tornar o ambiente cada vez melhor e mais saudável ao trabalho;
- Valorização das empresas participantes no mercado;
- Visibilidade na mídia conferida pela mais importante associação na área de Gestão de pessoas no Brasil;

3.2. Para os profissionais:

- Ter a oportunidade de divulgar seus trabalhos, demonstrando o valor de suas competências e potenciais;
- Ampliar sua visibilidade e diferenciação no mercado de atuação;
- Criar diferenciais em seus currículos, se destacando a partir dos projetos elaborados;
- Ter o seu trabalho reconhecido;

3.3. 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;

4. MODALIDADES

4.1. DESENVOLVIMENTO

Esta modalidade pretende estimular trabalhos que melhorem o desenvolvimento de pessoas e organizações, agregando valor para os seus empregados ou colaboradores, assim como para os demais públicos de interesse ("stakeholders": acionistas, clientes, fornecedores e sociedade).
Os trabalhos de Desenvolvimento deverão ser da iniciativa ou com a participação relevante da área de Gestão de pessoas, conforme os conceitos e **exemplos** a seguir explicitados:

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

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

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

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

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

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

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

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

Carreiras: Gestão de carreira, planos de sucessão de funções críticas, trilhas de carreira,

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

4.2. EXCELÊNCIA ORGANIZACIONAL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Os exemplos acima são apenas ilustrativos para a modalidade Excelência

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

4.3. ESG (ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE)

Esta modalidade pretende que os responsáveis por Gestão de pessoas sintam-se estimulados para empreender em ações referentes ao meio ambiente, ao social e a governança, visando um crescimento sustentável da sua empresa na sociedade.

Entende-se que tais ações, além de agregar valor para os públicos a quem se destinam, proporcionam contribuições a todos que se mobilizam em prol da promoção de um crescimento sustentável e da cidadania, por meio de lideranças corporativas e inovadoras. Estratégia pela qual as Organizações retornam para a sociedade um valor adicional àquele já previsto em sua razão social, por meio de ações efetivas, que tragam resultados mensuráveis para todos envolvidos.

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

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

É um conjunto de ações que uma organização toma visando o respeito ao meio ambiente e ao desenvolvimento sustentável da sociedade. Para avançar em ESG, a organização deve adotar atitudes e práticas éticas, que visem o seu crescimento econômico, sem agredir o meio ambiente e colaborando para o desenvolvimento da sociedade. Contribuem para isso a governança corporativa consolidada; o relacionamento parceiro com colaboradores, clientes e fornecedores; gerenciamento de riscos; solidez financeira; e práticas laborais que promovam a equidade e a diversidade no trabalho.

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

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

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

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

Ações para a diversidade: projetos de diversidade e inclusão.
Todas as ações da empresa que estejam em conformidade com os Dez Princípios do Pacto Global, serão consideradas elegíveis a modalidade ESG, tais como:

Direitos Humanos
- As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente.
- Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos.

Trabalho
- As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.
- A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.
- A abolição efetiva do trabalho infantil.
- Eliminar a discriminação no emprego.

Meio Ambiente
- As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais.
- Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental.
- Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.

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

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

4.4. JOVEM

Essa modalidade pretende reconhecer e estimular os jovens para que se interessem, durante a sua passagem pela universidade e/ou início da carreira profissional, a realizar trabalhos práticos para a melhoria na gestão de pessoas. Esse reconhecimento visa dar destaque e visibilidade aos jovens, valorizando seus talentos, competências e potenciais, contribuindo para melhorar sua empregabilidade e desenvolvimento. Devido à necessidade de delimitar idade, definimos como pré-requisito que o autor tenha até 30 anos completos para se inscrever ao PSH - Modalidade Gestão de pessoas – Jovem. Pois consideramos mais justo comparar jovens com outros jovens, do que com profissionais experientes, já consolidados em suas carreiras.

Podem concorrer: projetos de pesquisa, dissertações ou teses de alunos de instituições de ensino superior, tanto de graduação como de pós-graduação. Para participar, o responsável deverá estar matriculado pelo menos no sexto semestre de cursos de graduação ou em qualquer etapa do seu programa de pós-graduação. Os cursos de pós-graduação considerados para efeito dessa premiação devem ser oferecidos por

instituições de ensino no Brasil (especialização, mestrado, mestrado profissional, doutorado e MBA). Poderão ser aceitos trabalhos realizados em instituições internacionais desde que o enfoque do trabalho inclua o contexto brasileiro.

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

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

4.5. PROFISSIONAL DE DESTAQUE EM GESTÃO DE PESSOAS

Esta modalidade pretende premiar o profissional reconhecido pela seccional Paraíba, que tiver grande destaque na gestão de pessoas durante os últimos doze meses.

Serão elegíveis à participação nessa premiação, profissionais reconhecidos na seccional, que tenham no mínimo 05 anos de atuação na gestão de pessoas e que tenha sido referência no ano vigente do prêmio com ações de destaque e reconhecido pelo mercado.
A indicação será realizada pelo comitê da seccional, baseada nos seguintes critérios:

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

Destacamos que o profissional certificado em nossa seccional será reconhecido pela ABRH Brasil por meio da menção na cerimônia de premiação nacional e do recebimento do certificado de participação. Ao profissional que não puder estar presente na cerimônia, o certificado será enviado para a seccional.

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

Vale ressaltar que, para a premiação FIDAGH – categoria Mérito Pessoal, nosso comitê da ABRH Brasil, incluirá os seguintes critérios na avaliação do profissional:
▪ Reconhecimento nacional por seu trabalho de valorização das pessoas na promoção de ações de desenvolvimento profissional e inclusão;
▪ Estimular e promover no país a importância das melhores práticas em Gestão.
▪ Ter um perfil transformador e inovador nas práticas em Gestão.

5. ESTRUTURA DE APRESENTAÇÃO DOS TRABALHOS

Os trabalhos deverão seguir os critérios de apresentação descritos a seguir, considerados exclusivamente como pré-condições para aceitação ou não do trabalho.

Critérios de Apresentação

a) **Número de páginas**: máximo de 20 (vinte) páginas numeradas. As páginas da capa, índice e sinopse não serão numeradas e não serão consideradas no número total de páginas do trabalho.

b) **Formato**: O trabalho deverá ser enviado nas seguintes especificações:
- ✓ Arquivo em PDF;
- ✓ Fonte Arial, tamanho 12;
- ✓ Espaçamento duplo;
- ✓ Formato A4;
- ✓ Citando: a modalidade, o nome do trabalho e do(s) autor(es)

c) **Capa**: deve conter o nome do trabalho, da organização e do(s) responsável(eis) pelo trabalho e a sua modalidade específica.

d) **Índice**

Critérios de Composição

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

Tamanho máximo: 1.400 caracteres (com espaço)

O conteúdo deve contemplar:
- ✓ o que motivou o trabalho;
- ✓ um breve resumo da iniciativa;
- ✓ local onde está sendo realizado;
- ✓ população beneficiada, com breve caracterização e indicadores numéricos;
- ✓ resultados obtidos;
- ✓ e-mail para que os interessados em conhecer o trabalho completo e trocar experiência possam fazer solicitação ou contato.

b) **Introdução**: identificação do porquê do trabalho, o contexto em que foi desenvolvido, as principais premissas, a metodologia de coleta de dados e o que foi desenvolvido, bem como outros dados relevantes ao entendimento da solução ou conclusão apresentada.

c) **Desenvolvimento**: deve conter o desenvolvimento da solução, a contextualização da situação que gerou a implantação do trabalho, os objetivos, os parâmetros, o desenvolvimento, metodologias e resultados quantitativos e qualitativos.

d) **Orçamento**:

- ✓ Recursos financeiros aplicados em valores monetários e, quando for o caso, as fontes de financiamento utilizadas e o seu valor;
- ✓ Recursos humanos: voluntários, colaboradores e profissionais remunerados envolvidos (expressos numericamente);
- ✓ Parcerias com outras organizações: como se deu essa relação.

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

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

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

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

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

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

k) **Bibliografia**

l) **Anexos (Opcional)**: Sua função é meramente ilustrativa e complementar, como fotos, tabelas e gráficos relacionados ao trabalho, sempre apresentados de forma digital e limitados ao número de 10 páginas.

6. INSCRIÇÕES

Os trabalhos que podem concorrer ao Prêmio Ser Humano da ABRH-PB deverão ser exclusivamente sobre o tema Gestão de Pessoas, em qualquer uma de suas modalidades: **Desenvolvimento**, **Excelência Organizacional**, **ESG, Jovem** ou **Profissional de Destaque em Gestão de Pessoas**, conforme item 4, MODALIDADES.

Os(as) interessados(as) em concorrer, **gratuitamente**, deverão ser associados(as) da ABRH-PB e poderão inscrever até 04 (quatro) trabalhos, de conteúdos diferentes, sendo apenas 01 (um) por modalidade, dentro do prazo para inscrições e os trabalhos poderão ser de autoria individual ou em coautoria, nesse caso, com limitação de dois(duas) coautores(as).

Para os(as) interessados(as) em concorrer, que **não sejam associados(as) da ABRH-PB**, poderão se inscrever mediante pagamento da **taxa de inscrição no valor de R$500,00** (quinhentos reais), nas modalidades: **Desenvolvimento, Excelência Organizacional, ESG** e **Jovem**. Poderão inscrever até 04 (quatro) trabalhos, de conteúdos diferentes, sendo apenas 01 (um) por modalidade, dentro do prazo para inscrições e os trabalhos poderão ser de autoria individual ou em coautoria, nesse caso,

com limitação de dois(duas) coautores(as). A modalidade **Profissional de Destaque em Gestão de Pessoas**, é exclusiva para associados da ABRH-PB.

Poderão inscrever trabalhos corporativos, empregados(as), consultores(as) ou representantes da organização na qual o trabalho foi implementado, desde que devidamente autorizados(as), conforme termo modelo (Anexo 1).

O período para as inscrições **inicia-se em 18 de julho de 2025 e termina em 29 de agosto de 2025**. O participante deverá realizar sua inscrição através do site da ABRH-PB www.abrhpb.com.br mediante preenchimento do formulário de inscrição.

A inscrição é composta por:

a) Formulário de inscrição, a ser preenchido, no site www.abrhpb.com.br , no período de **18/07 a 29/08/2025**, conforme informado no item 11. CRONOGRAMA.

b) Envio do trabalho dentro das regras estabelecidas no item 5. ESTRUTURA DE APRESENTAÇÃO DOS TRABALHOS que deverá ser enviado para o email premioserhumano@abrh-pb.org.br no período de **01 a 30/09/2025**, conforme item 11. CRONOGRAMA.

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 1.

Será disponibilizado um modelo de projetos com os itens básicos para construção do projeto.

Os profissionais, estudantes, empresas públicas e privadas, sejam elas micro, pequena, média ou grande que queiram inscrever o projeto para ser avaliado, deve inicialmente observar qual das cinco modalidades o projeto poderá concorrer.

A ABRH-PB aceita inscrições de trabalhos não premiados em edição anterior n˚13 ano 2024.

É vedado inscrever-se neste evento para concorrer a premiação, os integrantes do Comitê Gestor doPSH 2024, empresas parceiras, e patrocinadoras desta edição.

7. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

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

7.1. **Relevância:**

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

Leva-se em consideração que os(as) autores(as) se diferenciem de outros(as) que escolheram seus temas sem os devidos cuidados, optando por assuntos pouco relevantes, já muito conhecidos ou superados, sem pesquisar o estado da arte de Gestão de Pessoas.

Num país com enormes carências e limitações financeiras, é essencial refletir sobre a relevância de um projeto antes de iniciá-lo, evitando o desperdício de tempo e recursos.

7.2. **Aplicabilidade:**

Considera quanto o trabalho foi orientado para produzir contribuições efetivas e pragmáticas 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.

7.3. **Inovação:**

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

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

7.4. **Qualidade:**

- Considera essencialmente a autenticidade, abrangência, suficiência e consistência dos temas abordados.
- Avalia o trabalho pelo seu grau de embasamento conceitual, coerência interna e alinhamento com o contexto organizacional.
- Leva em conta, também, se o trabalho é escrito de maneira objetiva, clara, precisa e correta, cuidando de ilustrações adequadas para o melhor entendimento.
- Fatores que ajudam na qualidade do conteúdo são a boa combinação de teorias, conceitos e argumentos, acompanhados de ilustrações e figuras, visando tornar as ideias mais convincentes, claras e assimiláveis.

7.5. **Resultados:**

Considera os resultados apresentados 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.

Observação(*): A ABRH-PB reserva-se o direito de não conceder os prêmios na hipótese de os trabalhos concorrentes não alcançarem nível de qualidade adequado, se não preencherem os requisitos previstos neste Regulamento ou se forem considerados plágio.

7.6. **Pontuação dos critérios:**

CRITÉRIOS	**PONTUAÇÃO (Máxima de 100)**
Relevância	15
Aplicabilidade	20
Inovação	25
Qualidade	15
Resultados	25

Serão classificados os 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”.

8. JÚRI E JULGAMENTO

O Prêmio Ser Humano conta com um Comitê Gestor, formado por diretores voluntários da ABRH-PB, que tem como responsabilidade zelar pela estratégia, conceitos, operação e evolução da premiação. Tem a prerrogativa de recusar trabalhos que não estejam enquadrados no escopo deste Regulamento ou que sejam de caráter preponderantemente publicitário.

Cabe ao Comitê Gestor do PSH convidar os(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-PB, não cabendo qualquer recurso;
- Terá sua composição divulgada no site da ABRH-PB, após a cerimônia de premiação.

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

Fica reservado à ABRH-PB 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-PB 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.

9. PREMIAÇÃO

Serão considerados elegíveis/classificados à premiação os trabalhos que atingirem o percentual igual ou superior a 80% (média geral) nos critérios de avaliação.
Uma cerimônia de premiação será realizada na qual os vencedores de cada modalidade serão anunciados oficialmente e receberão os seguintes prêmios:

O **primeiro** lugar receberá:

- 01 (um) **Troféu Prêmio Ser Humano**, por trabalho vencedor, fazendo menção à organização ou à instituição de ensino;
- 01 (um) **certificado de premiação** em nome dos autores do trabalho para cada autor;
- 02 (duas) **inscrições cortesia**, por trabalho vencedor, para o CONGREPARH 2026, congresso a ser realizado pela ABRH-PB.

O **segundo** lugar receberá:

- 01 (um) **Troféu Prêmio Ser Humano,** por trabalho vencedor, fazendo menção à organização ou à instituição de ensino;

- 01 (um) **certificado de premiação** em nome dos autores do trabalho para cada autor;
- 01 (uma) **inscrição cortesia**, por trabalho, para o CONGREPARH 2026, congresso a ser realizado pela ABRH-PB.

O **terceiro** lugar receberá:

- 01 (um) **Troféu Prêmio Ser Humano,** por trabalho vencedor, fazendo menção à organização ou à instituição de ensino;
- 01 (um) **certificado de premiação** em nome dos autores do trabalho para cada autor;
- 01 (uma) **inscrição com 50% de desconto**, por trabalho, para o CONGREPARH 2026, congresso a ser realizado pela ABRH-PB.

Os trabalhos vencedores serão disponibilizados no site da ABRH-PB para consulta e poderão ser apresentados em evento promovido pela entidade ao longo do ano de 2026, 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 finalistas, mas sem informar as suas classificações. Essa medida é para facilitar a organização das agendas no sentido de garantir o comparecimento dos ganhadores e dos representantes das organizações e das instituições de ensino no dia da cerimônia.

A ABRH-PB não remunerará de nenhuma forma os trabalhos premiados e divulgados, sendo a título gratuito.

10. DIVULGAÇÃO

A ABRH-PB 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-PB à importância do trabalho para a sociedade, entretanto, não responde pelos pontos de vista pessoais apresentados por seu(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-PB, renunciando expressamente a qualquer direito de indenização e remuneração exercitável em face da Associação.

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

11. CRONOGRAMA

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

ETAPA	DATA / PERÍODO
Publicação do regulamento	18/07/2025
Inscrições dos trabalhos	18/07/2025 a 29/08/2025
Qualificação dos avaliadores	14/08/2025 às 19h30
Workshop Rumo ao Prêmio Ser Humano – online e gratuito	06/08/2025 às 19h30
Entrega dos trabalhos	01/09/2025 a 30/09/2025
Avaliação dos trabalhos – Comissão Avaliadora	01/10/2025 a 31/10/2025
Apuração da avaliação	03/11/2025 a 14/11/2025
Divulgação dos trabalhos finalistas	18/11/2025
Cerimônia de Premiação	10/12/2025
Apresentação de denúncias	11/12/2025 a 25/12/2025
Apuração das denúncias e retorno sobre os resultados	26/12/2025 a 30/01/2026

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-PB informará em seus meios de comunicação.

12. 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 11. 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-PB, de todos os itens descritos no item 9. 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-PB, em sua sede.

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

13.1. PRÊMIO SER HUMANO DA ABRH BRASIL

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

deverão consultar os regulamentos de cada uma dessas modalidades, conforme descrição acima.

Fica reservado à ABRH Brasil e à Comissão de Avaliadores o direito de impugnar qualquer trabalho que:

- Caracterize-se como incentivador de racismo, discriminação, preconceito, e/ou faça apologia a drogas, sexo, guerra, terrorismo ou que fira a ética, a moral e os bons costumes da sociedade em geral.
- Seja apresentado por organização denunciada e reconhecida como envolvida em práticas de corrupção e trabalho escravo.

Poderão concorrer ao Prêmio Ser Humano da ABRH Brasil, exclusivamente, os melhores trabalhos por modalidade (primeiros colocados por categoria), na última edição do PSH da respectiva seccional.

Trabalhos de edições anteriores a esta não poderão concorrer.

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

13.2. PRÊMIO FIDAGH DE EXCELÊNCIA

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

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

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

Equivalência:
(*) Profissional de destaque => Mérito Pessoal
(*) Desenvolvimento, Excelência Organizacional e ESG => Excelência Empresarial
(*) Jovem => Investigação e Ensaio

14. 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-PB.

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

Fica, desde já, eleito o Foro de João Pessoa, para dirimir dúvidas do presente Regulamento.

ANEXO 1 – TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE PUBLICAÇÃO

Pelo presente instrumento, eu (nós) nome _____, RG _____ e CPF_____, com endereço residencial _____ _____e eletrônico_____na qualidade de titular(es) dos direitos de autor do case denominado (título)_____, o qual submetemos à apreciação da Comissão de Avaliação do Prêmio Ser Humano 2024, promovido pela ABRH-PB- Associação Brasileira de Recursos Humanos , seccional Paraíba, autorizo(amos) a publicação do referido case no site da ABRH-PB e demais meios de comunicação que assim a mencionada associação entender pertinentes para a divulgação e difusão das práticas propostas e cedo(emos), gratuitamente.

Declaro(amos) expressamente que as opiniões emitidas no trabalho são de minha(nossa) exclusiva responsabilidade e que a publicação do case não viola direitos de terceiros (Lei nº 9.610, de fevereiro de 1998 (DIREITOS AUTORAIS), ficando a ABRH-PB isenta de quaisquer responsabilidades.

Autorizo(amos), a ABRH-PB a proceder a modificações e correções para a adequação do texto às normas da publicação.

Declaro(amos) que tenho(emos) ciência de que a ABRH-PB é uma associação sem fins lucrativos e que, portanto, a presente cessão é totalmente gratuita e não implicará em qualquer pagamento presente ou no futuro pelo uso deste case por mim (nós) cedido(s). Por estar(mos) de acordo com as condições definidas no regulamento do Prêmio Ser Humano 2025, assino(amos) a presente declaração para que surta os efeitos legais necessários.

_____(Cidade),_____ de_____ de 2025.

_____
Autor 1 (nome por extenso)

_____
Autor 2 (nome por extenso)