



PSH – 2021
11ª Edição
Regulamento
Modalidade Desenvolvimento



Gestão 2019 - 2021

A ABRH-PR possui atuação local e é afiliada à ABRH- Brasil, que reúne 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.

A ABRH-PR é uma associação sem fins lucrativos que congrega profissionais da área de Recursos Humanos e gestores de pessoas em Curitiba e Maringá.

Fundada em Curitiba, há vários anos tem sido um grande referencial na área de gestão e desenvolvimento de pessoas e organizações, promovendo a disseminação do conhecimento e criando oportunidade de interação entre seus membros.

Além de promover eventos que mobilizam profissionais de todo o estado do Paraná, a entidade estimula discussões periódicas e o contato dinâmico entre seus associados. A grande meta é o desenvolvimento dos profissionais de RH e dos gestores de pessoas.

Gestão **2019** - 2021

Presidente – **Andréa Gauté**

Vice-Presidente – **Gilmar Andrade**

Vice-Presidente Financeiro – **Ariel da Silva**

Coordenação PSH – **Gabriela Mantovani e Kátia de Fátima Antonio**

Informações

Site: <https://www.abrh-pr.org.br/>

Email - psh@abrh-pr.org.br

ABRH – PR

- Curitiba
- Londrina
- Maringá
- Guarapuava
- Ponta Grossa

SUMÁRIO

1. Apresentação e Objetivo.....	04
2. Benefícios.....	04
3. Modalidade Desenvolvimento.....	05
4. Estrutura dos Trabalhos.....	06
5. Candidatura.....	07
6. Critérios de Avaliação.....	08
7. Do Júri e do Julgamento.....	11
8. Da Premiação.....	11
9. Da Divulgação.....	11
10. Das Visitas Técnicas.....	12
11. Principais Datas.....	12
12. Das Disposições Finais.....	13

1. APRESENTAÇÃO E OBJETIVO

O Prêmio Ser Humano foi instituído em 1993 pela ABRH Brasil e em 2010 pela ABRH Paraná. Se consolidou como um importante instrumento de valorização das melhores iniciativas em Gestão de Pessoas dentro e fora das organizações, assim como de estímulos ao pensamento criativo e de novos talentos.

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

Reconhece também estudantes e professores universitários de qualquer formação que produzam trabalhos de caráter técnico ou científico, bem como suas respectivas instituições de ensino superior.

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

2. BENEFÍCIOS

- **Para as organizações:**
 - Reconhecimento da ABRH-PR à importância do trabalho para a sociedade.
 - Reconhecimento do mercado;
 - Visibilidade na mídia conferida pela mais importante associação na área de gestão com pessoas no Paraná.

- **Para os profissionais:**
 - Ter a oportunidade de divulgar seus trabalhos, demonstrando o valor de suas competências e potenciais.
 - Ampliar sua visibilidade, empregabilidade e diferenciação no mercado de atuação;
 - Criar diferenciais em seus currículos e se destacar no mercado em que atua.

- **Para as universidades:**
 - Aumentar sua visibilidade e contribuir para fortalecer sua imagem corporativa, contando com a divulgação da ABRH-PR junto às organizações e seus líderes.
 - Motivar seus alunos e respectivos professores-orientadores a apresentar seus trabalhos, estimulando a iniciativa, qualidade e contribuição para a sociedade.
 - Despertar o interesse de futuros alunos pela instituição de ensino que teve o projeto premiado.
 - Reforçar a valorização, autoestima e a retenção dos alunos e professores da instituição de ensino.

- **Para os alunos:**
 - Ter a oportunidade de divulgar seus estudos e trabalhos, demonstrando o valor de suas competências e potenciais.
 - Criar diferenciais em seus currículos e se destacar durante processos seletivos.
- **Para o professor-orientador:**
 - Ser reconhecido no seu papel de professor-orientador, capaz de formar novos talentos e produzir estudos relevantes.
 - Ampliar sua visibilidade, empregabilidade e diferenciação no mercado educacional.

3. MODALIDADE 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 seus demais públicos de interesse (“stakeholders”: acionistas, clientes fornecedores, sociedade).

Os trabalhos de Desenvolvimento deverão ser da iniciativa ou com a participação relevante de RH. Devem constituir real contribuição à melhoria do desenvolvimento de pessoas e organizações, conforme os conceitos e exemplos a seguir explicitados:

- **Cultura Organizacional**, tais como trabalhos que visem aperfeiçoar a prática de valores, gestão de conflitos internos, melhor lugar para trabalhar, relacionamento com parceiros e fornecedores, etc. Trabalhos que contribuam para fluir a valorização e respeito pelas pessoas e meio ambiente, ética, participação nas decisões, empreendedorismo, inovação, a comunicação, o clima, o empoderamento das equipes, a qualidade das decisões, compliance, etc.
- **Gestão de mudanças**: planejamento de sucessão, fusões, aquisições, venda de ativos, desmobilização de pessoal, implantação de novas tecnologias, crescimento acelerado, internacionalização, etc.
- **Atratividade e integração de talentos**: processos de recrutamento e seleção de pessoal, programas de trainee, intercâmbio de candidatos, ambientação, desenvolvimento de imagem de bom empregador, etc.
- **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, etc.
- **Liderança**: formação, acompanhamento, desenvolvimento, avaliação, etc.
- **Remuneração**: estratégias de remuneração, planos de cargos e salários, remuneração variável, benefícios, desligamento.
- **Gestão do desempenho e de talentos**: estratégias de integração e de desenvolvimento de talentos, gestão de competências e de potenciais, avaliação do desempenho.

- **Comunicação, mobilização e reconhecimento:** processos de comunicação interna, campanhas de incentivo, mobilização internas, sistemas de reconhecimento, etc.
- **Carreiras:** Gestão de carreira, planos de sucessão de cargos críticos, trilhas de carreira, etc.

4. ESTRUTURA DOS TRABALHOS

Desde a 10ª, não é mais necessário enviar o trabalho em PDF ou outro tipo de documento. O trabalho será entregue por meio de acesso exclusivo no site da ABRH – PR. O participante preencherá todos os critérios de composição solicitados neste regulamento no item 4.1.

A estrutura dos trabalhos deverá seguir os critérios de composição descritos a seguir, considerados exclusivamente como pré-condições para aceitação ou não do trabalho:

4.1 Critérios de Composição

- a) Formato:** O trabalho deverá ser escrito com a Fonte Arial, no tamanho 12.
- b) 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.
- c) 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.
- 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, embasada 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) Apresentação Sucinta da Empresa: apresentação sucinta da empresa com informações do negócio que atua, quadro de pessoal, missão, visão, valores, fundação, principais indicadores de RH

l) Bibliografia

m) 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.

4.2 Considerações

Os trabalhos serão avaliados levando-se em conta sua contribuição ao avanço conceitual, técnico ou operacional da gestão de pessoas, compatíveis com os objetivos do PSH.

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

- Caracterize-se como incentivador de racismo, discriminação, preconceito, 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.

Poderá ser inscrito no PSH da ABRH-Brasil exclusivamente o melhor trabalho por modalidade, na última edição do PSH da respectiva Seccional da ABRH- PR.

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

5. CANDIDATURA

A candidatura dos trabalhos deverá ser realizada por meio do portal da ABRH PR, da seguinte forma:

1ª etapa – INSCRIÇÃO DO TRABALHO: 07/06/2021 até 16/07/2021

- O participante deverá realizar a inscrição do trabalho pelo site <http://www.abrh-pr.org.br/>, onde preencherá a ficha de inscrição e criará um login.

2ª etapa – ENTREGA DO TRABALHO PARA AVALIAÇÃO: 02/08/2021 até 23/08/2021

- No site <http://www.abrh-pr.org.br>, o participante fará login e acessará formulário próprio e preencherá todos os critérios de composição solicitados no item 4.1 deste regulamento

Importante: Só poderão ser entregues os trabalhos inscritos na 1ª etapa.

Taxa de inscrição.

- Associado ABRH - PR: Isento de taxa de inscrição.
- Não-Associado: R\$500,00 de taxa de inscrição– para empresas
R\$50,00 de taxa de inscrição – para estudantes

Para efetuar o pagamento da taxa de inscrição enviar e-mail para relacionamento@abrh-pr.org.br ou mensagem para o whatsapp (41) 98413 - 9389

É vedada a participação dos membros do Comitê Organizador e Comitê de Avaliadores.

O(s) participante(s) poderá(ão) ser brasileiro(s) ou estrangeiro(s), desde que preencha(m) as condições estabelecidas no regulamento. O participante estrangeiro terá de apresentar, obrigatoriamente, todo o caso em português, tendo em vista que não haverá tradução de material. Além disso, pelo menos um dos autores deverá ser residente no Brasil.

Os participantes, seja Pessoa Física ou Pessoa Jurídica, poderão inscrever apenas um trabalho para cada modalidade, ficando este sujeito às cláusulas deste regulamento, ou seja, até 5 trabalho (um para cada modalidade)

6. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Parágrafo Único – Os cinco critérios de avaliação que serão observados pelo Comitê Avaliador na modalidade **GESTÃO DE PESSOAS – DESENVOLVIMENTO** são: Relevância, Aplicabilidade, Inovação, Qualidade e Resultados.

6.1. Relevância

- Considera **o valor da contribuição** do trabalho para a melhoria da gestão de pessoas. Leva em conta que a escolha e concepção do tema, premissas e visão de um trabalho são cruciais para que ele possa **gerar valor para pessoas, organizações e sociedade**.
- Entende que a importância dos resultados obtidos ao final de um trabalho é consequência dessas escolhas que precedem o planejamento, investimento de recursos, uso de metodologias e alocação de pessoas.
- Este critério visa reconhecer os autores que foram criteriosos ao conceberem e definirem o tema e objeto de seu trabalho. Aqueles que tiveram a dedicação de checar, *a priori*, sua originalidade, potencial de contribuição e evolução à gestão de pessoas.

- Quer que estes autores se diferenciem de outros que escolhem seus temas sem os devidos cuidados, optando por assuntos pouco relevantes, já muito conhecidos ou superados, sem pesquisar o estado da arte de gestão de pessoas.
- Num país com enormes carências e limitações financeiras, é essencial se 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 na geração de valor para as pessoas, organizações e sociedade.
- Complementa o critério de Relevância – que reconhece as escolhas mais criteriosas dos trabalhos –, pois checa o nível de comprometimento para conduzir o trabalho e gerar propostas e soluções viáveis e práticas.

Por exemplo, 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, etc.) 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.
- 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 pelo trabalho nas seguintes dimensões:

- **Consistência** entre os objetivos propostos e o que foi de fato obtido.
- **Valor agregado** dos resultados alcançados para seu público-alvo, contribuindo com pessoas, organização e a sociedade. Por exemplo, de acordo com seu propósito, se o trabalho se refletiu na melhoria da cultura, clima, trabalho em equipe, dos resultados da organização e/ou de serviços à sociedade.
- **Aprendizagem**: se alavancou o desenvolvimento tanto dos profissionais envolvidos na condução do trabalho como do público-alvo.
- **Tangibilização**: se o trabalho apresenta indicadores que permitam mensurar os benefícios gerados para as pessoas, organizações e sociedade.

6.6 Pontuação dos critérios

Critérios e Itens de Avaliação	PONTUAÇÃO MÁXIMA 100
Relevância	15
Aplicabilidade	20
Inovação	25
Qualidade	15
Resultados	25

7. DO JÚRI E DO JULGAMENTO

O PSH conta com um **Comitê Gestor**, formado pela diretoria, membros da diretoria executiva, conselho e voluntários convidados, que tem como responsabilidade zelar pela estratégia, conceitos, operação e evolução da premiação. O Comitê tem a prerrogativa de recusar trabalhos que não estejam enquadrados no escopo deste regulamento ou que entendam ser de caráter preponderantemente publicitário.

Cabe ao Comitê Gestor do PSH convidar os integrantes do **Comitê Avaliador** com a 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.
- Terá assegurado que suas decisões serão sigilosas e soberanas, as quais ficarão sob a guarda da ABRH-PR, não cabendo qualquer recurso.

Terá sua composição divulgada na cerimônia de entrega da premiação.

8. DA PREMIAÇÃO

Serão considerados classificados a participar da cerimônia de premiação os trabalhos que atingirem o percentual igual ou superior a 85% (média geral) nos critérios de avaliação.

A ABRH-PR fará a divulgação oficial dos classificados na primeira semana de novembro de 2021 por e-mail, e posteriormente a divulgação no site da ABRHPR: <https://www.abrh-pr.org.br/>

Serão premiados os trabalhos que atingirem a maior nota na classificação da modalidade.

Os premiados receberão os seguintes prêmios:

- 01 Certificado de premiação (em nome do (s) autor(es) do trabalho);
- 01 Troféu Prêmio Ser Humano (apenas um troféu por cada vencedor);

A premiação será realizada no 18 de novembro de 2021, em Curitiba. As informações gerais serão encaminhadas posteriormente.

9. DA DIVULGAÇÃO

A ABRH-PR promoverá a divulgação do PSH PR 2021, Edição 11, em todas as suas fases, em seus veículos de comunicação oficiais.

Os trabalhos premiados serão objeto de divulgação por parte da ABRH-PR em seus veículos oficiais:

- Portal da ABRH-PR;
- Mídias sociais da ABRH-PR;

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

Os trabalhos não classificados não serão divulgados em hipótese alguma.

10. DAS VISITAS TÉCNICAS

A ABRH-PR fará visita técnica nas empresas vencedoras no ano subsequente a sua premiação para acompanhamento e gestão de conhecimento.

A visita será agendada previamente com o representante da empresa vencedora.

Participarão da visita, membros da ABRH-PR e avaliadores convidados.

Na premiação do ano subsequente, a ABRH irá apresentar com vídeos e fotos o resultado da implantação da prática na empresa.

11. PRINCIPAIS DATAS

ETAPAS	CALENDÁRIO	ORIENTAÇÕES
Inscrição	07/06/2021 a 16/07/2021	Realizar a inscrição no site www.abrh-pr.org.br
Entrega dos trabalhos inscritos	02/08/2021 a 23/08/2021	Realizar a entrega do trabalho no site www.abrh-pr.org.br
Avaliação dos trabalhos	30/08/21 a 29/10/2020	Trabalho interno do Comitê Gestor e Comitê Avaliador
Divulgação dos classificados	01/11/2021 a 05/11/2021	O inscrito recebe comunicação por e-mail.
Cerimônia de premiação e divulgação dos vencedores	18/11/2021	O inscrito recebe comunicação por e-mail através da secretaria ABRH-PR.
Visita Técnica empresas vencedoras do prêmio	Junho/2022	Acompanhamento do resultado da implantação da prática na empresa.

12. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

- As datas e informações não definidas neste regulamento, para as etapas do PSH 2021 serão divulgadas em tempo hábil, por meio dos veículos de comunicação oficiais da ABRH-PR.
- A ABRH-PR não remunerará de nenhuma forma os trabalhos premiados e divulgados, sendo a título gratuito.
- Despesas com hospedagem e passagem e deslocamento, caso necessário, não serão de responsabilidade da ABRH-PR.
- É de responsabilidade do autor a autenticidade de autoria do trabalho apresentado, sendo vedado plágio e cópia, entre outros, constituindo infração grave ao Regulamento.
- A ABRH-PR não se responsabiliza pela autenticidade da autoria dos trabalhos apresentados, sendo isenta de qualquer responsabilidade, respondendo o apresentante do trabalho exclusivamente pela utilização indevida de trabalhos de terceiros
- O não cumprimento dos prazos previstos neste regulamento para inscrição e entrega dos trabalhos será considerado infração ao regulamento, sendo o participante automaticamente desclassificado, com exceção de caso fortuito ou de força maior.
- As situações omissas deste regulamento serão decididas pela Coordenação do prêmio.
- A ABRH-PR 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.
- Ao se inscreverem, os candidatos, certos de que têm seus direitos autorais resguardados pela legislação nacional vigente, concordam com a utilização gratuita de seu nome, voz, imagem e trabalho inscrito para a divulgação nos veículos próprios da ABRH-PR.
- Os trabalhos não classificados, não serão divulgados em hipótese alguma.

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

Curitiba, 28 de maio de 2021.