



REGULAMENTO

PRÊMIO SER HUMANO 2024 ABRH-PR

CRONOGRAMA

Inscrições: 29 de janeiro a 26 de março de 2024, às 23h59. Este é o período de inscrições.

Envio dos projetos: 27 de março a 25 de abril de 2024, às 23h59. Este é o período para o envio dos projetos dos inscritos.

Avaliação dos projetos: 26 de abril a 31 de maio de 2024. Este é o período de avaliação dos projetos inscritos.

Premiação: 20 de junho de 2024.

TAXAS DE INSCRIÇÃO

CATEGORIA	ASSOCIADO ABRH-PR	ASSOCIADO ABRH-PR
Pessoa Física (PF)	Isento	R\$ 195,00 *
Pessoa Jurídica (PJ)	Isento	R\$ 320,00 *

** Valor individual por projeto inscrito.*

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

É permitida a inscrição em até 5 MODALIDADES, mas apenas 1 projeto por MODALIDADE com o mesmo CPF ou CNPJ; não será aceito mais de um projeto por MODALIDADE com o mesmo CPF ou CNPJ.

MODALIDADES

I – 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 os demais públicos de interesse: stakeholders, acionistas, clientes, fornecedores e a sociedade.

Os projetos da **MODALIDADE DESENVOLVIMENTO** deverão ser da iniciativa ou com a participação relevante da área de gestão de pessoas, conforme os conceitos e exemplos a seguir explicitados:

I.a) 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.

I.b) 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.

I.c) 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.

I.d) 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.

I.e) 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.

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

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

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

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

I.j) 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.

II – MODALIDADE 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 e a sociedade. Valorizar aqueles trabalhos que levaram em conta, sempre de forma equilibrada, os interesses das pessoas, organizações e sociedade, gerando resultados mensuráveis.

Os trabalhos da **MODALIDADE 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:

II.a) 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.

II.b) Instalações e ambiente de trabalho: mudanças do ambiente físico que contribuam para facilitar a comunicação das pessoas, desconstruir o ambiente, reduzir o consumo com papel e de energia, envolvendo trabalho presencial, remoto e híbrido.

II.c) 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.

II.d) 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.

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

II.f) Gestão do passivo trabalhista: estratégia e gestão do passivo trabalhista.

II.g) 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.

II.h) 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.

III – MODALIDADE ESG (ENVIRONMENTAL, SOCIAL e 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 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; 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:

III.a) 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.

III.b) Ações educacionais e sociais: 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.

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

III.d) 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 à **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.

IV – MODALIDADE GESTÃO DE PESSOAS – JOVEM

Esta 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. Este 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 na **MODALIDADE GESTÃO DE PESSOAS – JOVEM**. Pois consideramos mais justo comparar jovens com outros jovens, do que com profissionais experientes, já consolidados em suas carreiras.

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.

V – MODALIDADE PROFISSIONAL DE DESTAQUE EM GESTÃO DE PESSOAS

Esta modalidade pretende premiar o profissional que teve maior destaque em projetos voltados para Gestão de pessoas durante os últimos doze meses. Este profissional deverá ter estruturado e implementado ações e projetos de humanização nas organizações, e que tenha agregado valor para os seus empregados ou colaboradores, assim como para os demais públicos de interesse: stakeholders, acionistas, clientes fornecedores e a sociedade. Quer valorizar aqueles trabalhos que levaram em conta, sempre de forma equilibrada, os interesses das pessoas, organizações e sociedade, gerando resultados mensuráveis.

Pode concorrer qualquer profissional que esteja associado à ABRH-PR.

Serão elegíveis à participação nesta premiação profissionais que:

- Tenham no mínimo 05 anos de atuação na gestão de pessoas ou comprovada experiência.
- Ter sido referência no ano vigente do prêmio com ações de destaque e reconhecido pelo mercado.

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 Prêmio Ser Humano 2024 ABRH-PR.

CRITÉRIOS

1. 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 (responsável(eis) pelo trabalho e a sua modalidade específica.

d) Índice

2. CRITÉRIOS DE COMPOSIÇÃO

a) Sinopse: Visão geral do trabalho no seguinte formato: máximo de 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 e comentários 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.

Os trabalhos que podem concorrer ao PSH 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. Os candidatos deverão consultar os regulamentos de cada uma dessas modalidades, conforme descrição acima.

Fica reservado à ABRH Paraná 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.

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 caso vencedor.

Os 1º e 2º colocados em cada modalidade do Prêmio Ser Humano 2024 ABRH-PR estão elegíveis a participarem da premiação da ABRH Brasil. Quanto ao Prêmio da América Latina realizado pela

FIDAGH (Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana), apenas o 1º lugar estará elegível.

Terá uma banca examinadora, composta por integrantes da ABRH Brasil, para analisar os projetos e se necessário, solicitar inclusão de informações, para atender aos critérios da premiação em questão.

PREMIAÇÃO

20 de junho de 2024. Serão revelados e premiados os ganhadores de todas as modalidades do Prêmio Ser Humano 2024 ABRH-PR, em local ainda a definir.

Associação Brasileira de Recursos Humanos – Paraná (ABRH-PR)

CNPJ: 76.664.937/0001-23

Rua Marechal Deodoro, 235 Conj. 408 – Centro – Curitiba/PR – CEP: 80.020-320

Fone: (41) 98413-9389 – E-mail: relacionamento@abrh-pr.org.br