

# REGULAMENTO PRÊMIO SER HUMANO 2026

## Modalidades

### 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 e privado, cujas práticas inovadoras tenham alcançado significativos resultados quantitativos e qualitativos e que possam ser consideradas referência no mercado.

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

### 2. BENEFÍCIOS

- Para as organizações:
  - Reconhecimento da ABRH à importância das práticas e iniciativas para a sociedade;
  - Tornar o ambiente cada vez melhor e mais saudável ao trabalho;
  - Valorização das empresas participantes no mercado;
  - Visibilidade na mídia conferida pela mais importante entidade na área de Gestão de pessoas no Brasil.
- 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;
- 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 cada um de nós e futuras gerações;

### 3. MODALIDADES

Os trabalhos deverão ser da iniciativa ou com participação relevante da área de Gestão de Pessoas e poderão ser inscritos nas modalidades:

1.
  1. **Desenvolvimento;**
  2. **Excelência Organizacional;**
  3. **ESG;**
  4. **Jovem;**
  5. **Profissional de Destaque em Gestão de Pessoas**
  6. **Personalidade Destaque**

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

- 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). Pretende ainda 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 autoserviço 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 à 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 e não são excludentes e limitados aos apresentados. Os conceitos foram utilizados apenas para organizar melhor os exemplos.

- ESG – Environmental, Social and Governance

Esta modalidade incentiva os profissionais das organizações 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 a todos os envolvidos.

Os trabalhos de ESG deverão ser de iniciativa ou com a participação relevante da área de Gestão de Pessoas. Devem constituir real contribuição prática à sustentabilidade e aos conceitos e práticas destes programas.

**Conceito de ESG:** Corresponde às práticas ambientais, sociais e de governança de uma organização. Este 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 equidade e a diversidade no trabalho.

São as práticas em que a organização, juntamente com a liderança comprometida e participação ativa de Gestão de Pessoas, mobilizam as suas equipes e as 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, creches, orfanatos e asilos, reciclagem de professores, programas para formação social, apoio a hospitais e campanhas de promoção da saúde entre os parceiros e a comunidade;
- **Ações ambientais:** plantio de árvores, redução do desperdício de recursos, consumo econômico, uso de energias renováveis, reciclagem, gestão de resíduos, dentre outras.
- **Ações para a diversidade:** projetos de diversidade 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 e não são excludentes e limitados aos apresentados. Os conceitos foram utilizados apenas para organizar melhor os exemplos.

- 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.

- Profissional de Destaque em Gestão de Pessoas

Esta modalidade pretende premiar os profissionais **Reconhecidos**, que tiveram grande destaque na gestão de pessoas durante os últimos doze meses.

Serão elegíveis à participação nessa premiação, profissionais **Reconhecidos**, 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 e escolha do Profissional de destaque em Gestão de Pessoas será feita por um grupo fechado e restrito, que compõe o board da ABRH-PR: Representantes da Diretoria Executiva e Conselho Deliberativo, além da Diretoria do Prêmio Ser Humano

Paraná.

A indicação será avaliada pelo comitê de cada seccional, 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).

**Vale ressaltar que, para a premiação FIDAGH – categoria Mérito Pessoal, o 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.

- Personalidade de Destaque

Esta modalidade pretende premiar uma personalidade brasileira, atuante no Paraná, que possua carreira consolidada e que tenha se destacado por seus projetos, resultados e influência.

Para a premiação, serão consideradas a habilidades de liderança, o impacto de resultados, inovação, a capacidade estratégica, valores e ética pelo qual a personalidade se destaca.

A indicação e escolha da Personalidade de Destaque será feita por um grupo fechado e restrito, que compõe o board da ABRH-PR: Representantes da Diretoria Executiva e Conselho Deliberativo, além da Diretoria do Prêmio Ser Humano Paraná.

**Vale destacar que esta categoria não está elegível a participar do prêmio FIDAGH.**

#### **4. 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

1. **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.

2. **Formato:** O trabalho deverá ser enviado nas seguintes especificações:

1.

- Arquivo em PDF;
- Fonte Arial, tamanho 12;
- Espaçamento duplo;
- Formato A4;
- Deve citar a modalidade, o nome do trabalho e do(s) autor(es).

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

2. **Índice**

- Critérios de Composição

1. **Sinopse:** Tamanho máximo: 1.400 caracteres (com espaço). Visão geral do trabalho no seguinte formato:

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.
1. **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.
  1. **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.
  2. **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.
  1. **Principais resultados:** descrição do que foi obtido, sempre que possível, embasada em dados e apresentados de forma mensurável.
  1. **Avaliação:** metodologia utilizada para validar os resultados e conclusões.
  2. **Aplicabilidade:** ações que evidenciem a preocupação com a contribuição do trabalho na prática para a geração de valor para as pessoas, organizações e sociedade.
  3. **Sustentabilidade:** se houver, ações que demonstrem compromisso com a sustentação e evolução do trabalho.
  4. **Conclusão:** resumo das principais constatações e/ou proposições do trabalho e comentários finais.
  5. **Breve apresentação da empresa:** informações do negócio que atua, quadro geral de pessoas, propósito, missão, visão, valores e história da fundação.
  6. **Bibliografia**
  7. **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.

## 5. INSCRIÇÕES

Os trabalhos que podem concorrer ao Prêmio Ser Humano da ABRH-PR deverão ser exclusivamente sobre o tema Gestão de Pessoas, em qualquer uma de suas modalidades, conforme item 3. MODALIDADES.

Os(as) interessados(as) em concorrer, **gratuitamente**, deverão ser associados(as) da ABRH-PR e poderão inscrever até 04 (quatro) trabalhos, de conteúdos diferentes, sendo apenas 01 (um) por modalidade, dentro do prazo para inscrições previsto no item 10. CRONOGRAMA e os

trabalhos poderão ser de autoria individual ou em co-autoria, nesse caso, com limitação de dois(duas) coautores(as).

Interessados não associados também podem inscrever os projetos, neste caso haverá uma taxa administrativa para participação, valores descritos no site.

Poderão inscrever trabalhos corporativos, em quaisquer modalidades, empregados(as), consultores(as) ou representantes da organização na qual o trabalho foi implementado, desde que devidamente autorizados(as), conforme carta-modelo (Anexo A).

Na modalidade Jovem, o(a) autor(a) do trabalho deve se enquadrar no perfil descrito no item 3.4, com exceção de possível coautoria de professor(a) orientador(a), quando o trabalho for acadêmico. Nesse caso, será necessário a inclusão do nome do(a) coautor(a) na declaração de matrícula ou de conclusão de curso emitida pela instituição de ensino.

As inscrições deverão ser realizadas através do preenchimento do link de inscrição, e do envio dos documentos exigidos e todo o processo será efetuado por meio eletrônico (no site da ABRH-PR).

A inscrição é composta por:

- Preenchimento do link [psh.abrh-pr.org.br/inscreva-se](http://psh.abrh-pr.org.br/inscreva-se) no momento do envio da proposta;
- Trabalho dentro das regras estabelecidas no item 4. ESTRUTURA DE APRESENTAÇÃO DOS TRABALHOS;
- Documentos comprobatórios de todos(as) os(as) autores(as) emitidos pelas instituições competentes a depender da modalidade da inscrição, devidamente datados e assinados por responsável legal, digitalizados e disponibilizados no formato PDF, a saber:
  - Trabalhos acadêmicos: declaração da instituição de ensino
  - Trabalhos corporativos: autorização da organização, conforme modelo do Anexo A.

Atenção: Somente serão aceitos projetos de empresas cujas operações estejam localizadas no estado do Paraná.

## **6. CONSIDERAÇÕES**

Os trabalhos que podem concorrer ao Prêmio Ser Humano da ABRH-PR 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 de Pessoas e Personalidade de Destaque.

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

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, e/ou façapologia 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 (1º e 2º colocados por modalidade), na última edição do Prêmio Ser Humano da respectiva seccional. A partir de agosto de 2026, só irão 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.

#### **FIDAGH – Prêmio FIDAGH de Excelência**

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

A banca examinadora é 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, sendo a próxima premiação em 2027.

Equivalência:(\*) Profissional de destaque => Mérito Pessoal

(\*) Desenvolvimento, Excelência Organizacional e ESG => Excelência Empresarial (\*) Jovem => Investigação e Ensaio

#### **7. CANDIDATURA DO PSH ABRH BRASIL**

A candidatura dos trabalhos ao Prêmio Ser Humano da ABRH Brasil deverá ser realizada da seguinte forma:

- Cada seccional deverá validar o interesse dos elegíveis primeiros colocados por categoria, da última edição do PSH da sua seccional, e enviar os interessados à equipe do Prêmio Ser Humano da ABRH Brasil.
- Não há taxa de inscrição.
- É vedada a participação de 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 trabalho em português, tendo em vista que não haverá tradução de material. Além disso, pelo menos um dos autores deverá ser residente no Brasil.

No caso do Prêmio Ser Humano das seccionais, vale enfatizar que os participantes, seja Pessoa Física (profissionais liberais, autônomos e consultores) ou Pessoa Jurídica (empresas públicas, privadas, ONG e instituições de ensino), poderão inscrever apenas um trabalho para cada modalidade, ou seja, até cinco trabalhos, sendo apenas um por modalidade.

## 8. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

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

- Relevância

Considera o valor da contribuição do trabalho para a melhoria da gestão de pessoas, levando-se em conta a escolha e concepção do tema, as premissas e 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 verificar sua originalidade, potencial de contribuição e evolução à gestão de pessoas.

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

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

- Aplicabilidade

Considera quanto o trabalho foi orientado para produzir contribuições efetivas e pragmáticas na 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 que serão avaliados:

- Levaram em conta o contexto social, organizacional e econômico, ou seja, se o trabalho está vinculado à realidade à qual se destina.
- Cuidaram bem de estudar, entender, dialogar e/ou pesquisar o seu público-alvo para que suas conclusões tenham sentido para sua realidade e possam agregar valor.
- A metodologia foi bem escolhida, em coerência com seu objeto e soluções desejadas.
- As conclusões ou propostas do trabalho são acompanhadas de evidências de que podem ser aplicadas.

- Houve preocupação com a continuidade, por meio de planos e ações que promovam a sua evolução.
- Inovação

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

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

Considera essencialmente a autenticidade, abrangência, suficiência e consistência dos temas abordados.

Avalia o trabalho pelo seu grau de embasamento conceitual, coerência interna e alinhamento com o contexto organizacional.

Leva em conta também se o trabalho é escrito de maneira objetiva, clara, precisa e correta, cuidando de ilustrações adequadas para o melhor entendimento.

Fatores que ajudam na qualidade do conteúdo são a boa combinação de teorias, conceitos e argumentos, acompanhados de ilustrações e figuras, visando tornar as ideias mais convincentes, claras e assimiláveis.

- Resultados

Considera os resultados apresentados 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, empresa e a 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 para as pessoas, organizações e sociedade.

Observação: A ABRH Brasil 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.

- Pontuação dos critérios

Critérios	Pontuação (Máxima 100)
Relevância	<b>15</b>
Aplicabilidade	<b>20</b>
Inovação	<b>25</b>
Qualidade	<b>15</b>
Resultados	<b>25</b>

## 9. JÚRI E JULGAMENTO

O Prêmio Ser Humano conta com um Comitê Gestor formado por voluntários da ABRH-PR, 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 Prêmio Ser Humano convidar os integrantes do comitê avaliador com responsabilidade de avaliar os trabalhos que tiveram sua inscrição aceita.

O Comitê Avaliador:

- Será composto por membros de notória capacidade, com participação no meio acadêmico, empresarial e de associações representativas da sociedade;
- Será dividido em equipes julgadoras, por especialidade, conforme a modalidade da premiação;
- Terá assegurado que suas decisões serão sigilosas e soberanas, as quais ficarão sob a guarda da ABRH-PR, não cabendo qualquer recurso;
- Terá sua composição divulgada no site do Prêmio Ser Humano.

(\*) Para assegurar a imparcialidade do prêmio, os Presidentes, ex-Presidentes de seccionais e Diretores da ABRH Brasil, não poderão participar como avaliadores das seccionais.

## 10. PREMIAÇÃO

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

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

- 01 (um) troféu, por trabalho, fazendo menção à organização ou à instituição de ensino;
- 01 (um) certificado de premiação para cada autor(a);
- 03 (três) inscrições cortesia, por trabalho, para o CONPARH 2026, congresso a ser realizado pela ABRH-PR.

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

- 01 (um) troféu, por trabalho, fazendo menção à organização ou à instituição de ensino;
- 01 (um) certificado de premiação para cada autor(a)
- 02 (duas) inscrições cortesia, por trabalho, para o CONPARH 2026, congresso a ser realizado pela ABRH-PR.

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

- 01 (um) troféu, por trabalho, fazendo menção à organização ou à instituição de ensino;
- 01 (um) certificado de premiação para cada autor(a);
- 01 (uma) inscrição cortesia, por trabalho, para o CONPARH 2026, congresso a ser realizado pela ABRH-PR.

Os trabalhos vencedores serão disponibilizados no site da ABRH-PR 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 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 e das instituições de ensino no dia da cerimônia.

Poderão concorrer ao Prêmio Ser Humano 2026 da ABRH Brasil, os 1º colocados de cada modalidade, conforme o item 7. CANDIDATURA AO PRÊMIO SER HUMANO DA ABRH BRASIL.

Serão considerados elegíveis à premiação os trabalhos que atingirem o percentual igual ou superior a 80% (média geral) nos critérios de avaliação.

**Os 1ºs colocados em cada categoria do Prêmio Ser Humano da ABRH-PR estão elegíveis a participarem da banca avaliadora da ABRH Brasil e a concorrerem a premiação América Latina – Prêmio – FIDAGH – Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana (exceto a categoria Personalidade de Destaque).**

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

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.

## **11. DIVULGAÇÃO**

A ABRH-PR promoverá a ampla divulgação do Prêmio Ser Humano 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:

- Site Prêmio Ser Humano;
- Mídias sociais da ABRH-PR;
- E-books ou livros.

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).

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 da ABRH-PR.

O não cumprimento dos prazos previstos neste Regulamento, em qualquer etapa, será considerado infração, sendo o(a) participante desclassificado(a).

O cronograma poderá ter alterações e, caso ocorra, a ABRH-PR informará em seus meios de comunicação.

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

## **12. CRONOGRAMA PSH ABRH-PR**

As principais etapas e datas do Prêmio Ser Humano 2026, são:

<b>ETAPA</b>	<b>DATA/PERÍODO</b>
<i>Publicação do Regulamento</i>	<i>05/02/2026</i>
<i>Inscrições dos trabalhos</i>	<i>05/02/2026 a 02/03/2026</i>
<i>Entrega dos trabalhos</i>	<i>09/03/2026 a 31/03/2026</i>

*Análise dos trabalhos*

*06/04/2026 a 30/04/2026*

*Avaliação dos trabalhos*

*04/05/2026 a 29/05/2026*

*Cerimônia de premiação*

*11/08/2026*

O cronograma poderá ter alterações e, caso ocorra, a ABRH-PR informará em seus meios de comunicação.

### **13. 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 12. 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-PR, de todos os itens descritos no 10. 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-PR, em sua sede.

### **14. 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-PR.

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

O não cumprimento dos prazos previstos neste regulamento para inscrição e entrega dos trabalhos será considerado infração ao regulamento, sendo o participante automaticamente desclassificado.

As situações omissas deste regulamento serão decididas pela Coordenação do Prêmio. Fica, desde já, eleito o Foro de Curitiba, para dirimir dúvidas do presente Regulamento.

### **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 PARANÁ (ABRH-PR), 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 15ª 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 15ª Edição do PRÊMIO SER HUMANO (ano 2026).

Declara ainda estar ciente que esta autorização não transfere à ABRH-PR, qualquer ônus ou responsabilidade civil e/ou criminal decorrente do conteúdo do material disponibilizado e nesta autorizado.

Os 1º e 2º colocados em cada modalidade do Prêmio Ser Humano 2026 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**

11 de agosto de 2026. Serão revelados e premiados os ganhadores de todas as modalidades do Prêmio Ser Humano 2026 ABRH-PR, em local ainda a definir.