



ABRH MINAS GERAIS

Criada em dezembro de 1966, a Associação Brasileira de Recursos Humanos – Seção Minas Gerais (ABRH-MG) é uma entidade sem fins lucrativos, de dimensão associativa, com representatividade entre os profissionais de Recursos Humanos, com credibilidade e sustentabilidade financeira.

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.

Signatária da ABRH Brasil, que é filiada a WFPMA – World Federation of People Management Associations e à FIDAGH – Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana e também cofundadora da CRHLP – Confederação Nacional dos Profissionais de Recursos Humanos dos Países de Língua Portuguesa.

Gestão 2022-2024

Presidente – **Leandro Souza de Pinho**

Vice-Presidente – **Kécia Castro**

Presidente do Conselho Deliberativo – **Carlos Alberto Hilário Andrade**

Diretoria de Estratégia e PSH – **Kátia Raphael**

Comitê do PSH – **Kátia Raphael, Kécia Castro, Renan Carvalho, Tito Borges**

SUMÁRIO

1.0 Apresentação e objetivo	3
2.0 Benefícios	3
3.0 Modalidades	4
3.1 Desenvolvimento	4
3.2 Excelencia Organizacional	6
3.3 ESG (ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE) ...	7
3.4 Jovem	9
3.5 Profissional de Destaque em Gestão de Pessoas	10
3.6 Empresário de Destaque	11
3.7 Terceiro Setor – Destaque	11
4.0 Estrutura de Apresentação dos trabalhos	11
5.0 Considerações	13
6.0 Inscrições ao Prêmio Ser Humano da ABRH-MG	14
7.0 Candidatura ao Prêmio Ser Humano da ABRH Brasil.....	15
8.0 Critérios de Avaliação	15
8.1 Relevância	15
8.2 Aplicabilidade	16
8.3 Inovação	16
8.4 Qualidade	17
8.5 Resultados	17
8.6 Pontuação dos critérios	17
9.0 Júri e Julgamento	18
10.0 Premiação	18
11.0 Divulgação	19
12.0 Disposições Finais	20



1. APRESENTAÇÃO E OBJETIVO

O Prêmio Ser Humano MG foi instituído em 2000, pela ABRH-MG, e 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.

A premiação busca valorizar os 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-MG à importância dos trabalhos 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 importante associação na área de Gestão de Pessoas em MG.

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, destacando-se em suas áreas;
- 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;
- Desenvolvimento de um mundo melhor para cada um de nós e futuras gerações.

3. MODALIDADES:

3.1. 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 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*, aprendizagem, estágio, compartilhamento de conhecimento, trilhas de aprendizagem, dentre outros.

- 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 em MG (especialização, mestrado, mestrado profissional, doutorado e MBA). Poderão ser aceitos trabalhos realizados em instituições internacionais desde que o enfoque do trabalho inclua o contexto mineiro.
- **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.

3.2.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, desconstrair 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;

- **Gestão da Saúde / 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.

3.3.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, inclusão 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; combate a fraudes, 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:** alfabetização, adoção de escola, estágios e formação 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 e bem-estar 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.

3.4. 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.

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.

3.5.PROFISSIONAL DE DESTAQUE EM GESTÃO DE PESSOAS

Esta iniciativa pretende premiar o profissional que teve maior destaque na gestão de pessoas durante os últimos doze meses.

Esse profissional deverá ter estruturado e implementado ações e projetos que tenha agregado valor para diferentes stakeholders tais como: empregados ou colaboradores, acionistas, clientes fornecedores e sociedade).

Pode concorrer qualquer profissional associado ou parceiro da ABRH-MG.

Serão elegíveis a participação nessa premiação profissionais que:

- Tenham no mínimo 05 anos de atuação na gestão de pessoas ou comprovada experiência.

Os profissionais que concorrem a neste categoria serão indicados pelo Comitê do PSH, liderado pelo Diretor do Prêmio Ser Humano da Seccional, com a validação do Presidente da ABRH-MG baseada nos seguintes critérios:

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)

Queremos valorizar aqueles profissionais que levaram em conta, sempre de



forma equilibrada, os interesses das pessoas, organizações e sociedade, gerando resultados mensuráveis.

3.6.EMPRESÁRIO DESTAQUE

Esta iniciativa pretende reconhecer o empresário que percebe valor na gestão de pessoas como parte da estratégia do negócio. Promove e incentiva um modelo gestão humanizado onde o ambiente organizacional facilita a prosperidade da sua organização. Apresentando resultados sustentáveis que impactam a sociedade como um todo,

O empresário será indicado pelo Comitê do PSH, liderado pelo Diretor do Prêmio Ser Humano da Seccional. E a escolha deverá ser colegiada com a validação do Presidente da ABRH-MG.

3.7.TERCEIRO SETOR - DESTAQUE

Esta iniciativa pretende premiar Organizações Não Governamentais (ONG) que exerceram um papel relevante de forma não lucrativa em diversas áreas: meio ambiente, saúde, educação, cultura, combate a pobreza, assistência social, desenvolvimento sustentável, entre outras, contribuindo para o bem comum das pessoas e da sociedade.

A ONG será indicada pelo Comitê do PSH, liderado pelo Diretor do Prêmio Ser Humano da Seccional. E a escolha deverá ser colegiada com a validação do Presidente da ABRH-MG.

- Abrangência do impacto social e cultural
- Frequência da ação(ões) e sua duração
- Transparência e percepção social da efetiva contribuição à causa

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

- a. Número de páginas:** máximo de 20 (vinte) páginas numeradas. As páginas da capa, índice, sinopse e anexo(s) não serão numeradas e não serão consideradas no número total de páginas do trabalho.
- b. Formato:** O trabalho deverá ser enviado nas seguintes especificações:
 - i. Arquivo em PDF;
 - ii. Fonte Arial, tamanho 12;
 - iii. Espaçamento duplo;
 - iv. Formato A4;
 - v. Citando: 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 modalidade para a qual se inscreveu.
- 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, 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. Não serão aceitos anexos fora desses limites, como links para vídeos, entre outros. As páginas de conteúdo anexado não são contabilizadas no número total permitido de páginas.

5. CONSIDERAÇÕES

Os trabalhos, que podem concorrer ao PSH MG deverão ser exclusivamente



sobre o tema de 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 modalidade conforme descrição acima.

Os trabalhos de cada modalidade, 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-MG e à Comissão de Avaliadores o direito de impugnar qualquer trabalho que:

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

Poderá concorrer ao PSH da ABRH Brasil exclusivamente os melhores trabalhos por modalidade (1º e 2º colocados), 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 caso vencedor.

Os 1º e 2º colocados em cada categoria do Prêmio Ser Humano ABRH Brasil estão elegíveis a participarem da premiação América Latina – Prêmio - FIDAGH – Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana. 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.

6. INSCRIÇÕES AO PRÊMIO SER HUMANO DA ABRH-MG

O prazo para as inscrições inicia-se em **17/06/2024** e encerra-se em **09/08/2024**.

As inscrições deverão ser realizadas da seguinte forma:

- O participante deverá realizar sua inscrição através do e-mail secretaria@abrhmg.org.br, onde é preciso preencher a ficha de inscrição e enviar o trabalho em anexo, via online.



É vedada a participação da diretoria da ABRH-MG, do Comitê Organizador e do Comitê de Avaliadores no Prêmio Ser Humano MG.

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 do trabalho deverá ser residente em Minas Gerais.

7. CANDIDATURA DO PRÊMIO SER HUMANO DA ABRH BRASIL

A candidatura dos trabalhos deverá ser realizada da seguinte forma:

Os trabalhos/projetos classificados em 1º e 2º, de cada modalidade, poderão participar no PSH ABRH Brasil. A Seccional validará o interesse dos elegíveis e enviará os dados para a equipe da ABRH Brasil.

Não há taxa de inscrição.

8. 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.**

8.1.Relevância

Considera o valor da contribuição do trabalho para a melhoria da Gestão de Pessoas. Leva em conta 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 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.

8.2. 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 checa o nível de comprometimento para gerar propostas e soluções viáveis e práticas.

Os trabalhos serão avaliados se:

- Levaram em conta o seu 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 em outras instituições.
- Houve preocupação em elaborar planos e ações que promovam sua continuidade e evolução.

8.3. 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, incluindo a originalidade do seu tema e 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**, quando o trabalho traz 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 propostas de melhorias nas práticas

existentes ou no jeito de aplicar ferramentas, metodologias e/ou teoria de gestão de pessoas.

8.4. Qualidade

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

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

Leva em conta também se o mesmo 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.

8.5. 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, da garantia da saúde e segurança dos profissionais, 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.

Observações:

- A ABRH-MG 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.

8.6. Pontuação dos critérios

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

9. JÚRI E JULGAMENTO

O PSH conta com um Comitê Gestor, formado por diretores e conselheiros da ABRH-MG, 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 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-MG, 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-MG, não poderão participar como avaliadores das seccionais.

Vale ressaltar que será contratada uma empresa de auditoria externa, para acompanhar e validar os resultados do PSH da ABRH-MG.

10. PREMIAÇÃO

Serão considerados elegíveis à premiação os trabalhos que atingirem o



percentual igual ou superior a 80% (média geral) nos critérios de avaliação.

Serão premiados até quatro (04) trabalhos/projetos melhor avaliados de cada modalidade, conforme critérios estabelecidos no item 8. Critérios de Avaliação. Em caso de empate na avaliação, teremos mais de quatro (04) trabalhos premiados por modalidade.

Os premiados receberão os seguintes prêmios:

- 01 Certificado de premiação;
- 01 Troféu Prêmio Ser Humano (apenas um troféu por trabalho/projeto vencedor);

Com o objetivo de dar ainda mais visibilidade ao trabalho vencedor, os ganhadores deverão apresentar seus trabalhos em sua respectiva organização no Café com ABRH-MG, conforme cronograma anual da associação.

Será realizada uma cerimônia de premiação presencial no dia 28/11/2024 em Belo Horizonte, na qual os vencedores serão anunciados oficialmente.

A ABRH-MG fará a divulgação oficial dos premiados também por e-mail e no site da ABRH-MG.

A ABRH-MG não remunerará de nenhuma forma os trabalhos premiados e divulgados, sendo a título gratuito. Despesas com hospedagem e transporte e alimentação, caso necessário, **não serão** de responsabilidade da ABRH-MG.

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-MG 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-MG promoverá a ampla divulgação do PSH 2024, em todas as suas fases, em seus veículos de comunicação oficiais.

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

- Portal da ABRH-MG;
- Mídias sociais da ABRH-MG;



A divulgação representará o reconhecimento da ABRH-MG à importância do trabalho para a sociedade. A ABRH-MG, 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 próprios da ABRH-MG.

Cada empresa 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 alguma.

12. DISPOSIÇÕES FINAIS

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.

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

DATAS IMPORTANTES

Período de inscrições	17/06 à 09/08
Análise dos trabalhos	26/08 à 27/09
Reunião de validação	14/10 à 18/10
Comunicado para os indicados	06/11
Cerimônia de premiação	28/11

As datas podem ser alteradas e serão comunicadas previamente em tempo hábil, por meio dos veículos de comunicação oficiais da ABRH-MG.

Inscrições:



Micaelle Ribeiro
Fone: (31) 3225-0069
E-mail: secretaria@abrhm.org.br

Gabriella Tereza
Fone: (31) 3223-0846
E-mail: atendimento@abrhm.org.br

ABRH-MG – WhatsApp (31) 98873-6350