

REGULAMENTO
PRÊMIO SER HUMANO 2025
ABRH-MG



Abril/2025

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 (RH), com credibilidade e sustentabilidade financeira.

Com 58 anos de experiência, a ABRH-MG possui atuação local e é afiliada à ABRH Brasil, que reúne 22 seccionais nas mais importantes regiões do país. Todos os nossos eventos, cursos, workshops ou congresso permeiam os temas de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) e ESG. Temos como missão disseminar o conhecimento do mundo do trabalho para desenvolver pessoas e organizações, influenciando na melhoria da condição social, política e econômica do país.

Signatária da Associação Brasileira de Recursos Humanos – Brasil (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.

Socialmente, a ABRH-MG apoia ao ChildFund Brasil, que há 58 anos apoia crianças e adolescentes em extrema vulnerabilidade, sendo uma das ONGs mais premiadas do país. Segundo relatório de sustentabilidade de 2023, possui mais de 73 mil crianças, adolescentes e jovens apadrinhados.

Gestão 2025-2027

- **Presidente** – David Ventura Braga
- **Vice-Presidente** – Renata de Araújo Santana
- **Presidente do Conselho Deliberativo** – Mariana Moura
- **Diretora Prêmio Ser Humano (PSH)** – Isabella Moreira Torres
- **Integrantes Diretoria PSH** – Kécia Castro, Marise Drummond, Rodrigo Simões e Tito Borges.
- **Comitê PSH** – Isabella Torres, Kécia Castro, Marise Drummond, Rodrigo Simões e Tito Borges.

Mais informações

www.abrhmg.org.br | secretaria@abrhmg.org.br | WhatsApp (31) 9 8873-6350

SUMÁRIO

1.0 Apresentação e objetivo	03
2.0 Benefícios	03
3.0 Modalidades	04
3.1 Desenvolvimento	04
3.2 Excelência Organizacional	05
3.3 ESG (<i>Environmental, Social & Governance</i>).....	06
3.4 Jovem	08
3.5 Profissional de Destaque em Gestão de Pessoas	09
3.6 CEO que chancela o RH	10
3.7 Executivo de Finanças que apoia o RH.....	10
4.0 Estrutura de apresentação dos trabalhos	11
5.0 Considerações	13
6.0 Inscrições ao Prêmio Ser Humano da ABRH-MG	15
7.0 Candidatura ao Prêmio Ser Humano da ABRH Brasil.....	15
8.0 Critérios de Avaliação	15
8.1 Relevância	16
8.2 Aplicabilidade	16
8.3 Inovação	17
8.4 Qualidade	17
8.5 Resultados	18
8.6 Pontuação dos critérios	18
9.0 Júri e Julgamento	19
10.0 Premiação	20
11.0 Divulgação	21
12.0 Denúncia de irregularidades.....	22
13.0 Disposições Finais	23

1. APRESENTAÇÃO E OBJETIVO

O Prêmio Ser Humano Minas Gerais (PSH 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 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.

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, descontrair o ambiente, reduzir o consumo com papel e de energia, envolvendo trabalho presencial, remoto e híbrido.

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

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

Relacionamento Sindical: acordos sindicais, ações colaborativas Sindicato-RH, negociações coletivas, projetos de parceria e associações de

colaboradores.

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 Gestão de Pessoas 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 de 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 (trinta) anos completos (até o último dia da inscrição) para se inscrever ao PSH - Modalidade 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 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.

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 em posição de liderança da área de Gestão de Pessoas que atua no Estado de Minas Gerais e que teve maior destaque na área durante os últimos 12 (doze) meses.

Serão elegíveis à participação nessa premiação os profissionais que tenham no mínimo 05 (cinco) anos de atuação em posição de liderança na área de Gestão de Pessoas e que tenha sido referência nos últimos 12 (doze) meses com ações de destaque e reconhecido pelo mercado.

A escolha do(a) profissional destaque será realizada pelo Comitê do PSH, liderado pela Diretora do PSH da seccional com a validação do Presidente e Vice-Presidente da ABRH-MG baseada nos seguintes critérios:

- Estruturação e implementação de ações e projetos que tenham agregado valor para os diferentes stakeholders tais como: 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 Gestão de Pessoas (Direcionadores e estratégias claramente definidos, acompanhamento dos indicadores e resultados da área e os seus impactos em toda organização).

Poderão concorrer nesta categoria profissionais associados, não associados e parceiros da ABRH-MG. No entanto, para serem elegíveis à premiação, os(as) finalistas deverão ser associados(as) à ABRH-MG ou efetivar sua associação até o dia 31 de julho de 2025. O(a) finalista que não cumprir essa exigência será automaticamente desclassificado(a).

Para concorrer nesta categoria os profissionais interessados **poderão se inscrever ou serem indicados** por outro profissional da área de Gestão de Pessoas. A inscrição deve ser feita através do formulário próprio disponível no

site da ABRH-MG.

Queremos valorizar aqueles profissionais que levaram em conta, sempre de forma equilibrada, os interesses das pessoas, organizações e sociedade, gerando resultados mensuráveis.

O profissional premiado nessa categoria será reconhecido pela ABRH Brasil por meio da menção na cerimônia de premiação e do recebimento do certificado de participação.

3.6 CEO QUE CHANCELA O RH

Esta iniciativa tem como objetivo reconhecer o CEO que posiciona efetivamente a Gestão de Pessoas como um pilar estratégico do negócio. Esse líder não apenas envolve a área na construção da estratégia corporativa, mas também mantém um compromisso ativo com as ações e iniciativas da área de Gestão de Pessoas.

A premiação visa destacar a alta liderança que reforça a importância do investimento contínuo em Gestão de Pessoas como um diferencial competitivo. Além disso, valoriza o CEO que, em parceria com a área, promove uma cultura organizacional forte e sustentável, criando um ambiente que impulsiona o crescimento e a prosperidade do negócio.

Para concorrer nesta categoria, o/a **CEO deverá ser indicado pelo seu RH**, que será responsável por apresentar evidências concretas de como ele/ela posiciona a área de Gestão de Pessoas e chancela as suas iniciativas.

A indicação deverá ser feita diretamente pelo formulário de inscrição disponível no site da ABRH-MG.

A escolha do vencedor será baseada na análise dessas evidências e no histórico profissional dos executivos indicados. Essa avaliação será conduzida por um Comitê composto pela Diretoria do PSH, Presidência e Vice-Presidência da ABRH-MG.

3.7 EXECUTIVO DE FINANÇAS (CFO) PARCEIRO DO RH

Esta iniciativa tem como objetivo reconhecer o Executivo da área de Finanças (CFO) que compreende a Gestão de Pessoas como um fator estratégico para o sucesso do negócio e apoia as iniciativas da área contribuindo com o engajamento, o desenvolvimento e a retenção de talentos, garantindo a

sustentabilidade financeira das iniciativas de gestão de pessoas.

Visa reconhecer os executivos que:

- Demonstram apoio estratégico à área de Gestão de Pessoas ao se envolver ativamente na construção, defesa e implementação de estratégias que fortalecem a área de RH.
- Garantem um equilíbrio entre Gestão Financeira e Investimento em Pessoas de modo que as decisões financeiras considerem o impacto nas pessoas contribuindo com um ambiente sustentável para o crescimento organizacional.
- Fomentem a Inovação na Gestão de Pessoas ao apoiar as novas práticas e tecnologias que otimizem a gestão do capital humano sem comprometer a viabilidade financeira.

Para concorrer nesta categoria, o/a Executivo de Finanças (CFO) **deverá ser indicado pela área de Gestão de Pessoas**, que será responsável por apresentar as evidências concretas de como ele apoia a área.

A indicação deverá ser feita diretamente pelo formulário de inscrição disponível no site da ABRH-MG.

A escolha do/da executivo(a) será baseada na análise das evidências apresentadas que será conduzida por um Comitê composto pela Diretoria do PSH, Presidência e Vice-Presidência da ABRH-MG.

Este reconhecimento reforça a importância da parceria entre Finanças e Gestão de Pessoas na construção de empresas mais sustentáveis e competitivas.

Não há taxa de inscrição para indicações ou participações nas modalidades **Profissional de destaque em Gestão de Pessoas, CEO que chancela o RH e Executivo de Finanças (CFO) parceiro do RH.**

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:
- Arquivo em PDF;
 - Fonte Arial, tamanho 12;
 - Espaçamento duplo;
 - Formato A4;
 - 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 (deve conter os itens abaixo):**
- 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);
 - E, quando houver, 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, Profissional de Destaque em Gestão de Pessoas, CEO que chancela o RH e Executivo de Finanças (CFO) parceiro do RH. 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.

Premiação ABRH Brasil:

Poderá ser indicado para concorrer ao PSH da ABRH Brasil exclusivamente o 1º colocado em cada uma das modalidades: Desenvolvimento, Excelência Organizacional, ESG, Jovem, Profissional de Destaque em Gestão de Pessoas e CEO que chancela o RH, premiados no PSH ABRH-MG edição 2025. A indicação para a ABRH Brasil será realizada apenas mediante interesse e autorização dos elegíveis.

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.

Premiação FIDAGH de Excelência:

Os 1ºs colocados em cada categoria do Prêmio Ser Humano da ABRH Brasil (Desenvolvimento, Excelência Organizacional, ESG, Jovem e Profissional de Destaque em Gestão de Pessoas) estão elegíveis a participarem da banca avaliadora da ABRH Brasil e a concorrerem a premiação do Prêmio FIDAGH, realizado pela Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana.

Terá uma banca examinadora composta pelo Comitê do PSH 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 do prêmio FIDAGH, que são elas: Mérito Pessoal, Excelência Empresarial e Investigação e Ensaio. Se necessário, serão solicitadas a 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 **22/04/2025** e encerra-se em **22/06/2025**.

As inscrições para as modalidades **Desenvolvimento, Excelência Organizacional, ESG e Jovem** deverão ser realizadas da seguinte forma:

O participante deverá realizar sua inscrição através da ficha de inscrição disponível no site da ABRH-MG, pagamento da taxa de inscrição e envio do trabalho em anexo, via online.

As inscrições/indicações para as modalidades **Profissional de Destaque em Gestão de Pessoas, CEO que chancela o RH e Executivo de Finanças que apoia o RH** deverão ser realizadas através do preenchimento do formulário próprio disponível no site da ABRH-MG.

É vedada a participação da diretoria da ABRH-MG, do Comitê Organizador e do Comitê de Avaliadores do 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:

Apenas os trabalhos/projetos classificados em 1º lugar, nas modalidades: Desenvolvimento, Excelência Organizacional, ESG, Jovem, Profissional de Destaque em Gestão de Pessoas e CEO que chancela o RH, poderão participar no PSH ABRH Brasil. A ABRH-MG 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 e para as modalidades Desenvolvimento, Excelência Organizacional, ESG e Jovem 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.

Observação: 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 pontos
Relevância	15
Aplicabilidade	20
Inovação	25
Qualidade	15
Resultados	25

Cada trabalho será avaliado por uma banca composta por três avaliadores.

Serão considerados elegíveis à premiação os trabalhos que atingirem o percentual igual ou superior a 80% (média geral das avaliações do Comitê Avaliador) nos critérios de avaliação estabelecidos no **Item 8 Critérios de Avaliação**, desse Regulamento.

9. JÚRI E JULGAMENTO

O PSH da ABRH-MG conta com um Comitê Gestor, formado pela Diretoria do PSH, Presidência e Vice-presidência 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 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 nos canais de comunicação da ABRH-MG.

Cabe ao Comitê Avaliador:

- Receber, da ABRH-MG, os trabalhos para análise e julgamento.
- Avaliar os trabalhos recebidos conforme critérios estabelecidos neste Regulamento.
- Classificar os trabalhos de acordo com os critérios estabelecidos no item 8. Critérios de Avaliação.
- Sinalizar ao Comitê Gestor, trabalhos que não atendam aos critérios estabelecidos neste Regulamento.

Para assegurar a imparcialidade do prêmio, os Presidentes, ex-Presidentes e Diretores da ABRH-MG, não poderão participar como avaliadores das seccionais.

Vale ressaltar que os resultados do PSH da ABRH-MG serão acompanhados e validados por uma empresa de auditoria externa.

10. PREMIAÇÃO

Será realizada cerimônia de premiação presencial no dia **30/10/2025** em Belo Horizonte / Minas Gerais, na qual os(as) vencedores(as) de cada modalidade serão anunciados(as) oficialmente e receberão os seguintes prêmios:

Nas modalidades **Profissional de Destaque em Gestão de Pessoas, CEO que chancela o RH e Executivo de Finanças (CFO) que apoia o RH** serão premiados os 03 (três) primeiros colocados, com base nos critérios específicos definidos para cada uma das modalidades (conforme Item 3. Modalidades), com:

- 01 (um) troféu fazendo menção à organização;
- 01 (um) certificado de premiação;

Nas demais modalidades (**Desenvolvimento, Excelência Organizacional, ESG e Jovem**) serão premiados os 03 (três) primeiros colocados dentre os trabalhos que atingirem as maiores notas na classificação conforme critérios estabelecidos no **Item 8. Critérios de Avaliação** desse regulamento.

O Comitê Avaliador é soberano, não cabendo, às suas decisões, qualquer tipo de recurso ou impugnação. Neste sentido, em caso de empate, o Comitê Gestor irá adotar como critério de desempate as notas aplicadas ao quesito "**Resultados**". Permanecendo o empate, a nota do requisito, "**Inovação**", em seguida "**Aplicabilidade**", posteriormente "**Relevância**" e por fim "**Qualidade**". Os premiados receberão os seguintes prêmios:

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

Terão direito de participar da cerimônia de premiação os 07 (sete) finalistas de cada modalidade. Para fins de organização e planejamento, a ABRH-MG entrará em contato com até 07 (sete) finalistas por modalidade, antes da data da cerimônia, sem revelar suas respectivas classificações.

Essa medida visa facilitar a organização de agendas e assegurar a presença dos(as) representantes das organizações finalistas, especialmente daqueles(as) que vierem a ser premiados(as), no evento de premiação.

Os projetos classificados para participar da cerimônia serão divulgados previamente nos canais oficiais de comunicação da ABRH-MG, sem qualquer menção à sua classificação final.

A divulgação oficial dos(as) premiados(as), com suas respectivas classificações, será realizada somente na cerimônia de premiação e posteriormente nos canais oficiais de comunicação da ABRH-MG.

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

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 2025, 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:

- Website da ABRH-MG;
- Mídias sociais da ABRH-MG (Instagram e LinkedIn);
- E-books ou livros (quando aplicável).

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 projetos inscritos serão tratados com confidencialidade, sendo garantido o sigilo das informações constantes nos projetos não vencedores e/ou não finalistas, os quais não serão divulgados ao público em nenhuma hipótese.

Todos os dados pessoais fornecidos pelos participantes durante a inscrição serão utilizados exclusivamente para fins relacionados à organização, avaliação e divulgação do Prêmio Ser Humano, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018), sendo vedado seu compartilhamento com terceiros não envolvidos no processo de julgamento ou organização do Prêmio.

Os organizadores do PSH comprometem-se a armazenar os dados de forma segura e a adotar medidas administrativas e técnicas adequadas à sua proteção, garantindo a integridade, confidencialidade e disponibilidade das informações.

Os participantes poderão, a qualquer momento, solicitar informações sobre o tratamento de seus dados pessoais, bem como requerer a sua correção ou exclusão, nos termos da legislação vigente.

12. DENÚNCIA DE IRREGULARIDADES

Os participantes poderão apresentar denúncias de eventuais irregularidades no processo de avaliação e julgamento do PSH ABRH-MG, desde que devidamente fundamentadas.

As manifestações deverão ser formalizadas por escrito e encaminhadas para o e-mail secretaria@abrhmg.org.br. O período para denúncia de irregularidades finaliza 05 (cinco) dias úteis após a data da cerimônia de premiação.

O Comitê Gestor composto pela Diretoria do PSH, Presidência e Vice-presidência da ABRH-MG analisará as denúncias recebidas, garantindo o sigilo das informações e a imparcialidade no processo de apuração. Se necessário, poderá ser instaurado um comitê de ética específico para a condução da análise.

A resposta à solicitação será enviada ao interessado em até 30 (trinta) dias, contados a partir do recebimento da manifestação. A decisão da Comitê Gestor terá caráter definitivo e irrevogável.

Casos omissos serão avaliados pelo Comitê Gestor, resguardando sempre os princípios da ética, transparência e justiça.

13. 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 Direção do Prêmio.

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

DATAS IMPORTANTES | CRONOGRAMA

ETAPA	PERÍODO
Período de inscrição dos trabalhos e indicação dos profissionais de destaque	22/04/2025 a 22/06/2025
Análise dos trabalhos	30/06/2025 a 29/07/2025
Reunião de validação	11/08/2025 a 15/08/2025
Comunicado para os indicados	Até 29/08/2025
Cerimônia de premiação	30/10/2025

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@abrhmg.org.br

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

ABRH-MG – WhatsApp (31) 98873-6350