

REGULAMENTO

# Prêmio Ser Humano

# 2027

PSH MG
PRÊMIO
SER HUMANO

ABRH | REFERÊNCIA HUMANA
MINAS GERAIS

ABRH MG CONECTAR, INSPIRAR
Associação Brasileira de Recursos Humanos

# 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 60 anos de experiência, a ABRH-MG possui atuação local e é afiliada à ABRH Brasil, que reúne 23 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 Profissinais de Recursos Humanos dos Países de Língua Portuguesa.

Socialmente, a ABRH-MG apoia ao ChildFund Brasil, que há 60 anos apoia crianças e adolescentes em extrema vulnerabilidade, sendo uma das ONGs mais premiadas do país.

## 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

## Mais informações

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

# SUMÁRIO


1.0 Apresentação e objetivo 04

2.0 Benefícios 05

3.0 Modalidades 05

- 3.1 Classificação das organizações participantes 05
- 3.2 Desenvolvimento 06
- 3.3 Excelência Organizacional 07
- 3.4 ESG (*Environmental, Social & Governance*) 08
- 3.5 Jovem 11
- 3.6 Profissional de Destaque em Gestão de Pessoas 12

4.0 Estrutura de apresentação dos trabalhos 13

5.0 Considerações 15

6.0 Inscrições ao Prêmio Ser Humano da ABRH-MG 16

7.0 Candidatura do Prêmio Ser Humano da ABRH Brasil 17

8.0 Critérios de Avaliação 17

- 8.1 Relevância 17
- 8.2 Aplicabilidade 18
- 8.3 Inovação 18
- 8.4 Qualidade 19
- 8.5 Resultados 19
- 8.6 Pontuação dos critérios 20

9.0 Júri e Julgamento 20

10.0 Premiação 21

11.0 Divulgação 22

12.0 Denúncia de irregularidades 23

13.0 Disposições Finais 24

# 01 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.

# 02 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 Minas Gerais e reconhecida à nível nacional.

### 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.

# 03 MODALIDADES:

## 3.1 CLASSIFICAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES PARTICIPANTES

Para fins de inscrição, avaliação e premiação nas modalidades Desenvolvimento, Excelência Organizacional e ESG, as organizações/entidades (públicas ou privadas) serão classificadas por porte:

**Pequena e Média Empresa:**

organizações com até 499 colaboradores e faturamento anual de até R$ 300 milhões;

**Grande Empresa:**

a partir de 500 colaboradores e faturamento anual superior a R$ 300 milhões.

**Serviço Público e Organizações do Terceiro Setor:**

órgãos e entidades da Administração Pública direta e indireta, incluindo órgãos da administração direta, autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista, bem como organizações de terceiro setor, compreendendo entidades privadas sem fins lucrativos, como associações, fundações e organizações não governamentais (ONGs), que atuem em atividades de interesse público ou social, independentemente do número de colaboradores.

A classificação informada pela organização deverá refletir sua condição estrutural e econômica vigente até à data da inscrição do projeto não sendo admitidas alterações posteriores, e estará sujeita à validação pelo Comitê do Prêmio Ser Humano (PSH).

## 3.2 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.

## 3.3 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 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 Funcionários".

> **Gestão do passivo trabalhista**: estratégia e gestão do passivo trabalhista.

> **Relações Trabalhistas e Sindicais:** estruturação, qualificação e fortalecimento das relações trabalhistas e sindicais, com foco em governança, sustentabilidade das relações de trabalho, mitigação de riscos legais e construção de relações institucionais maduras entre organizações, sindicatos e demais atores envolvidos.

> **Políticas de *Home Office* e Trabalho Remoto:** definição, implantação, revisão e gestão de políticas formais de trabalho remoto, híbrido ou home office, com foco em governança, conformidade legal, padronização de práticas, sustentabilidade organizacional e mitigação de riscos trabalhistas.

> **Saúde, Segurança e Bem-Estar no Trabalho:** políticas e programas de saúde ocupacional e promoção da saúde integral, gestão estratégica de planos de saúde e ações preventivas de adoecimento, programas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, atuação estruturada do **SESMT** em conformidade com a legislação vigente, implantação ou melhoria de ambulatórios médicos e serviços de saúde internos, iniciativas voltadas à ergonomia, segurança física e prevenção de riscos ocupacionais, programas de alimentação saudável e balanceada, ações de bem-estar físico e mental, incluindo academias, espaços de lazer e qualidade de vida, projetos de mapeamento, avaliação e mitigação de riscos ocupacionais e psicossociais, conforme diretrizes da **NR-01 (GRO),** ações integradas de saúde, segurança e bem-estar alinhadas à estratégia organizacional.

> **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.

## 3.4 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:** relacionam-se às políticas, processos, estruturas e práticas que orientam a administração e a tomada de decisão nas organizações, assegurando ética, transparência, responsabilidade e sustentabilidade do negócio no longo prazo. Incluem, entre outros aspectos: conduta corporativa; composição, funcionamento e independência de conselhos; práticas anticorrupção; existência e efetividade de canais de denúncia relacionados a discriminação, assédio e corrupção; auditorias internas e externas; transparência e integridade na gestão de informações e dados; respeito aos direitos de consumidores, fornecedores, investidores e demais *stakeholders*; estratégias de sucessão e continuidade da liderança; e mecanismos que assegurem a perenidade, a governança responsável e a mitigação de riscos organizacionais.

> **Ações educacionais e sociais que impactam a comunidade:** referem-se a iniciativas estruturadas voltadas ao desenvolvimento educacional, social e humano das comunidades com as quais a organização se relaciona, promovendo inclusão, cidadania e geração de valor social sustentável. Incluem, entre outros exemplos: programas de alfabetização e letramento; parcerias com instituições de ensino; apoio a escolas, creches, orfanatos, lares de acolhimento e instituições de longa permanência; capacitação e reciclagem de educadores; programas de formação social, profissional e cidadã; iniciativas de inclusão social e redução de desigualdades; apoio a hospitais, instituições de saúde e campanhas de promoção da saúde; ações de voluntariado corporativo; e projetos que fortaleçam o desenvolvimento local em parceria com organizações da sociedade civil e demais *stakeholders*.

> **Ações ambientais:** referem-se a iniciativas voltadas à preservação do meio ambiente, à mitigação de impactos ambientais e à promoção do uso responsável e sustentável dos recursos naturais, integradas à estratégia organizacional. Incluem, entre outros exemplos: programas de redução do consumo e do desperdício de recursos naturais; eficiência energética e uso de fontes de energia renováveis; gestão e redução de resíduos, com práticas de reutilização e reciclagem; controle de emissões e iniciativas de descarbonização; projetos de conservação ambiental, como plantio e preservação de áreas verdes; gestão responsável de água e efluentes; adoção de práticas de economia circular; e ações de conscientização ambiental envolvendo colaboradores, parceiros e a comunidade.

> **Ações para a diversidade:** incluem-se nesta temática iniciativas estruturadas voltadas à promoção da diversidade, equidade e inclusão no ambiente organizacional, considerando gênero, raça e etnia, pessoas com deficiência, gerações, orientação sexual, identidade de gênero, diversidade cultural, social e outras dimensões da diversidade humana. São elegíveis projetos que promovam

> ambientes de trabalho justos, seguros, respeitosos e inclusivos, com impactos mensuráveis na cultura organizacional, nas práticas de gestão de pessoas e nas oportunidades de desenvolvimento.

Todas as ações inscritas na modalidade **ESG** deverão estar em conformidade com os **Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas**, sendo consideradas elegíveis aquelas que demonstrem aderência prática e consistente aos seguintes eixos:

### Direitos Humanos:

As organizações devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente, assegurando-se de não serem coniventes com violações desses direitos em suas operações, cadeias produtivas ou relações institucionais.

### Trabalho:

As organizações devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; promover a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório; contribuir para a erradicação do trabalho infantil; e eliminar práticas discriminatórias no emprego e na ocupação, promovendo condições de trabalho dignas e inclusivas.

### Meio Ambiente:

As organizações devem adotar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais, desenvolver iniciativas que promovam maior responsabilidade ambiental e incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente responsáveis.

### Anticorrupção:

As organizações devem combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão, suborno e práticas ilícitas, por meio de políticas, controles, processos e cultura organizacional orientados à ética e à integridade.

Os exemplos apresentados são meramente ilustrativos e não limitam o escopo da modalidade ESG. Os conceitos foram utilizados com a finalidade de organizar e orientar a compreensão dos projetos, sendo elegíveis todas as iniciativas que demonstrem aderência consistente aos princípios ambientais, sociais e de governança.

### Parágrafo de Elegibilidade – Modalidade ESG

Somente serão aceitos trabalhos de organizações que demonstrem **conformidade ética, legal e reputacional** compatível com os princípios ambientais, sociais e de governança (ESG). Organizações que estejam envolvidas em **escândalos públicos, denúncias formalizadas, investigações, condenações ou irregularidades relevantes** de natureza ambiental, social, trabalhista ou de governança poderão ser **desclassificadas a qualquer tempo**, mediante análise e deliberação do Comitê Gestor do Prêmio Ser Humano da ABRH Brasil.

## 3.5 JOVEM

A modalidade Jovem tem como objetivo reconhecer e estimular jovens profissionais, promovendo sua aproximação com a ABRH-MG e contribuindo para a formação de novas lideranças e sucessores na área de Gestão de Pessoas, mantendo a Associação alinhada às transformações do mundo do trabalho e às demandas do ambiente organizacional.

Esta modalidade visa incentivar a participação de jovens no desenvolvimento de **projetos práticos, aplicáveis e orientados ao negócio,** voltados à melhoria da Gestão de Pessoas, com impacto real em organizações públicas, privadas ou do terceiro setor. O foco da modalidade **não é acadêmico**, mas sim **profissional e aplicado,** priorizando iniciativas que demonstrem contribuição concreta para o contexto organizacional.

O reconhecimento busca dar visibilidade a talentos em início de carreira, valorizando competências, potencial de desenvolvimento e capacidade de atuação prática, contribuindo para sua empregabilidade e inserção qualificada no mercado.

### Elegibilidade

Poderão participar desta modalidade **jovens com até 30 (trinta) anos completos** na data da inscrição, que estejam no final da graduação ou no início de sua trajetória profissional, desde que apresentem projetos alinhados aos objetivos desta modalidade.

### Projetos Elegíveis

São considerados elegíveis projetos que:

- sejam desenvolvidos no contexto organizacional;
- apresentem aplicação prática e resultados observáveis ou mensuráveis;
- estejam relacionados à melhoria, inovação ou solução de desafios em Gestão de Pessoas;
- tenham sido realizados no âmbito de estágios, programas de trainee, experiências profissionais iniciais ou projetos internos.

Projetos desenvolvidos em parceria com instituições de ensino poderão ser aceitos, **desde que apresentem aplicação prática comprovada no ambiente organizacional**.

Não se enquadram nesta modalidade trabalhos de caráter exclusivamente acadêmico, tais como dissertações, teses ou pesquisas teóricas sem aplicação prática efetiva.

### Apoio Institucional

A organização ou instituição que apoiar o jovem na realização do projeto, oferecendo condições efetivas para sua execução, será reconhecida pela ABRH-MG com certificado de Organização/Instituição Parceira do Jovem.

São considerados exemplos de apoio institucional:

- disponibilização de ambiente organizacional para desenvolvimento do projeto;

- orientação técnica ou acompanhamento profissional;
- acesso a informações, processos ou equipes necessárias à execução da iniciativa.

## 3.6 PROFISSIONAL DE DESTAQUE EM GESTÃO DE PESSOAS

Esta modalidade 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.

Essa avaliação e a escolha do(a) profissional destaque será realizada por um Comitê composto pela Diretoria do PSH, Presidência e Vice-Presidência 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 RH (Direcionadores e estratégias claramente definidos, acompanhamento dos indicadores e resultados da área e os seus impactos em toda organização).

Serão considerados como diferenciais nesta avaliação os seguintes critérios:

- Reconhecimento estadual/nacional pelo trabalho de valorização das pessoas na promoção de ações de desenvolvimento profissional e inclusão.
- Estímulo e promoção no estado da importância das melhores práticas em gstão.
- Perfil transformador e inovador nas práticas em Gestão

> **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 30 de março de 2027. 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 ou, ser indicado pelo Comitê composto pela Diretoria do PSH, Presidência e Vice-Presidência da ABRH-MG. 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. Além disso, o profissional premiado, concorrerá, junto aos profissionais destaque das demais seccionais da ABRH ao premio FIDAGH (*Federación Interamericana de Associaciones de Gestión Humana*) na categoria Mérito Pessoal.

# 04 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: modalidade, 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. **Informação sobre a vigência do projeto:** os trabalhos devem informar claramente se o projeto está em andamento ou concluído, indicando:

- Data de início;
- Status atual;
- Etapas executadas;
- Continuidade prevista;
- Eventuais alterações de liderança.

> **Parágrafo de autoria:** caso o autor ou líder não integre mais a organização, sua autoria será reconhecida, desde que devidamente comprovada sua contribuição técnica e intelectual.

d. **Desenvolvimento:** deve conter o desenvolvimento da solução, a contextualização da situação que gerou a implantação do trabalho, os objetivos, os parâmetros, o desenvolvimento, metodologias e resultados quantitativos e qualitativos.

e. **Orçamento (**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.

f. **Principais resultados:** descrição do que foi obtido, sempre que possível, embasada em dados e apresentados de forma mensurável.

g. **Avaliação:** metodologia utilizada para validar os resultados e conclusões.

h. **Aplicabilidade**: ações que evidenciem a preocupação com a contribuição do trabalho na prática para a geração de valor para as pessoas, organizações e sociedade.

i. **Sustentabilidade:** se houver, ações que demonstrem compromisso com a sustentação e evolução do trabalho.

j. **Conclusão:** resumo das principais constatações e/ou proposições do trabalho e comentários finais.

k. **Breve apresentação da empresa:** informações do negócio que atua, quadro geral de pessoas, propósito, missão, visão, valores e história da fundação.

l. **Bibliografia**

m. **Anexos (opcional):** Sua função é meramente ilustrativa e complementar, como fotos, tabelas e gráficos, relacionados ao trabalho, sempre apresentados de forma digital e limitados ao número de 10 páginas. As páginas de conteúdo anexado não são contabilizadas no número total permitido de páginas.

## 05 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 e Profissional de Destaque em Gestão de Pessoas. Os candidatos deverão consultar o regulamento específico de cada modalidade conforme descrito anteriormente.

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;
- Apresentarem informações falsas ou inconsistentes;
- Configurarem plágio;
- Tiverem caráter promocional;
- Descumprirem critérios formais;
- Não se enquadrarem na modalidade.

Com o objetivo de preservar a integridade do processo avaliativo e evitar qualquer percepção de favorecimento, empresas, organizações ou instituições inscritas ou concorrentes ao Prêmio Ser Humano não poderão atuar como patrocinadoras do PSH no mesmo ciclo de premiação. Da mesma forma, empresas patrocinadoras do Prêmio Ser Humano da ABRH-MG não poderão concorrer com projetos no ciclo vigente.

### Premiação ABRH Brasil:

Poderão ser indicados para concorrer ao PSH da ABRH Brasil exclusivamente, os melhores trabalhos (1ºs colocados por modalidade e classificação das organizações participantes) premiados no PSH ABRH-MG edição 2027, desde que a empresa concorrente seja associada à ABRH-MG. A indicação para a ABRH Brasil será realizada apenas mediante interesse e autorização dos elegíveis.

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*.

A pré-seleção pela diretoria do Prêmio Ser Humano da ABRH Brasil será enviada para análise final da banca examinadora composta pelos principais representantes da ABRH Brasil da executiva, deliberativo e consultivo, visando analisar os projetos (critério nota e aderência aos critérios da FIDAGH) e selecionar **um** projeto do Brasil para concorrer em cada uma das seguintes categorias: Mérito Pessoal, Excelência Empresarial e Investigação e Ensaio. (*) Se necessário, será solicitada a inclusão de informações para atender aos critérios da premiação em questão.

**Equivalência:**

(*) **Profissional de destaque** ⇒ Mérito Pessoal

(*) **Desenvolvimento, Excelência Organizacional e ESG** ⇒ Excelência Empresarial

(*) **Jovem** ⇒ Investigação e Ensaio

## 06 INSCRIÇÕES AO PRÊMIO SER HUMANO DA ABRH-MG

> O prazo para as inscrições inicia-se em **16/11/2026** e encerra-se em **15/02/2027**.

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 a modalidade **Profissional de Destaque em Gestão de Pessoas**, **deverá** ser realizada através do preenchimento do formulário próprio disponível no site da ABRH-MG.

Para participação, a organização concorrente deverá estar com sua associação à ABRH-MG regular e em dia no momento da inscrição.

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.

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.

# 07 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, por classificação, nas modalidades: Desenvolvimento, Excelência Organizacional, ESG, Jovem e Profissional de Destaque em Gestão de Pessoas, 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 cobrança de taxa de inscrição e, para participação, a organização concorrente deverá estar com sua associação à respectiva seccional da ABRH regular e em dia no momento da inscrição.

# 08 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, levando-se em conta a escolha e concepção do tema, as premissas e visão de um trabalho que 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.

## 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 com a continuidade, por meio de planos e ações que promovam a sua 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

| Critérios | Pontuação Máxima \| 100 pontos |
|---|---|
| Relevância | 20 |
| Aplicabilidade | 25 |
| Inovação | 15 |
| 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.

## 09 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, não poderão atuar como avaliadores em nenhuma etapa do processo:

- Presidentes, ex-Presidentes e Diretores da ABRH-MG;
- Diretores, vice-diretores ou membros da Diretoria Executiva;
- Integrantes de qualquer órgão diretivo, consultivo ou deliberativo da ABRH-MG;
- Profissionais que tenham participação direta na concepção, execução ou defesa de projetos inscritos.

A identificação de conflito de interesse, a qualquer tempo, implicará no impedimento imediato do avaliador e na redistribuição do(s) projeto(s) sob sua responsabilidade, sem prejuízo à continuidade do processo avaliativo.

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 **13/05/2027** em Belo Horizonte / Minas Gerais, na qual os(as) vencedores(as) de cada modalidade serão anunciados(as) oficialmente e receberão a 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, os 3 (três) primeiros colocados entre os trabalhos que atingirem as maiores notas na classificação.

Os premiados (1º, 2º e 3º lugares) receberão os seguintes prêmios:

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

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, "**Aplicabilidade**", em seguida "**Relevância**", posteriormente "**Inovação**" e por fim "**Qualidade**".

Terão direito de participar da cerimônia de premiação os 05 (cinco) finalistas de cada modalidade. Para fins de organização e planejamento, a ABRH-MG entrará em contato com até 05 (cinco) 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 ser convidados a apresentar seus trabalhos em outros eventos promovidos pela 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 2027, 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);
- *Mailing* da ABRH-MG;
- *E-books* ou livros (quando aplicável).

Tal 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 destaque | 16/11/26 a 15/02/27 |
| Análise dos trabalhos | 17/02/27 a 15/03/27 |
| Auditoria das avaliações | 24/03/27 a 29/03/27 |
| Comunicado para os indicados | Até 02/04/27 |
| Cerimônia de premiação | 13/05/27 |

*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 | ABRH-MG
Fone: (31) 3225-0069
WhatsApp (31) 9 8873-6350
E-mail: **secretaria@abrhmg.org.br**

Belo Horizonte, 10 de Novembro de 2026.

**David Braga**
Presidente da Diretoria Executiva – ABRH-MG

**Isabella Torres**
Diretora do Prêmio Ser Humano – ABRH-MG