

REGULAMENTO

Gestão 2022 – 2024

Informações:

www.premioabrhsc.com.br

premioserhumano@abrhsc.org.br



Sumário

1. APRESENTAÇÃO E OBJETIVO	3
2. BENEFÍCIOS	3
3. MODALIDADES	4
3.1 DESENVOLVIMENTO	4
3.2 EXCELÊNCIA ORGANIZACIONAL	6
3.3 ESG (ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE)	8
3.4 JOVEM.....	11
4. ESTRUTURA DE APRESENTAÇÃO DOS TRABALHOS	12
5. INSCRIÇÕES.....	14
5. CONSIDERAÇÕES	15
7. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO	16
8. JÚRI E JULGAMENTO	20
9. PREMIAÇÃO	20
10. DIVULGAÇÃO	22
11. DATAS IMPORTANTES PSH SC.....	23
12. DISPOSIÇÕES FINAIS	23
13. ANEXO 1 FORMULARIO OBRIGATORIO	25
14. GLOSSARIO.....	27



1. APRESENTAÇÃO E OBJETIVO

O Prêmio Ser Humano foi instituído em 1993 e se consolidou como um importante instrumento de valorização das melhores iniciativas em gestão de pessoas dentro e fora das organizações, assim como de estímulo ao pensamento criativo e de novos talentos.

O Prêmio é concedido, anualmente, às organizações dos setores 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

2.1 PARA AS ORGANIZAÇÕES:

- Reconhecimento da ABRH 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 mais importante associação na área de Gestão de Pessoas no Brasil.

2.2 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

O Prêmio - edição 14 – apresenta 4 modalidades (Desenvolvimento, Excelência Organizacional, ESG e Jovem), nas quais cada empresa pode inscrever um projeto por categoria.

Acadêmicos podem inscrever-se/concorrer nas 4 modalidades, atentando sempre para as regras do regulamento.

Desenvolvimento	Excelência Organizacional	ESG (Environmental, Social and Governance)	Jovem (até 30 anos)
Iniciativas que melhorem o desenvolvimento de pessoas e organizações	Iniciativas que melhorem a gestão da infraestrutura, qualidade e eficiência dos serviços de gestão de pessoas	Conjunto de ações que a organização toma visando o respeito ao meio ambiente e ao desenvolvimento sustentável da sociedade	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

3.1. DESENVOLVIMENTO

Essa 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 a 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 a distância, programas educacionais e de pesquisa em cooperação com universidades, mentoria, coaching, menor aprendiz, estágio, compartilhamento de conhecimento, trilhas de aprendizagem, dentre outros.

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

Remuneração: estratégias de remuneração, planos de cargos e salários, remuneração variável, benefícios, programas de desligamento, dentre outros.

Gestão do desempenho e de talentos: estratégias de desenvolvimento de talentos, gestão de competências, potenciais, avaliação do desempenho, dentre outros.

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 uma melhor organização dos exemplos.

Importante: podem concorrer nessa modalidade projetos de pesquisa, dissertações ou teses de alunos de instituições de ensino superior,



tanto de graduação como de pós-graduação. Para participar, o responsável deverá estar matriculado pelo menos no sexto semestre de cursos de graduação ou em qualquer etapa do seu programa de pós-graduação. Os cursos de pós-graduação considerados para efeito dessa premiação devem ser oferecidos por instituições de ensino no Brasil (especialização, mestrado, mestrado profissional, doutorado e MBA). Poderão ser aceitos trabalhos realizados em instituições internacionais desde que o enfoque do trabalho inclua o contexto brasileiro.

3.2. EXCELÊNCIA ORGANIZACIONAL

Essa 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). Valorizam-se 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 alguns exemplos a seguir explicitados:

Desenho organizacional: reorganização interna e planejamento de mão de obra, como 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, dentre outros.

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, dentre outros.

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

Relacionamento sindical: acordos sindicais, ações colaborativas sindicato-RH, negociações coletivas, projetos de parceria, associações de funcionários, dentre outros.

Gestão do passivo trabalhista: estratégia e gestão do passivo trabalhista, dentre outros.

Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho (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, dentre outros.

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, 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 uma melhor organização dos exemplos.

Importante: podem concorrer nessa modalidade projetos de pesquisa, dissertações ou teses de alunos de instituições de ensino superior, tanto de graduação como de pós-graduação. Para participar, o responsável deverá estar matriculado pelo menos no sexto semestre de cursos de graduação ou em qualquer etapa do seu programa de pós-graduação.



Os cursos de pós-graduação considerados para efeito dessa premiação devem ser oferecidos por instituições de ensino no Brasil (especialização, mestrado, mestrado profissional, doutorado e MBA). Poderão ser aceitos trabalhos realizados em instituições internacionais desde que o enfoque do trabalho inclua o contexto brasileiro.

3.3. ESG (ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE)

Essa modalidade pretende que os responsáveis por Gestão de Pessoas sintam-se estimulados para empreender ações referentes ao meio ambiente, ao social e à governança, visando a 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.

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 – 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. Corresponde às práticas ambientais, sociais e de governança de uma organização. Esse termo foi criado em 2004 em uma publicação do Pacto Global em parceria com o Banco Mundial, chamada Who Cares Wins.

É um conjunto de ações que uma organização toma visando ao respeito ao meio ambiente e ao desenvolvimento sustentável da sociedade. Para avançar em ESG, a organização deve adotar atitudes e práticas éticas, que visem ao seu crescimento econômico, sem agredir o meio ambiente e colaborando para o desenvolvimento da sociedade.



Contribuem para isso a governança corporativa consolidada; o relacionamento parceiro com colaboradores, clientes e fornecedores; gerenciamento de riscos; solidez financeira; e práticas laborais que promovam a equidade e a diversidade no trabalho. São as práticas em que a organização, com a liderança comprometida e participação ativa de Gestão de Pessoas, mobilizam as suas equipes e de terceiros para atuarem como voluntários em prol da comunidade, conforme conceitos e exemplos a seguir:

Ações de governança: está relacionado às políticas, processos, estratégias e orientações de administração das empresas e entidades. Entram no tema, por exemplo, conduta corporativa, composição do conselho e sua independência, práticas anticorrupção, existência de canais de denúncias sobre casos de discriminação, assédio e corrupção, auditorias internas e externas, respeito aos direitos de consumidores, fornecedores e investidores, transparência de dados, dentre outras.

Ações educacionais e sociais: alfabetização, adoção de escola, estágios e formação de jovens aprendizes, reciclagem de professores, programas para formação de familiares de colaboradores, adoção de creches, orfanatos, asilos, apoio a hospitais e campanhas de promoção da saúde entre os parceiros e a comunidade, dentre outras.

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 à modalidade ESG, tais como:

- **Direitos Humanos**

As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente.

Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos.



- **Trabalho**

As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.

A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.

A abolição efetiva do trabalho infantil.

Eliminar a discriminação no emprego.

- **Meio Ambiente**

As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais.

Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental.

Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.

- **Anticorrupção**

As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

Os exemplos acima são apenas ilustrativos para a modalidade Desenvolvimento, não são excludentes e limitados aos apresentados. Os conceitos foram utilizados apenas para uma melhor organização dos exemplos.

Importante: podem concorrer nessa modalidade projetos de pesquisa, dissertações ou teses de alunos de instituições de ensino superior, tanto de graduação como de pós-graduação. Para participar, o responsável deverá estar matriculado pelo menos no sexto semestre de cursos de graduação ou em qualquer etapa do seu programa de pós-graduação. Os cursos de pós-graduação considerados para efeito dessa premiação devem ser oferecidos por instituições de ensino no Brasil (especialização, mestrado, mestrado profissional, doutorado e MBA). Poderão ser aceitos trabalhos realizados em instituições internacionais desde que o enfoque do trabalho inclua o contexto brasileiro.



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** (na data da inscrição) para se inscrever ao PSH - Modalidade Gestão de Pessoas – Jovem. Isso se deve ao fato de que 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.

Importante: podem concorrer nessa modalidade projetos de pesquisa, dissertações ou teses de alunos de instituições de ensino superior, tanto de graduação como de pós-graduação. Para participar, o responsável deverá estar matriculado pelo menos no sexto semestre de cursos de graduação ou em qualquer etapa do seu programa de pós-graduação. Os cursos de pós-graduação considerados para efeito dessa premiação devem ser oferecidos por instituições de ensino no Brasil (especialização, mestrado, mestrado profissional, doutorado e MBA). Poderão ser aceitos trabalhos realizados em instituições internacionais desde que o enfoque do trabalho inclua o contexto brasileiro.



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 e sinopse não serão numeradas e não serão consideradas no número total de páginas do trabalho.

b) Formato: o trabalho deverá ser enviado nas seguintes especificações:

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

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

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;
- resultados quantitativos e qualitativos obtidos;



- e-mail para que os interessados em conhecer o trabalho completo e trocar experiência possam fazer solicitação ou contato.
- b) **Introdução:** identificação do porquê do trabalho, o contexto em que foi desenvolvido, as principais premissas, a metodologia de coleta de dados e o que foi desenvolvido, bem como outros dados relevantes ao entendimento da solução ou conclusão apresentada.
- c) **Desenvolvimento:** deve conter o desenvolvimento da solução, a contextualização da situação que gerou a implantação do trabalho, os objetivos, os parâmetros, o desenvolvimento, metodologias e resultados quantitativos e qualitativos.
- d) **Orçamento:**
- Recursos financeiros aplicados em valores monetários e, quando for o caso, as fontes de financiamento utilizadas e o seu valor;
 - Recursos humanos: voluntários, colaboradores e profissionais remunerados envolvidos (expressos numericamente);
 - Parcerias com outras organizações: como se deu essa relação.
- e) **Principais resultados:** descrição do que foi obtido, sempre que possível, embasada em dados e apresentados de forma mensurável.
- f) **Avaliação:** metodologia utilizada para validar os resultados e conclusões.
- g) **Aplicabilidade:** ações que evidenciem a preocupação com a contribuição do trabalho na prática para a geração de valor para as pessoas, organizações e sociedade.
- h) **Sustentabilidade:** se houver, ações que demonstrem compromisso com a sustentação e evolução do trabalho.
- i) **Conclusão:** resumo das principais constatações e/ou proposições do trabalho e comentários finais.



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

k) **Bibliografia:** citar de acordo como as normas da ABNT.

l) **Anexos (opcional):** sua função é meramente ilustrativa e complementar, como fotos, tabelas e gráficos relacionados ao trabalho, - no caso de vídeos somente serão aceitos links de acesso - sempre apresentados de forma digital, e limitados ao número de 10 páginas.

Importante: além dos requisitos acima descritos a respeito da descrição do case, é necessário o preenchimento do Formulário Obrigatório – ANEXO 1: Apresenta informações do trabalho, indicadores da organização e, autorização para divulgação do trabalho em meios de comunicação. O participante deve apresentar um formulário obrigatório para cada modalidade de trabalho inscrito. Download do formulário em www.premioabrhsc.com.br/modalidades/

5. DAS INSCRIÇÕES

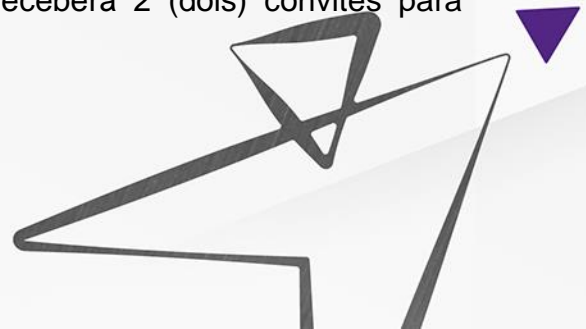
O prazo para as inscrições é de **15 de fevereiro a 15 de março de 2024**.

O participante deverá realizar sua inscrição através do site do PSH – www.premioabrhsc.org.br – mediante preenchimento do formulário. Após a inscrição, o boleto e a Nota Fiscal serão gerados pela Secretaria da ABRHSC e enviados para e-mail cadastrado no ato da inscrição - vencimento 15 dias. Em caso de dúvidas, entre em contato com secretaria@abrhsc.org.br ou **(47) 99690-0403**.

Taxa de inscrição:

- Sócio ABRH – SC: R\$ 275,00 de taxa de inscrição por case inscrito.
- Não sócio: R\$ 715,00 de taxa de inscrição por case inscrito.

Importante: para cada case inscrito a empresa receberá 2 (dois) convites para participar da Cerimônia de Premiação.



Para se associar, consulte a ABRH - SC e Regional mais próxima da sua cidade no link www.abrhsc.org.br/seja-associado-da-abrh/

6. CONSIDERAÇÕES

Os trabalhos que podem concorrer ao PSH SC deverão ser exclusivamente sobre o tema Gestão de Pessoas, em qualquer uma de suas modalidades: Desenvolvimento, Excelência Organizacional, ESG e Jovem. Os candidatos deverão consultar no regulamento as informações de cada modalidades conforme do item 3 desse documento.

Fica reservado à ABRH SC e à Comissão de Avaliadores o direito de impugnar qualquer trabalho que:

- Caracterize-se como incentivador de racismo, discriminação, preconceito, e/ou faça apologia a drogas, sexo, guerra, terrorismo ou que fira a ética, a moral e os bons costumes da sociedade em geral.
- Seja apresentado por organização denunciada e reconhecida como envolvida em práticas de corrupção e trabalho escravo.

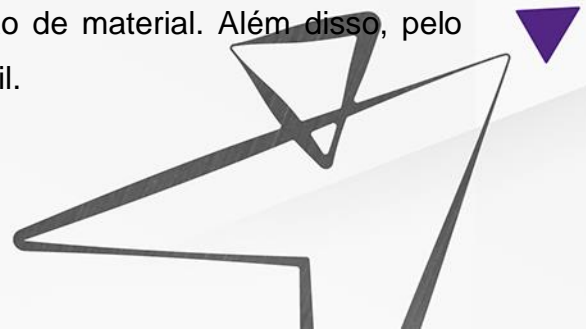
Poderá concorrer ao PSH da ABRH Brasil exclusivamente os melhores trabalhos por modalidade (1º, 2º e 3º colocados), na última edição do PSH de SC.

Trabalhos NÃO PREMIADOS E/OU NÃO RECONHECIDOS na edição anterior (13) poderão concorrer/inscrever-se novamente.

Os trabalhos poderão ser de autoria individual ou em coautoria, contudo, será conferido apenas um troféu por case vencedor.

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 caso em português, tendo em vista que não haverá tradução de material. Além disso, pelo menos um dos autores deverá ser residente no Brasil.



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

É vedado inscrever-se no PSH SC, os integrantes do Comitê Gestor do Prêmio, do Comitê Avaliador do Prêmio, empresas parceiras e patrocinadoras desta edição.

7. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

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

7.1. 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, premissas e visão de um trabalho, são cruciais para que ele possa gerar valor para pessoas, organizações e sociedade.

Entende que a importância dos resultados obtidos ao final de um trabalho é consequência dessas escolhas que precedem o planejamento, investimento de recursos, uso de metodologias e alocação de pessoas.

Este critério visa reconhecer os autores que foram criteriosos ao conceberem e definirem o tema e objeto de seu trabalho.

Aqueles que tiveram a dedicação de verificar sua originalidade, potencial de contribuição e evolução à Gestão de Pessoas.



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

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

7.2. APLICABILIDADE

Considera quanto o trabalho foi orientado para produzir contribuições efetivas e pragmáticas na geração de valor para as pessoas, organizações e sociedade.

Complementa o critério de Relevância – que reconhece as escolhas mais criteriosas dos trabalhos – pois verifica o nível de comprometimento para conduzir o trabalho e gerar propostas e soluções viáveis e práticas.

Os trabalhos serão avaliados considerando os seguintes aspectos:

Levaram em conta o contexto social, organizacional e econômico, ou seja, se o trabalho está vinculado à realidade à qual se destina;

Cuidaram bem de estudar, entender, dialogar e/ou pesquisar o seu público-alvo para que suas conclusões tenham sentido para sua realidade e possam agregar valor;

A metodologia foi bem escolhida, em coerência com seu objeto e soluções desejadas;

As conclusões ou propostas do trabalho são acompanhadas de evidências de que podem ser aplicadas;

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



7.3. 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, a originalidade do seu tema e/ou enfoque dado ao estudo.

Inovação na sua metodologia para o levantamento do conhecimento disponível, coleta de dados, processo de pesquisa, validação das conclusões com o público-alvo etc.

Inovação na comunicação e envolvimento de pessoas, criando um ambiente favorável para realizar o trabalho, minimizando resistências e conquistando apoios.

Inovação na gestão de recursos, com evidências do uso de soluções criativas para superar barreiras (financeira, equipe, tempo, dentre outras.) e conseguir obter simplicidade, praticidade e velocidade com os meios utilizados.

Inovação na aplicação de seus resultados e conclusões, oferecendo uma nova prática ou propondo melhorias nas práticas existentes ou no jeito de aplicar ferramentas, metodologia e/ou teoria de gestão de pessoas.

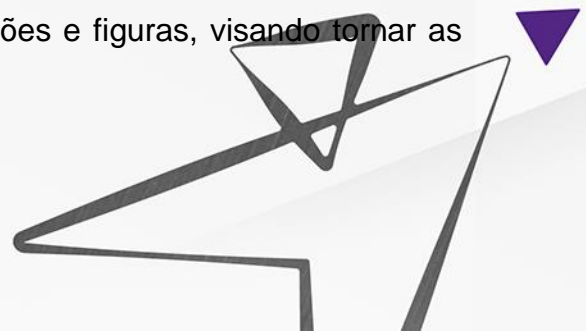
7.4. QUALIDADE

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

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

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

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



7.5. 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, empresa e a sociedade. Por exemplo, de acordo com seu propósito, se o trabalho refletiu na melhoria da cultura, clima, trabalho em equipe, dos resultados da Organização e/ou de serviços à sociedade.

Aprendizagem: se alavancou o desenvolvimento tanto dos profissionais envolvidos na condução do trabalho como do público-alvo.

Tangibilização: se o trabalho apresenta indicadores que permitam mensurar os benefícios gerados para as pessoas, organizações e sociedade.

Observação: A ABRH SC 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.

7.6. PONTUAÇÃO DOS CRITÉRIOS

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



8. JÚRI E JULGAMENTO

O PSH conta com um Comitê Gestor, formado por voluntários da ABRH SC, que tem como responsabilidade zelar pela estratégia, conceitos, operação e evolução da premiação, bem como seguir as diretrizes estabelecidas pela ABRH Brasil quanto a condução do Prêmio. 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 SC não cabendo qualquer recurso;
- Terá sua composição divulgada na cerimônia de entrega da premiação, a realizar-se conforme o calendário de execução desta edição.

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

Vale ressaltar que o PSH da Regional SC passa por auditoria externa contratada.

9. PREMIAÇÃO

A ABRH-SC fará a divulgação oficial dos premiados dia **03 de setembro de 2024**, no site do PSH: www.premioabrhsc.org.br/vencedores



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, em cada uma das modalidades.

Os demais trabalhos que atingirem o percentual igual ou superior a 80% serão considerados CERTIFICADOS e RECONHECIDOS.

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

- 01 Certificado de premiação (em nome do (s) autor(es) do trabalho);
- 01 Troféu Prêmio Ser Humano (apenas um troféu por case vencedor);
- 01 selo da edição (site).
- Estão elegíveis a concorrer ao Prêmio Ser Humano da ABRH Brasil.

Observação: os cases premiados no Prêmio Ser Humano da ABRH Brasil serão analisados por essa entidade e poderão concorrer à premiação América Latina – Prêmio FIDAGH – Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana.

www.fidaghoficial.org

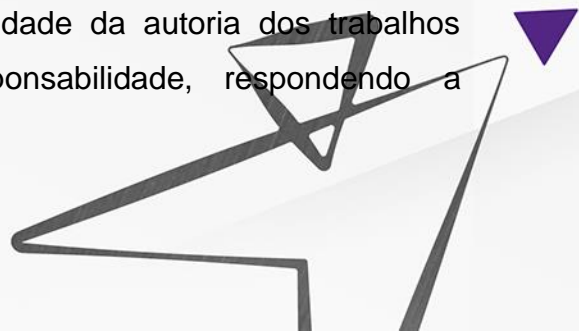
Os certificados receberão os seguintes reconhecimentos:

- 01 certificado (em nome(s) do(s) autor (es)do trabalho);
- 01 selo da edição (site).

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

É de responsabilidade do autor a autenticidade de autoria do trabalho apresentado, sendo vedado plágio e cópia, entre outros, constituindo infração grave ao Regulamento.

A ABRH SC não se responsabiliza pela autenticidade da autoria dos trabalhos apresentados, sendo isenta de qualquer responsabilidade, respondendo a



apresentante do trabalho exclusivamente pela utilização indevida de trabalhos de terceiros.

No caso de pessoas jurídicas, a propriedade intelectual ou quaisquer direitos sobre o trabalho inscrito, sua divulgação e eventual premiação recebida, em qualquer hipótese, será de sua exclusiva propriedade. Portanto, qualquer informação, documento, solicitações relacionadas ao Prêmio, entre outros, será disponibilizada apenas à pessoa jurídica inscrita.

10. DIVULGAÇÃO

A ABRH SC promoverá a ampla divulgação do PSH, em todas as suas fases, em seus veículos de comunicação oficiais.

Os trabalhos premiados e certificados serão objeto de divulgação por parte da ABRH SC em seus veículos oficiais:

- Portal da ABRH-SC;
- Mídias sociais da ABRH-SC e de suas regionais.

Tal divulgação representará o reconhecimento da ABRH SC à importância do trabalho para a sociedade. A ABRH SC, 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 o resumo do trabalho inscrito para a divulgação nos veículos próprios da ABRH-SC.

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.



11. DATAS IMPORTANTES PSH DA ABRH SC - EDIÇÃO 2024

ETAPAS	CALENDÁRIO	ORIENTAÇÕES
Período de inscrições	15/02/2024 a 15/03/2024	Realize sua inscrição no site e lembre-se de que será aceita uma inscrição para cada modalidade.
Entrega dos trabalhos	18/03/2024 a 05/05/2024	Envie seu trabalho por meio do site mediante o login e senha enviado no ato de inscrição. <ol style="list-style-type: none"> 1. Trabalho em PDF 2. Formulário obrigatório em PDF (Anexo 1) download no site 3. Logomarca da organização em JPG Preencha todas as informações solicitadas.
Avaliação dos trabalhos	13/05/2024 a 19/07/2024	Análise da Coordenação Técnica Científica do Prêmio e Período de Avaliação dos Trabalhos pelos avaliadores.
Auditoria	29/07/2024 a 09/08/2024	Auditorias.
Divulgação dos resultados	03/09/2024	Site oficial do Prêmio.
Festa de Premiação	07/11/2024	Cerimônia oficial – Entrega de certificados e Troféus.

12. DISPOSIÇÕES FINAIS

As datas e informações não definidas neste regulamento para as etapas do PSH SC serão divulgadas em tempo hábil, por meio dos veículos de comunicação oficiais da ABRH- SC.

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



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 Ser Humano SC.

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

INFORMAÇÕES:

- Secretaria ABRH-SC: Rua Samuel Heusi, n°.463 - Sala 813, Centro, Itajaí/SC – (47) 3348-6004 e WhatsApp (47) 99690-0403.
- Consulte a regional da ABRH-SC mais próxima da sua cidade em <https://www.abrhsc.org.br/regionais/>
- Site do Prêmio Ser Humano ABRH-SC: www.premioabrhsc.org.br
- Representante do Comitê Gestor: **Eliane Rosa**
E-mail: premioSerHumano@abrhsc.org.br
Contato: **(47) 98879-8954**



ANEXO 1 - FORMULÁRIO OBRIGATÓRIO

Importante: Este formulário é de uso exclusivo dos avaliadores do Prêmio, tendo como propósito, prover uma visão do perfil da empresa detentora do case.

A. INFORMAÇÕES

- Nome da organização:
- Descreva a missão, visão, propósito e valores:
- Nome do autor principal:
- Nome dos demais coautor(es):

B. PREENCHER SOMENTE PARA -TRABALHO ACADÊMICO

- Nome do Professor Orientador:
- Nome do Coordenador de curso:
- Nome do curso: () Graduação () Pós-graduação
- Nome da instituição de ensino:

C. INDICADORES DE RH (Informe Ano 2023)

1.N° DE COLABORADORES	
2.GRAU INSTRUÇÃO colaboradores	%
Pós Grad. (doutorado, mestrado e especialização)	
Ensino Superior (3º Grau) completo ou incompleto	
Ensino Médio (2º Grau) completo ou incompleto	
Ensino Fundamental (1º Grau) ou menos	
3.INDICADORES DA EMPRESA	%
Absenteísmo	
Homem/Horas Treinamento	
Investimento em T&D (%sobre faturamento)	
Índice de Reclamações Trabalhistas	
Turnover Involuntário	
Turnover Voluntário	

4.PESQUISA CLIMA ORGANIZACIONAL	%
Percentual de satisfação dos colaboradores	
5.DIVERSIDADE - GÊNERO	%
Masculino	
Feminino	
Não binário	
Outro	
6.DIVERSIDADE - RAÇA colaboradores	%
Branços	
Pretos	
Outros	
7.DIVERSIDADE - PESSOA C/ DEFICIÊNCIA colaboradores	%
Percentual existente	
8.TEMPO DE EMPRESA colaboradores	%
Menos de 5 anos	
5-10 anos	
10-20 anos	
Acima de 20 anos	
9.FAIXA ETÁRIA colaboradores	%
Abaixo de 30 anos	
30 a 39 anos	
40 a 49 anos	
50 a 59 anos	
Acima de 60 anos	



GLOSSÁRIO – FORMULÁRIO OBRIGATÓRIO - ANEXO 1

Absenteísmo: todo e qualquer tipo de ausência (dia inteiro) verificado até os 15 primeiros dias da ocorrência, tais como: faltas por doença, por acidente, faltas legais (casamento, nascimento filho, falecimento familiar etc.), faltas justificadas, faltas não justificadas e abonadas. Fórmula de cálculo: percentual resultante da divisão do total de horas falta pelo total de horas de trabalho previstas no mês (soma de horas faltas/horas faltas) X 100.

Clima Organizacional: destinam-se a identificar quais são os fatores que afetam negativamente e positivamente a motivação das pessoas que integram a organização. Um dos mecanismos utilizados é por meio de pesquisas de satisfação. Este indicador pode ser medido semestral, anual e ou a cada dois anos pela organização.

Investimento em T&D: sinaliza o percentual destinado para este fim com base no faturamento da organização. Valor de investimento disponibilizado para a prática de treinamento e desenvolvimento de pessoas.

Média - Homem & Horas Treinamento: aponta a quantidade de horas treinamento realizada pela organização para seus funcionários/colaboradores na média. Significa o somatório de horas em sala de aula, visitas técnicas, participação de cursos e seminários diversos, entre outros. Este indicador pode ser mensal, anual.

Pessoa com deficiência: Refere-se a deficientes auditivos, físicos, mentais e visuais que fazem parte do quadro de funcionários/colaboradores da organização. Percentual de cota legal, considerando o número total de funcionários/colaboradores da organização.

Índice de Reclamatórias trabalhistas: o número de processos trabalhistas pelo número de empregados do período e multiplicar o resultado por 100. Por exemplo, se uma empresa tem 100 empregados e 10 processos trabalhistas, o índice de reclamatória trabalhista seria de 10%.



Turnover Involuntário: o turnover involuntário é a taxa de rotatividade de funcionários que deixam a empresa sem que tenham sido demitidos. Para calcular, colete o número total de colaboradores da empresa; depois, colete o total de colaboradores demitidos no último ano vigente; reúna o número de colaboradores contratados no mesmo período; divida o número de funcionários demitidos pelo total de funcionários atuais.

Turnover Voluntário: é um indicador que mede a rotatividade de funcionários que deixam a empresa por vontade própria. Para calcular o turnover voluntário, some o número de admissões e de desligamentos voluntários, divida o resultado desta soma por 2 e, por fim, divida pelo número total de funcionários da empresa.

