

## Quem somos

Criada em 1976, a Associação Brasileira de Recursos Humanos Seccional Santa Catarina (ABRH-SC) é uma das 22 afiliadas à ABRH-Brasil e vem se consolidando a cada ano por meio da representação da área de Recursos Humanos neste estado.

Composta por respeitados executivos, consultores e profissionais, que se mostram abertos à troca e intercâmbio de ideias junto a estudantes e outros profissionais, direta ou indiretamente ligados a Recursos Humanos, a ABRH SC tem atuação relevante em pautas atuais e importantes como emprego, qualificação profissional, tendências e novidades do RH, entre outras.

A ABRH SC é uma instituição não governamental e sem fins lucrativos, que possui como grande missão disseminar o conhecimento do mundo do trabalho para desenvolver pessoas e organizações, influenciando na melhoria da condição social, política e econômica do País.

A **gestão atual da ABRH Santa Catarina**, com mandato entre **2025 e 2027** é composta por:

**Presidente:** Diego Martins

**Vice-presidente:** Monica P. Gonzaga

**Vice-Presidente Financeiro:** Diogo Angioletti

**Coordenadoras do Prêmio Ser Humano:** Rovania Santos, Bernadete Dalri e Margarete da Costa Ribeiro

**Mais Informações:** [www.premioabrhsc.com.br](http://www.premioabrhsc.com.br)

[premioserhumano@abrhsc.org.br](mailto:premioserhumano@abrhsc.org.br)

## SUMARIO

1. APRESENTAÇÃO E OBJETIVO .....	3
2. BENEFÍCIOS .....	3
3. MODALIDADES .....	4
3.1 DESENVOLVIMENTO .....	5
3.2 EXCELÊNCIA ORGANIZACIONAL .....	6
3.3 ESG (ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE) .....	7
3.4 JOVEM.....	10
4. ESTRUTURA DE APRESENTAÇÃO DOS TRABALHOS .....	11
5. INSCRIÇÕES.....	14
5. CONSIDERAÇÕES .....	15
7. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO .....	16
8. JÚRI E JULGAMENTO .....	20
9. PREMIAÇÃO .....	21
10. DIVULGAÇÃO .....	22
11. DATAS IMPORTANTES PSH SC.....	23
12. DISPOSIÇÕES FINAIS .....	24
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 práticas 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 levam 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 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;

### 2.3 PARA A SOCIEDADE:

- Proporcionar ambientes mais humanos e saudáveis para se trabalhar;
- Estimular a diversidade e inclusão;
- Promover a sustentabilidade do nosso planeta;
- Desenvolver um mundo melhor para cada um de nós e futuras gerações.

### 3. MODALIDADES

A 15ª edição do Prêmio conta com quatro modalidades: Desenvolvimento, Excelência Organizacional, ESG e Jovem. Cada empresa (CNPJ) pode inscrever um único projeto por modalidade. O projeto submetido deve ter sido implementado no CNPJ informado no momento da inscrição e deve conter os dados exigidos no formulário obrigatório (Anexo 1). O descumprimento dessa diretriz resultará na desclassificação automática do trabalho.

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

<b>Desenvolvimento</b>	<b>Excelência Organizacional</b>	<b>ESG (Environmental, Social and Governance)</b>	<b>Jovem (até 30 anos)</b>
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.**

### **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.**

### **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, estratégia pela qual as organizações retornam para a sociedade um valor adicional àquele já previsto em sua razão social, por meio de ações efetivas, que tragam resultados mensuráveis a todos os envolvidos.

Os trabalhos de ESG deverão ser 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 às práticas ambientais, sociais e de governança de uma organização. Este termo foi criado em 2004 em uma publicação do Pacto Global em parceria com o Banco Mundial, chamada Who Cares Wins.

É um conjunto de ações que uma organização toma visando o respeito ao meio ambiente e ao desenvolvimento sustentável da sociedade. Para avançar em ESG, a organização deve adotar atitudes e práticas éticas que visem o seu crescimento econômico, sem agredir o meio ambiente e colaborando para o desenvolvimento da sociedade. Contribuem para isso a governança corporativa consolidada, o relacionamento parceiro com colaboradores, clientes e fornecedores - o gerenciamento de riscos, a solidez financeira e práticas laborais que promovam a equidade e a diversidade no trabalho.

São as práticas em que a organização, juntamente com a liderança comprometida e participação ativa de Gestão de pessoas, mobilizam as suas equipes e as de terceiros para atuarem como voluntários em prol da comunidade, conforme conceitos e exemplos a seguir:

**Ações de governança:** está relacionado às políticas, processos, estratégias e



orientações de administração das empresas e entidades. Entram no tema, por exemplo: conduta corporativa, composição do conselho e sua independência, práticas anticorrupção, existência de canais de denúncias sobre casos de discriminação, assédio e corrupção - auditorias internas e externas, respeito a direitos de consumidores, fornecedores e investidores - transparência de dados, entre outros.

**Ações educacionais e sociais que impactam a comunidade:** alfabetização, adoção de escola, creches, orfanatos e asilos, reciclagem de professores, programas para formação social, apoio a hospitais e campanhas de promoção da saúde entre os parceiros e a comunidade;

**Ações ambientais:** plantio de árvores, redução do desperdício de recursos, consumo econômico, uso de energias renováveis, reciclagem, gestão de resíduos, dentre outras.

**Ações para a diversidade:** projetos de diversidade e inclusão.

Todas as ações da empresa que estejam em conformidade com os Dez Princípios do Pacto Global, serão consideradas elegíveis a modalidade ESG, tais como:

- **Direitos Humanos**

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

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

- **Trabalho**

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

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

A abolição efetiva do trabalho infantil.

Eliminar a discriminação no emprego.

- **Meio Ambiente**

As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais.

Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental.

Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.

- **Anticorrupção**

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

Os exemplos acima são apenas ilustrativos para a modalidade ESG e não são excludentes e limitados aos apresentados. Os conceitos foram utilizados apenas para organizar melhor os exemplos.

### **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.

**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.

**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.

#### **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;
- Deve citar 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 numéricos;
- 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/](http://www.premioabrhsc.com.br/modalidades/)

## 5. DAS INSCRIÇÕES

O prazo para as inscrições **é de 25 de março a 22 de abril de 2025.**

O participante deverá realizar sua inscrição através do site do PSH – [www.premioabrhsc.org.br](http://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.**

Ao confirmar sua inscrição, garantimos a participação da empresa no Prêmio, e desde já agradecemos pela confiança e pelo comprometimento em contribuir com as melhores práticas. **Em caso de desistência,** lembramos que o **valor da inscrição não poderá ser reembolsado,** conforme as regras do regulamento.

### Taxa de inscrição:

- Sócio ABRH – SC: **R\$ 330,00** de taxa de inscrição por case inscrito.
- Não sócio: **R\$ 760,00** de taxa de inscrição por case inscrito.

**Importante:** para cada case inscrito a empresa receberá **1 (um) convite** para participar da Cerimônia de Premiação. Convites adicionais, podem ser adquiridos junto a ABRH-SC respeitando, se necessário a lista de espera.

**Para se associar, consulte a ABRH - SC e Regional mais próxima da sua cidade no link [www.abrhsc.org.br/seja-associado-da-abrh/](http://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 modalidade conforme descrição acima.

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.

Poderão concorrer ao Prêmio Ser Humano da ABRH Brasil, exclusivamente, os melhores trabalhos por modalidade (primeiros colocados), na última edição do PSH de SC.

**Trabalhos NÃO PREMIADOS E/OU NÃO RECONHECIDOS na edição anterior (14) 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 projeto/case 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

<b>Critérios</b>	<b>Pontuação (Máxima 100)</b>
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.**

É importante ressaltar que o PSH da seccional SC, passa por **auditoria externa** independente, garantindo ainda mais transparência e confiabilidade ao processo, além de fortalecer nosso compromisso com as melhores práticas.

## **9. PREMIAÇÃO**

A ABRH-SC fará a divulgação oficial dos premiados dia **16 de setembro de 2025**, no site do PSH: [www.premioabrhsc.org.br/vencedores](http://www.premioabrhsc.org.br/vencedores)

Serão **CERTIFICADOS**, os trabalhos que atingirem o percentual igual ou superior a **85% (média geral)** nos critérios de avaliação.

Serão **PREMIADOS** os **3** (três) primeiros colocados entre os trabalhos **CERTIFICADOS** que atingirem as maiores notas na classificação, em cada uma das modalidades.

Os trabalhos que obtiverem percentual abaixo de **84,9% não serão elegíveis** para CERTIFICAÇÃO, conforme os critérios estabelecidos.

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

- 01 Certificado de premiação (em nome da empresa e dos autores do trabalho);
- 01 Troféu Prêmio Ser Humano (apenas um troféu por case vencedor);
- 01 selo da edição (site).
- **O primeiro colocado em cada modalidade é elegível 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](http://www.fidaghoficial.org)

**Os certificados** receberão os seguintes reconhecimentos:

- 01 Certificado de premiação (em nome da empresa e dos autores 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 **PESSOA JURIDICA**, 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 2025

ETAPAS	CALENDÁRIO	ORIENTAÇÕES
Período de inscrições	25/03/2025 à 22/04/2025	Realize sua inscrição no site e lembre-se de que será aceita <b>uma inscrição para cada modalidade.</b>
Entrega dos trabalhos	23/04/2025 a 10/06/2025	Envie seu trabalho por meio do site mediante o login e senha enviado no ato de inscrição. <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Trabalho em PDF</li> <li>2. Formulário obrigatório em PDF (Anexo 1) <b>download no site</b></li> <li>3. Logomarca da organização em JPG</li> </ol> Preencha todas as informações solicitadas.
Avaliação dos trabalhos pelo Comitê	01/07/2025 à 12/08/2025	Análise da Coordenação Técnica Científica do Prêmio e Período de Avaliação dos Trabalhos pelos avaliadores.
Auditoria	25/08/2025 a 05/09/2025	Auditorias.
Divulgação dos resultados	16/09/2025	Site oficial do Prêmio.
Festa de Premiação	06/11/2025	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, estacionamento, 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](http://www.premioabrhsc.org.br)
- Representante Técnico do Comitê Gestor: **Eliane Rosa**  
E-mail: [premioSerHumano@abrhsc.org.br](mailto: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 2024)

<b>1. NÚMERO DE COLABORADORES</b> - <i>informe o quadro geral da unidade do case/projeto inscrito</i>	
<b>2. GRAU INSTRUÇÃO DOS COLABORADORES</b> - <i>informe em percentagem</i>	%
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	
<b>3. INDICADORES DA EMPRESA</b> - <i>informe em percentagem</i>	%
Absenteísmo	
Homem/Horas Treinamento	
Investimento em T&D (%sobre faturamento)	

Índice de Reclamações Trabalhistas	
Turnover Involuntário	
Turnover Voluntário	
<b>4. PESQUISA CLIMA ORGANIZACIONAL - informe em percentagem</b>	<b>%</b>
Percentual de satisfação dos colaboradores	
<b>5. DIVERSIDADE – GÊNERO - informe em percentagem</b>	<b>%</b>
Masculino	
Feminino	
Não binário	
Outro	
<b>6. DIVERSIDADE - RAÇA DOS COLABORADORES - informe em percentagem</b>	<b>%</b>
Branco	
Pretos	
Outros	
<b>7. DIVERSIDADE - PESSOA C/ DEFICIÊNCIA – COLABORADORES - informe em percentagem</b>	<b>%</b>
Percentual existente	
<b>8. TEMPO DE EMPRESA DOS COLABORADORES - informe em percentagem</b>	<b>%</b>
Menos de 5 anos	
5-10 anos	
10-20 anos	
Acima de 20 anos	
<b>9. FAIXA ETÁRIA DOS COLABORADORES - informe em percentagem</b>	<b>%</b>
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 involuntariamente no último ano vigente. Por fim, divida o número de funcionários demitidos pelo total de funcionários atuais.

Nº de Demitidos Involuntários

---

Nº Total de Funcionários

**Turnover Voluntário:** é um indicador que mede a rotatividade de funcionários que deixam a empresa por vontade própria. Para calcular, colete o número total de colaboradores da empresa; depois, colete o total de colaboradores que pediram demissão no último ano vigente. Por fim, divida o número de funcionários que pediram demissão pelo total de funcionários atuais.

Nº de desligados que pediram demissão

---

Nº Total de Funcionários

### **Mas onde se enquadram as seguintes modalidades?**

- Dispensa sem justa causa: demissão involuntária
- Dispensa com justa causa: demissão involuntária
- Término de contrato: aqui é importante avaliar se o término se deu por vontade da empresa ou do profissional.
- Comum acordo: avaliar se partiu da empresa ou do colaborador. E aí escolhe onde quer considerar, se no voluntário ou involuntário.