

## **Quem somos**

Criada em 1976, a Associação Brasileira de Recursos Humanos Seccional Santa Catarina (ABRH-SC) é uma das 23 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 Pietschmann Gonzaga

**Vice-Presidente Financeiro:** Diogo Anderson 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)

## GLOSSÁRIO

Para fins de interpretação deste regulamento, considera-se:

**ABRH:** Associação Brasileira de Recursos Humanos.

**Comitê Gestor do Prêmio:** instância responsável pela governança, diretrizes, integridade e evolução do Prêmio Ser Humano.

**Comissão de Avaliadores:** grupo de profissionais responsáveis pela análise técnica e avaliação dos trabalhos inscritos.

**ESG:** práticas ambientais, sociais e de governança que orientam a atuação ética, sustentável e responsável das organizações.

**Governança:** sistema de princípios, políticas, processos e práticas que orientam a tomada de decisão e a responsabilidade organizacional.

**Seccional:** unidade estadual da ABRH Brasil.

**Seccionais:** conjunto das unidades estaduais da ABRH Brasil.

**Stakeholders:** partes interessadas impactadas direta ou indiretamente pelo projeto, incluindo colaboradores, liderança, clientes, fornecedores, acionistas, comunidade e sociedade.

## SUMARIO

1. APRESENTAÇÃO E OBJETIVO .....	4
2. BENEFÍCIOS .....	4
3. CLASSIFICAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES E MODALIDADES .....	5
3.1 CLASSIFICAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES .....	5
3.2 MODALIDADE DESENVOLVIMENTO.....	7
3.3 MODALIDADE EXCELÊNCIA ORGANIZACIONAL .....	8
3.4 MODALIDADE ESG (ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE) .....	10
3.5 MODALIDADE JOVEM.....	15
4. ESTRUTURA DE APRESENTAÇÃO DOS TRABALHOS .....	16
5. INSCRIÇÕES.....	20
5. CONSIDERAÇÕES .....	21
7. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO .....	23
8. JÚRI E JULGAMENTO .....	27
9. PREMIAÇÃO .....	29
10. DIVULGAÇÃO .....	30
11. DATAS IMPORTANTES PSH SC.....	31
12. DISPOSIÇÕES FINAIS .....	32
13. ANEXO 1 FORMULARIO OBRIGATORIO .....	34

## 1. APRESENTAÇÃO E OBJETIVO

O Prêmio Ser Humano foi instituído em 1993 pela ABRH Brasil.

Consolidou-se como um dos mais relevantes instrumentos de valorização das melhores práticas em Gestão de Pessoas, promovendo o pensamento inovador, o desenvolvimento humano e o reconhecimento de iniciativas que geram impacto positivo para organizações e sociedade.

O Prêmio é concedido anualmente a profissionais e organizações do setor público e privado cujas práticas tenham alcançado resultados quantitativos e qualitativos relevantes, sendo reconhecidas como referência no mercado.

A premiação valoriza projetos que considerem, de forma equilibrada, os interesses das pessoas, das organizações e da sociedade, com resultados mensuráveis e sustentáveis.

## 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;
- Contribuir para o desenvolvimento de um mundo melhor para cada um de nós e futuras gerações;

## 3. CLASSIFICAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES E MODALIDADES

### 3.1. CLASSIFICAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES

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 do 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.**

#### **Parágrafo único:**

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

**A 16ª edição do Prêmio Ser Humano SC** contempla quatro modalidades competitivas: **Desenvolvimento, Excelência Organizacional, ESG e Jovem.**

#### **Regras de participação:**

Cada pessoa jurídica, identificada por seu CNPJ, poderá inscrever até quatro projetos, sendo **um único projeto por modalidade** (Desenvolvimento, Excelência Organizacional, ESG e Jovem).

É **condição essencial** que a organização proponente seja **associada ou associe-se à ABRH da sua região.**

O projeto deverá ter sido **efetivamente implementado** na unidade organizacional vinculada ao CNPJ declarado, sob pena de desclassificação.

O descumprimento de qualquer desses requisitos implicará na **desclassificação sumária** do trabalho.

### 3.2. MODALIDADE DESENVOLVIMENTO

Essa 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 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.**

### 3.3. MODALIDADE 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 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, 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, desconstrair 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.

**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 e não são excludentes e limitados aos apresentados. Os conceitos foram utilizados apenas para organizar melhor os exemplos.**

### **3.4. MODALIDADE 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 aos quais 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, estratégias 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:** 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.

### **Observação:**

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 SC.

### 3.5. MODALIDADE JOVEM

A modalidade Jovem tem como objetivo reconhecer e estimular jovens profissionais, promovendo sua aproximação com a ABRH SC e contribuindo para a formação de **novas lideranças e sucessores** na área de Gestão de Pessoas, mantendo a ABRH 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 SC 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.

#### **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) **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 original 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:**

- 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.

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:** citar de acordo como as normas da ABNT.

m) **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

Estão abertas as inscrições **de 10 de março a 13 de abril de 2026**.

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 pelo Financeiro da ABRHSC e enviados para e-mail cadastrado no ato da inscrição - vencimento 15 dias. Em caso de dúvidas, entre em contato com [financeiro@abrhsc.org.br](mailto:financeiro@abrhsc.org.br) ou **(47) 9 8929-8624**.

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:

**Sócios da ABRH – SC: R\$ 408,00** 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 poderão concorrer ao Prêmio Ser Humano da ABRH SC deverão versar **exclusivamente** sobre o tema Gestão de Pessoas, em qualquer uma das suas modalidades: Desenvolvimento, Excelência Organizacional, ESG, Jovem.

Os candidatos deverão consultar atentamente o regulamento do Prêmio Ser Humano, conforme descrito anteriormente.

É de responsabilidade do(a) Presidente da ABRH SC validar e homologar os projetos inscritos, assegurando que atendem integralmente aos critérios estabelecidos no regulamento nacional, bem como à sua correta submissão para concorrer à etapa Brasil.

Fica reservado à ABRH SC ao comitê de diretores do prêmio ser humano SC, o direito de impugnar qualquer trabalho que:

- descumprirem critérios formais, inclusive categorias não previstas;
- apresentarem informações falsas ou inconsistentes;
- não se enquadrarem na modalidade;
- tiverem caráter promocional;
- violarem princípios éticos ou legais;
- configurarem plágio.

Poderão concorrer ao Prêmio Ser Humano da ABRH Brasil, exclusivamente, os melhores trabalhos (**1º colocados por modalidade e classificação das organizações participantes**), na última edição do Prêmio Ser Humano da respectiva seccional, **desde que a empresa concorrente seja associada da respectiva seccional.**

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

Vale destacar que eventuais patrocinadores do **Prêmio Ser Humano da ABRH-SC**, assim como apoiadores, financiadores ou não, **não poderão se inscrever** em quaisquer categorias deste Prêmio.

#### **FIDAGH – Prêmio FIDAGH de Excelência**

Os **1ºs colocados em cada categoria do Prêmio Ser Humano da ABRH Brasil** (edição NACIONAL), estão elegíveis a CANDIDATURA do **Prêmio Fidagh de Excelência**, realizado pela Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana.

A pré-seleção pela diretoria do prêmio nacional e enviada para análise final a 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 a cada categoria, observará os seguintes requisitos: **Excelência Empresarial e Investigação e Ensaio**. (\*) Se necessário, solicitaremos inclusão de informações para atender aos critérios da premiação em questão.

*Equivalência:*

(\*) Desenvolvimento, Excelência Organizacional e ESG => Excelência Empresarial

(\*) Jovem => Investigação e Ensaio

**Trabalhos NÃO PREMIADOS E/OU NÃO RECONHECIDOS na edição anterior do Prêmio Ser Humano SC (edição 15) poderão concorrer/inscrever-se novamente.**

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 Pessoa Jurídica (empresas públicas, privadas, ONG e instituições de ensino), poderão inscrever apenas um trabalho para cada modalidade.

Com o objetivo de preservar a integridade do processo avaliativo e evitar qualquer percepção de favorecimento:

**É vedado inscrever-se no PSH SC, os integrantes do Comitê Gestor do Prêmio, do Comitê Avaliador do Prêmio, empresas parceiras e patrocinadoras do Prêmios Ser Humano da ABHR SC.**

Essa diretriz visa proteger a credibilidade do prêmio perante avaliadores, participantes, patrocinadores e a sociedade, assegurando igualdade de condições entre todos os concorrentes.

## **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

Crítérios	Pontuação (Máxima 100)
Relevância	20
Aplicabilidade	25
Inovação	15
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 no mínimo 10 anos de experiência em posições de liderança, reconhecida atuação no meio acadêmico, empresarial e/ou em 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.
- Terá sua composição divulgada no site do Prêmio Ser Humano ao final das avaliações.

***Para assegurar a imparcialidade do prêmio SC, não poderão atuar como avaliadores em nenhuma etapa do processo:***

- Presidentes e Vice-Presidentes
- Diretores e Conselheiros
- Ex-Presidentes e Ex-Vice-Presidentes\*
- Ex-Diretores e Ex-Conselheiros \*
- Integrantes de qualquer órgão diretivo, consultivo ou deliberativo
- Profissionais que tenham participação direta na concepção, execução ou defesa de projetos inscritos

*\*Elegíveis somente se afastados há mais de 6 anos do cargo*

**Parágrafo único:**

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.

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**

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

Serão **PREMIADOS** os **2** (dois) 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 lugar 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.

## 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 2026

ETAPAS	CALENDÁRIO	ORIENTAÇÕES
Inscrições	10/03/2026 a 13/04/2026	Faça sua inscrição no site. <b>Atenção:</b> cada empresa pode inscrever um trabalho por modalidade.
Entrega dos trabalhos	14/04/2026 a 03/06/2026	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	24/06/2026 a 11/08/2026	Análise da Coordenação Técnica Científica do Prêmio e Período de Avaliação dos Trabalhos pelos avaliadores.
Auditoria	26/08/2026 a 01/09/2026	Auditorias.
Divulgação dos resultados	20/09/2026	Site oficial do Prêmio.
Festa de Premiação	12/11/2026	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/seja-associado-da-abrh/>

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

Prezado(a) Participante,

Entendemos que cada organização possui um nível diferente de maturidade e alguns indicadores podem não estar disponíveis.

Para esses casos, orientamos: Utilizar a legenda NA – Não Aplicado - quando o indicador não for mensurado

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. INDICADORES DE RH (Informe Ano de referência 2025)

<b>1. NÚMERO DE COLABORADORES</b> - informe o quadro geral da unidade do case/projeto inscrito	
<b>2. GRAU INSTRUÇÃO DOS COLABORADORES</b> - informe em percentagem	%
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> - informe em percentagem	%
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>
Brancos	
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 1 ano	
1-5 anos	
5-10 anos	
Acima de 10	
<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	

**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 eles desejem ou planejem, ou seja, por iniciativa da empresa. 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 do período de referência.

Nº de Demitidos Involuntários  $\div$  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 do período de referência.

Nº de desligados que pediram demissão  $\div$  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.

**Exemplos:**

<b>Turnover Voluntario</b>	<b>Turnover Involuntário</b>
Oferta de emprego melhor	Desempenho - baixo
Insatisfação com salário/benefícios	Redução de Custos
Falta de crescimento	Reestruturação Organizacional
Clima Organizacional	Desalinhamento com a cultura
Liderança	Acidentes/Doenças
Mudança de Carreira/Cidade	*Falecimento

*\* Nesse contexto, trataremos como involuntário: A empresa não decidiu, mas a vaga foi aberta por força maior.*