



PRÊMIO
SER HUMANO
2026 **ABRH**



DISTRITO FEDERAL

REGULAMENTO



SUMÁRIO

1. Apresentação e Objetivo.....	03
2. Benefícios	03
3. Classificação das Organizações Participantes	04
4. Modalidades	05
4.1 Desenvolvimento	05
4.2 Excelência Organizacional.....	06
4.3 ESG (Environmental, Social and Governance)	08
4.4 Jovem	10
5. Estrutura de Apresentação dos Trabalhos	12
6. Considerações	14
7. Orientações, Critérios e Requisitos para Inscrição	15
8. Inscrições	16
9. Critérios de Avaliação dos Trabalhos	16
9.1 Relevância	16
9.2 Aplicabilidade	17
9.3 Inovação	17
9.4 Qualidade	18
9.5 Resultados	18
9.6 Pontuação dos Critérios	19
10. Júri e Julgamento	19
11. Premiação	21
12. Divulgação	22
13. Cronograma	22
14. Patrocínio e Imparcialidade do PSH	22
15. Disposições Finais	24

1. APRESENTAÇÃO E OBJETIVO:

A Associação Brasileira de Recursos Humanos do Distrito Federal (ABRH-DF) é uma entidade sem fins lucrativos, integrante do sistema nacional da ABRH Brasil, dedicada ao desenvolvimento e à valorização das práticas de Gestão de Pessoas.

Fundada com o propósito de fortalecer a atuação dos profissionais de Recursos Humanos no Distrito Federal, a ABRH-DF atua como um importante agente de transformação no mundo do trabalho, promovendo o compartilhamento de conhecimento, a disseminação de boas práticas e o estímulo à inovação nas organizações.

Ao longo de sua trajetória, a ABRH-DF tem contribuído significativamente para a evolução da gestão de pessoas, por meio da realização de eventos, programas de capacitação, fóruns de discussão e iniciativas que conectam profissionais, empresas e a sociedade.

Nesse contexto, destaca-se a realização do Prêmio Ser Humano, promovido pela ABRH-DF há mais de 25 anos, consolidando-se como uma das mais relevantes iniciativas de reconhecimento de práticas inovadoras e de excelência em Gestão de Pessoas.

O prêmio tem como objetivo reconhecer, premiar e disseminar melhores práticas em gestão de pessoas, que promovam o pensamento inovador, o desenvolvimento humano e que gerem impacto positivo para as organizações e sociedade, com resultados mensuráveis e sustentáveis.

A entidade também se destaca pela promoção de ações que incentivam a ética, a diversidade, a inclusão e o desenvolvimento sustentável, alinhando-se às demandas contemporâneas das organizações e da sociedade.

Assim, a ABRH-DF reafirma seu compromisso com a valorização do capital humano e com a construção de ambientes organizacionais mais saudáveis, inovadores e produtivos.

2. DOS BENEFÍCIOS:

Para as organizações:

- Reconhecimento da ABRH-DF à importância das práticas e iniciativas para a sociedade;
- Tornar o ambiente cada vez melhor e mais saudável ao trabalho;
- Valorização das organizações participantes;
- Visibilidade na mídia conferida pela ABRH-DF.

Para os profissionais:

- Ter a oportunidade de divulgar seus trabalhos, demonstrando o valor de suas competências e potenciais;
- Ampliar sua visibilidade e diferenciação no campo de atuação;
- Criar diferenciais em seus currículos, se destacando a partir dos projetos elaborados;
- Ter o seu trabalho reconhecido.

Para a sociedade:

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

3. DA CLASSIFICAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES PARTICIPANTES:

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

- Pequena e Média Empresa - Organizações com até 499 colaboradores e faturamento anual de até R\$ 300 milhões;
- Grande Empresa - A partir de 500 colaboradores e faturamento anual superior a R\$ 300 milhões;
- Serviço Público e Organizações do Terceiro Setor - Órgãos e entidades da Administração Pública direta e indireta, incluindo órgãos da administração direta, autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista, bem como organizações 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 Brasil.

4. DAS MODALIDADES:

O PRÊMIO SER HUMANO 2026 será conferido em uma das modalidades a seguir:

4.1. DESENVOLVIMENTO:

Esta modalidade pretende estimular trabalhos que melhorem o desenvolvimento de pessoas e organizações, agregando valor para os seus colaboradores, assim como para os demais públicos de interesse (“stakeholders”: acionistas, clientes, fornecedores e sociedade).

Os trabalhos de Desenvolvimento deverão ser da iniciativa ou com a participação relevante da área de Gestão de pessoas, conforme os conceitos e **exemplos** a seguir explicitados:

Cultura Organizacional: trabalhos que visem aperfeiçoar a prática de valores, gestão de conflitos, projetos de melhor lugar para se trabalhar. Temas relacionados à inovação, clima organizacional, equipes coesas, dentre outros.

Gestão de mudanças: planejamento de sucessão, fusões, aquisições, venda de ativos, desmobilização de pessoal, implantação de novas tecnologias, crescimento acelerado, internacionalização, gestão de crises, dentre outros.

Atratividade e integração de talentos: processos de recrutamento e seleção de pessoal, programas de trainee, intercâmbio de candidatos, ambientação (onboarding), desenvolvimento da marca perante o mercado através da atratividade, dentre outros.

Educação corporativa: universidade corporativa, centros de treinamento, educação à distância, programas educacionais e de pesquisa em cooperação com universidades, mentoria, coaching, 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 e programas de desligamento.

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

Comunicação: endomarketing: processos de comunicação interna, campanhas de incentivo, mobilização interna, feedbacks, programas de reconhecimento - comunicação *externa:* sites, jornais, redes sociais, aplicativos, dentre outros.

Carreiras: gestão de carreira, planos de sucessão de funções críticas, trilhas de carreira, dentre outros.

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

4.2. EXCELÊNCIA ORGANIZACIONAL

Esta modalidade pretende estimular trabalhos que melhorem a gestão da infraestrutura, qualidade e eficiência dos serviços de gestão de pessoas, agregando valor para os seus colaboradores, assim como para seus demais públicos de interesse (“stakeholders”: acionistas, clientes fornecedores, sociedade). Pretende ainda valorizar aqueles trabalhos que levaram em conta, sempre de forma equilibrada, os interesses das pessoas, organizações e sociedade, gerando resultados mensuráveis.

Os trabalhos de excelência organizacional deverão ser da iniciativa ou com a participação relevante da área de Gestão de Pessoas, conforme os conceitos e exemplos a seguir explicitados:

Desenho organizacional: reorganização interna e planejamento de mão de obra. Exemplos: melhoria do organograma, redefinição do papel de líderes e liderados, redução de níveis organizacionais, dentre outros;

Instalações e ambiente de trabalho: mudanças do ambiente físico que contribuam para facilitar a comunicação das pessoas, descontrair o ambiente, reduzir o consumo com papel e de energia, envolvendo trabalho presencial, remoto e híbrido;

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

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

Relacionamento sindical: acordos sindicais, ações colaborativas sindicato-RH, negociações coletivas, projetos de parceria e “Associações de Funcionários”;

Gestão do passivo trabalhista: estratégia e gestão do passivo trabalhista;

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

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

organizacional e mitigação de riscos trabalhistas;

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

Serviços Compartilhados (CSC): implantação e/ou melhoria dos serviços da área de RH por meio de processos e sistemas modernos de avaliação dos serviços prestados. Os exemplos acima são apenas ilustrativos para a modalidade Excelência Organizacional e não são excludentes e limitados aos apresentados. Os conceitos foram utilizados apenas para organizar melhor os exemplos.

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.

4.3. ESG (ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE)

Esta modalidade pretende que os responsáveis por Gestão de pessoas sintam-se estimulados para empreender em ações referentes ao meio ambiente, ao social e a governança, visando um crescimento sustentável da sua empresa na sociedade.

Entende-se que tais ações, além de agregar valor para os públicos 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, 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 de 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:*

a) 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.

b) 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.

c) 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.

d) Anticorrupção

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

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

Parágrafo de Elegibilidade – Modalidade ESG

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

4.4. JOVEM

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

Esta modalidade visa incentivar a participação de jovens no desenvolvimento

de projetos práticos, aplicáveis e orientados ao negócio, voltados à melhoria da Gestão de Pessoas, com impacto real em organizações públicas, privadas ou do terceiro setor. O foco da modalidade não é acadêmico, mas sim profissional e aplicado, priorizando iniciativas que demonstrem contribuição concreta para o contexto organizacional.

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

Elegibilidade

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

Projetos Elegíveis

São considerados elegíveis projetos que:

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

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

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

Apoio Institucional

A organização ou instituição que apoiar o jovem na realização do projeto, oferecendo condições efetivas para sua execução, será reconhecida pela ABRH-DF 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.

5. 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:**
- 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) 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 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, as metodologias e os 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 com a geração de valor para as pessoas, organizações e sociedade.

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

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

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

l) Bibliografia

m) Anexos (Opcional): Sua função é meramente ilustrativa e complementar, como fotos, tabelas e gráficos relacionados ao trabalho, sempre apresentados de forma digital e limitados ao número de 10 (dez) páginas.

6. CONSIDERAÇÕES

Os trabalhos que podem concorrer ao Prêmio Ser Humano da ABRH-DF deverão ser exclusivamente sobre o tema Gestão de Pessoas, em qualquer uma de suas modalidades: Desenvolvimento, Excelência Organizacional, ESG e Jovem, devendo os candidatos consultar atentamente os regulamentos específicos de cada modalidade, conforme descrito anteriormente.

Fica reservado à ABRH-DF e ao Comitê Avaliador 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.
- ✓ 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.

Os melhores trabalhos por modalidade (1º colocado) do Prêmio Ser Humano - PSH da ABRH-DF poderão concorrer ao PSH da ABRH Brasil, **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 da ABRH-Brasil ou da ABRH-DF, assim como apoiadores institucionais, financiadores ou não, não poderão se inscrever em quaisquer categorias deste Prêmio.

Os 1ºs colocados em cada categoria do Prêmio Ser Humano ABRH Brasil (edição NACIONAL) estão elegíveis a participarem da premiação América Latina realizado pela FIDAGH (*Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana*), denominado “**Prêmio Fidagh de Excelência**”.

Terá uma banca examinadora, composta por integrantes da ABRH Brasil, para analisar os projetos (critério nota e aderência aos critérios da FIDAGH) e se necessário, solicitar inclusão de informações, para atender aos critérios da premiação em questão, e selecionar um projeto do Brasil para concorrer a cada categoria.

7. ORIENTAÇÕES, CRITÉRIOS E REQUISITOS PARA INSCRIÇÕES DOS TRABALHOS

- ✓ Cada trabalho só poderá ser inscrito exclusivamente em uma categoria, seja Pessoa Física (profissionais liberais, autônomos e consultores) ou Pessoa Jurídica (empresas públicas, privadas, ONG e instituições de ensino).
- ✓ É de responsabilidade do participante a identificação correta da categoria a qual está inscrevendo o case, sob pena de desclassificação a ser avaliada pela ABRHDF.
- ✓ A entrega dos trabalhos, que poderá ocorrer durante todo o período das inscrições, dar-se-á por meio digital, onde cada participante deve enviar via e-mail para o endereço: abr hdf@abr hdf.com.br em formato PDF.
- ✓ Serão aceitos somente trabalhos implantados em organizações sediadas no Distrito Federal, ainda que possuam matriz ou filiais fora do estado;
- ✓ Serão considerados, para fins de avaliação, apenas os dados e informações discriminados das práticas e resultados da implementação no Distrito Federal;
- ✓ O trabalho deve ter um ciclo completo de implantação: diagnóstico, planejamento, implantação, execução, avaliação e resultados;
- ✓ É de responsabilidade do(s) autor(es) a autenticidade de autoria do case apresentado, sendo vedado plágio, cópia, entre outros, constituindo infração ao Regulamento.
- ✓ Poderão participar pessoas de nacionalidade brasileira ou estrangeira, desde que preencha(m) as condições estabelecidas no regulamento. A apresentação do trabalho deverá ser obrigatoriamente na língua portuguesa, tendo em vista que não haverá tradução de material e no caso de nacionalidade estrangeira, um dos autores deve residir no Brasil.
- ✓ É vedada a inscrição de pessoa física que seja membro dos Conselhos da ABRH-DF e da sua Diretoria, bem como do Comitê Gestor e do Comitê Avaliador.
- ✓ A categoria que tiver apenas um inscrito não será considerada para fins de premiação.

8. INSCRIÇÕES

Os participantes poderão inscrever apenas 01 (um) trabalho por modalidade, ficando este sujeito às cláusulas deste regulamento.

- ✓ A inscrição deve ser feita mediante preenchimento completo do formulário no link <https://forms.gle/nL5GuvodqLBsvWSd9>, no período de 20/05/2026 a 25/09/2026.
- ✓ Trabalhos de edições anteriores a esta não poderão concorrer.
- ✓ Os trabalhos poderão ser de autoria individual ou em coautoria, contudo, será conferido apenas um troféu por projeto vencedor. O trabalho deverá ser enviado juntamente com as documentações requeridas para o email abrhdf.atendimento@gmail.com até o dia 25/09/2026 às 18 horas. O corpo do e-mail deverá trazer as seguintes informações:
 - Título do e-mail: Prêmio Ser Humano Brasília 2026;
 - Modalidade XXXX;
 - Classificação da empresa;
 - Nome da Organização ou do profissional;
 - Título do Trabalho;
 - Responsável pelo trabalho.
- ✓ Documentações requeridas a serem enviadas como arquivos anexos à mensagem:
 - O trabalho em arquivo PDF, com no máximo 20 (vinte) páginas;
 - Os anexos (opcional) compilados em 1 (um) único arquivo PDF com no máximo 10 páginas;
 - Um release do case, com no máximo 1 (uma) página. Formatação: fonte Arial 12, espaço simples (em PDF).

9. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DOS TRABALHOS:

Os cinco critérios de avaliação que serão observados pela Comissão Avaliadora serão: **Relevância, Aplicabilidade, Inovação, Qualidade e Resultados.**

▪ **Relevância**

Considera o valor da contribuição do trabalho para a melhoria da gestão de pessoas. Leva em conta que a escolha e concepção do tema, premissas e visão de um trabalho são cruciais para que o mesmo 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 checar, a priori, 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 na Gestão de pessoas.

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

▪ **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 que serão avaliados:

1. Levaram em conta o contexto social, organizacional e econômico, ou seja, se o trabalho está vinculado à realidade à qual se destina.
2. 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.
3. A metodologia foi bem escolhida, em coerência com seu objeto e soluções desejadas.
4. As conclusões ou propostas do trabalho são acompanhadas de evidências de que podem ser aplicadas.
5. Houve preocupação com a continuidade, por meio de planos e ações que promovam a sua evolução.

▪ **Inovação**

Avalia o grau de inovação do trabalho proposto, o qual pode abranger, pela sua natureza, mais de um nível:

1. Inovação na concepção do trabalho, a originalidade do seu tema e/ou enfoque dado ao estudo.
2. Inovação na sua metodologia para o levantamento do conhecimento disponível, coleta de dados, processo de pesquisa, validação das conclusões com o público-alvo, etc.
3. Inovação na comunicação e envolvimento de pessoas, criando um

ambiente favorável para realizar o trabalho, minimizando resistências e conquistando apoios.

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

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

▪ **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.

▪ **Resultados**

Considera os resultados apresentados pelo trabalho nas seguintes dimensões:

1. Consistência entre os objetivos propostos e o que foi de fato obtido.
2. Valor agregado dos resultados alcançados para seu público-alvo, contribuindo com pessoas, organização e a sociedade. Por exemplo, de acordo com seu propósito, se o trabalho se refletiu na melhoria da cultura, clima, trabalho em equipe, dos resultados da organização e/ou de serviços à sociedade.
3. Aprendizagem: se alavancou o desenvolvimento tanto dos profissionais envolvidos na condução do trabalho como do público-alvo.
4. Tangibilização: se o trabalho apresenta indicadores que permitam mensurar os benefícios gerados para as pessoas, organizações e sociedade.

Observação: A ABRH Brasil 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.

a. Pontuação dos Critérios

PONTUAÇÃO MÁXIMA 100 PONTOS
PONTUAÇÃO MÍNIMA 80 PONTOS (abaixo desses serão desclassificados)

CRITÉRIOS	PONTUAÇÃO
Relevância	20
Aplicabilidade	25
Inovação	15
Qualidade	15
Resultados	25

10. JÚRI E JULGAMENTO:

O Prêmio Ser Humano conta com um Comitê Gestor formado por diretores voluntários da ABRH-DF, que têm como responsabilidade zelar pela estratégia, conceitos, operação e evolução da premiação. Tem a prerrogativa de recusar trabalhos que não estejam enquadrados no escopo deste regulamento ou que sejam de caráter preponderantemente publicitário.

Cabe ao Comitê Gestor do Prêmio Ser Humano convidar os integrantes do Comitê Avaliador com responsabilidade de avaliar os trabalhos que tiveram sua inscrição aceita.

- ✓ Os trabalhos inscritos serão avaliados por um Comitê Avaliador designado pelo Presidente da ABRH-DF 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 serviço público e de associações representativas da sociedade. Será dividido em equipes julgadoras, por especialidade, conforme a modalidade da premiação.
- ✓ O Comitê é soberano e autônoma e da sua avaliação, sigilosa, não caberá recurso
- ✓ As avaliações serão realizadas por modalidade, ficando os seus resultados

sob guarda da ABRH-DF, não cabendo qualquer recurso;

- ✓ Apurados os resultados e havendo empate, o critério de desempate será a maior pontuação no item Qualidade do Conteúdo e em persistindo o empate terá precedência o associado da ABRH-DF.
- ✓ Os trabalhos vencedores só serão dados a público na cerimônia de entrega da premiação.

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

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

PARÁGRAFO ÚNICO:

A identificação de conflito de interesse, a qualquer tempo, implicará o impedimento imediato do avaliador e a redistribuição do (s) projeto (s) sob sua responsabilidade, sem prejuízo à continuidade do processo avaliativo.

11. PREMIAÇÃO:

- ✓ Serão premiados, por categoria, os três melhores trabalhos que atingirem a pontuação mínima de 80 pontos (média geral) nos critérios de avaliação.
- ✓ A ABRH-DF, representada pelo Júri ad hoc constituído, 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.
- ✓ A ABRH-DF não se responsabiliza pela autenticidade da autoria dos trabalhos apresentados, sendo isenta de qualquer responsabilidade, respondendo o apresentante do trabalho exclusivamente pela utilização indevida de trabalhos de terceiros
- ✓ A ABRH-DF não remunerará de nenhuma forma os trabalhos premiados e divulgados, sendo a título gratuito.
- ✓ A premiação será realizada em outubro. O formato, local e a data serão informados posteriormente.
- ✓ Os premiados de cada categoria (1º, 2º e 3º lugares) receberão os seguintes prêmios:
 - 1º lugar
 - ✓ Certificado digital de Premiação (em nome do(s) autor(es) do trabalho);
 - ✓ Troféu PRÊMIO SER HUMANO BRASILIA (um pelo trabalho);
 - ✓ Ficar elegível à participação no Prêmio Ser Humano ABRH Brasil;
 - ✓ Ficar elegível à participação da premiação América Latina FIDAGH “Prêmio Fidagh de Excelência” (se for o vencedor da etapa Nacional, promovido pela ABRH Brasil);
 - ✓ Uma inscrição cortesia, para um autor, no ENCONTRARH 2027 a ser realizado em Brasília-DF.
 - 2º lugar
 - ✓ Certificado digital de Premiação (em nome do(s) autor(es) do trabalho);
 - ✓ Troféu PRÊMIO SER HUMANO BRASILIA (um pelo trabalho).

3º lugar

- ✓ Certificado digital de Premiação (em nome do(s) autor(es) do trabalho);
- ✓ Troféu PRÊMIO SER HUMANO BRASILIA (um pelo trabalho).

12. DIVULGAÇÃO:

A ABRH-DF promoverá ampla divulgação do PRÊMIO SER HUMANO, em todas as suas fases, nos veículos de comunicação ao seu alcance.

Ao se inscreverem, os candidatos ao PRÊMIO SER HUMANO, certos de que têm seus direitos autorais resguardados pela legislação nacional vigente, concordam com a utilização gratuita de seu nome, voz, imagem e trabalho inscrito para a divulgação nos veículos próprios da ABRH-DF.

Cada empresa poderá receber única e exclusivamente a sua avaliação (comentários), não as dos demais participantes. Os trabalhos não classificados não serão divulgados em hipótese alguma.

Os trabalhos serão de uso exclusivo da ABRH-DF para este fim.

13. CRONOGRAMA

20/05/2026 a 25/09/2026	<i>Período de inscrição</i>
26/09/2026 a 30/10/2026	<i>Avaliação dos trabalhos</i>
Até o dia 20/11/2026	<i>Divulgação dos resultados</i>
Novembro (Data a definir)	<i>Cerimônia de premiação</i>

14. PATROCÍNIO E IMPARCIALIDADE DO PRÊMIO SER HUMANO (PSH)

a. Princípios Gerais

O Prêmio Ser Humano (PSH) pauta-se pelos princípios da ética, imparcialidade, transparência e credibilidade institucional, assegurando que todas as decisões relacionadas à premiação, avaliação e reconhecimento de projetos sejam isentas de conflitos de interesse, reais ou percebidos.

b. Patrocínio e Conflito de Interesses

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

- Empresas, organizações ou instituições inscritas ou concorrentes ao Prêmio Ser Humano não poderão atuar como patrocinadoras do PSH no mesmo ciclo de premiação, bem como serem patrocinadoras de gestão das respectivas seccionais.
- Da mesma forma, empresas patrocinadoras do Prêmio não poderão concorrer com projetos no ciclo vigente.

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

c. Transparência e Salvaguardas Institucionais

O PSH poderá estabelecer mecanismos adicionais de governança e controle, sempre que necessário, para reforçar a imparcialidade do processo, incluindo:

- Declaração de inexistência de conflito de interesses por parte de avaliadores, membros de comitês e patrocinadores;
- Adoção de regras claras de impedimento em situações específicas;
- Comunicação transparente das regras de patrocínio e participação no regulamento oficial do prêmio.

d. Compromisso Institucional

Ao estabelecer regras claras sobre patrocínio, participação e imparcialidade, o Prêmio Ser Humano reafirma seu compromisso com a:

- credibilidade do reconhecimento concedido;
- confiança dos participantes, avaliadores e patrocinadores;
- perenidade do prêmio como referência em práticas consistentes de Gestão de Pessoas.

15. DISPOSIÇÕES FINAIS:

- ✓ Eventuais alterações no cronograma das etapas do PRÊMIO SER HUMANO, serão divulgadas em tempo hábil, por meio dos veículos de comunicação ao alcance da ABRH-DF.
- ✓ Para a concessão das premiações previstas neste Regulamento a ABRH-DF poderá, a critério da sua Diretoria, obter parceria de patrocinadores, vedada a participação desses no certame, cujas marcas e imagens serão associadas ao PRÊMIO SER HUMANO BRASÍLIA.
- ✓ Estarão automaticamente excluídos da premiação os casos que não estiverem de acordo com este Regulamento.
- ✓ Serão elegíveis à premiação trabalhos que obtiverem pontuações superior a 80 pontos.
- ✓ Os trabalhos participantes poderão ser convidados para a ABRHDF para compor o programa de visita técnica, sendo a participação opcional.
- ✓ Fica reservado à ABRH-DF e ao Comitê Avaliador o direito de impugnar qualquer trabalho com temas que se caracterizem como racista, discriminatório e/ou façam apologia a drogas, bebidas, sexo, guerra, terrorismo ou que firam a ética, a moral e os bons costumes da sociedade em geral. Também poderá ser impugnado qualquer trabalho apresentado por organização denunciada e reconhecida como envolvidas em práticas de corrupção.
- ✓ Os casos omissos no presente Regulamento serão examinados e decididos pelo Comitê Gestor da ABRH-DF, tomando como base parecer prévio da Comissão constituída para avaliação dos trabalhos/práticas inscritos.
- ✓ Dúvidas relacionadas ao regulamento, antes da entrega dos trabalhos, deverão ser encaminhadas pelas organizações participantes exclusivamente ao Comitê Gestor do PSHDF, por meio do endereço eletrônico: abr hdf.atendimento@gmail.com. Para fins de confirmação de recebimento do e-mail, estará disponível o contato via WhatsApp: (61) 3327-1112. O campo "Assunto" do e-mail deverá ser preenchido obrigatoriamente com a seguinte identificação: DÚVIDAS PSHDF.

