



PRÊMIO
SER HUMANO
2026

ABRH *SP*
Associação Brasileira de Recursos Humanos

EDITAL

SOBRE A ABRH-SP

A ABRH-SP é a maior comunidade de profissionais de RH do Estado de São Paulo, reunindo pessoas e empresas que buscam inovação e tendências sobre o desenvolvimento e a gestão de pessoas e faz parte da ABRH Brasil, juntamente com 21 estados do país.

A ABRH Brasil é afiliada a WFPMA – World Federation of People Management Associations e à FIDAGH – Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana, a ABRH Brasil é cofundadora da CRHLP – Confederação dos Profissionais de Recursos Humanos dos Países de Língua Portuguesa.

Somos a seccional que representa todo o Estado de São Paulo, no momento temos a sede na cidade de São Paulo, situada na Av. Luiz Carlos Berrini, 1297, conj. 92 no bairro Cidade Monções e possuímos também 9 regionais nas seguintes regiões:

1. Av. Berrini – São Paulo / São Paulo
2. Av. Paulista – São Paulo / São Paulo
3. Baixada Santista – Região Metropolitana da Baixada Santista
4. Campinas – Região Metropolitana De Campinas e Jundiaí
5. Centro Oeste – Região Metropolitana de Bauru e cidades adjacentes;
6. Metropolitana Oeste – Região Metropolitana de Barueri e Alphaville
7. Noroeste Paulista – Região Metropolitana de Ribeirão Preto, São Carlos e São José do Rio Preto
8. Sorocaba – Região Metropolitana de Sorocaba
9. Vale do Paraíba – Região Metropolitana de São José dos Campos e cidades adjacentes

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO E OBJETIVO.....	4
2. BENEFÍCIOS.....	5
3. MODALIDADES:.....	5
4. ESTRUTURA DE APRESENTAÇÃO DOS TRABALHOS.....	16
5. CONSIDERAÇÕES.....	18
6. CANDIDATURA DO PRÊMIO SER HUMANO DA ABRH –SP.....	19
7. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO.....	20
8. JÚRI E JULGAMENTO.....	23
9. PREMIAÇÃO.....	24
10. PATROCÍNIO, SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA E IMPARCIALIDADE DO PSH.....	24
11. DIVULGAÇÃO.....	26
12. PRINCIPAIS DATAS PSH DA ABRH-SP ETAPAS CALENDÁRIO ORIENTAÇÕES.....	26
13. DISPOSIÇÕES FINAIS.....	27
14. ORIENTAÇÃO IMPORTANTE.....	28

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 Ser Humano da ABRH-SP, está em sua 4a. Edição, 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.

Para assegurar padronização e alinhamento nacional, todas as seccionais seguem os mesmos critérios do Prêmio Ser Humano da ABRH Brasil.

Parágrafo de Conformidade: Dado que o Prêmio confere credibilidade à imagem e marca da ABRH e todo o sistema, somente serão aceitos trabalhos que atendam integralmente às normas, critérios e princípios estabelecidos neste regulamento, portanto os projetos devem zelar para que estes parâmetros estejam plenamente atendidos. Projetos que não estejam em conformidade serão automaticamente desclassificados, independentemente da fase em que se encontrem.

O ano de 2026 é o terceiro ano do Prêmio Ser Humano na ABRH-SP e todas as regionais, alcançando assim toda a grande São Paulo e conta com um comitê formado por:

1. André Bento – ABRH-SP Regional Metropolitana Oeste
2. Mari Dias – ABRH-SP Regional Centro Oeste
3. Roberta Nunes Barbosa – Seccional ABRH-SP
4. Roseli Ubaldo – ABRH-SP Regional Campinas
5. Elaine Martins – Seccional ABRH-SP

2. BENEFÍCIOS

- **Para as organizações:** Reconhecimento das práticas em gestão de pessoas por profissionais reconhecidos em suas áreas de atuação; Valorização das práticas e iniciativas para a sociedade; Tornar o ambiente cada vez melhor e mais saudável ao trabalho; Destaque frente às empresas participantes no mercado; Visibilidade na mídia conferida pela mais importante entidade na área de Gestão de pessoas no Estado de São Paulo e no Brasil.
- **Para os profissionais:** Ter a oportunidade de divulgar seus trabalhos, demonstrando o valor de suas competências e potenciais; Ampliar sua visibilidade e diferenciação no mercado de atuação; Criar diferenciais em seus currículos, se destacando a partir dos projetos elaborados; Ter o seu trabalho reconhecido;
- **Para a sociedade:** Proporcionar ambientes mais humanos e saudáveis para se trabalhar; Estimular a diversidade e inclusão; Promover a sustentabilidade do nosso planeta; Contribuir para o desenvolvimento de um mundo melhor para cada um de nós e futuras gerações.

3. MODALIDADES:

3.1. CLASSIFICAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES PARTICIPANTES

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

Pequena e Média Empresa: Organizações com até 499 colaboradores e faturamento anual de até R\$ 300 milhões.

Grande Empresa A partir de 500 colaboradores e faturamento anual superior a R\$ 300 milhões.

Serviço Público e Organizações do Terceiro Setor Órgãos e entidades da Administração Pública direta e indireta, incluindo órgãos da

administração direta, autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista, bem como organizações 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.

3.2. DESENVOLVIMENTO

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

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

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

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

Atratividade e integração de talentos: processos de recrutamento e seleção de pessoal, programas de trainee, intercâmbio de candidatos,

ambientação (onboarding), desenvolvimento da marca perante o mercado através da atratividade, dentre outros.

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

3.3. EXCELÊNCIA ORGANIZACIONAL

Esta modalidade pretende estimular trabalhos que melhorem a gestão da infraestrutura, qualidade e eficiência dos serviços de gestão de pessoas, agregando valor para os seus colaboradores, assim como para

seus demais públicos de interesse (“stakeholders”: acionistas, clientes fornecedores, sociedade).

Pretende ainda valorizar aqueles trabalhos que levaram em conta, sempre de forma equilibrada, os interesses das pessoas, organizações e sociedade, gerando resultados mensuráveis.

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

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

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

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

Transporte de colaboradores: nos seus vários modais, estimulando a redução dos custos para os colaboradores e organizações, otimização de rotas para dedução de custo, incentivo 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 ambulatorios 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. ESG (ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE)

Esta modalidade pretende que os responsáveis pela 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:

- **Direitos Humanos** As organizações devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente, assegurando-se de não serem coniventes com violações desses direitos em suas operações, cadeias produtivas ou relações institucionais.
- **Trabalho** As organizações devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; promover a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório; contribuir para a erradicação do trabalho infantil; e eliminar práticas discriminatórias no emprego e na ocupação, promovendo condições de trabalho dignas e inclusivas.
- **Meio Ambiente** As organizações devem adotar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais, desenvolver iniciativas que promovam maior responsabilidade ambiental e incentivar o

desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente responsáveis.

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

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

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

3.5. JOVEM

A modalidade Jovem tem como objetivo reconhecer e estimular jovens profissionais, promovendo sua aproximação com a ABRH-SP 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-SP com certificado de Organização/Instituição.

Parceira do Jovem. São considerados exemplos de apoio institucional: disponibilização de ambiente organizacional para desenvolvimento do projeto; orientação técnica ou acompanhamento profissional; acesso a informações, processos ou equipes necessárias à execução da iniciativa.

3.6. PROFISSIONAL DE DESTAQUE EM GESTÃO

Esta modalidade pretende premiar o profissional reconhecido na seccional, que teve grande destaque na gestão de pessoas durante os últimos doze meses.

Será elegível à participação nesta premiação o profissional reconhecido na seccional que ocupe cargo de liderança em Gestão de Pessoas, em nível de gerência ou diretoria, e que possua no mínimo 5 (cinco) anos de atuação comprovada nessa posição.

O profissional deverá ter sido referência no ano vigente do prêmio, destacando-se por ações, projetos ou resultados relevantes em Gestão de Pessoas, com reconhecimento pelo mercado e alinhamento aos valores da ABRH-SP.

A indicação será avaliada pelo comitê da seccional, baseada nos seguintes critérios:

- Estruturação e implementação de ações e projetos que tenham agregado valor para os diferentes stakeholders tais como: empregados ou colaboradores, acionistas, clientes fornecedores e sociedade.
- **Maximização do potencial humano:** Desenvolvimento organizacional (desenvolvimento de um ambiente de segurança psicológica e confiável, baseado em valores, para que sejam ambientes saudáveis para se trabalhar).
- **Foco e utilização de tecnologia e inovação**
- **Governança na área de RH** (Direcionadores e estratégias claramente definidos, acompanhamento dos indicadores e resultados da área e os seus impactos em toda organização)

Destacamos que todos os profissionais certificados nas seccionais serão reconhecidos pela ABRH Brasil por meio da menção honrosa na cerimônia de premiação NACIONAL.

Os certificados serão enviados para a seccional, na responsabilidade do diretor do PSH regional e do presidente da seccional em entregá-lo de forma autônoma e da forma que preferir. Vale ressaltar que, para a premiação FIDAGH – categoria Mérito Pessoal, o comitê da ABRH Brasil, será responsável e incluirá os seguintes critérios na avaliação do profissional:

Reconhecimento nacional por seu trabalho de valorização das pessoas na promoção de ações de desenvolvimento profissional e inclusão; Estimular e promover no país a importância das melhores práticas em Gestão. Ter um perfil transformador e inovador nas práticas em Gestão.

Esta categoria, nas seccionais, deve exigir que os critérios acima sejam observados, ou seja, em âmbito regional e/ou nacional, ressaltando que não serão acolhidas inscrições voluntárias nem tão pouco votações (pesquisas) em qualquer âmbito desse prêmio no país.

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) 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, 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.

I. Bibliografia

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

5. CONSIDERAÇÕES

Os trabalhos que poderão concorrer ao Prêmio Ser Humano da ABRH-SP deverão versar exclusivamente sobre o tema Gestão de Pessoas, em qualquer uma das suas modalidades: Desenvolvimento, Excelência Organizacional, ESG, Jovem, Profissional de Destaque em Gestão na seccional.

Os candidatos deverão consultar atentamente os regulamentos específicos de cada modalidade, conforme descrito anteriormente.

É de responsabilidade do(a) Presidente da Seccional 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-SP e ao comitê de diretores do Prêmio ser Humano, 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-SP, exclusivamente, os trabalhos apresentados por associados da 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-SP ou de suas Regionais, assim como apoiadores institucionais, financiadores ou não, não poderão se inscrever em quaisquer categorias deste Prêmio.

6. CANDIDATURA DO PRÊMIO SER HUMANO DA ABRH -SP

A inscrição será realizada exclusivamente por formulário digital oficial. O formulário será disponibilizado pela ABRH-SP, através do link [Forms PSH 2026](#) sob a responsabilidade do respectivo requerente à inscrição, dentro dos critérios acima citados.

É de responsabilidade do inscrito, confirmar o termo de autorização do uso da imagem e do conteúdo do projeto enviado, de cada empresa, uma vez que poderá ser veiculado em e-books e/ou livros impressos.

Informações incompletas ou divergentes poderão resultar em desclassificação.

O prazo para as inscrições inicia-se em 15 de julho/2026 termina em 02 de setembro/2026

Não há cobrança de taxa de inscrição para o Prêmio Ser Humano da ABRH-SP.

Para participação, a organização concorrente deverá estar com sua associação à respectiva ABRH-SP regular e em dia no momento da inscrição. O(s) participante(s) poderá(ão) ser brasileiro(s) ou estrangeiro(s), desde que preencha(m) as condições estabelecidas no regulamento.

O participante estrangeiro terá de apresentar, obrigatoriamente, todo o trabalho em português, tendo em vista que não haverá tradução de material. Além disso, pelo menos um dos autores deverá ser residente no Estado de São Paulo.

Vale enfatizar que os participantes, seja Pessoa Física (profissionais liberais, autônomos e consultores) ou Pessoa Jurídica (empresas públicas, privadas, ONG e instituições de ensino), poderão inscrever apenas um trabalho para cada modalidade, ou seja, até cinco trabalhos, sendo apenas um por modalidade.

7. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

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, as 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 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.

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 que serão avaliados:

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, metodologias 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 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.

7.6. Pontuação dos critérios

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

8. JÚRI E JULGAMENTO

O Prêmio Ser Humano conta com um Comitê Gestor formado por diretores voluntários da ABRH-SP, 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.

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-SP, não cabendo qualquer recurso;
- Terá sua composição divulgada no site do Prêmio Ser Humano. (*) Para assegurar a imparcialidade do prêmio, não poderão atuar como avaliadores em nenhuma etapa do processo: Presidentes, ex-Presidentes de seccionais e Diretores da ABRH-SP, não poderão participar como avaliadores.
- Diretores, vice-diretores ou membros da Diretoria Executiva das seccionais ou da ABRH Brasil; Conselheiros das seccionais ou da ABRH Brasil (titulares ou suplentes); Integrantes de qualquer órgão diretivo, consultivo ou deliberativo da ABRH (Brasil ou seccionais); 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 no impedimento imediato do avaliador e na redistribuição do(s)

projeto(s) sob sua responsabilidade, sem prejuízo à continuidade do processo avaliativo.

9. PREMIAÇÃO

A ABRH-SP fará a divulgação oficial dos classificados no mês de outubro para os concorrentes via e-mail e por divulgação da ABRH-SP pelo site www.abrhsp.org.br e demais mídias.

Serão considerados elegíveis à premiação os trabalhos que atingirem o percentual igual ou superior a 80% (média geral) nos critérios de avaliação. Serão divulgados os 05 (cinco) primeiros colocados e premiados, os 3 (três) primeiros colocados entre os trabalhos que atingirem as maiores notas na classificação.

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

- 01 Certificado de premiação (em nome do (s) autor(es) do trabalho) para os 05 trabalhos classificados.
- 01 Troféu Prêmio Ser Humano para os três primeiros colocados;
- A ABRH-SP 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-SP 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.

10. PATROCÍNIO, SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA E IMPARCIALIDADE DO PSH

10.1 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.

10.2. 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 da seccional.

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.

10.3. 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

10.4. Sustentabilidade Financeira do Prêmio

A sustentabilidade financeira do prêmio não deverá comprometer seus princípios éticos, avaliativos ou institucionais. As receitas obtidas deverão ser direcionadas à viabilização da premiação, à melhoria contínua do processo e à manutenção da qualidade do PSH

10.5. Compromisso Institucional

Ao estabelecer regras claras sobre patrocínio, participação e sustentabilidade financeira, o Prêmio Ser Humano reafirma seu compromisso com: A credibilidade do reconhecimento concedido A confiança dos participantes, avaliadores e patrocinadores A perenidade do prêmio como referência em práticas consistentes de Gestão de Pessoas.

11. DIVULGAÇÃO

A ABRH-SP promoverá a ampla divulgação do Prêmio Ser Humano em todas as suas fases, em seus veículos de comunicação oficiais. Os trabalhos premiados serão objeto de divulgação por parte da ABRH-SP em seus veículos oficiais: o Site Prêmio Ser Humano; o Mídias sociais da ABRH-SP; E-books e/ou livros, Tal divulgação representará o reconhecimento da ABRH-SP à importância do trabalho para a sociedade.

A ABRH-SP, entretanto, não responde pelos pontos de vista pessoais apresentados pelo(s) autor(es). Ao se inscreverem, os candidatos, certos de que têm seus direitos autorais resguardados pela legislação nacional vigente, concordam com a utilização gratuita de seu nome, voz, imagem e trabalho inscrito para a divulgação nos veículos da ABRH-SP. 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.

12. PRINCIPAIS DATAS PSH DA ABRH-SP ETAPAS CALENDÁRIO ORIENTAÇÕES

Inscrição dos projetos deverá ser feita no período de 15/07/2026 até 02/09/2026

ETAPAS	CALENDÁRIO	ORIENTAÇÕES
Inscrições	60 dias da divulgação do Edital	Devem seguir, rigorosamente, as orientação deste edital

ETAPAS	CALENDÁRIO	ORIENTAÇÕES
Avaliação dos projetos	45 dias a partir da data do término das inscrições	
Divulgação dos classificados	Em outubro	Cada participante receberá um email informando o resultados e será divulgado também através das mídias
Premiação ABRH SP	Em data a ser definida em 2027	A premiação normalmente ocorre no início do ano seguinte entre jan e fev de 2027
Premiação ABRH Brasil	Em data a ser definida em 2027	A premiação normalmente ocorre no segundo semestre do ano seguinte.

13. DISPOSIÇÕES FINAIS

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

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

O não cumprimento dos parâmetros e critérios aqui comunicados, aos prazos previstos neste regulamento para inscrição e entrega dos trabalhos serão considerados infração ao regulamento, sendo o participante automaticamente desclassificado.

As situações omissas deste regulamento serão decididas pelo Comitê Organizador do PSH e Jurídico ABRH-SP.

14. ORIENTAÇÃO IMPORTANTE

Com o objetivo de garantir a uniformidade, a isonomia e a transparência em todo o processo do Prêmio Ser Humano (PSH), fica estabelecido que um mesmo projeto poderá ser inscrito em apenas uma seccional da ABRH por ciclo da premiação, independentemente da localização da empresa, de suas filiais, unidades de negócio ou dos diferentes períodos de inscrição e premiação adotados pelas seccionais.

Essa diretriz tem como finalidade evitar que uma mesma iniciativa seja inscrita mais de uma vez, em momentos distintos ou por diferentes unidades da mesma organização, preservando a equidade entre todos os participantes.

[Edital PSH 2026](#)