



^ PRÊMIO

Serviço Humano!

**Desde 1993, reconhecendo a excelência
em práticas voltadas para gestão de
Recursos Humanos!**



Uma homenagem a Eli Cleusa N.Percílio.

Regulamento



Associação Brasileira de Recursos Humanos





A Associação Brasileira de Recursos Humanos - Seccional Goiás tem o grande prazer de convidar os profissionais de recursos humanos e empresas de Goiás para participarem do Prêmio Ser Humano Goiás 2023. O Prêmio é concedido, anualmente, aos profissionais e às organizações do setor público e privado, cujas práticas inovadoras tenham alcançado significativos resultados quantitativos e qualitativos e que possam ser consideradas uma referência no mercado. A premiação busca valorizar os trabalhos que levaram em conta, sempre de forma equilibrada, os interesses das pessoas, organizações e sociedade, gerando resultados mensuráveis e está em sua 17ª edição. Essa premiação foi criada pelo Sistema ABRH BRASIL e os vencedores das etapas regionais podem concorrer ao Prêmio Ser Humano Brasil, de âmbito nacional, e promovido pelo Sistema Nacional ABRH (ABRH BRASIL) que acontecerá em agosto de 2024.

Gestão 2022-2024

Presidente – Milton Marinho

Vice-Presidente – Rivanara Napoli

Presidente do Conselho Deliberativo: Lelles Alves Freitas

Equipe do PSH: Ariana Fidelis, Jessika Alves.

SUMÁRIO

1- APRESENTAÇÃO E OBJETIVO

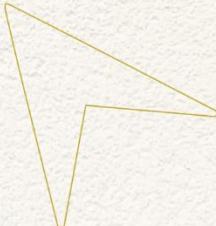

O Prêmio Ser Humano foi instituído em 1993 pela ABRH Brasil. Se consolidou como um importante instrumento de valorização das melhores iniciativas em gestão de pessoas dentro e fora das organizações, assim como de estímulos ao pensamento criativo e de novos talentos.

O Prêmio é concedido, anualmente, aos profissionais e às organizações do setor público e privado, cujas práticas inovadoras tenham alcançado significativos resultados quantitativos e qualitativos e que possam ser consideradas uma referência no mercado.

A premiação busca valorizar os trabalhos que levaram em conta, sempre de forma equilibrada, os interesses das pessoas, organizações e sociedade, gerando resultados mensuráveis.

Em Goiás em sua 18ª Edição o Prêmio Ser Humano homenageia **ELI CLEUSA NASCIMENTO PERCÍLIO**.

O objetivo do PSH é promover as melhores práticas de RH do estado de Goiás, bem como reconhecer os profissionais destaques que atuam nesta área.






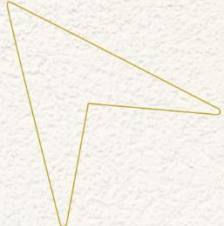
2- BENEFÍCIOS

- 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.
- 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, destacando-se em suas áreas;
 - 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;
 - Desenvolvimento de um mundo melhor para cada um de nós e futuras gerações;

3- MODALIDADES



As modalidades estão diretamente relacionadas aos Subsistemas de Gestão de Pessoas e à relação da empresa com a comunidade em que está inserida. O Prêmio Ser Humano Goiás 202 é formado pelas modalidades:

- 1- Desenvolvimento
 - 2- Excelência Organizacional
 - 3- ESG
 - 4- Jovem
- 

3.1. DESENVOLVIMENTO

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

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

Cultura Organizacional, trabalhos que visem aperfeiçoar a prática de valores, gestão de conflitos, projetos de melhor lugar para se trabalhar. Temas relacionados 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.

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

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

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

3.2. EXCELÊNCIA ORGANIZACIONAL

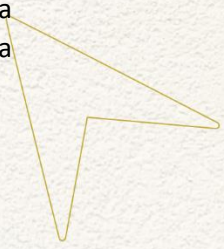

Esta modalidade pretende estimular trabalhos que melhorem a gestão da infraestrutura, qualidade e eficiência dos serviços de gestão de pessoas, agregando valor para os seus empregados ou colaboradores, assim como para seus demais públicos de interesse (“stakeholders”: acionistas, clientes fornecedores, sociedade). 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:


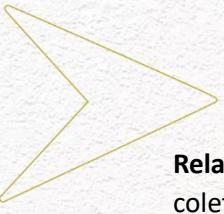
Desenho organizacional: reorganização interna e planejamento de mão de obra. Exemplos: melhoria do organograma, redefinição do papel de líderes e liderados, redução de níveis organizacionais, dentre outros.

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 a carona solidária e alternativas de transportes.



Relacionamento sindical: acordos sindicais, ações colaborativas sindicato-RH, negociações coletivas, projetos de parceria e associações de funcionário.

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

SESMT: políticas de saúde, gestão de planos de saúde, prevenção de acidentes de trabalho, medicina do trabalho, alimentação saudável e balanceada, ambulatório médico, academia, espaço para lazer, que melhorem a satisfação e a produtividade dos colaboradores.

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

3.3. 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 a quem se destinam, proporcionam contribuições a todos que se mobilizam em prol da promoção de um crescimento sustentável e da cidadania, por meio de lideranças corporativas e inovadoras.

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

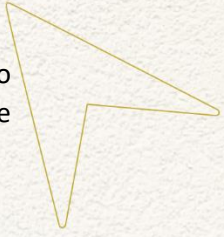
Os trabalhos de ESG deverão ser da iniciativa ou com a participação relevante da área de Gestão de pessoas. Devem constituir real contribuição prática à sustentabilidade e aos conceitos e práticas a seguir explicitados:



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



É um conjunto de ações que uma organização toma visando 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; gerenciamento de riscos; solidez financeira; e práticas laborais que promovam a equidade e a diversidade no trabalho.





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

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

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

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

Ações para a diversidade: projetos de diversidade e inclusão.

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

Direitos Humanos

As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente. Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos.


Trabalho

As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva. A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório. A abolição efetiva do trabalho infantil. Eliminar a discriminação no emprego.


Meio Ambiente



As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais. Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental. Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.

Anticorrupção



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





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

3.4. JOVEM

Essa modalidade pretende reconhecer e estimular os jovens para que se interessem durante a sua passagem pela universidade e/ou início da carreira profissional, a realizar trabalhos práticos para a melhoria na gestão de pessoas. Esse reconhecimento visa dar destaque e visibilidade aos jovens, valorizando seus talentos, competências e potenciais contribuindo para melhorar sua empregabilidade e desenvolvimento. Devido à necessidade de delimitar idade, definimos como pré-requisito que o autor tenha até 30 anos completos para se inscrever ao PSH - Modalidade Gestão de pessoas – Jovem. Pois consideramos mais justo comparar jovens com outros jovens, do que com profissionais experientes, já consolidados em suas carreiras.

A organização que apoiar o jovem, oferecendo condições efetivas para a realização do seu trabalho, será também reconhecida com um certificado de parceira do Jovem Especialista em Gestão de pessoas.



São exemplos de apoio: no caso de uma universidade a supervisão de um professor, espaço pesquisa, estudo e até mesmo seu trabalho de conclusão do curso; no caso de uma empresa, a possibilidade de propor e realizar um projeto.

3.5. PROFISSIONAL DE DESTAQUE EM GESTÃO DE PESSOAS

Esta modalidade pretende premiar o profissional que teve maior destaque em projetos voltados para Gestão de pessoas durante os últimos doze meses. Esse profissional deverá ter estruturado e implementado ações e projetos de humanização nas organizações, e que tenha agregado valor para os seus empregados ou colaboradores, assim como para os demais públicos de interesse (“stakeholders”: acionistas, clientes fornecedores e sociedade). Quer valorizar aqueles trabalhos que levaram em conta, sempre de forma equilibrada, os interesses das pessoas, organizações e sociedade, gerando resultados mensuráveis. Pode concorrer qualquer profissional que esteja associado a ABRH (seccional da sua cidade de origem).

Serão elegíveis a participação nessa premiação profissionais que:

- Tenham no mínimo 05 anos de atuação na gestão de pessoas ou comprovada experiência.
- Ter sido referência no ano vigente do prêmio com ações de destaque e reconhecido pelo mercado.



Os trabalhos serão avaliados levando-se em conta sua contribuição ao avanço conceitual, técnico ou operacional da gestão de pessoas, compatíveis com os objetivos do Prêmio Ser Humano.



4- REQUISITOS PARA PARTICIPAÇÃO

Poderão concorrer ao Prêmio Ser Humano Goiás 2023 devem ser associadas ao Sistema ABRH seccional Goiás, que desenvolveram projetos relacionados aos objetivos do Prêmio no ano de 2023 e somente para os projetos/programas implementados em Goiás, conforme as regras estabelecidas pela ABRH Nacional em acordo com cada modalidade. Verificar regras, de acordo com modalidade escolhida.

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:

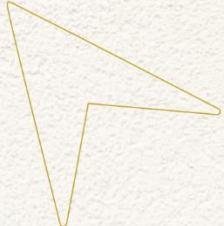
- a) Número de páginas: máximo de 20 (vinte) páginas numeradas. As páginas da capa, índice e sinopse não serão numeradas e não serão consideradas no número total de páginas do trabalho.
- b) Formato: O trabalho deverá ser enviado nas seguintes especificações:
 - Arquivo em PDF;
 - Fonte Arial, tamanho 12;
 - Espaçamento duplo;
 - Formato A4;
 - Citando: a modalidade, o nome do trabalho e do(s) autor(es)
- c) Capa: deve conter o nome do trabalho, da organização e do(s) 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) Desenvolvimento: deve conter o desenvolvimento da solução, a contextualização da situação que gerou a implantação do trabalho, os objetivos, os parâmetros, o desenvolvimento, metodologias e resultados quantitativos e qualitativos.

d) Orçamento:

Recursos financeiros aplicados em valores monetários e, quando for o caso, as fontes de financiamento utilizadas e o seu valor;

Recursos humanos: voluntários, colaboradores e profissionais remunerados envolvidos (expressos numericamente);

Parcerias com outras organizações: como se deu essa relação.

e) Principais resultados: descrição do que foi obtido, sempre que possível, embasada em dados e apresentados de forma mensurável.

f) Avaliação: metodologia utilizada para validar os resultados e conclusões.

g) Aplicabilidade: ações que evidenciem a preocupação com a contribuição do trabalho na prática para a geração de valor para as pessoas, Organizações e sociedade.



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

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

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

k) Bibliografia

l) 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.



6- 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.

→ **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 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 serão avaliados:


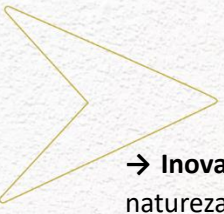
- Levaram em conta o contexto social, organizacional e econômico, ou seja, se o trabalho está vinculado à realidade à qual se destina.

- 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.



→ **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.

→ **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:



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 ABRHGO 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- CRITÉRIOS DE PONTUAÇÃO

Cada participante/empresa poderá inscrever apenas um trabalho por modalidade. Projetos apresentados em edições passadas, mesmo que continuem implantados em 2023 não poderão ser apresentados novamente, a menos que fiquem evidenciadas processo de melhoria e/ou análise de resultados no período vigente. Reconhecemos todas as boas práticas, mas queremos premiar NOVAS boas práticas, conforme pontuação apresentada abaixo:

Crítérios	Pontuação
Relevância	15
Aplicabilidade	20
Inovação	25
Qualidade	15
Resultado	25
Total	100

6- PREMIAÇÃO:

Serão considerados elegíveis a premiação os trabalhos que atingirem o percentual igual ou superior a 80% (média geral) nos critérios de avaliação.

Serão premiados, os 2 (dois) primeiros colocados entre os trabalhos que atingirem as maiores notas na classificação.

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

- 01 Certificado de premiação (em nome do (s) autor(es) do trabalho);
- 01 Troféu Prêmio Ser Humano (apenas um troféu por caso vencedor);
- Os 1º e 2º colocados em cada categoria do Prêmio Ser Humano ABRH Brasil estão elegíveis a participarem da premiação América Latina – Prêmio - FIDAGH – Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana.

Terá uma banca examinadora, composta por integrantes da ABRH, para analisar os projetos e se necessário, solicitar inclusão de informações, para atender aos critérios da premiação em questão.

A ABRHGO 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 ABRHGO 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.

7- DIVULGAÇÃO:

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

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

- **Site ABRHGO;**
- **Mídias sociais da ABRHGO;**

Tal divulgação representará o reconhecimento da ABRHGO à importância do trabalho para a sociedade. A ABRHGO, 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 Brasil.

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.

Os interessados poderão solicitar suas Fichas de inscrição na ABRH GO, Regulamento do Prêmio Ser Humano Goiás, Ficha de Inscrição e Modelo de Apresentação de Projeto, pelos e-mails **premioserhumano@abrngo.org.br** ou pelo **telefone 62 98596-6035 com Jessika**.

As inscrições poderão ser realizadas através do e-mail **premioserhumano@abrngo.org.br**, com o envio dos materiais, seguindo as regras já estipuladas.

1. Ficha de Inscrição no Prêmio Ser Humano Goiás 2024.
2. Apresentação da Empresa
3. Modelo de Apresentação do Projeto
4. Projeto Original, com todos os registros (fotos, vídeos, ...)

Todos os arquivos estarão disponíveis para baixar via Google Drive pelo link:
https://drive.google.com/drive/folders/1PdZFK_ACa4bupxrAG48LEXq1pykXdVlc?usp=drive_1
ink



8- Cronograma PSH 2024



Etapas	Datas/Prazos
Divulgação do regulamento.	17/07/2024
Inscrições e envio de projetos.	10/08/2024 a 01/10/2024
Avaliação dos projetos pelo comitê examinador.	01/10/2024 a 30/10/2024
Solenidade de Entrega do Prêmio Ser Humano Goiás.	13/11/2024

