



REGULAMENTO TOP SER HUMANO ABRH-RS – EDIÇÃO 2026 CATEGORIA ORGANIZAÇÃO

Os Prêmios, promovidos pela ABRH-RS, reconhecem organizações e indivíduos que se destacam na gestão de pessoas e responsabilidade social. Esses prêmios valorizam projetos inovadores e de impacto positivo, destacando esforços em desenvolvimento humano, sustentabilidade, inclusão e melhoria do ambiente de trabalho.

O Prêmio Top Ser Humano, criado em 1993, foca em ações que promovem reconhecimento e valorização das pessoas, bem-estar, saúde mental, diversidade e inovação dentro das organizações. Já o Top Cidadania, realizado desde 2001, celebra iniciativas de responsabilidade social que impactam a comunidade e o meio ambiente.

Participar desses prêmios oferece a possibilidade de reconhecimento nacional, prestígio e visibilidade, além de um selo de excelência que fortalece a imagem institucional. A cerimônia anual reúne líderes empresariais, acadêmicos e autoridades, promovendo networking e troca de experiências.

BENEFÍCIOS

Para as organizações:

- Reconhecimento da ABRH à importância das práticas e iniciativas 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 entidade na área de gestão de pessoas no Rio Grande do Sul.

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.

ARTIGO I – OBJETIVO

O Prêmio Top Ser Humano – Categoria Organização premia os *cases** implantados em organizações no Estado do Rio Grande do Sul, relativos à gestão ou desenvolvimento dos seres humanos no âmbito das organizações, de qualquer ramo ou atividade, incentivando a valorização das pessoas no ambiente de trabalho e o seu aperfeiçoamento integral para que tenham maior eficácia e autorrealização em suas ações profissionais.

O Prêmio Top Ser Humano 2026 – Categoria Organização inclui a modalidade **ESG**, que pretende reconhecer ações referentes ao meio ambiente, ao social e a governança, visando um crescimento sustentável da empresa na sociedade. Nesta modalidade estão incluídas ações para **diversidade, de governança e ambientais**.

*Case – é a história de um acontecimento relacionado ao ambiente corporativo, que pode servir como aprendizagem para outros profissionais e organizações.

ARTIGO II – CASES

Os *cases* deverão constituir real contribuição teórica ou prática ao avanço técnico ou operacional à gestão de Pessoas, sendo compatíveis com o objetivo do Prêmio, apresentando resultados para a organização e para as pessoas que nela trabalham.

Os *cases* deverão ser da iniciativa ou com a participação relevante da área de gestão de Pessoas, bem como de outras áreas vinculadas à organização inscrita no Prêmio.

Os *cases* deverão ser classificados em uma das três modalidades:

- 1) Desenvolvimento;
- 2) Excelência Organizacional;
- 3) ESG.

Modalidade 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.

Modalidade 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 pessoal. 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.

Modalidade 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 às de terceiros para atuarem como voluntários em prol da comunidade, conforme conceitos e exemplos a seguir:

Ações para a diversidade: Reconhece iniciativas estruturadas que promovam diversidade, equidade e inclusão no ambiente organizacional, evidenciando o compromisso da organização com a valorização da diversidade e a construção de um ambiente de trabalho justo, seguro, respeitoso e inclusivo.

Abrange práticas voltadas à promoção da igualdade de oportunidades em todas as áreas e níveis hierárquicos, considerando dimensões como gênero, raça e etnia, idade e gerações, pessoas com deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, diversidade cultural, social, religiosa e outras expressões da diversidade humana.

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 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.

São elegíveis projetos que demonstrem impacto mensurável na cultura organizacional, nas práticas de gestão de pessoas e nas oportunidades de desenvolvimento, incluindo, entre outros:

- Elaboração e implementação de políticas de diversidade, equidade e inclusão;
- Programas de inclusão e/ou ações afirmativas para públicos específicos;
- Criação e atuação de Comitês ou Grupos de Afinidade;
- Práticas inclusivas em recrutamento e seleção;
- Ações de capacitação e desenvolvimento de colaboradores e lideranças;
- Campanhas internas e ações educativas voltadas à conscientização e promoção da diversidade.

*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
- Trabalho
- Meio Ambiente
- Anticorrupção

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 1º - O case só poderá ser inscrito em uma das duas premiações (Top Ser Humano ou Top Cidadania). É de **responsabilidade da organização**

participante a identificação correta do Prêmio (Ser Humano ou Cidadania), Categoria (Organização ou Conhecimento) e Modalidade (Desenvolvimento, Excelência Organizacional e ESG) a qual está inscrevendo o case, **sob pena de desclassificação**.

Parágrafo 2º - Serão aceitos **somente** cases implantados por organizações localizadas no Estado do Rio Grande do Sul, ainda que possuam matriz e/ou filiais fora do estado.

Parágrafo 3º - Para fins de avaliação, serão considerados **apenas** os dados e informações discriminados das práticas e resultados dos projetos implementados no Estado do Rio Grande do Sul. **Serão desclassificados**, não sendo submetidos ao processo de avaliação, os cases que **não descrevam o objetivo, público-alvo e os cinco critérios de avaliação**: qualidade, relevância, aplicabilidade, inovação e resultados **no Rio Grande do Sul**.

Parágrafo 4º O case deve descrever no mínimo um ciclo completo de implantação incluindo **diagnóstico da problemática, planejamento das ações, implantação, execução, avaliação do público-alvo e resultados alcançados**, independente do tempo necessário para executar todas as etapas. Ciclo completo significa cumprir todas as Etapas - diagnóstico, planejamento, objetivos, implantação, execução, avaliação e resultados.

Parágrafo 5º - No ato da inscrição, a organização deve informar se o case já participou em edições passadas e se foi vencedor ou não.

Parágrafo 6º - Os cases vencedores das edições anteriores só poderão ser reinscritos após 5 (cinco) anos, desde que apresentem, a partir da sinopse, indicadores comparativos que evidenciam melhorias significativas nos processos e resultados.

Parágrafo 7º - É de responsabilidade do (s) autor (es) a autenticidade da autoria do case apresentado, sendo vedado plágio, cópia, entre outros, constituindo infração ao Regulamento. A ABRH -RS não se responsabiliza pela autenticidade da autoria dos trabalhos apresentados, sendo isenta de qualquer responsabilidade, respondendo o apresentante do case exclusivamente pela utilização indevida de trabalhos de terceiros.

ARTIGO III - INSCRIÇÕES

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

Parágrafo 1º - A inscrição deve ser realizada através do site da ABRH-RS ([clique aqui para realizar a inscrição](#)). Após realizar a inscrição é necessário o

preenchimento e envio do formulário para o e-mail: topserhumano@abrhrs.org.br ([clique aqui](#)).

Parágrafo 2º - Os sócios da ABRH-RS têm taxa de inscrição no valor de R\$2.050,00 (dois mil e cinquenta reais) para as inscrições de pessoa jurídica na categoria organização. Para os demais interessados em participar, será cobrado o valor de R\$5.200,00 (cinco mil e duzentos reais) para as inscrições de pessoa jurídica na categoria organização.

A taxa de inscrição cobrirá os custos administrativos e de avaliação dos trabalhos.

Em caso de cancelamento da inscrição, a empresa deverá solicitá-lo em até uma semana após o encerramento do período de inscrições pelo e-mail topserhumano@abrhrs.org.br. Após este período não haverá devolução de valores.

ARTIGO IV – APRESENTAÇÃO DOS CASES

Os cases deverão ser apresentados na seguinte formatação:

- Arquivo PDF;
- Formato A4;
- Digitados;
- Fonte Arial 12 (doze);
- Espaçamento duplo;
- Margem lateral esquerda e superior com 3cm e margem lateral direita e inferior com 2cm;
- Páginas numeradas;
- Citações bibliográficas de acordo com a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT).

Parágrafo 1º - Estrutura de Apresentação: Os trabalhos deverão conter, no máximo, 20 (vinte) páginas numeradas, apresentando todos os itens abaixo, na seguinte disposição: capa, índice, sinopse, introdução, desenvolvimento do trabalho, conclusão, bibliografia e informações do(s) autor(es) e/ou responsável (eis) pelo case.

As páginas da capa, índice e sinopse não deverão ser numeradas e não serão consideradas no número total de páginas do trabalho.

A) A capa deve conter:

- Top Ser Humano 2026;

- Categoria Organização;
- Modalidade (Desenvolvimento, Excelência Organizacional e ESG);
- Nome da organização;
- Nome do (s) autor (es) e/ou responsável (eis) pelo case.

B) Índice;

C) Sinopse: visão geral do case, no seguinte formato:

- Tamanho máximo: 1.400 caracteres (com espaço);
- O conteúdo deve contemplar:

- O que motivou o trabalho;
- Breve relato da iniciativa;
- Local de realização;
- Público-alvo: população beneficiada, com breve caracterização e indicadores numéricos (qualitativos e quantitativos);
- Resultados e indicadores (qualitativos e quantitativos);
- E-mail para que os interessados, em conhecer o trabalho completo e trocar experiência, possam fazer solicitação ou contato.

D) Introdução: identificar o porquê do trabalho, detalhando o ambiente e o contexto que gerou a necessidade de implantação do projeto, as principais premissas em que se baseia o projeto, data de início, a metodologia de desenvolvimento, status atual, continuidade prevista e outros dados relevantes ao entendimento da solução.

E) Desenvolvimento do trabalho: 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, apresentando todas as informações abaixo:

1. **Justificativa:** explicitar a motivação e relevância da escolha do tema e a importância da realização do case;
2. **Referencial Teórico:** embasamento teórico atualizado (menos de 10 anos) que justifique a metodologia escolhida para a execução do case;

3. **Objetivo (s) do case:** identificar o propósito/finalidade que a organização quer atingir com a prática apresentada e os resultados que quer obter, incluindo o público-alvo;
 - 3.1 *Objetivo geral:* descrever, resumidamente, o propósito e a finalidade esperada com a prática adotada;
 - 3.2 *Objetivos específicos:* detalhar as estratégias que contribuirão para atingir o objetivo geral;
4. **Local:** onde foi desenvolvida a ação;
5. **Público-alvo:** definir e caracterizar o público-alvo de acordo com o objetivo, identificando e quantificando o previsto e atingido pelo case;

Ex.: Público-alvo: lideranças do setor de embalagens. Total:10
Lideranças do setor de embalagens atingidas pelo case: 7
Percentual de atingimento do público-alvo: 70%;
6. **Ações realizadas:** Descrever as ações demonstrando a preocupação com a contribuição do trabalho no âmbito das pessoas e da organização e o compromisso com a sustentação e evolução do trabalho;
7. **Metodologia utilizada:** Descrição das etapas e metodologias de implantação da solução;
8. **Aplicabilidade:** ações que evidenciem a preocupação com a contribuição do trabalho na prática para a geração de valor para as pessoas, organizações e sociedade.
9. **Sustentabilidade e continuidade do Case:** Descrição de estratégias e futuras ações que promovam a continuidade (cronograma, orçamento, plano de ação) das ações que demonstrem compromisso com a sustentação e evolução do trabalho.
10. **Orçamento:**
 - 10.1 Recursos financeiros aplicados em valores monetários e, quando for o caso, as fontes de financiamento utilizadas e o seu valor;
 - 10.2 Recursos humanos: voluntários, colaboradores e profissionais remunerados envolvidos (expressos numericamente);

10.3 Parcerias com outras organizações, se houver, explicitando a forma de participação.

11. **Indicadores**: definição de critérios que mensuram concretamente os objetivos e metas da prática de forma qualitativa e quantitativa (tempo, qualidade, método, quantidade);
12. **Resultados**: descrição do que foi obtido embasado em indicadores, metodologia utilizada, evidências, apresentados de forma qualitativa e quantitativa.
13. **Impactos e benefícios**: descrição das situações, serviços, produtos concretos gerados pelo alcance dos objetivos, tendo coerência entre o método de intervenção e o período de tempo de execução do projeto.
14. **Avaliação**: metodologia utilizada para validar os resultados e conclusões. Mensuração dos resultados com o ciclo completo do projeto.

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

H) Bibliografia: citação das fontes de referência e fundamentação teórica que embasam o desenvolvimento do case. Citar todos os autores consultados e pesquisados na construção do case, tais como: livros, artigos, sites, vídeos, matérias jornalísticas e e-books;

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

Parágrafo 2º - Elementos visuais utilizados no case (fotos, figuras, tabelas e gráficos) devem possuir boa qualidade de imagem, estar identificados e relacionados diretamente ao conteúdo apresentado, contribuindo para a clareza e compreensão das informações.

Parágrafo 3º - Anexos (opcional): o case poderá ser acompanhado de anexos, desde que apresentem evidências relacionadas ao mesmo. Sua função é ilustrativa e complementar, tais como fotos, links de vídeos, tabelas e gráficos, identificado com legendas e relacionados com o projeto. Os anexos deverão estar em apenas 1 (um) arquivo em PDF, com no máximo 10 páginas. Não serão aceitos anexos fora deste formato.

Parágrafo 4º - O case deverá ser entregue com o Questionário de perfil e indicadores preenchido ([clique aqui](#) para acessar o documento), **identificando dados/informações referentes ao Rio Grande do Sul**.

Parágrafo 5º - O material abaixo relacionado deverá ser enviado para o endereço eletrônico topserhumano@abrhrs.org.br, com as seguintes informações no corpo da mensagem:

Prêmio Top Ser Humano 2026
Categoria Organização
Modalidade:
Razão Social:
Nome fantasia da organização:
Título do Case:
Autor (es) e/ou responsável (eis) pelo Case:

Arquivos anexos à mensagem:

1. O case em arquivo PDF, com no máximo 20 (vinte) páginas;
2. Os anexos (opcional) compilados em 1 (um) único arquivo PDF com no máximo 10 páginas;
3. O questionário de perfil e indicadores preenchido, em PDF;
4. Uma carta em arquivo PDF, endereçada ao Comitê Gestor da premiação, assinada pelo responsável do case e pelo Presidente da empresa ou seu principal executivo, contendo obrigatoriamente os seguintes itens:
 - I. Informação do interesse em participar da premiação;
 - II. Autorização para publicação do *release*;
 - III. Autorização para publicação do *case*.
5. Um release do case, com no máximo 1 (uma) página. Formatação: fonte Arial 12, espaço simples (em PDF), para divulgação nas mídias e imprensa, caso o case seja vencedor.

Parágrafo 6º - Protocolo de entrega: a ABRH-RS responderá a mensagem de entrega do case, confirmando o recebimento identificando os materiais recebidos: case, anexos (opcional), questionário de perfil e indicadores, carta e release.

Parágrafo 7º - Após confirmado o recebimento dos materiais, a ABRH-RS não receberá qualquer documentação complementar, ou alteração no case entregue.

Parágrafo 8º - Dúvidas originadas antes da entrega do case poderão ser enviadas pelas organizações participantes ao Comitê Técnico, única e exclusivamente, através do endereço eletrônico: topserhumano@abrhrs.org.br ficando vedado o contato direto da Organização com qualquer membro dos Comitês Gestor e Técnico para este fim.

ARTIGO V - CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Parágrafo Único - Os 5 (cinco) critérios de avaliação que serão observados pelo Comitê Avaliador são: Qualidade, Relevância, Aplicabilidade, Inovação e Resultados.

A - Qualidade:

a.1 - 1ª Etapa da Avaliação:

Estruturação Geral do Case: Considera a estruturação geral do case cumprimento da estrutura de apresentação dos itens previstos no regulamento: capa, índice, sinopse, introdução, desenvolvimento do trabalho, orçamento, resultado, conclusão, bibliografia e informações do (s) autor (es); adequação da fonte, ortografia, concordância, repetições de frases, identificação de ilustrações e outros elementos similares e bibliografia, de acordo com o artigo IV deste regulamento.

Consistência do case: Considera a consistência da redação do case (o alinhamento entre o objetivo proposto, as estratégias de implantação e os resultados apresentados, de modo que não comprometam a compreensão do projeto descrito).

Embasamento Teórico: Será avaliado se o embasamento teórico dá sustentação à prática/pesquisa, sendo considerado a citação de no mínimo 5 autores com obras atualizadas (menos de 10 anos).

a.2 - 2ª Etapa da Avaliação:

Estruturação Geral da Reunião: Considera a estruturação geral dada à reunião online (disponibilidade no horário agendado, participação dos autores, gestores, em local apropriado sem interferências externas) e se atende o roteiro de reunião artigo VI parágrafo 2º.

Aplicação do conteúdo: Verificação, na reunião online, das evidências de aplicação prática do conteúdo descrito no case.

B – Relevância:

Critérios para definição do tema: Considera que a escolha e concepção do tema, premissas e visão do trabalho são relevantes para que o mesmo possa gerar valor para pessoas, organizações e/ou sociedade.

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

C - Aplicabilidade:

Implementação: Apresenta aplicação de estratégias de implementação de projetos, metodologias, planos e programas através da execução prática de teorias e técnicas de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas, gerando valor para as pessoas, organizações e sociedade.

Público-Alvo: Considera a forma de articulação e participação do público-alvo beneficiado em todas as etapas do projeto: planejamento, execução e avaliação do trabalho.

Continuidade das Ações: As conclusões do case devem ser acompanhadas de evidências de ações futuras, demonstrando a elaboração de planos de ação estruturados e cronograma que assegurem sua continuidade e evolução no ciclo seguinte.

D - Inovação:

Considera se o case é inovador para empresa/ organização.

A inovação pode ser incremental, quando implementa melhorias numa prática atual. Outra forma de inovação é a disruptiva, quando apresenta nova e significativa prática e/ou diferentes formas de aplicar uma ferramenta, metodologia e/ou teoria de gestão de pessoas.

O case para atingir a pontuação máxima, nesse critério, deverá apresentar evidências de que é referência para outras organizações. Ex: reconhecimento público, visita de benchmarking, premiações, destaques na mídia, dentre outros.

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.

E - Resultados:

Indicadores: Avalia se o case apresenta indicadores que permitam mensurar os seus resultados, relacionados aos objetivos propostos. Somente a apresentação de resultados sem definição de indicadores não serão considerados para avaliação.

Exemplo: Projeto de treinamento de lideranças anual

Indicador: número de pessoas capacitadas

Meta: X por ano

Resultado: Y no ano

Impacto: Analisa o impacto e os benefícios decorrentes do case para a organização e para as pessoas que nela trabalham.

Exemplo: Projeto de treinamento de liderança

Evidências quantitativas e qualitativas: como por exemplo, melhoria do clima da equipe, redução do turnover, aumento de produtividade, dentre outros relacionados a implementação do case.

Considera os resultados apresentados pelo trabalho nas seguintes dimensões:

- Consistência entre os objetivos propostos e os indicadores de avaliação de resultados;
- Valor agregado dos resultados alcançados para seu público-alvo, contribuindo com pessoas, empresa e a sociedade;
- Mensuração: se o trabalho apresenta indicadores que permita medir os benefícios gerados para as pessoas, organizações e/ou sociedade;
- Aprendizagem: se alavancou o desenvolvimento tanto dos profissionais envolvidos na condução do trabalho como do público-alvo.

* Descrição detalhada dos critérios está disponível em:

[1ª etapa da avaliação](#)

[2ª etapa da avaliação](#)

ARTIGO VI - AVALIAÇÃO DOS CASES

A avaliação dos cases é feita por um Comitê Avaliador, composto por três avaliadores, que submete seus pareceres ao Comitê Técnico da premiação. O processo de avaliação se cumpre em duas etapas, considerando os critérios descritos no artigo V:

1ª etapa da avaliação – Leitura e análise dos cases escritos, com pontuação máxima de 100 pontos;

Passarão para a 2ª etapa os cases que atingirem no mínimo 75 pontos.

2ª etapa da avaliação - Reunião online com autores e participantes da organização, terá uma pontuação máxima de 100 pontos.

O resultado final será obtido através da soma das pontuações das duas etapas divididas por 2 (dois). Será vencedora a organização que alcançar a pontuação mínima de 85 pontos.

Parágrafo 1º - A primeira etapa da avaliação do case será a leitura e análise individual do case pelos avaliadores;

Na primeira reunião de avaliação, os três avaliadores debaterão e chegarão a um consenso sobre a pontuação do case avaliado, considerando **estritamente** o conteúdo descrito no trabalho apresentado;

O parecer e a planilha com a pontuação desta 1ª etapa são encaminhados ao Comitê Técnico da ABRH-RS, para validação.

Parágrafo 2º - A segunda etapa da avaliação será a reunião online que tem como objetivo constatar e comprovar as evidências relacionadas ao case;

Para a realização desta etapa de avaliação a ABRH-RS agendará com o responsável pela inscrição da organização, uma reunião que deverá acontecer em horário comercial, através da plataforma Zoom, com link disponibilizado pela ABRH-RS.

A reunião online deverá ser realizada por, no mínimo, dois avaliadores do Comitê Avaliador, contando com os autores e participantes da organização que tiveram envolvimento no case.

A reunião online seguirá o roteiro abaixo, com **previsão de duração** de 1 (uma) hora à 2 (duas) horas e 30 (trinta) minutos.

Roteiro da Reunião Online:

A – Abertura da reunião pelo comitê avaliador que, após a sua apresentação explícita os objetivos da reunião. **Deverão** estar presentes na reunião o autor(es) do case, *gestores*, **representantes do público-alvo**, bem como demais integrantes designados pela empresa deverão estar presentes na reunião e/ou disponíveis no horário agendado. Caso o case tenha sido implantado com a participação de consultores externos estes não deverão estar na reunião de avaliação.

B – Apresentação institucional da empresa – 10min

C – Breve explanação sobre o case e seus resultados – 20min

D - Atender os questionamentos dos avaliadores. Os avaliadores **deverão** solicitar contato com o público-alvo do projeto, em qualquer nível, à escolha dos mesmos, bem como evidências que sejam necessárias para elucidar dúvidas e/ou demonstrar a aplicação do case, tais como documentos, vídeos, fotos entre outros durante a reunião online.

Os avaliadores **não** podem receber qualquer material posterior à reunião, nem informar contatos pessoais. **Todas** as evidências consideradas para a avaliação do case devem ser observadas **durante** a realização da reunião online.

Após a reunião online o Comitê Avaliador realizará a segunda reunião para debate e consenso sobre a pontuação desta etapa, com base **exclusivamente** nas evidências e depoimentos colhidos na reunião com a empresa.

Parágrafo 3º - Após as duas etapas da avaliação, o Comitê Avaliador soma as notas das mesmas e elabora o parecer do case, encaminhando a pontuação final e o parecer ao Comitê Técnico da ABRH-RS.

Parágrafo 4º – O Comitê Técnico analisa o parecer e a planilha com a pontuação do case e valida ou questiona o resultado da avaliação do Comitê Avaliador **antes** de enviar para a empresa o parecer final. No caso de questionamentos, o Comitê Avaliador deverá esclarecer as dúvidas do Comitê Técnico ou revisar o resultado da avaliação.

Parágrafo 5º – Cabe aos Comitês Avaliador e Técnico da premiação a responsabilidade de declarar o case vencedor, ou não vencedor, do Prêmio Top Ser Humano 2026.

Parágrafo 6º - A avaliação do Comitê Técnico e do Comitê Avaliador é soberana, **não cabendo recurso de qualquer natureza sobre a sua decisão, tanto na primeira, quanto na segunda etapa do processo de avaliação.**

ARTIGO VII - PREMIAÇÃO

A ABRH-RS fará a divulgação oficial do resultado da premiação através de comunicação eletrônica aos participantes na **segunda quinzena de outubro de 2026.**

Parágrafo 1º - Serão considerados candidatos ao recebimento dos troféus aqueles cases que atingirem a pontuação mínima de 85 pontos nos critérios de avaliação.

Parágrafo 2º - A ABRH-RS, representada pelo Comitê Técnico, reserva-se o direito de não conceder os prêmios na hipótese dos cases concorrentes não alcançarem nível de qualidade adequado ou não preencherem os requisitos previstos neste regulamento.

Parágrafo 3º - Os cases vencedores receberão os seguintes prêmios:

- Troféu Top Ser Humano Categoria Organização;
- Certificado;
- Permissão para uso do selo da respectiva edição: logomarca do Top Ser Humano 2026 ABRH-RS junto com a imagem do troféu.

Parágrafo 4º- O case com maior pontuação, premiado em cada **modalidade (desenvolvimento, excelência organizacional e ESG), será indicado pelo Comitê Técnico do Top Ser Humano da ABRH-RS a participar do Prêmio Ser Humano - PSH da ABRH Brasil, mediante autorização das respectivas empresas.**

Parágrafo 5º - O primeiro colocado de cada categoria do Prêmio Ser Humano - PSH da ABRH Brasil estará elegível a concorrer a premiação América Latina – Prêmio - FIDAGH – Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana, que acontece a cada dois anos.

Parágrafo 6º - Fica reservado à ABRH-RS e ao Comitê Gestor o direito de impugnar qualquer case 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 relacionado à organização denunciada e reconhecida como envolvida em práticas de corrupção, escândalos públicos, denúncias formalizadas, investigações, condenações ou irregularidades relevantes de natureza ambiental, social, trabalhista ou de governança.

ARTIGO VIII - DIVULGAÇÃO

Os cases premiados serão objetos de divulgação por parte da ABRH-RS. A divulgação e publicação representará o reconhecimento pela ABRH-RS da importância do conhecimento de seu conteúdo pela sociedade, para a discussão das ideias apresentadas pelo (s) autor (es). A ABRH-RS, entretanto, não responde por pontos de vista pessoal do (s) autor (es).

Parágrafo 1º - Ao se inscreverem, os candidatos ao Prêmio Top Ser Humano - Edição 2026, certos de que têm seus direitos autorais resguardados pela legislação nacional vigente, concordam em autorizar a ABRH-RS, na utilização gratuita de seu nome, voz, imagem e trabalho/case inscrito para a divulgação em qualquer meio de comunicação nacional e internacional, em língua portuguesa ou traduzido para outros idiomas, na forma impressa ou eletrônica. A ABRH-RS se reserva o direito de publicar na íntegra ou em parte todos os trabalhos vencedores, em quaisquer veículos de comunicação de sua responsabilidade direta.

Parágrafo 2º - A ABRH-RS promoverá ampla divulgação da premiação, em todas as suas fases, nos veículos de comunicação a seu alcance, além de resumos dos trabalhos em veículos de comunicação da entidade, inclusive internet.

Parágrafo 3º - A ABRH-RS poderá convidar os autores para exibir, divulgar e debater os cases em eventos da ABRH-RS (presenciais e/ou online), Universidades, Escolas, Congressos, Seminários e/ou qualquer outro evento pertinente.

Parágrafo 4º - Só haverá divulgação e publicação dos cases vencedores.

Parágrafo 5º - O vencedor só poderá divulgar sua premiação após liberação da ABRH-RS, incluindo o selo da premiação e a marca ABRH-RS junto ao Troféu. Os vencedores se comprometem a divulgar o selo com o logo do Top Ser Humano 2026 da ABRH-RS junto ao Troféu em todas as suas peças de publicidade ou divulgação do prêmio.

ARTIGO IX - PRAZOS

O prazo para inscrição dos cases será até **30 de abril de 2026**.

Parágrafo 1º - Os cases inscritos deverão ser entregues **no dia 1 de junho de 2026**, através do endereço eletrônico topserhumano@abrhrs.org.br.

Parágrafo 2º - A divulgação oficial do resultado da premiação, através de comunicação eletrônica aos participantes, será realizada na **segunda quinzena de outubro de 2026**.

Parágrafo 3º - A cerimônia de premiação será realizada no dia **26 de novembro de 2026**.

ARTIGO X – COMITÊS

Parágrafo 1º - O **Comitê Avaliador** é composto por profissionais de notória capacidade, com participação no meio acadêmico, empresarial e de associações representativas da sociedade. Os avaliadores são indicados pelos Comitês Técnico e Gestor da premiação e pela Diretoria Executiva da ABRH-RS. A fim de preservar a idoneidade e imparcialidade da premiação, os avaliadores são regidos pelo Termo de Compromisso onde constam regras que deverão ser cumpridas obrigatoriamente, quais sejam:

- Não aceitar honorários ou comissionamento dos inscritos;
- Não aceitar lembranças e/ou presentes dos avaliados;
- Não utilizar nem divulgar informações ou materiais dos cases;
- Não se comunicar com os inscritos sem o conhecimento e autorização do Comitê Gestor das Premiações;
- Manter sigilo absoluto quanto à identificação dos inscritos.

Durante a reunião de avaliação, o avaliador deverá:

- Identificar-se única e exclusivamente como representante da ABRH-RS, sendo vedada a troca de contatos de telefone, e-mail e/ou redes sociais pessoais com os participantes;
- Não emitir parecer, críticas, opiniões, elogios ou sugestões sobre o case ou sobre qualquer outro aspecto da gestão do avaliado;
- Restringir-se ao esclarecimento de dúvidas em relação ao case, bem como a solicitação da comprovação de evidências que se façam necessárias.

Parágrafo 2º - O **Comitê Técnico** padroniza, alinha procedimentos, garante que o regulamento atenda à missão, visão e valores da instituição e indica profissionais para comporem o Comitê Avaliador. Também é responsável pela

revisão e atualização do regulamento, preparação e acompanhamento técnico dos avaliadores, esclarecimentos, auxílio nas interpretações de critérios e mediação para consenso, além de validar o resultado da premiação.

Parágrafo 3º - O **Comitê Gestor** é composto pelo Presidente e Vice-presidente da ABRH-RS. É responsável pela aprovação dos profissionais que compõem os Comitês Avaliador e Técnico, bem como orienta o Comitê Técnico e define diretrizes para as situações que não estão previstas no regulamento.

ARTIGO XI – DISPOSIÇÕES GERAIS

As datas não definidas neste regulamento, para as etapas da premiação, serão divulgadas em tempo hábil, através do veículo de comunicação ao alcance da ABRH-RS.

Parágrafo 1º - As questões não previstas neste regulamento serão resolvidas pelo Comitê Gestor da Premiação e Diretoria Executiva da ABRH-RS.

Parágrafo 2º - O Comitê Gestor é soberano e de sua avaliação e decisão não caberá recurso de qualquer natureza.

Parágrafo 3º - Ao ser inscrito, a empresa concorda com todas as disposições deste regulamento, sendo que o ato de inscrição implica automaticamente na cessão dos respectivos direitos de reprodução para fins não comerciais.

Porto Alegre, 2 de março de 2026

Pedro Luiz Fagherazzi
Presidente ABRH-RS