

15º PRÊMIO SER HUMANO ABRH-ES – EDIÇÃO 2018

REGULAMENTO CATEGORIA EMPRESARIAL

A ABRH-ES (Associação Brasileira de Recursos Humanos – Seccional Espírito Santo) é integrante da ABRH Brasil e configura-se como instituição não governamental que dissemina conhecimento do mundo do trabalho para desenvolver pessoas e organizações. Como forma de reconhecimento e incentivo aos que buscam o aperfeiçoamento do ser humano por meio de práticas de gestão de pessoas, a ABRH instituiu o PRÊMIO SER HUMANO apresentado pela ABRH-ES em sua décima quinta edição.

O presente regulamento explicita os parâmetros para a categoria empresarial e suas subcategorias, os procedimentos para inscrição, entre outras importantes informações para participação e premiação.

Capítulo I – Dos Objetivos

Art.1º. O Prêmio Ser Humano ABRH ES tem como principal objetivo estimular a pesquisa, o estudo e o aperfeiçoamento de práticas voltadas à gestão de pessoas e processos, de forma a identificar e a valorizar, por meio de premiação, aqueles que apresentem contribuições relevantes para a área de Gestão de Pessoas.

Art.2º. O Prêmio Ser Humano ABRH ES (PSH) – Categoria Empresarial premia trabalhos que foram implantados em organizações com atuação no ES, de qualquer natureza, porte, ramo ou atividade (empresas privadas e públicas, nacionais ou internacionais, ONGs, etc.).

Art.3º. A Modalidade Empresarial pretende estimular trabalhos que abordem práticas de **Desenvolvimento de Pessoas e Organizações**; a **Administração de Recursos Humanos** bem como as melhores práticas de **Sustentabilidade**, que possam contribuir para o fortalecimento da cultura organizacional, valores, atitudes e empreendedorismo. Esta modalidade busca valorizar trabalhos que agregaram valor para os seus empregados ou colaboradores, assim como para seus demais públicos de interesse (“stakeholders”: acionistas, clientes fornecedores, sociedade), e levaram em conta, sempre de forma equilibrada, os interesses das pessoas, organizações e sociedade, gerando resultados mensuráveis.

Capítulo II – Definição da Categoria Empresarial:

Art.1º. A categoria empresarial engloba casos ou projetos implantados em organizações com atuação no Estado do Espírito Santo e está organizada em três subcategorias:

1. Subcategoria Administração: Os trabalhos de Administração deverão ser da iniciativa ou com a participação relevante de RH. Devem constituir real contribuição à melhoria da infraestrutura, qualidade e eficiência dos serviços de RH, conforme os conceitos e exemplos explicitados no Capítulo II, Art. 2º deste edital;

2. Subcategoria Desenvolvimento: Os trabalhos de Desenvolvimento deverão ser da iniciativa ou com a participação relevante de RH. Devem constituir real contribuição à melhoria do desenvolvimento de pessoas e

organizações, conforme os conceitos e exemplos explicitados no Capítulo II, Art. 2º deste edital;

3. Subcategoria Sustentabilidade: Os trabalhos de Sustentabilidade deverão ser da iniciativa ou com a participação relevante de RH. Devem constituir real contribuição prática à sustentabilidade, de acordo com os conceitos e práticas explicitados no Capítulo II, Art. 2º deste edital.

Parágrafo único: Somente poderão concorrer casos cujos resultados qualitativos e quantitativos possam ser evidenciados até a inscrição no prêmio.

Art.2º. Poderão concorrer ao prêmio pessoas físicas e/ou jurídicas (empregados e/ou consultores) representantes da empresa, na qual o projeto inscrito foi implementado, desde que devidamente autorizados pela empresa, conforme carta-modelo (Anexo A) os trabalhos e que se enquadrem nos critérios de uma das subcategorias:

1. Subcategoria Administração: trabalhos que melhorem a gestão da infraestrutura, qualidade e eficiência dos serviços de RH nas organizações conforme os conceitos e exemplos a seguir explicitados:

- **Desenho organizacional,** trabalho a distância e horário flexível. Exemplos: melhoria do organograma, redefinição do papel de líderes e liderados, redução de níveis organizacionais que contribuam para fluir a, iniciativa, inovação, a comunicação, o clima, o empoderamento das equipes, a velocidade das decisões, etc;
- **Instalações da empresa e layout dos ambientes de trabalho:** mudanças do ambiente físico que contribuíram para facilitar a comunicação das pessoas, descontrair o ambiente, reduzir o consumo como papel e de energia;
- **Os sistemas de gestão:** folha de pagamento, de benefícios, custos de pessoal, estações de autosserviço, que melhorem os serviços oferecidos para os colaboradores, reduzam o retrabalho e os custos da organização;
- **Sistemas de comunicação interna** (infraestrutura): sites, jornais, redes sociais, aplicativos etc;
- **Transporte de colaboradores** nos seus vários modais estimulando a redução dos custos para os colaboradores e organizações, minimizando a emissão de carbono, promovendo o compartilhamento do transporte individual;
- **Relacionamento sindical e gestão do passivo trabalhista:** acordos sindicais, ações colaborativas sindicato-RH, prevenção e gestão do passivo trabalhista;
- **Saúde:** políticas de saúde, gestão de planos de saúde, segunda opinião, prevenção de acidentes de trabalho, medicina do trabalho, restaurantes coletivos, alimentação saudável e balanceada, ambulatório médico, academia, espaço para lazer, que melhorem a satisfação e a produtividade dos colaboradores, reduzam custos e a sinistralidade;
- **Avaliação dos Serviços** por meio da adoção de processos modernos de avaliação dos serviços prestados, assegurando a manifestação dos colaboradores (grupos focais, enquetes, reuniões, etc.) e o anonimato quando necessário.

2. Subcategoria Desenvolvimento: Devem constituir real contribuição à melhoria do desenvolvimento de pessoas e organizações, conforme os conceitos e exemplos a seguir explicitados:

- **Cultura Organizacional**, tais como trabalhos que visem aperfeiçoar a prática de valores, gestão de conflitos internos, melhor lugar para trabalhar, relacionamento com parceiros e fornecedores, etc. Trabalhos que contribuam para fluir a valorização e respeito pelas pessoas e meio ambiente, ética, participação nas decisões, empreendedorismo, inovação, a comunicação, o clima, o empoderamento das equipes, a qualidade das decisões, compliance, etc;
- **Gestão de mudanças**: planejamento de sucessão, fusões, aquisições, venda de ativos, desmobilização de pessoal, implantação de novas tecnologias, crescimento acelerado, internacionalização, etc;
- **Atratividade e integração de talentos**: processos de recrutamento e seleção de pessoal, programas de trainee, intercâmbio de candidatos, ambientação, desenvolvimento de imagem de bom empregador, etc;
- **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, etc;
- **Liderança**: formação, acompanhamento, desenvolvimento, avaliação.
- **Remuneração**: estratégia de remuneração, planos de cargos e salários, remuneração variável, benefícios, desligamento;
- **Gestão do desempenho e de talentos**: estratégias de integração e de desenvolvimento de talentos, gestão de competências e de potenciais, avaliação do desempenho;
- **Comunicação, mobilização e reconhecimento**: processos de comunicação interna, campanhas de incentivo, mobilização internas, sistemas de reconhecimento, etc;
- **Carreiras**: Gestão de carreira, planos de sucessão de cargos críticos, trilhas de carreira, etc.

3. Subcategoria Sustentabilidade: Devem constituir real contribuição prática à sustentabilidade, conforme os conceitos e práticas a seguir explicitados:

- **Conceito de Sustentabilidade Corporativa** – uma visão de negócios de longo prazo que incorpora as dimensões social e ambiental à dimensão econômica de negócios, formando o “*triple bottom line*”. É um conjunto de ações que uma organização toma visando ao respeito ao meio ambiente e ao desenvolvimento sustentável da sociedade.
Para avançar em sustentabilidade, a organização deve adotar atitudes e práticas éticas, que visem ao 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;
- Serão consideradas as ações desenvolvidas por profissionais responsáveis pelos processos de Gestão de Pessoas/RH que contribuam para fortalecer a **cultura de sustentabilidade na organização** por meio de diversas iniciativas mobilizadoras de colaboradores e voluntários.
- São **exemplos de possíveis práticas** em que a organização, com a liderança ou participação ativa de RH, mobilizou sua equipe e de terceiros para atuarem como voluntários em prol da comunidade:
 - ✓ Ações educacionais, como alfabetização, adoção de escola, estágios e formação de jovens aprendizes, reciclagem de professores, programas para formação de familiares de colaboradores, etc.

- ✓ Ações sociais, como adoção de creches, orfanatos, asilos, apoio a hospitais e campanhas de promoção da saúde entre os parceiros e comunidade;
- ✓ Ações como plantio de árvores, redução do desperdício de recursos, consumo econômico, uso de energias renováveis, reciclagem, etc.
- ✓ Ações para impedimento da prática de trabalho escravo ou assemelhado e trabalho infantil,
- ✓ Ações para valorização e promoção da diversidade.

Art.3º. 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.

Fica reservado à ABRH ES e à Comissão de Avaliadores o direito de impugnar qualquer trabalho que:

- Caracterize-se como incentivador de racismo, discriminação, preconceito, e/ou faça apologia a drogas, sexo, guerra, terrorismo ou que fira a ética, a moral e os bons costumes da sociedade em geral.
- Seja apresentado por organização denunciada e reconhecida como envolvida em práticas de corrupção.

Capítulo III – Dos Trabalhos:

Art.1º. Os trabalhos deverão constituir real contribuição teórica ou prática ao avanço técnico ou operacional à gestão de pessoas, além de serem inovadores e compatíveis com os objetivos do PRÊMIO SER HUMANO edição 2018.

Parágrafo único: Considera-se temática de Gestão com Pessoas para efeito desta Premiação, práticas diferenciadas e inovadoras relacionadas aos temas descritos no Capítulo II, Art. 2º deste edital.

Art.2º. Os trabalhos poderão ser individuais ou em coautoria, limitado a três.

Parágrafo único: No trabalho não poderá haver qualquer menção que favoreça a identificação de autoria do trabalho e nem da empresa.

Art.3º. A estrutura dos trabalhos deve seguir de forma rigorosa aos critérios abaixo, sem exceções:

1. **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. A paginação deverá ser inserida no rodapé com alinhamento ao lado direito.
2. **Formato:** O trabalho deverá ser enviado nas seguintes especificações:
 - Arquivo em PDF;
 - Fonte Arial, tamanho 12;
 - Espaçamento duplo;
 - Parágrafo: Justificado
 - Formato A4 (21 x 29,7cm);
 - Orientação do papel: Retrato
 - Margens: superior - 3 cm; inferior - 2 cm; direita - 2 cm; esquerda - 3 cm

3. **Capa:** Deve conter o título do trabalho e a identificação da categoria e subcategoria (Empresarial – Administração, Empresarial – Desenvolvimento ou Empresarial – Sustentabilidade).
4. **Índice:** Inserir todas as divisões contidas no trabalho: capítulos, as seções, as partes, entre outros. Estas descrições devem obedecer a ordem em que aparecem no trabalho.
5. **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;
 - População beneficiada, com breve caracterização e indicadores numéricos;
 - Resultados obtidos.
6. **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;
7. **Corpo 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.

As notas explicativas, se houverem, devem ser inseridas como notas de final de texto, e não colocadas no rodapé.

As citações deverão ser inseridas no corpo do texto, incluindo o sobrenome do autor da fonte, a data de publicação e o número de página (se for o caso), conforme normas da ABNT.
8. **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.
9. **Principais resultados:** descrição do que foi obtido, sempre que possível, embasada em dados e apresentados de forma mensurável.
10. **Avaliação:** metodologia utilizada para validar os resultados e conclusões.
11. **Aplicabilidade:** ações que evidenciem a preocupação com a contribuição do trabalho na prática para a geração de valor para as pessoas, organizações e sociedade.
12. **Sustentabilidade:** se houver, ações que demonstrem compromisso com a sustentação e evolução do trabalho.
13. **Conclusão:** resumo das principais constatações e/ou proposições do trabalho e comentários finais.

14. **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. Não serão aceitos anexos fora desses limites, como links para vídeos, entre outros.
15. **Bibliografia:** As referências bibliográficas completas do(s) autor(es) citado(s) deverão ser apresentadas em ordem alfabética, no final do texto, de acordo com as normas da ABNT.

Parágrafo único: É de responsabilidade da Coordenação do Prêmio Ser Humano a avaliação prévia dos trabalhos, com verificação do atendimento aos Art.1º e Art.2º e aos itens 1 a 5 do Art.3º deste capítulo, para posterior envio à Comissão Julgadora. Caso os itens verificados não estejam de acordo com o edital, os autores serão contatados pelo e-mail do autor principal com prazo de 24 horas para submissão do trabalho retificado.

Capítulo IV – Das Inscrições:

Art.1º. Todo participante poderá inscrever um trabalho, ficando sujeito às cláusulas deste regulamento.

Art.2º. O prazo para as inscrições será de **13/06/2018 a 08/10/2018**.

Art. 3º. Não haverá cobrança de taxa de inscrição para a participação no Prêmio.

Art.4º. Os participantes deverão realizar sua inscrição no Prêmio Ser Humano edição 2018 através do preenchimento dos formulários a seguir relacionados, disponíveis nos anexos deste edital e, também, no site <http://www.abrhes.org.br>, e do envio dos documentos comprobatórios exigidos até a data limite de inscrições, conforme cronograma constante neste regulamento. Todo o processo de inscrição será efetuado por meio eletrônico.

§1º A inscrição é composta por:

- a. Formulário de inscrição, a ser preenchido no site www.abrhes.org.br no momento do envio da proposta.
- b. Trabalho no formato PDF, dentro das regras estabelecidas no capítulo IV.
- c. Documentos comprobatórios emitidos pelas instituições competentes a depender da categoria da inscrição, em papel timbrado, devidamente datados, carimbados e assinados por responsável legal, digitalizados e disponibilizados no formato PDF, no campo indicado no site www.abrhes.org.br, a saber:
 1. Autorização da empresa, conforme carta-modelo anexo A. Só serão aceitos documentos emitidos em papel timbrado, assinados por um responsável legal com nome e cargo, datados, com indicação de autoria e envolvimento no projeto, menção do nome do inscrito, cargo ou função no período da implementação do projeto, nome do projeto e período de implementação.

§2º Os inscritos poderão ser ou não associados à ABRH-ES.

Capítulo V – Da Comissão Avaliadora/ Julgadora e da Avaliação:

Art. 1º. O processo de avaliação e julgamento é de responsabilidade da comissão julgadora do Prêmio, composta por membros designados conforme estabelecem os parágrafos 1º, 2º e 3º a seguir:

§1º A comissão julgadora será formada por membros da área acadêmica e empresarial que atendam aos critérios de qualificação, experiência e atuação reconhecidas nas áreas temáticas do Prêmio. Caberá à comissão organizadora do prêmio definir os componentes desta comissão, cujos nomes somente serão revelados na cerimônia de premiação.

§2º Todos os membros da comissão julgadora obedecerão à mesma metodologia e critérios de avaliação estabelecidos pelo Prêmio, de forma a assegurar o entendimento, a coerência e a imparcialidade do processo.

§3º Presidente, Vice-Presidente e Diretores envolvidos na organização do Prêmio Ser Humano não poderão submeter trabalhos e/ou fazer parte da comissão julgadora.

§4º Casos omissos e eventuais dúvidas serão discutidos e examinados pela comissão julgadora com representantes do Comitê Organizador do Prêmio.

Art. 2º. Cabe à comissão julgadora:

- a. Receber da ABRH-ES os trabalhos sem nenhuma identificação do participante para análise e julgamento;
- b. Analisar os trabalhos recebidos conforme critérios estabelecidos neste edital;
- c. Classificar os trabalhos de acordo com os critérios estabelecidos no Art.3º deste capítulo;
- d. Desclassificar trabalhos que não atendam aos critérios estabelecidos neste edital;
- e. A comissão julgadora é soberana, não cabendo, às suas decisões, qualquer tipo de recurso ou impugnação. Neste sentido, em caso de empate, a comissão julgadora irá avaliar em colegiado o trabalho que deverá ser reconhecido por mérito qualitativo no resultado apresentado.

Art. 3º. O sistema de notas a serem conferidas aos trabalhos inscritos pela comissão julgadora estará fundamentado nos 5 critérios de avaliação abaixo descritos:

1. Relevância:

Considera o valor da contribuição do trabalho para a melhoria da gestão de pessoas. Leva em conta que a escolha e concepção do tema, premissas e visão de um trabalho são cruciais para que o mesmo possa gerar valor para pessoas, organizações e sociedade.

Entende que a importância dos resultados obtidos ao final de um trabalho são 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 seus trabalhos. Aqueles que tiveram a dedicação de checar, *a priori*, sua originalidade, potencial de contribuição e evolução à gestão de pessoas. Quer que estes autores se diferenciem de outros que escolhem 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 se refletir sobre a relevância de um projeto antes de iniciá-lo, evitando o desperdício de tempo e recursos.

2. Aplicabilidade:

Considera quanto o trabalho foi orientado para produzir contribuições efetivas e pragmáticas para a geração de valor para as pessoas, organizações e sociedade.

Complementa o critério de Relevância – que reconhece as escolhas mais criteriosas dos trabalhos – pois checa o nível de comprometimento para conduzir o trabalho e gerar propostas e soluções viáveis e práticas.

Por exemplo, os trabalhos serão avaliados, se:

- 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 o seu objeto e soluções desejadas.
- As conclusões ou propostas do trabalho são acompanhadas de evidências de que podem ser aplicadas.
- Houve preocupação em elaborar planos e ações que promovam a sua continuidade e evolução.

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, incluindo a originalidade do seu tema e enfoque dado ao estudo.
- Inovação na sua **metodologia**, seja para 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**, quando o trabalho traz evidências do uso de soluções criativas para superar barreiras (financeira, equipe, tempo, etc.) e conseguir obter simplicidade, praticidade e velocidade com os meios utilizados.
- Inovação na **aplicação** de seus resultados e conclusões, oferecendo uma nova prática ou propondo propostas de melhorias nas práticas existentes ou no jeito de aplicar ferramentas, metodologias e/ou teoria de gestão de pessoas.

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 mesmo é escrito de maneira objetiva, clara, precisa e correta, cuidando de ilustrações adequadas para o melhor entendimento.

Fatores que ajudam a 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.

5. Resultados:

Considera os resultados apresentados nas seguintes dimensões:

- **Consistência** entre os objetivos propostos e o que foi de fato obtido.
- **Valor** dos resultados alcançados para seu público-alvo, contribuindo com pessoas, organização e sociedade. Por exemplo, de acordo com seu propósito, se o trabalho se refletiu na melhoria da cultura, clima, trabalho em equipe, dos resultados da organização e/ou de serviços à sociedade.
- **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 a mensurar os benefícios gerados as pessoas, organizações e sociedade.

Itens de Avaliação – PONTUAÇÃO MÁXIMA 100

Relevância	15
Aplicabilidade	20
Inovação	25
Qualidade	15
Resultados	25

Capítulo VII – Da Premiação:

Art.1º. Será realizada uma cerimônia de premiação na qual os vencedores da categoria empresarial serão anunciados oficialmente. Os premiados receberão os seguintes prêmios:

1. O **Primeiro** colocado receberá:
 - 1.1. 01 (um) Troféu Prêmio Ser Humano -por trabalho
 - 1.2. 01 (um) Certificado de premiação–para cada autor
 - 1.3.01 (uma) inscrição cortesia para participação no Congresso Estadual de Gestão de Pessoas–CEARH 2019, realizado pela seccional Espírito Santo para cada autor.
 - 1.4. Gratuidade na Anuidade de 2019 como pessoa jurídica, caso ainda não seja um associado, para todos os autores
 - 1.5. 01 (uma) inscrição cortesia em um dos eventos do calendário 2019 da ABRH-ES, a escolher (com exceção do CEARH 2019), para cada autor.
2. O **Segundo** colocado receberá:
 - 2.1. 01 (uma) Placa do Prêmio Ser Humano – por trabalho
 - 2.2. 01 (um) Certificado de premiação–para cada autor
 - 2.3. 01 (uma) inscrição cortesia para participação no Congresso Estadual de Gestão de Pessoas–CEARH 2019, realizado pela seccional Espírito Santo, para cada autor
 - 2.4. Gratuidade na Anuidade de 2019 como pessoa jurídica, caso ainda não seja um associado, para todos os autores
3. O **Terceiro** colocado receberá:
 - 3.1. 01 (um) Certificado de premiação–para cada autor

3.2. 01 (uma) inscrição cortesia para participação no Congresso Estadual de Gestão de Pessoas–CEARH 2019, realizado pela seccional Espírito Santo para cada autor

Art.2º. Os trabalhos vencedores terão a sinopse divulgada no site da ABRH-ES e apresentação em evento promovido pela entidade ao longo do ano de 2019, a ser agendado. Os trabalhos serão disponibilizados no site da ABRH-ES para consulta.

Art.3º. A solenidade de premiação está prevista para o dia 27 de novembro de 2018. O local será informado posteriormente pela ABRH-ES.

Art.4º. A ABRH-ES, representada pela comissão julgadora constituída, reserva-se o direito de não conceder os prêmios na hipótese de os trabalhos concorrentes não alcançarem nível de qualidade adequado ou não atenderem aos requisitos previstos neste regulamento.

Capítulo VIII – Da Divulgação:

Art.1º. A ABRH-ES promoverá ampla divulgação do Prêmio, em todas as suas fases, nos veículos de comunicação ao seu alcance, incluindo seus canais próprios de comunicação com o público.

Art.2º. Através da inscrição no prêmio, os autores dos trabalhos premiados desde logo autorizam a ABRH-ES a divulgar a sua imagem, assim como exibir e debater o trabalho em universidades, faculdades, seminários, congressos ou qualquer outro evento, tanto no Brasil como no exterior, renunciando expressamente a qualquer direito de indenização e remuneração exercitável em face da ABRH-ES.

Art.3º. Os trabalhos premiados serão objeto de divulgação por parte da ABRH-ES. Tal divulgação representará o reconhecimento pela ABRH-ES da necessidade de conhecimento de seu conteúdo pela sociedade como um todo, para discussão das ideias apresentadas pelo(s) autor(es). A ABRH-ES, entretanto, não responde por pontos de vista pessoais do(s) autor(es).

Capítulo IX – Das Disposições Finais:

Art.1º. As datas não definidas neste regulamento para as etapas do Prêmio Ser Humano edição 2018 serão divulgadas em tempo hábil, por meio dos veículos de comunicação ao alcance da ABRH-ES, incluindo seus canais próprios de comunicação com o público.

Art.2º. As questões não previstas neste regulamento serão resolvidas pela Diretoria Executiva da ABRH-ES.

ANEXO A - CATEGORIA EMPRESARIAL

**AUTORIZAÇÃO DE USO DE IMAGEM, VOZ
E RESPECTIVA CESSÃO DE DIREITOS AUTORAIS
(LEI Nº 9.610/98)**

**(ESTE DOCUMENTO DEVE SER PRODUZIDO EM PAPEL TIMBRADO, ASSINADO PELO
RESPONSÁVEL LEGAL, DATADO E CARIMBADO)**

Pelo presente instrumento, a _____(nome da empresa),
inscrita no CNPJ/MF _____, com sede em
_____, por meio
_____(nome do responsável legal pela empresa),
portador do CPF _____, na forma do contrato social residente e domiciliado
_____ (endereço), declara para

todos os efeitos legais, civis e criminais, ser o seu representante legal na forma do contrato social, AUTORIZA, gratuitamente e sem qualquer ônus, a ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE RECURSOS HUMANOS – SECCIONAL ESPÍRITO SANTO (ABRH/ES), a inscrição e divulgação do “case” desenvolvido nas dependências da empresa, de autoria de (nome completo do autor) na 15ª edição do Prêmio SER HUMANO – ano 2018, bem como a utilização de imagem dos trabalhos desenvolvidos e a divulgação dos resultados obtidos através do mesmo, autorizando, ainda, a divulgação de fotos, vídeos, projeto escrito, entre outros, em todos os meios de divulgação possíveis, quer sejam na mídia impressa (livros, catálogos, revista, jornal, entre outros), televisiva (propagandas para televisão aberta e/ou fechada, vídeos, filmes, entre outros), radiofônica (programas de rádio/podcasts), escrita e falada, internet, banco de dados informatizados, multimídia, “home vídeo”, DVD, entre outros, e nos meios de comunicação interna, como jornal e periódicos em geral, na forma de impresso, voz e imagem – tudo conforme edital da 15ª Edição do Prêmio Ser Humano - 2018.

Declaro ainda estar ciente que esta autorização não transfere à ABRH/ES, qualquer ônus ou responsabilidade civil e/ou criminal decorrente do conteúdo do material disponibilizado e nesta autorizado.

E por ser de minha livre e espontânea vontade esta AUTORIZAÇÃO e CESSÃO assinam em 02 (duas) vias de igual teor.

_____, _____ de _____ de 2018.

Assinatura:

Nome:

E-mail:

Telefone: