



*Ações de Janeiro a Dezembro de 2016*

*Influência & Ação*  
*Gestão 2016 - 2018*

## Diretoria de Diversidade

### Jorgete Lemos



*Considerando os objetivos propostos para a nossa Diretoria:*

- Propiciar a incorporação do valor da Diversidade internamente, nas Seccionais componentes da ABRH Brasil, de maneira transversal;*
- Gerar a compreensão do valor da diversidade, nas organizações, para o desenvolvimento das pessoas e dos negócios;*
- Colocar a diversidade na agenda das discussões empresariais, estabelecendo parcerias e apoiando iniciativas de referência já existentes;*
- Discutir a questão da diversidade para além das questões mais evidenciadas, focando também a diferença entre ideias, modelos, práticas, valores e competências empresariais, como um fator de competitividade e força organizacional, decorrentes da diversidade humana,*

*constatamos, conforme demonstrado nas páginas a seguir :*

- A incorporação do tema Diversidade à pauta das Seccionais. Agradecendo aos Srs. Presidentes.*
- Colocação do tema na pauta de discussão das organizações, via participação em pesquisas (2), entrevistas (06) concedidas e matérias publicadas (27). Agradecemos o apoio: da Gerente Executiva ABRH Brasil, da área de Comunicação e Marketing/Assessoria externa e da jornalista Thaís Gebrim.*

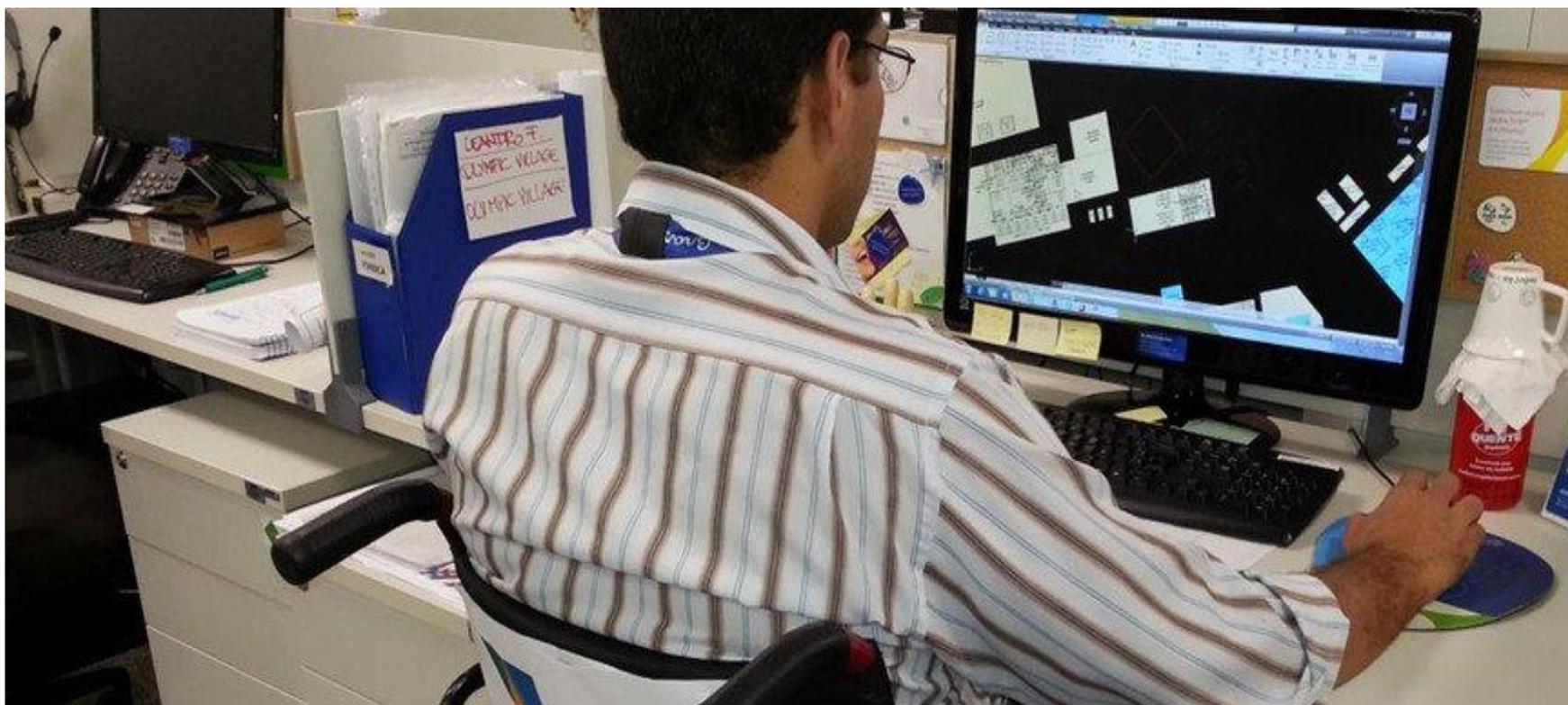
*Tais realizações foram decorrentes do apoio irrestrito de nossa Presidente Elaine Saad, a quem reiteramos nossos agradecimentos.*

São Paulo, 09 de Janeiro de 2017

Diretora de Diversidade



**Gestores ainda têm resistência em contratar pessoas com deficiência. Andreia Verdélio Repórter da Agência Brasil**





**A data fortalece o empoderamento feminino e consolida o engajamento das mulheres negras às opressões de gênero e étnico-raciais nas regiões em que vivem.**

**Entenda: <http://bit.ly/2a12tEr>**

**Correio Brasiliense**

Empresas que respeitam profissionais LGBT têm mais chance de sucesso

Publicado em [27/08/2016 - 17:34](#) [Vicente NunesEconomia](#)

POR HAMILTON FERRARI E MARLLA SABINO

Estudo publicado na revista Management Science, feito por dois professores asiáticos, analisou quase cinco mil empresas dos Estados Unidos e concluiu que as corporações que adotam regras que protegem profissionais lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros (LGBT) têm melhor rendimento do ponto de vista da inovação.

Os pesquisadores Huasheng Gao, da Nanyang Business School, de Cingapura, e Wei Zhang, da Universidade de Finanças e Economia de Xangai, observaram que essas companhias apresentaram aumento de 8% nos registros de patentes, em comparação com empresas e estados menos favoráveis a profissionais LGBT.

Os resultados são mais evidentes em dois casos: companhias de setores que dependem de capital humano e em estados que registram grande população de LGBT. A melhora dos números fica mais visível após dois anos da adoção das regras contra discriminação. Os autores ressaltam, ainda, que o posicionamento mais liberal atrai mais profissionais LGBT para os locais mais amigáveis e, ao mesmo tempo, os afasta daqueles com posição contrária.

O professor do Departamento de Administração da Universidade de Brasília (UnB) Jorge Pinho diz que qualquer tipo de discriminação é prejudicial às empresas, pois limita o número de pessoas que podem ser contratadas. “Quanto mais aberto for o leque de opções para talentos, maior vai ser a oportunidade de êxito. Mas a tendência de associar a opção sexual com inovação é um exagero”, avalia.

**Criatividade**

Segundo os pesquisadores, profissionais com postura “pró-LGBT” tendem a apresentar mais características relacionadas à criatividade, como nível educacional alto, mente aberta, disposição maior de assumir riscos e um background mais diversificado. Já aqueles com atitude discriminatória tendem a ser mais conservadores.

A cabeleireira Gabriela Almeida sente na pele essa realidade. Transsexual, ela diz que há muita dificuldade em conseguir emprego. “Não importa o quão bom você é, as pessoas não estão preparadas para nos aceitar ainda”, desabafa. Apesar de trabalhar na mesma empresa há quatro anos e de se sentir à vontade no ambiente, ela conta que algumas clientes não sabem como lidar com a situação. “Tem gente que se refere a mim por um pronome masculino pelo simples fato da voz não ser tão suave”, reclama.

Gabriela acredita que se sentir bem no ambiente de trabalho afeta positivamente em seu desempenho profissional. “Se você sabe que está num local onde as pessoas não te tratam bem, que motivação você tem pra continuar ali?”, questiona.

A diretora de diversidade da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), Jorgete Lemos, destaca que a valorização do profissional e a liberdade no ambiente de trabalho está associada à produtividade. “O grupo LGBT é de pessoas que querem se libertar do menosprezo com resultados positivos. Todos têm mais vontade de mostrar a competência, e isso impulsiona a produtividade”, pondera.

Para Jorgete, as empresas que criam oportunidades de desenvolvimento no mercado de trabalho tendem a ganhar contribuições diversificadas e melhoram o rendimento. “Se a empresa não se abre para visões de pessoas diferentes, com novos valores, terá sempre o mesmo resultado e os mesmos pensamentos”, opina. “Não há vantagens ou desvantagens na opção sexual da pessoa. Cada um tem que ter a liberdade de optar pelo que gosta e quer. Qualquer coisa que tem a intenção de coibir acaba sendo prejudicial”, complementa o professor Pinho.

**Preconceito**

No Brasil, a população LGBT ainda enfrenta muito preconceito no mercado de trabalho. Quase 20% das empresas se recusariam a contratar um profissional homossexual por receio que a sua imagem seja associada a eles. Pesquisa, realizada no ano passado pela empresa de recrutamento Elancers, com 10 mil empregadores, revelou que 7% das companhias não aceitariam pessoas gays de “modo algum”, e 11% considerariam a contratação apenas se o candidato não pudesse chegar a um cargo mais visível, como o nível executivo. A legislação trabalhista brasileira não prevê artigos que proíba, especificamente, a discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero.

: <http://www.abrhbrasil.org.br/.../08/Jornal-ABRH-01-09-2016.pdf>



ENQUETE

## Refugiados: sua empresa está preparada para eles?

**N**o mundo, eles são 20 milhões. No Brasil, os últimos dados registram mais de 8,8 mil refugiados de 79 nacionalidades, de acordo com o Conare – Comitê Nacional para Refugiados do Ministério da Justiça e Cidadania, sendo as cinco maiores comunidades originárias da Síria, de Angola, Colômbia, República Democrática do Congo e Palestina. Em 2014, na América Latina, foi o país que recebeu o maior número de solicitações de refúgio. A inclusão de refugiados é uma realidade mundial que vem crescendo ano a ano. As empresas brasileiras estão atentas a isso?

“Deveriam estar”, afirma Jorgete Leite Lemos, diretora de Diversidade

da ABRH-Brasil. Nesse grupo de pessoas, garante ela, existe uma grande potencialidade de conhecimentos, habilidades e atitudes, que, inaproveitados, geram perdas sociais e econômicas. “Sabemos que potencialidades individuais não concorrem entre si, complementam-se pela diversidade. Temas refinados como esse precisam ser adotados pelo profissional de RH estratégico, que saiu da zona de conforto e mais operacional para se engajar em assuntos relacionados à cultura, aos valores e direitos humanos universais”, salienta.

Para fazer uma sondagem sobre o que a comunidade de RH pensa sobre a participação de refugiados no mundo do trabalho, a ABRH-Brasil

realizou uma enquete online. Nela, questionou se o RH estratégico deve preparar as organizações para a recolocação profissional deles ou de imigrantes. De 133 votos, a grande maioria – 79% (105) – disse sim; apenas 21% acreditam que esse não é um tema para Recursos Humanos se preocupar.

Jorgete considera o resultado animador: “Assim como as questões da sustentabilidade e da diversidade demandaram tempo para serem incorporadas ao ‘cardápio’ de RH, o tema dos refugiados, que compõe mais um item da diversidade, também acabará sendo entendido como oportuno e um avanço na prática de gestão de pessoas”.

Trata-se de um assunto que estará cada vez mais presente num mundo sem fronteiras e, portanto, requer diálogo, troca de ideias e compartilhamento de experiências.

Certificação para o RH

**ABRH-Brasil-**

No Brasil, os últimos dados registram mais de 8,8 mil refugiados de 79 nacionalidades. Há uma grande potencialidade de conhecimentos, habilidades e atitudes nesse grupo. <http://bit.ly/2cbLAbz>

Pessoas de **VALORRH**

Refugiados:  
sua empresa  
está preparada  
para eles?

**ABRH  
BRASIL**  
Associação Brasileira de Recursos Humanos

15142 - ANO 29  
QUINTA-FEIRA, 15 DE SETEMBRO DE 2016

INFORMAÇÃO PÚBLICA



INCLUSÃO

### Empresas anseiam por incentivos para qualificar PcDs



**A** falta de qualificação das pessoas com deficiência (PcDs) é o principal obstáculo aos processos de recrutamento de empresas, que continuam a ser na Lei de Cotas a principal motivação para serem excluídas deste grupo de profissionais. As afirmações vêm de uma pesquisa realizada pela Associação Brasileira de Recursos Humanos - ABRH-Brasil e publicada em setembro de 2015.

De acordo com o levantamento de 2015, que teve a participação de 1.400 profissionais, 90% das organizações buscam contratar PcDs por causa da Lei de Cotas, 9% dizem que a contratação é feita de acordo com perfil do candidato, 1% em razão da demanda de lei, 3% porque é diferente e diferente, e 2% por acreditarem no potencializado profissional.

Outro dado chama a atenção: quando questionados sobre as contribuições que ajudariam a incrementar a inclusão de PcDs, 65% citam mais incentivo para qualificação. Apenas 10% afirmam ter recebido algum tipo de treinamento adequado em diversidade de tratamento e oportunidade, e 10% afirmam ter recebido algum tipo de treinamento adequado em diversidade de tratamento e oportunidade.

Segundo Leila Lessa, diretora Diversidade da ABRH-Brasil, destaca que a inclusão de PcDs tem uma demanda de RH. A maioria a isso, deve estar na falta de conhecimento da diversidade.

“O programa em desenvolvimento nas empresas que já receberam uma necessidade partem do modelo e do diagnóstico a valores corporativos, e recebem mudança de modelo mental para ser proativo e a discriminação”, afirma. Para ela, o RH precisa reconhecer e dialogar com a alta direção, mas cabe a uma última identificação a gestão de inclusão de PcDs como vantagem estratégica.

“Essa é uma questão definitiva nas empresas que estão e empresas de negócios com uma assinatura de negócios global”, conclui.



O material completo do pesquisa está disponível na seção Serviços e Projetos - Pesquisas da site da ABRH-Brasil: [www.abrhbrasil.org.br](http://www.abrhbrasil.org.br)

PRÊMIO SER HUMANO 2016

### Caso que vale ouro

Confira hoje o resumo do grande vencedor do Prêmio Ser Humano 2016, concedido pela ABRH-Brasil, na modalidade Desenvolvimento em Responsabilidade Social - Organização do Terceiro Setor.



Dr. Helene Weber da Rocha

A habilitação Materna - Saúde para toda a vida - Instituto de Medicina Integral Prof. Fernando Figueira - IMIP (FIS). O caso trata a experiência do Banco de Leite Humano e Centro de Referência no Atendimento Materno do IMIP, cuja prática tem ajudado a salvar vidas e promover a vida saudável de milhares de crianças no Brasil. O objetivo é promover, proteger e apoiar o aleitamento materno exclusivo nos seis primeiros meses de vida e garantir a manutenção por pelo menos outros seis meses do apoio à amamentação, proporcionar controle de qualidade do leite humano, e pesquisa, formação e extensão. A sua missão é a criação de uma rede de Banco de Leite Humano, unidades do IMIP, mas sua atuação também abrange a qualquer mulher, incluindo as trabalhadoras e empresas de serviços domésticos.

Anualmente, 60 mil mães e bebês são atendidos, com 50.000 atendimentos individuais e 500 em grupo, além de 400 mil atendimentos de emergência. Os resultados gerados comprovam o sucesso e impacto nas políticas públicas municipais, estaduais e nacionais, e na vida de milhares de crianças, e na vida de milhares de mulheres para toda a vida.

Conheça o site [abrhbrasil.com](http://abrhbrasil.com)



Prêmio Melhores Empresas para Trabalhadores com Deficiência traz novidades em 2016



ESPAÇO CORHALE

### ABRH defende modernização das leis trabalhistas

Dez anos de lutas nos últimos governos, a modernização das leis trabalhistas voltou a ganhar as atenções de juristas e de empresários. Segundo fontes ligadas ao governo atual, o seu principal é “desburocratizar” o programa, visando a atrair investimentos.

“O mais importante, agora, é garantir leis ultrapanorâmicas e serem que ligar o fim da bitolada para contribuir para a renovação das contratações em um primeiro momento, preparar o país para a nova organização do trabalho e das mudanças já em curso, e para a evolução tecnológica”, afirma a ABRH.



Corha - Brasil

Uma das propostas do governo nesse sentido é flexibilizar a CLT, dando preferência a acordos firmados em negociações coletivas para decisões de jornada e salários. “A negociação passou a ter um peso maior, mas a Constituição e as normas do OIT (Organização Internacional do Trabalho) deverão ser respeitadas”, afirma Carlos Silva, coordenador do CORHALE - Comitê de Apoio à Reforma Trabalhista em 2008 pela ABRH-Brasil, com o apoio da ABRH-Brasil.

Ele lembra que o comitê é formado por uma comissão de especialistas em negociações entre empregados e empregadores. “Os temas firmados, evidentemente, vem à tona o que cada categoria pode ou não aceitar quanto a vantagens e benefícios”.

**Terceirização**  
Quanto à terceirização no pacote de modernização, a reforma trabalhista, aprovada pelo Congresso Nacional em 2015, prevê a contratação no Simples, tanto em com o apoio do Executivo. Apesar do ministro do Trabalho, Ronaldo Nogueira, ter dito que o governo vai encaminhar ao Congresso outros projetos sobre o tema, reportagem publicada no jornal O Estado de S. Paulo, em 5 de setembro (“Terceirização: a maioria de seu apoio ao governo”) afirma que o projeto de Reforma que que o projeto do Senado Federal seja aprovado ainda não tem uma concentração no andamento na Câmara de Representação.

Outra proposta é reformar o atual Programa de Proteção ao Emprego (PPE), criado no governo Dilma Rousseff com o principal



6ª Semana Nacional da Execução Trabalhista

De 19 a 23 de setembro, o Conselho Superior de Justiça do Trabalho promove a 6ª Semana Nacional da Execução Trabalhista, que, neste ano, adiciona o eixo de Justiça e Eficiência. O objetivo é promover a execução mais rápida dos processos trabalhistas em todo o Brasil, representados pelo 24 Tribunal Regional do Trabalho.

Nº 1452 - ANO 29  
QUINTA-FEIRA, 15 DE SETEMBRO DE 2016

# Pessoas de VALC

O INFORMATIVO DA ABRH-BRASIL



## INCLUSÃO

# Empresas anseiam por incentivos para qualificar PcDs



A falta de qualificação das pessoas com deficiência (PcDs) é o principal empecilho nos processos de recrutamento das empresas, que continuam a ter na Lei de Cotas a principal motivação para contratar esse grupo de profissionais. As afirmações vêm da terceira edição da pesquisa *Profissionais de Recursos Humanos – Expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*, realizada pela consultoria i.Social com apoio da ABRH-Brasil e parceria da Catho.

De acordo com o levantamento de 2016, que teve a participação de 1.459 profissionais, 86% das organizações buscam contratar PcDs por causa da Lei de Cotas; 9% disseram que a contratação se deve ao perfil do candidato, independentemente da lei; 3% porque valorizam a diversidade; e 2% por acreditar no potencial do profissional.

Outro dado chama a atenção: quando questionados sobre as contribuições que ajudariam a incrementar a inclusão de PcDs, 63% citaram incentivos para capacitação. Apesar de o número ser menor quando comparado com 2014 e 2015 (veja gráfico), revela uma expectativa de apoio do governo, em suas diferentes esferas.

### A barreira da informação

Daqueles que afirmaram já ter entrevistado PcDs (76%), 65% acreditam que poderiam estar melhor preparados para tal função. Para Jaques Haber, sócio-diretor do i.Social, o percentual aponta a fragilidade do processo de inclusão e, ao mesmo tempo, identifica uma oportunidade para que as empresas invistam mais em treinamentos específicos para os profissionais de RH.

A mesma porcentagem foi registrada quando se perguntou sobre a capacidade de o RH oferecer suporte aos gestores de PcDs: 65% acham que poderiam estar melhor preparados. “Esse dado é preocupante, visto que os gestores são fundamentais ao processo de inclusão. Sem suporte adequado, o

risco de má gestão é amplificado, ocasionando situações de exclusão dentro do próprio ambiente de trabalho, falta de atendimento adequado ou diferenças de tratamento e oportunidades”, salienta Haber.

Jorgete Leite Lemos, diretora de Diversidade da ABRH-Brasil, destaca que a inclusão de PcDs é um tema da diversidade que não depende só da agenda do RH. Anterior a isso, deve estar na pauta de discussão da alta direção.

“Os programas em desenvolvimento nas empresas que já entenderam essa necessidade partem da revisão e do alinhamento a valores contemporâneos, e requerem mudança de modelos mentais presos ao preconceito e à discriminação”, ressalta. Para ela, o RH produz conhecimento e dialoga com a alta direção, mas cabe a esta última identificar a questão da inclusão de PcDs como vital para o negócio.

“Essa é uma questão definitiva nas relações com órgãos e empresas internacionais e no fechamento de negócios com empresas signatárias de pactos globais”, completa.

### Contribuições para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho

2014  
2015  
2016



O relatório completo da pesquisa está disponível na seção Serviços e Projetos – Pesquisas do site da ABRH-Brasil: [www.abrhbrasil.org.br](http://www.abrhbrasil.org.br)

# Pessoas de VALORH

INFORME PUBLICITÁRIO



## INCLUSÃO

### As melhores empresas para PcDs

Na terceira edição e com o objetivo de incentivar práticas de qualidade na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho paulista, o Prêmio Melhores Empresas para Trabalhadores com Deficiência traz novidades em 2016. A primeira delas é a criação de três categorias:

- Grandes Empresas (100 ou mais funcionários);
- Micro, Pequenas e Médias empresas (até 99 funcionários);
- Prêmio Empreendedores com Deficiência.

Com as inscrições abertas até 30 de setembro, o prêmio é concedido pela Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SEDPcD) de São Paulo em parceria com o Centro de Tecnologia e Inclusão (CTI) e apoio da ABRH-Brasil.

#### Além das fronteiras

Outra novidade é que, depois do sucesso das duas primeiras edições, a Secretaria estabeleceu parcerias para realizar uma versão internacional do prêmio, intitulada Reconhecimento Global Boas Práticas para Trabalhadores com Deficiência.

O objetivo é identificar e destacar boas práticas adotadas por empresas de outros países e permitir um ambiente de troca de

experiência com as organizações vencedoras no Brasil.

Também promovida pela SEDPcD/SP, a iniciativa internacional conta com a colaboração da Assessoria Especial para Assuntos Internacionais do Governo do Estado de São Paulo, da consultoria i.Social e suporte da UN Global Compact, da Rede Brasil do Pacto Global, da Riadis (Rede Latino-Americana de Organizações não Governamentais das Pessoas com Deficiência e suas Famílias), além das parcerias com a IDA (International Disability Alliance), o ICC (International Council for Caring Communities), a FRAmericas (Fondazione Rosselli Americas) e o G3ict (Global Initiative for Inclusive Information and Communication Technologies).

A cerimônia de premiação vai acontecer no dia 2 de dezembro, na sede da ONU (Organização das Nações Unidas), em Nova York (EUA), no evento de décimo aniversário da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.



Para saber mais acesse  
<http://pmetcd.sedpcd.sp.gov.br>

## Por que empresas que contratam LGBT são mais inovadoras 6.835 views

Inovação diversa: pesquisa mostra que empresas com LGBT em equipe apresentam aumento de 8% nos registros de patentes

[Clara Cerioni](#), de [EXAME.comSiga-me](#) São Paulo

Há pouco mais de 20 anos era impensável para um profissional [LGBT](#) assumir sua orientação sexual no trabalho e não sofrer nenhum preconceito. Hoje, com a constante demanda por aceitação, inclusão e sensibilidade, essa realidade está com os dias contados.

Grandes empresas, como [IBM](#), [Accenture](#), [Facebook](#), [Apple](#) e [Starbucks](#) já se tornaram referência global em ações e iniciativas que incluam lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais em suas equipes e cargos de chefia..E o motivo de tanto engajamento é inspirador: muito mais do que retorno financeiro, essas empresas querem uma sociedade mais justa e igualitária.

“O que buscamos é construir um espaço em conjunto, oferecendo as mesmas oportunidades a todos. O retorno financeiro, se vier, é apenas uma consequência”, explica Adriana Ferreira, diretora de diversidade e inovação da IBM no Brasil.

E mesmo assim o dinheiro vem. Uma pesquisa divulgada recentemente pela revista Management Science comprovou que as companhias que incluem os LGBT em sua estrutura apresentam um aumento de 8% nos registros de patentes.

Segundo os pesquisadores, que entrevistaram mais de 5.000 empresários nos Estados Unidos, os profissionais diversificados trazem características relacionadas à criatividade, mente aberta e disposição maior de assumir riscos.

Jorge Abrahão diretor-presidente do Instituto Ethos, sustenta que as empresas que olham com sensibilidade para as demandas sociais conquistam mais espaço e retorno financeiro.

“Um profissional LGBT pode trazer uma bagagem de vida que ajuda a empresa a analisar problemas por uma outra perspectiva, tomar decisões importantes e principalmente se sentir acolhido e incentivado a criar”, diz ele.

*Para Jorgete Lemos, diretora de diversidade da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH Brasil), a explicação para esse fenômeno está, principalmente, dentro das próprias empresas.*

*“Tomar decisões assim comprova que a companhia está em um patamar de [gestão](#) muito mais avançado”, acredita. “A partir do momento em que se contrata um funcionário assumidamente homossexual promove-se um ambiente igualitário que vai instigá-lo a criar e fazer inovações”.*

### Brasil igualitário

Uma outra pesquisa, realizada pela empresa de recrutamento e seleção Elancers com 10.000 empregadores, concluiu que 20% das companhias que atuam no Brasil se recusam a contratar homossexuais.

Para elas, o medo de ter a imagem da empresa associada ao profissional é a principal justificativa. O estudo revela ainda que 7% não contratariam um LGBT “de modo algum”, enquanto 11% só considerariam a contratação caso o candidato jamais pudesse chegar a um cargo de chefia.

Esses números apenas confirmam a resistência das corporações brasileiras em conviver com o diferente.

“As empresas estão perdendo profissionais excepcionais. Precisamos avançar e deixar de lado os tabus e os costumes que adquirimos com o tempo, porque quem detém o conhecimento não é só uma classe social, mas toda a humanidade”, explica Abrahão.

Dentre os exemplos mais concretos no Brasil estão a IBM e a Accenture. Ambas têm ações específicas para atração, retenção e engajamento dos profissionais tanto LGBT, quanto de outras minorias.

Além disso, promovem ações para discutir a importância de profissionais com histórias de vida diferentes e garantem um ambiente igualitário, sem preconceitos.

“Priorizamos o respeito ao indivíduo, o livre arbítrio e principalmente um espaço de troca de experiências”, conta Samantha Dutra, gerente sênior de desenvolvimento organizacional da Accenture no Brasil.

### Referência no país

A principal referência no Brasil de ações que garantem um ambiente igualitário a todos é o Fórum de Empresas e Direitos LGBT.

Fundado em 2013, a organização reúne grandes empresas em torno do compromisso com o respeito e a promoção de direitos humanos, além de influenciar o meio empresarial e a sociedade sobre o tema.

O propósito é estimular ações que ajudem as empresas a repensar suas estratégias, desmistificar o tema no âmbito empresarial e influenciar a gestão e as lógicas das instituições.

Atualmente, a organização conta com 35 empresas que seguem os [compromissos](#) de respeitar os direitos humanos dos homossexuais, que englobam principalmente a igualdade em todos os setores das empresas.

“Em nossos debates quem fala são os LGBT. Eles que mostram aos heterossexuais que a igualdade só acontecerá quando o preconceito deles acabar”, explica Ferreira, que além de líder da IBM também está no comitê gestor do Fórum.

No final das contas, o mais importante é promover um lugar acolhedor para mostrar que todos são iguais e merecem as mesmas oportunidades.

**Tópicos:** [Empresas](#), [Accenture](#), [Empresas americanas](#), [Empresas de tecnologia](#), [Gestão](#), [IBM](#), [Tecnologia da informação](#), [Serviços](#), [Inovação](#), [LGBT](#)

## Estudo: empresas que contratam LGBT ganham eficiência

Roberta Queiroz

Impensável. Era essa a resposta quando alguém perguntava ao recrutador sobre a possibilidade de contratar profissionais assumidamente LGBT. Na maioria das vezes, o candidato precisava omitir a sua orientação sexual tanto no momento da entrevista quanto na rotina de trabalho.

O preconceito, obviamente, ainda existe e reproduz cenários como esse. No entanto, a demanda pelo respeito e inclusão tem ganhado força ao longo dos últimos anos e, conseqüentemente, empregado essas pessoas graças ao seu potencial e não aos seus gostos e interesses pessoais.

Apple, IBM, Facebook e Starbucks são algumas das grandes empresas que se engajaram e se transformaram em referência global quando o assunto é inclusão de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais em suas equipes e cargos de liderança. O interesse, segundo as marcas, não é estritamente financeiro. Há um quê de justiça social.

“O que buscamos é construir um espaço em conjunto, oferecendo as mesmas oportunidades a todos. O retorno financeiro, se vier, é apenas uma consequência”, argumentou a diretora de Diversidade e Inovação da IBM no Brasil, Adriana Ferreira.

A consequência, inclusive, foi comprovada por uma pesquisa recém divulgada pela revista *Management Science*. Após entrevistar cinco mil empresários norte-americanos, o estudo comprovou que as empresas que empregam profissionais LGBT tiveram aumento de 8% nos registros de patentes. Segundo os pesquisadores responsáveis pela análise dos dados, esses trabalhadores são mais criativos e estão dispostos a arriscar.

Questionada sobre o resultado, a diretora de Diversidade da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH Brasil), Jorgete Lemos, afirmou que a explicação desse fenômeno habita nos corredores das próprias empresas. “A partir do momento em que se contrata um funcionário assumidamente homossexual promove-se um ambiente igualitário que vai instigá-lo a criar e fazer inovações”, observou.

### **BRASIL**

Como citado anteriormente, o preconceito ainda é realidade. Uma pesquisa promovida pela empresa de recrutamento e seleção Elancers com dez mil empregadores indicou que 20% das empresas com base no Brasil negam a contratação de homossexuais. O documento também mostra que 7% não contratariam um LGBT “de modo algum”, enquanto 11% só pensam na possibilidade de contratação se o profissional fosse impedido de chegar a um cargo de chefia.

O medo de vincular a imagem da empresa ao movimento LGBT é o argumento número uma das companhias. O diretor e presidente do Instituto Ethos, Jorge Abrahão, repreendeu o resultado. “As empresas estão perdendo profissionais excepcionais. Precisamos avançar e deixar de lado os tabus e os costumes que adquirimos com o tempo, porque quem detém o conhecimento não é só uma classe social, mas toda a humanidade”, disse.

*\*Com informações de: Exame*

# Pessoas de VALOR

O INFORMATIVO DA ABRH-BRASIL

INFORME PUBLICITÁRIO



O INFORMATIVO DA ABRH-BRASIL



Shutterstock

REFUGIADOS

## Ação em nome da inclusão



**A** recente escolha do português António Guterres para secretário-geral da ONU – ele assume em janeiro de 2017 – deixou mais uma vez em evidência uma questão das mais críticas da contemporaneidade: seu principal atributo foi ter chefiado, durante dez anos, o ACNUR – Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados, tema que extrapolou todas as previsões para se transformar em uma crise humanitária. Um fenômeno que hoje bate à porta do mundo corporativo.

Tanto é assim que o Pacto Global da ONU – criado há 16 anos com o propósito de mobilizar a comunidade empresarial internacional na adoção de princípios universais de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção – e a ACNUR fizeram um apelo ao setor privado para desenvolver ações voltadas aos direitos dos refugiados e criaram uma plataforma online na qual as empresas podem registrar tais iniciativas. Por aqui, o assunto ganhou mais ênfase há cerca de dois anos, quando a Rede Brasil do Pacto Global se uniu ao ACNUR a fim de sensibilizar o empresário na criação de oportunidades de inclusão dos refugiados por meio, por exemplo, de contratações ou programas sociais.

“A oportunidade de um trabalho digno é importante não somente para a auto-suficiência econômica dos refugiados, mas também para sua autoestima e o sentimento de pertencimento à nova sociedade”, comenta Beatriz Martins Carneiro, secretária executiva da Rede Brasil do Pacto Global.



**Beatriz, do Pacto Global: pertencimento**

Por concordar com ela, empresas que têm a valorização da diversidade inscrita em sua cultura partem para a ação, como a rede de varejo Renner e a Sodexo, multinacional de benefícios, alimentação e serviços corporativos. A primeira experiência de ambas foi a participação no projeto-piloto Empoderando Refugiadas, liderado pelo grupo de Direitos Humanos e Trabalho da Rede Brasil do Pacto Global e criado a partir da premissa de serem as mulheres uma categoria de refugiados ainda mais vulnerável.

O projeto dá orientações sobre o

mercado de trabalho e promove o contato com possíveis empregadores. Nesse contexto, o Instituto Lojas Renner atuou em duas frentes: desenvolveu a Escola de Costura para capacitar as refugiadas em costura industrial e encaminhou-las ao mercado de trabalho e promoveu sua inclusão como colaboradoras nas unidades da própria companhia.

“Foi preciso fazer a revisão de processos internos de RH, bem como a sensibilização das lideranças para o recrutamento, seleção e admissão de refugiadas”, conta Vinícios Malfatti, gerente de Sustentabilidade da empresa.



**Malfatti, da Renner: oportunidades iguais para todos**

No momento, cinco colaboradores refugiados atuam em cargos de atendimento e vendas nas lojas da Renner e da Camicado, empresa do grupo. “As oportunidades são iguais para todos: os refugiados podem ocupar qualquer cargo conforme suas competências e habilidades. Hoje, por exemplo, temos uma contratada do Congo que, por falar mais de um idioma, é assistente de vendas em uma loja de grande fluxo de estrangeiros. Isso agrega valor ao negócio, potencializa as vendas naquela loja e fideliza clientes”, garante Malfatti.

Na Sodexo, o trabalho de inclusão foi iniciado com o envolvimento dos gerentes de Unidade para uma sensibilização visando abrir vagas destinadas a essa população. Atualmente, há 20 imigrantes e refugiados contratados nas unidades brasileiras.

Questionado sobre o ônus e o bônus dessa iniciativa, Marcelo Vitoriano, gerente de Diversidade e Inclusão da Sodexo On-site, respondeu: “Não existe ônus, apenas bônus, pois a inclusão de refugiados contribui no engajamento dos times, nos bons resultados quanto à entrega, no multiculturalismo e na maior capacidade de inovação em função das diferenças culturais, entre outros fatores”.

Entre os diversos parceiros do projeto, também está uma empresa de RH, a Foxtime, que atuou como voluntária na preparação e inserção das refugiadas no mercado de trabalho e, também, na conscientização das empresas para contratá-las.

Na preparação, foram tratados aspectos como: direitos trabalhistas, uma vez que a falta de informação pode faz-las vítimas do trabalho escravo; o que as empresas brasileiras esperam dos profissionais; um pouco da cultura organizacional do país, como se comportar em uma entrevista; indicação de canais online de empregos, postos e feiras de emprego; e, no caso de contratação, acompanhamento por pelo menos três meses para minimizar os efeitos de uma não aprovação na fase de experiência.

“Com o trabalho inicial, percebemos que era possível atuar com coaching e, em alguns casos, com mentoring, porque muitas dessas mulheres têm um potencial enorme”, salienta Danielle Pieroni, gerente de Desenvolvimento Organizacional da Foxtime, que tem uma refugiada em seu quadro de funcionários.

De acordo com Danielle, o principal benefício na contratação de refugiados é a resiliência. Também são pessoas comprometidas, que trabalham com vontade e desempenham um trabalho de qualidade. Na maioria, são profissionais qualificados, com diplomas de graduação e pós-graduação e que falam mais de dois idiomas.



**Vitoriano, da Sodexo: multiculturalismo e inovação**

“Há outros benefícios, como a melhora do clima organizacional, uma vez que histórias de vida como a dessas pessoas nos emocionam e nos fazem ser mais gratos; melhora da imagem da corporação, que passa a ser percebida como mais humana; e um aumento no salário emocional, pois os funcionários têm orgulho de pertencer a uma empresa que se preocupa com causas como essa”, finaliza.

Na visão da diretora de Diversidade da ABRH-Brasil, Jorgete Lemos, os depoimentos apontam que, mais uma vez, o RH tem a oportunidade de ressignificar valores amarrados a preconceitos, discriminação e racismo e auxiliar as empresas a darem um novo salto numo a um futuro melhor, sem utopia, pois está comprovado que o apoio aos refugiados tem retornos tangíveis. “Refugiados não são fugitivos. Afastaram-se de suas terras de origem para preservar suas vidas”, orienta.

Pessoas de **VALOR**H

O INFORMATIVO DA ABRH-BRASIL



## INCLUSÃO

## Caterpillar é a melhor empresa para PcDs



Com o programa Juntos, ser diferente é somar, a Caterpillar foi a grande vencedora da terceira edição do prêmio As Melhores Empresas para Trabalhadores com Deficiência, promovido pela Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência de São Paulo em parceria com a consultoria i.Social e com o apoio da ABRH-Brasil.

O Senac-SP foi premiado com o segundo lugar pelo programa criado para dar empregabilidade a PcDs, assim como capacitar os docentes para receber e incluir os alunos com deficiência.

Já a terceira posição ficou com a Accenture, pelo programa Sem barreiras, criado em 2007, que ajudou a elevar o número de profissionais com deficiência na companhia e, sobretudo, o número de promoções e bons desempenhos.

O anúncio dos vencedores só foi feito durante a cerimônia de premiação, que aconteceu na última sexta-feira, no Museu da Casa Brasileira, na capital paulista. A edição de 2016 do prêmio contou com a participação, no júri, de Jorgete Leite Lemos e Ana Rita Peres,

respectivamente, diretora de Diversidade e gerente executiva da ABRH-Brasil.

“Há mais de 17 anos, a ABRH-Brasil desenvolve ações focadas no incentivo e na disseminação da cultura inclusiva, com o objetivo de provocar profissionais de RH e dirigentes de empresas a agilizarem o salto qualitativo no campo da diversidade. Nesse sentido, é altamente gratificante constatar a qualidade e efetividade dos programas de inclusão da Caterpillar, do Senac-SP e da Accenture”, diz Jorgete.

Esta edição contou com 61 grandes empresas inscritas e, pela primeira vez, contemplou o segmento de micro, pequenas e médias, que recebeu nove inscrições, e de empreendedores com deficiência, que contou com 13 inscritos.

“Isso mostra que o porte de uma instituição não é um impeditivo para garantir a diversidade humana no quadro de colaboradores. Esse argumento ganha ainda mais força ao recebermos também, de forma inédita, a participação de empreendedores com deficiência”, comemora Linamara Rizzo Battistella, titular da Secretaria.

# ARTIGOS

	Datas	Temas	Veículos
1	Janeiro	A prova continua	Revista Melhor
2	13.01	Ética	Jornal O Estado de São Paulo
3	31.01	Diversidade no Trabalho	Jornal O Globo - RJ
4	26.02	Inclusão da <u>Terceira Idade</u> no mercado de trabalho	FISPAL- <a href="http://fispalfoodservice.com.br/blog/de-volta-ao-mercado-de-trabalho-fispalfoodservice/">http://fispalfoodservice.com.br/blog/de-volta-ao-mercado-de-trabalho-fispalfoodservice/</a>
5	07.03	Licença <u>Paternidade</u> . Eles vão curtir mais	Revista COOP
6	02.05	Gestores tem resistência em contratar <u>Pessoa com Deficiência</u> no Brasil	WEB: R7
7	01.06	<u>Mulheres</u> e mercado de trabalho	Revista da FAAP – Fundação Armando Álvares Penteado São Paulo SP .
8	13.06	Intolerância - <u>LGBT</u>	Jornal O Estado de São Paulo

# ARTIGOS

	Datas	Temas	Veículos
9	25.07	Dia da <u>Mulher Afro-Latino-Americana</u> e Caribenha	<ul style="list-style-type: none"><li>•Face ABRH Brasil</li><li>•<a href="http://bit.ly/2a12tEr">http://bit.ly/2a12tEr</a></li></ul>
10	27.08	Empresas que respeitam profissionais <u>LGBT</u> têm mais chance de sucesso Respeito: é o valor essencial para pessoas livres para ousar, criar, inovar e mudar o estabelecido.	<ul style="list-style-type: none"><li>•Jornal Correio Brasiliense</li><li>•Blog Correio Brasiliense. Blog do Vicente</li></ul>
11	01.09.	<u>Refugiados</u> : Sua empresa está preparada para eles?	<ul style="list-style-type: none"><li>•O Estado de São Paulo –Pessoas de ValorRH</li><li>•Site e Face ABRH Brasil</li><li>•<a href="http://bit.ly/2cbLABz">http://bit.ly/2cbLABz</a></li></ul>
12	06.09	III Prêmio Melhores Empresas Para Trabalhadores com <u>Deficiência</u> 2016 -Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Secretária Dra. Linamara Rizzo Battistella	<ul style="list-style-type: none"><li>•Facebook ABRH Brasil</li></ul>
13	15.09	Empresas anseiam por incentivos para qualificar <u>Pessoas com Deficiência</u>	<ul style="list-style-type: none"><li>•O Estado de São Paulo –Pessoas de ValorRH</li><li>•Site</li></ul>

# ARTIGOS

	Datas	Temas	Veículos
14	20.09	Pesquisa aponta despreparo para contratação de <u>Pessoas com Deficiência</u>	Diário de Petrópolis
15	22.09	As melhores Empresas para <u>Pessoas com Deficiência</u> trabalhar	•O Estado de São Paulo Pessoas de ValoRH •Site
16	26.09	A <u>diversidade</u> na hora de contratar novos funcionários	Portal da revista Exame
17	30.09	Por que empresas que contratam <u>LGBT</u> são mais inovadoras	Exame. Portal <a href="http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/por-que-empresas-que-contratam-lgbt-sao-mais-inovadoras">http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/por-que-empresas-que-contratam-lgbt-sao-mais-inovadoras</a>
18	03.10	Estudo: empresas que contratam <u>LGBT</u> ganham eficiência	Exame. Portal
19	20.10	<u>Refugiados</u> . Ação em nome da Inclusão	O Estado de São Paulo –Pessoas de ValoRH
20	20.10	“Os 4 sinais de <u>Machismo</u> mais frequentes no ambiente de trabalho”.	<u>Exame - Portal</u> <a href="http://exame.abril.com.br/carreira/os-4-sinais-de-machismo-mais-frequentes-no-ambiente-de-trabalho">http://exame.abril.com.br/carreira/os-4-sinais-de-machismo-mais-frequentes-no-ambiente-de-trabalho</a>
21	19.12	Quem é você nas redes sociais?	Portal ABRH Brasil Facebook ABRH Brasil

# ARTIGOS

	Datas	Temas	Veículos
22	12	Resultados além da conta. Geral: pág. 26/43. LGBT: 36/38. PcD 40/41. Gênero: 42/43. Refugiados: 56	Revista Melhor Gestão de Pessoas
23	01.12	FOPIR Fórum pela Igualdade racial	Site ABRH Brasil
24	02.12	Cresce o número de idosos trabalhando na Baixada Santista  Clipping: Web Assunto: ABRH Data: 04/12/2016	A Tribuna - Santos Página: Seção: Home <a href="http://www.atribuna.com.br/noticias/noticias-detalle/cidades/cresce-o-numero-de-idosos-trabalhando-na-baixada-santista/?cHash=e7f749f0b16d48b7412dca881c3c865">http://www.atribuna.com.br/noticias/noticias-detalle/cidades/cresce-o-numero-de-idosos-trabalhando-na-baixada-santista/?cHash=e7f749f0b16d48b7412dca881c3c865</a> <u>1</u>
25	08.12	Inclusão ganha reforço com a criação do FOPIR Fórum pela Igualdade Racial.	Pessoas de ValoRH - O Estado de São Paulo
26	12.12	Diabetes e o ambiente de trabalho preconceitos	Rev. Momentos diabetes
27	22.12	Melhor Empresa para PcD Caterpillar é a melhor empresa para PcD	Caterpillar é a melhor empresa para PcD

## OUTRAS PUBLICAÇÕES

<b>Data</b>	<b>Tema</b>	<b>Participação da Diretoria de Diversidade/ABRH Brasil</b>
<b>11.11.</b>	<b>III Prêmio Melhores Empresas para a Pessoa com deficiência Trabalhar. 2016 Secretaria de estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência</b>	<b>Elaboração da Introdução ao Capítulo “ Grandes Empresas” - III Prêmio Melhores Empresas para a Pessoa com deficiência Trabalhar. 2016</b>
<b>01.12</b>	<b>FOPIR</b>	<b>Site ABRH Brasil</b>

# ENTREVISTAS – RÁDIO E TV

1 de Maio de 2016

Gestores ainda têm resistência em contratar pessoas com deficiência. Andrea Verdélio – Repórter da Agência Brasil

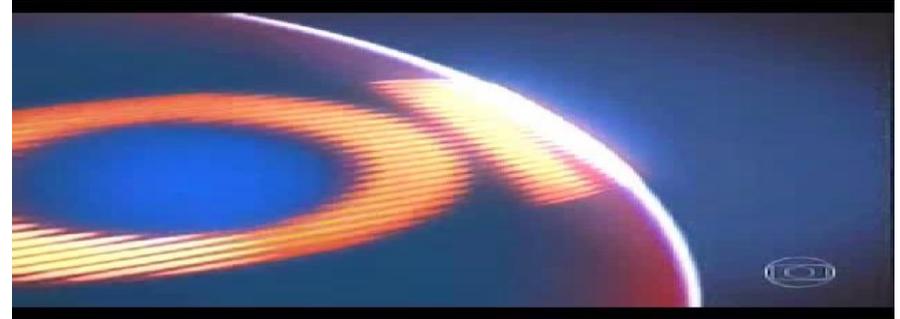


[Bom dia Brasil - Jorgete Lemos, Diretora de diversidade da ABRH Brasil](#) fala no Bom dia São Paulo, da Rede Globo. YOUTUBE.COM



[Pesquisa revela que há grande resistência por parte das empresas na inclusão de deficientes](#)

(Rede Globo de Televisão - SP - TV - 13/09/2016)



Programa exibido em: UHF Canal 32 – Digital Canal 31- TVA/Vivo Canal 19 – NET- canal 25- SKY - Canal 174 - CLARO TV- Canal 11 – GVT - Canal 246

[https://www.youtube.com/watch?v=y\\_YZOXOMrkw&feature=player\\_embedded](https://www.youtube.com/watch?v=y_YZOXOMrkw&feature=player_embedded)





## O SEU CANAL DE SST



Problemas de visualização? [Veja esta newsletter em seu navegador.](#)

EDIÇÃO # 21 Pesquisa mostra que RH precisa estar mais preparado para contratar pessoas com deficiência Na edição desta semana, uma pesquisa realizada com 1.459 profissionais de RH do país mostra que 86% dos entrevistados contratam pessoas com deficiência apenas para cumprir a lei de cotas. Segundo Jorgete Lemos, Diretora de Diversidade da ABRH-Brasil, que participou do estudo, a falta de informação da categoria é uma das principais barreiras para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Outro obstáculo é a ausência de acessibilidade nos ambientes laborais. Para ouvir o podcast, clique aqui!

O PODPREVENIR DESTA SEMANA É NOTÍCIA NO JORNAL [NORMINHA](#).

CONFIRA AS ÚLTIMAS NOTÍCIAS!

Quer divulgar a sua marca, serviços ou produtos no Podprevenir?

APOIO

[Cancelar Assinatura](#) - [Editar sua assinatura](#)

**CLIQUE AQUI!**



**CONTATO**  
Telefone: (11) 2973.4021  
WhatsApp: (11) 98281.1338  
e-mail: [contato@podprevenir.com.br](mailto:contato@podprevenir.com.br)

Copyright © 2016 | PodPrevenir - Todos os direitos reservados



## ENTREVISTAS – RÁDIO E TV

	Datas	Temas	Veículos
01	01.05	Gestores ainda têm resistência em contratar pessoas com deficiência	Rádio Agência Brasil.
02	02.05	Diversidade no trabalho	Rádio Agência Brasil <a href="http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2016-05/gestores-ainda-tem-resistencia-em-contratar-pessoas-com-deficiencia-no">http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2016-05/gestores-ainda-tem-resistencia-em-contratar-pessoas-com-deficiencia-no</a>
03	03.05	Diversidade no Trabalho	Programa Ponto de Equilíbrio. Canais: UHF: Canal 32; Digital : Canal 31 ;TVA/Vivo :Canal 19; NET: canal 25; SKY: Canal 174 ;CLARO TV: Canal 11 ; GVT: Canal 246 ; OI TV: Canal 140. <a href="https://www.youtube.com/watch?v=y_YZOXOMrkw&amp;feature=player_embedded">https://www.youtube.com/watch?v=y_YZOXOMrkw&amp;feature=player_embedded</a>
04	13.09	<u>Pesquisa revela que há grande resistência por parte das empresas na inclusão de deficientes</u>	Rede Globo de Televisão – Bom dia Brasil e SPTV <a href="https://www.youtube.com/attribution_link?a=VxoXaMKu7rQ&amp;u=%2Fwatch%3Fv%3DsHXrNe5iGdk%26feature%3Dshare">https://www.youtube.com/attribution_link?a=VxoXaMKu7rQ&amp;u=%2Fwatch%3Fv%3DsHXrNe5iGdk%26feature%3Dshare</a>
05	06.10	<u>Podprevenir – Edição n.21</u> RH precisa estar mais preparado para contratar pessoas com deficiência, alerta pesquisa. Pesquisa do iSocial. Inclusão da <u>PcD</u> no trabalho.Percepção dos Profissionais de RH	Podcast PodPrevenir Edição 21 <a href="http://www.podprevenir.com.br">www.podprevenir.com.br</a>
6	25.11	Contratação de PcD	Rádio Jovem Pan(Paulo Parente) Vinicius 953255689

# PARCERIAS EM EVENTOS - CORREALIZAÇÃO



1ª Edição

18 e 19  
DE JANEIRO

PERGAMON FREI CANECA  
SÃO PAULO, SP

## UMA VISÃO PRAGMÁTICA DAS MELHORES PRÁTICAS CORPORATIVAS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO, COM REAIS IMPACTOS NOS NEGÓCIOS

- Gestão da mudança e da cultura
- Métricas, metas e políticas de inclusão e diversidade
- Mensuração dos resultados tangíveis e intangíveis

### CASES DE DESTAQUE

- ▲ RIO 2016: A edição dos jogos olímpicos e paralímpicos mais inclusiva da história
- ▲ ONU: Empoderamento econômico feminino
- ▲ GPA: Metas efetivas para promoção de processos igualitários
- ▲ CARREFOUR E DELL: Inclusão de pessoas trans
- ▲ SODEXO: Diversidade e Inclusão como Diferencial Estratégico
- ▲ AVON: Diversidade tratada do RH ao Marketing
- ▲ HPe: Reestruturação de programa de PCDs
- ▲ WALMART: Gestão por indicadores de diversidade
- ▲ ARCOS DOURADOS E DUPONT: Promoção da liderança inclusiva
- ▲ GRUPO SEGURADOR BANCO DO BRASIL E MAPFRE: Descentralização do tema diversidade



### EMPRESAS PARTICIPANTES

ARCOS DOURADOS | ATENTO | AVON | CARREFOUR | DELL | DUPONT | GRUPO SEGURADOR BANCO DO BRASIL E MAPFRE  
GE | GOOGLE BRASIL | GPA | HEWLETT PACKARD ENTERPRISE | MONSANTO | ONU MULHERES | SODEXO | TRANSEMPREGO  
TXAI CONSULTORIA E EDUCAÇÃO | WALMART BRASIL | RIO 2016

PRE-INSCRIÇÕES  
ATÉ 28/10 - R\$ 2.934,00  
33% DE DESCONTO  
TEL.: 11 2078-3631

CURADORIA  
DE CONTEÚDO



Renato Bulgarelli  
Sócio-Diretor TXAI  
CONSULTORIA E EDUCAÇÃO

Realização:  
**next**  
business media

Correalização

Pesquisa & Desenvolvimento:  
**HR Academy**  
HUMAN RESOURCES

**ABRH BRASIL**  
Associação Brasileira de Recursos Humanos

# PARCERIAS EM EVENTOS - CORREALIZAÇÃO

**Palestrantes**



 <p>Adriana Carvalho Assessora - WEPs ONU MULHERES</p>	 <p>Jorgete Lemos Diretora Executiva Diretora de Diversidade ABRH BRASIL JORGETE LEMONS PESQUISAS E SERVIÇOS</p>	 <p>Márcia Rocha Fundadora TRANSEMPREGO</p>
 <p>Alberto Pinto Diversity and Inclusion Specialist RIO 2016 - COMITÊ ORGANIZADOR DOS JOGOS OLÍMPICOS E PARALÍMPICOS</p>	 <p>Karina Chaves Gerente de Responsabilidade Social e Diversidade CARREFOUR</p>	 <p>Mariana Macario Public Policy Manager GOOGLE BRASIL</p>
 <p>Ana Paula Santos VP de RH WALMART BRASIL</p>	 <p>Laura Pires Diretora de Sustentabilidade Corporativa GPA</p>	 <p>Michelle Brea Soares de Castro Database Administration Sr. Analyst DELL</p>
 <p>Aline Cintra Global Talent Acquisition, Inclusion &amp; Diversity, and HR Compliance MONSANTO</p>	 <p>Marcelo de Freitas Nóbrega Diretor de Recursos Humanos ARCOS DOURADOS</p>	 <p>Reinaldo Bulgarelli Sócio-Diretor TXAI CONSULTORIA E EDUCAÇÃO</p>
 <p>Cynthia Betti Diretora de Recursos Humanos GRUPO SEGURADOR BANCO DO BRASIL E MAPFRE</p>	 <p>Marcelo Horlle Lider do Grupo Pride e Application Management Analyst DELL</p>	 <p>Sérgio Giácomo Head of Communications and Public Affairs Latin America GE</p>
 <p>Djalma Scartezini HR Coordinator WALMART BRASIL</p>	 <p>Marcelo Oliveira Lider do Grupo Pride e Process Leader Senior DELL</p>	 <p>Simone Bianchi Diretora de RH DUPONT</p>
 <p>Esabela Cruz Brazil Diversity &amp; Inclusion Program Lead HEWLETT PACKARD ENTERPRISE</p>	 <p>Marcelo Vitoriano Gerente de Diversidade &amp; Inclusão SODEXO ONSITE</p>	 <p>Tatiana Sereno HRBP Brazil Director AVON</p>



12H20 CASE

## DESCONSTRUÇÃO: O QUE QUEREMOS PARA NÓS E PARA AS FUTURAS GERAÇÕES?

Para trabalhar diversidade e inclusão é preciso, primeiramente, desconstruir os preconceitos enraizados durante toda a nossa trajetória de vida. A desconstrução envolve um olhar livre de pré-julgamentos, lembrando que "somos todos diferentes, seres únicos, originais, mas iguais em direitos e dignidade". Com a inclusão da diversidade, a visibilidade também cresce e hoje os temas são debatidos por todas as gerações e são prioridades para as futuras. Na trilha a seguir, discutiremos como realinhar, construir e reposicionar esses valores enraizados em nossa cultura.

Jorgete Lemos | *Diretora Executiva - Diretora de Diversidade* | JORGETE LEMOS PESQUISAS E SERVIÇOS - ABRH BRASIL

## PARCERIAS EM EVENTOS - CORREALIZAÇÃO

Data - Local	Promotor-Tema	Participação da Diretoria de Diversidade/ABRH Brasil
18 e 19.01. 2017 São Paulo SP	Congresso de Diversidade e Inclusão Corporativa CDIC Next Business Mídia HR Academy	Palestra : Desconstrução – O que queremos para nós e para as futuras gerações?



# ENGAJAMENTO + VOLUNTARIADO

A Santo Caos é a primeira consultoria de engajamento do Brasil e está realizando esse estudo com 3 objetivos:

- 1- entender melhor o que engaja ou não um voluntário;
- 2- identificar os diversos perfis comportamentais dos voluntários;
- 3- analisar o quanto o programa de voluntariado influencia no engajamento do funcionário com a empresa.

A ABRH-Brasil é apoiadora do estudo e convida você a participar, respondendo o questionário e compartilhando para que mais pessoas da sua empresa, voluntários ou não, participem.

**As respostas podem ser enviadas até dia 04/11/2016 e o estudo será divulgado gratuitamente a todos os participantes.**

Participe já entrando no link abaixo:

<http://bit.ly/voluntariadoABRH>

APOIO





## PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS:

EXPECTATIVAS E PERCEPÇÕES SOBRE  
A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA  
NO MERCADO DE TRABALHO **2016**

série histórica: 2014/2015/2016

Realização:



Parceria:



Apoio:



# PESQUISAS

Datas	Promotores-Temas	Participação da Diretoria de Diversidade/ABRH Brasil
Maio 2016	iSocial:	Apoio na divulgação dos resultados.
Outubro	Santo Caos -Estudo sobre Voluntariado - Impacto nos resultados das empresas <a href="http://admsnw2.sphinxnaweb.com/SurveyServer/s/expertise-mg/voluntariado_set16_sc/crivo.htm?&amp;HASHTAG=1132201611021611309994219">http://admsnw2.sphinxnaweb.com/SurveyServer/s/expertise-mg/voluntariado_set16_sc/crivo.htm?&amp;HASHTAG=1132201611021611309994219</a>	Apoio na divulgação dos resultados. Indicação : •Empresas com boas práticas.

## REPRESENTATIVIDADE: PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS



**23 de maio de 2016**  
**Centro Paralímpico Brasileiro**  
**Participação na Cerimônia**  
**GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO**  
**LINAMARA RIZZO BATTISTELLA**  
**Secretária de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência**  
**Cerimônia de Início das Atividades do CENTRO DE TREINAMENTO PARAOLÍMPICO BRASILEIRO**  
**Com a honrosa presença do Excelentíssimo Senhor**  
**GERALDO ALCKMIN**  
**Governador do Estado de São Paulo**

**07.07.2016 Lançamento do 3º São Paulo Diverso**  
**Legislação como ferramenta de inclusão racial**  
**SMPIR - Secretaria Municipal de Promoção da Igualdade Racial**

**EVENTO DE LANÇAMENTO**

**3º São Paulo Diverso**

**FÓRUM DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO INCLUSIVO**

QUE ACONTECERÁ NOS DIAS 09 E 10 DE NOVEMBRO DE 2016

**Coquetel de lançamento**

**Data:** 07 de julho, quinta-feira, 17h30

**Local:** Câmara Municipal de São Paulo  
(Palácio Anchieta - Viaduto Jacareí, 100, Bela Vista  
Salão Nobre - 8º andar)

**Tema do 3º Fórum:**

"Legislação e diversidade: como as leis podem fortalecer  
a inclusão racial no mercado de trabalho"

**PROGRAMAÇÃO:**

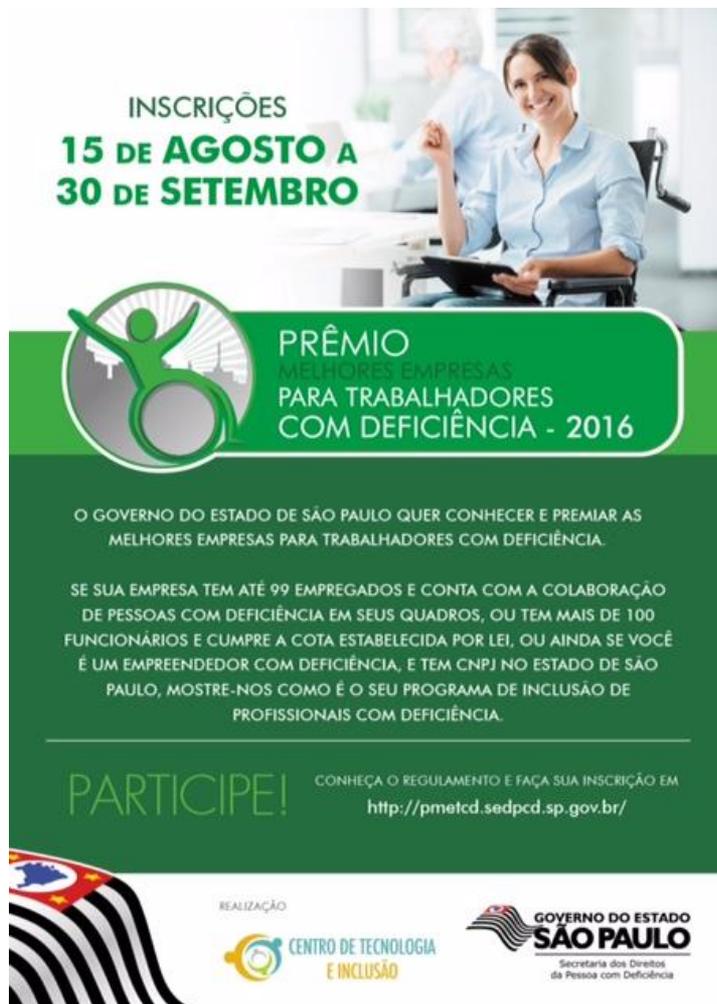
17h30: Coquetel

18h: Mesa de discussão sobre o tema do 3º Fórum, com a  
participação de executivos e representantes do poder público

Confirme presença pelo email: [contato@saopaulodiverso.org.br](mailto:contato@saopaulodiverso.org.br)  
[www.saopaulodiverso.org.br](http://www.saopaulodiverso.org.br)



# REPRESENTATIVIDADE: PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS



INSCRIÇÕES  
**15 DE AGOSTO A  
30 DE SETEMBRO**



**PRÊMIO  
MELHORES EMPRESAS  
PARA TRABALHADORES  
COM DEFICIÊNCIA - 2016**

O GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO QUER CONHECER E PREMIAR AS MELHORES EMPRESAS PARA TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA.

SE SUA EMPRESA TEM ATÉ 99 EMPREGADOS E CONTA COM A COLABORAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM SEUS QUADROS, OU TEM MAIS DE 100 FUNCIONÁRIOS E CUMPRE A COTA ESTABELECIDADA POR LEI, OU AINDA SE VOCÊ É UM EMPREENDEDOR COM DEFICIÊNCIA, E TEM CNPJ NO ESTADO DE SÃO PAULO, MOSTRE-NOS COMO É O SEU PROGRAMA DE INCLUSÃO DE PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA.

**PARTICIPE!** CONHEÇA O REGULAMENTO E FAÇA SUA INSCRIÇÃO EM  
<http://pmetcd.sedpcd.sp.gov.br/>

REALIZAÇÃO



**CENTRO DE TECNOLOGIA  
E INCLUSÃO**



**GOVERNO DO ESTADO  
SÃO PAULO**  
Secretaria dos Direitos  
da Pessoa com Deficiência

**02 Setembro 2016  
Prêmio Para Trabalhadores com Deficiência e  
Melhores Empresas Para Trabalhadores com  
Deficiência 2016**



**ABRH Brasil - Associação Brasileira de Recursos Humanos  
apoiar na divulgação do III Prêmio Estadual "Melhores  
Empresas para Trabalhadores com Deficiência - 2016",  
promovido pela Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa  
com Deficiência. Com a Senhora Secretária Dra. Linamara  
Rizzo Battistella.**

# Convite para Comissão Julgadora III Prêmio Melhores Empresas Para Trabalhadores com Deficiência 2016



Secretaria de Estado dos  
Direitos da Pessoa com Deficiência

Of. GS. 207 / 16

São Paulo, 02 de Setembro de 2016.

Prezada Senhora,

Com os meus cumprimentos tenho a grata satisfação de convidá-la a compor a **Comissão Julgadora do III Prêmio Melhores Empresas para Trabalhadores com Deficiência 2016**, lançado em 15 de Agosto p. p., em função de sua expertise e destacado trabalho na área de inclusão profissional e da defesa dos direitos da pessoa com deficiência.

Ao compor a Comissão Julgadora do III Prêmio Melhores Empresas para Trabalhadores com Deficiência, Vossa Senhoria contribui para o crescente processo de empoderamento das pessoas com deficiência e sua inclusão no mercado de trabalho e seu conseqüente ingresso na sociedade como cidadãos de direitos.

Nesta edição teremos a ampliação da estrutura do Prêmio incluindo além das grandes empresas, as de **micro, pequeno e médio portes e de empreendedores com deficiência** (<http://pmetcd.sedpcd.sp.gov.br/>), bem como uma etapa internacional desse prêmio, que acontecerá na sede da Organização das Nações Unidas, em 02 de dezembro de 2016, com a realização do evento **Reconhecimento Global "Boas Práticas para Trabalhadores com Deficiência"**, em comemoração ao **10º Aniversário da Convenção da ONU sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência** (<http://pmeri.sedpcd.sp.gov.br/>).

Seu papel será fundamental na identificação e destaque das melhores práticas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Queremos estimular cada vez mais e de forma mais assertiva e ampla, a melhoria da qualidade dessa inclusão, por meio da disseminação de exemplos positivos e de experiências bem sucedidas.



Secretaria de Estado dos  
Direitos da Pessoa com Deficiência

Of. GS. 207 / 16

- 02 -

A participação dos convidados na Comissão Julgadora será simples e sucinta, pois receberão as informações, via e-mail, das melhores práticas pré-avaliadas pela comissão organizadora do prêmio. Sua avaliação se dará de forma digital e deverá acontecer no último trimestre deste ano.

No ensejo, aguardando retorno positivo a respeito, e colocando à disposição para o que se fizer necessário a Assessora de Relações Internacionais desta Pasta, Ana Lúcia Segamarchi, através de seu endereço eletrônico: [asegamarchi@sp.gov.br](mailto:asegamarchi@sp.gov.br) ou pelo telefone: +55.11.5212.3721, renovo os meus protestos da mais alta estima e consideração.

Atenciosamente,

  
LINAMARA RIZZO BATTISTELLA  
Secretária de Estado

Ilustríssima Senhora,

**JORGETE LEMOS**

Diretora de Diversidade

ABRH - Brasil – Associação Brasileira de Recursos Humanos

São Paulo - SP



# REPRESENTATIVIDADE: PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS

## COMITÊ GESTOR DO SELO PAULISTA DA DIVERSIDADE

### Reunião técnica

Gleice Salgado, Ana Lúcia Segamarchi, Secretária de Direitos da PcD, Luzia De Paula, ABRH SP-Regional Campinas.

30.09.2016





## Secretaria de Estado do Emprego e Relações do Trabalho

*Convida para*

**Certificação de empresas na categoria  
Selo Adesão**

**Programa Selo Paulista da Diversidade**



23/11/2016 às 10h  
SERT - Auditórios B e C  
Rua Boa Vista, 170  
Centro - SP



# REPRESENTATIVIDADE: PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS

Nº 1464 - ANO 29  
QUINTA-FEIRA, 8 DE DEZEMBRO DE 2016

Pessoas de **VALOR**H

O INFORMATIVO DA ABRH-BRASIL



INFORME PUBLICITÁRIO



## DIVERSIDADE

### Inclusão ganha reforço no Brasil com criação do Fopir



**FOPIR**  
Fórum Permanente pela  
Igualdade Racial

Um fórum permanente que tem como foco o enfrentamento do racismo e a defesa das políticas de promoção da igualdade racial e de gênero foi criado na terça-feira (29), no Centro de Convenções Brasil 21, em Brasília. Resultado de uma coalizão de organizações antirracistas, o Fopir – Fórum Permanente pela Igualdade Racial terá uma atuação pautada pelo objetivo de impactar governos, parlamentares, formuladores e operadores de políticas públicas, mídia e sociedade civil na luta por um estado democrático e inclusivo.

O Fopir definiu a juventude negra e as mulheres negras como eixos estratégicos de atuação, devido à condição de extrema vulnerabilidade vivenciada por esses grupos, que historicamente são marginalizados na sociedade brasileira.

O lançamento contou com a participação de representantes de entidades de destaque internacional, como Nadine Gasman, líder da ONU Mulheres no Brasil, e nacional, entre elas, a diretora de Diversidade da ABRH-Brasil, Jorgete Lemos.

Representando Elaine Saad, presidente da associação, Jorgete reforçou a posição da entidade de repúdio a qualquer forma de preconceito e de apoio às iniciativas que possam contribuir para o avanço da igualdade de oportunidades e de tratamento para todos, independentemente de religião, raça, etnia ou condição social.

A coordenação executiva do Fopir está sob responsabilidade do Ceert (Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades), do Baobá – Fundo para Equidade Racial e do Odara – Instituto da Mulher Negra.

# REPRESENTATIVIDADE: PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS



PRÊMIO  
MELHORES EMPRESAS  
PARA TRABALHADORES  
COM DEFICIÊNCIA - 2016

## Convite

A Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência de São Paulo tem a grata satisfação de convidar Vossa Senhoria para a Cerimônia de Entrega do III Prêmio Melhores Empresas para Trabalhadores com Deficiência do Governo do Estado de São Paulo.

### Reconhecimento público das empresas com trabalhadores com deficiência em seu quadro de funcionários.

Incentivamos as organizações a aprimorarem seus planos de inclusão profissional, com foco na construção e manutenção de um ambiente corporativo participativo, produtivo e igualitário, em que trabalhadores com e sem deficiência, juntos, contribuam para uma economia sustentável e humanizada.

**Data:** 16/12/2016

**Local:** Museu da Casa Brasileira

**Endereço:** Av. Brigadeiro Faria Lima, 2705, Jardim Paulistano, São Paulo

**Horário:** 9h30



Confirmação de presença: [cerimonial@sedpcd.sp.gov.br](mailto:cerimonial@sedpcd.sp.gov.br)



Secretaria dos Direitos  
da Pessoa com Deficiência

## REPRESENTATIVIDADE: PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS



FIESP em 11.11.2016, com o Vice-presidente da Confederação Nacional das Indústrias.

O que isso traz de retorno para a ABRH: além do relacionamento, obtenção de informações em âmbito nacional sobre Responsabilidade Corporativa e possibilidade de efetivar parcerias para divulgação de nossos eventos às Indústrias em âmbito nacional.

Foto: Mona Chamma Consultora RS; Prof. Dra. Rosimeire Simprini, Sônia Bittencort, empresária, Dr. Jorge Parente Frota Jr. Vice-presidente da CNI e Presidente do Comitê de Responsabilidade Social CORES/CNI; Gracia Fragalá Coordenadora do CORES /FIESP; Representante do CORES CNI do RN; Jorgete Lemos e Dra Rosa Ramos presidente do Rotary S. André.

## REPRESENTATIVIDADE: PARTICIPAÇÃO EM 14 EVENTOS

<b>Datas</b>	<b>Eventos- Temas</b>
<b>16.05</b>	<b>Palestra: UNISAL Universidade Salesiana de Americana Dimensão Social da Sustentabilidade Corporativa</b>
<b>23.05</b>	<b>Cerimônia de Início das Atividades do Centro de Treinamento Paraolímpico Brasileiro, com a presença do Governador Geraldo Alckmin e Secretária de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência, Linamara Rizzo Battistella.</b>
<b>07.07</b>	<b>Lançamento do 3º São Paulo Diverso SMPiR - Secretaria Municipal de Promoção da Igualdade Racial. Legislação como ferramenta de inclusão <u>racial</u></b>
<b>01.09</b>	<b>II Congresso Internacional e VI Nacional de Direito <u>Homoafetivo</u>- Comissão da Diversidade Sexual e de Gênero da OAB. Palestra: A Valorização e o compromisso das empresas com a Diversidade sexual e de Gênero</b>
<b>01.11.</b>	<b>FIESP - CJE Comitê de Jovens Empreendedores - Congresso CJE 2016</b>
<b>21.11.</b>	<b>AFROBRAS – Sociedade Afro Brasileira de Desenvolvimento Sócio Cultural e a Universidade Zumbi dos Palmares.Troféu Raça Negra 2016-14ª edição</b>
<b>23.11</b>	<b>Secretaria de Estado do Emprego e Relações do Trabalho –São Paulo. Certificação de Empresas – Programa Selo Paulista da Diversidade</b>
<b>30.11</b>	<b>FOPiR Fórum Permanente pela Igualdade Racial Brasília</b>
<b>Janeiro a Dezembro(6)</b>	<b>Reunião mensal : CORES Comitê de Responsabilidade Social da FIESP e Fóruns de Sustentabilidade Brasil e Brasil e União Europeia.</b>

## REPRESENTATIVIDADE: PARTICIPAÇÃO COMO MEMBRO DE COMITÊS

<b>Datas</b>	<b>Temas</b>	<b>Participação da Diretoria de Diversidade/ABRH Brasil</b>
<b>02.09</b>	<b>Comissão Julgadora III Prêmio Melhores Empresas Para Trabalhadores com Deficiência 2016 -Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Secretária Dra. Linamara Rizzo Battistella.</b>	<b>Análise de cases e participação da cerimônia de entrega dos prêmios</b>
<b>30.09</b>	<b>Comitê Gestor do Selo Paulista da Diversidade</b>	<b>Reunião técnica e Análise de Cases</b>

# REPRESENTATIVIDADE: PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS PROMOVIDOS POR SECCIONAIS

09.09.2016



**Superintendente dos Direitos Humanos e Igualdade Racial, Diretora da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH Seccional Alagoas), Rita Mendonça, ministrou o curso Jorge Lemos proferiu palestra de encerramento.**

**Autora:  
Rita Mendonça**



# ABRH Alagoas Projeto Construir de Inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho 02.09.2016



Maceió, 2 de setembro de 2016.

A Sua Senhoria a Senhora  
JORGETE LEMOS  
Diretora de Diversidade da ABRH Brasil

Assunto: Convite para proferir palestra em 9 de setembro.

Prezada Senhora,

Cumprimentando-a, em nome da Presidenta da ABRH – Seccional Alagoas convido V. Sa. Para proferir palestra em Maceió/AL no próximo dia 9 de setembro (sexta-feira) sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A ABRH/AL – Diretoria de Diversidade é parceira do Projeto Construir de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho por meio da Lei de Cotas e da Lei da Aprendizagem (folder anexo).

Este projeto tem como parceiros o Senai, a Ademi, o Sinduscon, o Governo do Estado de Alagoas e o Ministério do Trabalho. Nele as empresas do setor estarão salvaguardadas de autuação pelo não cumprimento das cotas para pessoas com deficiência, por dois anos, desde que profissionalize pessoas nesta condição por meio de aprendizagem e também invista na mudança de comportamento de seu quadro de pessoal no que se refere ao respeito à diversidade.

Por meio desta parceria a ABRH/AL ficou responsável pela capacitação, para os direitos das pessoas com deficiência, dos profissionais de recursos humanos das 79 empresas da Construção Civil em Alagoas.

Na capacitação dos RH – de 40h e que será certificada pelo Senai/AL – o nome "Jorgete Lemos" foi citado várias vezes como referência de inclusão da diversidade no ambiente de trabalho, razão pela qual achamos por bem encerrá-lo com Vossa participação.



Para tanto, por meio dos demais parceiros do projeto, conseguimos o custeio de passagens aéreas, acomodação em hotel com pensão completa e traslado local.

Aproveitando sua presença em nosso estado, solicitamos sua colaboração para a construção de nosso planejamento de atividades para a Diretoria Local de Diversidade para o ano 2017, para que fique em consonância com as propostas da Diretoria Nacional.

Aguardamos Vossa confirmação e esperamos ansiosos por sua presença encerrando as duas semanas de atividades do curso.

Cordialmente.

Rita de Cássia Tenório Mendonça  
Diretora Jurídica e de Diversidade da ABRH/AL  
Integrante do Comitê RH de Apoio Legislativo da ABRH Brasil.  
ritarita2000@gmail.com  
82.9.9.9973-3380/ 9.8833-9049/ 61.9.8233-6675

# ABRH Alagoas Projeto Construir de Inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho 02.09.2016



# VIII Congresso de Pessoas do Maranhão – RH Protagonista de Transformações

## Magna – Criação e Desenvolvimento de Cultura Inclusiva nas Organizações Jorgete Lemos



## SECCIONAIS EM AÇÃO

# Protagonismo maranhense

Nos dias 27 e 28 de outubro, a ABRH-MA realizará o VIII Congresso de Pessoas do Maranhão. Nesta edição, o evento acontece no Auditório Alberto Abdalla da Fiema (Federação da Indústria do Maranhão), em São Luis, com o tema central RH – Protagonista de transformações.

Entre os destaques da programação, Renata Mazoco, gerente de Engajamento e Cultura da Vale, vai apresentar a palestra EVP – Proposta de Valor, e Jorgete Lemos, diretora da ABRH-Brasil, vai abordar a cultura inclusiva nas organizações.

Antes do congresso, no dia 26, no mesmo local, a associação vai debater o protagonismo do RH na administração pública, no V Encontro de Gestão de Pessoas do Setor Público. Entre os participantes, está o presidente do Procon/MA, Duarte Junior, na palestra Gestão pública de alta performance – Stakeholders atendidos com excelência, como fazer?

**Informações e inscrições:**

[www.abrhma.com.br](http://www.abrhma.com.br)

## REPRESENTATIVIDADE: PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS PROMOVIDOS POR SECCIONAIS

<b>Datas</b>	<b>Temas</b>	<b>Participação da Diretoria de Diversidade/ABRH Brasil</b>	<b>Repercussão</b>
<b>Setembro</b>	<b>ABRH Alagoas Projeto Construir de Inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho</b>	<b>Palestra Tema: Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho</b>	<b>ADEMI SINDUSCON Ministério do Trabalho SENAI Governo do Estado de Alagoas Superintendente dos Direitos Humanos e Igualdade Racial Empresários do segmento Secretaria ABRH Alagoas</b>
<b>Outubro</b>	<b>VIII Congresso de Gestão de Pessoas do Maranhão</b>	<b>Palestra-Tema: Criação e Desenvolvimento de Cultura Inclusiva na Organizações</b>	<b>Associados ABRH Maranhão; FIEMA Federação das Indústrias do Estado do Maranhão</b>

## CONARH 2016

<b>Data</b>	<b>Tema</b>	<b>Participação da Diretoria de Diversidade/ABRH Brasil</b>
Agosto	Diversidade	Proposta de inserção de textos sobre Diversidade na programação do CONARH 2016
2017	Diversos	Participação de uma reunião a convite do Coordenador Ricardo Mota

## PRÊMIO SER HUMANO

**Participação do Comitê Gestor do Prêmio**



*Ações de Janeiro a Dezembro de 2016*

*Influência & Ação*  
*Gestão 2016 - 2018*