

*Influencia e Ação
Gestão 2016 – 2018*

*Diretoria de Diversidade
Ações de Janeiro a Dezembro de 2017*

*Diretora de Diversidade
Jorgete Leite Lemos*

Objetivos propostos para esta 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.

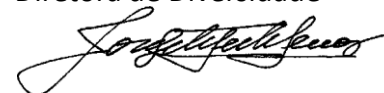
Conforme demonstrado nas páginas a seguir, conseguimos no período de Janeiro a Dezembro de 2017, a colocação do tema na pauta de discussão das organizações, via participação em pesquisas (02), entrevistas concedidas (08), palestras proferidas (08), matérias publicadas (35) e participação na EXPO CONARH, com dois estandes (iSocial e CEERT), além de inserção do tema **“Diversidade no Futuro do mundo do trabalho”** na grade de palestras no Espaço ABRH Brasil.

Tais realizações nos ensejaram reconhecimento pela OAB SP, para integrar os quadros da Comissão da Mulher Advogada, como Consultora.

Agradecemos ao apoio da presidente Elaine Saad.

São Paulo, 15 de dezembro de 2017

Diretora de Diversidade



ARTIGOS

	Datas	Temas	Veículos
1	26.01	Desconstrução. O que queremos para nós e para as futuras gerações?	1º Congresso Internacional de Diversidade e Inclusão. HR Academy e Next Business Media.São Paulo SP
2	30.01	Resultados Diversos. Fazer a gestão da diversidade em uma empresa envolve grandes desafios, mas gera boas recompensas, como maior engajamento e poder de atração de talentos	Revista Melhor http://www.revistamelhor.com.br/resultados-diversos/
3	12.02	Na Busca pela Diversidade nas Empresas Diretora da ABRH destaca elementos fundamentais sobre o tema	O Globo RJ - Caderno Boa Chance ABRH RJ
4	08.03	Como as executivas veem as dificuldades no mercado de trabalho, segundo pesquisa	O Estado de São Paulo – OESP - Economia http://economia.estadao.com.br/blogs/radar-do-emprego/2017/03/08/como-as-executivas-veem-as-dificuldades-no-mercado-de-trabalho-segundo-pesquisa
5	Março	GED –Instituto Mauá de Tecnologia.Curso promove inclusão nas empresas	OESP - Pessoas de ValorRH
6	14.03	Diversidade em 360º	OESP - Pessoas de VALORH
7	4.05	Prêmio Ser Humano – Modalidade Sustentabilidade (Inclui Diversidade)	OESP - Pessoas de ValorRH
8	11.05	Empoderamento da Raça Negra.Utopia realizável	OESP-VALORH Jornal do Comércio - RS - 13/06/2017 http://www.diariodoaco.com.br/ler_noticia.php?id=50422&t=empoderamento-da-raca-negra-uma-utopia-possivel) http://www.ceert.org.br/noticias/mercado-de-trabalho-comercio-servicos/17247/empoderamento-da-raca-negra-uma-utopia-possivel

ARTIGOS

	Datas	Tema	Veículos
9	17.05	Elas são vítimas de lesbofobia no ambiente de trabalho	financasfemininas.uol.com.br http://financasfemininas.uol.com.br/elas-sao-vitimas-de-lesbofobia-no-ambiente-de-trabalho/
10	25.05	ABRH Brasil em Coalizão com a Diversidade. Coalizão Empresarial pela Equidade racial e de Gênero-Assinatura do termo de Adesão. CEERT/Instituto Ethos	OESP- Pessoas de ValorRH
11	13.06	Distante da Inclusão - PcD	O GLOBO- Boa Chance
12	03.07	Igualdade por que é tão difícil?	Bayer - Blog Jovens Negros
13	25.07	Inclusão da PcD no mercado de trabalho	Federação das Indústrias do Paraná FIEP http://www.sistemafiep.org.br/
14	21.08	Orgulho de ser o que se é	Revista Melhor Gestão de Pessoas Edição Especial do CONARH 2017, nº 356
15	22.08	Mansplaining e outras formas muito comuns de machismo no trabalho	https://estilo.uol.com.br/comportamento/noticias/redacao/2017/08/22/mansplaining-e-outras-formas-muito-comuns-de-machismo-no-trabalho.htm - Daniela Carasco
16	28.08	Gravidez e filhos”48% das mães ficam desempregadas no primeiro ano após o parto	UOL - Helena Bertho https://estilo.uol.com.br/gravidez-e-filhos/noticias/redacao/2017/08/28/48-das-maes-ficam-desempregadas-no-primeiro-ano-apos-o-parto.htm
17	12.09	Transexuais enfrentam barreiras para conseguir aceitação no mercado de trabalho	https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/transexuais-enfrentam-barreiras-para-conseguir-aceitacao-no-mercado-de-trabalho.ghtml . Pâmela Kometani, G1

ARTIGOS

	Datas	Temas	Veículos
18	13.09	Equidade Racial em Foco	OESP- Pessoas de ValorRH
19	13.09	PcD e mercado de trabalho-Pesquisa Isocial	OESP Pessoas de ValorRH
20	13.09	Fórum PcD –ABRH SP-Campinas “Fórum Pessoas com Deficiência – Além da Lei de Cotas”	OESP Pessoas de ValorRH
21	19.09	“A pessoa intolerante talvez não tenha lido a Declaração de Princípios sobre a Tolerância da Unesco, de 1995	..http://www.abrhbrasil.org.br/cms/materias/artigos/a-intolerancia
22	20.10	Panorama da Inclusão de PcD no mercado de trabalho	OESP- https://abrhsp.org.br/noticias/panorama-da-inclusao-de-pcds-no-mercado-de-trabalho/
23	22.10	PcD Inclusão deve ser parte de políticas sustentáveis	O Amarelinho http://oamarelinho.com.br/noticias/2017/10/4104-inclusao-deve-ser-parte-de-politicas-sustentaveis.aspx
24	16.11	Consciência do Protagonismo Negro	OESP Pessoas de valorRH http://www.abrhbrasil.org.br/cms/wp-content/uploads/2017/11/Jornal-ABRH-16-11-2017.pdf
25	16.11	Consciência do Protagonismo Negro	Aspa para release - Governo do Paraná
26	19.11	Campanha mostra dificuldades enfrentadas por negros no mercado de trabalho	http://paranaportal.uol.com.br/cidades/campanha-mostra-dificuldades-enfrentadas-pelos-negros-no-mercado-de-trabalho
27	21.11	Entrevista de emprego desmascara Racismo Institucional	http://midiabahia.com.br/videos/2017/11/21/entrevista-de-emprego-desmascara-racismo-institucional

ARTIGOS

Datas	Temas	Veículos
28	Nova campanha do governo do Paraná evidencia realidade enfrentada por negros no mercado de trabalho	http://www.juventudeparana.pr.gov.br/modules/noticias/article.php?storyid=581&tit=Nova-campanha-do-governo-do-Parana-evidencia-realidade-enfrentada-por-negros-no-mercado-de-trabalho
29	21.11 Governo do Paraná aborda racismo como tema da nova campanha	https://grandesnomesdapropaganda.com.br/anunciante/s/governo-do-parana-aborda-racismo-como-tema-da-nova-campanha/
30	18.11 Nova campanha mostra realidade de negros no mercado de trabalho	https://tarobanews.com/noticias/parana/nova-campanha-mostra-realidade-de-negros-no-mercado-de-trabalho-67ypw.html
31	18.11 Nova campanha mostra realidade de negros no mercado de trabalho	https://tnonline.uol.com.br/noticias/cotidiano/67,444399,18,11,nova-campanha-mostra-realidade-de-negros-no-mercado-de-trabalho.shtml
32	18.11 Nova campanha mostra realidade de negros no mercado de trabalh	http://maringa.odiario.com/parana/2017/11/nova-campanha-do-pr-mostra-realidade-de-negros-no-mercado-de-trabalho/2437338/
33	20.11 <u>Dia da Consciência do Protagonismo Negro*</u> Por Jorgete Leite Lemos	http://www.acontececuritiba.com.br/n/noticias/destaques/9698-dia-da-consciencia-do-protagonismo-negro
34	18.11 Dia da Consciência do Protagonismo Negro*	http://www.revistafatorbrasil.com.br/ver_noticia.php?not=351941
35	20.11 Pegadinha em processo seletivo expõe racismo assustador Novamente, governo paranaense faz experimento social para falar sobre racismo	https://exame.abril.com.br/marketing/pegadinha-em-processo-seletivo-expoe-racismo-assustador/

1º Congresso Internacional
de Diversidade e Inclusão. 17/01/2017
HR Academy e Next Business Media.
São Paulo SP

Conteúdo apresentado: Desconstrução.
O que queremos para nós e
para as futuras gerações?

150 Participantes



RESPONSABILIDADE SOCIAL

Congresso debateu diversidade e inclusão nas empresas

Nos dias 18 e 19 de janeiro, o Hotel Pergamon Frei Caneca, na capital paulista, sediou o 1º Congresso de Diversidade e Inclusão Corporativa (CDIC), realização da HR Academy, divisão da Next Business Media voltada ao mercado de Recursos Humanos, com correalização da ABRH-Brasil.

O encontro, que tem como curador Reinaldo Bulgarelli, sócio-proprietário da Txai Consultoria, reuniu mais de 70 profissionais de empresas que fazem parte do grupo das 500 maiores e contou com palestras de responsáveis pelas áreas de RH e Diversidade de empresas como Carrefour, Dell, Avon, Hewlett Packard Enterprise, DuPont e Walmart, para falarem de suas estratégias de inclusão.

Colocar o tema sobre a mesa, diz Bul-

garelli, é o começo para que as empresas comecem a fazer a diferença e avançar. “Avançar significa se livrar de tudo o que possa impedir a instituição de ter acesso a talentos, a novas perspectivas e ao melhor entendimento sobre o que pensam e querem os clientes. Diversidade é conexão com realidades plurais e isso ajuda as organizações a serem mais sustentáveis”, afirma.

Gustavo Mendes, diretor de conteúdo da HR Academy, explica que o tema surgiu de uma demanda do setor: “O tema vem aparecendo com força nos nossos congressos há anos e pedia uma abordagem mais pragmática e aprofundada, com foco nas boas práticas já em curso”.

Em sua palestra, Jorgete Lemos (foto), diretora de Diversidade da ABRH-Brasil, apontou a necessidade de

entendimento da diversidade como algo natural e implícito a todos os seres humanos. “Somos todos diferentes, seres únicos e originais, mas iguais em dignidade e direitos”, frisou.

MELHOR

Nova jornada

Neste mês, a revista *Melhor – Gestão de Pessoas* é exclusivamente digital e traz na matéria de capa conselhos de profissionais de Recursos Humanos para quem quer iniciar a carreira nessa área ou mesmo para quem já atua nela, mas quer se reinventar para acompanhar as constantes transformações do mercado.

O aplicativo da *Melhor* está disponível para plataformas iOS e Android. Ao baixá-lo, o assinante tem acesso a 100% do conteúdo da versão digital a partir da edição de setembro de 2016; já quem não é assinante pode comprar a revista avulsa.

SECCIONAIS EM AÇÃO

Seminário na Bahia

Resultados diversos

Por [Gumae Carvalho](#) 30.01.2017



Mas quais os principais desafios na gestão da diversidade em uma empresa?

Para Jorgete Lemos, diretora-executiva da Jorgete Lemos Pesquisas e Serviços e diretora de diversidade da ABRH-Brasil, a resposta é simples: ter a adesão da alta direção e enraizar, verticalmente, os valores que amparam essa adesão em toda a sua estrutura. Para a alta direção, diz Jorgete, é fator estratégico posicionar-se de maneira avançada nessa questão, uma vez que isso facilita o diálogo da companhia com outras de classe mundial (e já alinhadas aos pactos globais de ordem social, econômica e ambiental). “O que não podemos deixar que aconteça é o descrédito dessas forças e oportunidades pelas lideranças e gestores, pois estes precisam perceber que é algo sem volta”, diz.

.... Para Jorgete, essas alternativas de mensuração passam pela correlação da diversidade com alguns aspectos como:

- **Competitividade:** a valorização da marca, produtos e serviços junto ao mercado;
- **Desempenho financeiro:** consequência da retribuição dos consumidores às marcas que os representam e com as quais têm seus valores identificados;
- **Atendimento mais personalizado:** considerando a identidade cultural para atender públicos e consumidores específicos;
- **Imagem de marca:** a opinião pública e o mercado consumidor tendem a prestigiar empresas éticas e responsáveis socialmente, recomendando e comprando seus produtos e serviços;
- **Contencioso trabalhista:** respeitando-se a diversidade e a inclusão, há uma prevenção ao preconceito, uma diminuição da discriminação e do bullying, bem como de possibilidades menores de assédio sexual e moral;
- **Rotatividade:** há uma redução do turnover, decorrente da satisfação no trabalho. Uma empresa diversa estimula a permanência e o crescimento profissional;
- **Clima organizacional:** uma cultura inclusiva baseada em valores como respeito, imparcialidade, camaradagem, credibilidade e orgulho retém e engaja;
- **Resistência às mudanças:** uma empresa que valoriza a diversidade, quando em um processo de fusão ou incorporação (no qual culturas diferentes passarão a conviver) tem seu processo de aculturação facilitado.

E há outros exemplos de bons resultados que a diversidade e a inclusão propiciam, como o aumento da inovação. “Uma pesquisa recém-divulgada pela revista Management Science, feita com cinco mil empresários norte-americanos, mostrou 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 mais”, conta Jorgete.

Ela lembra, ainda, um estudo do McKinsey Global Institute (MGI), segundo o qual, em 2025, as mulheres impactarão o PIB anual global em US\$ 28 trilhões, 26% a mais do que o atual. “Isso em uma perspectiva otimista, desde que haja o comprometimento da totalidade das organizações. Em um exercício mais realista, o incremento será de US\$ 12 trilhões.”

Outro dado que ela cita vem da McKinsey&Co.: empresas com altos índices de diversidade de raça (ascendência africana, do Oriente Médio, asiática, indígena, latina, europeia) têm 35% mais probabilidade de obter resultados acima da média das que compõem seu segmento, mas que apresentam índices baixos de diversidade racial.

Vozes dissonantes

“Esses exemplos mostram que os indicadores [a respeito do retorno da diversidade e inclusão] requerem o que já é praticado pelos profissionais de gestão de pessoas”, diz Jorgete. Em outras palavras: uma análise da situação inicial, com todos os fatores qualitativos e quantitativos correlacionados ao tema, passíveis de serem mensurados no ambiente interno e externo, antes do processo de inclusão da diversidade; uma análise durante e outra depois, cujos resultados serão confrontados com parâmetros globais e com os dados iniciais da fase de estudo.

Flávia, da Korn Ferry Hay Group, conta que um indicador que as empresas estão usando com mais frequência é o engajamento desses grupos e da empresa como um todo. “Mensurar a evolução do engajamento é um termômetro de quão inclusiva é a cultura da empresa e também uma medida do impacto que as ações de inclusão estão tendo. E, comprovadamente, o alto engajamento tem impacto direto em resultados de negócio”, diz.

Ela acrescenta que alguns estudos demonstram que o resultado que uma equipe heterogênea pode atingir é superior ao de equipes homogêneas. “Mas isso só é alcançado se houver uma gestão efetiva do time com diversidade. Caso contrário, com uma gestão mediana, os resultados não serão atingidos”, observa Flávia.

Uma das saídas para isso, na avaliação de Jorgete, é exercitando a empatia. “É colocar-se no lugar daqueles considerados ‘dissonantes’, para entender a razão disso e traçar planos de ação, buscando a convergência, se o prazo permitir”, diz. “Vale sempre lembrar que não há mais espaço para a exclusão, para o certo ou errado, mas, sim, para a convivência entre o certo e o errado, como nos ensina Zygmunt Bauman.” A diretora da ABRH-Brasil conta que as pessoas têm seus posicionamentos anteriores à entrada na empresa. E no processo de seleção esses valores devem ser identificados para que se avalie quanto estão alinhados ou não com os da empresa. “Uma pessoa pode concluir que a organização não a atrai ou a empresa pode considerar que aquele candidato ainda não está pronto para ela. Mas, se no meio do caminho o funcionário é ‘surpreendido’ com mudanças na companhia, podemos recorrer às ações de treinamento e desenvolvimento, vivenciais, coaching, mas sempre com a participação da liderança imediata dele”, diz Jorgete.

Sobre como respeitar a diversidade de opinião sem fomentar o preconceito, ela explica que, nesse caso, estamos diante de três atores. “Temos a opinião A versus a opinião B, e ambas devem convergir para uma terceira, a C – opinião da companhia, que pode indicar uma posição preestabelecida. Essa situação é muito comum nas empresas e elas usam os códigos de conduta ética, que normalmente são baseados em informações incontestáveis como a Declaração Universal de Direitos Humanos, Tratados da OIT e a legislação brasileira. Tais documentos convergem para o respeito a todos os seres humanos”, observa. Mas Jorgete frisa que tais códigos em si não são solução. Eles precisam ser conhecidos, entendidos, respeitados e, sobretudo, praticados. Pois a diversidade está no dia a dia de nossas vidas, dentro ou fora das empresas.

Na busca pela diversidade nas empresas

Diretora da ABRH-Brasil destaca elementos fundamentais sobre o tema

A diversidade da população brasileira está explícita nas pesquisas do IBGE. As mulheres, por exemplo, representam um pouco mais do que a metade (51,6%) do total de habitantes. Cenário bem distinto de alguns países árabes onde a porcentagem de homens é quase que o dobro das mulheres. Nossa pluralidade também está expressa no número de pessoas que se declara negro (53,6) ou branco (45,5%). Entretanto, como fazer para que essa realidade também esteja presente dentro das organizações? Um estudo da empresa de consultoria McKinsey constatou que as empresas que investem em diversidade étnica têm 35% mais chances de ter um resultado financeiro superior ao dos concorrentes. A diretora de Diversidade da ABRH Brasil, **Jorgete Lemos**, concorda com o levantamento e explica que a contribuição para o negócio é tangível. Ela cita questões como valorização da marca, menor rotatividade de funcionários, aumento na capacidade de reconhecer talentos, entre outras.

“As empresas sabem que resultados significativos são obtidos com pessoas que se sentem valorizadas. Nas equipes em que há respeito à diversidade, podemos observar sinergia; já em ambientes hegemônicos, a tendência será a repetição, sem inovação”, avalia Jorgete.

Entretanto, a diretora da ABRH-Brasil alerta para o risco de se reduzir a abrangência do conceito de diversidade à apenas um único elemento, como etnia. “Diversidade é um conjunto de semelhanças e diferenças que



caracterizam os membros da família humana: cultura, deficiência, estilos de vida, etnia, forma física, gênero, idade, ideias, maneiras de ver e agir no mundo, nacionalidade, orientação sexual, religião, valores, entre tantas outras características”, explica.

Ela avalia que a abordagem do tema nas organizações começa pelo apoio da alta direção. É ela a primeira a ser sensibilizada, pois é quem logo percebe impactos em questões como competitividade, atratividade, retenção e engajamento de talentos. É importante que a diretoria tenha a sensibilidade de compreender como é fundamental o papel dos profissionais de Gestão de Pessoas, para preparar as lideranças porque serão elas que farão o enraizamento de valores para todos os colaboradores. “Esse exercício precisa ser diário, demonstrado pelo comportamento coerente entre políticas e práticas”, destaca Jorgete.

Porém, se as empresas se apoiarem em paradigmas errados, a política de diversidade não terá sucesso. Jorgete esclarece que o discurso de que “somos todos iguais”, por exemplo, impede a abordagem sobre as diferenças. Outro exemplo é quando há a afirmação de que “aqui não há preconceito e discriminação”. “Casos assim, pressupõem que todos estejam livres de preconceitos, o que não ocorre na realidade, pois todos nós temos preconceitos. As oportunidades que temos ao longo de nossa vida para tratar o viés inconsciente, até a sua eliminação, é o que faz a diferença”, observa.

Ações da ABRH-Brasil

Instituída em 2013, a diretoria de Diversidade na ABRH-Brasil tem entre as suas principais iniciativas a elaboração do programa Valorização da Diversidade, um projeto itinerante com o propósito de sensibilizar os profissionais de RH sobre o seu papel de difundir e valorizar a diversidade dentro das organizações brasileiras. “O objetivo é a disseminação de conceitos e práticas via seccionais”, explica Jorgete, que revela que o programa, criado em 2014, já atingiu mais de 1.800 pessoas.

Outro destaque foi a criação do Manual da Valorização da Diversidade, que traz orientações sobre como desenvolver a política, considerando diversos fatores, como marketing e endomarketing e até mesmo a gestão de atendimento ao cliente. A publicação está disponível para download no site da ABRH-Brasil: www.abrhbrasil.org.br.

Como as executivas veem as dificuldades no mercado de trabalho, segundo pesquisa - 08.03.2017



Mulheres executivas concordam que o mercado de trabalho não lida com as mulheres da mesma forma que lida com os homens. Pesquisa realizada pela Saint Paul Escola de Negócios, mostra que 77% das entrevistadas têm a percepção de que a quantidade de homens e mulheres nas lideranças das empresas onde trabalham não é equilibrada; 75% dizem que a remuneração é desigual; 59% acreditam que as mulheres precisam estudar mais do que os homens para atingir o mesmo nível de desenvolvimento na carreira e 64% declaram que o esforço para atingir cargos de liderança também não é equivalente.

A pesquisa, divulgada com exclusividade pelo Estado, foi respondida por 146 mulheres executivas, das quais 73% têm pós-graduação. “Nossa expectativa é que esse levantamento colabore para o desenvolvimento das executivas e dos executivos, para que haja igualdade de crescimento de carreira entre os gêneros”, afirma a coordenadora acadêmica da Saint Paul Escola de Negócios, Bruna Losada Pereira.

Profissionais de recursos humanos e acadêmicos defendem que o primeiro passo para diminuir a desigualdade no ambiente de trabalho é a identificação, por parte da empresa, de que o problema é uma realidade. Para eles, se não há nenhuma mulher em cargo de chefia, a empresa deve se perguntar quais valores estão sendo atribuídos para promover os funcionários e se os homens são exigidos tanto quanto as mulheres. Bruna diz que pessoas em alta liderança querem se rodear de quem se parece com elas. Ou seja, a tendência é que, mesmo sem perceber, homens valorizem outros homens na hora da promoção.

A pesquisa também aponta uma solução. 79% das executivas acreditam que programas de educação formal voltados à mulher são importantes no desenvolvimento da carreira. São os cursos de liderança feminina, por exemplo, que podem ser oferecidos pela própria empresa ou em escolas especializadas. “Grupos como esses ajudam as mulheres a criarem estratégias, caso se sintam discriminadas e fazem com elas repensem as diversas formas de liderança”, afirma Regina Madalozzo, doutora em Economia pela University of Illinois at Urbana-Champaign, cuja área de interesse é economia do trabalho, economia da família e de gênero.

Programas como esse podem, por exemplo, corrigir distorções como a de que uma chefe incisiva, em vez de ser interpretada como assertiva, seja vista como agressiva. Uma visão que, de acordo com os especialistas, acaba dando duas opções de liderança para as mulheres: as mandonas ou as mãezonas – que sofrem menos com o estigma da agressividade.

A desigualdade salarial pode ser combatida da mesma forma. A disparidade começa, por exemplo, na hora da seleção para um cargo de gerência. A empresa recebe currículos de homens e mulheres e, depois de escolher a candidata, a proposta salarial é feita olhando o quanto ela ganhava no trabalho anterior. Se a mulher ganhava menos no antigo trabalho, a desigualdade continua no novo. A sugestão é que as mulheres negociem mais seus salários, já que muitas vezes elas barganham menos do que os homens.

Há ainda casos de bônus e benefícios que, da mesma forma que as promoções, podem ser dados como privilégio, mesmo que não se perceba. Como, por exemplo, a funcionária que vira mãe, tira licença maternidade, trabalha menos tempo e não é bonificada. Ao longo do tempo, gera distorção e perpetua a diferença.

Assédio moral. 63% das executivas responderam na pesquisa que já sofreram algum tipo de assédio moral ou violência física ou psicológica dentro do trabalho. Segundo a diretora de diversidade da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH-Brasil), Jorgete Lemos, é fácil para a empresa criar políticas contra isso, desde que os funcionários sejam de fato norteados por elas. “Na hora da seleção, é possível analisar se os valores dos candidatos são convergentes com os da empresa. Caso não seja, é preciso, desde o início, conversar sobre o tema. Os valores precisam ser enraizados, a partir da presidência e das outras chefias.”

Outro dado de destaque da pesquisa é que 88% das executivas têm a percepção de que família e filhos afetam homens e mulheres de forma diferente e 68% acreditam que a licença maternidade não é tratada com naturalidade pelas empresas – e que o afastamento pode, inclusive, afetar o status profissional. Para Jorgete, o primeiro passo é os pais compreenderem qual o papel deles. “Algumas empresas dão até curso para que os funcionários aprendam a ser pais. É preciso saber compartilhar o amor, a educação, a segurança, a convivência social e o plano de vida dos filhos.”

Regina diz que a visão de que a família e os filhos são obrigação apenas da mulher, poderia ser corrigida, se a licença paternidade fosse estendida. “A licença maior da mãe acaba sendo um ônus, porque ela fica responsável pela maioria das atividades, que deveria ser de ambos.”

DIVERSIDADE

Curso promove inclusão nas empresas

Lançado pelo Instituto Mauá de Tecnologia em 2015, o Gedi – Gestão Estratégica em Diversidade e Inclusão continua a se destacar como o primeiro e único curso de pós-graduação de aperfeiçoamento para instrumentalizar profissionais no desenho, na implementação e gestão de programas ou projetos de diversidade e inclusão nos seus principais pilares: etnia e raça, gênero, orientação sexual, pessoas com deficiência e refugiados, entre outros. Em agosto, a instituição iniciará uma nova turma, em sua sede, na capital paulista, com novidades.

A primeira é a parceria com o Instituto Ethos, que permitirá, por exemplo, a utilização dos Indicadores Ethos para Negócios Sustentáveis e Responsáveis para formar profissionais mais capacitados na construção e condução de estratégias, políticas e processos.

A segunda foi a adoção do design thinking para reestruturar e criar disciplinas. Um dos resultados foi a criação da disciplina Planejamento Integrado de Projetos, que permite aos alunos assumirem um ou mais desafios a serem trabalhados durante o curso e que, no final, se tornarão programas ou projetos de diversidade e inclusão.

O principal feedback obtido pelo instituto com o curso é o de ter identificado uma carência real de mercado e atendê-la de forma inovadora, sustentável sem perder de vista o pragmatismo. “Até então, ninguém havia conseguido formatar nada parecido em nível de pós-graduação, com uma carga horária de 180 horas e que atendesse às demandas de mercado”, orgulha-se Fabio Uzunof, coordenador do curso.

Desde março, a iniciativa conta com o apoio de divulgação da ABRH-Brasil. “No curso, profissionais de RH têm uma oportunidade de conhecimento e aperfeiçoamento para o seu relacionamento com as diversas características da diversidade humana. Isso propicia a inclusão nos processos de atração, retenção e engajamento daqueles que estão situados no patamar de exclusão por não terem suas potencialidades conhecidas. O apoio da ABRH passa a constituir a terceira novidade significativa do Gedi, agregando divulgação e visibilidade em âmbito nacional”, diz Jorgete Lemos, diretora de Diversidade da associação.

Informações:

0800019 3100

relacionamento@maua.br

Pessoas de VALOR

O INFORMATIVO DA ABRH-BRASIL



14.03.2017



FALTAM 152 DIAS

16 A 17 AGOSTO 2017

REVISTA MELHOR

Por um novo roteiro



Por Emerson Cassil, membro do CORHALE - Comitê RH de Apoio Legislativo e diretor da CBPI Produtividade Institucional

ESPAÇO CORHALE

O grande passo possível da reforma trabalhista

Reforma trabalhista* é uma expressão genérica, sem conotação definida. Para uns, são medidas visando tirar direitos do trabalhador, achar salários e aumentar o "lucro dos patrões". Para outros, são medidas urgentes e necessárias, já que a questão trabalhista no Brasil "está muito ruim".

Apesar dos claros sinais do esgotamento do modelo legalista e inseguro, até pouco tempo atrás parecia improvável avançar em direção à modernização das relações trabalhistas no Brasil.

Entretanto, a realidade se impôs. O trabalho tem alta participação no custo final de produtos e serviços, que cresceu forte nos últimos 12 anos. Uma das causas foi a estagnação da produtividade, que tem relação direta com a regulação trabalhista. O trabalho ajudou a perturbar a competitividade e enfraqueceu a indústria.

Nas últimas duas décadas, novos leis, decretos, portarias e jurisprudências, associados a uma aplicação mais severa das engessadas normas, têm ampliado os custos e a insegurança jurídica. O país é campeão em conflitos trabalhistas. O sistema trabalhista tem virtudes na proteção ao trabalhador, mas virou um freio de mão puxado para investimentos e geração de empregos.

Na reforma dos sonhos do setor empresarial, muitos entraves seriam eliminados nas leis e haveria ampla liberdade para negociar diretamente

com os trabalhadores. Nada atrapalharia o poder decisório e a máxima eficiência.

Em uma visão mais elaborada, a reforma passaria por uma simplificação da legislação e mudança na estrutura sindical. Migraríamos para um modelo de liberdade e pluralidade sindical, buscando maior representatividade e amplo escopo de negociação coletiva e, em grande medida, até direta com os trabalhadores mais preparados.

Ambos os projetos são legítimos, mas, no curto prazo, parecem pouco viáveis no nosso cenário jurídico, institucional e político.

Analisando em partes, observamos que, dentro do nosso complexo processo legislativo, consertar um mundo de leis para adequá-las a uma infinidade de situações, cada vez mais mutantes e dinâmicas, é um desafio com chance nula de sucesso.

Pular direto para a ampliação da liberdade de negociação entre empresa e empregado vai de encontro ao princípio da hipossuficiência, questionado em diversas situações. Fato é que os trabalhadores hoje são tutelados pela lei e, num processo evolutivo, deveriam primeiro passar à tutela dos sindicatos.

Defende-se a reforma sindical, com pluralidade e outros melhorias, visando garantir sindicatos fortes e representativos. Isso é outra questão complexa. Não parece ser o momento. A expressão maioria dos nossos

trabalhadores é representada por sindicatos fortes, que negociam diversos temas e conquistam, ano após ano, ganhos reais e novos direitos. Uma reforma malfeita pode levar à desestruturação do que equilibra a negociação.

Nesse contexto, a proposta apresentada de acerto na estratégia e na direção. Hoje é a reforma possível, ainda que venha a avançar um pouco mais. Abre à negociação temas como jornada, funções e salários, em que o sistema atual traz mais restrições à produtividade e mais insegurança jurídica, e resolve uma parte expressiva do problema.

O modelo não é o mais cômodo para os gestores. As negociações não serão fáceis e todos os problemas não estarão resolvidos com seu aprovação. As condições para isso é que estarão criadas.

Haverá resistências no Judiciário. Entretanto, o processo de amadurecimento de todos vai acontecer no seu tempo e, mesmo que lentamente, o país dará um grande passo na direção certa.

RESPONSABILIDADE SOCIAL

Diversidade em 360 graus

Na próxima quarta-feira (22), a consultoria Empregueafro e a Serasa Experian vão realizar, das 8h30 às 13h, o 1º Fórum Diversidade 360°. Gratuito, o evento acontecerá na sede da Serasa Experian, na capital paulista.

As vagas são limitadas.

Mais informações: contato@empregueafro.com.br



Braco Legislativo da ABRH em todo o Brasil, o CORHALE tem como objetivo principal acompanhar e influenciar a formação das leis que afetam as relações trabalhistas no país.

Acompanhe pelo Radar CORHALE: www.corhale.org.br

Se fossemos contar a história das mulheres no mundo corporativo, talvez seria o caso de começar lembrando que elas são a maioria dos brasileiros – 51,6% da população –, de acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) de 2014, realizada pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). E também que elas são responsáveis pelo sustento de 37,3% das famílias brasileiras. Mas como vencer a eterna contraposição entre discurso e prática, que faz com que uma empresa apregoe que possui políticas e benefícios especiais para as mulheres, mas, na hora de recrutá-las, tem preocupação em saber se pretendem engravidar?

Na edição do mês em que se comemora o Dia Internacional da Mulher, *Melhor – Gestão de Pessoas* traz mulheres que falam sobre o que as empresas podem fazer para oferecer ferramentas e condições melhores para que elas possam superar os obstáculos impostos à carreira de quem pertence ao sexo feminino.

A revista da ABRH-Brasil também conversou com Américo Figueiredo, CEO da consultoria Fellipelli, que conta as lições aprendidas a partir do

diagnóstico de um câncer. "Aprendi o que é felicidade e tenho procurado viver mais em sintonia com isso, cada vez mais distante do exibicionismo, da futilidade, do hedonismo, dos jargões corporativos que não produzem um centavo de resultados no balanço das organizações e só acentuam a infelicidade e as doenças psicossomáticas que têm caracterizado, infelizmente, cada vez mais, as elites empresariais modernas", diz o executivo.



Assinatura:
Tel: (11) 3039-5666
www.revistamelhor.com.br
assinatura@editoraregimental.com.br

GESTÃO ISO contra suborno

A ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas) lançou, neste mês, a versão brasileira da norma ISO 37001, a ABNT NBR ISO 37001:2017 – Sistemas de gestão anti-suborno.

A norma internacional foi lançada em 2016 pela ISO – International Organization for Standardization e tem como principal objetivo apoiar as organizações a combater o suborno por meio de uma cultura de integridade, transparência e conformidade com as leis e regulamentações aplicáveis, através de requisitos, políticas, procedimentos e controles adequados para lidar com os riscos de suborno.

"A norma não abrange outros crimes de corrupção, tais como: fraudes, cartéis, crimes concorrenciais e lavagem de dinheiro, mas o interessante é que o escopo de abrangência da norma pode também ser ampliado pelas próprias empresas para estes ilícitos", explica Mariselmá Santana, coordenadora da ABNT/CEE-278.

ENQUETE

A gestão de pessoas e a reforma da Previdência

A reforma da Previdência terá reflexos não só na vida das pessoas como também na gestão do capital humano e no dia a dia do RH nas organizações. A ABRH-Brasil quer saber se esse tema está inserido no debate dos gestores das empresas do país.

A participação é simples: acesse www.abrhbrasil.org.br e responda à enquete que está no ar.



Publicação da ABRH-Brasil / Associação Brasileira de Recursos Humanos
Presidente: Elaine Sood - Vice-presidente: Dioneane Chemin
Rua General Jardim, 710 - Pinheiros, SP - CEP 01223-010 - São Paulo/SP - Tel: (11) 3124-8850 / Fax: (11) 3124-8867
E-mail: abrh@abrhbrasil.org.br • Fale com a Presidente: elaine.sood@abrhbrasil.org.br • www.abrhbrasil.org.br
Editores: Thais Gerberin - Projeto Gráfico e Diagramação: Daniel Strauch
@ABRH-BRASIL | abrh-nacional | abrhbrasil

Patrocinadores de Gestão



Parceria



04.05.2017

DESENVOLVIMENTO

Inscrições para o novo Prêmio Ser Humano estão abertas até 31 de maio

Com novo conceito, novos critérios e nova estrutura, o Prêmio Ser Humano Oswaldo Checchia (PSH), criado pela ABRH-Brasil em 1993 para destacar e reconhecer as melhores iniciativas do país em gestão de pessoas, terá as inscrições encerradas em 31 de maio.

A edição de 2017 é considerada uma nova premiação: depois de um ano de pesquisas e consultas, a associação realizou mudanças substanciais a fim de elevar o PSH ao patamar de mais importante e consistente prêmio de sua área no Brasil.

Para promover esse *upgrade*, o prêmio, que tem como coordenador Luiz Edmundo Prestes Rosa, diretor de Desenvolvimento de Pessoas, formou um comitê de avaliação composto por outros quatro diretores da ABRH-Brasil.

Entre as principais mudanças, foram criadas cinco novas modalidades (*veja quadro*), definidos novos critérios de avaliação e restringida a participação aos vencedores das premiações realizadas pelas seccionais da ABRH. Com essa iniciativa, o comitê objetivou dar mais transparência, objetividade, relevância e consistência ao prêmio. Confira o que dizem seus integrantes:

“Particularmente, destaco que a avaliação dos trabalhos passa a ser muito mais criteriosa e qualificativa, permitindo gerar mais transparência e justiça, reforçadas pelo fato de que teremos mais avaliadores. Não menos importante é que foi feito um trabalho intenso para reduzir a subjetividade da avaliação, com a máxima objetividade dos indicadores de cada critério. Isso é fundamental para a banca avaliadora, que é composta por mais de 40 profissionais especialistas”, avalia **Rogério Leme (1)**, diretor de Tecnologia.

“As inovações são um reflexo das mudanças que acontecem nos próprios desafios da área de Recursos Humanos. Trata-se de uma evolução necessária para que o prêmio reconheça os projetos e trabalhos acadêmicos que melhor se apliquem aos novos contextos organizacionais”, garante **Françoise Trapenard (2)**, diretora Comercial.

“Com a ABRH-Brasil e as seccionais alinhadas a um mesmo conjunto de conceitos essenciais, o prêmio se fortalece nacionalmente e torna mais fácil o

entendimento do porquê de determinado trabalho ser vencedor”, salienta **Jorgete Leite Lemos (3)**, diretora de Diversidade.

“São mudanças extremamente relevantes, que fazem com que os trabalhos tenham uma qualidade muito elevada, representando efetivamente práticas diferenciadas de gestão de pessoas, com resultados efetivos e que podem ser utilizadas como benchmarking para a comunidade de RH. Assim, a ABRH contribui para o fortalecimento dos negócios e da gestão de pessoas em nosso país”, completa **Danielle Quintanilha (4)**, diretora de Projetos.

ASCINCO MODALIDADES:

- **Gestão de Pessoas – Desenvolvimento:** Engloba cultura organizacional, formação de líderes, talentos, treinamento, educação corporativa, avaliação de desempenho, carreira e melhoria da saúde.
- **Gestão de Pessoas – Administração:** É voltada à estrutura organizacional, custos de pessoas, produtividade, folha de pagamento, gestão de remuneração e benefícios.
- **Gestão de Pessoas – Sustentabilidade:** Contempla ações de reciclagem, economia de energia e de emissões, adoção de escola, integração de imigrantes e outras iniciativas de diversidade, sempre sob a liderança de RH e a mobilização de colaboradores e voluntários.
- **Gestão de Pessoas – Acadêmica:** Premia estudos e pesquisas sobre gestão de pessoas de autoria de estudantes de graduação e pós-graduação.
- **Gestão de Pessoas – Jovem:** Com o objetivo de estimular o interesse pelo tema desde a juventude, é voltada a trabalhos ou casos de autoria de jovens com até 30 anos incompletos sobre temas de uma das quatro modalidades anteriores.

Conheça todas as mudanças e outras informações pelo site www.premioserhumano.com.br, onde também é possível conferir o regulamento e fazer a inscrição.



Foto: Divulgação



ARTIGO

11.05.2017

Empoderamento da raça negra, uma utopia possível

Por Jorgete Leite Lemos*



Diversidade

Por que os negros ainda são exceção em cargos executivos no mundo corporativo? Falar sobre a exclusão da raça negra no mundo do trabalho é sair da zona de conforto e provocar uma reflexão sobre questões que nos fazem repensar valores, atitudes e comportamentos.

Aqui caberiam dados estatísticos da miséria, pobreza, violência, genocídio, todos coloridos de preto, mas pontuarei este dado: dos 12,3 milhões de brasileiros desempregados, 63,7% são negros. Lembremos o círculo vicioso: escolaridade de qualidade inferior, trabalho com baixa remuneração, dificuldade de aprimoramento educacional, marginalização e submissão.

Em 2010, do total de 190 milhões de brasileiros, 14 milhões se declararam negros e 82 milhões, pardos, representando 50,5% da população. Hoje, são mais de 55% e esse percentual vai aumentar cada vez mais impulsionado pelo "orgulho de ser... negro".

Essa população, até então invisível, vem excluindo de vez a vergonha e o medo do seu posicionamento como cidadãos plenos, principalmente no ambiente de trabalho que ainda teima, em sua maioria, em receber afrodescendentes pela porta dos fundos.

É nesse momento decisivo de acesso ao trabalho que muitos atribuem a responsabilidade pelas barreiras à inclusão aos profissionais de RH. Mas, se uma organização tem como política a inclusão com equidade, esta deveria ter sido disseminada à totalidade do público interno e externo e, também, ser monitorada e realimentada por compliance.

O que impede a trajetória racional desse processo? O preconceito, os vieses inconscientes armazenados em nossa mente, que respondem sempre quando nos confrontamos com situações que nos "ameaçam".

Relacionar-se com seres humanos diferentes é ameaçador para aqueles que não tiveram a oportunidade de receber uma educação problematizadora, sendo moldados às verdades predominantes sem questionamentos à hegemonia imposta. E o relacionamento com a raça negra é um dos mais "ameaçadores". Foi assim enraizado em nossas mentes pelos mais diversos meios de comunicação – família, escola, sociedade, trabalho – e ultimamente ratificado pela mídia eletrônica, que testemunha uma quantidade incontável de agressões físicas e morais, culminando com crimes de morte praticados contra pessoas simplesmente por serem negras. Depende de nós trazer à tona esses vieses e realinhá-los à realidade deste século.

A estética se sobrepõe à ética. A sociedade exige o branqueamento e não aceita o uso de traços sociais, culturais e da história da afrodescendente. Cabelos e cores são barreiras à contratação em algumas organizações.

Na contramão desse cenário, a ABRH-Brasil tem feito abordagem do tema de forma constante e coerente com seus propósitos. Em 2013, com a criação de uma diretoria específica de Diversidade e o apoio das diversas seccionais no país, buscamos sensibilizar líderes e liderados por todo o Brasil para repensarem seus valores, exemplificando com situações práticas. Nessa trajetória, sempre que falamos da questão racial, percebemos o seu impacto, pois o RH ainda é branco.

**Jorgete Leite Lemos é diretora de Diversidade da ABRH-Brasil e diretora executiva da Jorgete Lemos Pesquisas e Serviços*

Elas são vítimas de lesbofobia no ambiente de trabalho

17.05.2017

Por Finanças Femininas

“Piadas”, invisibilidade, questionamentos, deslegitimidade: entre diversas formas de preconceito – algumas explícitas, outras, não -, o ambiente de trabalho pode ser particularmente hostil para as mulheres lésbicas.

Pesquisa do Center for Talent Innovation mostrou que mais de

[60% dos funcionários LGBT no Brasil preferem esconder sua orientação sexual no trabalho](#)

e entre os que revelam, 49% não sentem abertura para falar sobre o assunto. No caso específico das mulheres, há um adicional discriminatório: a baixa visibilidade da homossexualidade feminina.

O levantamento foi divulgado no ano passado

[Contra a homofobia: os direitos do casamento gay Como a diversidade de gêneros beneficia as empresas Mulheres e liderança: como as empresas incentivam a igualdade](#)

“Ainda existe um estranhamento com relação às mulheres homossexuais, quando deixam de mascarar suas identidades. O ambiente de trabalho aceita com mais facilidade a homossexualidade masculina, que está há mais tempo sendo apresentada ao público”, explica Jorgete Lemos, diretora executiva da Jorgete Lemos Pesquisas e Serviços e diretora de Diversidade da ABRH Brasil.

Neste Dia Internacional Contra a Homofobia, então, falamos sobre a discriminação que acompanha muitas profissionais em suas jornadas de trabalho: a lesbofobia.

Como a lesmobofobia se manifesta



<http://financasfemininas.uol.com.br/elas-sao-vitimas-de-lesbofobia-no-ambiente-de-trabalho/>

São nas nuances do dia a dia de trabalho que o preconceito de orientação sexual mais se manifesta. Frequentemente velado, ele aparece disfarçado de “brincadeira”, nos questionamentos sobre uma ou outra conduta, na abordagem do tema com um ar de tabu.

Jorgete coloca que o primeiro sinal do preconceito é dado pelos [estereótipos](#): os “carimbos” que tentam categorizar pessoas e prever seus comportamentos. O segundo é o preconceito em si, ou seja, a opinião formada sem reflexão. “Por último, vem a discriminação: as ações desenvolvidas por membros dos grupos dominantes, que provocam um impacto diferencial negativo nos membros dos grupos minoritários.”

Essas manifestações diversas podem ter impacto sobre o corpo, sentimentos, relacionamentos, reputação e status social de uma profissional – como você vê nos relatos abaixo. “Tudo isso acontece nas organizações empresariais sob os olhos das [lideranças](#), principalmente quando a empresa não tem políticas claras norteando a gestão da diversidade,” coloca a profissional de RH.

B. A.*, produtora cultural e astróloga, 25 anos.

B. precisou encarar o preconceito em um momento nada fácil da vida: enquanto sua namorada, com quem vive, enfrentava um tumor no ovário. Para ajudar a parceira, que passaria por um procedimento cirúrgico, a produtora pediu à associação cultural em que atuava um adiantamento de dez dias de férias. “Minha parceira de equipe, então, repassou aos clientes que ficaríamos com uma pessoa a menos nesses dias e explicou normalmente o motivo: a doença da minha companheira. A diretora a repreendeu dizendo que ela não deveria ter dito que eu tinha uma namorada, que não podia mensurar a reação do cliente.” Ou seja, o fato de B. ter uma namorada “não era um problema”, desde que o tema fosse mantido em segredo. “Enquanto falávamos sobre o meu relacionamento entre as quatro paredes do escritório, foi muito tranquilo, mas a partir do momento que minha vida particular precisou ser usada para justificar minha ausência, ela se incomodou. Para mim foi bastante difícil: além da doença e o medo do que poderia acontecer à minha namorada, tive que suportar esse [desconforto no trabalho](#).”

K.A., jornalista, 30 anos

Em muitos anos trabalhando na redação de um jornal, K. conta ter enfrentado preconceitos velados em diversas ocasiões. Uma das situações envolveu assédio e ocorreu logo após um colega descobrir que ela era homossexual, enquanto ainda era estagiária.

“Ele constantemente me chamava para sair e dizia que iria levar uma amiga para me apresentar, sempre dando a entender que a menina era linda e que a gente poderia ‘se divertir juntos’. A questão é que eu nunca pedi a ele para me apresentar a ninguém, minha vida amorosa estava muito bem resolvida sem a interferência dele ou de qualquer pessoa. Me afastei porque me sentia incomodada com o comportamento dele e, aparentemente, ele não gostou. Depois de um tempo, descobri que ele espalhou para um monte de gente da redação que eu dava em cima dele direto e que ele tinha me dado um fora.”

N.N., 26 anos

N.N., 26 anos

N. foi vítima de vários episódios abusivos, não só relacionados à orientação sexual, mas também à gênero, enquanto trabalhava em uma distribuidora. Os comentários inapropriados da ex-chefe estereotipavam sua aparência física, comportamento e conduta.

“Minha ex-chefe jogou um ‘verde’ diversas vezes até eu admitir que era lésbica. Sempre que saímos de carro para visitar clientes, ela falava de como eu estava desperdiçando minha beleza com roupas pouco femininas, que os homens não iam olhar para mim desse jeito, falava sobre o que era cabelo de ‘menino/menina’, que ela também tinha voz grossa como a minha e sempre achavam que ela gostava de mulher. Um dia ela chegou a me perguntar se eu não iria trair minha namorada, já que isso era algo comum em ‘pessoas desse tipo.’”

Benefícios da diversidade para as empresas

Embora, na prática, a aceitação das diferenças ainda tenha muito a evoluir no ambiente corporativo, cada vez mais se debate as vantagens competitivas de [empresas que investem em diversidade](#).

“Um ambiente de inovação só pode ser composto por pessoas de diferentes crenças, culturas e ideias. Abrir caminho para um ambiente inclusivo não será mais um diferencial, mas uma necessidade para empresas que querem crescer no futuro”, afirma Adriana Ferreira, líder de diversidade & inclusão da IBM Brasil e membro do comitê gestor do Fórum de Empresas e Direitos LGBT.

Para Jorgete, a presença de uma força de trabalho diversa se traduz em diferentes ganhos às corporações, inclusive financeiros: o aumento da competitividade, mais personalização no atendimento, maior valorização da marca, fortalecimento do desempenho financeiro, mais satisfação dos funcionários com a empresa, maior resistência às mudanças do mercado e capacidade de reconhecer talentos são alguns dos benefícios destacados.

Como as empresas podem agir

Para reverter o quadro discriminatório, é fundamental que as organizações realmente se comprometam com políticas de conscientização e promoção da igualdade. “O avanço ocorre, mas lentamente. Cabe à gestão das empresas definir o que elas querem: reproduzir o que acontece na sociedade ou ser uma referência positiva para essa sociedade”, defende Jorgete.

Uma das grandes iniciativas em prática no País é o Fórum de Empresas e Direitos LGBT, organização fundada em 2013, que reúne empresas para promoção dos direitos de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais no ambiente de trabalho. O Fórum elaborou [dez compromissos para orientar as práticas de incentivo à igualdade](#) nas empresas.

“Aderir às políticas globais que foram bem-sucedidas em outros países é um importante passo a ser dado pelas empresas. Desde que a IBM se uniu ao Fórum de Empresas e Direitos LGBT, tivemos a oportunidade de trocar experiência e aprendizado com outras companhias”, explica Adriana. Além disso, a profissional enfatiza também a relevância de um trabalho de comunicação que sensibilize líderes, colaboradores e recrutadores.

“Sabemos que o processo pode ser lento e que parte da população ainda não aceita de imediato que um colega tenha um companheiro ou companheira do mesmo sexo, mas é assim que a vida se apresenta e esse tema deve estar presente nos debates entre a empresa e seus funcionários”, afirma a profissional.

** os nomes forem ocultados para preservar as fontes.*

Pessoas de VALORRH

O INFORMATIVO DA ABRH-BRASIL



25.05.2017

INCLUSÃO

ABRH-Brasil em coalizão para a equidade

A ABRH-Brasil aderiu à Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero, lançada no último dia 16, em São Paulo, pelo Instituto Ethos e pelo Ceert – Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades.

A proposta da iniciativa é ser um espaço de debate, troca de experiências e estímulo à implementação e ao aprimoramento de políticas públicas e práticas empresariais, em um esforço coletivo para superar a discriminação de gênero e raça nas organizações.

Já no lançamento, organizações de diferentes segmentos aderiram, comprometendo-se, assim, a promover inclusão, disseminar a cultura da equidade com fornecedores e prestadores de serviço e, acima de tudo, a agir para acelerar o processo de igualdade com ações afirmativas e marketing das boas práticas.

Além da ABRH-Brasil, assinaram o termo de adesão a Agência Única, Avon, Carrefour, Coca-Cola, Faculdade Montessoriano, Gente Bonita, Integrare, Leão Alimentos e Bebidas, LiDiversas, McDonald's, Natura, Promon Engenharia, Santo Caos, Simões Advogados, Takao Diálogos, TriCiclos, Verbo Mulher, Walmart e White Martins.

“Nossa participação será focada no engajamento dos CEOs e no subsídio às empresas para que construam uma base sólida de inclusão. A associação continuará, de forma mais contundente ainda, a influenciar e agir, convergindo com os princípios da carta de adesão e com o apoio de nossas seccionais no país”, diz Jorgete Leite Lemos, diretora de Diversidade da ABRH-Brasil, que participou do lançamento e assinou o termo de adesão.

Clóvis Fabiano





CLASSIFICADOS DO RBO | DOMINGO 14.06.2017


**ORGANIZADOR
DE CORRIDAS
FATURA
R\$ 1,3 MILHÃO**
CONTRACAPA

13.06.2017

Distante da inclusão

Mesmo com a lei de cotas, pessoas com deficiência ainda enfrentam dificuldades para conseguir o primeiro emprego e ascender na carreira por meio de vagas qualificadas

ESTUARNO VASIN
eduardo.vasin@globobr.com.br

Quando discussões sobre contratação de pessoas com deficiência pelas empresas vêm à tona, um equívoco inevitável se forma entre contratantes e trabalhadores. De um lado, as companhias alegam dificuldade em encontrar mão de obra qualificada até mesmo para cumprir a lei federal que obriga companhias com cem ou mais funcionários a preencherem de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência. Por outro, profissionais e entidades dedicadas ao tema garantem que o emprego dos gestores em integrar esse público aos seus quadros ainda está muito longe de ser satisfatório.

Um levantamento feito pela consultoria com foco em inclusão I Social, no ano passado, avaliou essa realidade a partir da percepção de 1.459 profissionais de recursos humanos. Os resultados mostraram que, apesar do conhecimento da lei, a falta de interesse ainda é um forte obstáculo: 86% das companhias pesquisadas contratam somente para cumprir a cota. O levantamento apurou ainda que, em relação à qualidade das vagas, os entrevistados consideram a maioria das oportunidades regulares (69%) ou ruins (16%).

— Fazemos essa pesquisa anualmente desde 2014 e, quando comparamos os resultados, percebemos que pouca coisa mudou entre os tópicos mais relevantes neste período — afirma o sócio-diretor da I Social, Jacques Haber. — A maioria dos contratantes ainda enxerga as pessoas com deficiência como um custo, e não como um investimento. Tanto, tudo é revelado por baixo e a qualidade das vagas é inferior. Temos um banco de currículos muito bom e notamos que, além da dificuldade em encontrar emprego, também é complicado conseguir um posto condizente com o nível de qualificação dos profissionais.

OPORTUNIDADES SELETIVAS

Se a lei de cotas é um marco inquestionável dentro desta discussão, Haber destaca que o texto ainda funciona melhor para um grupo seleto de pessoas.

— É muito comum as empresas buscarem trabalhadores com deficiências consideradas mais leves, que não impliquem em grandes modificações de infraestrutura — observa ele.

O grupo de profissionais com deficiência intelectual é um dos mais negligenciados. O Instituto Mano Down tem entre as atividades a inserção de pessoas com síndrome de Down no mercado de trabalho e esbarra cotidianamente neste bloqueio. Como relata o presidente da entidade, Leonardo Gontijo, o preconceito é escancarado nas solicitações de algumas companhias.

— Já nos procuraram pedindo um profissional para constar no quadro de funcionários em função do cumprimento da lei, mas que não precisaria ir

trabalhar. E houve solicitações em que eram requisitadas pessoas com um "grau menor" de síndrome de Down, uma classificação que simplesmente não existe — conta ele.

A diretora de diversidade da Associação Brasileira de Recursos Humanos, Jorgete Lemos, defende que a transformação só acontece quando o exemplo parte da diretoria da companhia. — Todos os problemas que tangem essa questão estão embasados em preconceito. É o que promove a mudança de valores numa empresa é a vontade política do dono. Não adianta ter um código de conduta ética dizendo que todos os funcionários são iguais, se isso não é realizado na prática — defende Jorgete.

Apartir dessa observação, ela acrescenta que a questão também não costuma ser debatida em suas origens.

— Uma delas diz respeito ao meio acadêmico. Ainda são raros os cursos de especialização dedicados ao tema, assim como uma abordagem aprofundada do assunto em cursos de graduação de Administração, por exemplo. Na opinião dela, somente criticar as empresas tampouco ajuda. É mais importante reconhecer aquelas que agem da maneira correta.

— Dar visibilidade e premiar organizações que sejam um bom exemplo é um ótimo incentivo. Esse tipo de atitude causa um efeito multiplicador — conclui ela.

O integrante do Conselho Municipal de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência Andrei Bastos também defende um olhar mais amplo sobre a questão.

— Se as empresas ainda não têm essa consciência, a culpa é de todo um esquema que passa pela falta de acessibilidade na própria cidade. Já vi um cadeirante que morava em Campo Grande pedir demissão porque não conseguia ser pontual em função da falta de transporte adequado — exemplifica ele. — Também precisamos lembrar que a dificuldade começa lá na educação infantil, que é onde deveria estar o início da construção dessa cultura da inclusão, e que muitas vezes não acontece. Isso já melhorou muito. Mas ainda vai demorar até que possamos perceber essas mudanças.

De todo modo, as empresas que querem fazer parte dessa mudança podem agir o quanto quiserem.

— Já nos procuraram pedindo um profissional para constar no quadro de funcionários em função do cumprimento da lei, mas que não precisaria ir

“ Já nos procuraram pedindo um profissional para constar no quadro de funcionários em função do cumprimento da lei, mas que não precisaria ir trabalhar...”

Leonardo Gontijo
Presidente do
Instituto Mano Down

to antes. O sucesso vai depender da qualidade do trabalho executado. Como defende Jorgete, além das intervenções de acessibilidade, é preciso treinar as equipes e capacitar os profissionais com deficiência para que sejam todos colocados no mesmo patamar.

A Allianz Worldwide Partners, empresa de seguro de viagens, investiu em seis meses de trabalho, envolvendo treinamentos e capacitação de gestores, para que pudessem receber da maneira mais adequada os profissionais com deficiência. Logo após essas ações, o número de empregados com este perfil na companhia passou de oito para 38. A meta agora é elevar a marca para 97 até o fim deste ano, fazendo com que a empresa atenda plenamente à lei de cotas. Mas a diretora de RH da empresa, Luciana Montanelli, espera que as contratações não estacionem no cumprimento da norma.

— O impacto dessas pessoas no clima interno é fantástico. É muito comum os funcionários os declinarem diante de algu-

ma dificuldade no trabalho. Mas quando temos uma equipe como esta, as pessoas começam a entender como dificuldades muito maiores podem ser superadas e reavem suas posturas — analisa ela.

APROMORAMENTO E CAPACITAÇÃO

A consultora de inclusão de profissionais com deficiência Tabata Conti, que atua no Talento Incluir, acrescenta que os empregadores também precisam atuar no aprimoramento dessa força de trabalho.

— O número de pessoas com deficiência na universidade aumentou 500% entre 2004 e 2014. Isso já é uma resposta às demandas das empresas. Mas as organizações também precisam entender que nem sempre a pessoa está 100% pronta e podem se flexibilizar neste aspecto — salienta ela.

A líder em diversidade e inclusão da IBM, Eliane Zanetti, concorda. É como ela lembra, muitos profissionais com deficiência ainda não tiveram oportunidade de ter seu primeiro emprego.

— O ideal é estar aberto a talentos com potencial de crescimento e o conhecimento básico requerido pela empresa, possibilitando que essas pessoas se desenvolvam no próprio trabalho. Outra opção é a empresa promover programas de capacitação e contratar aqueles que tiverem os melhores resultados — sugere Eliane.

CONTINUA NA PÁGINA 2

Igualdade: por que é tão difícil?

Segunda-feira, 3 de julho, é o Dia Nacional de Combate à Discriminação Racial. Mas, afinal, o brasileiro é ou não preconceituoso?

por [Bayer Jovens](#)

Há 66 anos, no dia 3 de julho de 1951, o Congresso aprovou a Lei 1.390, que transformou em contravenção penal qualquer ato resultante de preconceito de raça ou de cor. O autor do texto foi Afonso Arinos de Melo Franco, jurista, historiador, professor, ensaísta e político, que, apesar de exercer tantas atividades, tornou-se conhecido principalmente por causa da lei que levou o seu nome. Porém, quando Afonso Arinos morreu, em 1990, aos 84 anos, nem uma única prisão havia sido registrada no país com base na lei que criou.

Isso significa que não existe preconceito racial no Brasil ou a lei deixou de ser aplicada simplesmente por que a justiça brasileira não assume a existência de discriminação? Essa e outras dúvidas vêm à tona neste 3 de julho, Dia Nacional de Combate à Discriminação Racial, que se soma ao Dia Internacional Contra a Discriminação Racial, em 21 de março. A grande dúvida é saber se o brasileiro é ou não é preconceituoso – um assunto sério, que merece reflexão.

Para abordar essas questões, Bayer Jovens entrevistou Jorgete Lemos, militante pela igualdade de direitos humanos, graduada em serviço social, diretora de Diversidade da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH Brasil) e diretora executiva da [Jorgete Lemos Pesquisas e Serviços de Consultoria](#), especializada em gestão de pessoas. Entre outros temas, Jorgete dá um bonito recado aos jovens brasileiros negros: “Não usem a pele como uma veste de luto, dor e sofrimento. Usem a pele para vestirem-se para a festa do viver, agindo como seres humanos, cidadãos plenos de direitos e deveres, mas nunca esquecendo que outros negros podem não ter as mesmas oportunidades”. Confira a entrevista com Bayer Jovens – *Existem pelo menos dois dias dedicados ao combate à discriminação racial, o 3 de julho e o 21 de março. Por que ainda é necessário que existam tais datas?*

Jorgete Lemos – No Brasil, porque os negros são 55% da população e protagonistas quando os dados estatísticos se referem à miséria, pobreza, violência, genocídio e desemprego – dos 12,3 milhões de brasileiros desempregados, 63,7% são negros. Porque ainda estamos em um círculo vicioso: para as classes sociais mais pobres, sobram escolaridade de qualidade inferior, trabalho com baixa remuneração, dificuldade de aprimoramento educacional, marginalização e submissão.

Quão preconceituoso o Brasil ainda é?

O Brasil não quer se dar a oportunidade de saber que é preconceituoso. Com isso, nega aos brasileiros a oportunidade de conhecerem seus vieses inconscientes, engessando-os e mantendo o status quo. Essa negação é resultado, entre outros fatores, do desconhecimento decorrente de um sistema de ensino que se nega a ensinar a verdadeira história do país, é míope com relação à geografia e nega a diáspora negra decorrente da imigração africana forçada pela escravidão.

Há poucos dias, Joaquim Barbosa, ex-ministro do STF, em entrevista à Folha de S.Paulo, fez uma pergunta relevante: “Será que o Brasil está preparado para ter um presidente negro?”. O que a senhora acha?

Estar preparado, em minha opinião, seria estar predisposto a conviver harmoniosamente com um ser diferente da maioria economicamente dominante. O país não está preparado. Eu digo que não. O Brasil não está preparado para ter um presidente negro, mas o terá, se a estrutura de comunicação de que dispomos apoiar essa proposta.

Como se manifesta a discriminação racial no universo profissional?

Pelo imobilismo no estilo de gestão, quando os meios para atração, retenção e engajamento colorem os talentos com a cor branca. Basta olhar 360 graus e responder: quantos negros você vê em posições-chave em sua empresa? Basta olhar para baixo na estrutura e responder: quantos negros você viu?

A consciência da igualdade racial vem avançando no Brasil nos últimos anos? O ritmo é satisfatório ou muito lento?

Prefiro falar de “consciência da igualdade de direitos para todos os seres humanos”. Por quê? Tomemos como exemplo uma pessoa do sexo feminino, negra e com deficiência visual. Ela precisará ser respeitada segundo as suas características aparentes ou interiores. Se focarmos na raça, estaremos deixando de lado outras características excluídas pela sociedade. A igualdade pela qual trabalhamos na ABRH Brasil é a igualdade de direitos. Respeito e imparcialidade na aplicação da legislação brasileira, dos pactos globais e das normas de conduta ética nas empresas. Somos todos diferentes, seres únicos e originais, mas iguais em direitos. Talvez avançássemos mais rapidamente se enfatizássemos os valores, as atitudes e os comportamentos, pois a consciência da igualdade racial é impossível.

A senhora dirige uma consultoria em gestão de pessoas. O que diria a um jovem negro que está chegando agora ao mercado de trabalho?

Ame-se. Não fique preso ao retrovisor, olhando para o que não queremos mais que volte. Futurize-se e defina estratégias vitais de oportunidade e avanço, para materializar o que é utópico ainda hoje. Eis o que sugiro aos jovens negros: esqueçam que vocês são negros, não usem a pele como uma veste de luto, dor e sofrimento; usem a pele para vestirem-se para a festa do viver, agindo como seres humanos, cidadãos plenos de direitos e deveres, mas nunca esquecendo que outros negros podem não ter as mesmas oportunidades. Não cultivem o rancor pelo que sofreram e perderam e não vão resgatar: a dignidade de seus ancestrais. Estes ficarão orgulhosos ao perceberem que vocês estão transformando o mundo que eles deixaram.

<https://www.bayerjovens.com.br/pt/materia/?materia=igualdade-por-que-e-tao-dificil> - <http://www.abrhbrasil.org.br/cms/servicos-e-projetos/forum-abrh-da-diversidade/>



▶ BATE-PAPO

ORGULHO DE SER O QUE SE É

Para Jorgete Lemos, diretora de diversidade da ABRH-Brasil e diretora-executiva da Jorgete Lemos Pesquisas e Serviços, a diversidade e a inclusão vão além do que se imagina.

Qual a importância de falar (e fazer mais) sobre diversidade e inclusão nos dias de hoje?

Demonstrar como as grandes empresas promovem inovação, atingem resultados, pela valorização de múltiplas e variadas inteligências. Diversidade e inclusão no trabalho representam redução de desperdícios de toda ordem, ambiente alinhado às mais avançadas tecnologias e gente feliz, que identifica respeito às suas características individuais. Finalmente, estamos retirando a bandeira "somos todos iguais" e dando visibilidade ao orgulho de ser o que se é.

No que se refere à inclusão de pessoas com deficiência (PcDs), qual o papel da ABRH-Brasil junto ao Prêmio Melhores Empresas para Trabalhadores com Deficiência?

A ABRH-Brasil, por meio da diretoria de diversidade, há muito mantém relacionamento com a Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência e com a iSocial, promotoras daquele prêmio, que dá visibilidade às ações das empresas que são exemplos de que é possível, sim,

incluir a PcD com equidade, que essa prática resulta de uma ação conjunta que tem início com o apoio da alta direção, assessorada pelo RH, e que se expande à totalidade da cadeia de valor (veja mais na entrevista na pág. 18). **Rodrigo** Mendes, do Instituto Rodrigo Mendes, disse uma vez "que o mais difícil de ser superado não é a limitação física. É a limitação do preconceito, da indiferença, a limitação imposta pela sociedade - na comunicação, na arquitetura, na mobilidade urbana e, principalmente, nas atitudes". O instituto, em parceria com a Globo, mostrou à sociedade como uma pessoa com tetraplegia pode pilotar um carro de corrida por comandos cerebrais. Ao

+ Rodrigo

"O mais difícil de ser superado não é a limitação física. É a limitação do preconceito, da indiferença, a limitação imposta pela sociedade - na comunicação, na arquitetura, na mobilidade urbana e, principalmente, nas atitudes. As pessoas não são iguais. E não devem ser. O respeito às diferenças é imprescindível para que os direitos sejam iguais para todos. Além do respeito, precisamos mudar nossa atitude em busca da eliminação das barreiras. Em outras palavras, o desafio de construir uma sociedade inclusiva é meu, é seu, é de todos."
Rodrigo Mendes, do Instituto Rodrigo Mendes



Jorgete, da ABRH-Brasil: "estamos retirando a bandeira 'somos todos iguais'"

chegarmos a esse estágio de convergência entre tecnologia, criatividade e responsabilidade social, não há mais o que contestar, ou estaremos nos colocando abaixo da inteligência artificial.

Que outras ações a ABRH-Brasil está fazendo nesse sentido?

Ela posiciona-se e age tendo como parâmetros organizações globais, tais como Unesco, Unicef, Unaiids e ONU Mulheres, que atuam na mobilização da sociedade para o fortalecimento de uma cultura que não apenas tolere, mas respeite e discuta amplamente os direitos das pessoas vulneráveis à discriminação e ao preconceito. O projeto da ABRH-Brasil, Valorização e promoção da diversidade, desde 2013, tem como pilar o respeito, disseminando às seccionais da entidade um amplo programa que tem ido desde a realização de eventos nessas seccionais, à presença constante nos mais diversos meios de comunicação.

© DIVULGAÇÃO

14

MELHOR
MKT 2017
2017

Mansplaining' e outras formas muito comuns de machismo no trabalho

22/08/2017 - 16:05 (UOL)

No trabalho, quantas vezes você já foi interrompida por um colega ou pelo chefe? Já tentaram te explicar um assunto óbvio ou do qual você é a especialista? Suas ideias já foram roubadas? No meio de uma argumentação, perguntaram se você estava na TPM? Se você disse “sim” para ao menos uma dessas perguntas, já enfrentou o machismo corporativo.

Apesar de reforçar as diferenças de gênero, nem sempre é fácil de identificá-lo no dia a dia. Naturalizado, ele se dá muitas vezes de maneira sutil no trabalho. Porém, se reproduz em larga escala e tem até nomes próprios: mansplaining, manterrupting, bropropriating, gaslighting.

Jorgete Leite Lemos, diretora de Diversidade da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH-Brasil), diz que comportamentos machistas costumam ser conduzidos por alguns perfis específicos.

“Normalmente, são homens que não foram ensinados a dividir tarefas com mulheres, que criticam colegas que ocupam posições vistas como exclusivamente masculinas, que acham que muitas facilitam o assédio”, conta. “É preciso rever esses valores e isso deve começar com quem está no comando das empresas.”

O que é a Teoria do Brilho?

A situação é tão comum que já chegou a afetar as mulheres da equipe de Barack Obama, durante os seus mandatos de presidente dos EUA. Cansadas de serem ora interrompidas, ora ignoradas, elas decidiram adotar a “Shine Theory” (Teoria do Brilho), uma estratégia de amplificação de vozes cunhada pela jornalista norte-americana Ann Friedman.

Na prática, consiste em promover uma aliança das mulheres no ambiente corporativo —a tão falada sororidade— para que consigam brilhar. E foi isso o que as assistentes da Casa Branca fizeram. Toda vez que uma colega se manifestava nas reuniões, a outra fazia questão de repetir suas sugestões e opiniões dando os devidos créditos à autora.

O resultado veio. No segundo mandato, os encontros oficiais contaram com uma maior presença feminina, assim como alguns dos cargos mais importantes do governo passaram a ser ocupados por elas. Susan Rice, por exemplo, assumiu o Conselho de Segurança, enquanto Penny Pritzker foi anunciada como secretária do Comércio.

A 80 anos da igualdade

“Segundo as previsões, a equidade no ambiente de trabalho ainda vai levar 80 anos para ser estabelecida. Ou seja, teremos mais duas gerações no comando”, conta Jorgete. “Por isso, não podemos ficar retraídas.

As mulheres podem e devem reivindicar sempre seus direitos, quanto a desempenho, atualização salarial e respeito profissional. E as empresas precisam ter um quadro de funcionários cada vez mais equilibrado. A mão de obra feminina agrega competência e talento à equipe.”

As 4 formas mais comuns de machismo no trabalho

1. Ouvir explicações óbvias ou “mansplaining”

O termo em inglês vem da junção entre “man” (homem) e “explaining” (explicar). E nada mais é do que quando o colega de trabalho tenta esclarecer questões óbvias ou ensinar algo sobre um assunto do qual você entende muito bem —às vezes, usando dados e fatos incorretos. O objetivo? Tratá-la com inferioridade.

2. Ser interrompida durante a fala ou “manterrupting”

É quando uma mulher, em uma reunião ou apresentação profissional, não consegue concluir sua fala em meio a tanta obstrução masculina. De tão comum, acabou virando até aplicativo de celular, batizado de “Woman Interrupted”. Por meio da frequência de voz, ele é capaz de identificar quantas vezes um homem corta a fala de uma mulher. “Afinal, do que adianta ter mais mulheres em uma sala de reunião se ninguém escuta o que elas têm a dizer?”, questiona Gal Barrares, criadora da plataforma.

3. Ter ideias roubadas ou “bropropriating”

Quase como uma continuidade das duas situações anteriores, ela se dá quando o homem assume para si a palavra de uma colega silenciada e recebe todos os louros por ela. Exatamente por isso, a Diretora de Operações do Facebook e autora do livro “Faça Acontecer” (ed. Companhia das Letras) convida as mulheres a serem cada vez mais enfáticas e assertivas ao assumirem seus lugares em uma reunião de negócios.

4. Ser abusada emocionalmente ou “gaslighting”

“Está de TPM?”; “Você sempre dá piti”; “Cadê o seu senso de humor? Era só uma brincadeira”; “Para de ser louca.” Frases como essa são muito comuns quando o que está em jogo é a manipulação psicológica. O objetivo é só um: fazer todos pensarem que aquela funcionária não é capaz ou está fora de si. Como consequência, ela perde autonomia e autoridade.

Daniela Carasco

http://agenciapatriciagalvao.org.br/trabalho/_mansplaining-e-outras-formas-muito-comuns-de-machismo-no-trabalho/

Gravidez e filhos

48% das mães ficam desempregadas no primeiro ano após o parto

Quantos homens têm de responder nas entrevistas de emprego com quem ficam seus filhos?

Imagem: Getty Images

Helena Bertho do UOL

28/08/2017 04h00



A volta ao trabalho depois da licença maternidade foi bem planejada por Ariane Whitaker, 35, mas o que encontrou lá foi bem diferente do esperado. "Minha mesa não estava pronta, a senha do meu computador não entrava. Até que uma colega me avisou que meu diretor e o presidente da empresa estavam me esperando. Sem explicações, fui demitida".

Relatos como o de Ariane não são exceção, muito pelo contrário. Segundo a pesquisa "Licença maternidade e suas consequências no mercado de trabalho do Brasil" da FGV divulgada para o UOL, 48% das mães saem de seus trabalhos nos primeiros 12 meses após ter seus filhos. O levantamento foi feito com 247.455 mulheres entre 2009 e 2012 e constatou também que quanto menor a escolaridade da mulher, maior o desemprego após a maternidade.

Dados da pesquisa "Licença maternidade e suas consequências no mercado de trabalho do Brasil", da Escola Brasileira de Economia e Finanças da Fundação Getúlio Vargas (FGV)

A estabilidade não é um direito?

O que aconteceu com Ariane não é ilegal: ela tinha emendado a licença com as férias e ficou cinco meses fora. Pela lei, a mulher tem direito a estabilidade durante toda a gestação e até cinco meses após o parto.

"Quando volta, tem que deixar o filho na creche, pode se atrasar. Vai precisar amamentar, levar o filho ao médico. A empresa vê isso como um problema", explica Jorgete Lemos, diretora de Diversidade da ABRH (Associação Brasileira de Recursos Humanos). Isso significa que, para o empresário, aquela mulher passa a produzir menos, então, custa mais caro. .

Desigualdade começa em casa

Jorgete fala que o problema real não é esse e, sim, a desigualdade na criação dos filhos: como ainda é a mulher que assume a maior parte das tarefas, como levar o filho ao hospital, a mãe acaba faltando mais do que o pai. A desigualdade começa, portanto, dentro de casa. "E segue na cabeça do RH, que também não evolui esse pensamento", conclui.

Outras questões complicam a vida da mãe: creches distantes, falta de espaço para amamentação e horários rígidos, que dificultam o cuidado com os filhos, o que também leva muitas a desistirem dos empregos por não conseguirem conciliar o trabalho com a maternidade.

Dados da pesquisa “Licença maternidade e suas consequências no mercado de trabalho do Brasil”, da Escola Brasileira de Economia e Finanças da Fundação Getúlio Vargas (FGV)

Sem aumento por causa da licença

Erika Ribeiro, 35, trabalhava como supervisora de recursos humanos e, entre suas atribuições, estava a de tabelar as previsões de aumentos. Ela sabia que toda sua área receberia um aumento, inclusive ela, quando descobriu que estava grávida. "Contei ao meu chefe e, naquele mês, foram processados os aumentos. De todo mundo, menos o meu, que não veio".

Ela chegou a falar o chefe sobre isso, e ele justificou que, como ela logo sairia de licença, não compensava dar o aumento.

Chefe sugeriu que ela mesma contratasse uma substituta

Já para Renata Amaral, 37, a situação foi um pouco mais complicada. Trabalhando como "freela fixo" --o equivalente a um terceirizado-- em uma grande empresa de comunicação, ela atuava exatamente como as pessoas oficialmente contratadas. No sétimo mês da gestação, foi informada de que a empresa não teria como pagar sua licença e recebeu uma sugestão: eles continuariam a pagar seu salário, desde que ela contratasse alguém para cobrir seu tempo fora. Ela poderia pagar menos para essa pessoa e ficar com uma parte do seu salário. "Fiquei chocada".

Empresa pensa no prejuízo imediato

Jorgete Lemos explica que as empresas enxergam a licença da gestante também como um custo, já que uma pessoa vai precisar ser contratada e treinada para substituí-la. "Esse é um problema de visão. É preciso um olhar de valorização da profissional. Se ela é boa, importante para a empresa, o olhar deveria ser de querer manter a profissional. Mas acontece que a maioria das mulheres não é respeitada nem valorizada".

Por isso a defesa da licença paternidade encontra tanto apoio. Além de permitir que o pai seja parte mais ativa na criação e cuidado do filho, ela diminui esse olhar empresarial da mulher que tem filhos como um custo.

"Mas quem fica com seus filhos?"

A professora Carolina Pedrosa, 33, estava discutindo a pensão com seu ex-marido há alguns anos, quando estava desempregada, e ele alegou que o pagamento não fazia sentido, já que os dois tinham a mesma formação e capacidade profissional.

"Daí eu perguntei para ele: 'Quantas vezes te perguntaram com quem você deixa seu filho, em entrevistas de emprego?'. E ele disse que nunca, porque isso não tinha a ver com a habilidade profissional dele, oras. Pois bem, em todas as entrevistas me faziam essa pergunta", conta ela. Depois dessa conversa, ele topou pagar a pensão.

A existência de filhos, quem cuida deles e também os planos de ter filhos são questões comumente feitas em entrevistas de empregos às mulheres. Erika fala que, com frequência, recebia a orientação, quando trabalhava com RH, de "não pegar mulher recém-casada, por ter grandes chances de engravidar".

Para Jorgete, isso vai mudar à medida que as empresas passarem a ter o olhar de que o filho é uma responsabilidade do homem também.

Transexuais enfrentam barreiras para conseguir aceitação no mercado de trabalho 12.09.2017 G1

.....O preconceito também impacta a escolaridade, já que muitos acabam deixando os estudos ou acabam saindo de casa pela falta de aceitação da família.

“As pessoas do grupo LGBT não têm facilidade de acesso ao ensino formal e ficam a margem, em casa e na sociedade. Quando elas começam a ter oportunidade de buscar seu trabalho, elas são discriminadas”, ressalta Jorgete Lemos Leite, diretora de diversidade da ABRH Brasil.

Com isso, muitos encontram seu sustento na prostituição. Segundo estimativa da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (Antra), 90% das travestis e transexuais estão se prostituindo no Brasil.

Não existem dados estatísticos sobre o número de transexuais, travestis e transgêneros empregados no mercado de trabalho brasileiro. "As travestis mulheres e homens trans que estão no mercado de trabalho não estão registrados com essa identidade de gênero. A maioria está registrada com o nome do seu RG", afirma Keila Simpson, vice-presidente da ABGLT e presidente da Antra.

Busca pela diversidade

Algumas empresas já deram o primeiro passo para aumentar a diversidade nas suas equipes. Uma das iniciativas é o Fórum de Empresas LGBT, criado em 2013 e que atualmente reúne 39 companhias, e tenta ajudar a empregabilidade do público LGBT. Segundo Reinaldo Bulgarelli, coordenador do Fórum, a empregabilidade teve alguns avanços, mas ainda é preciso combater o preconceito.....

<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/transexuais-enfrentam-barreiras-para-conseguir-aceitacao-no-mercado-de-trabalho.ghtml> . Pâmela Kometani, G1

PESQUISA

Equidade racial em foco

Uma pesquisa recente do Ceert – Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades apresentou dados relevantes sobre a questão da equidade racial nas empresas. Realizado no período de 13 a 17 de agosto, durante o CONARH 2017 – 43º Congresso Nacional sobre Gestão de Pessoas, o levantamento ouviu 100 profissionais das áreas de Sustentabilidade, Responsabilidade Social e Recursos Humanos de diferentes setores econômicos. E os resultados mostram que, embora o tema ainda se constitua em um desafio nas organizações, a situação tende a mudar.

De acordo com as pessoas ouvidas, 79% das empresas já desenvolvem ações no campo da diversidade, principalmente com foco em pessoas com deficiência (PcDs), que somam 34%, e na questão do gênero, com 23%. Já os percentuais voltados às iniciativas de raça e cor e LGBTI foram bem inferiores: 17% e 18%, respectivamente.

Dentre as empresas com ações para a equidade racial, o principal foco é a ampliação da presença de negros e negras no quadro de pessoal (44%) e nos níveis de liderança (38%). O desenvolvimento de produtos e serviços voltados à população negra correspondem a 18% das iniciativas.

“A boa notícia é que, na percepção dos entrevistados, a maioria das organizações tem revelado interesse em trabalhar a equidade racial. Os



Cida Bento, do Ceert: patamares sociais mais qualificados

níveis de exclusão e violência racial são alarmantes, o que aponta para uma sociedade instável e insustentável. O reconhecimento e a valorização dos diversos grupos que compõem a sociedade é uma questão não só de direitos humanos, mas de desenvolvimento, já que talentos de diferentes segmentos sociais podem contribuir para a construção de patamares sociais mais qualificados e sustentáveis”, afirma Cida Bento, coordenadora executiva do Ceert.

Jorgete Leite Lemos, diretora de Diversidade da ABRH-Brasil, ressalta a necessidade de acelerar essa tendência de mudança. “Para tanto, nós, profissionais que atuamos em gestão de pessoas e que temos a oportunidade de abordar esse tema



Jorgete Lemos, da ABRH: fim aos jargões ultrapassados

diretamente com a alta direção das organizações, precisamos influir e agir para a adoção de ações concretas, como, por exemplo, incorporar a diversidade racial com equidade à estratégia de negócio.”

Para ela, é fundamental que haja mudança no discurso que impede as pessoas de assumirem seus preconceitos ao usarem jargões ultrapassados, como “aquí não há preconceito” e “somos todos iguais”.

“Além disso, devemos gerar oportunidades de ensino e aprendizagem corporativas para que todos possam avaliar suas atitudes e comportamentos, e realiná-los ou, se já forem pontuados pelo respeito às diferenças, fortalecê-los e disseminá-los. A mudança é lenta, mas as consequências do preconceito crescem continuamente, em uma escala desproporcional às mudanças. Assim como cresce a tomada de consciência de negros e negras quanto ao seu valor e papel na sociedade e nas corporações”, afirma Jorgete, complementando: “Não vamos aguardar movimentos de pressão, pois não somos um RH reativo. Vamos preparar nossas organizações para a realidade e para as tendências agora!”

PcDs e o mercado de trabalho



pessoas com deficiência no mundo corporativo.

Com o intuito de tornar o levantamento mais abrangente e completo, o público pesquisado foi ampliado em 2017. Além de saber a opinião dos profissionais de RH, como tem sido feito desde a primeira edição, neste ano serão ouvidos a alta liderança das empresas, já que são os líderes que detêm o poder de decisão, contratação e influência sobre os demais gestores, e os próprios candidatos com deficiência, que são quem sente na pele os obstáculos de inclusão.

Os profissionais de RH podem responder a pesquisa de 2017 pelo link <http://bit.ly/2wHfGw>.

MELHOR

Uma luz fora da caixa

A palavra inovação se tornou obrigatória nas organizações, mas ainda parece estar mais no discurso do que na ação. Segundo uma pesquisa divulgada em 2015 pela CNI (Confederação Nacional da Indústria), sem em cada dez líderes empresariais que consideram negócios inovadores consideraram que o grau de inovação no Brasil deixava a desejar. Em setembro, a revista Melhor – Gestão de Pessoas traz como matéria de capa exemplos de empresas em que o assento faz parte do dia a dia e trata do papel que o profissional de RH desempenha em uma cultura de inovação.

A edição traz também um balanço de um dos maiores e mais importantes eventos sobre gestão de pessoas do mundo, o CONARH 2017, no qual um dos temas mais recorrentes foi a 4ª Revolução Industrial, marcada pela intensa transformação digital.



Assinatura:
Tel. (11) 3039-5666
www.revistamelhor.com.br
assinatura@edltonsegmento.com.br

Fórum em Campinas

E, por falar em pessoas com deficiência, no próximo dia 25, a diretora de Diversidade da ABRH-Brasil, Jorgete Leite Lemos, estará em Campinas (SP) para participar do 5º Fórum Pessoas com Deficiência – Além da Lei de Cotas, que a regional Campinas da ABRH-SP vai realizar no auditório do Sesi, das 8h30 às 13h30.

Aberto ao público, o evento vai mostrar o que empresas como Rhodia, Eaton e Cummins Brasil têm feito para a contratação das PcDs, além de apresentar os resultados do Programa Inserir – Empreendedor da Pessoa com Deficiência Psicosocial (Transito Mental) e discutir o papel do poder público e do médico do trabalho nesse processo, entre outros temas.

Jorgete será mediadora da Roda de Conversa, atividade na qual a plateia poderá fazer perguntas e esclarecer dúvidas.

Informações:
regionalcampinas@abrbsp.org.br
Tel. (19) 3294-3307



“A pessoa intolerante talvez não tenha lido a Declaração de Princípios sobre a Tolerância da Unesco, de 1995

Jorgete Leite Lemos, diretora de Diversidade ABRH-Brasil

19.09.2017



A notícia de que a Justiça do Distrito Federal concedeu, através de liminar, permissão a psicólogos para tratar gays e lésbicas como doentes e oferecer terapias de “reversão sexual” tomou conta dos noticiários do país na última segunda-feira. Não se trata de falta de conhecimento, educação formal, escolaridade, pois, para essa carência educacional, teríamos a oferta de multimeios de capacitação. Trata-se de algo mais profundo: intolerância.

A pessoa intolerante talvez não tenha lido a Declaração de Princípios sobre a Tolerância da Unesco, de 1995, que auxilia aqueles com predisposição positiva para aprender sempre a terem a grandeza de refletir e agir. Trata-se de um texto fundamental sobre tolerância e diversidade, que, no entanto, não tem o merecido destaque nas mídias de forma geral.

A tolerância, diz o documento, é o respeito, a aceitação e o apreço da riqueza e da diversidade das culturas, de nossos modos de expressão; é a harmonia na diferença. Mais que um dever de ordem ética, é uma necessidade política e jurídica, salienta a Unesco. Nesse sentido, a tolerância torna-se o sustentáculo dos direitos humanos; do pluralismo, inclusive o cultural; da democracia; e do Estado de Direito. “Implica a rejeição do dogmatismo e do absolutismo”.

O texto prossegue com uma afirmação legítima: “A tolerância é uma virtude que torna a paz possível e contribui para substituir uma cultura de guerra por uma cultura de paz”. Simples assim. E orienta: praticar tolerância significa não impor suas opiniões aos outros.

Posto isso, RHs e gestores de pessoas, fiquemos alertas, pois, pelo excesso quantitativo de informações a que estamos sujeitos, nem sempre conseguimos apreender o que é importante, fixando-nos nas questões urgentes.

O que nos tranquiliza nesse momento são algumas falas da nova procuradora geral da República Raquel Dodge, em seu discurso de posse, ocorrido no mesmo dia em que a liminar foi concedida: “Convivemos bem com as diferenças, no Brasil”, garantiu ela, que, mais adiante, salientou: “O Ministério Público deve zelar pela dignidade de cada um”.

Como representantes dos profissionais que trabalham com pessoas nas organizações humanas e parte influente na ação da sociedade civil, acompanharemos o cumprimento dessa missão do MP.

Disse, certa vez, o educador Paulo Freire: “Utopia não é o irrealizável. É a dialetização dos atos de denunciar e anunciar. O ato de denunciar a estrutura desumanizante e de anunciar a estrutura humanizante”.

Não podemos desacreditar. Precisamos influenciar e agir.. <http://www.abrhbrasil.org.br/cms/materias/artigos/a-intolerancia/>

Panorama da Inclusão de PcD no mercado de trabalho O Estado de São Paulo, 20 de Outubro de 2017



Os dados da pesquisa Expectativas e Percepções sobre a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho, realizada pela consultoria iSocial, em parceria com a ABRH-SP, a ABRH-Brasil e a Catho, foram apresentados em primeira mão, na última quinta, na sede da Associação. Sócios da iSocial, Andrea Schwarz e Jaques Haber comentaram os resultados obtidos com os três públicos pesquisados: 1.100 pessoas com deficiência (PcDs), 1.240 RHs e 117 líderes de empresas. “Um dos mitos derrubados pela pesquisa é o de que os PcDs não têm qualificação; 57% dos respondentes disseram ter a partir de curso superior incompleto”, destacou Jaques. A pesquisa apontou também diferenças nas percepções dos entrevistados. Enquanto para os RHs, os três itens mais importantes e atrativos numa oportunidade de emprego são acessibilidade, ambiente de trabalho sensibilizado e programa de inclusão estruturado; para os PcDs são salário, plano de carreira e pacote de benefícios. “Só 4% acreditam que a acessibilidade é o mais importante, ou seja, como qualquer colaborador, as pessoas com deficiência querem saber da proposta de emprego”, alertou Andrea.

As diferenças também ocorrem quando o assunto são as barreiras para a inclusão. Para os PcDs são poucas oportunidades, foco exclusivo no cumprimento de cotas e oportunidades ruins. Já para os RHs, acessibilidade, foco exclusivo no cumprimento de cotas e falta de preparo dos gestores.

publicado em 22/10/2017

INCLUSÃO DEVE SER PARTE DE POLÍTICAS SUSTENTÁVEIS

Para Jorgete Leite Lemos, diretora da ABRH Brasil, empresas devem pensar além da Lei de Cotas

Ampliar as políticas de diversidade no ambiente corporativo é fundamental para garantir a sustentabilidade das empresas. Esta é a opinião da diretora de diversidade da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH) Brasil, Jorgete Leite Lemos. Como parte dessa política, está a inclusão profissional das pessoas com deficiência e aí nem tudo são flores. Exemplo é a Lei de Cotas.

Criada em 1991, empresas ainda mostram muitas dificuldades de se adequar a ela, que obriga organizações a partir de 100 funcionários a reservar parte de seu quadro de vagas para este público. “Imposta, a lei não discutiu outros aspectos como acessibilidade e infraestrutura necessárias para essas contratações, ou seja, foi criada uma conjuntura favorável para as companhias justificarem o não cumprimento da legislação”, acredita.



Foto: Claudinei Nascimento/ A diretora de diversidade da ABRH Brasil, Jorgete Leite Lemos

Entretanto, isto não quer dizer que as empresas não possam promover a diversidade. “Ela não deve estar ligada somente ao espaço físico e sim aos profissionais. Não adianta contratar pessoas com deficiência por conta da lei e deixá-las fisicamente segregadas”, orienta Jorgete.

Para mudar este cenário, é preciso sensibilizar os recrutadores para a necessidade de se implantar novas formas de capacitação de mão de obra em concordância com a liderança e a alta direção.

“A ABRH tem um estruturado programa de palestras que se propõe a discutir de maneira mais aprofundada essa questão”, diz a diretora de diversidade, que mediou um fórum com este objetivo no final de setembro, no SESI Campinas. Para Jorgete, infelizmente os avanços têm sido muito lentos. De acordo com pesquisa da própria ABRH feita com profissionais de RH, 87% das organizações só recrutam PcDs para cumprir a Lei de Cotas. “A sugestão é que este estudo seja feito agora com a alta direção. Se ela tiver a percepção da importância da inclusão em suas empresas, a situação pode melhorar”, acredita. Por outro lado, há quem faça bem a lição de casa. Segundo Jorgete, uma rede varejista assumiu o compromisso de fazer a diferença e já superou a reserva de cotas. Outra indicação da diretora da ABRH são as organizações listadas anualmente pela Secretaria de Estado da Pessoa com Deficiência como as “Melhores Empresas para Trabalhadores com Deficiência”.

Aliado a essas práticas, a especialista indica outros caminhos para obtenção de bons resultados no campo da inclusão e eles passam necessariamente por uma atuação junto aos sindicatos e principalmente nas escolas. “As novas gerações precisam entender de outra forma a importância de se conviver com a diversidade”, finaliza.

Claudinei Nascimento é editor do jornal “O Amarelinho”, formado em Jornalismo e pós-graduado em Comunicação e Marketing pela Faculdade Cásper Líbero.

Percepções sobre a inclusão de PcDs no mercado de trabalho

OESP
22.10.2017

Os dados da pesquisa Expectativas e Percepções sobre a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho, realizada pela consultoria iSocial, em parceria com a Catho, a ABRH-SP e a ABRH-Brasil, serão apresentados nesta quinta, das 9 às 11h30, na sede da ABRH-SP.

Sócios da iSocial, Andrea Schwarz e Jaques Haber vão comentar os resultados da pesquisa obtidos com mais de 2 mil respondentes, entre gestores e executivos de RH, além de profissionais com deficiência. Realizado desde 2011, o estudo tem possibilitado identificar os desafios existentes e as melhorias necessárias no campo da inclusão de pessoas com deficiência no mundo corporativo.

Com o intuito de tornar o levantamento mais abran-



gente e completo, em 2017 o público pesquisado foi ampliado. Além de saber a opinião dos profissionais de RH, como vinha sendo feito desde a primeira edição, neste ano foram ouvidos a alta liderança das empresas, já que são os líderes que detêm o poder de decisão, contratação e influência sobre os demais gestores, e os próprios candidatos com deficiência, que são quem sente na pele os obstáculos de inclusão.

No relatório de 2016, que ouviu 1.459 profissionais, um dos dados que chamou a atenção referiu-se às contribuições que ajudariam os RHs na inclusão de pessoas com deficiência: 63% afirmaram serem incentivos para capacitação profissional, revelando a expectativa de apoio dos governos nas suas diferentes esferas.

INSCRIÇÕES:

(11) 5505-0545 ou
eventos@abrbsp.org.br

Pessoas de VORH

O INFORMATIVO DA ABRH-BRASIL



ESPAÇO CORHALE

O gestor de RH e a modernização das leis trabalhistas



Por Carlos Silveira,
coordenador do CORHALE e
Comitê de Assessoria
Legislativa do ABRH

A lei nº 13.467/2017 entrará em vigor no próximo semana. Preferimos nos referir a ela como a Lei da Modernização Trabalhista. Efetivamente, há tempo a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) deveria ter sido modernizada e os aspectos que a nous lei nos traz, também há tempo, já tinham sido detalhados.

Lembremos: a CLT foi promulgada em 1943. De lá para cá, houve muita evolução nas relações trabalhistas e vários ramos de trabalho surgiram, o exemplo do teletrabalho.

Acompanhamos que, ao longo do primeiro semestre deste ano, no processo de discussão, e antes do encaminhamento da proposta final à aprovação do Congresso Nacional, houve intenso diálogo com todos os agentes sociais envolvidos. Ocorreram muitos debates, ouvidorias públicas e contribuições. Com isso, o novo lei trouxerá direitos do trabalhador, não alterou férias ou 13º salário, não aumentou o período, não diminuiu o percentual de acréscimo em caso de horas extras ou do adicional noturno, não mudou as regras do FGTS, das estabilidade ou mexeu no decurso semanal.

Além disso, temos visto várias manifestações contrárias às alterações, assim como – e não em menor número – a favor de lei sancionada logo, sendo, diga-se, não parte do processo democrático. Sempre há oportunidade (e necessidade) de avaliar com os leis considerando os legítimos anseios e manifestações da sociedade, em especial aquelas feitas com ponderações serenas. Os hábitos e costumes, além de outros fatores, os que exercem maior influência na evolução das leis.

Ante todo o quadro que se forma, o gestor de RH, talvez em grande número, deve estar com dúvidas sobre as mudanças que estão chegando. E não é para menos. Temos visto alguns juízes decidindo que não cumpriram a lei. Alguns fiscais do Trabalho idem. Alguns membros do Ministério Público do Trabalho idem. E alguns sindicatos também.

Mas não nos esqueçamos: a lei existe e está lá para ser cumprida. Nossa jurisprudência ainda irá se formar, mas isso leva tempo. Para o momento, recomendamos:

- 1. Cuidado**
 - Avalie cada medida que pretende adotar em sua organização. Procure entender que repercussões a medida provocará.
 - Custeie cada medida (hoje e no futuro).
 - Analise se a medida provocará impactos em outros países.
 - Avalie se a medida influenciará situações em outros empresas.
- 2. Avalie a posição dos sindicatos dos trabalhadores e patronal**
 - Saiba qual é o posicionamento do sindicato do respeito do medida.
 - Vigore se a medida já não está prevista no Convenção Coletiva em vigor.
 - Lembre-se de que a Convenção tem prazo de duração e deve ser cumprida.
 - Entenda que obter a concordância do sindicato não desmerece o empresa.
- 3. Estabeleça "direito adquirido" (artigo 5º da CF)**
 - Avalie a forma de implementação da medida.
 - Alerta que uma alteração abrupta, que cause prejuízo (direito ou indireto) aos colaboradores, pode levar a reclamações trabalhistas.
 - Confira se a medida e qual não pode ser alterado de pronto.
- 4. Informe (faça a comunicação) franca e aberta com os colaboradores**
 - Cre (ou Laif) fique os canais de comunicação cobertos.
 - Capte e tenha os efetivos canais dos colaboradores.
 - Solicite aos gestores que estejam costumados – presentes para ouvir e dar respostas.
- 5. Prepare os líderes de primeira linha para:**
 - Ouvir e acolher os colaboradores.
 - Ser o "cheiro de fumaça", ou seja, perceber quando algo não está bom.
 - Saber avaliar desempenhos e corrigir desvios com maturidade.
 - Promover o diálogo sincero, que sempre é melhor caminho.

Alguns assuntos, com o auxílio do novo interpretação jurisprudencial, irão se formar, como é o caso da terceirização e das horas de férias, por exemplo. O TST (Tribunal Superior do Trabalho) irá também se pronunciar se os novos regras valerão para as contratações em curso ou apenas para o futuro. A corrente predominante é no sentido de que valerão para todos.

Entretanto, alguns ministros do TST sustentam que, considerando os conceitos do direito adquirido nos outros contratos, algumas alterações, por causarem prejuízos diretos ou indiretos ao trabalhador, não valerão.

Vários súmulas de jurisprudência deverão ser alterados, e, provavelmente, isso não ocorrerá antes do início do vigência da lei. Há no TST uma Comissão de Jurisprudência e de Precedentes Normativos que já está determinando quais súmulas do Tribunal devem ser revisadas.

É certo que a nous lei fortalece e dá importância à atuação dos sindicatos, principalmente em razão da prevalência do negociado sobre o legislado que traz. O diálogo terá se intensificar sobretudo entre sindicatos e empresas.

Com isso, iremos viver um novo momento nas relações do trabalho, no qual os negociações coletivas darão o tom. Sempre, é claro, pautados pelos legítimos interesses dos trabalhadores e empregadores, sem exacerbações ou ideologias infundadas.

Os gestores de RH, as áreas jurídicas e os sindicatos deverão se aperfeiçoar para exercer com primor a seu papel negociador. Afinal, dessa competência virá o efetivo crescimento econômico e a plena empregabilidade. Ninguém pode negar que nosso país precisa nuclear muito para se tornar competitiva internacionalmente. As negociações deverão para tanto.

Radar Para ficar por dentro das atualidades do CORHALE, acesse: www.corhale.org.br

Publicação da ABRH-Brasil / Associação Brasileira de Recursos Humanos
Presidente: Elaine Stale - Vice-presidente: Daniela Duarte
Rua General Jardim, 775 - 7º andar, s/n - CEP: 01222-010 - São Paulo/SP - Tel: (11) 3124.8850 / Fax: (11) 3124.8857
E-mail: abrhdiretoria@abrh.org.br - Site: www.abrh.org.br
Editor: Thales Galvão - Produção: Lígia e Design: Daniela Duarte
@ABRH Nacional @ABRHBrasil @ABRH Nacional @ABRHBrasil

PESQUISA

Que falta para a inclusão de PcDs

O tema é recorrente na pauta das empresas, mas precisa avançar e muito, para que o Brasil figure entre países inclusivos de pessoas com deficiência. O prognóstico ainda domina o mundo corporativo, conforme apontou a quarta edição da pesquisa Expectativas e Percepções sobre a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho, realizada pela consultoria Social com apoio da ABRH-Brasil, ABRH-SP e Cabo.

Recém-lançada, o levantamento 2017/2018 traz, de forma inédita, três visões sobre o assunto – a dos profissionais de Recursos Humanos (1.240 entrevistados), a das pessoas com deficiência ou PCDs (1.091) e a da alta liderança (117) – com o objetivo de identificar os desafios, as conquistas e as melhorias a serem implementadas no processo de inclusão.

Convergência

De acordo com o levantamento, 93% das PCDs, 89% dos RHs e 90% dos líderes entendem que ainda faltam informações sobre o tema na vida das organizações. Para Jaques Haber, chefe da Social, esse dado explica a baixa número de contratações, assim como a baixa qualidade das vagas oferecidas.

"A pesquisa mostra claramente onde está o problema. A falta de informação gera o preconceito de achar que a pessoa com deficiência é menos produtiva do que a não deficiente. Isso faz com que as contratações sejam motivadas apenas pelo cumprimento da Lei de Cotas (Lei 8.213/91) e não porque o RH e a liderança enxergam o potencial das profissionais e a valor da diversidade para a empresa. Em consequência, as oportunidades oferecidas são, na grande maioria, de baixa qualificação. Criamos, assim, um círculo vicioso, que só vai ser transformado com investimentos em desenvolvimento interno", afirma.

Os números apontam que, de fato, para os três públicos, a oferta de vagas é pequena, de baixa qualidade e via, explicitamente, ao cumprimento da lei, em detrimento de fatores estratégicos para a carreira e para os negócios. Conforme mostra o gráfico, pouco são os líderes e RHs que contratam PCDs por acreditar no seu potencial, apesar do seu perfil ou por valorar a diversidade. E isso não tem a ver com a percepção das PCDs.

Expectativa e realidade

A pressunida baixa qualificação dos profissionais com deficiência não é confirmada na pesquisa. Ao serem questionados sobre a escolaridade, 72% disseram ter ensino médio; 21% se formaram em nível superior; e 12% fizeram ou estão fazendo pós-graduação – no total, 37% estão em alguma etapa do chamado 3º grau.

Jaques e Andrea: aculturamento para mudança



Os três grupos de profissionais acham que as empresas contratam apenas por o cumprimento da Lei de Cotas. PCDs - 79% / RHs - 88% / LIDERANÇAS - 74%



Jorgete: dignidade preservada

Também chama a atenção a diferença sobre aquilo que é considerado atrativo para a PCD na hora de aceitar ou não uma vaga. De um lado, RHs e líderes elegem acessibilidade, desenvolvimento das equipes e programas estruturados de inclusão, nesta ordem, enquanto os profissionais com deficiência afirmaram ser, em primeiro lugar, o salário; em segundo, o plano de carreira; e, em terceiro, o pacote de benefícios.

Presidente da Social, Andrea Schwarz, que sente na pele as dificuldades – ela é carente –, concorda com Jaques: para mudar o cenário da empregabilidade das pessoas com deficiência, é preciso uma mudança na mentalidade das empresas. "A diferença de perspectivas dos públicos e a falta de necessidade de uma comunicação mais integrada para a melhoria dos processos", salienta.

Pela ABRH-Brasil, Jorgete Leite Nunes, diretora de Diversidade, chama a atenção para a realidade de criação de despreparo do profissional de RH, mas ressalta que não dá para esperar que a formação acadêmica dele – em geral, nas áreas de

Administração, Psicologia, Pedagogia, Serviço Social, Comunicação, Medicina Ocupacional e Segurança do Trabalho, entre outras – não inclui o tema Diversidade e, assim, não a prepara para a inclusão.

Ela faz um convite a todos – alta direção, RHs, gestores e líderes: "A inclusão de PCDs no trabalho não depende apenas do conhecimento que temos sobre o assunto. Depende muito mais de nossas atitudes, do querer fazer acontecer, o que não precisa ser justificado nem legislado, pois é dos Direitos Humanos. Direito de ser o que se é e ter a dignidade preservada pela promoção da igualdade com equidade. Contratos para alocar os maiores e melhores esforços nessa causa, pois é uma causa de todos nós".

INTERNACIONAL

Rumo aos EUA



Associação Americana de Recursos Humanos - 19 de Outubro

Estão abertas as inscrições para a delegação brasileira que irá à SHRM 2018 - Annual Conference & Exposition, realizada pela SHRM - Society for Human Resource Management, nos Estados Unidos.

Evento acontecerá de 17 a 20 de junho, em Chicago. Foram preparados três pacotes com condições especiais - Executivo, Plus e Advantage - de benefícios exclusivos como: serviço de traslado, visita técnica em multinacionais e jantar de confraternização.

O evento, considerado o maior do mundo na área de gestão de pessoas, terá a participação da jovem pesquisadora Malala Yousofzai (foto), ganhadora do Prêmio Nobel da Paz em 2014.

Informações: Tel: (11) 3124-8850 delegacaobrasil@abrh.org.br



Foto: Getty Images / Photos.com

ARTIGO



Dia da Consciência do Protagonismo Negro

Por Jorgete Leite Lemos*

Protagonismo negro ainda não é a realidade presente em nossa sociedade, mas está cada vez mais próximo o momento de os negros assumirem os papéis que lhes são devidos, e será pela competência.

O gap educacional, social e econômico que a população negra arrasta por séculos em nosso país desde que aqui chegaram seus antepassados, escravizados, vem sendo reduzido, ainda que lentamente, pela educação heurística, processo educacional no qual o estudante é o único responsável pela aprendizagem, decidindo onde, como e quando acessar os mais diversos saberes; assim, quanto mais proprietários do saber, mais proprietários de suas vidas e carreiras, mais autonomia, mais liberdade e respeito.

A evolução pela educação é irreversível e está sendo alavancada pela nova geração negra, conhecedora da história de sua origem, orgulhosa por se auto-identificar com o poder econômico que representa, e pelo poder que, a partir desse fator, o econômico, incorpora.

Segundo pesquisa desenvolvida pelo Instituto Locomotiva, "o Brasil negro seria o 11º país do mundo em população e o 17º em consumo. Se os negros formassem um país, estariam no G20 do consumo mundial". Essa nova geração negra, que tem orgulho de ser como é e apresenta a estética negra libertada do eurocentrismo, abre mão conscientemente do branqueamento, o que as gerações anteriores já vinham há muito experimentando, mas, sem o auxílio de valiosos aliados – a mídia e a internet –, não alcançavam os resultados de disseminação alcançados hoje.

É um orgulho poder conviver com essa jovem geração negra que produz conhecimento e se expressa, conceitual e tecnologicamente, por meio da literatura, do cinema, das artes em geral, e, com paciência e didatismo, conta a verdadeira história negra, ocultada há séculos da sociedade.

A contribuição e o valor agregado deixados pelos negros à nossa sociedade não são mencionados. Assim sendo, como podemos hoje ter o respeito e a admiração dessa mesma sociedade? A repetição das informações sobre a escravidão, sobre a dominação e desrespeito de toda ordem sofridos pelos negros, parece nutrir o afastamento entre negros e não negros, intermediados por uma culpa intangível e pelos vieses inconscientes que a justifica.

A partir de agora, convido a todos, de todas as raças e etnias, a usarem esse espaço de tempo, o dia 20 de novembro, tradicionalmente destinado à reflexão sobre a importância da inclusão do negro na sociedade, para refletir e agir de acordo com a velocidade do mundo atual, que não espera mais longas reflexões sem ações rápidas, que nos permitam realinhar comportamentos, atitudes e vieses inconscientes ao novo perfil do negro – protagonista.

Proponho também abandonarmos a visão "nós e os outros" e racionalmente alinharmos essa visão para apenas "nós", que estamos à deriva e precisamos corrigir a trajetória ante a finitude dos valores e de nossa sociedade.

A abordagem Dia da Consciência do Protagonismo Negro é consequência da nossa inferência e escolha de redirecionar o foco para o que a raça negra tem de potencial a ser reconhecido. E não anula a convicção do quanto todas as perdas passadas e ainda presentes só servem para impulsionar, cada vez mais forte, a necessidade de demonstrar o valor e o desperdício que lutam na mente de quem ainda não se deu ao direito de despertar para a nova realidade que está em construção e se efetuará em breve.

Este posicionamento é uma contribuição da ABRH-Brasil aos compromissos firmados pelo nosso país com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável e as metas estabelecidas pela ONU para a Década Internacional de Afrodescendentes (2015-2024), da mesma forma que é a efetivação do comprometimento da própria ABRH como signatária da Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero.

**Diretora de Diversidade ABRH-Brasil e diretora executiva da Jorgete Lemos Pesquisas e Serviços*

ENTREVISTAS – RÁDIO/ TV/INTRANET E BLOG DE EMPRESAS

	Datas	Temas	Veículos
01	16.03	EMPREGUEAFRO	OESP
02	17.04	Inclusão da PcD no trabalho	RITTV- Net 12- vivo 235- sky 16- claro 131 – oi 138 e rit you tube https://www.facebook.com/jorgete.leitelemos https://www.youtube.com/watch?v=04ue6q6g0hA
03	19.06	<u>LGBT- Mercado de Trabalho</u>	link para sua entrevista na TV Brasil http://tvbrasil.ebc.com.br/reporter-sao-paulo/2017/06/no-quadro-onde-esta-o-emprego-o-reporter-sao-paulo-fala-das-dificuldades
04	25.05	Empresarial pela Equidade racial e de Gênero-e a adesão da ABRH Brasil	#Fala Preta https://www.youtube.com/watch?time_continue=18&v=P5-8vuiKlzo
05	26.06	Dia Nacional de Combate à Discriminação Racial.	Portal Bayer Jovens (https://www.bayerjovens.com.br/pt/quem-somos/)
06	29.06	Mobilidade e Carreira	Blog Banco do Brasil-61 3493.1248 pabloclaudino@bb.com.br
07	21.07	Diversidade no Trabalho e a ação da ABRH Brasil	TV Câmara Estado de São Paulo - Roberto Rios www.youtube.com/watch?v=qiZU8oENSD0
08	02.11.	Minidocumentário Inserção de Refugiados no Mercado de Trabalho –NEXT/HR Academy/CDIC	https://www.youtube.com/watch?v=5zaHM427Wnk&app=desktop

PALESTRAS

	Datas	Temas	Veículos
01	18.01.	Desconstrução: O que queremos para nós e para as futuras gerações?	CDIC Congresso de Diversidade e Inclusão Corporativa
02	18.09.	Raça Negra	Diálogos de Diversidade GPA
03	18.10	Impactos positivos da Diversidade nas Organizações: aspectos impactantes em uma carreira	FMU Faculdades metropolitanas Unidas São Paulo
04	16.11	Painel: Recursos Humanos e o desenvolvimento de carreiras: Superando os gaps da inclusão	Iniciativa Empresarial pela Igualdade "Jornadas da Diversidade. I Seminário: A Inclusão Racial, um olhar para o futuro. O Papel da Iniciativa Privada na Eliminação do preconceito, viés inconsciente e da discriminação racial "

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 & 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 & Inclusion Program Lead HEWLETT PACKARD ENTERPRISE</p>	 <p>Marcelo Vitoriano Gerente de Diversidade & 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



diálogos de diversidade GPA



IGUAL É SER DIFERENTE
COMO TODO MUNDO.



O GPA convida você para participar do nosso Diálogos de Diversidade que acontecerá em 18 de setembro, das 8h30 às 13h00. O evento trará visões, conceitos, depoimentos e vivências sobre o tema de diversidade de diversidade e inclusão considerando os

5 públicos prioritários para o GPA.

Para participar, basta fazer sua inscrição no link abaixo:

<https://goo.gl/omhsFG>

Abrir preferencialmente no Google Chrome.

Contamos com você! Não perca!



Apoio:



Confira a programação

8h30 Welcome Coffee

9h00 Abertura Antonio Salvador
VP de Gente e Gestão

Apresentações

Mulheres **Adriana Carvalho** Gerente dos Princípios de Empoderamento das Mulheres • ONU Mulheres

Cristina Palmaka CEO SAP Brasil

Pessoas com Deficiência **Flávia Cintra** Jornalista e Repórter

Negros (as) **Jorgete Lemos** Diretora de Diversidade da ABRH

Ricardo Gonçalves Head of IT BP CS Product Supply latam da Bayer

Jovens **Raj Rani** Expert de Inovação na Cia. de Talentos/Grupo DMRH e professor de Inovação Social no Amani Institute.

LGBT **Reinaldo Bulgarelli** Secretário Executivo do Fórum de Empresas e Direitos LGBT

Márcia Rocha Advogada e travesti – compõe a Comissão de Diversidade Sexual da OAB

12h15 **Ronaldo Iabrudi**
Presidente GPA

12h30 Apresentação Musical

O GPA convida você para participar do nosso Diálogos de Diversidade que acontecerá em 18 de setembro, das 8h30 às 13h00. O evento trará visões, conceitos, depoimentos e vivências sobre o tema de diversidade de diversidade e inclusão considerando os 5 públicos prioritários para o GPA.

Para participar, basta fazer sua inscrição no link abaixo:

<https://goo.gl/omhsFG>

Abrir preferencialmente no Google Chrome.

Confira a programação

8h30

Welcome Coffee

9h00

Abertura Antonio Salvador VP de Gente e Gestão

Apresentações

Gerente dos Princípios de Empoderamento das Mulheres • ONU Mulheres

Mulheres

Adriana Carvalho

Cristina Palmaka

CEO SAP Brasil

Pessoas com Deficiência

Flávia Cintra

Jornalista e Repórter

Negros (as)

Jorgete Lemos

Diretora de Diversidade da ABRH

Ricardo Gonçalves

Head of IT BP CS Product Supply latam da Bayer

Jovens

Raj Rani

Expert de Inovação na Cia. de Talentos/Grupo DMRH e professor de Inovação Social no Amani Institute.

Reinaldo Bulgarelli

Secretário Executivo do Fórum de Empresas e Direitos LGBT

LGBT

Márcia Rocha

Advogada e travesti – compõe a Comissão de Diversidade Sexual da OAB

Ronaldo Iabrudi

Presidente GPA

12h15

12h30

Apresentação Musical



Prezado

Jorgete Lemos - ABRH

Convidamos você para participar como **debatedora** no **Evento Mesa Redonda** com a temática **"Impactos Positivos da Diversidade nas Organizações: aspectos norteadores da formação de uma carreira"**, promovida pelos Cursos Superiores de Tecnologia em Gestão e Negócios do Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas- FMU.

O evento tem como objetivo promover uma discussão acerca dos diferenciais competitivos e os aspectos norteadores que facilitam a inovação no ambiente corporativo, por meio da gestão da diversidade, a partir das seguintes problemáticas:

- Qual o conceito de diversidade no ambiente organizacional?
- Quais impactos positivos da diversidade sobre a economia, mercado de trabalho e competitividade das organizações?
- Quais diferenciais competitivos impulsionam a cultura da inovação, por meio da gestão da diversidade: cultural, de gênero, geracional (idade), nacionalidade, deficiências e das religiões?
- Que formação e características um profissional inserido nesse ambiente de trabalho, voltado à diversidade, deve ter para se destacar e assim garantir um carreira de sucesso?

Cada debatedor terá **até 20 minutos** para expor/compartilhar seus conhecimentos e práticas sobre a temática, podendo abordar os serviços prestados por sua empresa, casos de sucesso ou fracasso, bem como o seu papel de Gestor da área, a partir das problemáticas citadas. Poderá, ainda, utilizar vídeos institucionais para ilustrar suas abordagens.

Público alvo: Alunos e Alunas dos Cursos Superiores de Tecnologia em Gestão e Negócios

Quando: 18/Octubro/2017 (quarta-feira)

Horário: 9h30 às 11h30

Onde: Auditório da Casa Metropolitana do Direito – FMU – Av. Liberdade 749 – 5º andar.

Observação: Após o aceite de convite, responder este email com um **mini currículo e informações da placa e modelo do carro**, para providenciarmos a **autorização de estacionamento**.



JORNADAS DA DIVERSIDADE

Inscreva-se: <https://www.iniciativaempresarial.com.br/jornadas-da-diversidade>



Asclepius Soares
FUND. BANCO DO BRASIL



Fernando Fernandez
UNILEVER



Gaetano Crupi
BRISTOL-MYERS SQUIBB



Marcelo Castelli
FIBRIA



Paula Bellizia
MICROSOFT



Rachel Maia
PANDORA



Theo Van Der Loo
BAYER



Sergio Gallindo
BRASSCON

- **Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial reúne CEO's para dialogar sobre a inclusão**
- **'Jornadas da Diversidade' acontece dia 16 de novembro, no Hotel Renaissance**
- De [Redação](#) -
- **11 de novembro de 2017 [0](#)**
- **No próximo dia 16 de novembro, a Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial, cujo principal objetivo é promover a inclusão de negros no mercado de trabalho, realiza o seminário 'A Inclusão Racial, um olhar para o futuro: o papel da iniciativa privada na eliminação do preconceito, viés inconsciente e da discriminação', no Hotel Renaissance, em São Paulo, no horário das 9 às 17 horas.**
- **O evento intitulado como 'Jornadas da Diversidade' responde aos mais desafiadores e persistentes problemas da sociedade brasileira: o preconceito, o viés inconsciente e a discriminação racial. O seminário reúne, de forma inédita, CEO's de empresas de destaque no cenário nacional e internacional, para dialogar a respeito da inclusão. São presenças confirmadas: Rachel Maia, presidente da Pandora; Paula Bellizia, presidente da Microsoft; Theo Van Der Loo, presidente da Bayer; Gaetano Crupi, presidente da Bristol-Myers Squibb; Asclepius Soares, presidente da Fundação Banco do Brasil; Fernando Fernandez, presidente da Unilever; Marcelo Castelli, presidente da Fibria e Sergio Gallindo, presidente da BRASSCOM.**
- **A transformação silenciosa causada pelo acesso a educação superior, a tecnologia, as novas ferramentas sociais e aos bens e serviços, exigem uma releitura e a transformação dos instrumentos e conceitos até agora utilizados pelo ambiente corporativo quanto ao tema da inclusão e diversidade racial.**
- **Assim, neste cenário de reconstrução, de desmitificação e quebra de paradigmas, as maiores empresas do país, o poder público, a sociedade civil organizada, pesquisadores e intelectuais, especialistas no tema, reúnem-se para refletir, analisar e apontar o necessário caminho que guiará não só o mundo corporativo, mas também a sociedade de uma forma geral, para a necessária revolução que pavimentará para as futuras gerações o nascimento de uma nova forma de se pensar o ambiente de trabalho, de forma a se tornar igualitário e inclusivo.**
- **Confira a programação:**
- **8h30 Credenciamento.**
- **9h Abertura e boas vindas.**
- **9h10 Apresentação da Iniciativa Empresarial pela Igualdade.**
- **9h20 A voz dos Presidentes.**
- **– O papel da liderança na promoção da diversidade e da inclusão racial no mundo corporativo.**
- **11h Inauguração do Portal e Banco de Talentos.**
- **11h30 Intervalo.**
- **13h00 Recursos Humanos e o desenvolvimento de carreiras: Os instrumentos legais para a Inclusão no mundo corporativo.**
- **– Quais são os desafios, limites e formas para promover a inclusão racial no ambiente corporativo?**
- **14h00 Recursos Humanos e o desenvolvimento de carreiras: Superando os gaps da INCLUSÃO.**
- **– Quais os desafios que as empresas enfrentam para efetivamente tornarem-se inclusivas? Quais os caminhos e ferramentas para tirar a inclusão racial do papel? Como superar os eventuais gaps de aprendizagem?**
- **15h00 O papel da tecnologia na promoção da igualdade: A transformação e empoderamento através da tecnologia.**
- **– Como acessar a tecnologia? Como as grandes empresas de tecnologia podem auxiliar na transformação social? Como empoderar comunidades carentes através da tecnologia?**
- **16h Diversidade, Responsabilidade Social e Compliance – A diversidade e a pluralidade estética como estratégia do negócio empresarial.**
- **– O papel do compliance nas políticas de responsabilidade social e inclusão no ambiente corporativo.**
- **16h40 Apresentação das melhores práticas.**
- **17h Encerramento**
- **Inscriva-se em: <https://www.iniciativaempresarial.com.br/>**
- **Via [Crédito: Com Informações do site da Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial](#)**

PESQUISAS

Datas	Temas	Participação da Diretoria de Diversidade/ABRH Brasil
24.03	Lançamento do Estudo sobre Voluntariado e Engajamento	Parceria com a Santo Caos
Outubro	Percepções sobre a inclusão da PcD no trabalho	Parceria com iSocial e Catho



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



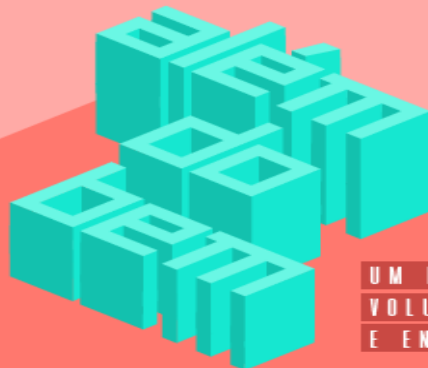


&

**Bank of America
Merrill Lynch**



CONVIDAM:



UM ESTUDO SOBRE
VOLUNTARIADO
E ENGAJAMENTO

A consultoria de engajamento Santo Caos e o Bank of America Merrill Lynch convidam para a apresentação dos resultados do estudo realizado no final de 2016 com mais de 828 pessoas de todo o Brasil.

O estudo traz as principais motivações, percepções e opiniões de diversos públicos em relação ao voluntariado. Também aponta os diversos perfis comportamentais dos voluntários, além da influência do voluntariado no engajamento dos funcionários com as empresas que trabalham.

Data: 24/03

Horário: 8h30h às 12h

Local: Avenida Brigadeiro Faria Lima, 3400

Auditório térreo - São Paulo/SP

Inscrições: <http://bit.ly/alemdobemSP>

Dúvidas? querofalarcom@santocaos.com.br

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:



RECONHECIMENTO



ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL
SEÇÃO DE SÃO PAULO
GABINETE DA PRESIDÊNCIA

26.05.2017

Encaminho anexo a Portaria nº 230/17/PR de nomeação para integrar os quadros da Comissão da Mulher Advogada como Consultora.

Peço a gentileza de informar o endereço para que possamos enviar o documento físico.

No aguardo.

Atenciosamente.

Débora Gadêlha

Comissão da Mulher Advogada

Tel: 11 3291-8154 / 3291-8156

e-mail: mulheradvogada@oabsp.org.

São Paulo, 8 de maio de 2017.

Prezada Senhora,

Comunico a nomeação de Vossa Senhoria, pela Portaria nº 230/17/PR anexa, para integrar a Comissão Permanente da Mulher Advogada, no biênio 2017/2018, sob a presidência da Conselheira Kátia Boulos.

Aproveito a oportunidade para renovar os protestos de consideração.


Marcos da Costa
Presidente

À Senhora
Jorgete Leite Lemos
Em mãos
São Paulo, SP

REPRESENTATIVIDADE: PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS

Datas	Eventos- Temas
Janeiro a Junho	CORES Comitê de Responsabilidade Social da FIESP, como membro do Comitê, representando a ABRH Brasil.
29.03	Prêmio Excelência Mulher, FIESP-São Paulo
24 de maio	Workshop- Práticas sustentáveis de empregabilidade de colaboradores com deficiência. Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência –Estado de São Paulo
31.08.17	Comissão Julgadora "IV Prêmio Estadual "Melhores Empresas para Trabalhadores com Deficiência - 2017"



CORES Comitê de Responsabilidade Social da FIESP,

06.03.2017-PE

Prêmio Excelência Mulher 29.03.2017 FIESP-São Paulo

O Centro das Indústrias do Estado de São Paulo - Distrital Sul e a Fraternidade Aliança Aca Laurência convidam para o



XIII PRÊMIO EXCELÊNCIA MULHER

Evento Oficial da cidade de São Paulo em comemoração ao Dia Internacional da Mulher pela *Lei Municipal nº 15925/13*

29 de Março de 2017
às 18h30

ESPAÇO NOBRE
Av. Paulista, 1313 – 15º andar - São Paulo/SP
Cadastramento no andar térreo.

TRAJE
Social

INFORMAÇÕES
(11) 5091-4898 | rosemeire@ciespsul.org.br

REALIZAÇÃO:  PATROCÍNIO: 



Retorno para a ABRH Brasil: Representatividade junto à FIESP e ao Governo no Estado de São Paulo.

Anna Paula Rudge e Rosely Ugolini, CORES/CIESP Sul/ACA Laurentia.

2)Com a Juíza1)Com Gracia Fragalá, coordenadora do CORES FIESP, Dra. Mylene Ramos do TRT e Prof. Alda Comanette.

Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência



Secretaria de Estado dos
Direitos da Pessoa com Deficiência

Of. GS. 038 / 17

São Paulo, 04 de Abril de 2017.

Prezadas Senhoras,

Com os meus cumprimentos tenho a grata satisfação de informar que em **24 de maio próximo futuro** será realizado o **Workshop "Práticas Sustentáveis de Empregabilidade de Colaboradores com Deficiência"**, em que as boas práticas empregadas por empresas que participaram das edições do Prêmio de 2014 / 2015 / 2016, farão a apresentação de seus programas para incentivar as empresas convidadas a aumentarem qualitativamente seus quadros com pessoas com deficiência, em seus processos de inclusão.

Na oportunidade será lançado o **IV Prêmio Melhores Empresas para Trabalhadores com Deficiência**, uma iniciativa da Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência de São Paulo em parceria com o Centro de Tecnologia e Inclusão. Este ano o Prêmio traz uma novidade, pois está aberto também para empresas internacionais, **sediadas fora do território brasileiro**, que poderão fazer inscrição em uma nova categoria: **Empresas Estrangeiras**.

A terceira edição do prêmio de 2016 contou com a inscrição de **83 (oitenta e três) empresas** de todas as categorias – Micro, Pequenas, Médias e Grandes Empresas, e de Empreendedores com Deficiência, **que juntas empregavam 371.690 (trezentos e setenta e um, seiscentos e noventa) funcionários, sendo 15.056 (quinze mil e cinquenta e seis) trabalhadores com deficiência**.

As empresas vencedoras de 2016 foram as seguintes: **em primeiro lugar a Caterpillar Brasil, em segundo o SENAC São Paulo, e em terceiro lugar a Accenture do Brasil**. A escolha das vencedoras está cada vez mais difícil, pois o nível de participação está a cada edição mais elevado. As soluções inclusivas têm sido compartilhadas, e as empresas realmente vem aumentando significativamente a qualidade de seus processos de inclusão de pessoas com deficiência em seus quadros funcionais.



Secretaria de Estado dos
Direitos da Pessoa com Deficiência

Of. GS. 038 / 17

- 02 -

O apoio de sua instituição foi de fundamental importância para o sucesso do Prêmio, razão pela qual gostaria de convidá-los novamente a estabelecer parceria com esta Pasta, e desta feita, apoiando a divulgação do Workshop "Práticas Sustentáveis de Empregabilidade de Colaboradores com Deficiência", cujo e-mail marketing, em pdf e html, encontra-se anexo, e do IV Prêmio Melhores Empresas para Trabalhadores com Deficiência 2017, lançando mão de todos os meios virtuais que estiverem à disposição dessa associação, para disseminação dos eventos.

Lembro que o **logo de sua associação** será colocado no site do **IV Prêmio**, como apoio institucional, a exemplo da edição anterior.

No ensejo, aguardando um retorno positivo a respeito, e colocando à disposição para os esclarecimentos que se fizerem necessários, a Assessora de Relações Internacionais desta Pasta, Ana Lúcia Segamarchi, através de seu endereço eletrônico: 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

Ilustríssimas Senhoras

JORGETE LEMOS

Diretora de Diversidade

ANA RITA PERES DA SILVEIRA

Gerente Executiva

ABRH - Brasil – Associação Brasileira de Recursos Humanos

São Paulo - SP

Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência



REPRESENTATIVIDADE: PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS PROMOVIDOS POR SECCIONAIS

Datas	Temas	Participação da Diretoria de Diversidade/ABRH Brasil	Repercussão
25.09.2017	“Fórum Pessoas com Deficiência – Além da Lei de Cotas” reuniu 320 pessoas no auditório do SESI-Campinas	moderou a roda de conversa, que contou com a participação de quase todos os palestrantes, além de dois representantes do poder público: José Carlos do Carmo (Dr. Kal), auditor fiscal do Trabalho no Ministério do Trabalho e Emprego – SRTE/SP, e Guirlanda Benevides, do Ministério do Trabalho e Emprego em Campinas.	320 participantes Publicação Pag OESP ABRH SP 01.10.2017
26.10	Lançamento do resultado da pesquisa iSocial na sede da ABRH SP	Comentando o conteúdo da Pesquisa	
25.11.	Xv Congresso de Gestão de Pessoas	Idealização e coordenação Workshop Diversidade no Trabalho	300 participantes

WORKSHOP



JORGETE LEMOS

Trabalho e diversidade.

Dir. Exec. Jorgete Lemos Pesquisas e Serviços e Dir. de Diversidade da ABRH Brasil. Atua em consultoria organizacional há 25 anos, sólida experiência, como palestrante e consultora em todos os estados do Brasil, caracterizando-se pela pesquisa, produção e disseminação de conhecimento no âmbito da Dimensão Social da Sustentabilidade Corporativa, Serviço Social Organizacional.

Aguardamos por você!



XIV CONGRESSO
DE GESTÃO
DE PESSOAS
2017

LIDERANÇA CRIATIVA E
INOVAÇÃO NA GESTÃO
23, 24 E 25 NOVEMBRO
HOTEL PRINCESA LOUÇÃ
www.abrh-pa.com.br
(91) 3246-7800 / 3230-0799

ABRH-PA

A Associação Brasileira de Recursos Humanos - Seccional do Pará - ABRH-PA - é uma sociedade civil, sem fins lucrativos, integrante do Sistema ABRH BRASIL que tem por objetivo promover a área de Recursos Humanos e demais profissionais interessados pela área, contribuindo para a melhoria das pessoas e organizações, tornando-as mais produtivas e mais conscientes do seu papel no contexto socioeconômico do Pará.

O XIV CONGRESSO DE GESTÃO DE PESSOAS

O Congresso de Gestão de Pessoas, que está na sua 14ª Edição, é considerado o maior evento de gestão de pessoas da Região Norte, se propondo a compartilhar ideias e ações de excelência em gestão de pessoas e negócios. Com edições anuais, o congresso contempla uma extensa programação, com 20 (vinte) horas de atividades, que inclui palestras, painéis, minicursos, cases, workshops e exposição de trabalhos científicos.

TEMA: LIDERANÇA CRIATIVA E INOVAÇÃO NA GESTÃO

A liderança criativa exige um conjunto de ferramentas e modelos mentais para resolver os dilemas na era da informação, da tecnologia e do conhecimento. Para enfrentar este desafio, precisamos nos tornar líderes mais criativos.

Questões sobre a razão de inovar, onde inovar, como inovar, quando inovar, o que se ganha com a inovação, são recorrentes, pois compreender os conceitos não é suficiente. É preciso praticá-los, mas para isso é preciso compreender sua dinâmica.

Falando de criatividade e capacidade de inovação, é essencial entender o líder criativo como aquele que possui habilidade de gerar cultura de criação, conectando colaboradores por meio de sentidos, percepções, ideias e paixões.

Liderança Criativa é perceber a melhor solução mesmo que não seja padrão. É ir além do que a maioria vê. É ser capaz de assumir riscos calculados e inteligentes que lhe coloquem em posição de vantagem, de destaque, que lhe permitam assumir maiores resultados.

A criatividade por si só não basta. É necessário implementá-la. Transformá-la em uma inovação concreta através de novos produtos, serviços, formas de gerir etc., senão, ela não passa de uma ilustração mental e não se transforma em ação.

PROGRAMAÇÃO

DIA 23 (QUINTA-FEIRA)

14h às 18h

Credenciamento

14 às 18h

· Mini Curso 1 – IPOG

Eu comunicador – como falar em público e fazer apresentações inteligentes.

· Mini Curso 2 –

· Mini Curso 3 – SBDG (Rosa Campos e Vera Brandão)

· Mini Curso 4 – Nilma Chaves (PA)

Entrevista de Seleção – Planejamento, Execução e Análise.

19h às 19h30

Abertura Oficial - Cerimonialista Rodrigo Valdez

19h30 às 20h30

· **Palestra Magna** - Gerindo mudanças e liderando as inovações. Palestrante: MARCELO DE ELIAS.

20h30 às 21h30

· **Cerimônia de Premiação** - Prêmio Ser Humano ABRH-PA-2017.

DIA 24 (SEXTA-FEIRA)

7h às 8h

Credenciamento

08h às 08h30

Abertura - Cerimonialista Rodrigo Valdez.

08h30 às 09h30

· **Case** – CELPA – Volta por cima: como um grande líder contagia e transforma uma empresa. Facilitador: NONATO SANTOS (PE) | Mediador: Johnson & Johnson (SP).

09h30 às 10h30

· **Palestra Magna** – Designer Organizacional. Palestrante: DRA. JANETE VAZ | Mediador: a confirmar.

10h30 às 11h

Café e Networking - Visita a Expo ABRH-PA.

11h às 12h

· **Palestra Magna** – O líder do Futuro. Palestrante: CESAR ALMEIDA (BA) | Mediador: a confirmar.

12h às 14h

Intervalo para almoço.

14h às 16h

· **Painel** - Reflexos da Reforma Trabalhista e da Terceirização frente à Revolução Digital 4.0 e a Gestão de RH. Palestrantes: WOLNEI TADEU (Escritório Ferreira Rodrigues – SP e Diretor Jurídico da ABRH-Brasil) e Representante OAB-PA | Moderador: Wagner Brunini (SP).

16h às 16h30

Café e Networking - Visita à Expo ABRH-PA.

16h30 às 17h30

· **Palestra Magna** – Futurismo: profissões do futuro e inovações tecnológicas. Palestrante: KLAUSS (MG) | Mediador: Heraldo Conde - ALUBAR.

DIA 25 (SÁBADO)

08h às 08h30

Abertura - Cerimonialista Rodrigo Valdez.

08h30 às 10h30

· **Workshop** – Trabalho e Diversidade. Facilitadora: JORGETE LEMOS (SP) | Mediador: a confirmar.

10h30 às 11h

Café e Networking - Visita à Expo ABRH-PA.

11h às 12h

· **Palestra Magna** – Governança corporativa e compliance. Palestrante: a confirmar.

12h às 14h

Intervalo para almoço.

14h às 16h

· **Workshop** – Gestão Criativa – Aprendendo a lidar com as diferenças dentro da equipe. Facilitadora: MARIA RITA GRAMIGNA (MG) | Mediador: a confirmar.

16h às 16h30

Café e Networking - Visita à Expo ABRH-PA.

16h30 às 17h30

· **Palestra Magna** – Everest Corporativo. Rumo ao Topo! Sonhar Alto, Pensar Grande. Palestrante: THEUNIS MARINHO (SP) | Mediador: a confirmar.

* Programação sujeita a modificações.

ABRH-PA

A Associação Brasileira de Recursos Humanos - Seccional do Pará - ABRH-PA - é uma sociedade civil, sem fins lucrativos, integrante do Sistema ABRH BRASIL que tem por objetivo promover a área de Recursos Humanos e demais profissionais interessados pela área, contribuindo para a melhoria das pessoas e organizações, tornando-as mais produtivas e mais conscientes do seu papel no contexto socioeconômico do Pará.

O XIV CONGRESSO DE GESTÃO DE PESSOAS

O Congresso de Gestão de Pessoas, que está na sua 14ª Edição, é considerado o maior evento de gestão de pessoas da Região Norte, se propondo a compartilhar ideias e ações de excelência em gestão de pessoas e negócios. Com edições anuais, o congresso contempla uma extensa programação, com 20 (vinte) horas de atividades, que inclui palestras, painéis, minicursos, cases, workshops e exposição de trabalhos científicos.

TEMA: LIDERANÇA CRIATIVA E INOVAÇÃO NA GESTÃO

A liderança criativa exige um conjunto de ferramentas e modelos mentais para resolver os dilemas na era da informação, da tecnologia e do conhecimento. Para enfrentar este desafio, precisamos nos tornar líderes mais criativos.

Questões sobre a razão de inovar, onde inovar, como inovar, quando inovar, o que se ganha com a inovação, são recorrentes, pois compreender os conceitos não é suficiente. É preciso praticá-los, mas para isso é preciso compreender sua dinâmica.

Falando de criatividade e capacidade de inovação, é essencial entender o líder criativo como aquele que possui habilidade de gerar cultura de criação, conectando colaboradores por meio de sentidos, percepções, ideias e paixões.

Liderança Criativa é perceber a melhor solução mesmo que não seja padrão. É ir além do que a maioria vê. É ser capaz de assumir riscos calculados e inteligentes que lhe coloquem em posição de vantagem, de destaque, que lhe permitam assumir maiores resultados.

A criatividade por si só não basta. É necessário implementá-la. Transformá-la em uma inovação concreta através de novos produtos, serviços, formas de gerir etc., senão, ela não passa de uma ilustração mental e não se transforma em ação.

PROGRAMAÇÃO

DIA 23 (QUINTA-FEIRA)

14h às 18h

Credenciamento

14 às 18h

· Mini Curso 1 – IPOG

Eu comunicador – como falar em público e fazer apresentações inteligentes.

· Mini Curso 2 –

· Mini Curso 3 – SBDG (Rosa Campos e Vera Brandão)

· Mini Curso 4 – Nilma Chaves (PA)

Entrevista de Seleção – Planejamento, Execução e Análise.

19h às 19h30

Abertura Oficial - Cerimonialista Rodrigo Valdez

19h30 às 20h30

· **Palestra Magna** - Gerindo mudanças e liderando as inovações. Palestrante: MARCELO DE ELIAS.

20h30 às 21h30

· **Cerimônia de Premiação** - Prêmio Ser Humano ABRH-PA-2017.

DIA 24 (SEXTA-FEIRA)

7h às 8h

Credenciamento

08h às 08h30

Abertura - Cerimonialista Rodrigo Valdez.

08h30 às 09h30

· **Case** – CELPA – Volta por cima: como um grande líder contagia e transforma uma empresa. Facilitador: NONATO SANTOS (PE) | Mediador: Johnson & Johnson (SP).

09h30 às 10h30

· **Palestra Magna** – Designer Organizacional. Palestrante: DRA. JANETE VAZ | Mediador: a confirmar.

10h30 às 11h

Café e Networking - Visita a Expo ABRH-PA.

11h às 12h

· **Palestra Magna** – O líder do Futuro. Palestrante: CESAR ALMEIDA (BA) | Mediador: a confirmar.

12h às 14h

Intervalo para almoço.

14h às 16h

· **Painel** - Reflexos da Reforma Trabalhista e da Terceirização frente à Revolução Digital 4.0 e a Gestão de RH. Palestrantes: WOLNEI TADEU (Escritório Ferreira Rodrigues – SP e Diretor Jurídico da ABRH-Brasil) e Representante OAB-PA | Moderador: Wagner Brunini (SP).

16h às 16h30

Café e Networking - Visita à Expo ABRH-PA.

16h30 às 17h30

· **Palestra Magna** – Futurismo: profissões do futuro e inovações tecnológicas. Palestrante: KLAUSS (MG) | Mediador: Heraldo Conde - ALUBAR.

DIA 25 (SÁBADO)

08h às 08h30

Abertura - Cerimonialista Rodrigo Valdez.

08h30 às 10h30

· **Workshop** – Trabalho e Diversidade. Facilitadora: JORGETE LEMOS (SP) | Mediador: a confirmar.

10h30 às 11h

Café e Networking - Visita à Expo ABRH-PA.

11h às 12h

· **Palestra Magna** – Governança corporativa e compliance. Palestrante: a confirmar.

12h às 14h

Intervalo para almoço.

14h às 16h

· **Workshop** – Gestão Criativa – Aprendendo a lidar com as diferenças dentro da equipe. Facilitadora: MARIA RITA GRAMIGNA (MG) | Mediador: a confirmar.

16h às 16h30

Café e Networking - Visita à Expo ABRH-PA.

16h30 às 17h30

· **Palestra Magna** – Everest Corporativo. Rumo ao Topo! Sonhar Alto, Pensar Grande. Palestrante: THEUNIS MARINHO (SP) | Mediador: a confirmar.

* Programação sujeita a modificações.

CONARH 2017

Data	Tema	Participação da Diretoria de Diversidade/ABRH Brasil
08.2017	Diversidade no Futuro do mundo do trabalho	Palestra: Criação e apresentação

PRÊMIO SER HUMANO

Participação do Comitê Gestor do Prêmio

*Influencia e Ação
Gestão 2016 – 2018*

*Diretoria de Diversidade
Ações de Janeiro a Dezembro de 2017*

*Diretora de Diversidade
Jorgete Leite Lemos*

Contato

Jorgete Lemos Pesquisas e Serviços

Tel.: 11 3207 3945 -99606 6588

www.jorgetelemos.com.br

<http://www.facebook.com/jorgete.leitelemos>

www.linkedin.com/in/jorgete-lemos-66576915