

# **Práticas Inclusivas Benefícios para Competitividade dos Negócios**



**Guilherme Cavalieri**



JANEIRO 2019



## Como atuamos

Desde 1965, estamos presentes no segmento de Recursos Humanos e temos o objetivo de levar às pessoas inovação e tendências do setor, com propósito de auxiliar e valorizar as organizações e seus colaboradores na evolução da sociedade brasileira.



## Nossos Valores

- Servir a comunidade de recursos humanos
- Valorizar e Respeitar as pessoas
- Estimular a diversidade e inclusão social
- Integridade, ética e transparência
- Crescimento sustentável



## Nossos Números

- **4 mil associados** entre pessoas físicas, jurídicas e estudantes;
- **15 mil associados** em nosso mailing;
- **35 mil acessos mensais** ao nosso site;
- **400 mil leitores** da página dominical O Estado de São Paulo.



Associação Brasileira de Recursos Humanos

## ● São Paulo

(11) 5505 0545

relacionamento@abrhsp.org.br

## Regionais

### ● Baixada Santista (Santos)

(13) 3229 1935

regionalbaixadasantista@abrhsp.org.br

### ● Campinas

(19) 3294 3307

regionalcampinas@abrhsp.org.br

### ● Centro Oeste (Ribeirão)

rco@abrhsp.org.br

### ● Metropolitana Oeste (Barueri)

rmo@abrhsp.org.br

### ● Noroeste Paulista (Bauru)

rnp@abrhsp.org.br

### ● Sorocaba

regionalsorocaba@abrhsp.org.br

### ● Vale do Paraíba (S.J.Camp)

rvp@abrhsp.org.br



## Pilares Estratégicos

- Transformação Digital
- Diversidade e Inclusão
- Trabalho e geração de Renda
- Reputação e Influência
- Sustentabilidade da

ABRHSP



## Pilares Estratégicos

- Transformação Digital
- **Diversidade e Inclusão**
- **Trabalho e geração de Renda**
- Reputação e Influência
- Sustentabilidade da

ABRHSP

A photograph of a diverse group of people in a meeting. In the foreground, a person's arm and hand holding a blue marker are visible. In the background, a woman with curly hair is smiling and looking at a document, while two men are also smiling and looking towards the camera. They are sitting around a table with papers and a coffee cup. A large window in the background shows a bright, sunny day with mountains in the distance. A blue rounded rectangle is overlaid on the right side of the image, containing the title and a list of diversity categories.

## Diversidade e Inclusão

- Gênero
- PCDs
- Refugiados
- LGBT+
- Digital
- Talentos Seniores



## Trabalho e Geração de Renda

- Resgate da empregabilidade
- Promoção do trabalho e empreendedorismo
- Legislação Trabalhista e seus impactos
- Novos modelos de trabalho
- Produtividade
- Saúde laboral e qualidade de vida

# O que a ABRH-SP tem feito para a promoção da **Diversidade**



O que te  
**move** e o  
que te  
**impede?**

**12 DE**  
NOVEMBRO

# O que a ABRH-SP tem feito para a promoção da Diversidade



Em novembro de 2015, entendendo a importância da causa para a igualdade de gênero para os negócios, assinou termo de cooperação com a ONU Mulheres para promover o movimento HeForShe / #ElesPorElas

# O que a ABRH-SP tem feito para a promoção da **Diversidade**



4ª turma do Grupo de Estudo  
**Inclusão da Diversidade**

## Apoios



## Expectativas e Percepções sobre o mercado de trabalho para pessoas com deficiência” 2018



# O que a ABRH-SP tem feito para a promoção da **Inclusão econômica – parceria com poder público**



APOIO

REALIZAÇÃO



# **Inclusão Digital**

## **Os desafios são enormes**

---

13,2 milhões de desempregados  
200 mil vagas abertas em tecnologia

# colaboração

setor  
público



Iniciativa<sub>k</sub>  
privada



sociedade  
civil  
organizada



# PACTO PELA DIGITALIZAÇÃO RESPONSÁVEL

IMPLEMENTANDO A DIGITALIZAÇÃO HUMANIZADA DO  
TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO

# O que a ABRH-SP tem feito para a promoção da **Inclusão econômica – parceria com poder público**

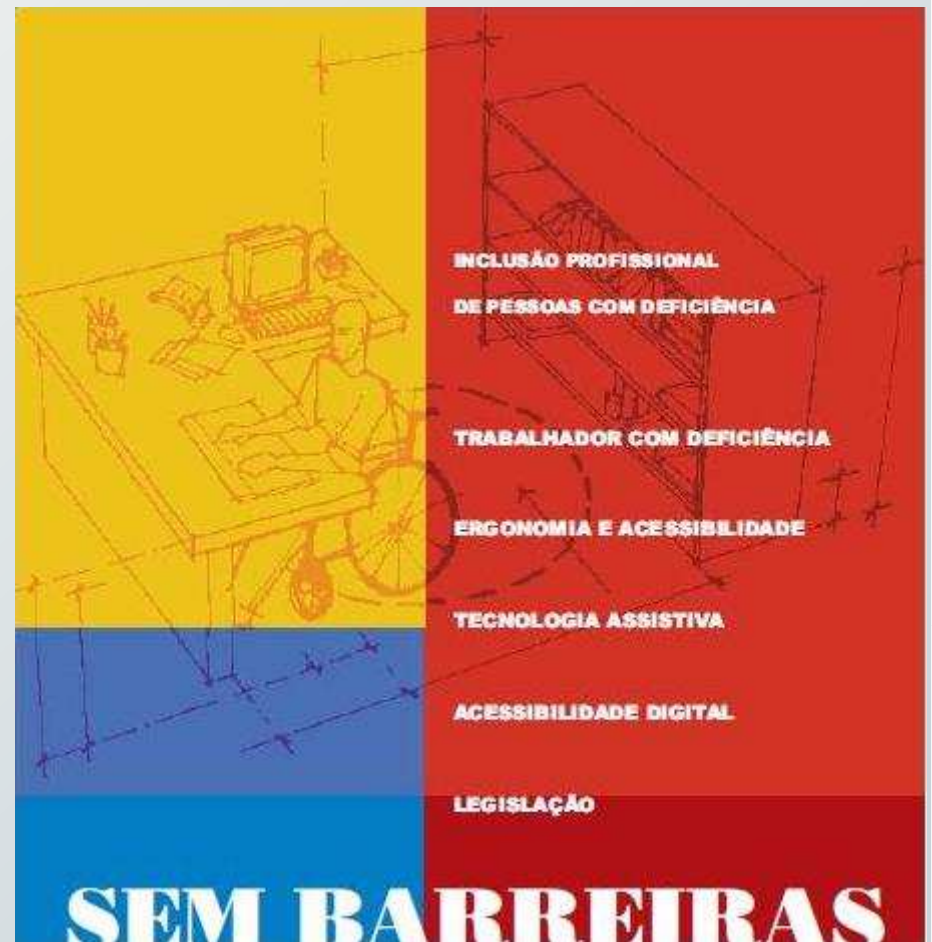


APOIO

REALIZAÇÃO



SELO MUNICIPAL  
Direitos Humanos  
e Diversidade



**“A revolução digital e a automatização darão espaço às máquinas, acabando com os empregos”**

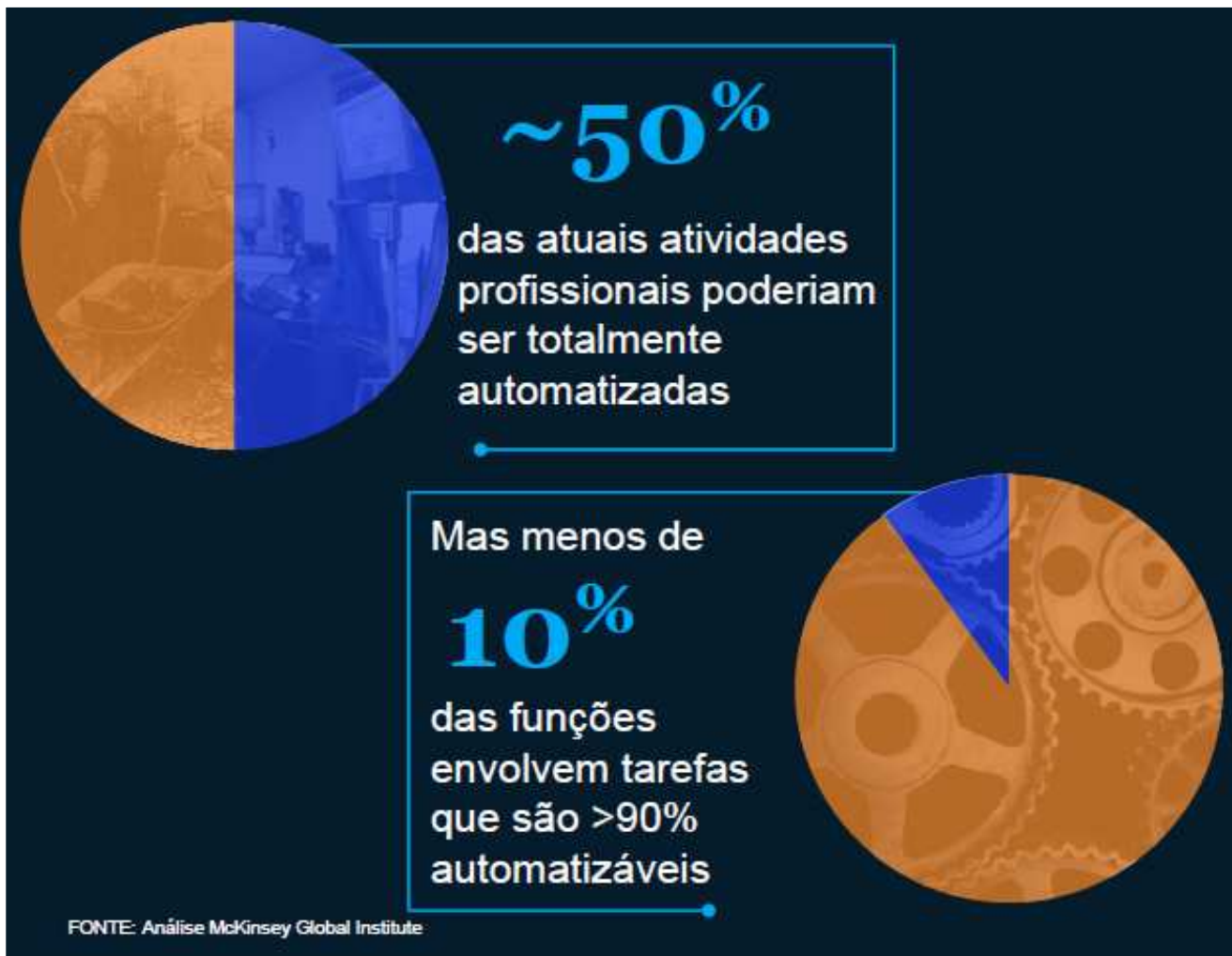


**FAKE  
NEWS**



**“A revolução digital e a automatização darão espaço às máquinas, acabando com os empregos”**

# Menos de 10% de todos os empregos do mundo podem ser totalmente automatizados





**Fei-Fei Li** é uma cientista chinesa e professora na Universidade Stanford. Árdua defensora da diversidade nas equipes que criam inteligência artificial – uma área dominada por homens, e de origem semelhante.

**Para ela isso é muito perigoso.**

“Não há nada de artificial na I.A. Ela é inspirada por pessoas, é criada por pessoas – e o mais importante – ela impacta pessoas. É uma ferramenta enorme e que estamos começando a compreender e essa é uma responsabilidade enorme.”

“A mudança no conjunto de habilidades e no modelo de gestão de pessoas pode significar grandes oportunidades de negócio para o setor da educação e de formação profissional, pois proporciona novos serviços para os indivíduos, os empresários, as grandes corporações e o setor público. “



Fonte: The Future Jobs 2016

“A mudança no conjunto de habilidades e no modelo de gestão de pessoas pode significar grandes oportunidades de negócio para o setor da educação e de formação profissional, pois proporciona novos serviços para os indivíduos, os empresários, as grandes corporações e o setor público. “



Fonte: The Future Jobs 2016

# PCD's nas Empresas – Módulo Estrutural

## *O ponto de partida para a inclusão*

- Acessibilidade no local do trabalho
- Processo de Integração com demais profissionais
- Métodos e ferramentas adequadas para realização de suas funções
- Censo de Inclusão Comportamento das pessoas — tanto dos PCD quanto dos outros colaboradores
- Comunicação

# Módulo Cultural

*O processo de inclusão requer uma transformação*

- Sensibilização da Liderança
- Capacitação dos gestores
- Treinamento de RH
- Sensibilização dos colaboradores
- Integração da Pessoa com Deficiência
- Cartilhas, Manuais e Materiais de Apoio

# Módulo de Retenção

*A inclusão do PCD não termina com a contratação*

- Pesquisa Grau de Inclusão
- Mapeamento de Perfil

# Recrutamento às Cegas



# Recrutamento às Cegas

Modelo criado na Europa com o intuito de acabar com seleção padronizada e evitar contratação baseada em **nome da faculdade, raça, gênero, idade etc**, evitando desta forma, os vieses que são criados num primeiro contato entre o recrutados e o candidato.

## Benefícios

Maior Produtividade, Mais Diversidade, Mais Tolerância e Valorização das diferenças

**Cases no mercado:** Lew Lara, Nubank, Cargill, Danone, Gupy

# Recrutamento às Cegas

## **Tecnologia Específica para contratação**

Problema: Barreiras Tecnológicas

Solução: Análise de outros aspectos como a identificação com a cultura organizacional e expectativa para a carreira

## **Busca Aumentar a diversidade dentro das organizações**

Importante: A política deve ser voltada para a diversidade étnica, cultura, de gênero, etc.

# Recrutamento às Cegas

A tecnologia não é responsável pela decisão final de quem será contratado ou não. Por isso, somente o uso do sistema não é suficiente para garantir melhoras significativas nas políticas de diversidade das empresas. O ideal é que a implementação da tecnologia deve vir acompanhada de treinamentos para os líderes e recrutadores e palestras sobre o tema. É fundamental que a liderança esteja aberta a evoluir e mudar a sua visão de mundo para que a proposta de **pluralidade no ambiente de trabalho**.

# Recrutamento às Cegas

**EQUIDADE = MAIS RESULTADOS  
EMPRESAS COM EQUILÍBRIO DE GÊNERO TENDEM  
AMELHORAR OS SEUS NEGÓCIOS**

**Estudo da EY indica que empresas que adotam a Diversidade,  
lucram mais**

**A Liderança está  
preparada**



