

A Diversidade no futuro do mundo do trabalho.

Jorgete Leite Lemos

Diretora de Diversidade da ABRH Brasil

Diretora Executiva Jorgete Lemos Pesquisas e Serviços

Agosto 2017



Abordaremos o tema iniciando com a sua contextualização no âmbito da sustentabilidade corporativa, seguindo com abordagens sobre o mundo do trabalho, diversidade, encaminhando-as para as reflexões e inferências do leitor sobre os impactos nas/das empresas que não tiverem políticas de “Valorização e Promoção da Diversidade” implantadas. Colocamos como questão transversal a reflexão do profissional de RH sobre as suas oportunidades de trabalho, subsidiando-as com nossas recomendações.

1. Futuro: Equidade e Diversidade no trabalho, requisitos básicos para a efetivação da Sustentabilidade Corporativa.

Para falar sobre “A diversidade no futuro do mundo do trabalho” estabelecemos um marco em um longo prazo: o ano de 2050, mantendo correlação com os pressupostos da sustentabilidade corporativa que são:

- Uma visão de negócios de longo prazo que incorpora as dimensões social e ambiental à dimensão econômica de negócios, formando o “triple bottom line”.
 - Um conjunto de ações que uma organização toma visando ao respeito ao meio ambiente e ao desenvolvimento sustentável da sociedade.
 - Atitudes e práticas éticas, que visem ao seu crescimento econômico, sem agredir o meio ambiente e colaborando para o desenvolvimento da sociedade, com governança corporativa consolidada, relacionamento parceiro com colaboradores, clientes e fornecedores, gerenciamento de riscos, solidez financeira e práticas laborais que promovam a **equidade e a Diversidade no Trabalho**.¹
- Sustentabilidade sustenta-se em questões tangíveis e intangíveis, estas possivelmente mensuráveis, também.

Profissionais de RH:

O quanto reconhecemos Sustentabilidade como transversal a nossa atuação, a incorporamos ao nosso cotidiano de trabalho e disseminamos por toda a cadeia de valor?

Sustentabilidade pressupõe atitude ética, ressaltando a equidade e diversidade.

Por que 2050?

Estaremos na metade do século que iniciou a “Nova Era” que trouxe consigo a expectativa de mudanças radicais decorrentes de alguns impulsores tais como:

- Avanço tecnológico, exigência por inovação e criação,
- Redesenho da demografia, impactando o perfil geracional e o poder nas organizações e
- Empoderamento e autoempoderamento de grupos tidos como minoritários, mas cada vez mais detentores de conhecimento e oportunidades de desenvolvimento.

Esses impulsores estão intimamente relacionados à valorização e promoção da diversidade humana (2) na sociedade e no trabalho.

O estudo lançado em 2010 pelo Conselho Empresarial Mundial para o Desenvolvimento Sustentável (WBCSD), The Vision 2050, que originou a elaboração de uma Agenda Brasileira da Sustentabilidade – a Visão 2050 Brasil (Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável CEBDS) temos estimativas que poderão se concretizar ou não, dependendo das alternativas adotadas por nós, apesar dessas alternativas terem sido previamente anunciadas em 2010.

¹ *Equidade: Atitude de quem manifesta senso de justiça, imparcialidade, respeito à igualdade de direitos.*

Diversidade: Princípio básico de cidadania que visa assegurar a cada um condições de pleno desenvolvimento de seus talentos e potencialidades, considerando a busca por oportunidades iguais e respeito à dignidade de todas as pessoas. A prática da diversidade representa a efetivação do direito à diferença, criando condições e ambientes em que as pessoas possam agir em conformidade com seus valores individuais. Instituto Ethos.

2 Valorização da diversidade: Reconhecer, respeitar as pessoas em sua condição comum de membros da família humana, com todas as suas características e singularidades.

Promoção da diversidade: É pautar as decisões e as relações pelo valor da diversidade, buscando superar barreiras que impedem as pessoas de se desenvolverem plenamente e que possam comprometer, assim, o desenvolvimento da sociedade.

A Visão 2050 estima que a população do planeta será de 9 bilhões de pessoas, que deverão ter *acesso universal à educação, saúde, mobilidade, alimentos básicos, água, energia, moradia e bens de consumo, sem danos à biodiversidade, ao clima e aos ecossistemas, considerando um cenário favorável.*

Para atingir esses objetivos a sociedade deverá ter atendidas algumas prioridades, tais como:

- Educação e poder econômico, especialmente às **mulheres**,
- Soluções ambientais mais eficientes,
- Incorporação dos custos das externalidades ao planejamento estratégico das empresas,
- O dobro da produção agrícola sem aumentar o consumo de água e a extensão das terras agricultáveis,
- A redução pela metade das emissões de carbono no planeta, tendo por base o ano de 2005,
- A potencialização de 4 a 10 vezes a utilização de recursos materiais renováveis.

Profissionais de RH - Oportunidades:

- *Subsidiar as pessoas em todas as posições na estrutura organizacional a adotarem atitude visionária, curiosa e investigativa quanto ao futuro, deixando de lado o comodismo da designação da gestão da suas vidas para terceiros é vital. Trazer para a página de desafio pessoal a identificação da missão e definição da visão individual em um contexto atualizado e suas tendências.*
- *Tais objetivos (WBCSD/ CEBDS) requerem o entendimento da equidade, da valorização e da promoção da diversidade (estas, distintas e complementares), além da participação efetiva das empresas, como verdadeiras universidades que são. Há muito, as pessoas aprendem no espaço de trabalho, por vezes o único que efetiva essa necessidade de aprendizagem e ensino. Equidade aqui é a palavra-chave.*
- *Atender a essas prioridades significa vencer o desafio da pobreza no mundo de hoje, em que: mais de 2 bilhões de pessoas vivem com menos de 2 dólares por dia; há 1,6 bilhão sem acesso à eletricidade e 900 milhões de pessoas vivem sem acesso a transporte.*

Profissionais de RH - Oportunidades::

- *Ainda é comum o pensamento do “não é comigo”. Essa realidade é da África subsaariana, também chamada África negra. Esse pensamento exclui a globalização, além de revelar o etnocentrismo (julgamento dos comportamentos e das formas de ver o mundo dos outros povos, a partir de padrões culturais próprios, desqualificando outras práticas e até negando sua humanidade).*

Dimensão econômica

Em 2050, 70% da população mundial – 6 bilhões de pessoas - estarão vivendo em áreas urbanas, segundo estimativa da ONU. Para o Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável CEBDS, os números mostram o potencial do novo mundo a ser construído. As oportunidades globais de negócios associados à sustentabilidade irão de 3 trilhões a 10 trilhões de dólares em 2050.

Profissionais de RH - Oportunidades:

- *Hoje as empresas não têm dúvida quanto ao valor da economia verde e animam-se frente aos resultados financeiros apresentados em relatórios globais.*
- *Há o conhecimento, sabem como fazer, mas resta a tomada de atitude para reconhecer a necessidade de realinhar valores, mudar a cultura predadora posicionada na mente - de algumas pessoas, representando alto risco de propagação, dependendo do poder dessas pessoas na estrutura organizacional. Estamos chamando a atenção para lideranças que precisam de atualização em seus conhecimentos, habilidades e atitudes, o que pode ser solucionado com a parceria entre organizações e a academia, e implantação de uma universidade corporativa.*

Brasil

Em 2050, o país terá quase 260 milhões de habitantes, 36% a mais que em 2010, o que implica superar alguns de nossos mais históricos desafios, como:

- Emancipar social e economicamente as **mulheres brasileiras**,
- Democratizar e melhorar substancialmente a **educação** no país,
- Melhorar o acesso aos serviços básicos como saneamento e **assistência médica**,
- Promover a **igualdade social** e
- **Gerenciar as cidades** de forma integrada.

Profissionais de RH - Oportunidades:

- *Entre os desafios acima destacamos aqueles que podem e devem contar com a ação das empresas atentas à dimensão social da sustentabilidade corporativa.*
- *Indagamos: como nossas empresas estão cuidando ou se preparando para lidar com as ações afirmativas para redução de gaps sócio, culturais, econômicos, impostos historicamente aos grupos excluídos pela cor, cultura, deficiência, estilos de vida, etnia, forma física, gênero, idade, ideias, maneiras de ver e agir no mundo, nacionalidade, naturalidade, orientação sexual, religião, valores, entre tantas outras características?.*

2. Mundo do trabalho: Vulnerável, incerto, complexo e ambíguo (VUCA)

A inteligência artificial (IA) e a superinteligência. O que acontecerá quando os computadores ficarem mais inteligentes do que nós?

Estamos falando em futuro, mas já é uma realidade: empresas cuja força de trabalho é constituída por seres humanos e humanoides.

Nick Bostrom, professor da Oxford, diretor fundador do Future of Humanity Institute, coloca esta frase no tempo presente: “o que acontece quando os computadores ficam mais inteligentes”, mas prefiro o tempo futuro pois as pesquisas que Bostrom realizou junto a pesquisadores como ele, revelam que a estimativa para que a inteligência artificial chegue ao nível humano, com 50% de probabilidade de realizar qualquer trabalho como um adulto é para o ano 2040/2050 e com 99% dessa probabilidade, em 2070/2075 (*Superintelligence. Phats, Dangers, Strategies. Nick Bostrom*).

Bostrom alerta para a necessidade de criar uma inteligência artificial que entenda o que valorizamos e que sejam desenvolvidos meios de controle sobre o que essa “IA” aprende. Que seja um processo em otimização até o nível de superinteligência, cuidando para que esse processo seja desenvolvido compartilhando ideias e valores com o ser em criação. Adverte ainda que as máquinas estão ficando mais inteligentes e que em algum momento deste século, elas vão ultrapassar a inteligência humana. No entanto, elas podem não compartilhar os valores humanos. Bostrom propõe que os cientistas resolvam este problema hoje, antes que seja tarde demais.

Este alerta redireciona a preocupação predominante em nós que ainda era a de preparar as pessoas para a interação com os robôs na indústria 4.0, por exemplo, para: preparar os robôs para que interajam amigavelmente com os seres humanos..

Já a tecno-socióloga, Zeynep Tufekci, adverte que auditar estes sistemas altamente complexos é crucial para se entender como eles tomam decisões. Algoritmos avançados calculam probabilidades analisando quantidades enormes de dados, mas o processo não conta com o raciocínio moral que somente os seres humanos podem proporcionar.

Convivemos com este futuro, presente nos sites de busca que nos apontam soluções, quando compramos um determinado produto e na sequência recebemos ofertas de outros produtos complementares, na oferta de serviços que vão desde acompanhamento para pessoas solitárias ou idosos, até fins sexuais.²

Profissionais de RH - Oportunidades:

- *Como nos asseguraremos quanto à qualidade do raciocínio moral do ser humano que cria os algoritmos? Poderemos estar próximos da possibilidade da indução em massa a comportamentos estereotipados, preconceituosos e discriminatórios. Com certeza os profissionais de RH precisarão agregar mais conhecimento e habilidades a sua bagagem cultural e avaliar constantemente suas atitudes, para poder influenciar e agir junto às pessoa de seu relacionamento profissional.*

² **Ada Augusta King, Condessa de Lovelace** (nascida Byron, 10/12/1815 — 272/11/1852. Reconhecida por ter escrito o primeiro algoritmo para ser processado por uma máquina, a máquina analítica de Charles Babbage. Ela desenvolveu os algoritmos que permitiriam à máquina computar os valores de funções matemáticas além de publicar uma coleção de notas sobre a máquina analítica. Por esse trabalho é considerada a primeira programadora de toda a história

3. Diversidade - Posicionamentos futuros

Consideramos diversidade como um tema estruturante e transversal que depende da transdisciplinaridade para fluir eficazmente nas organizações.

O que é Vital:

Desconstruir conceitos herdados de gerações passadas que não são aplicáveis na atualidade e que muito menos serão no futuro, e reposicioná-los com alternativas caracterizadas pela ausência de culpa. Entre as lições aprendidas recomendamos a reflexão sobre o que nos ensinou Zygmunt Bauman, sociólogo polones, 19.11.1925 – 09.01.2017. Dizia ele: "vivemos um tempo líquido em que nada é para persistir". Um tempo em que temos que aprender a conviver com a dicotomia certo e errado que é inclusiva, e não a do certo ou o errado, que é exclusiva. A palavra de ordem hoje é a tolerância e não o ódio em seus diversos tons. Na cidade de São Paulo, por exemplo, no período de janeiro a novembro de 2016, foram registrados **7.600 crimes de ódio** (SSP-SP) representados por ódio à raça 43%, homofobia 16%, origem 13% e religião, 7%.

Instinto de Humilhação - Desrespeito - Violência

É vital, também, ter a certeza que não nascemos com essas características, ainda, apesar de fatos recentes, todos acontecidos neste ano, indicarem o contrário:

- Uma personalidade pública, nos Estados Unidos, imita uma pessoa com deficiência, frente às câmeras de televisão;
- Uma jornalista, em nosso país, em entrevista a uma rádio diz: " Há um controle populacional natural. Ele (índio) vai ter que morrer de malária, de tétano, do parto. É a natureza".
- Uma religiosa quebra a imagem de uma santa da igreja católica e pergunta: está filmando?

Acreditamos sim, que: "Ninguém nasce odiando outra pessoa pela cor da sua pele ou por sua origem ou religião. Para odiar, as pessoas precisam aprender, e se elas podem aprender a odiar, podem ser ensinadas a amar, pois o amor chega mais naturalmente ao coração humano do que o oposto". Nelson Mandela.

Que histórias nos contaram, ensinaram ?

Pessoas aprendem porque as gerações anteriores ensinaram, a mídia e a escola reforçaram esses ensinamentos e será no trabalho, a oportunidade de ter o direito de refletir e escolher que posicionamentos adotar.

Profissionais de RH - Oportunidades:

• *Nossas frentes de trabalho são intra e extramuros da organização. A educação começa na vida intrauterina, pois já há inteligência. No primeiro ano de vida crianças começam a falar, aos três entendem tudo que se fala, aos seis leem e escrevem e aos oito já são exemplo para os adultos, dando início ao legado reverso. Trabalhar valores com os filhos dos empregados, com as famílias, e pessoas da convivência desses empregados é vital. Lembremos o exemplo de Malala Yousafzai, Nobel da Paz 2014, com dezessete anos de idade, que ao receber o prêmio no valor de US\$ 50 mil, doou o dinheiro para a reconstrução de escolas na Faixa de Gaza. Isso é "Legado Reverso"!*

O que é Oportuno:

"Os jovens não querem atuar em empresas que tenham práticas não éticas. Essas empresas serão rejeitadas por eles. Hoje a diversidade, a inclusão de novas crenças, quebra de preconceitos são fatores de engajamento entre as pessoas". Elaine Saad, presidente da ABRH Brasil.

É o momento para a desconstrução de posicionamentos desde que haja um olhar livre de pré-julgamentos.

Devemos nos livrar de rótulos tais como:

- **"aqui não há preconceito, não há discriminação, somos todos iguais".**

Somos todos preconceituosos, sim, pois tais preconceitos, estereótipos decorrem dos vieses inconscientes (*Howard Ross*) que afloram sempre que nos confrontamos com situações que nos tiram da zona de conforto. Somos programados para conviver com os iguais.

Mas, não somos todos iguais; somos todos diferentes, pois somos seres únicos, originais. E por que não fortalecer o orgulho de ser como se é? A hegemonia anula a identidade do ser humano. Somos iguais sim, em direitos à dignidade.

Reconheçamos que estamos em um país que tem um racismo profundo. "Um racismo tão enorme, que é capaz de abranger no prisma das suas perversidades, a homofobia, o machismo, o extermínio da juventude, o encarceramento em massa, o silenciamento, a estereotipia, o apagamento artístico, o linchamento virtual e físico, entre outras violências que no Brasil, têm o corpo preto como alvo principal". "Psicologia Social do Racismo - Estudos sobre a Branquitude e Branqueamento no Brasil". Bento, Maria Aparecida Silva / Carone, Iray. Editora Vozes.

O que será avanço:

Ter os profissionais de RH, via ação transdisciplinar, preparando as pessoas, público interno e externo, para a tomada de consciência:

- Temos preconceitos, quais são e como podemos realinhá-los à tolerância e respeito.
- Temos o livre arbítrio para decidir enfrentar de frente, sem medo e culpa, a realidade do preconceito existente em cada um de nós, inconsciente ou conscientemente.

O grande salto qualitativo nesse processo de valorização e promoção da diversidade ocorrerá quando pudermos oferecer uma trilha de realinhamento às pessoas, em todos os níveis nas organizações, como estes passos, por exemplo:

1º) Examinar nossos próprios antecedentes e identidades.

2º) Explorar como o cérebro funciona, para que possamos reconhecer o "viés inconsciente" como uma função natural da mente humana.

3º) Expor os padrões de "viés inconsciente" para que possamos verificar seu impacto nas suas decisões.

4º) Confrontar nossos próprios preconceitos internos de modo que possamos praticar a consciência em nossas vidas.

5º) Identificar pontos de alavancagem organizacional para que eles possam mitigar o impacto de "viés inconsciente" em interações, processos e estruturas.

6º) Praticar estratégias e ferramentas que criem mudança transformacional sistêmica em nossa organização.

Howard Ross.

4) Impacto nas/das empresas que não tiverem políticas de "Valorização e Promoção da Diversidade" implantadas

Despreparo para o futuro significa não planejar estrategicamente e ficar à deriva, sujeito a todas as espécies de riscos pela ausência de visão contingencial. Acreditamos que nenhuma empresa queira essa posição conscientemente.

Para planejar estrategicamente, precisamos de cenários formulados por especialistas. Por isso, lançamos mão do estudo elaborado por Paulo Nacif: "Brasil: Educação, Cultura, Diversidade e Sustentabilidade", agosto de 2016.

Desse estudo destacamos como ponto de partida para nossas reflexões, o "Bônus Demográfico" e suas consequências.

Bônus Demográfico:

Mudanças demográficas estão associadas à "Razão de Dependência RD" da população brasileira resultado dessa relação:

- População Inativa Jovem PIJ, de 0 a 14 anos A = população dependente,
- População em Idade Ativa PIA, de 15 a 64 anos B = população independente,
- Idosos e os acima de 65 anos C = população dependente.

A razão de dependência demográfica será a soma da “População Inativa”, jovem e idosos, dividida pela “População Economicamente Ativa” (A+C)/B.

A queda da mortalidade leva a um aumento da razão de dependência. Em nosso País, isso ocorreu nas décadas de 1950 e 1960, mas após 1970 a razão de dependência começou a cair, até chegar ao nível de 50 dependentes para cada 100 indivíduos em idade ativa, no período de 2010 a 2030. Esta menor carga de dependência é denominada de “Bônus Demográfico”.

A partir de 2030 a razão de dependência começará a subir. Portanto, a oportunidade de desenvolvimento de ações que resgatem carências históricas é agora!

Após 2050, caso o período de bônus não tenha sido aproveitado passaremos a ter o “Ônus Demográfico”: uma população envelhecida com indicadores educacionais sofríveis e dinamismo socioeconômico fortemente comprometido!

Sabe-se que a baixa produtividade no Brasil é estrutural e envolve questões como burocracia, infraestrutura, ambiência para negócios, práticas gerenciais, concorrência, inovação, qualidade e desigualdades regionais, concentração de renda, abrangência populacional da educação estas intimamente relacionadas à **inequidade** com relação à diversidade.

Em 2003, 28% da população ocupada tinham o ensino médio incompleto ou completo. Em 2013, o percentual subiu para 36%. Já o total de trabalhadores com formação universitária completa aumentou de 12% para 14% em dez anos. De acordo com os indicadores da PNAD, a escolaridade ligada à força de trabalho brasileira passou de uma média de 5,7 anos de estudo, em 1992, para uma média aproximada de 7,7 anos, em 2013, distante das maiores médias de escolaridades do mundo, 13.3 anos, dos Estados Unidos.

A meta 8 do Plano Nacional de Educação 2014/2024 estabelece: “Elevar a escolaridade média da população de 18 a 29 anos, de modo a alcançar no mínimo 12 anos de estudo no último ano, para as populações do campo, da região de menor escolaridade no País e dos 25% mais pobres, e igualar a escolaridade média entre negros e não negros declarados à Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)”.

Se não aproveitarmos o tempo do bônus demográfico será ainda mais difícil resolver nossos problemas históricos relacionados à inclusão socioprodutiva pois, nesse caso, após 2050 o Brasil será um País com uma população envelhecida e com uma razão de dependência alta, condição na qual o atual perfil socioeconômico que permite saltos em direção à inclusão estará fortemente comprometido.

Desafios aos “Vieses Inconscientes”:

1) A inclusão étnico-racial.

1.1.A população negra

Numericamente majoritária na população brasileira, 53% da população, apresenta menor escolaridade quando comparada à branca e à amarela.

A taxa de fecundidade da população negra é maior quando comparada a outros grupos étnicos e por isso, há uma tendência de que essa parcela atinja um percentual ainda maior da população.

Sem um amplo processo de inclusão educacional dessa população, qualquer ação voltada ao aumento da produtividade estará comprometida, pois isso continuaria ocorrendo de maneira efetiva somente em uma parcela muito pequena da população negra, ampliando ainda mais as nossas desigualdades e com reflexos limitados nas condições socioprodutivas necessárias ao novo momento demográfico do País.

1.2.População indígena

Ausente nos debates da diversidade,mas segundo o último Censo do IBGE 2010, essa população era de 896.917 pessoas,sobreviventes a um processo de genocídio a que foram submetidos nos 500 anos de colonização europeia e posteriormente na organização de um Estado Nacional que se desenvolveu sob a égide de explícitas políticas de assimilação e/ou eliminação física desses povos. Chegam ao século XXI organizados em 305 etnias, tais como Pataxós, Tupinambás, Tikúna, Guarani Kaiowá, Kaingang, Makuxí e Tena e falando 274 línguas. A educação indígena é estratégica para um País que tem a maior diversidade étnica das Américas. O reconhecimento e o respeito à interculturalidade seriam óbvios para o nosso desenvolvimento.

A Educação de Jovens e Adultos é uma agenda essencial para aproveitarmos o bônus demográfico. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios (PNAD) do IBGE de 2014, estima-se que 81,8 milhões de

brasileiros de 18 anos ou mais de idade não haviam concluído o ensino médio. Esse número representa 55%, do total de pessoas nessa faixa etária. Quase 40% desses jovens, adultos e idosos, o que corresponde a 58,8 milhões de pessoas, não havia completado sequer o ensino fundamental e quase a totalidade desse mesmo grupo não mais frequentam a escola. “*Brasil: Educação, Cultura, Diversidade e Sustentabilidade*”, agosto de 2016.

2. Gênero e o empoderamento feminino:

- A população brasileira é de 207 milhões de habitantes (10.07.2017), sendo 51,6%, mulheres.
- Alcançar o empoderamento econômico das mulheres requer uma mudança para dividir a prosperidade de forma equitativa, sem deixar ninguém para trás.
- A comunidade internacional assumiu esse compromisso na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.
- Segundo a ONU, todas as mulheres deveriam poder desfrutar o seu direito a um emprego decente. ONU Mulheres.

Todas as mulheres de todas as etnias e raças, classes sociais, orientação sexual, idade. Quando falamos todas não estamos estacionando onde a oportunidade é mais visível: mulheres brancas e de classe média. Não esqueçamos isso.

3. Idade

Saúde e envelhecimento ativo:

- Em 2050, o número de pessoas com mais de 65 anos nos atuais países desenvolvidos será igual ao de trabalhadores, segundo a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE).
- A saúde dessas pessoas será incrivelmente superior a dos idosos de hoje e elas tenderão, cada vez mais a se aproximar da longevidade, 120 anos.

Como as empresas ainda tratam as questões do envelhecimento:

- Saúde ou doença?
- As ações são corretivas ou focamos a promoção da saúde?
- O autoempoderamento do usuário é estimulado?
- Fala-se sobre o adiamento da morte?
- Como esses temas são tratados junto aos jovens?

4. LGBT

Em 1973, a orientação sexual não heterossexual foi removida da lista de doenças mentais nos EUA e do CID 10 (Classificação Internacional de Doenças) editado pela OMS Organização Mundial da Saúde, em 1993. Mas, e o que ainda não foi removido das mentes das pessoas?

Esse grupo é sem sombra de dúvidas um dos mais sofisticados quanto a sua abordagem, pela falta de conhecimento mais os vieses inconscientes. Sugerimos que seja adotada a máxima: “in dubio pro societate”! Na dúvida, favoreçamos a sociedade LGBT no sentido de ouvi-la, conviver para conhecer. Conviver sem julgamento que é de direito, bilateral.

Profissionais de RH - Oportunidades::

- A ABRH Brasil existe com a missão de “ Fomentar uma comunidade inovadora e colaborativa, que conecte diferentes atores do cenário de relações do trabalho, com o objetivo de difundir as melhores práticas em gestão de pessoas”.
- As melhores práticas de gestão de pessoas trazem implícitas a diversidade e a equidade. Só avançaremos nessa questão com o compartilhamento de experiências e de saberes, e uma atitude comum: Respeito às diferenças.

Jorgete Leite Lemos

Diretora de Diversidade da ABRH Brasil

Diretora Executiva da Jorgete Lemos Pesquisas e Serviços-Consultoria

São Paulo, 10.08.2017