

## INSTITUCIONAL

# ABRH-Brasil elege gestores do próximo triênio



**P**aulo Sardinha, atual presidente da ABRH-RJ, foi eleito presidente da Diretoria Executiva da ABRH-Brasil. Ele vai liderar a associação de janeiro de 2019 a dezembro de 2021 e terá a seu lado, como vice, Orian Kubaski, hoje presidente da ABRH-RS, além de Cássio Mattos como vice-presidente Financeiro. Atualmente, Mattos é vice-presidente de Relações Institucionais da ABRH-Brasil e liderou a entidade por dois mandatos consecutivos: de 1998 a 2000 e de 2001 a 2003.

Também farão parte da nova gestão Theunis Marinho, presidente da ABRH-SP, eleito para presidir o Conselho Deliberativo, e Dayse Carnaval, que já presidiu a ABRH-MG e, na atual

gestão da ABRH-Brasil, lidera o Conselho Consultivo, cargo para o qual foi reeleita.

O processo de votação aconteceu na última sexta-feira (12), em assembleia realizada na capital paulista, com chapa única concorrendo às eleições.

Tradicionalmente, a escolha dos líderes da ABRH-Brasil é definida pelos membros do Conselho Deliberativo, composto por um presidente, dois vice-presidentes e pelos presidentes das seccionais da ABRH presentes em 21 estados e no Distrito Federal. Já os demais participantes da Diretoria Executiva serão convidados posteriormente para liderar as diversas frentes de atuação da associação.

### DIRETORIA EXECUTIVA

Presidente  
**Paulo Sardinha (RJ)**

Vice-presidente  
**Orian Kubaski (RS)**

Vice-presidente Financeiro  
**Cássio Mattos (RS)**

### CONSELHO DELIBERATIVO

Presidente  
**Theunis Marinho (SP)**

Primeira vice-presidente  
**Glória Meireles (MG)**

Segunda vice-presidente  
**Danielle Quintanilha (ES)**

### CONSELHO CONSULTIVO

Presidente  
**Dayse Fonseca Carnaual Ferreira (MG)**

Conselheiros  
**Elane Medeiros da Silva (AM)**  
**Eliane Ramos de Vasconcelos Paes (MG)**  
**Dadson Borges de Moraes (GO)**  
**Maria Sampaio de Almeida (BA)**  
**Donizetti Tadeu Moretti (SP)**  
**Marcos Freitas (CE)**

### CONSELHO FISCAL

Conselheiros  
**Ério Nascimento (RS)**  
**José Prado (DF)**  
**Joaquim Correia (RJ)**

Suplentes  
**Paulo Sérgio Bastos Menezes (DF)**  
**Noêmia Lucas (SE)**  
**Saidul Rahman Mahomed (RJ)**



Os eleitos: Paulo Sardinha, Orian Kubaski, Cássio Mattos, Theunis Marinho e Dayse Carnaval



## SECCIONAIS EM AÇÃO

### ABRH-SP vai debater nova Lei de Migração



No próximo dia 25, das 9 às 11 horas, a ABRH-SP promoverá, em sua sede, na capital paulista, o debate Nova Lei de Migração: Inovação e riscos empresariais.

Entre os participantes, Maria Beatriz Nogueira, chefe do escritório do Acnur

– Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados em São Paulo, vai falar sobre refúgio; João Marques, sócio-fundador da Emdoc, terá como tema Cenário Imigratório Atual; e Newton dos Anjos, gerente Jurídico, Trabalhista, Ambiental e Contencioso Geral da Embraer, vai tratar dos riscos legais e trabalhistas na contratação de imigrantes.

O evento é gratuito para associados. Não associados pagam R\$ 100.

**Inscrições:**  
<https://abrhsp.org.br/eventos>

### Premiação no Maranhão

Até o próximo dia 26, a ABRH-MA está com as inscrições abertas para a edição 2018 da versão maranhense do Prêmio Ser Humano.

Os interessados podem se inscrever em quatro modalidades: Gestão de Pessoas – Sustentabilidade, Gestão de Pessoas – Desenvolvimento, Gestão de Pessoas – Administração e Gestão de Pessoas – Acadêmica.

A divulgação dos cases selecionados será feita em 10 de novembro e a cerimônia de premiação ocorrerá no dia 29 do mesmo mês, durante o COMARH 2018 – X Congresso Maranhense de

Recursos Humanos, que será realizado pela ABRH-MA, em São Luís.



**Regulamento, inscrições e outras informações:**  
[www.abrhma.org.br](http://www.abrhma.org.br)  
[premioSerHumano@abrhma.com.br](mailto:premioSerHumano@abrhma.com.br)  
[secretaria@abrhma.com.br](mailto:secretaria@abrhma.com.br)  
Tel. (98) 98411-3469

## PESQUISA

### Compliance ainda é utopia nas empresas

Embora conheçam as ferramentas para implantar um programa de compliance, as empresas ainda falham no mapeamento de riscos a que estão expostas, segundo a 4ª Pesquisa Nível de Maturidade em Compliance, da consultoria Protiviti: entre as 446 organizações participantes, 46% nunca o fizeram.

“É como se tivéssemos comprado bons remédios sem saber exatamente qual o problema de saúde”, explica Heloisa Macari, sócia-diretora da Protiviti.

Apesar disso, diz ela, houve melhora na visão de compliance. Exemplo disso é que a implantação de programas efetivos deixou de ser prática exclusiva das grandes corporações e tem ganhado destaque nas de pequeno e médio porte.

Outra boa notícia é que mais da metade das empresas – 53% – apresenta nível de compliance médio alto e alto, por possuir patrocínio da alta direção, investindo em elementos fundamentais, como código de ética, canal de denúncias, planos de treinamento e comunicação, função compliance, auditorias, monitoramentos e due diligence de terceiros.

Por outro lado, há elementos que requerem mais atenção e, por falta de conhecimento ou cuidado, estão sendo negligenciados ou implantados de maneira equivocada, como a política anticorrupção, indicadores de gestão, red flags para situações não usuais, assessment de riscos e desenvolvimento de planos de ação para melhorias.

## ARTIGO

Por Jorgete Leite Lemos e Jaques Haber<sup>2</sup>



### O eSocial e a Lei de Cotas

**A** pesquisa Pessoas com Deficiência – Expectativas e percepções sobre o mercado de trabalho, realizada pela i.Social em parceria com a ABRH-Brasil, ABRH-SP e Catho, no primeiro semestre deste ano, identificou que 88% dos profissionais de RH contratam pessoas com deficiência (PcDs) motivados pelo cumprimento da cota. É um percentual extremamente alto e indica que ainda são poucos os que enxergam valor na diversidade e na inclusão desses profissionais.

Isso significa que a motivação para contratar uma PcD está diretamente relacionada com a fiscalização por parte do Ministério do Trabalho.

E o que muda em termos de fiscalização com o eSocial? Qual é o impacto direto e específico na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

Com o eSocial as empresas têm obrigação legal de colocar no sistema todas as informações relativas aos trabalhadores, como vínculos de trabalho, contribuições previdenciárias, folha de pagamento, aviso prévio, FGTS, entre outras, incluindo as questões referentes à cota e à inclusão de pessoas com deficiência.

Todas as informações são comunicadas ao governo em tempo real e podem ser acessadas de forma muito fácil e rápida. Isso significa que, a partir do eSocial, as empresas têm de ficar muito mais atentas ao cumprimento das cotas, porque a fiscalização ganhou força e eficiência.

A atenção deverá ser maior não apenas ao cumprimento da cota, mas também com relação às substituições das pessoas com deficiência demitidas, por exemplo, pois, por lei, a empresa deve repor imediatamente enquanto não está com a cota cumprida.

Com o eSocial, o Ministério do Trabalho ganha força para fazer com que as empresas contratem mais esses profissionais, o que é uma boa notícia para as PcDs.

Entretanto, o cumprimento da Lei de Cotas não garante qualidade ao processo de inclusão.

A obrigatoriedade seguida da punição no caso de não cumprimento garante a entrada das pessoas com deficiência nas empresas, mas são necessárias outras ações complementares de cultura, como treinamentos, sensibilizações, pesquisas e comunicação para mudarmos de fato a realidade daqueles que, mesmo quando empregados, se encontram muitas vezes estagnados em seus cargos, na maioria operacionais e situados na base da pirâmide organizacional.

Ainda que exista um longo caminho pela frente, o eSocial contribuirá para a inclusão de PcDs no mercado de trabalho. E as empresas precisam estar preparadas de forma a gerar oportunidades reais para que a sua força de trabalho possa falar e ser escutada sobre os vieses inconscientes que permeiam todos os processos de gestão de pessoas e enfraquecem a organização como um todo, fazendo-a estagnar na competitividade e sustentabilidade.

Basta de desperdício de talentos.

*\*Jorgete Lemos e Jaques Haber são, respectivamente, diretora de Diversidade da ABRH-Brasil e sócio-fundador da consultoria i.Social*

## LEITURA

### eBook gratuito sobre protagonismo

Ser protagonista é sair da zona de conforto, usar suas inquietações para se reinventar. É seguir o coração para fazer acontecer. Esse foi o tom dado ao CONARH 2018 – 44º Congresso Nacional sobre Gestão de Pessoas, que a ABRH-Brasil realizou em agosto, na capital paulista, com o tema central Protagonista da Transformação.

Com a hashtag SouProtagonista, e a partir de uma parceria estabelecida com a associação, a consultoria Nexialistas buscou histórias de vida inspiradoras e emocionantes, que foram transformadas em vídeos exibidos ao longo dos três dias do CONARH.

Agora, para que mais e mais pessoas possam conhecer a história desses protagonistas da vida, a Nexialistas e a ABRH produziram o eBook #SouProtagonista.



Para receber o eBook gratuitamente, é só acessar [bit.ly/2NAInDT](http://bit.ly/2NAInDT) e preencher o formulário.