

Armadilhas para promover a equidade de gênero nas empresas

Verônica Magariños (*)

No contexto empresarial contemporâneo, a equidade de gênero emerge como um princípio central e uma meta aspiracional para organizações — contudo, alcançar essa igualdade não é um caminho isento de desafios

Mesmo as empresas mais bem-intencionadas podem se deparar com armadilhas sutis que minam seus esforços para promover uma cultura inclusiva, especialmente em relação à maternidade.

Uma dessas falhas é a falta de compreensão das necessidades específicas das mulheres. Ao se tornarem mães, elas enfrentam uma série única de adversidades, desde o equilíbrio entre as demandas profissionais e pessoais até questões de saúde mental. Entre tantas outras coisas, a maternidade significa carregar um filho por nove meses, dar à luz e amamentar esse pequeno ser nos primeiros meses de vida, sendo seu único sustento.

É a origem das nossas vidas, sem distinção de gênero. Imagine tentar encaixar algo tão significativo dentro deste sistema capitalista de estágio tardio em que vivemos, com o objetivo de manter a produtividade e a eficiência. Portanto, implementar políticas de igualdade de gênero sem considerar essas nuances pode resultar em medidas que falham em abordar, de forma eficaz, as barreiras enfrentadas no local de trabalho.

Nesse sentido, é importante criar espaços seguros onde as pessoas possam compartilhar suas vulnerabilidades sem medo de julgamento, além de realizar políticas claras de não retaliação e encorajamento ativo à partilha de desafios pessoais e profissionais. Outro aspecto fundamental frequentemente negligenciado é a interseccionalidade. Estratégias genéricas e padronizadas não levam em consideração as necessidades específicas de diferentes grupos, resultando em soluções ineficazes ou até mesmo alienantes.

Em vez disso, organizações devem adotar uma abordagem personalizada e flexível, que reconheça e responda às

diversas realidades, criando culturas organizacionais nas quais podemos alcançar nosso pleno potencial — não apesar da maternidade e do que ela implica para o sistema de trabalho, mas junto a ela, como uma realidade maravilhosa que tira todo mundo da zona de conforto, e da fantasia de ordem e previsibilidade dos afazeres humanos.

A pesquisa “Retenção de mulheres pós licença maternidade”, realizada em 2020, pelo Movimento Mulher 360, indicou que 98% das mulheres mudaram a forma como veem o trabalho depois de se tornarem mães, adquirindo um novo sentido de potencialidade e importância; e 50% disseram que o maior desafio no retorno é lidar com o gestor.

Diante deste cenário, fomentar a empatia no local de trabalho é essencial para promover conexões humanas significativas. Isso pode ser alcançado por meio de treinamentos que ajudem líderes e colaboradores a desenvolver a capacidade de entender e compartilhar os sentimentos dos outros.

Não há dúvida de que promover a equidade de gênero requer um compromisso genuíno e visível, não só dos líderes, como da alta gestão. Isso deve impulsionar mudanças reais e significativas na cultura organizacional, e criar um ambiente de trabalho que valorize o bem-estar de todos os funcionários.

Para superar as armadilhas e promover uma verdadeira equidade de gênero, as empresas precisam adotar uma abordagem cuidadosamente planejada. Isso envolve ouvir atentamente as vozes das mulheres em todos os níveis da organização, engajar-se em diálogos abertos e honestos, além de criar um ambiente que valorize e apoie plenamente a contribuição feminina.

Somente assim as instituições podem avançar em direção a uma cultura de equidade, onde todas as pessoas, independentemente de seu gênero ou circunstâncias pessoais, possam prosperar e alcançar seu pleno potencial.

(*) - É Head da Hyper Island Habla Hispana, consultoria global especializada em jornadas de aprendizado e transformação (<https://hyperisland.es>).

A construção da confiança na carreira de um executivo de finanças

A sustentabilidade de um negócio depende de alguns aspectos relevantes, entre eles a confiança de clientes e de mais públicos de interesse da marca.

Na pesquisa “O que é importante para um futuro CFO?”, da PwC, 89% dos CFOs dizem que encontrar o equilíbrio certo entre reduzir custos e investir no crescimento é um grande desafio para a transformação.

Já 90% dos investidores institucionais acreditam que o uso de ferramentas tecnológicas disruptivas levará a melhores resultados e retornos do seu portfólio. Neste contexto, a PwC propõe cinco pontos de reflexão sobre a construção da confiança entre públicos de interesse em serviços financeiros. Um dos primeiros passos é o avanço do tático para o estratégico.

O conselho e os executivos devem reconhecer a visão ampla de negócios do profissional e não considerar apenas seu papel tático ou funcional atual. Ao mesmo tempo, deve-se buscar formas de agregar mais valor estratégico à equipe de liderança e à empresa. Para realizar tais diagnósticos, investir em recursos humanos e tecnologia são dois dos cinco passos que podem levar à conquista de confiança dos clientes.

Para o aspirante a CFO, ajudar sua empresa a na-



vegar por essas incertezas provavelmente significa trabalhar com equipes capazes de atualizar os processos digitais e assim reagir, adaptar e comunicar insights diariamente, semanalmente ou mensalmente — e não apenas trimestralmente. Neste sentido, a contribuição potencial da Inteligência artificial para a economia global até 2030 é de US\$ 15,7 trilhões, segundo o estudo da PwC.

“É preciso investir em tecnologia para melhorar a eficiência nessa área, não dá mais para trabalhar em Excel. Hoje, vemos um investimento maior em mineração de dados a fim de obter informações mais preditivas. Há uma busca por plataformas digitais para planejamento financeiro de acordo com a realidade de cada organiza-

ção”, explica o sócio da PwC, Cláudio Machado.

Outro aspecto importante para a geração de confiança está relacionado à forma como as lideranças de Finanças lidam com o mercado e o público interno. Analistas e investidores podem ser a porta de acesso para o capital e a realização dos objetivos estratégicos das empresas de capital aberto. Compreender como se comunicar com os investidores pode ser uma competência importante a desenvolver.

Isso inclui ser capaz de transformar números financeiros e não financeiros em narrativas fortes, gerir expectativas e comunicar a estratégia da empresa de forma precisa. Mais um ponto a se considerar refere-se à agenda ESG, colocada em

discussão e em prática. O estudo da PwC indica que 85% dessas lideranças dizem que não têm a tecnologia certa para atender aos possíveis requisitos ESG.

Segundo o documento, os futuros CFOs devem compreender como as decisões empresariais sustentáveis e as métricas ESG podem apoiar uma estratégia empresarial mais ampla e moldar o valor de longo prazo, desde o desempenho e crescimento à gestão de riscos e reputação da marca. A pesquisa indica a importância de cultivar talentos.

Assumir um papel ativo no desenvolvimento de talentos, capacitando equipes e encontrando pessoas com habilidades técnicas, analíticas e estratégicas é importante e neste sentido a IA pode ajudar, já que é capaz de fornecer informações valiosas sobre estratégias de retenção ou satisfação no trabalho, assim como agilizar o processo de contratação.

“A IA generativa, a realidade virtual e o metaverso podem criar oportunidades para educar, treinar e aprimorar as habilidades das equipes de forma eficaz”, explica Machado - Fonte e mais informações: (<https://www.pwc.com.br/>).

Brasileiros podem mudar o nome diretamente no cartório

O nome é a primeira referência de um indivíduo. É algo pessoal e muitas pessoas não se sentem bem com os nomes que foram escolhidos no registro de nascimento.

Em palestra no CEUB, a registradora Civil ex-docente da instituição, Fernanda Maria Alves, explica que a lei federal de registros públicos, nº 6.015 de 1973, alterada em 2022, prevê que qualquer cidadão maior de 18 anos ou pais de bebês com registro de até 15 dias podem solicitar a mudança diretamente no Cartório de Registro Civil, independentemente de prazo, motivação, gênero, juízo de valor ou conveniência.

Diante da criatividade dos pais com exemplos de nomes inspirados em séries de TV: Goku, Naruto, Samael, até Lua Serena, a palestrante explica que, quando o assunto é um nome que possa expor a criança, o registrador pode intervir na vontade dos pais. Os funcionários do registro civil não

devem permitir o registro de nomes que possam expor ao ridículo aqueles que os carregam.

Caso os pais discordem da recusa do funcionário do registro, este apresentará o caso para que seja decidido pelo Juiz competente. “Você pode fazer uma alteração diretamente em qualquer cartório de registros civis do Brasil uma vez. Então, quando alguém aparece para fazer essa troca, nós sempre perguntamos: ‘Tem certeza?’ Porque se depois você não gostar, terá que voltar ou mudar por meio de ação extrajudicial”.

No caso dos sobrenomes, Fernanda explica que, salvo no caso de casamento, em geral, é possível excluir sobrenomes. Por exemplo, ao se casar, é possível excluir sobrenomes e adicionar o sobrenome do cônjuge, se desejado. Fora do casamento, só é possível mudar o sobrenome se for para adicionar um de família:

“Se um ancestral tem um sobrenome que a pessoa deseja adicionar, é possível desde que seja comprovada a relação. Muitas pessoas fazem isso para facilitar a obtenção de dupla nacionalidade”.

Pessoas transgênero têm o direito fundamental de alterar seu nome e gênero nos registros civis, sendo a mudança baseada unicamente na vontade expressa do indivíduo, sem a necessidade de outro requisito. A tabeliã explica que a modificação, alteração ou retificação do registro de gênero é feita diretamente no registro de nascimento.

“A partir da mudança no registro, a pessoa é oficialmente reconhecida com o gênero alterado. Portanto, ao prestar um concurso público, é necessário se identificar com o gênero presente em seu registro. É direito de todos ter um nome que seja considerado digno”. Fonte: (ceub@maquinacw.com).

Proclamas de Casamentos

CARTÓRIO DE REGISTRO CIVIL 33º Subdistrito - Alto da Mooca ILZETE VERDERAMO MARQUES - Oficial

Faço saber que os seguintes pretendentes apresentaram os documentos exigidos pelo Art. 1525, do Código Civil Brasileiro e desejam se casar:

O pretendente: **PEDRO RICCIARELLI ARAUJO DOS SANTOS**, estado civil solteiro, filho de Sergio Araujo dos Santos e de Cristina Ricciarelli dos Santos, residente e domiciliado no Alto da Mooca, neste Subdistrito - São Paulo - SP. A pretendente: **LÍGIA BARONE SOBREIRA**, estado civil divorciada, filha de Luiz Carlos do Amaral Sobreira e de Avany Barone Sobreira, residente e domiciliada no Jardim da Glória, Aclimação - São Paulo - SP. Obs.: O pretendente é residente à Rua Tapati nº 175, neste Subdistrito, Alto da Mooca - São Paulo - SP e a pretendente é residente à Rua Alcindo Guanabara, nº 20 apto. 66, Jardim da Glória, Aclimação - São Paulo - SP. Em razão da revogação do parágrafo 4º do Artigo 67, da Lei 6015/77, pelo Artigo 20, Item III, alínea “b” da Lei 14.382/22, deixo de encaminhar Edital de Proclamas para afixação e publicidade ao Cartório de residência da pretendente.

O pretendente: **WILCLEFISON MARQUES LIMA**, estado civil solteiro, filho de Celio Lima e de Claudia Marques Lima, residente e domiciliado neste Subdistrito, Alto da Mooca - São Paulo - SP. A pretendente: **GIULLYA VIANA DE ARAUJO**, estado civil solteira, filha de Henrique de Araujo e de Kelly Alves Viana, residente e domiciliada neste Subdistrito, Alto da Mooca - São Paulo - SP.

O pretendente: **FÁBIO NAKAMURA**, estado civil divorciado, filho de Taqueo Nakamura e de Claudete Aparecida Nakamura, residente e domiciliado neste Subdistrito, Alto da Mooca - São Paulo - SP. A pretendente: **CRISTIANA ARRIELLE SILVA DE SOUZA**, estado civil solteira, filha de Aldemir José de Souza e de Fátima Maria da Silva, residente e domiciliada neste Subdistrito, Alto da Mooca - São Paulo - SP.

Se alguém souber de algum impedimento, oponha-se na forma da lei. Lavro o presente, para ser afixado no Oficial de Registro Civil e publicado na imprensa local
Jornal Empresas & Negócios



PROTOCOLO DE ASSINATURA(S)

O documento acima foi proposto para assinatura digital na plataforma IziSign. Para verificar as assinaturas clique no link: <https://izisign.com.br/Verificar/5738-50F9-9D1C-5D07> ou vá até o site <https://izisign.com.br:443> e utilize o código abaixo para verificar se este documento é válido.

Código para verificação: 5738-50F9-9D1C-5D07



Hash do Documento

C6F13FB27A1B6F37E18CBA5EADFC20D1224C8EF6E27C355723FB5F2AB5C0984A

O(s) nome(s) indicado(s) para assinatura, bem como seu(s) status em 20/05/2024 é(são) :

- Lilian Regina Mancuso - 008.007.358-11 em 20/05/2024 19:25
UTC-03:00
Tipo: Certificado Digital - JORNAL EMPRESAS E NEGOCIOS
LTDA - 05.687.343/0001-90

