



## Ética e Integridade

Denise  
DebiasiDesafios das políticas  
de diversidade e  
equidade de gênero

O crescimento do número de mulheres nas empresas indica que estamos caminhando para uma maior representatividade de gênero e equidade nas corporações. Você já notou essa diferença no lugar em que trabalha? É provável que não, pois ainda há muito a se fazer. Mas, se você vive isso na prática, considere-se alguém de sorte! Ao que tudo indica, as companhias que investem em diversidade e igualdade de gênero melhoram sua cultura organizacional, a transparência e a ética.

Quanto mais mulheres no mercado de trabalho, melhor para o país. O Banco Mundial divulgou há alguns meses que o PIB poderia aumentar em 20% se os governos diminuíssem leis e práticas discriminatórias que impedem as mulheres de trabalhar ou de abrir suas empresas. Isso significa que a sociedade tem muito trabalho pela frente. Agora, falar é mais fácil do que ver as mudanças na prática, né?

De acordo com o levantamento da PwC, de 1º de maio até 1º de novembro de 2023, o número de mulheres em Conselhos Administrativos foi de 16,9% para 20,2%. Em um país em que 51,48% da população são mulheres, ainda temos muito o que avançar. Apesar da representação quantitativa estar melhorando, ainda é insuficiente. Não vamos nos esquecer de que as barreiras que as mulheres encontram em cargos de liderança são diferentes das dos homens. Mesmo qualificadas e preparadas, elas encontram mais dificuldades para exercer influência e ganhar respeito dos colegas.

Há quem questione lideranças femininas por, supostamente, serem menos competitivas e demasiadamente sensíveis. Entretanto,

isso é uma visão negativa de características positivas. Como provocação, vamos experimentar dizer que mulheres têm mais facilidade em promover ambientes de cooperação e falar abertamente de emoções. O que você acha? Na prática, são habilidades capazes de fortalecer os valores da empresa.

Um exemplo de empresa que investiu em diversidade e inclusão é o Mercado Livre. Dos seus funcionários, 50% são mulheres. E dos cargos de liderança, 40% são do sexo feminino. Isso só foi possível graças ao investimento em políticas de diversidade e equidade de gênero. Segundo a Harvard Business Review, o aumento de mulheres em cargos estratégicos melhora a pluralidade de ideias, impulsiona a inovação e aumenta os ganhos financeiros das companhias.

Em resumo, só temos a ganhar com mais presença feminina em cargos de liderança. Esse é um caminho em direção à equidade de gênero e à diversidade de pensamentos na empresa, um movimento capaz de fortalecer os valores institucionais, o respeito, a valorização, a representatividade, a colaboração, a transparência e a inovação. Afinal, a pluralidade de ideias beneficia nossas empresas e torna os ambientes corporativos mais saudáveis e sustentáveis em longo prazo.

Saiba quem é a nossa Colunista:

Denise Debiasi é CEO da Bi2 Partners, reconhecida pela expertise e reputação de seus profissionais nas áreas de investigações globais e inteligência estratégica, governança e finanças corporativas, conformidade com leis nacionais e internacionais de combate à corrupção, antissuborno e antilavagem de dinheiro, arbitragem e suporte a litígios, entre outros serviços de primeira importância em mercados emergentes.

Alerta sobre o  
etarismo no mercado de trabalho

O etarismo, uma forma de discriminação baseada na idade, continua a ser um desafio significativo no mercado de trabalho

Abusca por talento e competência deveria ocorrer sem levar em conta a idade do profissional. No entanto, a realidade comprova que muitos trabalhadores mais velhos encontram-se marginalizados devido a estereótipos e práticas discriminatórias.

“A discriminação não apenas priva os indivíduos com mais idade de oportunidades de emprego e renda, mas também perpetua uma cultura prejudicial que desvaloriza a experiência e a sabedoria adquiridas ao longo dos anos de trabalho”, ressalta o Defensor Público Federal André Naves, especialista em Direitos Humanos e Inclusão Social.

Realizada pela EY Brasil e pela plataforma Maturi, a pesquisa “Por que pessoas 50+ não são consideradas como força de trabalho em um país que envelhece?”, mostrou que o preconceito contra os mais velhos é, de fato, real. Entre as 191 empresas, de 13 setores, que foram ouvidas, 78% delas acham que as organizações



são, sim, etaristas e 33% não praticam nenhuma abordagem sobre o tema.

A falta de ações concretas se traduz em outro dado alarmante: 80% delas não possuem políticas específicas e intencionais de combate à discriminação por idade em seus processos seletivos. Em um país que está envelhecendo rapidamente, é surpreendente que os próprios líderes empresariais, muitos com mais de 50 ou 60 anos, não avancem na discussão do etarismo.

Para 42% das companhias, os temas: diversidade, equi-

dade e inclusão não são prioridades na estratégia do negócio. E entre as que já adotaram práticas direcionadas a essa área, os principais temas que levam em conta são relativos a gênero e étnico/racial – ambos com 75% de citações. Apenas 45% delas se dedicam à questão etária/geracional.

O Defensor Público André Naves argumenta que, para combater o etarismo, é essencial que os governos, entidades, ONGs e outros representantes da sociedade apliquem uma abordagem multifacetada, que envolva tanto o debate e a conscien-

tização dos brasileiros sobre o tema quanto a implementação de políticas e regulamentações que protejam, de fato, os direitos dos trabalhadores mais velhos.

Além disso, Naves destaca a importância da implementação de programas de capacitação e reciclagem profissional adaptados às necessidades desses trabalhadores, garantindo assim que possam continuar contribuindo de maneira significativa para a força de trabalho. “É fundamental, antes de tudo, reconhecer a contribuição dos trabalhadores mais velhos, inclusive junto aos profissionais mais novos, no ambiente de trabalho.

“Eles possuem uma riqueza de experiência, habilidades, visão de mundo e perspectivas que são inestimáveis para qualquer organização. Negar-lhes oportunidades com base na idade é não apenas injusto, mas também contraproducente para o sucesso das organizações e para o progresso social e econômico do país”, conclui o Defensor Público.

## 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 Atual Brasileiro e desejam se casar:

O pretendente: **GABRIEL LOMBARDI TOSI**, estado civil solteiro, filho de Marlon Tosi e de Silvia dos Santos Lombardi, residente e domiciliado no Alto da Mooca, neste subdistrito - São Paulo - SP. A pretendente: **ALESSANDRA DE SOUZA PINTO DE OLIVEIRA**, estado civil solteira, filha de Jair Gonçalves de Oliveira e de Nair Madalena de Souza Pinto, residente e domiciliada no Alto da Mooca, neste subdistrito - São Paulo - SP.

O pretendente: **KAÍQUE RIBEIRO SOUZA**, estado civil solteiro, filho de Carlos Nogueira Souza e de Silvana Silva Ribeiro Souza, residente e domiciliado no Alto da Mooca, neste subdistrito - São Paulo - SP. A pretendente: **THAÍS CRISTINA PINTO ALVES**, estado civil solteira, filha de João Evangelista Alves e de Maria de Fatima Pinto, residente e domiciliada no Alto da Mooca, neste subdistrito - São Paulo - SP.

O pretendente: **ANDRÉ RENATO GALINDO**, estado civil divorciado, filho de André Galindo Moreno e de Geni Santana Pizzolato, residente e domiciliado no Alto da Mooca, neste subdistrito - São Paulo - SP. A pretendente: **SARA FERREIRA DOS SANTOS**, estado civil divorciada, filha de Boaventura Gonçalves dos Santos e de Idalina Ferreira dos Santos, residente e domiciliada no Alto da Mooca, neste subdistrito - 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 & NegóciosCARTÓRIO DE REGISTRO CIVIL  
DE PESSOAS NATURAIS  
15º Subdistrito - Bom Retiro  
Amanda de Rezende Campos Marinho Couto - Oficial

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

O pretendente: **MATEUS GAGLIARDO ADEVE**, nascido nesta Capital, Bela Vista, SP, no dia (08/03/1993), profissão publicitário, estado civil solteiro, residente e domiciliado neste Subdistrito, São Paulo, SP, filho de José Luiz Adeva e de Regina Campos Gagliardo. A pretendente: **GABRIELA SANTOS SILVEIRA**, nascida nesta Capital, Bela Vista, SP, no dia (14/08/1992), profissão bancária, estado civil solteira, residente e domiciliada neste Subdistrito, São Paulo, SP, filha de Reginaldo Joel Silveira e de Cila Pereira dos Santos Silveira.

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 & NegóciosCARTÓRIO DE REGISTRO CIVIL  
3º Subdistrito - Penha de França  
Dr. Mario Luiz Migotto - Oficial Interino

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

O pretendente: **PAULO CESAR DE OLIVEIRA**, profissão: aposentado, estado civil: viúvo, naturalidade: em Avanhandava, SP, data-nascimento: 30/12/1954, residente e domiciliado em Penha de França, São Paulo, SP, filho de Manoel Alves de Oliveira e de Ascensão Gomes de Oliveira. A pretendente: **MARIA LUCIA VIEIRA DOS SANTOS**, profissão: cuidadora, estado civil: divorciada, naturalidade: nesta Capital, SP, data-nascimento: 24/10/1961, residente e domiciliada em Penha de França, São Paulo, SP, filha de Pedro Vieira dos Santos e de Esterina Giannobile dos Santos.

O pretendente: **ALEX BARRANCOS HERMOGENES**, profissão: analista de atendimento, estado civil: solteiro, naturalidade: nesta Capital, Jardim Paulista, SP, data-nascimento: 02/05/1986, residente e domiciliado em Penha de França, São Paulo, SP, filho de Braz Canuto Hermogenes e de Luci Barrancos Hermogenes. A pretendente: **PAOLA ZERBINATI**, profissão: analista de R.H., estado civil: solteira, naturalidade: nesta Capital, Jabaquara, SP, data-nascimento: 04/02/1995, residente e domiciliada em Penha de França, São Paulo, SP, filha de Paulo Sergio Zerbinati e de Angela da Silva Cruz Zerbinati.

O pretendente: **FABIO ROGÉRIO SPOSITO**, profissão: comerciante, estado civil: solteiro, naturalidade: nesta Capital, Belenzinho, SP, data-nascimento: 12/11/1968, residente e domiciliado em Penha de França, São Paulo, SP, filho de Orlando Sposito e de Wilma Greco Sposito. A pretendente: **FERNANDA REGINA SANTANA**, profissão: analista de comércio de exterior, estado civil: solteira, naturalidade: nesta Capital, Belenzinho, SP, data-nascimento: 01/03/1983, residente e domiciliada em Penha de França, São Paulo, SP, filha de Antonio Vinicius Santana e de Tania Regina Gomes Santana.

O pretendente: **CLAUDIO LUIZ DA SILVEIRA**, profissão: enfermeiro, estado civil: solteiro, naturalidade: em Jacareí, SP, data-nascimento: 20/08/1958, residente e domiciliado em Penha de França, São Paulo, SP, filho de Roque Leme da Silveira e de Maria Passos Silveira. A pretendente: **ONEIDA APARECIDA GANDRA**, profissão: do lar, estado civil: divorciada, naturalidade: em São José do Goiabal, MG, data-nascimento: 20/02/1967, residente e domiciliada em Penha de França, São Paulo, SP, filha de José de Paula Gandra e de Maria André Gandra.

O pretendente: **GILSON PEREIRA DA SILVA**, profissão: supervisor, estado civil: divorciado, naturalidade: em Coribe, BA, data-nascimento: 12/11/1968, residente e domiciliado em Penha de França, São Paulo, SP, filho de Osvaldo Pereira da Silva e de Adivina Francisca de Jesus. A pretendente: **KAREN DE CASSIA DOS SANTOS**, profissão: assistente administrativa, estado civil: divorciada, naturalidade: nesta Capital, Tatuapé, SP, data-nascimento: 16/11/1987, residente e domiciliada em Penha de França, São Paulo, SP, filha de Carmen Lucia dos Santos.

O pretendente: **BRUNO SLOMPO ANDRADE**, profissão: auxiliar administrativo, estado civil: solteiro, naturalidade: nesta Capital, SP, data-nascimento: 09/12/2001, residente e domiciliado na Vila Formosa, São Paulo, SP, filho de Chrystian da Silva Andrade e de Fernanda Slompo Moura. A pretendente: **RAQUEL SOUZA GUTIERREZ**, profissão: gerente de projeto, estado civil: solteira, naturalidade: nesta Capital, SP, data-nascimento: 22/02/1993, residente e domiciliada em Penha de França, São Paulo, SP, filha de Eder Arantes Marques Gutierrez e de Noeli Menezes de Souza Gutierrez.

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

## Saque-Aniversário do FGTS: como aderir e como antecipar

Recorrer ao saque-aniversário tem sido uma opção para muitos brasileiros. Até 15 de março, 20,2 milhões de trabalhadores de 35,4 milhões que aderiram ao saque-aniversário anteciparam R\$ 143,4 bilhões, de acordo com dados da Caixa Econômica Federal. Contudo, muitos brasileiros ainda não sabem como a modalidade funciona e qual é a relação com a Antecipação do Saque-Aniversário. Túlio Matos, co-fundador e CEO da iCred, fintech que facilita o em-

préstimo consignado, esclarece a dúvida. “O Saque-Aniversário do FGTS é opcional e existe para que o trabalhador realize o saque de parte do saldo de sua conta do FGTS, todo ano, no mês de seu aniversário. Quem não optar por essa modalidade não precisa se preocupar, pois continuará no regime de Saque-Rescisão, que é o sistema padrão seguido quando o profissional é demitido sem justa causa, tendo direito ao saque integral da conta do FGTS”, explica.

Para aderir à modalidade, é importante avaliar com calma quais são as expectativas em relação à permanência no trabalho atual, o valor do saldo total e se existe algum valor guardado em outro tipo de reserva financeira, como a de emergência. O contribuinte precisa pensar se vale mesmo a pena sacar uma quantia todo ano em vez de pegar tudo em caso de uma futura demissão.

Depois da decisão tomada, o tra-

balhador ainda pode optar pela Antecipação do Saque-Aniversário FGTS, que é uma solicitação de empréstimo usando o saldo do fundo de garantia, cuja função é permitir a antecipação do valor de até doze parcelas do saque-aniversário. Ela pode ser feita por meio de fintechs que atuam com linhas de crédito para adiantar esse montante.

Tanto o dinheiro resgatado do Saque-Aniversário, quanto o da An-

tecipação, podem servir para aqueles trabalhadores que estejam endividados e precisam equilibrar as contas. Além disso, a rapidez torna o processo menos burocrático. “As duas opções facilitam a vida financeira, pois se tornam uma opção a mais para solucionar dívidas. No entanto, ter cautela é importante, para não ter dores de cabeça caso haja demissão ou dívidas ainda maiores no futuro”, finaliza Túlio. - Fonte e mais informações: (https://icred.digital).

## 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/58FA-9D4E-BDC5-9D91> 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: 58FA-9D4E-BDC5-9D91



### Hash do Documento

C0FB1BF3E190B738AE32DF05458EB3EE97FF1EA1A11133AA189A81E6A2E9D9A6

O(s) nome(s) indicado(s) para assinatura, bem como seu(s) status em 22/04/2024 é(são) :

- Lilian Regina Mancuso - 008.007.358-11 em 22/04/2024 19:09  
UTC-03:00  
**Tipo:** Certificado Digital - JORNAL EMPRESAS E NEGOCIOS  
LTDA - 05.687.343/0001-90

