



Os 5 pilares da gestão de pessoas

Diversidade é um fato e não boato

Educação Financeira nas Empresas

Fortalecimento da comunicação

Lei Geral proteção de dados

Especial GRHUMA




ALIMENTAÇÃO EMPRESARIAL

Quer levar o melhor da
ALIMENTAÇÃO CORPORATIVA
para sua empresa?
Conte com a Novitá!

RESTAURANTES

Quotidiano **MARKET**
RESTAURANTE RESTAURANTE

SERVIÇOS ESPECIAIS

Oggi
TRADICIONAL



*Pasta
e Salsa*

Sanducheria *felicítá*
•• sanduiches e saladas •• seu momento + gostoso

ORIGINAL
* GOURMET *

EXECUTIVO
seleção de pratos

SUA OPÇÃO VEGETARIANA
veggie

OMELETERIA

EDITORIAL

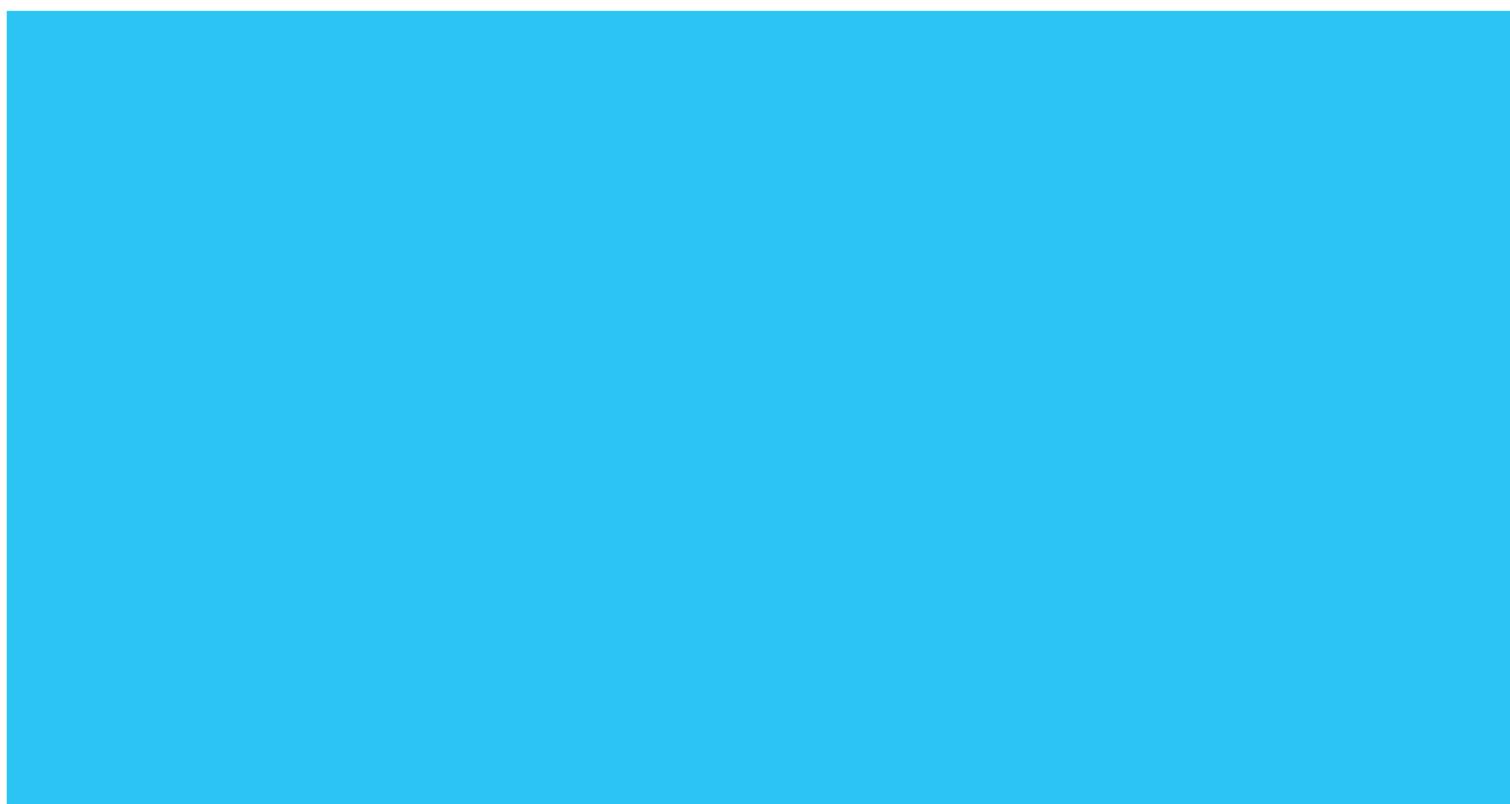


Ariovaldo Florian
CEO da empresa
Midia Kitcom Comunicação

Publicação com foco exclusivo para atender o segmento RH, que nós da Mídia Kitcom Comunicação delineamos com o Núcleo de RH do CIESP Guarulhos e com o Núcleo de RH do Sincomercio/Fecomercio Guarulhos

Boa leitura. **RH**

Conheça mais sobre o RH em revista



Projeto Gráfico/Diagramação:
Mídia Kitcom Comunicação

Diretor: Ariovaldo Florian
ariovaldo@midiakitcom.com.br

Departamento de Arte / Diagramação:
Beatriz Souza - Ari Junior
arte@midiakitcom.com.br

Departamento de Jornalismo:
Luiz Claudio Pires: MTB 0086881/SP

Contato Comercial:
Fone: 11 - 9.7133.3221
Rodrigo Campos
rodrigo@midiakitcom.com.br

Núcleo de Eventos/Congresso:
Beatriz Souza / 11 - 9.9894.4972
eventos@midiakitcom.com.br

Edição 11 - versão online.



Empresa Filiada à:



www.aner.org.br

A importância do PAPEL DO RH no fortalecimento da COMUNICAÇÃO

Montar um time motivado e com foco em resultado requer um esforço enorme e o RH, tem um papel fundamental e estratégico junto a gestão de liderança nesta busca, trazendo a consciência que cada colaborador é importante e deve ser valorizado.



Empresas são feitas de pessoas e não importa o seu seguimento ou tecnologia, e não devemos tratar como clichê, pois não, é uma busca diária, somos pegos pela pressão do mercado e pela cobrança da produtividade e deixamos de lado o fundamental. As Pessoas. Quando o cola-

borador compreende a sua importância, e sente confiança e segurança na empresa, há um maior envolvimento e comprometimento. Seu senso de equipe cresce e um passa a cuidar do outro, tornando o ambiente saudável e adaptável. Flui sem rigidez. Não é fácil, e para que este ambiente

seja gerado é fundamental que a comunicação entre RH, liderança e colaboradores seja plena, aberta e de total confiança. Quando existe este engajamento sem bloqueios, e sem centralizações, torna-se mais fácil detectar problemas de qualquer natureza e ai, conseguir tratá-los.

CONHECIMENTO

A Daicast sempre teve um ambiente familiar e agradável, é uma cultura da organização. Sensação percebida não somente pelos colaboradores, mas também por prestadores de serviços e clientes que quando nos conhece, não hesitam em comentar o quanto se sentem acolhidos e bem recebidos e nosso departamento, RH, sabe da importância de fortalecer essa cultura e, temos trabalhado fortemente nos últimos anos com ações de:

- . Identificar e quebrar centralizações na comunicação;
- . Reforçar a sensibilidade para ouvir;

Mostramos a importância de implantar regras, mas saber os momentos das exceções, atuando com atitudes justas e para alcançar essa maturidade, adotamos diversas ferramentas, como:

- *Coaching para o quadro de gestão;*
- *Coaching para os colaboradores, foi fundamental para a quebra de paradigmas;*
- *Desenvolvimento da liderança com foco em gestão de pessoas, na importância do feedback, na empatia, na afinidade e conexão entre líder e liderado;*
- *Treinamentos com colaboradores e liderança para o engajamento do trabalho em equipe, incentivo a ideias e aproximação.*



O RH atuou forte e próximo da gestão de liderança nas orientações e instruções dos problemas cotidianos.

Mantivemos um canal livre para tratar qualquer tipo de assunto, tendo apoio justo nas decisões, seja na intermediação de conflitos, crises, aconselhamentos, ou até mesmo no trato de problemas familiares, de saúde, psicológicos ou outros quaisquer.

Criamos uma relação verdadeira, que cuida, avalia, instrui e trata seus colaboradores com prioridade pois, compreendemos que o profissional de RH, dessa forma estará cumprindo um dos seus principais papéis, fortalecimento da comunicação RH

Elaine Sequeira
Departamento RH da Daicast



Fabiana Aguiar
Departamento RH da Daicast



Empresa Daicast presta serviços de Fundição sob pressão de peças em alumínio para a indústria automobilística.

A **IDENTIDADE**

DA SUA EMPRESA ESTÁ **PROTEGIDA?**



A **MT4** é uma consultoria especializada em Marcas e Patentes, ou seja, **PROPRIEDADE INTELECTUAL**.

Você sabe o quanto é importante proteger a sua marca, que faz parte do seu **PATRIMÔNIO**.

A **MT4** é reconhecida internacionalmente pelas principais publicações da área, sendo recomendada pela qualidade de seus **SERVIÇOS**.

Saiba mais: mt4ip.com.br

Apresentado por



O **ATENDIMENTO** é totalmente personalizado, atuando junto à empresas dos mais diversos portes, desde micro/pequenas, até grandes multinacionais, de todos os segmentos de mercado.

A **MT4** é uma empresa que se mostra **TRANSPARENTE** aos clientes, explicando o modelo de negócio a ser contratado, os detalhes, possibilidade de sucesso, os riscos envolvidos e todos os valores que serão gastos.

E, por fim, você entenderá sobre o **INVESTIMENTO** necessário. Tudo muito simples e direto, fácil de entender, com valores abaixo do esperado e abaixo do praticado no mercado.



MT4 é uma empresa flexível,
e com grande conhecimento de causa.

**SÃO
PAULO**

**RIO DE
JANEIRO**

NITERÓI

Sua marca é sua vida!



LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

A Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/18), é uma legislação que tem por objetivo proteger os dados das pessoas físicas. A lei obriga as , empresas, associações, cooperativas, condomínios clubes, entidades, fundações, repartições públicas, enfim, todas as pessoas jurídicas que tratam dados de pessoas físicas a se adequarem.

A LGPD, entrou em vigor em 18 de setembro de 2020, porém a aplicação de Sanções Administrativas e Multas pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados só ocorrerão a partir de 01 de Agosto de 2021.

Além da Autoridade Nacional de Proteção de Dados que tem a incumbência de fiscalizar e autuar empresas que não estiverem adequadas a nova lei, outros órgãos estão aptos para atuar contra essas empresas, como, Ministério Público e Procon.

Embora sejam recentes a promulgação e vigência da LGPD, inúmeras ações judiciais já tramitam no judiciário, algumas requerendo indenização por Danos Morais, outras requerendo informações sobre os dados do titular em poder das empresas, no RH.

As multas previstas para as empresas que não estiverem adequadas à Lei Geral de Proteção de Dados, vão de 2% do faturamento até 50 milhões de reais, além de sanções administrativas que poderão ser aplicadas pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), a partir de agosto de 2021.

JURÍDICO

As empresas poderão se adequar a nova legislação utilizando seu próprio quadro de colaboradores para implementar o **PROGRAMA DE ADEQUAÇÃO A LGPD**, bastando para isso ter em seu quadro de colaboradores diretos ou terceirizados, um profissional de TI, Compliance (Processos Administrativos) e um advogado com conhecimento da nova legislação.

É importante que os empresários iniciem a implementação do “**PROGRAMA DE ADEQUAÇÃO A LGPD**”, além de estarem se adequando a exigência da lei,

caso venham sofrer uma fiscalização ou sejam processados judicialmente, terão como fazer provas para sua defesa, a implementação do Programa de Adequação a LGPD, demonstrará que a empresa não é omissa a nova legislação, que se preocupa com as boas práticas de gestão empresarial e está em processo de implementação do programa de aderência a nova lei.

À Autoridade Nacional de Proteção de dados (ANPD), responsável pela fiscalização e regulamentação da nova lei, poderá a partir do mês de agosto de

2021, aplicar sanções administrativas e multas que vão de 2% do faturamento da empresa até 50 milhões de reais. Vale destacar que inúmeras ações judiciais já estão tramitando em vários fóruns do país, contra empresas, algumas indenizatórias e outras requerendo das empresas informações sobre os dados de seus funcionários para instruírem ações trabalhistas.

Os departamentos que mais sofrem os impactos da LGPD, são:

RH, FINANCEIRO, VENDAS, MARKETING e TI.

A lei já está em vigor não seja surpreendido, comece já a implantação do Programa de Adequação a LGPD RH



Dr. Luiz Costa Cabral
Advogado da Cabral Advogados Associados.


BEM-FINANCEIRO
DESENVOLVIMENTO EM FINANÇAS

Sua empresa também pode cuidar da saúde financeira dos colaboradores.

Você sabia que aproximadamente **40% do efetivo** de uma empresa tem elevado grau de endividamento?

E isso interfere diretamente no relacionamento com o grupo, gerando: **Baixa Produtividade, Absenteísmo e Clima Organizacional Ruim.**

BEM FINANCEIRO, pode ser o seu parceiro para cuidar da educação e gestão financeira dos seus colaboradores, através do seu programa **PLF – Plano de Liberdade Financeira.**

Objetivo: Proporcionar orientação em planejamento financeiro comportamental aos colaboradores da organização, visando o **BEM** estar financeiro de cada um, a melhoria na qualidade de vida e da diminuição do estresse.

bemfinanceiro.com.br

(11) 4280-1437 

contato@bemfinanceiro.com.br 

O BEM dos seus colaboradores é o nosso plano!

RH PROGRAMA
emrevista
rhemrevista.com.br



Patrocínio:

www.novitaalimentacao.com.br

 **Novitá**

ALIMENTAÇÃO EMPRESARIAL

Novitá Alimentação Empresarial

PATROCINADOR

PROGRAMA TV WEB

TODAS AS TERÇAS **19:00 HORAS NAS** **PLATAFORMAS DIGITAIS**

 **RH emrevista**
 **rhemrevistaoficial**

 **rhemrevista**

Clique aqui
e confira nossos programas

Departamento Comercial:
programarh@midiakitcom.com.br
11 - 971333221

APOIO

REALIZAÇÃO

SINCOMERCIO 
FecomercioSP REGIONAL GUARULHOS

CIESP
Regiões: Guarulhos, M'pá,
Marquês e Santa Isabel


Midia Kitcom
Comunicação

PAN DE MI A



Desde o início da pandemia a realidade vivida pelos comerciantes, de modo geral, mudou bastante, sobretudo para aqueles que possuem estabelecimentos que dependem de grande fluxo de pessoas, como é o caso de restaurantes, depósitos de materiais, lojas de roupas, dentre outras.

Em meio a queda de renda e ao consequente desemprego, tiveram sucesso durante a pandemia aqueles que souberam ajustar seu negócio ao que se tornou o novo normal.

Mesmo com baixas expectativas para o comércio durante esse período, houve também, quem soube aproveitar as oportunidades que surgiram com a crise para montar novos negócios e ganhar dinhei-

ro com ela. Segundo o Sebrae, para 11% dos empresários os desafios da pandemia trouxeram mudanças valiosas para seus negócios e registraram aumento no faturamento quando comparado a 2019. Seja ajustando o que já existia ou mesmo criando uma nova forma de ganhar dinheiro, o espírito empreendedor precisou falar mais alto e quando aliado à internet, que se tornou uma ferramenta de trabalho fundamental, o comércio se viu inovado.

Oferecer seus produtos em aplicativos pode ser uma ótima solução para as vendas de quem possui restaurante ou lanchonete. Para aqueles que possuem lojas com produtos diversos, as redes sociais podem impulsionar as vendas.

A adaptação é o segredo! No futuro, quando a crise passar, o comércio não será mais o mesmo e como já dizia Charles Darwin, terá sobrevivido, não os mais fortes, mas sim, aqueles que mais se adaptaram a essa nova realidade.

**José Correia da Silva Neto,
(Neto Barzil)**

*Comerciante empresário e
Presidente da comissão permanente
da Câmara municipal de Mairiporã
de finanças e orçamento.*



MAIO 2021

26 anos

DE ATUAÇÃO



REMUNERAÇÃO

DESENVOLVIMENTO HUMANO

ORGANIZAÇÃO, MÉTODOS E
PROCESSOS



Contato:

rhumo@rhumoconsultoria.com.br

(31) 3296-9066

acesse o site



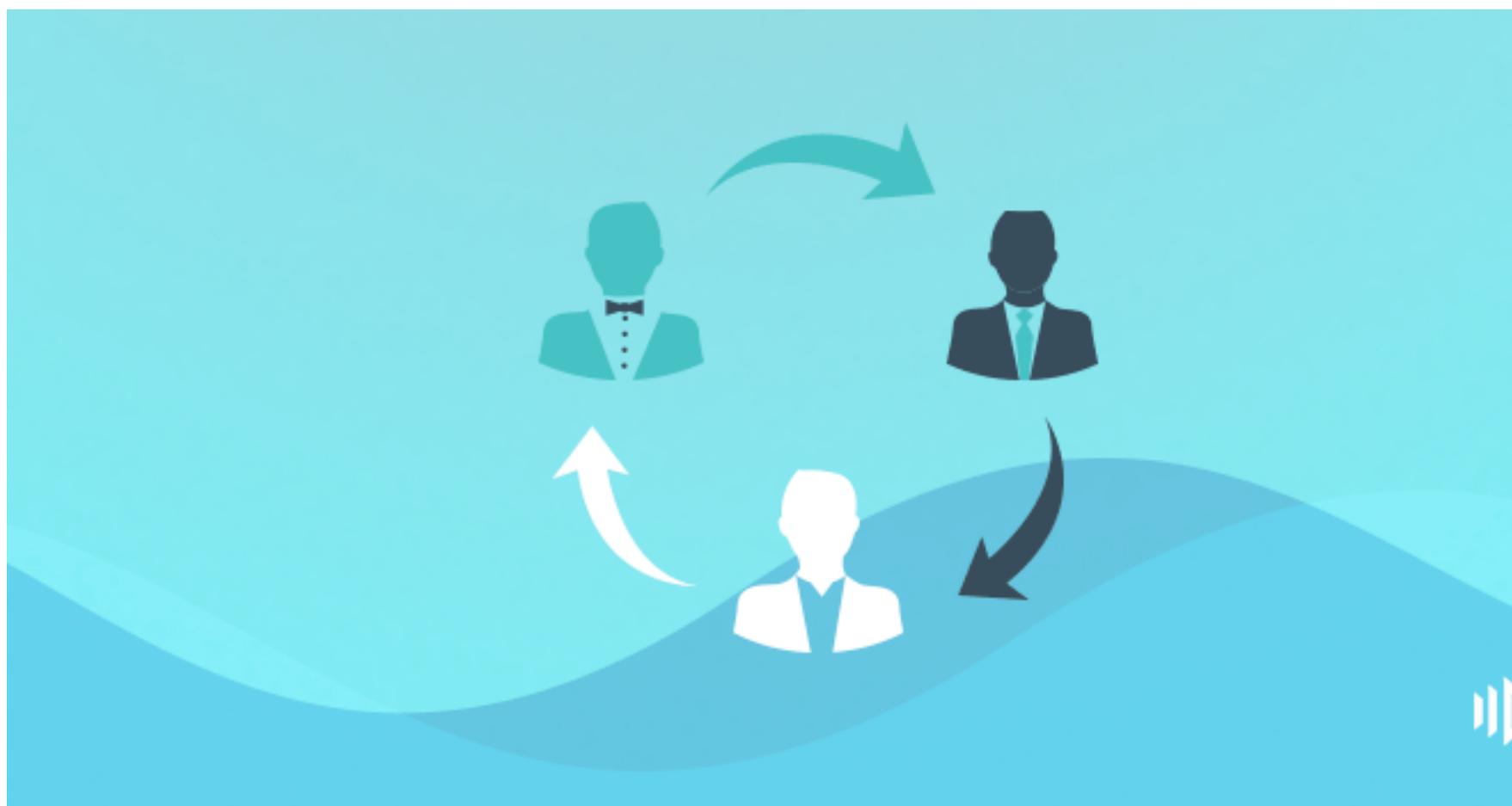
LARA CASTRO

Coach Individual | Coach de
Equipe | Codesenvolvimento



Para atendimento on-line, solicite informações
pelo Whatsapp: (31) 99208-4275 ou e-mail:
laracastro@rhumoconsultoria.com.br

A IMPORTÂNCIA da Educação Financeira nas EMPRESAS



A Educação Financeira tem papel fundamental na qualidade de vida das pessoas e famílias. Neste sentido, as empresas têm participação importante na implementação de Programas sobre o tema para os colaboradores.

Os Gestores de RH e profissionais da área da Saúde identificaram que a falta de Educação Financeira contribui para vários problemas na vida dos colaboradores: faltas, atrasos, questões de saúde física e mental, baixa produtividade, alto grau de endividamento, pedidos de demissão, aumento nas solicitações de empréstimos, baixa autoestima, relacionamento familiar prejudicado, desmotivação, dentre outros.

TOME NOTA



No ano 2013, a PwC (Pricewaterhouse Coopers), na sua pesquisa Employee Financial Wellness Survey, aponta que um em cada cinco empregados relatou que problemas com suas finanças pessoais criaram distrações no trabalho.

Programas estruturados de Educação Financeira com acompanhamentos individuais e familiares, palestras, workshops e oficinas, tanto presenciais quanto online, começaram a ser implementados. Nestes programas, os colaboradores recebem orien-

tação sobre temas como planejamento financeiro, uso do crédito, como sair de dívidas, planejamento para a aposentadoria e outras.

Percebe-se uma importante melhoria na qualidade de vida de todos os envolvidos, já que foram estimulados a não somente pensar na sua situação atual, mas também, no futuro a médio e longo prazo.

Neste sentido, o BEM Financeiro – Desenvolvimento em Finanças, possui múltiplos relatos de gestores e funcionários sobre a

importância e os resultados dos Programas implementados nestes últimos 10 anos nas suas empresas. Todos perceberam os impactos positivos nas suas vidas e ficaram muito gratos com a organização que investiu neles.

Nos atendimentos, verificamos que menos de 5% dos colaboradores poupam dinheiro para sua aposentadoria, resultado da falta de educação financeira e de hábitos financeiros consumistas, com excesso de foco no presente e sem se preocupar com o futuro.

Assim, o envolvimento das empresas neste movimento resulta de fundamental importância, não somente pelos benefícios indiretos na melhoria do desempenho dos seus colaboradores, mas na sua participação direta no processo de mudança dos seus hábitos de consumo, contribuindo, dessa forma, para que essas famílias alcancem sua sustentabilidade financeira RH

Edward Claudio Jr
Cofundador do BEM Financeiro



Quais são os pilares da GESTÃO DE PESSOAS?

A gestão de pessoas tem sido cada vez mais trabalhada com atenção pelas empresas. Ter uma equipe de funcionários satisfeitos, felizes e motivados pode trazer benefícios ao empreendedor, que terá melhores resultados. ... Por isso, uma boa gestão de pessoas é indispensável para o sucesso empresarial.

Gestão de pessoas é um conjunto de práticas que visa o desenvolvimento do capital humano nas empresas. As técnicas de gestão de pessoas envolve motivação, retenção e capacitação do colaborador com o objetivo de melhorar seu desempenho (e o da empresa).

A gestão é um meio de organização e administração. ... A aplicação da gestão em uma empresa é de suma importância, uma vez que essa controla tais áreas. Ela funciona identificando os erros cometidos até então ou que ainda podem ser cometidos, onde se quer chegar, como chegar e direcionar.

Inclusive, vale destacar que a gestão de pessoal é um dos maiores desafios os empreendedores brasileiros.



Sem funcionários motivados, a empresa corre o risco de perder bons talentos e ter uma alta rotatividade. Gerando um clima organizacional ruim, afetando a produtividade e performance de outros profissionais.

O tempo em que os benefícios financeiros eram o maior atrativo para despertar o interesse das pessoas acabou.

Hoje em dia, elas querem ter uma visão clara das possibilidades de crescimento, querem ser ouvidas e valorizadas, querem ter mais liberdade de escolhas.

É aí que entram as estratégias de gestão de pessoas. Para que os gesto-

res possam identificar o grau de motivação da sua equipe e como extrair os melhores resultados. É uma relação em que todos ganham.

Mas para atuar de forma assertiva, de acordo com perfil de cada pessoa, é preciso entender os pilares da gestão de pessoas.

A gestão de pessoas envolve uma série de ações focadas em aumentar o bem-estar do funcionário e melhorar o ambiente de trabalho.

Mas para criar uma metodologia de gestão de pessoas eficaz é preciso levar em consideração cinco pilares principais.

GESTÃO

Os 5 pilares da Gestão de Pessoas





1º Pilar: Motivação

O ponto inicial de uma boa gestão de pessoas é a motivação. Ela é o motor que move os funcionários a darem o melhor de si constantemente. Por isso, quando uma equipe está desmotivada é preciso saber identificar o que está gerando isso para reverter a situação e oferecer o que ela busca para sua carreira. Antes que ela vá buscar em outro lugar.

2º Pilar: Comunicação

Se a motivação é o pontapé inicial da gestão estratégica de pessoas, a comunicação é a base para que tudo transcorra bem e gerar ótimos resultados. Uma comunicação objetiva, transparente e sem hierarquias estimula o senso de dono nos colaboradores e faz com que os funcionários se sintam parte fundamental da empresa.

3º Pilar: Trabalho em equipe

Saber trabalhar em equipe é um grande diferencial, e a gestão de pessoas deve criar um ambiente propício e utilizar ferramentas para incentivar isso. As pessoas são indivíduos complexos com vivências próprias, então é natural fazer ajustes para que todos trabalhem bem juntos. Afinal de contas, todos possuem um objetivo em comum: atingir as metas da empresa.

4º Pilar: Conhecimento e Competência

Não existe funcionário pronto, todo conhecimento técnico pode ser ensinado e as competências podem ser desenvolvidas. A possibilidade de aprender e crescer na empresa é um dos motivos pelos quais os colaboradores se mantêm motivados. Uma empresa que valoriza isso e monta a melhor equipe possível para maximizar resultados, garante uma gestão de pessoas assertiva.

5º Pilar: Treinamento e Desenvolvimento

Após identificar as lacunas que impedem os funcionários de alcançarem seu potencial, é hora de começar o treinamento e desenvolvimento. Funciona como uma troca, a empresa incentiva a busca de conhecimento para que o profissional possa aplicar tudo no trabalho de forma eficiente. Assim todos crescem juntos. É uma excelente oportunidade para conversar com os funcionários e entender o que eles gostariam de aprender e se aprimorar.

Conseguiu conciliar o momento da sua empresa com os pilares acima? Na próxima edição veremos como a gestão de pessoas pode ser inicialmente planejada! E como aplicar a gestão de pessoas na empresa. Boa leitura. E até a próxima RH

Fernanda Dias
25 anos na área de RH generalista,
indústria metalúrgica, comércio.



Conquistou seu objetivo!



Pensando em
REALIZAR
seu sonho?



Confira o seu plano ideal.
Faça já o seu consórcio!

Simone Sarcetta
Especialista em Consórcio

 11 997038949

 @simoneconsorcio

 simonethivi@hotmail.com

Práticas de segurança que o RH deve ter em seus processos internos?

A área de Recursos Humanos e Gestão de Pessoas sendo um dos departamentos dentro de uma organização que essencialmente necessita atender às novas exigências, fazem que diversos processos no Rh precisem ser analisados e revistos em conformidade com a LGPD.

Realizar o tratamento e o armazenamento dos dados de candidatos e colaboradores, sendo fundamental que tem em tomar cuidado com os documentos e dados gerados nas empresas.

O RH tem a sua disposição informações significativas para análise e tomada de decisão, tais como nível de produtividade, absenteísmo, turnover individual e em grupo, avaliação de desempenho de cada colaborador, bem como dados pessoais (registro médico, histórico profissional, nível salarial, e-mail, documentos de identificação, dados bancários); a qual se fazer um mal gerenciamento pode ocorrer uma interceptação por cibercriminosos, podendo ser utilizados para uso ilícito (fraude, extorsão, etc.). Sendo necessário e importante realizar eficientemente a proteção de dados.

As ações de Rh devem estar em consonância com a LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados), no qual regulariza a coleta, o tratamento, armazenamento e o compartilhamento de dados pessoais.



Formatação do GRHUMA

O GRHUMA (Grupo De Recursos Humanos de Mairiporã), constituído em novembro de 2013 por 4 Gestores de RH inicialmente em Terra Preta.

A missão é ser um fórum de profissionais RH para debater práticas de gestão, retenção de talentos humanos e melhoria no clima do clima organizacional. As reuniões são todas as terças quinta feira do mês.

Em 2020, o GRHUMA por meio do apoio fornecido de profissionais multidisciplinares deu suporte aos profissionais da região, atendendo demandas referente aos desafios enfrentando em relação à Pandemia e impactos nos processos internos.



PROGRAMAÇÃO 2021

Sempre fornecendo conhecimento e conteúdo, estes são os temas que serão abordados:

- Processo de Seleção e admissão em conformidade com a LGPD.
- Estruturação da automação de processos.
- Políticas de Carreira e Remuneração e seus impactos retenção de talentos.
- Gestão adequada da Folha de Pagamento – momento atual.
- Evento de comemoração ao Dia do Profissional de RH.
- Convenção coletiva e readequação ao regimento interno.
- Lideranças: Gestão de Pessoas e Processos disciplinares em tempos de trabalho remoto
- Entrada SST no E-Social.
- Saúde integralizada EPI's.
- Construção das diversidades empresarial de sucesso.
- Ambiente Empresarial – contenção dos assédios e impactos no clima e produtividade organizacional.

VISIBILIDADE DO GRHUMA.

O Grupo acaba de fechar parceria de divulgação com a empresa Mídia Kitcom Comunicação, no sentido de fortalecer ainda mais as ações do Grupo. Uma vez por mês um profissional de RH de Mairiporã, mais precisamente de Terra Preta, participará do programa RH em revista, gravado via zoom, comentando suas experiências, seu dia a dia, como está o seu núcleo de Recursos Humanos, e servirá também para divulgar a empresa, e de inspiração

para outros profissionais, visto que o programa é uma vitrine do seu profissionalismo.

A exemplo do que aconteceu com profissional de RH Sandra Leal, participando do talk show, ela trabalha mais de 25 anos no segmento e 10 anos na empresa Marzo Vitorino. O tema da conversa foi: “Como o profissional de RH, deve se preparar para as mudanças no setor”.



DIVERSIDADE É UM FATO E NÃO BOATO



Luciano Amato

CEO da Training People, Presidente do Instituto Bússola Jovem e Vice Presidente de Diversidade e Inclusão da ABPRH

A diversidade é um tema cada vez mais presente nas organizações e na sociedade. Frequentemente nos deparamos nas redes sociais, programas de TV e conversas do dia a dia, debates acalorados sobre temas como identidade de gênero, racismo, credo, desrespeito a mulheres e pessoas com deficiência.

Independente do posicionamento a favor ou contra, a liberdade de expressão, a mentalidade das novas gerações, as redes sociais, os novos modelos familiares, fazem com que as pessoas reflitam sobre a diversidade do ser humano. Percebe-se que ainda há muita resis-

tência das pessoas em lidar com as diferenças e as estatísticas demonstram claramente este fato:

As mulheres receberam 77,7% do salário dos homens em 2019. A diferença é ainda mais elevada em cargos de maior rendimento, como diretores e gerentes onde receberam 61,4% do salário dos homens.

A população brasileira negra corresponde a 56%, porém, quando se olha para os cargos de liderança das 500 maiores empresas do país, os negros somam apenas 4,7%, segundo dados do Instituto Ethos.

E as pessoas com deficiência dependem de uma Lei

para serem incluídas e mesmo assim, a duras penas considerando que após 29 anos de vigência da Lei de Cotas somente 1% das pessoas com deficiência atua no mercado formal, sem contar que outras ações como acessibilidade, preparação dos gestores, capacitação, plano de carreira, que tem a função de incluir com dignidade são raras.

Estes são números relevantes, de fontes confiáveis, que não podem ser desprezados, pois, retratam o preconceito existente na sociedade, ora explícito, ora velado, mas, presente.

Diante deste cenário é imprescindível que a sociedade se mobilize para refle-

tir a respeito criando ações inclusivas, espaços para debates, de forma que enxergue o ser humano por trás de cada rótulo, característica, raça, papel e a igualdade de direitos sejam garantidos.

Ser contra a diversidade é negar a própria essência. A sociedade não pode perder a referência que a diversidade é uma das maiores riquezas do ser humano, é um fato e não adianta negá-la.

É preciso apenas sabedoria para compreendê-la e empatia para se colocar no lugar do outro. Tenho plena certeza que se a grande maioria das pessoas fizesse este exercício teríamos um mundo muito mais tolerante e harmonioso RH





PROFISSIONAIS DE RH

Precisando contratar nas áreas:

- ADMINISTRATIVA
- FINANCEIRA
- MARKETING
- VENDAS
- TI



Pense em **GOUP** Job.
Você decide se serão unitárias ou
pacotes de vagas.
E o mais importante com Taxas
Diferenciadas.

goupjob.com.br

✉ contato@goupjob.com.br

☎ 11 93062 0954

SUA AGÊNCIA DIFERENTE NO
MODELO DE CONTRATAÇÃO.



A Preseg é uma empresa especializada na prestação de serviços em Segurança e Medicina do Trabalho, tendo como objetivo principal a realização de serviços com qualidade, competência e eficiência nos diversos ramos de atividades.

Principais Serviços

PPRA e PCMSO;
LTCAT;
Laudo NR12;
Laudo Elétrico;
Laudo Ergonômico;
Laudo de Para Raios (SPDA).

Treinamentos

CIPA;
Empilhadeira;
Ponte Rolante;
Trabalho em Altura;
Brigada de Incêndio.

Exames Ocupacionais

Admissional;
Periódico;
Demissional;
Retorno ao Trabalho.

**Sua equipe e sua empresa
estão preparados
para o**

 **eSocial**



 @PresegSegMed

 /Preseg.Seg.Med

Quer saber mais sobre nossos serviços?

(11) 4378 3455 - (11) 4378 3466

comercial2@presegassessoria.com.br

comercial3@presegassessoria.com.br

Em nosso Whatsapp (11) 99138 6838

www.presegassessoria.com.br