



QUALITY

MAGAZINE

NOTA CENTRAL

ESG E O PAPEL DA MULHER NO MUNDO CORPORATIVO

Desafios das mulheres nos programas de governança corporativa, ambiental e social nas empresas e instituições no Brasil

RACHEL LOPES QUEIROZ

Mulheres líderes para um presente e futuro sustentável

MARÍA J. PÉREZ

Não esqueçamos a agenda social, especialmente a de gênero e diversidade: o "S" do ESG

MARIA EUGENIA BELLAZZI

Desenvolvimento Sustentável na década da ação

CECILIA ROSA NINA VARGAS

REPORTAGEM ESPECIAL:

**CIDADANIA EUROPAEVOCE
ASSESSORIA INTERNACIONAL**



ENTREVISTA ESPECIAL

SIMONE BAGUINSKI ADVOCACIA

+12

PERFIS

EMPRESARIAIS

WWW.LAQI.ORG



RED GLOBAL
DE MENTORES

¿QUIERES APALANCAR TU
CARRERA PROFESIONAL
COMO MENTOR O
MENTORA?...

HAY MILES DE EMPRESAS, PROFESIONALES, Y PÚBLICO EN GENERAL QUE NECESITA ALGUIEN QUE LES AYUDE, QUE LES GUÍE, QUE LES ANIME Y MOTIVE, QUE LES LLEVE POR UNA SENDA MÁS RÁPIDA, SEGURA Y CON MENOS DOLOR. ESE O ESA ERES TÚ. SU MENTOR O MENTORA.

¿PERO CÓMO TENER CREDIBILIDAD
INMEDIATA PARA QUE TE CONTRATEN
COMO MENTOR O MENTORA HOY?

“
DÉJANOS
DARTE ESA
CREDIBILIDAD
CON UNA
CERTIFICACIÓN
PROFESIONAL.
”

¡CONSIGUE AHORA TU CERTIFICACIÓN
COMO MENTOR O MENTORA PROFESIONAL!

WWW.RGMENTORES.ORG/CERTIFICACIONES

RGM - RED GLOBAL DE MENTORES
LA PRIMERA ORGANIZACIÓN MUNDIAL EN HABLA HISPANA
DE CERTIFICACIÓN PROFESIONAL DE LA DISCIPLINA DEL MENTORING.

TELÉFONO: +34 9 341 342-0811
WHATSAPP: +34 9 341 342-1024
EMAIL: INFO@RGMENTORES.ORG
WWW.RGMENTORES.ORG

ÍNDICE

06

PALAVRAS DA VICE-PRESIDENTE
LIC. PAULA PONTES

9

ESG – O PAPEL DA MULHER NO MUNDO CORPORATIVO

10

**DESAFIOS DAS MULHERES NOS PROGRAMAS DE GOVERNANÇA CORPORATIVA,
AMBIENTAL E SOCIAL NAS EMPRESAS E INSTITUIÇÕES NO BRASIL**
RACHEL LOPES QUEIROZ

16

MULHERES LÍDERES PARA UM PRESENTE E FUTURO SUSTENTÁVEL
MSC. MARÍA PÉREZ

21

**NÃO ESQUEÇAMOS A AGENDA SOCIAL, ESPECIALMENTE A DE GÊNERO E
DIVERSIDADE: O “S” DO ESG**
MARIA EUGENIA BELLAZZI

28

DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL NA DÉCADA DA AÇÃO
CECILIA ROSA NINA VARGAS

32

ENTREVISTA ESPECIAL:
SIMONE BAGUINSKI ADVOCACIA

38

NOTA CENTRAL

46

REPORTAGEM ESPECIAL:
CIDADANIA EUROPAEVOCE ASSESSORIA
INTERNACIONAL

53

REPORTAJES:

54

GRUPO SKILL

59

INSTITUTO MATERONLINE

63

CENTRO DE ENSINO SUPERIOR
MORGANA POTRICH - FAMP FACULDADE

66

MIKAELI KEZIA DE MENDONÇA ALVES
SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

69

DISTRIBUCIONES DIÉSEL PERÚ S.A.C

73

SANDRA MENDES SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

77

DEISE COSTA ARQUITETURA E URBANISMO

83

MICHELLE MENDES ADVOCACIA

87

MARYAH ONILCE ACCOUNTING

92

FACULDADE MÁSTER DO PARÁ - FAMAP

97

ACTO KINESIS SAS

100

STUDIO MODELS

PALAVRAS DA VICE-PRESIDENTE

Bem-vindos à edição 249 da nossa Quality Magazine!

A busca pelos direitos e pelo trabalho decente sempre foram tônicas nas nossas publicações, visto que essas ações são caminhos para uma cultura mais sustentável. Atenta a esse apelo, nesta edição de março, destacamos o importante eixo temático: ESG e o papel da mulher no mundo corporativo.

Sabemos que o tema - atrelado ao Dia Internacional da Mulher, celebrado em 8 de março - traz uma série de debates, especialmente por envolver realidades culturais, sociológicas, corporativas... Mas, acima de tudo, o que queremos é trazer informações que contribuam para uma reflexão de qualidade e que enriqueça a percepção quanto ao assunto.

À vista disso, trazemos o perfil de 12 organizações, pertencentes a nossa rede de membros, em que a liderança fica com empresárias engajadas em fazer a diferença no mundo corporativo, sem deixar a qualidade, a excelência e os caminhos da sustentabilidade.

Da mesma forma, a entrevista e a reportagem especiais desta edição abordam o dinamismo, as estratégias e os métodos de duas organizações em que a visão da mulher complementa a técnica e a gestão.

Abastados de informações relevantes e motivados pelas experiências das especialistas que abordam o eixo temático em seus artigos, nossos membros estarão formados e preparados para a mudança!

Temos a consciência de que as práticas ESG, totalmente ligadas à agenda dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), incentivam e abrem espaços para a diversidade de gênero, para a valorização da mulher nas tomadas de decisões e para um mundo melhor.

Despeço-me reforçando, já no fim deste mês tão especial para as mulheres, minha mais profunda gratidão a cada um de vocês, #LAQInoamericanos, de modo particular às empresárias e às especialistas da nossa rede LAQI!

Até breve!
Um fraterno abraço,

Lic. Paula Pontes
Vice-presidente executiva
Latin American Quality Institute



LIC. PAULA PONTES
VICE-PRESIDENTE EXECUTIVA
LATIN AMERICAN QUALITY INSTITUTE

DANIEL MAXIMILIAN DA COSTA
Founder & CEO
Latin American Quality Institute

DIRETOR GERAL
QUALITY MAGAZINE
LIC. JUAN LUIS CORREA
jlcorrea@laqi.org

EDITOR DE ARTE
LIC. THIAGO MONTANARI
thiago@laqi.org

MANAGER - LAQI MEMBERS
LIC. GLEICE SOUZA
gleice@laqi.org

MANAGER - LAQI MEMBERS
LIC. LARISSA PEREIRA
larissa@laqi.org

JORNALISTA
LIC. LUCAS WILLIAM MACHADO
lucas@laqi.org



Certificamos que

QUALITY MAGAZINE

es socio de la

SOCIEDAD

INTERAMERICANA DE PRENSA

SECRETARIO

PRESIDENTE

Latin American Quality Institute e Strategic Management
apresentam o programa internacional ODS-E (Metas, Gestão e
Sustentabilidade Empresarial)

TEMPORADA 1 CONTEÚDO

MÓDULO 1

EP. 1 - A VOZ DO FUTURO -
24/02/22

EP. 2 - O PODER DA
ESTRATÉGIA. - 31/03/22

EP. 3 - A MAGIA DOS
RESULTADOS. - 28/04/22

MÓDULO 2

EP. 4 - A ARTE DA LIDERANÇA.
- 26/05/22

EP. 5 - NEUROCIÊNCIAS E
COMUNICAÇÃO. - 30/06/22

EP. 6 - O SEGREDO DA
DELEGAÇÃO. - 28/07/22

MÓDULO 3

EP. 1 - CRIATIVIDADE E
IMAGINAÇÃO PARA A INOVAÇÃO.
- 25/08/22

EP. 2 - ATENÇÃO TOTAL DA
EQUIPE, A "SORTE" DO CAMPEÃO.
29/09/22

EP. 3 - EXCELÊNCIA, A DISTINÇÃO
MAIS LUCRATIVA. 27/10/22

POR QUE VOCÊ DEVE PARTICIPAR?

- Porque as empresas mais ambiciosas aspiram a deixar a sua marca na história e porque:
- Você quer elevar as metas e objetivos da sua empresa.
- Você precisa de novas ideias para projetar estratégias mais inovadoras.
- Você precisa continuar subindo e que todos se comprometam com o processo.
- Você decidiu transformar seus planos e ideias em ações e resultados.
- Você aspira a continuar gerando lucratividade e adicionar prosperidade geral.

INSCREVA-SE



MSG

O PAPEL DA MULHER NO MUNDO CORPORATIVO

DESAFIOS DAS MULHERES NOS PROGRAMAS DE GOVERNANÇA CORPORATIVA, AMBIENTAL E SOCIAL NAS EMPRESAS E INSTITUIÇÕES NO BRASIL

A Ciência ocidental mantém o discurso científico positivo e métrico partindo para uma análise holística e sistêmica dos modelos de gestão pública e privada nas empresas, incorporações e instituições públicas, no Brasil e no mundo.

Essa tendência é vivenciada diuturnamente pela divulgação midiática de empresas sob a chancela de suas marcas e produtos ou slogan atrelados a tríade environmental, social and governance (ESG).

De fato, o que é ESG, em termos técnicos e científicos, e o sentido de investir sobre programas, projetos e produtos vinculados a essa metodologia de gestão e administração de empresas e instituições.

A governança corporativa privada ou pública permite um plano e planejamento de políticas internas e institucionais de organização e gestão de objetivos, metas e fins, assim como estabelecem prazos e possíveis resultados, durante o processo de produção ou desenvolvimento de um projeto ou produto.

O diferencial é o entendimento da unidade da empresa ou instituição vinculada ao cumprimento dos pilares da sustentabilidade ambiental e social, envoltas a produção e as atividades das empresas e instituições.

Ocorre que, a gestão corporativa, ambiental e social empresarial e institucional demandam um entendimento pleno de suas concepções e fins.

Para tanto, é essencial a escolha da produção ou atividade sob os pilares da técnica e cientificidade do plano, programa, planejamento, agendas, processamentos e entrega do produto ou serviço ao consumidor-usuário final e a sociedade.

Esse processamento depende de um trabalho minucioso de equipes multidisciplinares e com alto nível de conhecimento sobre o objeto ou assunto, para conferir um diagnóstico prévio, variado, multifatorial e sistêmico, frente as metas e desafios da empresa e instituição. Em conjunto, o entendimento do caráter de unidade da empresa ou instituição, porém, com a avaliação de elementos e atores diversos, trazendo a dimensão multifatorial e sistêmica da projeção dos riscos do mercado ou institucional.

De ordem interna, têm-se o prognóstico conforme as metas e os objetivos estabelecidos pelos empresários ou governantes, recaindo em análise multifatorial e sistêmico, projetando os riscos, o controle, as pessoas e os atores envolvidos ou atingidos, para se definir o limite do alcance do resultado pretendido, favorecendo a credibilidade e a adesão fiel ao emblema da empresa ou instituição.

Essa metodologia aplicada traz inúmeros benefícios de melhoria de desempenho financeiro, o aumento da confiança dos investidores, a adesão do consumidor ou usuário, retenção de talentos, o aumento do custo-benefício, o controle e transparência de todo o processo dando tempo de feedback e ajustes necessários a melhoria do sistema de gestão, assim, fortalecendo a

imagem e a credibilidade das empresas e instituições.

Deste modo, o conhecimento dessas inovações de gestão favorece pela experiência à participação dos stakeholders do processo de criação da marca, produto ou slogan da empresa ou instituição.

Essa dinâmica de gestão corporativa define coloquialmente a expressão de “consciência coletiva” como um jargão de tarja impressa da credibilidade e confiabilidade de todas as empresas ou instituições, que utilizam o ESG.

É oportuno esclarecer que o conceito de governança ambiental advém de uma percepção equivocada gerando problemas de planos e metas, incorrendo em prejuízos e desvios do sentido de proteção do Meio Ambiente.

A ideia conceitual de Meio Ambiente e seu desenvolvimento sustentável está atrelado ao repúdio a interferência mercantilista e do capital sobre as forças destes eixos integrados do ecossistema. Entretanto, a economia e o capital fazem parte e são um dos eixos do ciclo sistêmico e integrador deste desenvolvimento sustentável.

Ora, cabe a educação ambiental e a sensibilização dos empresários, governantes, usuários e consumidores esclarecer a confluência dessas relações econômicas, sociais, ambientais com seus interesses e suas marcas, para conferir a validade de que o seu produto e sua empresa ou instituição é responsável ambiental e socialmente, perante o mercado e a sociedade.



O conceito e sentido de meio ambiente avaliam a forma e o uso dos recursos naturais e a sua necessidade sob um espectro de proveito próprio, lucrativo e preventivo, para atuais e futuras gerações. Não basta um selo de triagem e certificação do produto, mas a garantia de que o uso e os métodos foram os mais adequados, para aquele fim.



Não basta o uso do slogan com o selo do responsável ambiental e social é preciso provar ao cidadão toda a cadeia produtiva ou a qualidade de prestação de serviços após a auditoria, para dar a conformidade e o retorno de satisfação do usuário.

Para tal fim, existem técnicas apropriadas, mecanismos e metodologias de avaliação e condução das práticas de gestão corporativa, social e ambiental institucionalizada.

Um ponto discutível é a métrica utilizada de levantamento de dados coletados sobre os bens tangíveis e intangíveis utilizados na produção ou atividade da empresa ou instituição. Nestes casos, esse modelo de métricas fogem à regra do valor ambiental, meramente, estabelecendo a equação do preço final ou o cálculo do serviço pelos prestadores.

É importante definir novos modelos de compensação ou retribuição do uso e gozo dos recursos naturais pelos serviços ambientais e sociais, comprovando o retorno ao meio ambiente e a sociedade, conforme o estatuído de obrigações estatais e institucionais.

As instituições e empresas, ao utilizarem o ESG devem pautar-se pela insígnia do valor ambiental, do qual inicia-se com pontuações de métricas, porém, são avaliados e verificados por uma complexidade de fatores e pontos de implicações de resultados.

Este novo modo de gerir é justamente o diferencial do benefício per se do crédito social do produto ou serviços, por consequência, elevará o originá-

rio crédito econômico. É o elemento agregador que eleva o nome, a marca, o capital da empresa ou instituição.

A partir desta credibilidade e fidedignidade a GOVERNANÇA e boas práticas cumprem com o seu papel de estabelecer as transversalidades e análises diretas para a melhor compreensão do momento e decisões, como os seus efeitos e o cumprimento da responsabilidade social.

Esse aporte do ESG pautado sobre o lastro dos fundamentos da segurança, técnica, cientificidade, validade, planejamento, projetos e ações certamente trarão resultados.

Isto é governança de resultados, ou seja, a certeza da ação definidora de seus erros, riscos, acertos e possíveis fins, com manifesto plano, estratégias claras, prazos de curto a longo prazo, previsibilidade e confiabilidade, controle de riscos e conformidade, para enfim, o resultado.

Na era da globalização, não existe uma solução única ESG para todos os perfis de empresas e instituições nacionais e internacionais, apenas a certeza da exigência de apoio técnico para o suporte da implantação e implementação das medidas necessárias ao desenvolvimento dos trabalhos de governança ambiental e social, naquele local. Logo, não basta a difusão dos investimentos financeiros sob o suporte do ESG, isto será momentâneo e fugaz ao resultado, assim, o conjunto de elementos comprobatórios trará o aumento da credibilidade dos investidores e acionistas ou apoiadores da nova gestão.

Ao tratar do tema “Economia Verde” ou greenwashing não basta lançar oportunidades, ações ou uma linha de créditos e apoio de gestão de ativos aos interessados sem uma pesquisa de mercado, o lastro e a segurança do negócio, e principalmente, o no hall com quem se faz negócios e investimentos, inclusive para os negócios agregados de valores socioambientais.

Hoje, a questão da igualdade de Gênero e proteção de Direitos Humanos ganhou destaque como um valor social colaborando com a inserção das mulheres no mercado de trabalhos, como empreendedoras e investidoras de capital monetário e humano.

As estatísticas demonstram cerca de 40% de mulheres ocupam a chefia de famílias responsáveis pela subsistência, força do trabalho e resultados das empresas e instituições, além do fidedigno papel de mãe ou mulher no seio social brasileiro. Mais do que um terço das famílias brasileiras tem uma mulher empreendendo fora e dentro do lar. A força de trabalho da mulher representa 60% do número absoluto de vagas ocupadas. O salário ou remuneração corresponde ao déficit de 8% a 32% do valor pecuniário comparado com os cargos e salários dos homens chefes de família (IBGE, 2019).

A mulher é parte essencial de engrenagem do capital físico e humano de trabalhos e serviços no Brasil. Não existem limites de funções ou atividades, sem qualquer restrição, confirmando a igualdade de gênero diariamente com seus resultados.

Os ODS 5 e 10 estabelecem, respectivamente, a proteção a ofensa ou qualquer discriminação a figura da mulher ou violação física, moral ou emocional dentro e fora do espaço de trabalho, convívio familiar ou social.

É uma imposição de agendas internacionais de condução das metas e agendas voltadas a condição de equiparações de espaços de fala e locais de trabalho as mulheres.

De forma compatível e exitosa, cumpre as mulheres aproveitar sua intelectualidade, criatividade, flexibilidade e sensibilidade do entendimento do fato e contexto, para empreender ações integrativas dos eixos de sustentabilidade, desde o eixo de um sistema duro dos investimentos econômicos até a percepção holística e de pertencimento dos homens à sua condição social e ambiental.

As mulheres têm um diferencial de atuação, em suas mais variadas atividades, atualmente, em sua grande maioria, esforçam-se para atingir níveis funções hierárquicas, nunca atingidas pela desigualdade entre homens e mulheres, no mercado de trabalho e também no mercado acadêmico, profissional e de investimentos.

Essa realidade transmuda merece um novo olhar dos empresários e governantes ao agregar a participação ativa e direta das mulheres, em projetos e condução de governança corporativa, ambiental e social, em suas empresas e no cenário político.

Cabe as consultoras nacionais e internacionais, na esfera pública e privada,

serem reconhecidas como recursos humanos essenciais à criação de uma governança corporativa e institucional, dentro desta concepção sólida de mercado de valores ambientais e sociais.

É importante a oportunidade da advocação da classe de empresários e governantes sobre as exigências de projetos, planos e mercados, para se provar o cumprimento do ESG e destacar a liderança das mulheres na governança e no mercado de investimentos.

Visto que, o fenômeno mundial chegou ao Brasil como uma forma de divulgação de serviços ou slogan de governança corporativa e institucional, rompendo paradigmas e já elevando com destaque inúmeras mulheres, em vários setores, como CEO ou líder.

Contudo, o assunto de igualdade de gênero e participação da mulher no ESG e governo também se tornou assunto e pauta do mercado de capitais dos países apoiadores e financiadores, pois envolvem cumprimento de Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), com metas a serem cumpridas em 2030 e 2050.

Desta feita, as empresas e os governos devem ficar atentos as exigências condicionadas a apresentação da liderança de projetos e metas coadunado ao primor do conhecimento, para reverem os líderes e preverem os investimentos e a transferência de trilhões de dólares e euros destinados ao Brasil e a América Latina.

O Brasil merece o sentido de sua riqueza e prestígio a seu potencial humano, ambiental e social, em especial, colocar às MULHERES, no lugar merecido de representatividade de projetos e iniciativas.

O grande desafio da governança corporativa, ambiental e social é justamente cen-

trar o capital humano nacional desta representatividade das mulheres, como uma demanda urgente de presença e permanência, ainda que, em ascensão em todos os setores, mas merecida de inserção social e econômica, no mercado de trabalho.

Na figura de lideranças destacam-se algumas mulheres brasileiras atuando com o suporte do ESG, no âmbito corporativo. Entretanto, resta o desafio da liderança natural e genuína, sem desigualdades e preconceitos, com força da presença, independente da área e assunto, dentro das corporações e política, no Brasil.

É preciso a união de esforços e cooperação das MULHERES líderes de iniciativas de governança corporativa, ambiental e social nestes grandes programas nacionais e internacionais.



RACHEL LOPES QUEIROZ

TE INVITAMOS A PARTICIPAR:



WORLD CHAMPIONSHIP
**FUTSAL
DOWN**
— LIMA 2022 —



@worldcupfutsaldown2022



Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad CONADIS



MULHERES LÍDERES PARA UM PRESENTE E FUTURO SUSTENTÁVEL

Dada a paixão que os desafios representam, parto do objetivo de destacar a importância de empoderar as mulheres em diferentes papéis e o que sua liderança implica como agente de mudança para um futuro inclusivo e sustentável. Contar com as mulheres é fundamental para poder enfrentar os desafios globais que estão por vir. Nesse sentido, a partir do compromisso social, visualizam-se o interesse e as ações da Fundação Embaixadores Venezuelanos Sustentáveis (EVS), no trabalho de promoção da educação e da conscientização para o cuidado com o meio ambiente, a ação climática e sustentabilidade, destacando a liderança das mulheres como promotoras do desenvolvimento.

Algumas mulheres têm sido referência ao longo da história em diferentes áreas, como a profissional, o setor agroalimentar, o empreendedorismo, os negócios, a pesquisa e até mesmo a política, entre outras áreas que promovem o desenvolvimento, embora tradicionalmente tenham sido removidas de posições de tomada de decisão políticas e econômicas. Mas temos que estar cientes de que agora é absolutamente necessário visualizar as mulheres do ponto de vista de sua liderança e não a partir do ponto que até agora, infelizmente, tem sido usado com muita frequência, o da vitimização. É por isso que, como mencionado pela organização "ONU Mulheres", o avanço do progresso em direção à igualdade de gênero implica focar em cinco áreas prioritárias:

1. aumentar a liderança e a participação das mulheres;

2. acabar com a violência contra as mulheres;

3. envolver mulheres em todos os aspectos dos processos de paz e segurança;

4. melhorar o empoderamento econômico das mulheres;

5. Tornar a igualdade de gênero central para o planejamento e elaboração do orçamento nacional para o desenvolvimento.

Assim, será possível alcançar a igualdade de gênero frente a um mundo globalizado, como compromisso que inclui todos os setores da sociedade, diante da responsabilidade de um novo modelo de desenvolvimento sustentável.

O empoderamento das mulheres implica maior autonomia para elas, seu reconhecimento e a visibilidade de suas contribuições, para que possam participar plenamente em todos os setores e em todos os níveis de atividade econômica com os objetivos de:

1. construir economias e sociedades mais estáveis e justas,

2. alcançar os objetivos de desenvolvimento, sustentabilidade e direitos humanos

3. melhorar a qualidade de vida das famílias e da sociedade como um todo. Mas deve-se ter em mente que o acesso das mulheres aos recursos econômicos e o controle sobre eles é decisivo para alcançar a igualdade de gênero e seu empoderamento para

alcançar o desenvolvimento econômico do mundo.

Mulheres e meninas compõem metade da população mundial e, portanto, metade do seu potencial. A igualdade de gênero, além de ser um direito humano fundamental, é essencial para alcançar sociedades pacíficas, com pleno potencial humano e capazes de desenvolver de forma sustentável. Além disso, o empoderamento feminino estimula a produtividade e o crescimento econômico.

É por isso que o empoderamento feminino realmente enriquece toda a sociedade. Na Conferência Mundial das Mulheres em Pequim, foi mencionado que o empoderamento das mulheres é fundamental para alcançar a igualdade, o desenvolvimento e a paz. É também fundamental para erradicar a pobreza e promover a justiça social.

Atualmente, existem muitas organizações internacionais que destacam a importância do empoderamento feminino. Assim, a Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura (FAO) afirma que ajudará a garantir a segurança alimentar e acabar com a fome. A UNESCO expressa uma relação entre o empoderamento educacional de meninas e mulheres e a proteção do planeta, promovendo o cuidado ambiental e a ação climática. O Pacto Global da ONU indica que a diversidade de gênero contribui para melhorar os resultados dos negócios, promovendo um crescimento econômico inclusivo.

“

A missão é trabalhar juntos pelo bem comum, para amar a natureza, porque se o ecossistema cresce, todos nós crescemos.

”

As Mulheres e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

As mulheres desempenham um papel essencial em todos os ODS. Atualmente, as Nações Unidas concentram seu trabalho de desenvolvimento em nível global nos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030. Por meio do ODS 5, que é precisamente aquele que trata da igualdade de gênero e do empoderamento das mulheres, estão incluídas metas que se concentram nisso como objetivo e como parte da solução. Para a Agenda, as desigualdades de gênero e sua expressão em violência e discriminação contra mulheres e meninas permanecem um aspecto da violação dos direitos humanos entre as mais persistentes e estruturais do mundo; por isso, é necessário reduzir as desigualdades para alcançar os outros ODS e outros objetivos internacionalmente acordados para o desenvolvimento e a paz. Mas alcançar o ODS 5 exigirá mudanças profundas nos níveis jurídico e legislativo para garantir os direitos das mulheres do mundo.

Empoderamento das mulheres e do setor privado

Foi com a aprovação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) que se consolidou a ideia de que a sustentabilidade é o que combina crescimento econômico, equilíbrio ambiental e equidade social. O ODS 5 promove a igualdade de gênero e busca empoderar

todas as mulheres e meninas, sendo a participação do setor privado fundamental para isso, fortalecendo alianças para alcançar a igualdade de gênero como compromisso que inclui todos os atores e setores da sociedade.



Da mesma forma, a liderança feminina é valorizada pelo seu impacto positivo nas empresas, como aponta o relatório The business case for change (2019), quando indica que três em cada quatro empresas aumentam seus lucros entre 5% e 20% quando incorporam mulheres em seus conselhos diretivos.

Nesse contexto, como resultado entre o Pacto Global e a ONU Mulheres, são lançados os “Princípios para o Empoderamento das Mulheres (WEPs)”, que são as ferramentas, para capacitar as mulheres no mercado de trabalho. Com a participação ativa do setor privado convocada no Pacto Global e uti-

lizando o lema “A igualdade é um bom negócio”, os princípios foram lançados oficialmente em 2010 para promover a inclusão de medidas e políticas de empoderamento das mulheres nas empresas. Esses princípios consistem em:

1. promover a igualdade de gênero a partir da gerência e da alta gestão;
2. tratar todos os homens e mulheres de forma equitativa no trabalho;
3. garantir a saúde, a segurança e o bem-estar de todos os trabalhadores;
4. promover a educação, a formação e o desenvolvimento profissional das mulheres;
5. realizar desenvolvimento de negócios, cadeia de produção e práticas de marketing para o empoderamento feminino;
6. promover a igualdade através de iniciativas comunitárias e lobby; e
7. avaliar e disseminar os processos realizados em favor da igualdade de gênero.

Dessa forma, busca fortalecer alianças no setor privado com empresas comprometidas com o empoderamento das mulheres, o que agrega à igualdade de gênero e ajuda as empresas a aumentar seus lucros, envolvendo os atores da sociedade.

Mulheres líderes em sustentabilidade

Diante da liderança feminina, é necessário responder aos desafios globais em termos de igualdade de gênero, inclusão, equidade, diversidade, meio ambiente, mudanças climáticas e novas estratégias de negócios. Por isso, é fundamental fortalecer e promover o desenvolvimento de novas lideranças colaborativas. Aqui as mulheres têm potencial como agentes de mudança para liderar, tomar iniciativa, inovar, motivar e inspirar.

A partir da experiência de diversos anos promovendo iniciativas que eduquem e fortaleçam as mulheres, é necessário que as mulheres reconheçam seus pontos fortes e, dessa forma, se sintam seguras e motivadas a fortalecer suas habilidades, ativar sua criatividade para propor iniciativas inovadoras nos diferentes espaços onde atuam. É fundamental que as mulheres revigorem sua liderança com a coragem de servir, serem empáticas, persistentes, constantes, observadoras e visualizarem as conquistas de seu ambiente.

Concebendo a liderança feminina, a cada 8 de março é comemorado o “Dia Internacional da Mulher”, institucionalizado pelas Nações Unidas em 1975. O tema de 2022 deste ano será “Igualdade de Gênero Hoje para um Amanhã Sustentável”, reconhecendo a liderança de mulheres e meninas impulsionando mudanças para alcançar a mitigação

e adaptação climática. O objetivo é garantir a participação plena das mulheres como atores climáticos, que constroem sua resiliência e a de suas comunidades para ajudar a alcançar a Agenda 2030 e as metas do Acordo de Paris.

Nesse sentido, a partir da fundação Embajadoras Venezuela Sostenible (EVS), fornecemos projetos sociais do local ao global, com o objetivo de promover a educação em valores conservacionistas para o cuidado do meio ambiente e das mudanças climáticas no âmbito dos objetivos de desenvolvimento sustentável da agenda 2030, destacando a liderança das mulheres. Atualmente, promovemos ações de impacto social com diversos projetos, como a “Rede de Mulheres Ambientistas Sustentáveis” e o “Programa de Educação Integral das Mulheres Líderes em Sustentabilidade”, dentro do conteúdo programático que é levantado para fortalecer as capacidades das mulheres líderes universitárias, políticos, migrantes, empreendedoras e empresárias com uma visão sustentável. Do local, projetamo-nos para o global, por meio de alianças estratégicas com a Coordenação de Gênero e Igualdade de Oportunidades da Secretária Geral da Rede Internacional de Promotores de ODS, um exemplo da liderança feminina promovendo iniciativas e o networking de atores com o apoio de homens comprometidos com a igualdade de gênero e o desenvolvimento sustentável.

Diante da paixão por assumir desafios, unificando esforços para o empoderamento das mulheres para contribuir para a igualdade de gênero, a Fundação Embajadoras Venezuela Sostenible (EVS) e

a Coordenação de Gênero e Igualdade de Oportunidades da Secretária Geral da Rede Internacional de Promotores de ODS, em aliança organizamos o “II Congresso Internacional de Mulheres Líderes para a Sustentabilidade 2022”, com o apoio da cooperação internacional do governo da Espanha, através do Escritório cultural da Embaixada da Espanha na Venezuela e do apoio do Sistema das Nações Unidas na Venezuela (ONU Venezuela), com mais de 20 organizações aliadas de diferentes setores da sociedade, atividade a ser realizada nos dias 8 e 9 de março. As pessoas que quiserem participar podem obter mais informações nas redes sociais da @evfundacion.

Os objetivos deste congresso são principalmente orientados para:

a) Proporcionar um ponto de encontro entre e para atores e setores que estão promovendo ações, políticas e campanhas no âmbito do ODS 5 “Igualdade de Gênero”, 10 “Redução das Desigualdades” e 13 “Ação Climática” da Agenda 2030, com o objetivo de destacar a liderança de mulheres e meninas no quadro do Desenvolvimento Sustentável, e o papel desempenhado nesse sentido por todos os atores e setores da sociedade para alcançar o “Empoderamento de Mulheres e Meninas” e o cumprimento da Agenda 2030.

b) Revalorizar a igualdade de gênero como forma de acabar com as lacunas existentes entre homens e mulheres, meninos e meninas, onde “Ninguém é deixado para trás”.

c) Promover a geração de alianças, siner-

gias, intercâmbios e reflexões sobre os demais desafios, tanto nos níveis temático, nacional e local, quanto para uma abordagem abrangente e eficaz para a igualdade de gênero e o empoderamento de mulheres e meninas.

d) Reconhecer a contribuição de pessoas de diferentes países, que estão liderando os esforços pela igualdade de gênero, a redução das desigualdades e a resposta, mitigação e adaptação às mudanças climáticas para construir um futuro mais sustentável para todas as gerações, as do presente e as do futuro.

Nesse sentido, mais de 18 palestrantes de trajetória e reconhecimento de diversos países da América Latina e Espanha participam do programa com temas relacionados às necessidades das mulheres e motivação para a ação sobre o empoderamento feminino. Além disso, será reconhecida a trajetória e liderança de 12 mulheres líderes em sustentabilidade na América Latina e Espanha.

Por fim, o contexto atual demanda processos de conscientização para o desenvolvimento de sociedades mais igualitárias, por meio de ações coletivas do movimento das mulheres e dos diferentes setores da sociedade. O momento de uma revolução sustentável é agora, portanto, o apelo é por promover iniciativas educativas que fortaleçam as capacidades, liderança, motivação e empoderamento das mulheres em nível global, por meio de alianças estratégicas entre os diferentes setores da sociedade e fortaleçam

as vulnerabilidades, com o cumprimento do ODS 5, igualdade de gênero e oportunidades de garantia ao desenvolvimento humano e sustentável. A partir da Fundação Embajadoras Venezuela Sostenible (EVS), continuamos a promover ações em alianças e promover a Rede de Mulheres Sustentáveis Do Meio Ambiente, a solidariedade e o apoio entre as mulheres, podendo gerar transformação positiva na humanidade.

REFERENCIAS:

<https://www.un.org>
<https://www.undp.org>
<https://venezuela.un.org>
<https://www.unwomen.org>



MSC. MARÍA PÉREZ

[o fim da complexidade]



Importação



Exportação

Serviços
diferenciados

Investimentos

**Safetrading**
international business®49 3323 2362
49 99928 5262

O fim da complexidade pelo domínio do conhecimento.

A Safetrading atua no mercado brasileiro a mais de 14 anos, operacionalizando exportações, importações e investimentos internacionais em variados graus de complexidade.

O conhecimento, a segurança e as soluções inovadoras em Negócios Internacionais são o nosso tripé para operacionalizar a melhor alternativa de exportação, importação e investimentos.

Assim, o nosso conhecimento ajuda a promover o fim da complexidade em seus negócios internacionais e, em consequência, sucesso empresarial.

SOLUÇÕES OFERTADAS:

- Gestão de importações;
- Gestão de exportações;
- Gestão de operações de Drawback;
- Gestão de operações de câmbio;
- Gestão de operações financeiras internacionais;
- Gestão de registros de Sisbacen;
- Gestão de serviços aduaneiros;
- Gestão de transporte e logística internacional;
- Gestão tributária internacional;
- Gestão e planejamento de investimentos internacionais;
- Serviços técnicos de consultoria e assessoria internacional;
- Projetos de pesquisa e viabilidade de negócios internacionais;
- Inteligência comercial;

A Safetrading International Business é a solução para o fim da complexidade nas suas exportações, importações e investimentos estrangeiros no Brasil. Nossa equipe possui know-how e sabe fazer melhor e com mais segurança.

www.safetrading.com.br

[inteligência competitiva em negócios internacionais seguros]

“

As pessoas, cada vez mais usando o chapéu de “cidadãos conscientes e responsáveis”, assumem seu papel ativo e decisivo em seu relacionamento com as organizações.

”

NÃO ESQUEÇAMOS A AGENDA SOCIAL, ESPECIALMENTE A DE GÊNERO E DIVERSIDADE: O “S” DO ESG

O setor privado como protagonista da mudança

Pensar no crescimento econômico das comunidades, das pessoas e do planeta é a nova maneira de ter sucesso nos negócios. Não há dúvida de que as empresas são uma parte fundamental no desenvolvimento da sociedade e protagonistas da mudança para as economias sustentáveis.

Nesse contexto, a rentabilidade do setor privado depende de um comportamento responsável, ético e transparente de sua governança corporativa e de suas equipes que trabalham de forma articulada – e dependem – de diferentes atores sociais que demandam esse tipo de comportamento.

Como consumidores, são cada vez mais seletivos na escolha de produtos e serviços. A experiência do cliente é um favor fundamental e eles constantemente desafiam as empresas em termos de atenção e acessibilidade, focadas no e-commerce, novas tecnologias e canais digitais.

Como colaboradores, os talentos buscam ambientes de trabalho flexíveis e saudáveis, onde seu bem-estar e evolução profissional estão acima da contratação salarial. Além disso, im-

põem uma agenda de gênero, diversidade e inclusão ativa por parte das organizações, o que é complementado pelos requisitos de articulação dessas questões na esfera pública e na sociedade civil.

Como fornecedores, eles aspiram ter aliados estratégicos que os desafiem nessas novas formas de fazer negócios com vistas à sustentabilidade, aprimorando a economia circular, e os acompanhem no desenvolvimento de suas empresas — principalmente aquelas lideradas por mulheres ou de impacto triplo — com vínculos sólidos e de longo prazo.

Por último, há uma tendência investidora de migrar de índices tradicionais para índices que incorporam critérios de sustentabilidade, levando em conta que os ativos intangíveis representam mais de 80% do valor da ação, em que o acesso aos mercados, a reputação das marcas com finalidade e a licença para operar se concentram em indicadores diretamente relacionados à sustentabilidade. Nesse quadro, os investimentos para projetos sustentáveis crescem a cada ano: são os “investimentos de impacto”, que buscam a rentabilidade financeira de mãos dadas com impacto social e ambiental positivo.

Esses fatores, na era dos dados e no acesso à informação, fazem com que as empresas tenham que pres-

tar contas para poder serem eleitas. Essa transparência não é suficiente em termos de resultados financeiros, mas vai além, há precisamente uma demanda concreta para relatar o compromisso com a sustentabilidade que se manifesta na realização de indicadores não financeiros, concentrados nos critérios do ESG (por sua sigla em inglês, Environmental, Social e Governance): ambientais, sociais e de governança corporativa.

Esses critérios devem ser entendidos como um mapa que descreve os compromissos, ações e resultados da gestão das empresas, em que os impactos positivos são analisados do ponto de vista das oportunidades de negócios, e os negativos como um alerta na gestão e prevenção de riscos. Por isso, seu conhecimento é uma necessidade para a tomada de decisão de todos os atores sociais.

Novo cenário, novas agendas sociais
Quando falamos em sustentabilidade, o termo ainda está frequentemente associado à preservação do meio ambiente, ao cuidado do planeta ou à agenda climática. De fato, se olharmos para o mercado de capitais e a alocação de recursos financeiros, veremos que as finanças sustentáveis, principalmente, se inclinaram a esses aspectos, com os primeiros produtos “verdes” aparecendo nos mercados.

Mas o contexto da pandemia da COVID-19 destacou questões sociais relevantes para o desenvolvimento sustentável e para o bem comum. Aspectos relacionados ao acesso à saúde, desigualdade de oportunidades, sistemas educacionais, condições de trabalho sob esse novo normal, direitos humanos, entre outros, foram centrais na agenda global e regional.

Nesse contexto, grupos autoconvocados — principalmente de jovens — têm demonstrado que os recursos também devem ser canalizados para essas questões, medidos e gerenciados; e que as empresas são «pontas de lança» para assumir compromissos globais com a ação.

Esses compromissos globais estão resumidos na Agenda 2030 das Nações Unidas e seus Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), e se analisarmos os 17 ODS, mais da metade tem uma marca social, abrangendo questões de saúde, educação, desigualdades, gênero, gestão de recursos humanos, acessibilidade e inclusão. Mesmo os ODS ambientais têm impacto social, como acesso à água (ODS 6) e energia (ODS 7) para o desenvolvimento comunitário.

Estratégias de gestão para uma contribuição ao desenvolvimento social
Nesse cenário, as empresas têm muito a fazer e grandes desafios que podem se transformar em oportu-

nidades para seus negócios e gerar vantagens competitivas a partir da demanda de atores sociais relevantes. Além disso, do ponto de vista da gestão de riscos, também são variáveis a serem tomadas em conta para a sustentabilidade das organizações.

O estado atual das empresas nesse envolvimento com a agenda social é desigual na região, e ficam evidentes diferentes graus de aprofundamento na gestão de aspectos sociais. O que não está mais em discussão é que a “sustentabilidade” tenha migrado de um conceito filantrópico para um novo paradigma modelo de negócio onde a medição do impacto social — o “S” do ESG — está diretamente relacionada às atividades e DNA das empresas.

Ainda há um longo caminho a ser percorrido nesse sentido. Segundo a Organização das Nações Unidas, 92% das empresas têm políticas ou práticas formais relacionadas aos direitos humanos, mas apenas 17% medem o impacto de suas ações. O mesmo acontece com o ODS 5 relacionado à igualdade de gênero ou o ODS 10, que diz respeito a reduzir as desigualdades, sendo que as empresas da região trabalham em iniciativas relacionadas, mas observamos uma carência ao diagramar estrategicamente um plano de ação ou promover programas abrangentes que gerem um impacto real, por exemplo, na in-

clusão trabalhista das mulheres em cargos altos ou na base da força de trabalho, pessoas com deficiência e grupos em situação de vulnerabilidade. Esses grupos desfavorecidos continuam sendo grandes minorias nas empresas, e os direitos humanos destacam uma mudança de paradigma nas práticas corporativas e na cultura.

Por isso, é preciso investir em ações sociais e gerar valor a partir das ações do negócio, além de medir seu impacto com indicadores sólidos que permitam evoluir na gestão e também divulgar esses avanços aos stakeholders.

Vinculado a essas questões, as empresas, especialmente, devem começar com a montagem de uma estratégia e definir objetivos específicos, levando em conta o perfil de seus principais públicos, especialmente equipes de trabalho, clientes, fornecedores e comunidades locais. A partir desse quadro de ação, as ações de valor são selecionadas para atender aos propósitos acordados e são identificados indicadores-chave para sua medição e controle. Estes podem ser: percentual de mulheres em cargos de liderança, percentual de mulheres em posições iniciais, percentual de pessoas de grupos vulneráveis empregados, iniciativas de acessibilidade a produtos e serviços, treinamento e desenvolvimento

para a geração de oportunidades, trabalho com a cadeia de valor em empresas e empresas lideradas por mulheres ou que têm como finalidade a inclusão, entre outros.

As empresas que priorizam esses aspectos serão as escolhidas pelos cidadãos responsáveis que mencionarei no início deste artigo e, independentemente do papel que desempenham na sua relação com as corporações, serão escolhidas para trabalhar, consumir ou se aliar; enquanto aquelas que não, serão abandonadas.



MARIA EUGENIA BELLAZZI

Trabajando por la inclusión y el desarrollo de las personas con síndrome de Down

Colectivo 21 Perú

1 de cada 750 bebés naciendo tiene síndrome de Down

¿Qué es el síndrome de Down?
Una condición genética que se presenta cuando la persona tiene un cromosoma extra en el par 21 de los pares del cuerpo. Se caracteriza por un grado variable de discapacidad cognitiva y ciertas características que le dan a la persona con la condición un aspecto reconocible.

¿Quiénes somos?
Somos una asociación sin fines de lucro que nace con la finalidad de mejorar la calidad de vida de las personas con Síndrome de Down, su inclusión en el medio familiar, educativo, social, deportivo, laboral y civil, potenciando el pleno desarrollo de sus capacidades y promoviendo su visibilidad como parte de la sociedad.

En el Perú hay cerca de 30 000 personas con síndrome de Down

Trabaja en beneficio de las personas con síndrome de Down, orientando nuestros esfuerzos a hacer valer sus derechos, mejorar su calidad de vida, sensibilizar a la sociedad, promover una sociedad justa y lograr su total inclusión con igualdad de oportunidades, promoviendo el máximo grado de bienestar, autodeterminación, desarrollo personal, respeto y dignidad.

Lograr una sociedad en la que las personas con síndrome de Down participen en igualdad de condiciones y gocen de las mismas oportunidades que el resto de la población.

Nuestras líneas de trabajo:

- Familia:** Talleres de empoderamiento a padres, Talleres de sexualidad, Talleres de autoconcepto y autoconocimiento.
- Salud:** a la fecha, 12 campañas gratuitas de salud en diferentes distritos de Lima.
- Educación Inclusiva:** a la fecha 20 Campañas de concientización a alumnos, docentes y padres de familia en escuelas nacionales y particulares.
- Inclusión Laboral:** Talleres de preparación para el trabajo.
- Deporte:** 1ra Escuela gratuita de fútbol para niños, niñas y jóvenes con síndrome de Down.

f /colectivo21peru t @colectivo i @colectivo21peru e contacto@colectivo21peru.org ☎ 068 251 626

DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL NA DÉCADA DA AÇÃO

A Organização das Nações Unidas, em 2015, propôs uma nova agenda de desenvolvimento, que permite às gerações futuras desfrutar de recursos naturais e oportunidades de desenvolvimento iguais ou melhores do que a geração atual. Acabar com a pobreza, pôr fim a um caminho de paz, prosperidade e a oportunidade de desenvolvimento em um planeta saudável são um grande desafio. Essas metas exigem hoje uma transformação econômica, política e ambiental, a fim de garantir os direitos humanos de todos.

Devido à pandemia da COVID-19, uma crise de saúde torna ainda mais difícil alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Os meios de subsistência de mais da metade da força de trabalho mundial estão sendo severamente afetados com mais de 1,6 bilhões de alunos fora da escola e dezenas de milhões de pessoas sendo empurradas de volta para a pobreza extrema e a fome em nosso país e no mundo, eliminando quase que totalmente o modesto progresso feito nos últimos anos.

Diante dessa situação, é necessário refletir sobre as implicações de “Não deixar ninguém para trás”, a partir do qual se reconhece a importância do envolvimento social para a realização de objetivos globais. O caminho é claro: agindo. Promover alianças que reúnem todos, articulando esforços, ações e experiências replicáveis que contribuem para o cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável em todos os níveis, onde a sociedade civil é protagonista de sua transformação.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Para alcançar o exposto, é importante promover e reconhecer o compromisso de todos os atores com a agenda 2030, a partir da promoção de espaços de formação, além de plataformas e redes que permitam informar a população sobre desenvolvimento, economia e cultura ambiental. Em um mundo globalizado e tendo as redes sociais como aliadas, esse objetivo pode ser alcançado sem negligenciar visitas a escolas e centros de ensino superior, onde ações de jovens com experiências concretas são incentivadas.

O voluntariado representa uma grande oportunidade de impacto social para jovens e profissionais que projetam e executam projetos no âmbito dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável com diversas abordagens e envolvimento social, especialmente com os setores mais vulneráveis.

Por meio de campanhas, workshops e webinars, promove-se a participação da população e instituições público-privadas. Há realmente um grande interesse em aprender sobre a Agenda 2030 na América Latina porque ainda devemos superar o limiar de pobreza extrema que, de acordo com o Relatório das Nações Unidas em 2021, o COVID-19 causou o aumento da pobreza extrema em 28 milhões de pessoas, garante uma educação de qualidade para tudo o que atualmente está de acordo com a ONU, mais de 9% das crianças ficaram abaixo dos níveis mínimos de competências e reduziram as desigualdades em nossas sociedades porque a participação igualitária das mulheres na tomada de decisões em diferentes níveis continua sendo um desafio.

Os pilares da agenda 2030 nos mostram um panorama do equilíbrio que

“

A missão é trabalhar juntos pelo bem comum, para amar a natureza, porque se o ecossistema cresce, todos nós crescemos.

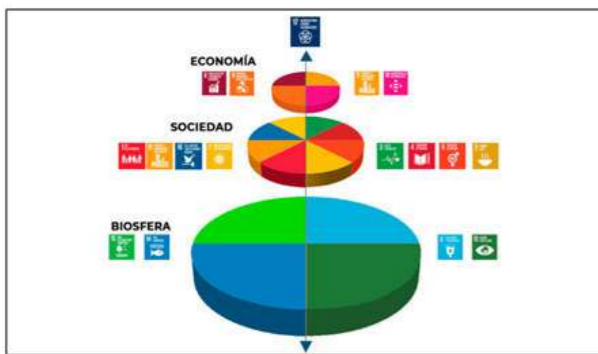
”



Referências:

Organização das Nações Unidas. (2015). Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Uma oportunidade para a América Latina e o Caribe.

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/40155-la-agenda-2030-objetivos-desarrollo-sostenible-oportunidad-america-latina-caribe>



Fonte: Informe ONU, 2021

Organização das Nações Unidas. (2021). Relatório de Metas de Desenvolvimento Sustentável.

https://unstats.un.org/sdgs/report/2021/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2021_Spanish.pdf

busca garantir que as gerações futuras aproveitem o mesmo ou melhorarem a qualidade de vida da atual geração, onde toda a responsabilidade de agir agora está focada. Gerar projetos de intervenção e transformação em temas de interesse científico e social que nos permitam abordar os principais problemas do nosso meio ambiente, onde as alianças desempenham um papel muito importante na realização de objetivos. Quando a postura incessante de mudança não nos permite nos conformar ou ser indiferentes à crise e instabilidade de nossos governos e instituições, pelo contrário, exigem ações e propostas de melhoria contínua para que nossos territórios também sejam beneficiados desfrutando de uma qualidade de vida ótima e digna para todos.



CECILIA ROSA NINA VARGAS



LATIN AMERICAN QUALITY INSTITUTE

Por que devemos ser vacinados contra a COVID-19?



VIDEO: ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE





SIMONE BAGUINSKI

— ADVOCACIA —

“

Sempre tive o sonho de realizar a advocacia de planejamento, de estratégia, de resolução de conflitos, e as principais dificuldades foram justamente o processo de elaborar uma metodologia de trabalho eficaz, oportunizando aos clientes um olhar menos ‘bélico’, com foco no planejamento extrajudicial, assim como a formação de uma rede de pessoas com propósitos e valores congruentes, que são os incríveis parceiros de trabalho, que, hoje, são muitos e nas mais variadas áreas, como contábil, administração, auditoria, psicologia, entre outras.

”

SIMONE BAGUINSKI ADVOCACIA

Escritório situado no Sul do Brasil une trabalho de excelência, sustentabilidade e investimentos na educação

De uma combinação de sonhos, desafios, profissionalismo, dedicação e ética, nasceu o Simone Baguinski Advocacia, um escritório moderno, cujo atendimento especializado permite o planejamento dos negócios e do patrimônio da rede de clientes, com inteligência tributária. As atividades se iniciaram em 2016 e a trajetória da organização congrega as áreas tributária, sucessória, societária, civil, governança corporativa e compliance - campos que contam com uma grande rede de parceiros das áreas multidisciplinares e que possibilitam uma prestação de serviços de excelência.

A sócia proprietária, Dra. Simone Baguinski, enfatiza que o empreendedorismo é uma “montanha-russa de emoções” e que cada caso é um verdadeiro trabalho de alfaiataria. Ela explica que o início do escritório, situado na cidade de Caxias do Sul, no Rio Grande do Sul, foi concomitante à gestação de seu segundo filho. Com atuação em grandes bancas de advocacia, a advogada também foi sócia de importantes escritórios brasileiros e soma experiência como head jurídico de uma companhia aberta brasileira de grande porte.

Com essa bagagem profissional, Dra. Simone ministra aulas em todas as principais cidades brasileiras e, por meio de uma sólida rede de parceiros, atende às principais regiões do Brasil. Hoje, o escritório fomenta as relações interdisciplinares, seus parceiros e a educação. Ela destaca que se colocar no mercado, mesmo com uma vasta experiência, requer resiliência, trabalho fo-

ENTREVISTA ESPECIAL

ENTREVISTA ESPECIAL

cado e contínuo, estudo permanente e compreensão das necessidades globais do cliente. Por meio desse conjunto de ações, o público conta com um trabalho de excelência.

Nisso, os investimentos se voltam a estratégias para aproximação com o cliente. Através de parcerias, o escritório busca atender às necessidades dos grupos externos e ampliar o foco da prestação de serviços, não se limitando apenas às soluções jurídicas de seu cerne, mas também às demandas globais que trazem áreas multidisciplinares. Assim, a ideia é dividir esforços e multiplicar resultados em uma efetiva corrente em que todos ganham, tendo a consciência de que uma série de fatores perpassa os trabalhos e comunicação.

“O cliente precisa compreender quem são as pessoas que realizam a entrega que ele necessita. Reuniões constantes, hoje facilitadas pelas ferramentas virtuais, treinamentos aos sócios e colaboradores e antecipação de soluções aos problemas são diferenciais que aproximam e travam relações de longo prazo”, pontua, reforçando que a visibilidade digital oportuniza muitas sugestões de reavaliar procedimentos quando as críticas chegam. “Nenhuma comunicação deve ser desdenhada. O crescimento depende exatamente do quanto se está disposto a realizar a escuta ativa”, afirma.

Busca pela sustentabilidade

O Simone Baguinski Advocacia enfatiza que os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) são o diferencial do novo mundo corporativo, especialmente para as empresas focadas na

mobilização social e desenvolvimento sistêmico em prol das práticas para um mundo melhor. Na visão da Dra. Simone, essas corporações são as melhores para se trabalhar. “Entendemos que a educação de qualidade e parcerias para atingimento das metas são as práticas colaborativas mais intensas do nosso escritório em busca da paz e justiça mundial”, frisa.

Ela ressalta, ainda, que todos os ODS são “relevantíssimos” e, como parte das ações para o atingimento dessas metas, o escritório mantém projetos permanentes em Educação de Qualidade e Parcerias em Prol de Metas. “Para a nossa empresa, estarmos alinhados aos 17 objetivos da Agenda 2030 é um compromisso permanente, em especial, para que as ações coordenadas do governo, empresas e sociedades tenham o respaldo jurídico diante do olhar atento às realidades dos universos dos nossos clientes e todo o público que os cerca”, pontua.

O core business do Simone Baguinski Advocacia é totalmente voltado às melhores práticas empresariais, particulares ou patrimoniais. A advogada comenta que o Brasil é um país com uma diversidade gigante, inclusive legislativa, e, embora não exista ainda uma norma específica sobre o tripé ESG, essas práticas são exigências em vários segmentos, especialmente nas companhias que buscam a contínua confiança de seus investidores. Para tanto, o escritório diagnostica o momento presente dos seus clientes e prospecta os cenários que conduzirão à excelência do modelo de negócio.

A Dra. Simone frisa que o jurídico pre-

cisa compreender a estratégia, tanto para o meio ambiente quanto para a responsabilidade social, assim como os oito princípios da governança corporativa, que são grandes aliados na execução tática de um planejamento. “Atender às expectativas de clientes, cada vez mais exigentes e atentos às questões de sustentabilidade, e estar alinhado às questões ambientais, são pontos que interferem na reputação da empresa”, elenca, destacando que uma boa gestão é requisito para negócios sustentáveis no longo prazo e para estabelecer a confiança no mundo altamente competitivo empresarial.

“A prestação de serviços, a indústria, o comércio, o ensino, o serviço público, ou seja, qualquer segmento é altamente impactado quando a gestão é falha ou deficitária. Nosso papel, como advogados, é justamente estarmos alinhados à necessidade de criação e implementação das ferramentas que possam segmentar o afluxo da comunicação transparente entre os próprios sócios, empresa e colaboradores e, claro, toda a cadeia que se relaciona com a empresa.

Buscar colaboradores e parceiros com a mesma visão estratégica, de cunho ético e humano, é o que diferencia o networking do próprio escritório”, explica.

Como os serviços prestados pelo escritório objetivam a entrega de um trabalho pautado na ética e Responsabilidade Social Corporativa, a área de atuação congrega profissionais que preparam os clientes para a implantação da Governança Corporativa de acordo com o tamanho e necessidades. Nisso, a empresa oferece cursos on-line e presenciais que alcançam em torno de 2 mil pessoas por ano. “Somos incansáveis na educação de negócios”, resume.

Hoje, o escritório funciona em um local compartilhado, um coworking, com o objetivo de dividir os espaços de forma sustentável, inteligente e com custo compartilhado. De acordo com a Dra. Simone, trata-se da união de profissionais independentes que procuram um espaço democrático para desenvolver projetos sem o isolamento do home office e com a possibilidade de ampliar horizontes, em todos os sentidos.

“O Brasil passou por um período de forte desaceleração econômica, associada à crise moral, sanitária e política. Muitos profissionais se reinventaram nos últimos anos. Esse modelo se alinha ao momento do país, que está, no seu ritmo, estabelecendo novos alicerces econômicos e de valores, e o nosso ideal é estabelecer, mesmo nas crises, verdadeiras oportunidades de crescimento intelectual, econômico, de negócios, de pessoas e de afetos. Compartilhar para crescer é uma tendência mundial e de negócios, e nossa forma de contribuir é também pelo ensino”, elenca.



SIMONE BAGUINSKI

— ADVOCACIA —

Atento às expectativas dos diferentes grupos

O escritório é uma Sociedade Individual de Advocacia. Esse formato associa uma rede de colaboradores e parceiros, que não são sócios ou empregados efetivos, mas garantem relações de verdadeiros ganhos mútuos no atendimento macro das necessidades nacional e internacional. A empresa funciona no sistema de parceria em 14 estados brasileiros. Por sua vez, os parceiros congregam suas expertises e autonomia profissional aos melhores resultados de entrega aos clientes.

Ainda nesse campo estão os stakeholders. La Dra. Simone explica que a principal estratégia para com esse público é formatar alianças nas áreas multidisciplinares que se relacionam à prestação de serviços do escritório. Os desafios são alinhar as parcerias corporativas éticas e de governança corporativa e demonstrar ao cliente que a união de esforços agrega valor.

Por meio de um código de ética, o escritório está de acordo com as normas da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) e todos os contratos estão alinhados à Lei Anticorrupção Brasileira - ferramentas que são diretrizes para todos os parceiros, formalizados por Acordos Comerciais e Parcerias de Negócios.

“O maior desafio é justamente multiplicar essas ferramentas em nossa rede de negócios, em especial no cliente fi-

nal. Não há dúvidas de que o empresário visionário já percebe a importância da sistematização de normas customizadas ao seu negócio, com o objetivo de responsabilidade social e corporativa. A empresa moderna é a que busca, tal como um trabalho de alfaiataria, implantar o compliance adequado à estrutura e que multiplique resultados”, conclui.



SIMONE BAGINSKI ADVOCACIA

DIGITAL MAX
TRANSFORMANDO JOVENS EM PROFISSIONAIS DE SUCESSO



BOLSAS DE ESTUDOS

Para ter acesso aos benefícios e bolsas de estudos o aluno participa de uma entrevista ou avaliação de perfil. Ligue e agende!

escolasdigitalmax
.com.br

(21) 98462-8960



Digital Max, premiada em Qualidade de Ensino

PortalDigitalMax escoladigitalmax @digital_max

ESG E O PAPEL DA MULHER NO MUNDO CORPORATIVO

Não é um conhecimento novo de que a criatividade, visão e coragem são características da personalidade da mulher, ainda mais quando elas ocupam lideranças no mundo corporativo, onde os desafios se apresentam como uma constante. Ao mesmo tempo em que o papel da mulher nas corporações ganha destaque, provoca debates quanto à igualdade, valorização e participação delas na tomada de decisões.

As ações ESG estão totalmente ligadas à agenda dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), a qual dedica uma parte exclusivamente a este tema, o ODS 5, que aborda as questões de igualdade de gênero. Uma das metas é acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em todas as partes, assim como eliminar todas as formas de violência nas esferas públicas e privadas, incluindo tráfico e exploração sexual e de outros tipos.

Os esforços também se concentram na eliminação de todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas, e no reconhecimento e valorização do trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais.

O papel da mulher também está atrelado ao ODS 10, que aborda a redução das desigualdades no interior dos países e entre os países. Nas diretrizes está, até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra, assim como garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive por eliminação de leis discriminatórias.

NOTA CENTRAL

NOTA CENTRAL

Visa à garantia e à participação plena e efetiva das mulheres e à igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública. Assegura o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, como acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências.

Diante dessa relação de metas atreladas aos ODS, percebe-se que erradicar a discriminação de mulheres e meninas ultrapassa as questões de direito humano, mas se torna algo imprescindível para a aceleração do desenvolvimento sustentável. De acordo com o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), está comprovado que o empoderamento das mulheres e meninas traz um resultado multiplicador, que colabora com o crescimento econômico e o desenvolvimento.

Nesse âmbito, os ODS procuram aumentar as ações já implementadas para garantir o fim da discriminação. O PNUD ressalta a realidade quanto às grandes desigualdades no mercado de trabalho em algumas regiões, onde o direito às mulheres do igual acesso aos cargos é negado com frequência. Já a violência e exploração sexual, assim como a divisão sobre as obrigações domésticas e a discriminação pública continuam como grandes obstáculos a serem vencidos.

Da mesma forma, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) ressalta que o investimento na mulher integra uma recuperação centrada no ser humano. Reforça, ainda, a necessidade de uma liderança forte, transparente e sustentada, com mulheres no centro das decisões e planos, participando ativamente dos processos. Para tanto, governos, organizações de empregadores e de trabalhadores devem impulsionar a mudança por políticas inclusivas, com mulheres envolvidas nas elaborações.

Desigualdade, cargos e salários

Um estudo da OIT mostra uma realidade de desigualdades tanto nos cargos quanto nos salários das mulheres, especialmente no início da carreira. A agência da Organização das Nações Unidas (ONU) avaliou dados de 115 países e concluiu que a disparidade salarial média é de 14% e que, nas profissões dominadas por homens, as diferenças salariais são ainda mais altas. Isso se reflete, ainda, nas desigualdades no local de trabalho.

Cerca de 73% de todos os gerentes são homens, bem como 77% dos trabalhadores artesanais e comerciais. Esses grupos representam as duas categorias em que as diferenças entre gêneros são maiores. Em todo o mundo, há muito menos mulheres do que homens em cargos de gestão. O resultado fez, inclusive, a OIT destacar que o progresso tem sido, praticamente, inexistente desde o começo do século. As mulheres também representam 39% de todos os trabalhadores assalariados do mundo.

O estudo revela que as mulheres mais jovens continuam ficando para trás, ou seja, as que têm idade entre 15 e 24 anos apresentam mais probabilidade de ficarem desempregadas do que homens na mesma faixa etária, com grandes diferenças em alguns países do mundo. A taxa de inatividade também é muito maior para os jovens em todas as regiões. A diferença na porcentagem de mulheres jovens que não estão empregadas, não estudam ou têm capacidades é mais acentuada nas áreas rurais.

Nesse sentido, a OIT sustenta ser necessário um conjunto de ações além das normas, que promova a igualdade e a não discriminação através de outros meios, integrando a igualdade de gênero no diálogo e nas políticas de emprego, desenvolvendo investigação científica, cooperando tecnicamente com os Estados-membros que solicitam a sua assistência, contribuindo para a divulgação e formação e criando ferramentas de partilha de informação e de boas práticas.

Por sua vez, a ONU ressalta que, mesmo após décadas de ativismo e das leis sobre igualdade salarial, as mulheres ainda recebem menos de 80 centavos para cada dólar recebido por homens. Diante desse panorama, o Fórum Econômico Mundial destacou que o mundo precisará de 257 anos para superar essa desigualdade de gênero no trabalho. Para mulheres com filhos, negras, refugiadas e migrantes, bem como com deficiência, esse número é ainda mais baixo.

Com isso, é preciso “arregaçar as mangas” e ir mais além com trabalhos que apresentem soluções, dando visibilidade às disparidades salariais entre homens e mulheres. Com respaldo de afirmações da ONU, é necessário questionar o motivo de as mulheres serem relegadas a empregos com salários baixos; de as profissões dominadas por elas terem salários mais baixos; de as mulheres trabalharem a meio tempo; e de as mulheres apenas esbarrarem no acesso a profissões com salários mais elevados.

Ao indagar esses aspectos, muitos pontos do ODS 8 são envolvidos, já que buscam a promoção do crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos. Nisso, uma das metas é alcançar até 2030 emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor, assim como proteger os direitos trabalhistas.

Atuação em meio à pandemia

Entre as perdas nas mais diferentes esferas advindas com a pandemia da covid-19 está a posição da mulher no mercado de trabalho. A OIT sustenta que, em comparação a 2019, o ano de 2021 teria 13 milhões de mulheres desempregadas, enquanto o emprego masculino teria recuperado para os níveis de 2019. Esse índice estava previsto mesmo diante dos dados que mostravam que o emprego das mulheres iria

exceder o dos homens. A justificativa foi insuficiência para trazer elas de volta aos níveis pré-pandemia.

Segundo a OIT, 43,2% das mulheres em idade ativa do mundo estariam empregadas em 2021, em comparação com 68,6% dos homens em idade ativa. De forma geral, entre 2019 e 2020, o emprego feminino reduziu 4,2%, indicando uma queda de 54 milhões de empregos, enquanto o lado masculino caiu 3%, representando 60 milhões de empregos. Por sua vez, nem todas as regiões foram afetadas da mesma forma. As Américas registraram a maior redução na pandemia (9,4%).

A segunda maior queda no número de mulheres empregadas se deu nos Estados Árabes, onde, entre 2019 e 2020, o emprego feminino diminuiu 4,1% e o emprego masculino, 1,8%. Na Ásia e Pacífico, a crise sanitária levou o emprego das mulheres à diminuição de 3,8%, em comparação com um declínio de 2,9% para os homens. Na Europa e na Ásia Central, o emprego das mulheres sofreu redução consideravelmente mais expressiva, caindo 2,5%; já os homens tiveram redução de 1,9%.

Diante disso, são urgentes as medidas que ampliem o olhar para a questão pandêmica atrelada ao trabalho das mulheres, que as permitam voltar às atividades o mais rápido possível. Entre os países que voltaram a atenção para esse tema estão o Chile e a Colômbia, onde foram estabelecidos apoios salariais às novas contratações, com maio-

rações mais elevadas nas contratações. Já no México, foram estabelecidas quotas para garantir que as mulheres se beneficiaram de programas públicos.

Tomando como base a síntese da OIT, destaca-se o apelo à construção de formas mais justas, ou seja, igualdade entre homens e mulheres no esforço de recuperação. Para tanto, estratégias devem ser postas em prática para que respondam às especificidades das mulheres e dos homens. Investimentos devem se concentrar na economia de cuidados, porque os setores da saúde, trabalho social e educação são importantes geradores de emprego, especialmente para mulheres.

Os esforços também devem se voltar ao acesso universal a uma proteção social abrangente, adequada e sustentável para todos, reduzindo o atual diferencial de gênero na cobertura da proteção social e eliminando a violência e o assédio no mundo do trabalho. Segundo a OIT, a violência doméstica e o assédio relacionados com o trabalho se agravaram durante a pandemia, dificultando ainda mais a capacidade de as mulheres terem um trabalho remunerado.

Visão ampliada das empresas em relação às mulheres

Muitas agências de desenvolvimento organizam atividades econômicas em todo o mundo, especialmente entre os grupos desfavorecidos, por meio de projetos cujo objetivo é a criação de rendimento, redução da pobreza e em-

poderamento das mulheres. Contudo muitas dessas iniciativas não abordam sistematicamente os problemas e as necessidades dessas mulheres, que atuam em um meio dinâmico envolto em ambiente familiar e laboral.

Nisso, é importante, em muitos casos, alterar linhas de orientação assistencialista para meios de orientação empresarial, inclusive as Pequenas e Médias Empresas, que, em muitos casos, tendem a encarar os projetos empresariais de pequena escala para as mulheres de um ponto de vista assistencial. Assim, não conseguem oferecer competências empresariais práticas e conhecimentos fundamentais para o sucesso de um negócio.

Mais uma vez se reforça a necessidade de as empresas se empenharem na promoção da igualdade de gênero. Muitas vezes, a formação empresarial não aborda os constrangimentos de gênero vividos a nível empresarial por mulheres de baixos rendimentos, uma vez que aborda sobretudo as lacunas de conhecimentos na criação, gestão ou crescimento de uma corporação. Isso é uma desvantagem para as mulheres, reforçando uma imagem estereotipada dos homens e das mulheres nas organizações.

Outro ponto importante é a formação de grupos de treinamento, que deve ser equilibrada de mulheres e homens. Para isso, recomenda-se participantes de ambos os sexos e de várias idades no grupo, já que as relações

variam de acordo com as gerações, sem deixar um determinado grupo dominar as discussões, mas, sim, que todos tenham vez. Para isso, é necessário que existam modelos de sucesso tanto para as mulheres como para os homens durante a formação.

LAQI prioriza papel da mulher como líder

Desde o início do projeto de Responsabilidade Total em toda a região, em 2001, o Latin American Quality Institute (LAQI) proporciona às empresas associadas um modelo ideal de organização que promove ações baseadas em boas práticas corporativas, melhoria contínua de processos e responsabilidade social. Com todos esses conceitos, incluídos atualmente no Modelo de Excelência Latino-Americano (LAEM), o papel da mulher como líder no mundo corporativo ganha destaque.

Essa importância é ressaltada devido à ligação do LAEM aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que, por sua vez, envolvem as ações ESG. Esse modelo desenvolvido pela LAQI atende, ainda, às necessidades de empresas e organizações na América Latina, relacionando em sua base as 40 + 10 ações LAQI e reunindo um conjunto de ações que integram o conceito de Responsabilidade Total. Assim, disseminam-se as melhores práticas, melhoria contínua e Responsabilidade Total.

Nesse âmbito, o LAEM atua com os participantes desempenhando um papel de liderança no estabelecimento e sustentação de uma infraestrutura regional de Qualidade que aumenta a competitividade do sistema econômico latino-americano. Aumenta, ainda, os compromissos com a gestão da Qualidade Total nas organizações latino-americanas, oferecendo-lhes ferramentas para esse objetivo.

A LAQI também integra, desde 2013, as ações do Princípios de Empoderamento das Mulheres (Women's Empowerment Principles - WEP), um conjunto de princípios que oferece às empresas orientação para a promoção da igualdade de gênero e do empoderamento das mulheres no local de trabalho, no mercado e na comunidade.

Os WEP foram estabelecidos pelo Pacto Global da ONU e pela ONU Mulheres e são informados por padrões internacionais de direitos humanos e trabalhistas e fundamentados no reconhecimento de que as organizações têm interesse e responsabilidade pela igualdade de gênero e pelo empoderamento das mulheres. Trata-se, ainda, do principal veículo para entrega corporativa nas dimensões de igualdade de gênero da Agenda 2030 e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU.

Referências

<https://odsbrasil.gov.br/objetivo/objetivo?n=5>

<https://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_774827/lang--en/index.htm

<https://news.un.org/pt/story/2020/01/1700382>

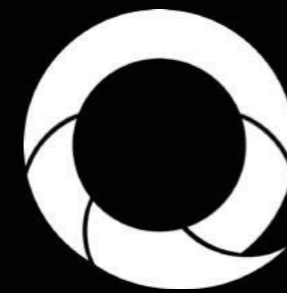
<https://brasil.un.org/pt-br/91595-no-ritmo-atual-desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-so-acabara-em-257-anos>

<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>
https://www.ilo.org/lisbon/sala-de-imprensa/WCMS_814697/lang--pt/index.htm

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_709414.pdf

<https://www.laqualityinstitute.org/laem.php>

<https://www.weps.org/>



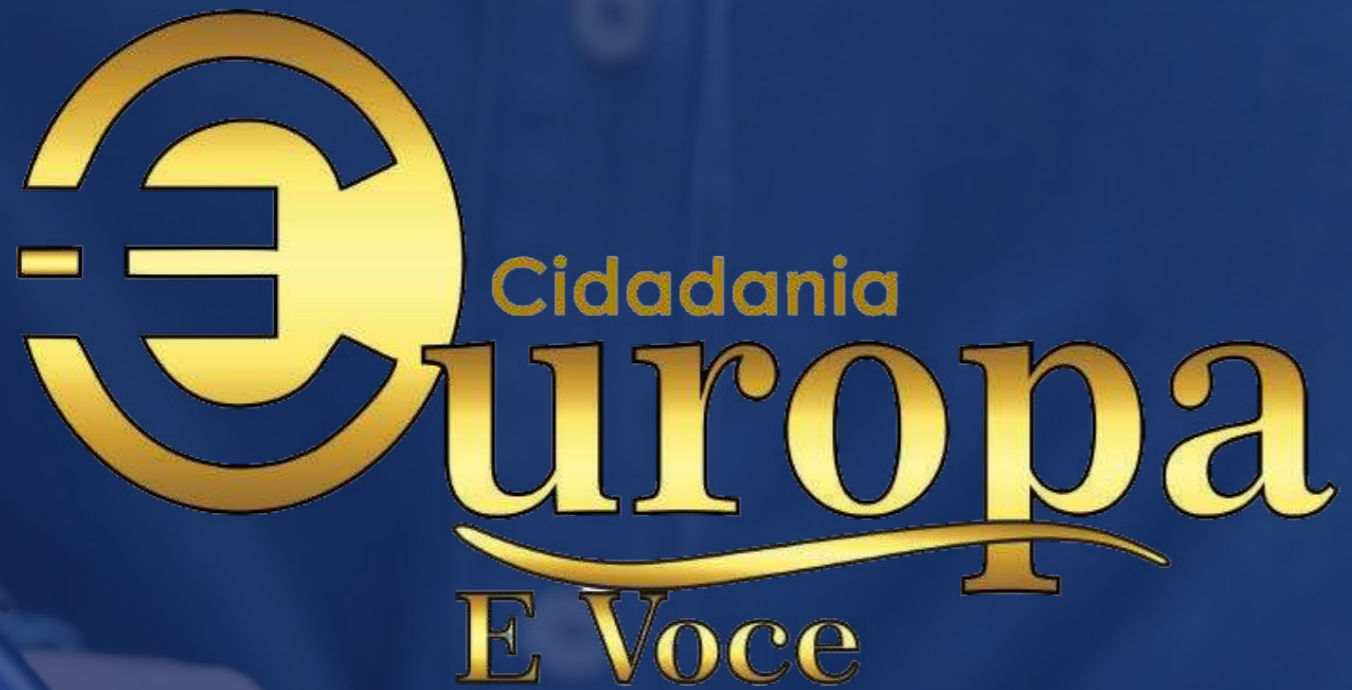
LATIN AMERICAN
QUALITY INSTITUTE



LA HISTORIA NO CAMBIARA A CAUSA DE POLÍTICAS, DE CONQUISTA, DE TEORÍAS O DE GUERRAS.

LA HISTORIA CAMBIARÁ CUANDO PODAMOS USAR LA FUERZA DEL AMOR, SIN MIRAR RAZAS, COLOR O NIVEL SOCIAL.

SIEMPRE TENDIENDO EN MENTE QUE EN ESTA TIERRA TODOS SOMOS IGUALES.



Cidadania Europa E Voce

REPORTAGEM ESPECIAL

CIDADANIA EUROPAEVOCE ASSESSORIA INTERNACIONAL

Com serviços que possibilitam ao cliente a tão sonhada cidadania europeia, assim como o passaporte, empresa investe em iniciativas sustentáveis e reforça importância da mulher no mundo corporativo

Referência e especialista na área de cidadania europeia e direito civil internacional do estrangeiro, a Cidadania Europeavoce Assessoria Internacional atua em Portugal, Itália, Lituânia, Alemanha, Polônia, Espanha e Letônia.

Os serviços prestados abrangem regularização dos direitos de filhos, netos, bisnetos, trinets, judeus sefarditas, bem como cônjuge, filhos adotados, naturalizados, residentes que aplicam para cidadania europeia, e são totalmente exclusivos e personalizados, permitindo aos cliente obter, de forma correta, a tão sonhada cidadania europeia e o passaporte vermelhinho.

“Trabalhamos com os sonhos dos clientes, e por isso a importância do respeito total aos mesmos”, destaca a fundadora e CEO da empresa, Débora Bernardes. Ela explica que, desde 2008, a missão da organização é prestar serviços e fazer um atendimento de alta qualidade - valor que reflete nas mais de 35 mil cidadanias já concluídas. Para tanto, um processo se inicia com uma consulta jurídica com o cliente para entender em qual momento ele se encontra da cidadania e assim estabelecer cronograma do trabalho que permeia análise da documentação caso tenham, pesquisa genealógica do ascendente europeu caso não tenha nenhum documento,



Débora Bernardes - CEO

análise dos documentos emitidos para realizar as retificações (administrativas ou judiciais), bem como registros tardios e suprimento de registros, traduções, apostilas e envio dos documentos aos escritórios próprios nos países onde reconhecem as cidadanias para dar entrada no processo, seja administrativo, seja judicial.

Em alguns casos, como exemplo a Itália, é permitido o reconhecimento presencial, sendo que, nesta situação, o cliente irá para o país, residirá por um período aproximado de 90 dias para ter seu reconhecimento presencial, sendo o caminho mais rápido. Tudo assessorado pela empresa e seus sócios.

A Cidadania Europeaevoce também realiza vistos, validação de diplomas, transcrições de casamento, homologações de sentenças estrangeiras (divórcio, união estável, adoção), abertura de empresas, representação perante órgãos públicos e tribunais, ingresso em universidades, entre outros.

Débora pontua o início da empresa com a Cidadania Portuguesa, sendo o primeiro escritório em Portugal, atualmente com dois sócios e mais quatro parceiros que estão ligados diretamente aos processos dos clientes. “Ao longo dos anos, de acordo com a demanda dos clientes, fomos nos especializando nas demais cidadanias. Hoje, reconhecemos a cidadania europeia em sete países no total”, elenca.

Em cada país, dois sócios atuam juntamente com mais 30 parceiros entre Brasil e Europa. Os escritórios situados no Porto e no Brasil são os que comandam todas as operações dos demais países da Europa. Dois genealogistas, com mais de 15 anos de experiência, também compõem essa rede com pesquisas, que são de grande importância para o reconhecimento da cidadania.

“A empresa se dedica a atender a todas as pessoas que têm direito à cidadania europeia por ius Sanguinis (direito de sangue) ou por naturalização (residência ou matrimônio), aplicação de vistos, independente de classe social, opção sexual ou religião”, explica Débora, reforçando que toda pessoa pode ter direito a uma cidadania europeia desde que o processo seja feito corretamente, com respeito às regras de cada país.

REUNIÃO MENSAL COM EQUIPE DOS PAISES



Assim, os processos de cidadania por direito sanguíneo resultam na transmissão aos descendentes de forma sucessiva. “Nem todos os países permitem alcançar várias gerações anteriores. Cada um tem uma regra específica”, esclarece, pontuando, por sua vez, que o reconhecimento de cidadania para naturalizados não permite transmissão a descendentes.

Na cidadania portuguesa, após a Lei de 2017, netos também foram beneficiados; na italiana, não há limite de geração; na lituana, segue até o bisneto e não basta somente certidão de nascimento; na alemã, novas regras possibilitaram a mais descendentes terem o direito; e na polonesa, espanhola e inglesa, as regras são mais rígidas e específicas.

Com a cidadania concluída, a pessoa tem acesso a todos os países da União Europeia, a países da América Latina, como Estados Unidos e Canadá, e ao Japão, Austrália, entre outros, sem necessidade de vistos. É possível, ainda, morar em qualquer um desses países com facilidade para contrato de trabalho legal e estudos bem mais acessíveis, e ainda ter acesso à saúde pública de excelente qualidade.

A melhoria contínua permeia todos os procedimentos, que são orientados através de um modelo de negócios e um método de trabalho visando aos campos emocional, econômico, social, sustentável e ecológico. Por meio desse programa, é possível desenvolver processos estruturados para a entrada nos países. “Possuímos elevado padrão de segurança digital para proteger dados dos clientes”, assegura.

Desde 2010, a Cidadania Europeaevoce Assessoria Internacional aplica o padrão de qualidade e excelência, bem-estar dos stakeholders internos e externos, bem como sustentabilidade. “Por isso, nossa equipe de trabalho tem engajamento total, comprometimento, motivação e está sempre um passo à frente dos desafios”, reforça.

De acordo com Débora, a empresa adota o seguinte lema: “O grande segredo de um bom relacionamento com os stakeholders é sempre dispor de meios de comunicação e estar aberto ao diálogo com cada grupo. Quanto maior e mais simples for o acesso concedido, maiores serão as chances de uma relação mais amigável e com menos impacto negativo”.

Essa preocupação se mostra na mitigação de riscos. Por meio de uma análise SWOT, a empresa detectou as falhas do mercado que, na maioria das vezes, causavam danos irreparáveis aos clientes nos âmbitos financeiro e emocional. Ainda na parte de compliance, a organização preza pela educação quanto à corrupção e a fraudes e atua com um plano interno focado na gestão. Foca, ainda, na transparência e ética máxima ao cliente e aos órgãos regulamentadores, pois dentro dos serviços executados um dos maiores problemas desta área são as fraudes.

Já na parte social, o auxílio ocorre em países onde pessoas ou clientes, por algum motivo, estão em dificuldades e precisam de ajuda com imigração. Débora ressalta, no entanto, que a ajuda não se dá para quem está em imigração ilegal. A colaboração também é feita na questão socioambiental por meio

do gerenciamento de resíduos e digitalização de materiais.

A definição e atuação relacionadas ao desenvolvimento sustentável ganham destaque. “O desenvolvimento real é aquele capaz de suprir as necessidades da geração atual, sem comprometer a capacidade de atender às necessidades das futuras gerações. É o desenvolvimento que não esgota os recursos para o futuro, visa à qualidade e não à quantidade. Incentivamos nossos parceiros, colaboradores e sócios a terem a consciência da reciclagem e a importância de se descartar resíduos químicos corretamente e não desperdiçar alimentos”, pontua.

“Olhando para o futuro, o objetivo principal é garantir, cada vez mais, a satisfação plena do cliente, que vem buscar seu objetivo em nossa empresa, ou seja, reconhecimento da Cidadania Europeia, e contribuir com o bem-estar e a qualidade de vida dos clientes, colaboradores, parceiros e dos próprios sócios, visando a um mundo adequado e sustentável”, conclui Débora.

A Mulher no Mundo Corporativo

De acordo com a CEO Débora Bernardes, a mulher tem um alto grau de importância no ambiente corporativo devido aos seguintes pontos: estudam e realizam muito mais especializações, estão sempre em busca de mais conhecimento, adaptam-se melhor às mudanças e inovações no cenário profissional, têm criatividade e performance para superar os desafios,

inclusive dos concorrentes, comunicam-se melhor e com mais facilidade e clareza, (negociar com fornecedores e clientes-empresa tem uma vantagem competitiva relevante no mercado), têm empatia, capacidade de perceber as necessidades alheias e atendê-las (o que favorece a empresa), têm mais capacidade de escuta ativa, comunicação não-violenta e conquistam a confiança do time, construindo relacionamentos de trabalho mais transparentes e de qualidade.

Outro ponto destacado como positivo nas mulheres é que elas estão no topo, são líderes e gestoras, inspiram e se tornam referência para as que estão entrando no mundo corporativo, o que se torna um ponto fundamental em relação ao desenvolvimento social.

Na Cidadania Europeaevoce, 85% das sócias são mulheres. Dentre parceiros e colaboradores, também são 60% mulheres. “Dentro da Cidadania Europeaevoce, utilizamos todos nossos conhecimentos, não paramos nunca de estudar e, o mais importante, valorizamos sempre os stakeholders, uns aos outros”, enfatiza.

Cada estratégia apresentada, cada decisão tomada, sempre conta com todos os envolvidos e é utilizada como case para as próximas situações.

Todas são iguais dentro da empresa

Os principais passos para incentivar e promover a equidade de gênero em todas as atividades sociais e econômi-

cas no mundo e nas organizações, em primeiro lugar, é entender que o ser humano, homem e mulher, cada qual com suas aptidões, complementam este universo inteiro. Conseguir enxergar os pontos fortes e alimentá-los para serem melhorados cada vez mais.

“Na própria Constituição Federal de 1988 em seu artigo 5º, inciso I, está escrito: ‘homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações’”, reforça Débora, ressaltando que o primeiro passo, ou seja, a primeira iniciativa em ambientes corporativos ou no mundo, é o reconhecimento de garantir a igualdade formal e material. “Isso, sim, é a real igualdade de gênero nas relações interpessoais e externas com a sociedade. A mulher ou homem, desde que tenham competência em assumir responsabilidades, devem ser igualmente tratados”, frisa.

Mas há de se ter em observação que a própria mulher precisa entender que ambiente corporativo não é extensão do seu lar. Tem vida própria, problemas, soluções, divertimento, e muito mais. “Quando a mulher enxergar que sua vida pessoal não poderá se misturar com sua vida corporativa, neste momento, ela terá igualdade em tudo. Receberá até muito mais benefícios do que espera. Em qualquer profissão ou cargo, primeiramente, é preciso ter competência, acreditar em si mesmo, e mostrar por fatos, colocar seus cases, trazer através do seu conhecimento soluções diferenciadas, fazer com que ela ‘mulher’ dentro daquela organização seja imprescindível, deixar a orga-

nização perceber que ela é super importante ao andamento e crescimento da empresa”, destaca.

A organização que tem visão ampla e não adota conceitos homem e mulher terá seu crescimento em todos os aspectos, de forma rápida e duradoura. A empresa que tem em sua base o princípio do respeito aos stakeholders internos e externos não terá problemas, somente crescimento. “São seres humanos, e não máquinas. Então, bem-estar, qualidade de vida, felicidade e paixão no que executa é a chave do sucesso”, conclui.



DÉBORA BERNARDES - CEO

Cidadania Alemã

Berlim - Alemanha



**ESPECIALISTA
EM CIDADANIA
EUROPEIA**

Portuguesa
Italiana
Lituana
Espanhola
Alemã
Polonesa

+ 55 11 98324-0541

+351 912 121 842

contato.debora@europaevoces.com

cidadaniaeuropaevoces.com

cidadaniaeuropaevoces

cidadaniaeuropaevocesoficial

Cidadania Europaevoces



RE
POR
TA
GENS

REPORTAGENS
REPORTAGENS

“

Para mais, atua com maestria na frente de Tecnologia há mais de 15 anos, com o desenvolvimento de soluções fiscais que se integram aos melhores ERPs do mercado, como é o caso do SAP B1. Sempre buscando inovar, está lançando no mercado seu mais recente projeto voltado para o mercado financeiro, que tem como principal característica o gerenciamento de boletos online, entre outras soluções financeiras vantajosas para os seus clientes.

”

GRUPO SKILL

O Grupo Skill funciona como uma boutique e atua diretamente para diversos segmentos dentro do mercado de prestação de serviços, oferecendo Contabilidade, Consultoria, Soluções em Tecnologia Fiscal e Financeira, além de serviços de Gestão de Pessoas. Fundada em 1979 pelos irmãos Faria, a empresa tem o objetivo de prestar um atendimento mais humanizado para as áreas Contábil e Tributária.

Atualmente, a organização gera em torno de 130 empregos diretos e dezenas de indiretos, junto a seus parceiros e fornecedores. De acordo com a vice-presidente operacional, Viviam Regina Posterli, desde sua fundação, o Grupo oferta o mais alto nível de excelência em prestação de serviços, que vão além do que um escritório de Contabilidade costuma oferecer.

O Grupo atua com um programa de Qualidade Total desde 2004, quando foi implantado o ISO 9000, sendo a primeira empresa a ser certificada sem nenhuma não conformidade. Em seguida, veio a nova versão do ISO 9001, 14.000 e 18.000, voltado ao meio ambiente, depois Saúde e Segurança do Trabalho. Por fim, a empresa implantou o ISO específico de contabilidade, do SESCOB, que é uma referência.

“É uma característica da empresa prezar pelo relacionamento com o cliente, seja interno, seja externo. Portanto, a qualidade do atendimento sempre foi uma prioridade, além da melhoria contínua dos processos e comunicação com seus stakeholders”, pontua, destacando que, nesse âmbito, os principais desafios são manter a comunicação eficaz e a movimentação dos colaboradores em tempos de pandemia.



Com isso, Viviam Regina ressalta que o Grupo entende às pessoas como prioridade e busca fazer o melhor para seus colaboradores, sócios, parceiros, clientes e fornecedores. Nisso, os programas de Responsabilidade Social abordam qualidade de vida para os profissionais; ações sociais para apoiar os colaboradores, familiares e instituições carentes; as mulheres são maioria no quadro de funcionários e liderança; e gestão participativa, em que a evolução do profissional pode levá-lo a ingressar na sociedade da empresa.

As iniciativas envolvem, ainda, tratamento igual para todos os profissionais, independente de raça, religião, sexo, identidade de gênero; integração da presidência com as equipes, por meio de cafés da manhã; jantares com sócios

para apresentação dos resultados e planejamento, a fim de engajá-los e garantir transparência; adequação à LGPD, com um escritório referência no assunto; atualização do ciberseguro para maior segurança das informações dos colaboradores e clientes; programa de meditação e atendimento psicológico; código de conduta e ética profissional; diminuição do uso do papel e expansão dos sistemas e plataformas digitais; troca de copos descartáveis por canecas e garrafas permanentes e personalizadas para cada profissional para reduzir resíduos e impactos ambientais; e compromisso com os valores e responsabilidade na geração de empregos.

“Todos esses programas estão sendo aplicados na empresa, e o principal desafio é padronizar os processos, visto



que trabalhamos com áreas de perfis diferentes, como é o caso da Contabilidade e da Tecnologia. No entanto podemos observar resultados bem positivos quando analisamos a confiança que os profissionais sentem trabalhando em uma empresa comprometida com seu bem-estar e segurança”, enfatiza Viviam Regina.

Sem desconsiderar nenhuma iniciativa, o Grupo destaca o compromisso com o emprego de cada colaborador, especialmente neste período de pandemia de covid-19. Durante a fase mais crítica da crise sanitária, quando as corporações estavam demitindo e fechando as portas, o Grupo Skill não só manteve seus profissionais, mas também bonificou e contratou mais, criou benefícios, como a moeda Skill, que subiu o menor salário em relação ao mercado para inversão pirâmide do quadro de funcionários e realizou ações sociais em prol dos colaboradores, familiares e instituições carentes.

Essas iniciativas impulsionam a colaboração da organização para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). De acordo com a vice-presidente operacional, apesar de essa agenda ser um projeto ambicioso, a empresa acredita ser possível, desde que cada um faça sua parte. “Isso inclui pessoas físicas, jurídicas e governamentais, contribuindo para um mundo melhor, onde as futuras gerações poderão compartilhar e aproveitar das nossas riquezas naturais. Para isso, será necessário muito investimento para conscientizar e educar a sociedade para este fim”, afirma. Ainda em relação a essas iniciativas, pontualmente voltadas ao meio ambiente, o Grupo aplica práticas para minimizar recursos como papéis e descartáveis. Além disso, utiliza água de reuso. Já o programa de cuidado e educação ambiental está em implantação, o que facilitará a medição dos impactos a partir deste ano.

Em relação aos programas de Compliance, Viviam Regina destaca que, talvez em função do Core Business da empresa, esse desafio não é visto como complicado por fazer parte da operação e oferta do Grupo. “Ou seja, Compliance é o que sabemos fazer e oferecer aos nossos clientes”, enfatiza, explicando que as soluções fiscais são desenvolvidas e ativadas na Receita Federal por intermédio dos SPEDs.

“Fazemos parte dos Projetos Pilotos do Governo por nossa reconhecida reputação. As soluções financeiras são desenvolvidas por nós com parceiros conceituados e operadas pelas principais instituições financeiras do país. Nosso modelo de gestão é periodicamente verificado e auditado por empresas especializadas e independentes quanto ao perfeito atendimento às regulamentações brasileiras ou internacionais, como é o caso da LGPD. Por ser o core do Grupo Skill, as interpretações e exigências da nossa complexa legislação brasileira são interpretadas por nós e adequadas aos nossos clientes e parceiros com serviços relacionados a LGPD, Planejamento Tributário, revisões contábeis e fiscais, entre outros”, elenca.

Essas práticas se somam às iniciativas que visam à satisfação de diferentes grupos. Para os clientes internos, a empresa atua constantemente com a humanização, promovendo ações de comemorações para integração e favorecimento do clima organizacional, promoções, melhorias de benefícios e parcerias, entrega de kits onboarding, maternidade, paternidade, ações para os filhos dos colaboradores no dia das crianças, entre outras. Já para os exter-

nos, preza pelo melhor atendimento possível, sempre buscando superar as expectativas. E para os fornecedores, mantém aqueles que são comprometidos com a responsabilidade social e ambiental e busca sempre uma forma em que ambos os lados ganhem com a negociação.

Viviam Regina chama a atenção também para a Ética e Transparência, presentes na atuação com todos os públicos. Ela frisa que todos os projetos têm por missão agregar diferenciais que contribuam com os clientes e parceiros através da inovação e foco em criar valor. “A esse exemplo, temos nossas soluções como financeiras, onde todas as vantagens são recebidas pela cadeia toda”, pontua.

Esse conjunto de ações e diretrizes reflete na reputação da empresa. A vice-presidente operacional afirma que essa questão é algo que as corporações vão adquirindo com o tempo, mostrando sua capacidade perante o mercado e concorrência. Para isso, são levados em consideração diversos aspectos, entre eles a forma como uma gestão é feita. Nisso, os clientes do Grupo Skill podem contar com clareza e proximidade. “Nossos clientes observam não só a entrega do resultado, mas como ele é feito. Dessa forma, é ineficaz apresentar um excelente marketing nas mídias sem executar boas práticas no dia a dia. Quando temos uma empresa ética, que tem responsabilidade social e é comprometida com seus profissionais, ela se torna referência em gestão; com isso, sua reputação se propaga de maneira positiva”, conclui.

SOBRE O GRUPO SKILL

+7.000
clientes

+150
colaboradores



100% brasileiro

Desde 1979 atendendo a todo o território brasileiro



Méritos e reconhecimento

Um negócio genuíno, com mais de 40 anos de mercado



Sustentabilidade

Compromisso com qualidade, ética, o meio ambiente, o social e o humano

FALE CONOSCO E DESCUBRA COMO
PODEMOS AJUDAR A SUA EMPRESA.



+55 11 5574-7770 | + 55 62 3639-4469

gruposkill@gruposkill.com.br



INSTITUTO MATERONLINE

“

Quando investimos em receber bem nossos bebês como na saúde mental materna, dando melhores condições para que a mulher possa ter uma boa gestação, parto e pós-parto, aumentam as chances de o sujeito também entender o mundo de forma mais empática, mais consciente e responsável. Diminuiremos os problemas de saúde e saúde mental, violência, educação, entre outros pontos.

”

Focado em infoprodutos (cursos online) para profissionais da saúde, especialmente psicólogos, o Instituto MaterOnline tem como principal atividade a Educação, com formações para profissionais nas questões de perinatalidade - gestação, parto e pós-parto. As atividades na empresa se iniciaram em janeiro de 2018, distribuindo conteúdos gratuitos nas redes sociais.

A fundadora e diretora Rafaela de Almeida Schiavo explica que a missão do instituto é diminuir as altas taxas no Brasil de mulheres na gestação e no pós-parto com alterações emocionais. Assim, os materiais são distribuídos no formato de e-books, artigos, textos, videoaulas, eventos e podcasts. Cerca de 85% dos conteúdos são gratuitos para profissionais com interesse em saúde mental materna.

Por sua vez, para os profissionais que desejam obter um conhecimento mais profundo e qualificação no mercado, 15% dos conteúdos são vendidos em formato de cursos. “Em 2018, tivemos cerca de 80 alunos matriculados em nossos cursos. No final do ano de 2021, batemos mais de 2 mil alunos matriculados em nossos cursos desde 2018”, elenca.

Rafaela pontua que a qualidade permeia todo o trabalho do MaterOnline, principalmente pelas iniciativas estarem atreladas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Ela reforça que a empresa acredita que, para mudar o mundo, é importante mudar a forma com que as crianças são recebidas, particularmente em relação às questões emocionais.

“Hoje, infelizmente, os bebês não são bem recebidos em nosso planeta, mais da metade das



gestantes apresentam alterações emocionais significativas, como o estresse, e isso afeta o curso do desenvolvimento fetal e infantil. Pesquisas indicam que o alto nível de cortisol na gestação pode provocar nascimento prematuro e aumento das chances de depressão pós-parto materna”, explica.

Isso se soma, ainda, à realidade de que, a cada quatro mulheres no parto, uma passa pela chamada violência obstétrica, que também pode afetar a forma com que o bebê é recebido. Assim, muitas consequências psicológicas podem decorrer desse período de gestação, parto e pós-parto, influenciando negativamente no desenvolvimento da personalidade e identidade.

Esse conjunto de ações reflete na reputação da empresa, considerada por Rafaela um diferencial. Ela refor-

ça que a atenção se volta à satisfação do cliente, e isso se mostra na inexistência de reclamações públicas. “Geralmente, os e-mails que recebemos com sugestões de melhoria têm um tom mais amistoso do que agressivo por parte de nossos clientes”, pontua.

Para tanto, a satisfação interna é avaliada em reuniões diárias, semestrais e anual, quando são discutidos os desafios e os caminhos para a melhoria contínua. Da mesma forma, são organizadas conferências para alinhamento de expectativas entre as pessoas da equipe, reconhecimento de esforços para alcance de metas e premiações.

Já com os clientes externos, o instituto aplica pesquisas de satisfação, sempre cumprindo compromissos. “Estamos em constante melhoria de nossos produtos, ouvimos as suges-

tões e analisamos o que podemos fazer para atender à necessidade do cliente. Com os fornecedores, mantemos um relacionamento amistoso, pois, quando colocam regras, esforçamo-nos para cumprir todas”, frisa.

A empresa conta com afiliados da Hotmart - alunos ou ex-alunos dos cursos que recomendam para outros profissionais as formações. Essa recomendação é comissionada, ou seja, quando há indicação e efetiva matrícula, a pessoa que fez recomendação ganha 20% de comissão. Há também profissionais que fazem parcerias para eventos científicos na área da saúde mental materna.

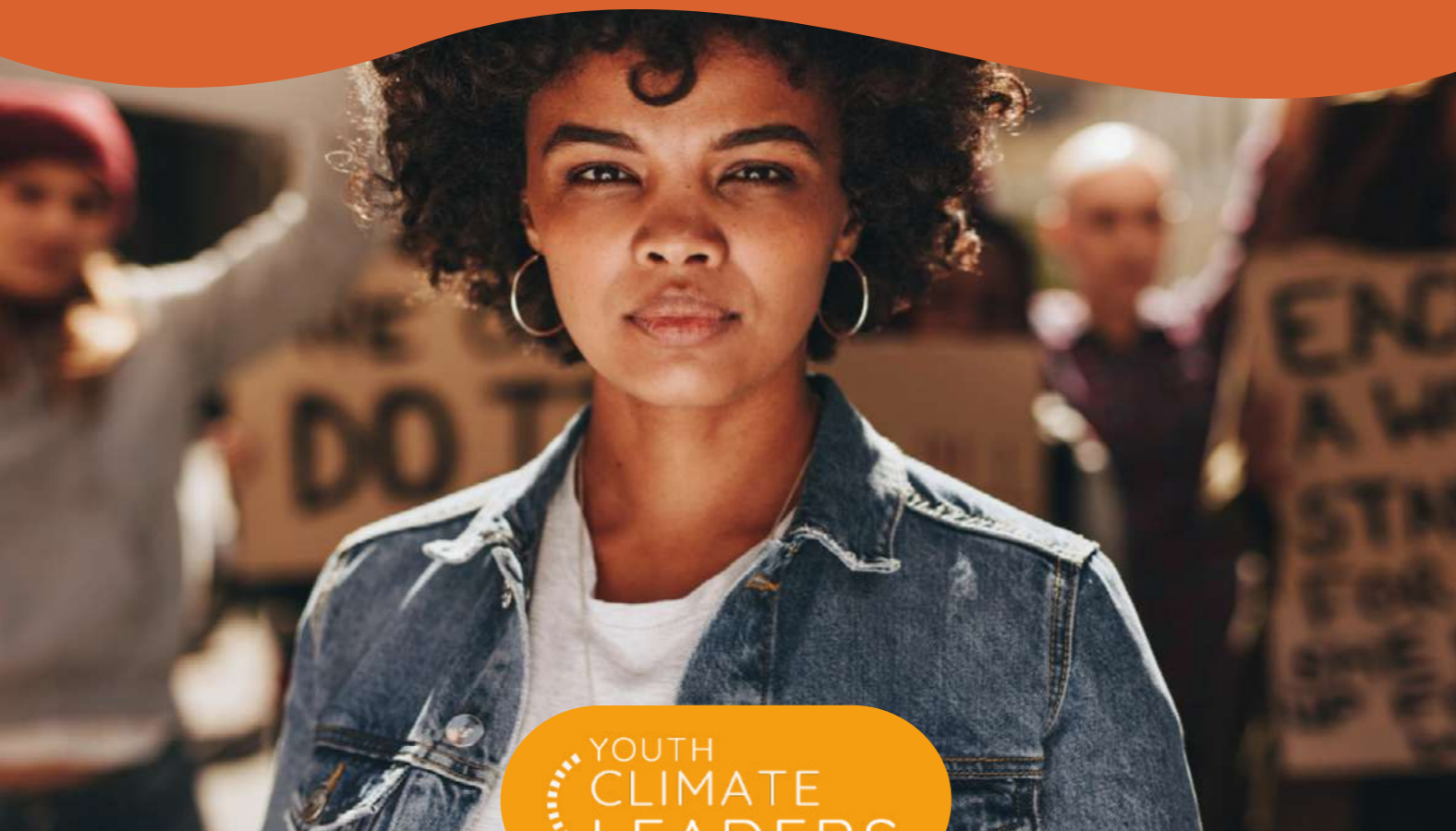
As ações não se concentram apenas na parte interna do instituto, mas chegam também à sociedade. Em

maio de 2020 e 2021, o MaterOnline organizou uma Mobilização Nacional pela Saúde Mental Materna. Rafaela explica que, inicialmente, a ideia era um movimento que aconteceria no segundo sábado do mês de maio, já que as psicólogas perinatais alunas do instituto estão em várias cidades do Brasil.

“A intenção seria um dia de palestras para a população para informar a respeito da importância do cuidado da saúde mental das mulheres no período de gestação, parto e pós-parto. Contudo aconteceu a pandemia da covid-19 e tivemos de transformar o evento presencial em on-line”, explica a diretora, reforçando que essa ação é de grande importância na Responsabilidade Social Corporativa.



Entre enfrentar a
crise climática e o
desemprego estrutural,
decidimos fazer os dois.



YOUTH
CLIMATE
LEADERS

Invista em sua formação ou contribua
com bolsas para que mais jovens acessem
carreiras sustentáveis.

Conheça o YCL.



“

A FAMP busca a excelência e a indissociabilidade na tríade educacional - ensino, pesquisa e extensão - promovendo ações acadêmicas de acordo com o contexto da sociedade contemporânea, das constantes mudanças na ciência, na tecnologia, nas relações sociais, atendendo às demandas regionais, da sociedade, cientes de que o conhecimento técnico-científico está continuamente sendo absorvido. Portanto, não há um único projeto em destaque, enfatiza Morgana.

”

CENTRO DE ENSINO SUPERIOR MORGANA POTRICH FAMP FACULDADE

Com a missão de oferecer excelência no ensino, pesquisa e extensão com vistas à formação integral do ser humano, a Faculdade Morgana Potrich - FAMP atua na Educação Superior, com graduação, pós-graduação e extensão; Educação Profissional; e Educação Profissional de nível tecnológico. Desde seu início, em 2005, com os cursos de Enfermagem, Farmácia, Fisioterapia e Nutrição, a organização envolve todo e qualquer indivíduo que visa a uma perspectiva de futuro.

De acordo com a diretora-geral, Morgana Potrich, a faculdade gera 161 empregos diretos e mais de mil vagas indiretas, como atendente de loja e de farmácia, mototáxi, táxi, Uber, faxineiras, recepcionistas, corretores de imóveis, copeiras, cozinheiras, garçom, entre outras profissões. E todos os colaboradores seguem as diretrizes de um programa de Qualidade Total, que busca a excelência e a satisfação de toda a comunidade acadêmica e está dividido por setores, que abordam as mais diferentes áreas.

No setor pedagógico, em relação aos professores, os cuidados são diários, através do Departamento de RH, com assuntos oficiais. A empresa conta, ainda, com o Departamento NAP (Núcleo de Apoio ao Professor), em que diretores e coordenadores ministram oficinas, esclarecem dúvidas, ensinam metodologias ativas, entre outras ações. Esse setor possui também o NDE de cada curso, cuja função é a visão de futuro, elevando

o curso para um patamar cada vez mais avançado.

Já na parte acadêmica, a atenção se volta, única e exclusivamente, aos acadêmicos, os quais são a razão de viver da faculdade. Nesse âmbito, alguns programas de Qualidade foram implantados, como o Núcleo de Apoio ao Discente (NAD), o Núcleo de Prática Jurídica, Estudos em grupo, pesquisa, extensão, entre outros.

Essas ações se somam à atenção dada ao conjunto de Objetivos de Desenvol-

vimento Sustentável (ODS). Segundo Morgana, o desenvolvimento sustentável consegue atender às necessidades da geração atual sem comprometer a existência das gerações futuras. Para tanto, a FAMP trabalha em parceria com governos, municípios, sociedade civil, empresas privadas, associações, especialmente com adolescentes e jovens, para fortalecer o que funciona, inovar para melhorar soluções e compartilhar lições aprendidas.

“Temos o Programa FAMPprepara, que tem o objetivo de ministrar aulas prepa-

ratórias para o vestibular, nos sábados, na própria IES (antes da crise sanitária da covid-19). No período de pandemia, permanecemos on-line com todo o suporte para quem não possui internet em seu lar. A FAMP acredita que uma nação será modificada com ações do coletivo, e nós estamos contribuindo para a Agenda 2030”, detalha.

Assim, os trabalhos contemplam também a parte externa, começando pelas ações com o meio ambiente, por meio de quatro projetos de coleta nas unidades da IES, como pilhas e baterias, água da chuva, medicamentos vencidos e frascos vazios das mais variadas marcas de cosméticos. “O desafio foi e continua sendo a conscientização da comunidade em geral. Contudo nossa IES permanece com a divulgação e a conscientização nos mais diversos bairros da cidade e entorno”, reforça Morgana.

A FAMP conta, ainda, com diversas iniciativas no campo da Responsabilidade Social Corporativa, entre eles estão o FAMPprepara, curso preparatório para o vestibular; Afeto FAMP; FAMP Movimento - Pilates solo/bola e atividades funcionais; Conscientiza FAMP: ações para o enfrentamento e combate à covid-19; projeto de extensão Afeto FAMP: saúde mental e HIV / IST / Aids; Adote um idoso; Sou mais cedro: sorrindo com a comunidade, entre outros.

A instituição entende que estar em compliance é estar em conformidade com as leis e regulamentos internos e



externos, envolvendo um compromisso individual do colaborador. Nesse parâmetro, alguns regulamentos e normas foram adotados como código de conduta e ética, programa de acessibilidade, Certificado Internacional de Responsabilidade Social, Plano de Desenvolvimento Institucional, Regimento Interno, ouvidoria, Regulamento de Segurança e Saúde do Trabalho, entre outros.

Morgana explica que o maior desafio é envolver os colaboradores e clientes nessas normas, contudo isso faz parte de uma boa gestão, que gera reflexos na reputação da empresa. “Entendemos que uma gestão de qualidade, eficiência e transparência é o que desenvolve uma empresa. Tomando essa filosofia, a instituição está sendo reconhecida com premiações nacionais e internacionais”, destaca.



FAMP
FACULDADE MORGANA POTRICH

HOJE

PROCURAR CLIENTES VIROU TRABALHO DE ESPECIALISTA

AJUDAMOS VOCÊ A ACHÁ-LOS.

AGÊNCIA LÍDER NO SEGMENTO DE LEAD GENERATION NA AMÉRICA LATINA.

GERAÇÃO DE LEADS QUALIFICADOS.	PLATAFORMA DE WHATSAPP MARKETING.	CAMPANHAS ONLINE COM FOCO EM PERFORMANCE.
PLATAFORMA DE MÍDIA PROGRAMÁTICA.	ENVIO E GERENCIAMENTO DE MENSAGEM FONADA.	CAMPANHAS E GERENCIAMENTO DE GOOGLE, FACEBOOK, TWITTER, BLOGS, PORTAIS.
PLATAFORMA DE SMS MARKETING.	DISPARO DE EMAIL MARKETING PARA BASES SEGMENTADAS.	COMPRA ESTRATÉGICA DE MÍDIA ONLINE.

LEADSOLUTION

A FORMA MAIS EFICAZ DE APROXIMAR O CLIENTE DA SUA EMPRESA.

(11) 2823-2083

WWW.LEADSOLUTION.COM.BR
CONTATO@LEADSOLUTION.COM.BR

MIKAELI KEZIA DE MENDONÇA ALVES SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

“

Muitas empresas, após terem conquistado o cliente, não realizam ações para estabelecer um relacionamento duradouro. Essa falha gera insatisfação e conseqüentemente a possível perda do cliente. Ter um bom relacionamento, atender às dúvidas e às solicitações, ser proativo e buscar as melhores soluções garantem a fidelização e uma boa imagem para a empresa.

”

Mikaeli Kezia de Mendonça Alves Sociedade Individual de Advocacia é um escritório que atua nas áreas do Direito Trabalhista e Previdenciário. O início das atividades se deu em 2016 e, desde então, os trabalhos focam na consultoria presencial nos estabelecimentos e fábricas, visando à adoção de melhores procedimentos comportamentais.

De acordo com a advogada Dra. Mikaeli Kezia de Mendonça Alves, essa visão e atuação junto às organizações possibilitam a prevenção de danos jurídicos, em que parcelas significativas de conflitos são resolvidas sem a necessidade de se chegar ao Judiciário, poupando desgaste das partes envolvidas. Assim, os casos passam por análises profundas para a obtenção de respostas contundentes.

Entre as diretrizes que permeiam os trabalhos do escritório está a agenda com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). A advogada explica que essas metas são um apelo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima, assim como garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade, vivendo com dignidade.

Para tanto, ética é uma tônica em todas as ações, principalmente quando o assunto é o cliente. Nesse âmbito, o escritório pode trazer grande colaboração em relação a sistemas de Compliance. Segundo a Dra. Mikaeli Kezia, um advogado

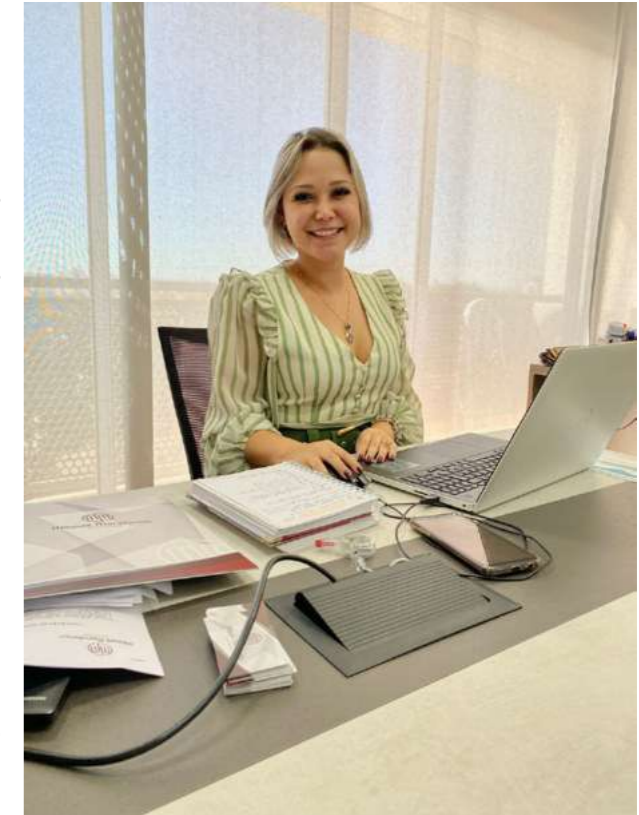


ou um escritório de Advocacia Compliance são aliados das organizações e podem auxiliar na criação de boas práticas, além de evitar penalidades e sanções.

“Dentro da nossa atuação preventiva, somos capazes de evitar danos e impactos irreversíveis para empresas que deixam de cumprir com leis e normas, muitas vezes sem saber. As auditorias de Compliance são uma das opções de serviço jurídico que podem ser oferecidas pelo escritório”, pontua, ressaltando, ainda, a importância do papel do advogado: “Nesse tipo de auditoria, o advogado faz um mapeamento de todas as rotinas da empresa, identificando as não conformidades e, a partir daí, sugere as adequações necessárias. Para atuar nesse ramo, o profissional deve contar com conhecimentos sólidos a respeito do ambiente regulatório do cliente, assim como conhecer com propriedade o dia a dia da empresa”.

Ainda nesse campo, Dra. Mikaeli Kezia reforça que o profissional precisa conhecer também todas as licenças, autorizações, processos e práticas que a empresa tem de cumprir, já que a não conformidade com as legislações pode gerar diversos danos à reputação da corporação. “Pode, inclusive, impactar a imagem de um negócio, um ativo valioso”, enfatiza.

Nisso, a qualidade e a excelência nos serviços ampliam a confiança por parte dos clientes. Para o escritório, o sucesso com os trabalhos vem de laços desenvolvidos através de relações verdadeiras, transparentes e humanas. Para tal, os advogados focam na segurança jurídica para que os clientes usem suas iniciativas, gerando desenvolvimento em um ambiente jurídico, ético e pacífico.





Uma comunicação clara e objetiva também é um diferencial, principalmente para se manter um bom relacionamento com os stakeholders. “Quanto maior e mais simples for o acesso concedido, maiores serão as chances de uma relação mais amigável e com menos impacto negativo. Cultivar um relacionamento com esses grupos deve ser hábito comum das empresas brasileiras”, ressalta.

Ela reforça, ainda, que, a partir do momento em que a empresa considerar o ponto de vista dos stakeholders, poderá se beneficiar das

relações, detectar antecipadamente os sinais de um conflito e criar soluções para problemas que ainda nem vieram à tona. “Por isso, nossa estratégia é cultivar a interação, pois encaramos uma oportunidade de desenvolver uma inteligência competitiva”, afirma.

Essas ações refletem na boa reputação do escritório. Para a advogada, com o aumento diário da concorrência, ganhar destaque no mercado não tem sido uma tarefa fácil. Assim, oferecer produtos e serviços de qualidade não bastam para garantir a estabilidade e destaque; é necessária uma reputação empresarial positiva.

A Dra. Mikaeli Kezia explica que entre as maneiras mais eficazes para fortalecer a reputação empresarial estão as premiações que o mercado concede por meio de pesquisas que medem a satisfação do cliente, a qualidade dos produtos e serviços e o seu relacionamento. Ou seja, esses reconhecimentos atestam a qualidade e o prestígio da empresa diante dos públicos estratégicos.



Dra. Mikaeli Mendonça

É com muita gratidão que recebo a notícia de indicação pelos membros Quality Magazine - Latin American Quality Institute 2022.

A advogada Mikaeli Kezia de Mendonça Alves, formada em direito em 2015, com escritório na cidade de Jundiaí/SP, busca estabelecer parcerias de longo prazo: Tenho convicção de que o sucesso do nosso trabalho vem de laços de confiança desenvolvidos através de relações verdadeiras, transparentes e, acima de tudo, humanas. Meu maior propósito é conferir segurança jurídica para que os clientesousem em suas iniciativas, gerando desenvolvimento, em um ambiente jurídico ético e pacífico. Busco sempre atuar de forma ética.

O escritório presta assessoria em direito coletivo e individual, contencioso; ajuizamento de ações especiais, desenvolvimento de técnicas para prevenção de litígios; orientações práticas

trabalhistas, além da elaboração de pareceres técnico-procedimentais. Mikaeli Mendonça Advocacia e Consultoria Jurídica, também oferece consultoria presencial nos estabelecimentos, fábricas, visando a adoção de melhores procedimentos comportamentais, a fim de prevenir danos jurídicos onde parcelas significativas de conflitos são resolvidas sem que se precise chegar ao judiciário, poupando desgastes às partes.



Valores:

Tenho como valor, a promoção de serviços jurídicos de excelência, estabelecendo empatia pelo diálogo franco e leal com os clientes, vivenciando em um ambiente de trabalho motivante, que impõe reciclagem constantes e aprimoramento, com profissionais talentosos e vocacionados. Atuando com ética, pró-atividade e disciplina, com o foco no resultado desejado pelos clientes.

11 96938-6036

Av. 9 de Julho, 3405 - sala 402,
4º Andar, Centro, Jundiaí - SP
E-mail: mendoncaa.adv@gmail.com

MELHORE O DESEMPENHO DA SUA SEGURANÇA DO TRABALHO

 Yes

“

Como empresa, é importante saber como nossos processos podem afetar a sociedade e quais planos podemos colocar em prática para eliminar ou reduzir esse impacto, pois, dessa forma, também conscientizamos outras empresas ou agentes e podemos contribuir para a mudança, que tornará uma sociedade mais responsável, garantindo o desenvolvimento sustentável para as gerações futuras”, ressalta Delia.

”

DISTRIBUCIONES DIÉSEL PERÚ S.A.C

Focada no setor industrial, a Distribuciones Diésel Perú S.A.C possui centros de manutenção de motores diesel e de reparos de trens de força e uma oficina de reparos de transmissões automáticas. Dos clientes atendidos, 50% são do setor de mineração, já que o Peru se encontra com altas demandas nessa área. De acordo com projetos do Banco Central de Reservas, 20% da receita do PIB vem da mineração.

A assistente de Marketing, Delia Huertas, conta que a empresa iniciou as atividades em 1962, sob o nome de Repuestos Diesel S.A (Redisa), dedicando-se à venda e manutenção de motores a diesel de dois tempos da marca General Motors. Em 2002, alterou sua razão social para Detroit Diésel - MTU Perú S.A.C e, hoje, é a Distribuciones Diésel Perú S.A.C. Atualmente, 82 funcionários diretos se dedicam aos serviços que passam pelos reparos e avaliação.

No Centro de Manutenção de Motores Diesel ocorre o reparo de motores diesel de alta potência, principalmente de caminhões de mineração. O local conta, ainda, com infraestrutura de atendimento de primeira classe, incluindo profissionais, oficinas certificadas ISO 9001 e dinamômetro digital para teste de motores até 4500HP. Já no Centro de Reparos de Trem de Força, são feitos reparos de motores de tração e alternadores para caminhões da marca Komatsu.

Delia pontua que a gestão segue um modelo de Qualidade Total, em que os princípios focam no cliente, liderança, envolvimento da equipe, abordagens baseadas em processos e em fatos para tomada de decisão, sistema para gerenciamento, melhoria contínua e relações com fornecedores mutuamente benéficas. Por sua vez, os desafios passam pela eficiência na situação final



e atendimento com excelência dos requisitos da ISO 9001:2015.

A isso, soma-se a agenda com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). A empresa considera que essas metas serão alcançadas em conjunto com os demais agentes envolvidos, como governo, sociedade civil e cidadãos. Para tanto, como parte do setor privado, a organização reconhece ter um papel a desempenhar na sociedade com atividades que contribuem com esses objetivos. Nisso, a colaboração foca na produção e consumo responsáveis e na ação climática.

Como ação prática, a Distribuciones Diésel Perú S.A.C implementou programas de Meio Ambiente, com implantação da ISO 14001:2015. Conta, ainda, com o plano de gestão de Resíduos Sólidos. O projeto contempla procedimentos baseados em critérios sanitários, ambientais e de viabilidade técnica ou econômico-ambiental

para a redução de resíduos, desde a fonte de geração até sua disposição final. Também estão incluídos modelos de cadastro, relatórios e treinamentos.

Em relação às iniciativas de Responsabilidade Social Corporativa, outro projeto foca na reciclagem de resíduos perigosos sólidos e líquidos. “Esse programa está em fase de ação, juntamente com uma empresa ecológica como mediadora. A Petramás trabalha esses resíduos em poços de tratamento, atribuindo a nós certificados de compromisso com o meio ambiente. Essa reciclagem é feita mensalmente e o valor depende da carga de trabalho”, explica.

Por outro lado, a empresa vende papel, papelão e plástico que são reciclados pelos próprios funcionários. Segundo Delia, do dinheiro arrecadado, uma parte é distribuída a todos os colaboradores como incentivo à reciclagem. Ainda nesse âmbito, os funcio-

nários são chamados a recolher papel e tampinhas de garrafa para apoiar a Aniquem, organização que faz atendimentos de pacientes com queimaduras - com seu programa de reciclagem.

Quanto aos grupos de interesse, a empresa os divide em clientes externos e internos. Em relação aos externos, os colaboradores são treinados para o melhor entendimento das expectativas do público, para o contato frequente, para o treinamento da equipe de vendas e para a redução do tempo de espera em caso de qualquer eventualidade. A ética é outra característica priorizada independentemente do público.

Sobre os clientes internos, eles são tidos como participantes de todas as ações. “É necessário que nossos colaboradores estejam sempre motivados. Nisso, garantimos que eles possam desempenhar suas funções adequadamente. Dar importância aos nossos colaboradores é primordial, pois são os recursos mais importantes para nós. É por isso que não apenas cumprimos os benefícios previstos em lei, mas também fornecemos os recursos necessários”, afirma.

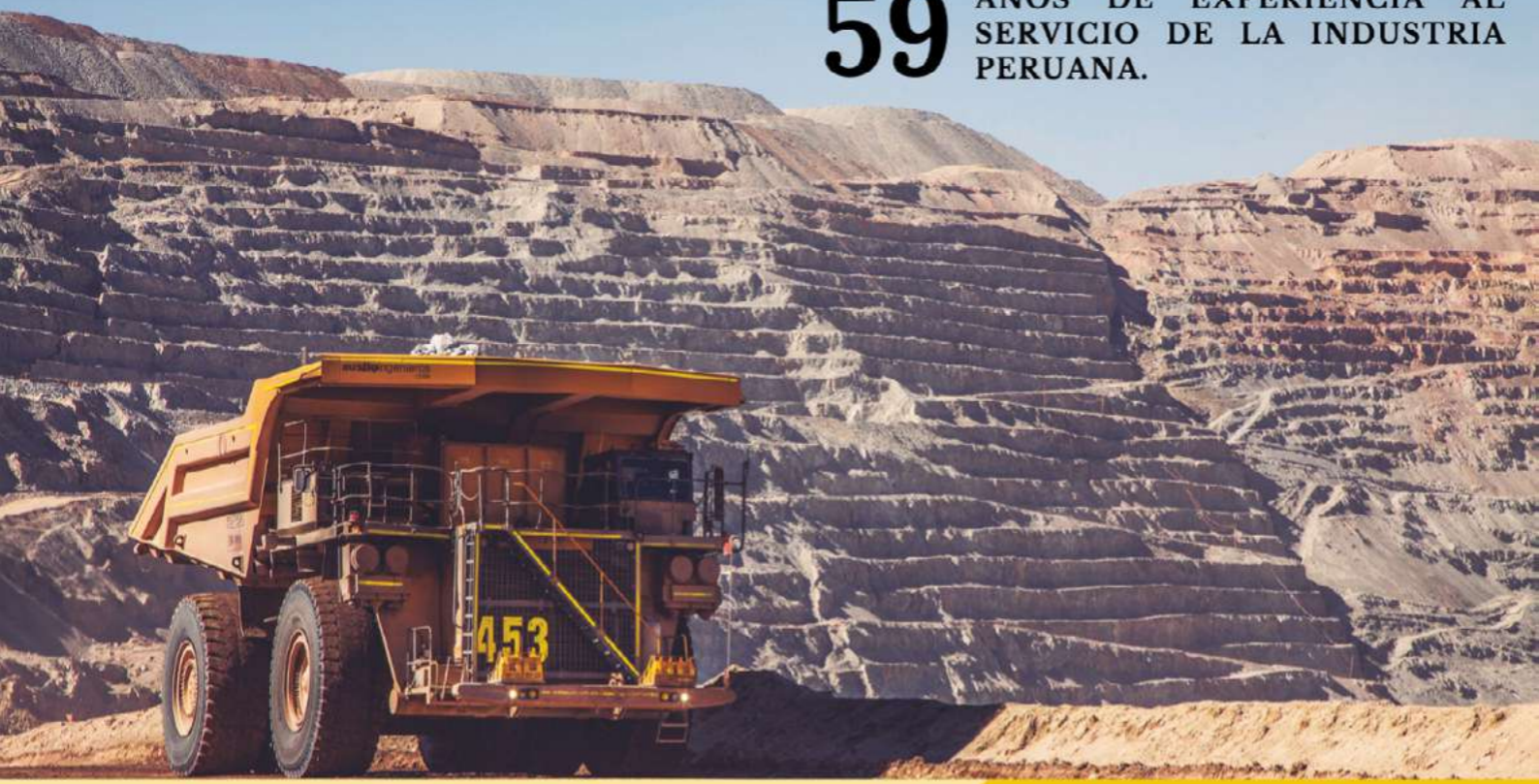


Delia enfatiza que a boa gestão foi a responsável pela condução correta dos processos, possibilitando, inclusive, a certificação ISO 9001, que confere vários benefícios na vertente econômica, controle e imagem da empresa, redução de custos de produção e consumo de recursos, otimização de processos, maior competitividade e satisfação de clientes.

“Da mesma forma, uma boa gestão traz benefícios para a sociedade, porque gera emprego e eleva a qualidade de vida. Uma boa reputação corporativa também é obtida gerando benefícios não só para nós mesmos, mas também para nossos stakeholders, como colaboradores, fornecedores e clientes, que contam com o melhor ambiente possível para trabalhar em conjunto e alcançar objetivos comuns”, conclui.



59 AÑOS DE EXPERIENCIA AL SERVICIO DE LA INDUSTRIA PERUANA.



- Centro de Mantenimiento de Motores Diesel - CMMD: Reparación de motores Diesel de alta potencia para aplicaciones mineras.
- Centro de Reparación de Tren de Potencia - CRTP: Servicio de reparación y venta de componentes para motores de tracción, alternadores principales y ventiladores de parrilla para camiones Komatsu.
- Desarrollo y ejecución de proyectos eléctricos llave en mano basados en grupos electrógenos Diesel.
- Servicio de reparación y venta de repuestos para transmisiones automáticas ALLISON.
- Los sistemas de filtración FLEETGUARD ofrecen soluciones para la filtración de aire y líquidos como aceites, combustibles y refrigerantes.
- Comercialización de baterías libres de mantenimiento de las marcas ACDELCO y DELKOR



“

Uma empresa com gestão de qualidade faz a diferença em qualquer segmento. A transparência ao longo do contrato de prestação de serviços e o diálogo serão sempre a melhor estratégia para uma boa gestão e para elevar a reputação corporativa

”

SANDRA MENDES SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

Sandra Mendes Sociedade Individual de Advocacia é um escritório que atende a organizações de pequeno e médio porte, assim como a diferentes pessoas que precisam da melhor solução para os seus problemas. Situada na cidade de Governador Valadares, no estado de Minas Gerais, a empresa iniciou as atividades logo após a formatura de sua fundadora, Dra. Sandra Paula de Souza Mendes — atual advogada-diretora — em 2002, que constituiu sociedade para atuar na área empresarial.

De acordo com a Dra. Sandra Paula, o advogado recém-formado tem muitas dificuldades, contudo o maior desafio enfrentado e superado no começo dos trabalhos foi a falta de confiança das pessoas ou clientes devido à idade da advogada titular, na época, com 22 anos.

Com as experiências e demandas em sua trajetória, o escritório mantém um programa de Qualidade Total para que a excelência esteja presente em todos os atendimentos. “Implantamos técnicas de gestão próprias, que foram criadas ao longo dos anos para evitar falhas internas e considerando a rotina do escritório, entre elas, gestão colaborativa com reuniões periódicas e diárias para definir a melhor estratégia para os clientes e uso de tecnologia”, explica, pontuando que essas iniciativas, muitas vezes, enfrentam desafios com órgãos públicos, como fóruns, que nem sempre caminham na mesma direção.

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) também integram o método de qualida-



de no Sandra Mendes Sociedade Individual de Advocacia. A advogada-diretora ressalta que as atividades podem ser desempenhadas sem haver o comprometimento de recursos naturais. “Não podemos perder de vista que, no Brasil, os ODS, segundo a agenda da Organização das Nações Unidas (ONU), até 2030, é de erradicação da pobreza, proteção do meio ambiente e garantia de paz e prosperidade a todas as pessoas. Assim, toda empresa, como a nossa, deverá atuar de forma a contribuir para o objetivo supracitado dentro das suas competências”, destaca.

Como ação prática voltada ao meio ambiente, o escritório implantou um modelo 100% digital e totalmente con-

cluído, evitando o uso de papéis. Para tanto, a equipe teve de digitalizar o arquivo desde 2002. “Foi o principal desafio, mas o resultado é inexplicável”, enfatiza.

As iniciativas chegam, ainda, à comunidade externa, por meio de programas de Responsabilidade Social Corporativa. Um dos projetos é a prestação de serviço gratuito para o grupo de pessoas carentes que necessitam de resolução urgente de problemas relacionados à saúde.

Dra. Sandra Paula reconhece esse trabalho como um dos principais relacionados aos grupos externos e chama a atenção para o desafio atrelado à mo-

rosidade do judiciário, sobretudo após a pandemia de covid-19. “Foi desenvolvido para atender às pessoas carentes, sobretudo deficientes físicos e mentais, no qual o resultado proporciona a satisfação pessoal do cliente nestes dois momentos: quando informamos que o serviço será gratuito, pelo programa de responsabilidade social, e quando obtemos o êxito, pois as demandas do programa são as que prolongam a vida do cliente”, relaciona.

Prezar pela ética é vital para a equipe do Sandra Mendes Sociedade Individual de Advocacia. Com isso, para a garantia de segurança em todas as atividades, o escritório implementou um programa de Compliance. Segundo a Dra. Sandra Paula, o risco de falha, quando se conta com outros profissionais para dar o suporte, é maior quando o prestador de serviço executa sozinho. “Portanto, a empresa realiza constantemente treinamento e, inclusive, introduziu o programa de integridade para redução dos riscos ao longo da prestação de serviços, visando ao melhor atendimento sempre ao cliente”, frisa.

Para tal, a satisfação do cliente e fornecedores ocorre por meio de diferenciais que promovem a boa fama do escritório, e isso passa por um atendimento acolhedor, um trabalho eficaz e encantador, de forma que o cliente não só volte, mas também indique a empresa. Nisso, as sugestões do público e eventuais críticas são consideradas através de várias reuniões individuais com o cliente e pessoas envolvidas com o processo. Esse feedback se dá pelos meios de



comunicação para o retorno do cliente. Já em relação à satisfação dos grupos de interesse, a primeira estratégia é a eficiência adicionada ao zelo e à transparência ao longo da prestação de serviços. Ao mesmo tempo, apresenta-se o desafio da falta de tempo, diante da rotina do escritório, para encontros frequentes com os clientes.



DIRECCIÓN
ESTRATÉGICA
...sin objetivos no hay DIRECCIÓN

...sin objetivos
no hay DIRECCIÓN

...sin ESTRATEGIA
no hay resultados

“

O valor de uma marca depende basicamente da percepção dos consumidores e de como se relaciona com meio ambiente e com o mercado. Ter ações e projetos sustentáveis melhoram a imagem de uma marca já que representam um passo adiante para o avanço da sociedade

”

DEISE COSTA ARQUITETURA E URBANISMO

A Deise Costa - Arquitetura e Urbanismo é uma empresa com atendimentos voltados a pessoas físicas e jurídicas, a organizações não governamentais e ao poder público. A principal atividade se concentra na consultoria e prestação de serviços técnicos de Arquitetura e Urbanismo, como projetos arquitetônicos residenciais, comerciais, urbanísticos, design de interiores, paisagismo, ecovilas, acompanhamento e gerenciamento de obras, consultoria e urbanística.

A proprietária, Deise Elaine Costa Michelin, explica que a Arquitetura e Urbanismo tem uma interdisciplinaridade, questão que, no começo das atividades, fez a empresa descobrir sua identidade e propósito para se alinhar com todos os segmentos que caminham juntos. Ou seja, a busca por uma diferenciação mercadológica eficiente e condizente com seu tempo e necessidade do local onde está instalada, bem como com questões que estão na agenda do país e do mundo.

Nesse alinhamento, os desafios se apresentaram e reforçaram a busca por inovação. “Os desafios que surgiram fizeram com que nos reinventássemos para nos manter no mercado e buscar novos nichos. E a sequência desse movimento foi o surgimento da área da sustentabilidade aliada a todos os projetos”, comenta, destacando que essas observações foram muito importantes para o posicionamento da empresa e desenvolvimento do negócio.

A isso, soma-se a Gestão da Qualidade Total, também conhecida como TQM (Total Quality Management), que visa ao acréscimo contínuo da



qualidade. Através da melhoria da competitividade, eficiência e flexibilidade de uma empresa, busca-se a otimização de processos quanto a medidas preventivas para se evitar problemas, como uma gestão integrada, aumento da qualidade e otimização da produção.

Deise Elaine pontua que, com esse programa, é possível saber o que os clientes desejam, obter engajamento maior dos colaboradores, a melhoria de processos internos e a redução de custos sem perda de qualidade. Assim, por meio de trabalhos de racionalização, organização, limpeza, conservação e disciplina, a empresa possui um ambiente saudável para todos os funcionários, clientes e fornecedores.

A proprietária destaca, ainda, que esse método considera ações sustentáveis e de gestão para um trabalho de excelência. A partir dos princípios do programa, a organização utiliza recursos disponíveis de acordo com a necessidade e adequação, evitando excessos e desperdícios; organiza os meios de trabalho de modo a ter acesso rápido e seguro a eles a qualquer momento; todos os membros da empresa colaboram em todos os aspectos da limpeza e manutenção do ambiente de trabalho; fatores que possam atuar negativamente sobre as pessoas no ambiente de trabalho são eliminados; e ocorre o aprimoramento do desempenho, de modo espontâneo, sem a necessidade de coação por parte da hierarquia ou pressão de grupo de pessoas, sendo capaz de potencializar a produtividade, reduzindo custos e até mesmo tornando o ambiente de trabalho mais harmonioso.

A empresa é signatária do Pacto Global e desenvolve ações atreladas a 15 dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Entre eles estão o monitoramento rigoroso da cadeia de fornecedores, evitando fragilidades em termos de direitos humanos; a revitalização do entorno dos empreendimentos, provendo um ambiente saudável e inclusivo para a comunidade; a redução do consumo e reuso de água nas operações; e a instalação de painéis de energia fotovoltaica nos prédios construídos.

Deise Elaine ressalta que, mesmo antes de ser signatária do Pacto Global, já existiam na organização atividades relacionadas à redução do impacto socioambiental e à maximização do valor agregado ao produto final. “Desde o ano de 2017, por exemplo, a empresa desenvolve ações

que vão ao encontro do Objetivo 13, que trata de medidas que combatem à mudança do clima e seus efeitos. Há busca de meios para calcular e providenciar o inventário de gases de efeito estufa de suas operações (fontes diretas e indiretas), bem como está em tratativas para compensar os impactos por meio da aquisição de créditos de carbono no âmbito do Programa Amigo do Clima”, elenca, explicando que essa iniciativa é gerida pela WayCarbon e tem o objetivo de agregar valor às empresas participantes, facilitando suas ações de responsabilidade climática com transparência e qualidade. Com a adoção dos ODS, formalizou-se o compromisso com o desenvolvimento sustentável a nível global.

Ainda nas iniciativas práticas, a Deise Costa - Arquitetura e Urbanismo tem implantado rigoroso controle do impacto ambiental por programas com a função de mapear principalmente o descarte de resíduos, a utilização de água e a implementação de energia limpa (fotovoltaica e eólica). “A medição é realizada através de projetos sustentáveis que se iniciam com georreferenciamento para analisar nascentes de água, mata nativa, qualidade e condições do solo, ventilação predominante, viabilidade de execução com estudo do entorno”, conta.

Por sua vez, os desafios advindos com o programa passam pelo gerenciamento da necessidade do empreendedor, que contrata a empresa para a execução do projeto e obra, das condições do local e os impactos ambientais e na vizinhança, além da demanda de circulação de pessoas que utilizam o local, gerando poluição e a necessidade de estaciona-

mentos. “Aliar todas essas variáveis requer experiência e dedicação da equipe”, revela.

O bem-estar dos colaboradores e das pessoas que contratam os produtos e serviços das empresas também é contemplado em um programa de Responsabilidade Social Corporativa. Deise Elaine lembra que esse tipo de valor tem de ser algo genuíno e voluntário, a partir da empresa sem nenhum tipo de interesse associado, a não ser o de causar um impacto positivo à sua volta. “É preciso pensar na visão de um todo, no aspecto comunitário, holístico. Afinal, sua empresa é feita por pessoas, tanto as que trabalham nela quanto as que fazem negócios com ela, podendo ser acionistas, consumidores e fornecedores”, afirma.

Entre as ações, destaca-se a redução do impacto ambiental. Trata-se de uma estratégia muito usada, a qual escolhe matérias-primas menos poluentes com origem certificada, verificação de descarte de resíduos de forma adequada, entre outros. Outra ação é a educação do público-alvo, que, através de cursos e palestras, leva conhecimento a respeito de sustentabilidade e meio ambiente, com relação aos impactos da construção civil no meio ambiente e da necessidade de cidades mais resilientes e inteligentes para que se otimize o uso de recursos naturais.

Ainda nessa relação, consta a criação de líderes ambientais com programas para incentivar os funcionários e colaboradores que tenham interesse no assunto, orientando e organizando cursos rápidos e até mesmo cursos de formação. Já quanto ao uso de produtos na-

turais, sustenta-se que, quanto menos os processos químicos utilizados em diversos produtos, melhor para a saúde e para o meio ambiente. Assim, há capacitação de funcionários para que eles consigam otimizar o trabalho, impactando menos o meio ambiente.

As ações de voluntariado também são elencadas, já que incentivam os funcionários quanto a essa iniciativa, de manter uma boa conexão das pessoas com a sociedade e suas necessidades. Através do Conselho da Mulher Empreendedora da ACIRP - Rio Preto, a empresa atua capacitando mulheres para que iniciem pequenos negócios e tenham conhecimento de gestão.

Deise Elaine destaca que a empresa possui responsabilidade social corporativa, faz a integração do conjunto de políticas e ações de sustentabilidade social, econômica e ambiental no modelo de negócios. Ela pontua que essa questão é um balizador e mecanismo de regulamentação que assegura o cumprimento de regras e padrões éticos que devem ser respeitados.

“Os recursos naturais utilizados no processo industrial, dos quais a construção civil em geral depende, estão cada vez mais escassos. Utilização de energia limpa, uso consciente de água, origem de matéria-prima e trabalho digno e bem-remunerado são alguns dos pon-

tos averiguados na cadeia produtiva analisados nas escolhas de fornecedores”, revela, reforçando que investir em responsabilidade social corporativa é fundamental para a sobrevivência e longevidade de uma organização que deseja ser relevante no mercado.

Entre os propósitos da organização, está a satisfação dos stakeholders. Para isso, a empresa conta com aplicação de pesquisa e ouvidoria, um canal através de e-mail que busca mapear os pontos de fragilidade no atendimento e tentativa de correção. Por um questionário personalizado para cada tipo de empreendimento, a empresa busca compreender os aspectos objetivos e subjetivos que levariam à satisfação ou não e como poderia ser realizada a correção na forma de agir. Nisso, todos os envolvidos são questionados e têm uma resposta da empresa. Ainda nesse âmbito, a Deise Costa - Arquitetura e Urbanismo acolhe todas as críticas e utiliza os dados obtidos com a finalidade de aprimorar o atendimento e a busca pela eficiência.

Já em relação à segurança de dados, uma avaliação minuciosa das características da empresa e seus riscos é aplicada, apontando a probabilidade de prejuízos, custos, estrutura de governança, setor de atuação, nível de controladores internos, histórico de contingências e estrutura regulatória. Essas informações foram fundamentais para um planejamento de implementação do Programa de Complian-

ce e Integridade, já que seus riscos e características foram conhecidos.

A partir daí, a corporação estabeleceu políticas de códigos de conduta e o cumprimento das obrigações e normas, sendo necessário estabelecer políticas internas e códigos de conduta claros e objetivos, mas que também sejam rígidos. O mapeamento de riscos é uma demonstração visual de todas as ameaças de uma organização, possibilitando, ainda, a identificação de riscos aos quais os colaboradores estão expostos e as medidas para se evitar multas, danos e outros problemas trabalhistas.

Esse programa implanta também o desenvolvimento e a execução de maneira correta, com uma equipe em que cada indivíduo terá suas responsabilidades e trabalhos. “Negligenciar o tema deixará a organização desprotegida, já que o gestor não terá controle sobre os processos e colaboradores. Crucial é superar os desafios de estar alinhado com todas as normas legais e regulamentos, alcançando a total adesão de todos os colaboradores na cadeia produtiva”, afirma e conclui: “A empresa deve ter eficiência e estar com uma boa imagem, pois a sua permanência no mercado e longevidade dependem não só dos produtos e serviços que produz, mas também da boa reputação corporativa que possui embasada na história da empresa e em sua solidez”.



Tudo que você

precisa saber
sobre a linha**Capim Coat**

MICHELLE MENDES ADVOCACIA

Apesar de ser novo no mercado, com início das atividades em 2019, o Michelle Mendes Advocacia é um escritório que trabalha efetivamente em constante melhoria na seara financeira de pessoas jurídicas e físicas. Desde o começo dos trabalhos, a atenção é voltada à qualidade nos atendimentos e soluções jurídicas, que consolidou a empresa no Direito Empresarial e Direito Bancário. Hoje, conta também com serviços na seara de Direito Ambiental, haja vista a necessidade de implantação diante de clientes que necessitam dessa demanda.

Proprietária do escritório, Dra. Michelle Caroline Pereira Mendes, lembra que a trajetória da empresa foi marcada por desafios, e um deles, classificado como o maior, foi impor a marca e o nome diante de tantos escritórios com anos de trabalho e experiência. “Demonstramos nossa eficácia com trabalho árduo e qualitativo, trazendo aos nossos clientes resultados positivos”, afirma.

Ela destaca que os resultados sempre vão ao encontro das expectativas dos clientes, e isso ocorre devido a um atendimento de excelência. Nisso, o escritório sempre se preocupou com a qualidade dos seus serviços, implementando principalmente o valor em seus contratos, e não apenas o preço.

Ressaltando que o foco é a fidelização do cliente, trazendo a credibilidade nos serviços e a confiança de que a necessidade será direcionada e gerenciada da melhor forma.

Essa atenção se volta, ainda, aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), agenda que recebe total apoio do Michelle Mendes Ad-

“

Hoje, desenvolvemos um contato direto com nossos clientes de consultoria e assessoria jurídica durante 24 horas por dia através dos telefones corporativos da empresa. Ademais, trabalhamos com um software que informa toda a movimentação de cada caso em seu e-mail no momento da movimentação administrativa ou mesmo judicial.

”



e consultoria jurídica para a seara ambiental, o que trouxe maior amplitude diante da Responsabilidade Social Corporativa, campo que não receberá apenas qualidade e ética nos atendimentos e trabalhos, mas também uma preocupação diante da atual situação ambiental.

“A empresa ainda não implementou nenhum programa efetivo registrado, mas possui o programa interno de qualidade e ética muito bem desenvolvido, trazendo grandes resultados no que tange ao compromisso de seus clientes com o comportamento ético e com o desenvolvimento econômico”, explica Dra. Michelle Caroline.

Ela diz acreditar que a iniciativa mais importante na área da Responsabilidade Social Corporativa é quanto à ética e à qualidade no tratamento com o cliente e sua organização. “Ademais, todo o nosso processo de mapeamento processual faz com que exista uma responsabilidade social no que se refere aos clientes em relação a seu compromisso financeiro”, resume.

O escritório conta também com um programa de Compliance, que está ligado diretamente a questões relacionadas à ética, à responsabilidade, à cultura corporativa e a diversos outros possíveis riscos. Nisso, a principal meta é a dedicação a todas as áreas que possam apresentar irregularidades que afetem o desempenho e a reputação da empresa, principalmente no que diz respeito às movimentações e prazos judiciais e extrajudiciais, fazendo audi-

torias periodicamente e monitorando a segurança das informações, sendo este o principal desafio da organização.

vocacia. O escritório se mostra favorável aos 17 pontos firmados pela Organização das Nações Unidas (ONU) a fim de atingir a Agenda 2030 no Brasil. “Pensando nisso é que implementamos o setor de Direito Ambiental no escritório neste ano de 2022, o que trará maior segurança a todos os nossos clientes do Direito Empresarial”, pontua.

Assim, de forma prática, a empresa reforça a atenção para com os impactos ambientais, fazendo com que todos os seus clientes na seara empresarial estejam com seus documentos em dia. Ainda nesse âmbito, no início de 2022, o escritório abrangeu sua assessoria

A proprietária comenta, ainda, que uma série de métodos é adotada para a satisfação de grupos de interesse. A principal estratégia utilizada é no que tange ao financeiro. De acordo com Dra. Michelle Caroline, a maior satisfação de um cliente ocorre quando o escritório consegue implementar acordos financeiros, colocando-os novamente no mercado de forma consolidada e com seus ativos garantidos.

Em relação à contribuição do escritório para a satisfação de clientes e fornecedores, Dra. Michelle Caroline enfatiza que a empresa é voltada para valores, efetivando e fidelizando clientes. “Nossa visão é a de todos os dias trabalharmos na melhoria dos atendimentos, utilizando em primeiro o método Disney em nossas assessorias e consultorias”, elenca. Para tanto, o escritório trabalha com pesquisa de qualidade através de links diretos, com perguntas incisivas e diretas para que os trabalhos sejam norteados. “Todas as críticas são colocadas em pauta para tratarmos na melhoria”, assegura.

Esse conjunto de ações resulta em uma boa reputação, característica do Michelle Mendes Advocacia devido a uma gestão positiva. “Uma boa gestão somente consolida o cliente quando ele se sente especial. Assim, o principal foco da nossa advocacia é trazer uma experiência genuína, onde os clientes sintam que seus problemas são bem geridos, são importantes e tratados com ética e efetividade”, conclui.



MICHELLE MENDES

DIREITO BANCÁRIO E EMPRESARIAL

WORLD-CLASS LOGISTICS

QUIÉNES SOMOS:

Somos una compañía de origen colombo-suizo fundada en 1947, especializada en la planeación y la implementación de logística integral. Hoy en día nos destacamos por ser una de las empresas de logística con mayor trayectoria en Colombia.



NUESTROS SERVICIOS:

- 1- Mudanzas y Reubicación.
- 2- Agenciamiento de Carga Internacional.
- 3- Transporte Terrestre.
- 4- Obras de arte.
- 5- Agencia de Aduanas Nivel 1.
- 6- Comercialización y distribución de medicamentos y equipos médicos.

CONTACTÁNOS



+57 (1) 318-801 7373

intramar@intramar.com.co



MOVING THE WORLD WITHOUT BORDERS

Si tienes una mudanza nacional o internacional, si eres importador o exportador, si necesitas un comercializador o distribuidor de medicamentos / equipos médicos o, si tienes cualquier reto logístico: **Aquí estamos nosotros para ayudarte ¡Llámanos!**

MARYAH ONILCE ACCOUNTING

A Maryah Onilce Accounting é uma empresa que atua na área de Contabilidade Pública. Com atividades desde 2014, a organização teve, logo no começo dos trabalhos, clientes em potencial devido à expertise e à experiência da responsável técnica, que atua na área há 20 anos. Assim, os atendimentos são para o mercado de consultoria e assessoria técnica especializada em Contabilidade Pública para órgãos públicos, como prefeituras, câmaras de vereadores, autarquias, entre outros entes governamentais.

De acordo com a CEO, Maria Onilce Rosa Pereira, na trajetória da empresa, desafios se apresentaram, visto que, embora seja um mercado já existente, quando se apresentam inovações nas propostas dos serviços ofertados, aspectos de desconforto são gerados no ambiente da concorrência mercadológica.

Para tanto, a empresa atua de forma permanente com a qualidade total das informações que manuseia. Segundo Maria Onilce, a Contabilidade é um ramo da ciência que exige fidedignidade nos dados. Neste aspecto, a corporação se destaca no mercado paraense com sua experiência, expertise, notoriedade e singularidade na prestação de serviços perante os entes públicos contratantes.

Ela explica que as pautas técnicas prioritárias têm a finalidade de contribuir com os gestores no processo de tomada de decisões, controle das atividades de gestão e das finanças para que estes alcancem os quatro "E" - eficiência, eficácia, efetividade e economicidade, primando, desta forma, o suprimento das necessidades administrativas e os anseios da população, os quais se constituem na maior busca, que é atender ao interesse público em causa.

“

Entre os desafios estão a persistência com o modelo de trabalho diferenciado, empreender no universo, no âmbito de diversidades, construir uma credibilidade ao serviço ofertado, manter o foco no nicho mercadológico permanentemente, de modo a desenvolvê-lo em crescimento do micro para o macro

”



Nesse âmbito, as fases dos processos precisam de total atenção. “Os maiores desafios consistem na elaboração de processos de prestação de contas com dados diários, mensais, bimestrais, quadrimestrais e consolidação anual, os quais seguem padrões de fidedignidade para alimentação de banco de dados utilizados pelos clientes como ferramentas de transparência pública, os quais garantem à sociedade e aos órgãos de controle externo o acesso às informações de execução orçamentário-financeira de forma pontual e transparente”, relaciona.

Os trabalhos na Maryah Onilce Accounting também estão alinhados à agenda dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), o que reflete na responsabilidade social da empresa, que segue a premissa de torná-la mais éti-

ca, responsável, sustentável e humana. A CEO enfatiza que esse alinhamento promove a união dos funcionários que desejam ter um propósito, atraindo clientes que sentem estar fazendo parte de algo maior, ao consumirem produtos ou serviços de uma empresa ética, o que faz com que tenham fidelidade à marca. “Torna-se visível nas ações cuja finalidade seja de melhorar o mundo, contribuindo para o desenvolvimento sustentável, enquanto agente de transformação da sociedade”, destaca.

À vista disso, as iniciativas são colocadas em prática nos mais diferentes âmbitos da atuação. Como o nicho de mercado da organização é voltado para prestação de serviços de consultoria em Contabilidade e Gestão de Finanças Públicas, a ideia central é gerar valor social no trabalho desenvolvido aos

clientes. Nessa premissa, está incluso o incentivo ao desenvolvimento de projetos sustentáveis e preservação do meio ambiente.

Já em relação à Responsabilidade Social Corporativa, Maria Onilce ressalta que essa questão existe na empresa desde sua criação, visto que atua diariamente na consultoria e assessoria jurídica técnica junto aos entes públicos, voltados para o desenvolvimento socioeconômico, além de contribuir com o incentivo de políticas de sustentabilidade e preservação do meio ambiente.

“Em particular, o município de Parauapebas, no estado do Pará — onde se localiza a enorme jazida mineral do Brasil — como cliente, a empresa tem como responsabilidade incentivar o desenvolvimento de autossustentabilidade nas políticas públicas, na criação de novas matrizes econômicas autossustentáveis, no turismo ambiental, na agricultura familiar, entre outros resultados”, exemplifica.



A empresa conta com diversos projetos nesse campo, mas ganha destaque o de serviços de consultorias e assessoria ao município de Parauapebas em dois programas diferenciados. “Embora haja toda uma estrutura e conjuntura para implementação e desenvolvimento dos projetos, sobretudo, há aquela sensação gostosa de contribuir com a responsabilidade social que efetivamente alcançará a vida das pessoas”, comenta.

O primeiro programa é o de Saneamento Ambiental, Macrodrenagem e Recuperação de Igarapés e Margens do Rio Parauapebas (Prosap), que se trata de um grande projeto com o objetivo de melhorar a qualidade de vida da população, promove o desenvolvimento socioeconômico e sustentável da área de intervenção, mediante a oferta de infraestrutura de saneamento ambiental, mobilidade urbana, qualificação de espaços públicos, reassentamento e remanejamento de pessoas de áreas de risco e a integração das áreas de intervenção ao restante do tecido urbano da cidade de Parauapebas. O Prosap será executado em seis anos, com a divisão do cronograma em três etapas.

Já o segundo é o Programa Municipal de Investimentos (PMI), ou seja, um robusto conjunto de obras e ações que irá injetar R\$ 1 bilhão na economia de Parauapebas nos próximos quatro anos. Com isso, serão gerados cerca de 2000 novos empregos diretos com a construção de mais de 40 obras nas zonas urbana e rural.

Maria Onilce comenta que o PMI vai revolucionar o padrão arquitetônico da cidade, gerar novas matrizes econômi-

cas, emprego e renda, assim como atrair turistas e colocar o município em um elevado patamar de desenvolvimento e qualidade de vida, aliando sustentabilidade e tecnologia de ponta.

“Com o PMI, o município pretende promover o desenvolvimento da infraestrutura urbana e rural, desenvolvimento socioeconômico e sustentável, mobilidade urbana e ordenamento territorial, habitação de interesse social, modernização da máquina pública, desenvolvimento tecnológico e educacional, qualificação e incentivo para as mulheres, entre outros. Com o PMI, Parauapebas busca ser consolidada como uma Smart City. As ações vão desde direitos humanos a meio ambiente”, explana.

Como a Contabilidade Pública é uma área que exige observância de padrões e fidedignidade das informações que alimentam as plataformas dos sistemas de transparência pública dos entes federados, estar em compliance é indispensável na rotina da prestação dos serviços. Em meio a isso, os desafios são muitos, devido à exigência que vai além da conformidade com as legislações e normas de toda ordem, pois necessita mais do que a habilidade de analisar leis e normas, mas requer amplo conhecimento na área de atuação e expertise singular para o pleno êxito na prestação de serviços contábeis no âmbito público.

Assim, a satisfação dos diferentes grupos nasce como resultado de um serviço que ofereça segurança, confiança, seriedade e comprometimento com as boas práticas de compliance. A isso, soma-se a opinião pública, como as suges-

tões e possíveis críticas, que são analisadas a partir da importância construtiva que representam perante os objetivos de trabalho da organização. “Se forem sugestões relevantes para obtenção de melhores resultados, a empresa as absorve e as implementam no programa de serviços. Mas, se são críticas desconexas com a área de atuação, um diálogo é aberto para fins de esclarecimentos dos objetivos fundamentais da empresa em sua atuação mercadológica”, explica.

Esses objetivos e diretrizes compõem uma gestão eficiente e positiva. Maria Onilce conclui que a gestão produz sustentabilidade corporativa, que, por sua vez, resulta na credibilidade. Deste modo, a empresa atua na área de serviços de Contabilidade Pública, e a confiança parte como premissa na relação empresa - cliente.



SEBOING
INGENIERIA QUE PROTEGE

Somos una empresa innovadora especializada en Medio Ambiente, Seguridad Industrial, Seguridad de Procesos y Eficiencia Energética.



www.seboing.com

Soluciones integrales de ingeniería, mediante el asesoramiento y consultoría en todos nuestros servicios

✉ Info@seboing.com

☎ 71288678

FACULDADE MÁSTER DO PARÁ - FAMAP

A Faculdade Máster do Pará - FAMAP atua com prestação de serviços educacionais voltados ao Ensino Superior. Primeira faculdade presencial do município de Parauapebas, no estado do Pará, a instituição iniciou suas atividades em 2012, apresentando a educação como uma ferramenta que pode mudar o mundo. Nesse sentido, o público-alvo aborda todos aqueles que desejam transformar suas vidas através da expansão do conhecimento.

O curso de Administração inaugurou o leque da FAMAP, que, anos seguintes, passou a ofertar Enfermagem, Nutrição, Gestão Comercial, Farmácia, Engenharia Ambiental, Administração em EAD, Direito, Biomedicina, Agronomia, Psicologia, Pedagogia, Logística, Tecnologia da Informação, Recursos Humanos, entre outros.

A diretora-geral, Genecy Roberto dos Santos Bachinski, explica que, como a FAMAP foi a primeira faculdade presencial de Parauapebas, o posicionamento no mercado se apresentou como um dos principais desafios, contudo tal situação foi superada e, hoje, a instituição é a melhor faculdade do município. Para tanto, uma série de ações voltadas à excelência é observada na empresa para um trabalho de qualidade. “A FAMAP já implementou o programa de Qualidade Total. A principal pauta é a implantação do programa, sendo os principais desafios o treinamento da equipe e a aplicabilidade por todos os membros”, comenta.

Outro ponto considerado com grande relevância é a agenda dos Objetivos de Desenvolvi-



to Sustentável (ODS), conjunto de diretrizes que, na visão de Genecy, todas as organizações deveriam ter como foco.

Como parte prática, diferentes iniciativas voltadas ao cuidado ambiental são relacionadas pela instituição. Segundo a diretora-geral, o Projeto de Desenvolvimento Sustentável, bem como de Educação Ambiental, apesar de não possuírem medição de impacto, estão sendo aplicados e sendo base para criação de projetos de cunho científico, como contaminação por metais provenientes da mineração: corpo hídrico; análise do reaproveitamento de efluentes tratados em estações de tratamento do município de Parauapebas; análise da conscientização socioambiental da população de Parauapebas em tempos de pandemia covid-19; a importância da implementação da coleta seletiva

no município de Parauapebas; e análise dos fatores e índices de denúncias de queimadas urbanas do município de Parauapebas.

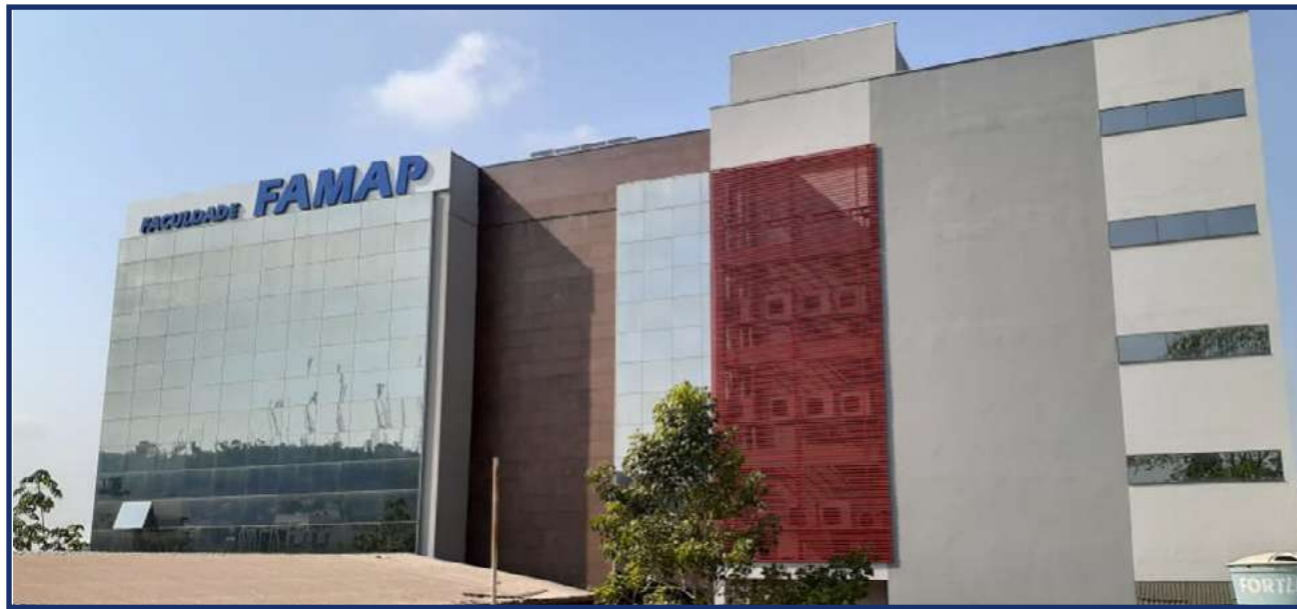
Os trabalhos também envolvem, além das questões ambientais, a comunidade externa, com ações voltadas principalmente à educação dentro de Programas de Responsabilidade Social Corporativa. Entre as iniciativas elencadas por Genecy estão a implantação de projetos que visam à educação ambiental em uma escola municipal de Parauapebas e o auxílio panorâmico no processo de licenciamento ambiental voltado à atividade de suinocultura na mesma cidade.

Essa lista contempla, ainda, as seguintes ações, que estão todas implementadas e aplicadas com sucesso:

“

A boa gestão é de suma importância, sendo um objetivo alcançado pela FAMAP, que construiu sua reputação baseada na excelência, levando em consideração sua boa gestão, fato que ocasionou visibilidade no Brasil e fora dele

”



- > Programa de expansão de áreas verdes urbanas, visando à responsabilidade social, entre outros;
- > Implantação da Clínica Escola de Psicologia dentro da instituição, voltada para atender toda a população, especialmente às pessoas em estado de vulnerabilidade econômica;
- > Implantação da Clínica Escola de Nutrição dentro da instituição para atender toda a população, especialmente às pessoas com doenças crônicas, como obesidade, hipertensão, diabetes etc.;
- > Implantação da Clínica Escola de Enfermagem dentro da instituição para atender toda a população, especialmente às pessoas em estado de vulnerabilidade econômica;
- > Implantação da Clínica Escola de Enfermagem dentro da instituição para atender toda a população, especialmente às pessoas em estado de vulnerabilidade econômica;
- > Programa para acompanhamento do egresso e empregabilidade;
- > Programa Bolsa FAMAP, que beneficia alunos em estado de vulnerabilidade econômica;
- > Programa voltado à conscientização dos cuidados para com a saúde em datas especiais, como o mês de setembro, quando os alunos fazem o setembro amarelo, com palestras em empresas sobre a prevenção do suicídio;
- > Projeto TEA – Transtorno do Espectro Autista para detectar o diagnóstico e realizar o devido tratamento para amenizar os efeitos;
- > Projeto Extra Classe, em que o aluno coloca em prática o que aprendeu em sala de aula e ainda beneficia a população local com os conhecimentos adquiridos;
- > Projeto de Responsabilidade Social, voltado para despertar a comunidade acadêmica para a importância do exer-

cício de profissionais na construção de uma cultura de organização pautada na busca de soluções para a intervenção de questões de interesse social;

> Projeto de incentivo à participação de eventos, visando à melhoria do meio ambiente, à maior produtividade nos processos industriais e à criação de melhor base tecnológica no país;

> Projeto de desenvolvimento sustentável, considerado uma das principais ações pela FAMAP, por contribuir com a preservação do meio ambiente;

> Projeto de educação ambiental.

Genecy ressalta também que a FAMAP contribui para a satisfação de seus clientes oferecendo serviços de qualidade e disponibilizando a ouvidoria, núcleo docente estruturante e portal on-line, com equipe apta para ouvir e solucionar as demandas da melhor forma possível. Por isso, todas as sugestões do público são recebidas e avaliadas pela empresa.

“A FAMAP, através da Comissão Permanente de Avaliação (CPA), aplica semestralmente questionários para avaliar todos os setores e profissionais à frente da instituição. O questionário é realizado de forma on-line, tanto pelos alunos quanto pelos colaboradores internos e externos, assim como membros da comunidade local, sendo a identificação opcional. O gerenciamento das sugestões e possíveis críticas ocorrem por meio do recebimento e atendimento das demandas”, explana, destacando, ainda, que, entre as estratégias para se alcançar a satisfação de seus grupos, a empresa se utiliza da pesquisa de satisfação através da CPA, de investimentos

em curso de capacitação e treinamento e da implantação de ferramentas tecnológicas inovadoras.



Considerando que a FAMAP é conhecida pela excelência, um programa de Compliance está em fase de implantação, sendo as principais pautas o contexto da organização, liderança, planejamento, apoio, operação, avaliação do desempenho e melhoria. Por sua vez, os principais desafios passam pelo treinamento da equipe e pela aplicabilidade por todos os membros.

Segundo Genecy, a qualidade é uma característica já reconhecida pela instituição por refletir na transformação de vidas e histórias. “A boa gestão é de suma importância, sendo um objetivo alcançado pela FAMAP, que construiu sua reputação baseada na excelência, levando em consideração sua boa gestão, fato que ocasionou visibilidade no Brasil e fora dele”, ressalta.



A KUPPER ADVOCACIA ATUA NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS JURÍDICOS TANTO DE FORMA CONSULTIVA QUANTO CONTENCIOSA, COM FOCO NAS ÁREAS TRABALHISTAS, CÍVEL E PREVIDENCIÁRIA.

O escritório nasceu em 2016 com a intenção de modernizar a prestação de serviços jurídicos, aliando tecnologia e direito para oferecer uma melhor experiência ao cliente.

ENTRE OS NOSSOS SERVIÇOS ESTÃO:

- Direito do trabalho - Relações de trabalho em geral
- Direitos Trabalhistas - Especialidade em Rádio, TV e Digital
- Direito Civil - Especialidade em Trânsito e Outros
- Direito Previdenciário
- Direito Empresarial



DR. VITOR KUPPER

Formado em Direito pela Universidade Eurípides de Marília (UNIVEM) em 2007 e pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Escola Paulista de Direito (EPD) em 2009, Vitor Kupper acumula anos de experiência na área trabalhista.

Com passagem por grandes empresas e escritórios de advocacia da Capital, em 2016 decidiu deixar o alto cargo que ocupava em uma multinacional para traçar o seu próprio destino e fundar o escritório que hoje carrega seu sobrenome.

VOCÊ PODE FICAR POR DENTRO DE TUDO O QUE ESTAMOS COMPARTILHANDO E TODAS AS DICAS QUE FORNECEMOS, ACESSANDO O NOSSO SITE OU NOS ACOMPANHANDO ATRAVÉS DAS REDES SOCIAIS.

WWW.KUPPERADVOCACIA.COM.BR

[in KUPPER ADVOCACIA](#) | [f KUPPER ADVOCACIA](#) | [@KUPPERADVOCACIA](#)

Kupper Advocacia, tecnologia e compromisso em prol dos seus Direitos, através do atendimento jurídico digital e personalizado!



Aponte a câmera do seu celular e fale conosco!

Kupper
Advocacia Trabalhista

“

Acreditamos firmemente ser essencial ter como objetivo o crescimento e o desenvolvimento de uma empresa com as necessidades de nossas gerações presentes e futuras, sem comprometer o meio ambiente ou a economia que gira em torno de uma ideia em desenvolvimento.

”

ACTO KINESIS SAS

A Acto Kinesis SAS é uma empresa voltada ao setor empresarial, criadores de conteúdo comerciais e independentes. Situada na Colômbia, a organização começou suas atividades em agosto de 2015 e, desde então, tem como principal atividade a produção de vídeo e fotografia.

A representante legal, Jennifer Rodriguez Serano, explica que cada projeto conta com a colaboração de aproximadamente 10 pessoas. Os serviços atendem a diferentes demandas de estilo visual, como corporativo, depoimento, trailer, promocional, marketing de vídeo, edição de vídeo, animação 2D e conferência. A empresa sustenta que todos os projetos são feitos do zero e de forma personalizada.

Jennifer ressalta que qualidade e excelência são fundamentais, e todos os processos dentro da corporação contam esse diferencial, a começar pela escolha dos integrantes da equipe. “Não existe um programa pré-estabelecido, porém temos um sistema para selecionar nossa equipe humana qualificada em cada uma das áreas, a fim de gerar produtos finais de qualidade. Além disso, temos a renovação anual de equipamentos de tecnologia para produção e pós-produção de conteúdo audiovisual”, elenca, destacando que, nesse âmbito, o principal desafio é materializar ideias de clientes em produtos audiovisuais com o objetivo de que o resultado seja coerente com seus valores e identidade.

Caminho para ações sustentáveis, a agenda dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) é considerada e aplicada pela Acto Kinesis, especialmente por visar ao futuro.

Para tanto, a corporação coloca na prática iniciativas voltadas às questões ambientais. “Os hábitos administrativos mudaram desde o início da empresa, quando era muito comum o uso de papel em documentos e propagandas. Desde 2018 foram feitas mudanças, em que nossa equipe administrativa, fornecedores e clientes podem acessar processos internos por meio de nossa plataforma (www.actokinesisvirtual.com). Dessa forma, reduzimos o uso de papel, além de criar um meio eficiente para o trabalho remoto de nossos projetos digitais. Adicionalmente, toda a nossa publicidade é 90% digital”, afirma.



Atentos aos detalhes dos serviços, os clientes podem apresentar suas demandas para profissionais capacitados para cada necessidade. “Sabemos que ouvir as necessidades do nosso cliente é sempre o primeiro passo. Temos um grande desafio na concretização de cada projeto, pois cada um lida com questões específicas e exige conhecimentos totalmente diferentes. Por isso, trabalhamos com profissionais nas áreas de pré-produção, produção e pós-produção audiovisual. Desse modo, garantimos ao cliente um processo ótimo, que resultará em um produto audiovisual de acordo com as suas necessidades”, elenca.

Jennifer comenta que, para a satisfação dos stakeholders, a empresa se utiliza de briefing para conhecer o cliente, seleciona a equipe certa de acordo com a personalidade do projeto em desenvolvimento, mantém uma gestão orçamentária conforme os tempos de desenvolvimento do projeto e acompanha o projeto em tempos, lembretes e amostras do trabalho final. Nisso, o maior desafio é realizar cada um desses processos de forma otimizada.

Atenta a todas essas diretrizes e às expectativas dos clientes, a Acto Kinesis transforma os desafios em possibilidades e reforça o processo de melhoria contínua para que os reflexos ocorram na reputação da empresa. De acordo com Jennifer, uma boa gestão é vital para qualquer organização: “Ocupa um espaço muito importante, é um complemento indispensável para o crescimento da nossa empresa”.

PRODUCCIÓN DE VIDEO



ACTO KINESIS SAS



STUDIO MODELS

A Studio Models é uma escola e agência para modelos, rainhas, apresentadores, atores e artistas profissionais. Situada na Colômbia, a empresa foi fundada em abril de 1991 como uma escola e agência de beleza e modelagem, com programas acadêmicos nas modalidades virtual e presencial. Pautada na inovação, a organização oferecia um currículo acadêmico nas partes técnica, tecnólogo e profissional em beleza e modelagem. Com o passar do tempo, as aulas foram sendo contempladas de modelagem com maior impacto no comércio. Assim, em 2010, uma nova imagem se formou gerando a Studio Models.

A partir disso, o leque de cursos cresceu, atendendo a novas turmas e profissionais. “Com a nova imagem, o currículo acadêmico foi alterado para 22 disciplinas, formando artistas de forma integral, com o conhecimento no meio, de mãos dadas, construindo uma sociedade livre e autoconfiante, quebrando estigmas de gênero e qualquer tipo de discriminação”, explica Gilma Velasco Martínez, coordenadora acadêmica.

O público da Studio Models começa com as crianças a partir de cinco anos, apaixonadas pelo ambiente audiovisual e que queiram ter conhecimentos básicos ou complementares quanto às 22 disciplinas do currículo acadêmico. Para isso, a estrutura de profissionais conta com gerente comercial, coordenadora acadêmica, professores acadêmicos, fotógrafos, designer, produtor e designer gráfico, editor, publicitário e agente internacional, preparador físico e auxiliares.

Todo o trabalho é orientado por um sistema de Qualidade Total, que permite uma melhoria contínua das operações para alunos e clientes,



garantindo a pontualidade e evitando erros. Em meio a isso, desafios se apresentam, contudo a empresa os transforma em oportunidades.

“O principal desafio é atingir um nicho de mercado de pessoas com poucas habilidades econômicas, porém há conhecimento que fornecemos, como regras de etiqueta e protocolo, inteligência emocional, programação neurolinguística e autoestima. Tudo isso para expandir um pensamento de oportunidades e capacidades no mundo do trabalho e social, dando, como resultado, um artista com alta formação em liderança”, enfatiza, chamando a atenção também para as circunstâncias advindas com pandemia de covid-19, como a questão digital. “O segundo desafio é gerar resultados positivos por meio da utilização de canais digitais para formação e trabalho ou projetos artísticos.”

A escola e agência para modelos se atenta às realidades externas, especialmente as relacionadas às pautas da Responsabilidade Social Corporativa. Segundo Gilma, a Studio Models possui programas voltados à preservação ambiental, como a reciclagem contínua de todos os produtos e redução de custos para os alunos de baixa renda. Ela lembra, ainda, de que criar essa conscientização da reciclagem para todos os profissionais diretos e indiretos da empresa foi um desafio, no entanto o uso de recursos gerou resultados e incentivou a excelência acadêmica, permitindo posicionar a empresa.

Ainda no campo da Responsabilidade Social Corporativa, a coordenadora acadêmica destaca, como um dos principais projetos, o uso de produtos cosméticos com maior demanda no mercado local feitos com matéria-prima ecologicamente correta e não testados em animais.

“

Incutir os valores certos em nossos alunos e fornecer os melhores programas acadêmicos do mercado tem sido o que nos permite, neste momento, obter o posicionamento e reconhecimento, ou seja, cumprir integralmente a gestão dos processos internos

”

Já em relação à preservação do meio ambiente, a organização conta com um projeto de reciclagem com 100% de produtos reutilizáveis, bem como uma classificação correta dos resíduos. Gilma comenta que, inicialmente, era difícil conseguir essa consciência em cada um dos alunos que já estudavam, contudo, graças ao bom exemplo de quem está em semestres avançados, agora, a adaptação é mais fácil, não apenas dentro da empresa, mas também nas casas e outros locais onde eles frequentam.

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) integram essas ações, visto que a Studio Models está 100% comprometida com essa agenda dentro de seus programas e de seus valores corporativos, relacionando, ainda, o bem-estar

social e o cuidado com o meio ambiente. A isso, soma-se a ética e a segurança para com todas as partes da escola e agência. Para tal, um programa de Compliance é implementado com base nos regulamentos que regem o nicho de mercado - atividades de modelagem e publicidade. No registro e elaboração de cada uma das ferramentas que compõem o portfólio dos modelos, é feito um trabalho de educação profissional, sem deturpar a imagem de modelos e artistas, proporcionando ao cliente modelos reais, sem exageros na edição de retoques. “No cuidado físico dos modelos, abordando sua dieta, somos regidos por conhecimento sério de nutrição, que não coloca suas vidas em riscos e pode ter corpos saudáveis naturalmente e sem qualquer perigo”, afirma.



Para contratações, a Studio Models tem a documentação exigida pelo cliente de acordo com o modelo. Se forem menores de idade, são necessários documentos de autorização de trabalho dos pais, que são endossados pelo Ministério do Trabalho. Para cada modelo, há certificação de filiação a planos de saúde e riscos trabalhistas, assim como todo o corpo administrativo da agência. “Continuamos criando ferramentas para garantir a qualidade dos nossos serviços oferecidos”, assegura.

A atenção aos detalhes possibilita uma boa interação com todas as partes, e uma das estratégias adotadas pela empresa é o incentivo de novos alunos através de grandes sucessos que os pós-graduandos tiveram, conscientizando-os das grandes oportunidades que terão no mercado de trabalho e criando atividades artísticas no meio que os envolve para adquirir experiência no mercado de trabalho, complementada pelo cumprimento conjunto de programas acadêmicos oferecidos.

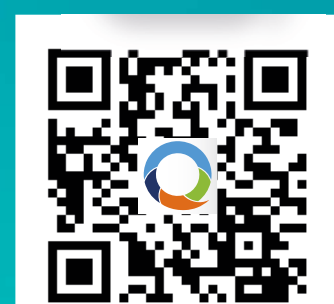




LATIN AMERICAN
QUALITY INSTITUTE

QUALITY MAGAZINE EDIÇÃO 249

¡SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES SOCIALES!



WWW.LAQI.ORG