

COVID-19

Eleição no IRELGOV adiada

Os impactos da crise nas Relações Governamentais

Diálogos

A revista digital do Instituto de Relações Governamentais (IRELGOV)
Ano 7 Edição 1 - Abril de 2020

irelgov

ESPECIAL MULHERES

AS INICIATIVAS DE EMPRESAS E DA SOCIEDADE CIVIL
PARA PROMOVER A IGUALDADE DE GÊNERO

Editorial

É com grande orgulho que apresentamos esta edição especial para vocês. Uma edição sobre mulheres no poder – ou melhor, a ausência significativa delas em cargos estratégicos da nossa sociedade, seja na política ou no mundo corporativo.

O tema era para ser comemorativo ao mês de março – o mês das mulheres. Contudo, fomos assolados com a pandemia da COVID-19 e, dada a velocidade das movimentações do setor de relações governamentais, a edição acabou atrasando. E já estamos em abril. Perdoem-nos!

Quando o Conselho deliberativo escolheu fazer esta edição especial, já no último trimestre de 2019, o plano era realizar um grande evento de lançamento em Brasília, São Paulo e Rio de Janeiro com a presença de muitos que estão mencionados nesta edição - homens e mulheres que apoiam a ascensão feminina na demonstração do seu potencial nas diversas esferas políticas.

Mas o cenário mudou e a pandemia impôs o isolamento social. Contudo, optamos por manter a edição. Sua publicação no atual contexto retrata bem o tema em questão: os desafios (conscientes ou não) que são colocados no caminho das mulheres diariamente, seja na política ou em qualquer atividade econômica.

Me enche de orgulho esta publicação, pois passa uma mensagem que também é levantada por uma das nossas entrevistadas – a falta de autoconfiança como barreira ao protagonismo. Os desafios foram muitos: conseguir entrevistados em nossa área justamente num momento tão desafiador e conturbado para todos nossos associados; equilibrar tempo de fornecedores e apoiadores mediante as realidades pessoais tão complexas para todos nós (home schooling, afazeres domésticos, home office).

Houve momentos em que faltou a confiança de que esta edição sairia. Mas, apesar dos desafios, seguimos em frente - e aqui fica meu agradecimento pessoal a todos que pararam tudo em meio ao caos para contribuir com a finalização de nossa revista.

Pessoalmente, acredito que com esta publicação passamos uma mensagem não somente às mulheres, mas a todos: a importância da parceria, do comprometimento, do apoio e da resiliência para alcançar nossos objetivos, sem nunca deixar de lado o papel de cada um nessa e em tantas outras jornadas que teremos pela frente.

Boa leitura!



Raquel Fernandes Batista Araújo
Diretora de Comunicação do IRELGOV

EXPEDIENTE #01 ANO 7 – Abril de 2020

DIÁLOGOS IRELGOV é uma publicação do Instituto de Relações Governamentais (IRELGOV)
Rua Gomes de Carvalho, 1356
2º andar, E.58
Vila Olímpia – São Paulo – SP
CEP: 04547-005 | Fones:
+55 11 3995-5210
+55 11 98536-0012
E-mail: irelgov@irelgov.com.br

Conselho Deliberativo

Bruno Perman (presidente)
Suelma Rosa (vice-presidente)
Erik Camarano
Fernanda Burle
Gabriel Di Blasi
Kelly Aguilar
Manoel Fernandes

Conselho Fiscal

Mariana Guimarães
Anna Paula Losi (Suplente)

Comitê editorial

Andrea Gozetto
Bruno Perman
Catarina Correa
Eduardo Galvão
Edna Dantas
Fabiano Rangel
Kelly Aguilar
Mariana G. B. Braga
Michel Neil
Raquel Fernandes Batista Araujo
Rodrigo Navarro

A revista **Diálogos IRELGOV** é editada pela **Varidel Comunicação**
Rua Cardoso de Almeida, 1006,
Conjunto 9 – Perdizes – São Paulo – SP – CEP 05013-001
Tel.: +55 11 2501.2202
Email: varidel@varidelcomunicacao.com
com Jornalista Responsável:
Edna Dantas (MTb 1.259/DF) – Colaboraram nessa edição: Renata Miyabe Ueda (Design gráfico), Daniele Aronque (Revisão) e Juliana Mariz (reportagem e texto)

Nessa edição

04

RADAR

Parceria IRELGOV e JOTA

11

ESPECIAL MULHERES

HeForShe nas empresas,
elas na política e em RelGov

06

EVENTOS

COVID-19 provoca adiamento
das eleições no IRELGOV

14

ARTIGO

O impacto da crise provocada
pelo coronavírus nas Relações
Governamentais

SUMÁRIO

Editorial..... 02

AGE aprecia e aprova prestação

de contas do IRELGOV de 2019 04

Parceria JOTA e instituto 05

COVID-19: Eleição no IRELGOV adiada 06

Seja sócio IRELGOV 07

ESPECIAL HeForShe nas empresas 11

ESPECIAL Mulheres na política 18

ESPECIAL Mulheres em RelGov 22

Artigo: COVID-19 e os impactos
nas Relações Governamentais 23

Artigo: Governo Digital - inclusão
e segurança para o Brasil 26



Em AGE, contas e mudanças estatutárias aprovadas

Associados do IRELGOV reuniram-se em Assembleia Geral Extraordinária (AGE) no dia 12 de março, no Auditório Casa Inglesa, na sede da Braga Nascimento e Zilio Advogados Associados (BNZ), em São Paulo. Na AGE, foram apreciadas e aprovadas as contas referentes ao exercício de 2019.

Durante a reunião, o presidente do instituto, Bruno Perman, fez uma apresentação sobre as ações e projetos desenvolvidos pela entidade em 2019, segundo ano de sua gestão. Além disso, foram debatidas e aprovadas algumas alterações no estatuto social do IRELGOV. A Assembleia foi conduzida por Bruno Perman, pela vice-presidente, Suelma Rosa e pela advogada e diretora Jurídica, Eriça Tomimaru.

Na apresentação feita aos Associados, Bruno Perman informou sobre as atividades realizadas pelo Instituto em 2019, entre elas, duas missões internacionais de estudo, um congresso e outros 24 eventos entre debates, encontros de relacionamento e networking. O mandato da atual diretoria termina neste mês de abril de 2020.





A parceria entre IRELGOV e JOTA

Com o texto intitulado “O IRELGOV e a evolução do mercado de Relações Governamentais no Brasil”, estreou no dia 11 de março a coluna que o IRELGOV passa a publicar uma vez por mês no site JOTA. O primeiro artigo desta parceria foi assinado pelo presidente da entidade, Bruno Perman. Os próximos textos serão escritos por associados do Instituto.

O JOTA é um veículo de comunicação fundado em 2014 por jornalistas especializados no acompanhamento jurídico e institucional no Brasil. Em 2019, venceu o World Digital Media Awards na categoria de melhor startup de informação digital no mundo. A premiação é organizada pela “The Association of Newspapers and News Publishers” (WAN-IFRA).

No artigo que marca a estreia da parceria IRELGOV-JOTA, Bruno Perman fez um histórico do surgimento do instituto e expôs os desafios. “Após algumas reuniões, o grupo identificou que os princi-

pais desafios da atividade eram a reputação e a educação”, escreveu Perman. Não por acaso, explicou, os dois aspectos se tornaram os pilares do Instituto.

Nos seis anos de existência do IRELGOV foi lançado o guia de melhores práticas na atividade, a correalização do anuário de profissionais de Relações Governamentais, além da realização de três missões internacionais de estudos - uma para Bruxelas, duas para Washington e, mais recentemente, Xangai e Pequim -, para citar alguns exemplos.

Para Perman, falta ao Brasil uma regulação específica para a atividade e consenso quanto a forma de regulamentação da atividade. Segundo ele, o “IRELGOV tem se posicionado de forma a contribuir com a melhoria técnica e amadurecimento da prática de Relações Governamentais no Brasil”.

Para ler o artigo, acesse o endereço <http://bit.ly/2Q9n9AS>



Covid-19 provoca adiamento de eleição no IRELGOV

A eleição do novo Conselho Deliberativo do IRELGOV, incluindo os cargos de presidente e vice, foi adiada por período indeterminado. Conforme o Edital de Convocação, publicado em 13 de março, a votação aconteceria no dia 16 de abril de 2020 durante Assembleia Geral Ordinária.

O adiamento é uma resposta do atual Conselho à recomendação do Ministério da Saúde para evitar aglomerações e, assim, diminuir a propagação do novo coronavírus (Covid-19).

De acordo com o artigo 22 do Estatuto Social do instituto, a eleição para escolha de novo Conselho ocorre a cada dois anos.

Mesmo com o adiamento, o processo para a formação de chapas está mantido. Cada chapa deve manter a seguinte estrutura: um presidente, um vice-presidente e oito conselheiros. Os candidatos ao cargo de presidente e vice-presidente devem ser associados pessoa física e, cada chapa

poderá ter, no máximo, 30% de associados pessoa jurídica. Somente poderão integrar as chapas os associados (pessoa física e/ou jurídica) que estiverem quites com as suas obrigações sociais e financeiras.

A inscrição das chapas deve ser feita na secretaria do IRELGOV, no prazo de 15 dias contados a partir da publicação do novo edital de convocação.

Para conhecer todos os critérios e orientações para o lançamento de uma chapa, acesse o link: www.irelgov.com.br/ago-eleicao-2020/

O PRAZO DE INSCRIÇÃO
DAS CHAPAS É DE

15 DIAS

A PARTIR DA PUBLICAÇÃO
DO NOVO EDITAL

Associados do irelgov



Parte do conselho e da diretoria do IRELGOV: Gabriel Di Blasi, conselheiro; Eriça Tominaru, diretora jurídica; Bruno Perman, presidente; Erik Camarano, conselheiro e ex-presidente; Kelly Aguilar, conselheira e ex-presidente; Guilherme Athia, primeiro presidente do IRELGOV; Suelma Rosa; vice-presidente e Juliana Celuppi, diretora de relações institucionais

Seja sócio do IRELGOV

O trabalho de promoção da educação e da reputação do profissional de Relações Governamentais é planejado e organizado de forma voluntária por um grupo de conselheiros, diretores, apoiadores e associados, que doam o seu tempo para programar eventos e publicações voltados à área, que estimulem o debate sobre a profissão e mostrem a ligação intrínseca entre o diálogo público-privado e a democracia.



REPUTAÇÃO

Valorizar a profissão de Relações Governamentais por meio do diálogo com os legítimos interesses da sociedade e do governo



EDUCAÇÃO

Intercâmbio e o aprendizado de técnicas, estratégias e fundamentos.

PARA SE ASSOCIAR:

No site do IRELGOV, acesse [SEJA UM ASSOCIADO/ASSOCIE-SE](#). No link estão todas as informações e procedimentos para se associar.

Por telefone: (11) 3995-5210/98536-0012 **Por e-mail:** irelgov@irelgov.com.br.

Podem se associar empresas, entidades e pessoas físicas.

Associados do IRELGOV

EMPRESAS

ABIQUIM (Associação Brasileira da Indústria Química) - São Paulo/SP
 Pável Pereira Batista Rêgo: assessor de Rel. Institucionais e Sustentabilidade
 Cynthia Prochnow Zottarelli: assessora de Rel. Institucionais e Sustentabilidade
 Lidiane Soares da Silva: assessora de Relações Públicas

ACTION RELAÇÕES GOVERNAMENTAIS (Action Relgov Assessoria e Negócios Ltda) - Brasília/DF

Gustavo de Assis Carneiro: sócio diretor
 Mirian dos Santos Vaz: sócia Dietora
 Ana Paula Hummel Vieira: sócia
 Guilherme Mendes Rennó Rosa: sócio
 Pedro Araujo Hummel Vieira: sócio Administrador
 João Henrique Hummel Vieira: sócio gestor

ANCD (Associação Nacional de Certificação Digital) - Brasília/DF
 Egon Luís Schaden Júnior: Presidente executiv
 Leonardo Gonçalves
 Alysson Silva Soares

BMJ CONSULTORES (Barral Mj Consultores Associados Ltda) - Brasília/DF
 Wagner de Macedo Parente Filho: CEO
 Juliano Griebeler: diretor
 Verônica Prates: consultora
 Rebeca Lucena: consultora
 Rodrigo Almeida : sócio
 Giselle Coelho: consultora
 Leon Norking Rangel: consultor
 Victor Hugo Brandão: consultor

BNZ (Braga Nascimento e Zilio Advogados Associados) - São Paulo/SP
 Everton Gabriel Monezzi: sócio diretor
 José Amado de Faria Souza: advogado e sócio diretor
 José Ricardo dos Santos Luz Jr: sócio gerente Institucional
 Tony Ferreira de Carvalho Issaac Chalita: sócio coordenador

CCA ADVOGADOS ASSOCIADOS (Cittadino, Campos e Antonioli Advogados Associados) - Brasília/DF
 Maurício de Albuquerque Wanderley: advogado

RADAR GOVERNAMENTAL / CELUPPI ADVOGADOS (Celuppi Sociedade de Advogados) - São Paulo/SP
 Juliana Celuppi: sócia diretora
 Jonas Del Nobile – sócio
 Hugo Vecchiato – sócio
 Dayanne Cavalcanti – sócia
 Alison Cassis: CTO
 Manuella Faria Bianchine - advogada Regional

DI BLASI, PARENTE & ADVOGADOS ASSOCIADOS (idem) - Rio de Janeiro/RJ
 Eriça Tomimaru: advogada Associada
 Gabriel Di Blasi: sócio gerente
 Raquel Fernandes Batista
 Araujo: diretora de Relações Governamentais e Institucionais

DISTRITO RELAÇÕES GOVERNAMENTAIS (Gennari e Madruga Relações Governamentais) - Brasília/DF
 Publio Sejano Madruga: diretor
 Danilo Gennari de Souza: diretor

ESPM (Associação Escola Superior de Propaganda e Marketing) - São Paulo/SP
 Rodrigo Ulhôa Cintra de Araújo: diretor de Relações Internacionais
 Denilde Oliveira Holzhacker: professora

GE (General Electric do Brasil Ltda) - São Paulo/SP
 Daniel Carvalho de Mendonça: diretor de Relações Governamentais e Políticas Públicas

IBUREAU: (Intelligence Bureau Consultoria Ltda) - São Paulo/SP
 Roberta Moreno Cirilo de Almeida Staniscia: sócia-fundadora
 Camila de Souza Salvatore: Coord. de Relações Institucionais e Governamentais
 Yohana Wihby Ventura: analista

ICC BRASIL (Comitê Brasileiro da Câmara de Comércio Internacional) - São Paulo/SP
 Gabriella Dorlhiac - coordenadora de Políticas Públicas
 Leonardo Carmignani Barbosa: analista de Policy
 Karim Cristina Aguiar: assessora executiva

INTELIGOV (Inteligov Aplicativos de Internet Ltda EPP) - São Paulo/SP
 Raphael Cappuci Maia Negrão Caldas: sócio diretor
 Diogo Ferraz Jodar: Customer Success Agent
 Aline Silva Pereira: agente de Desenvolvimento de Novos Negócios

JEFFREY GROUP BRASIL (The Jeffrey Group Brasil Ltda) - Brasília/DF
 Fernando Henrique Carneiro Teixeira: diretor de Grupo
 Alexandre de Souza Mota: executiv de Contas Sênior
 Leonardo Martins de Araújo: diretor de Atendimento

M. J. ALVES E BURLE (Marcos Joaquim Gonçalves Alves e Burle advogados e consultores) - Brasília/DF
 Fernanda de Albuquerque Maranhão Burle: sócia
 Marcos Joaquim Gonçalves Alves: sócio
 Leandro Modesto Coimbra: sócio

MATCHMAKING BRAZIL (Matchmaking Brazil Serviços Eireli) - Brasília/DF
 Bernhard J. Smid: diretor

MATTOS FILHO advogados (Mattos Filho Veiga Filho Marrey Jr e Quiroga) - Brasília/DF e SP
 Mariana Guimarães Borborema Braga: advogada
 Gustavo Vieira de Sousa: assistente de Serviços Jurídicos

MSD (Merck Sharp Dohme Farmacêutica Ltda) - São Paulo/SP
 Kelly Cristiane Aguiar: especialista Sênior de Relações Governamentais
 Guilherme Pasetto Leser: diretor de Rel. Governamentais e Comunicação
 Kleber Santos - gerente de Relações Institucionais

NOVO NORDISK BRASIL (Novo Nordisk Farmacêutica do Brasil Ltda) - São Paulo/SP
 Simone W. Tcherniakovsky: diretora de MAPAC
 Peterson Batista Cruz: gerente de Relações Governamentais

Associados do irelgov

PATRI (Patri Políticas Públicas Ltda) - Brasília/DF

Eduardo Carlos Ricardo: CEO

Michel Neil Trindade Francisco: sócio diretor

Catarina Corrêa Vonsperling: sócia

SANOFI -MEDLEY (Sanofi Medley Farmacêutica Ltda) - São Paulo/SP

Mauricio Mendonça: diretor de Assuntos Públicos

Guilherme Freire: diretor de Relações Governamentais

Lais Dantas Leoni: diretora de Saúde Pública: Sanofi Pasteur

Isabela Rehem Vargas: diretora de Relações Governamentais

SCANIA (Scania Latim América Ltda) - São Paulo/SP

Gustavo Rodrigo Bonini: diretor de Assuntos Institucionais e Governamentais

Mauricio Adriano Niel: analista Governo

SIGALEI (Openlex Soluções Tecnológicas Ltda) - São Paulo/SP

Ivan Ervolino: diretor de Vendas

Danilo Amaral de Oliveira: diretor executivo

Brina Deponte Leveguen:

analista de Novos Negócios

Frederico Amaral de Oliveira:

diretor de Operações

Felipe Scuracchio Maragno
Molina: gerente de Contas

SPC BRASIL (Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas - São Paulo/SP

André Luiz Pellizzaro: gestor de Relações Institucionais e Governamentais

Bianca Paula Robles: analista de Rel. Inst. e Governamentais

Karoline Lima dos Santos Pereira: analista de Rel. Inst. e Governamentais

Nayara Duarte Gonçalves: assistente de Rel. Inst. e Governamentais

SUZANO PAPEL E CELULOSE (Suzano S.A) - São Paulo/SP

Pablo Machado: diretor executivo: Relações e Gestão Legal

Mariana Lisboa: Gerente executiva de Relações Corporativas

Lys Piovezan Tardin: analista de Relações Corporativas

TOZZINIFREIRE ADVOGADOS

(Tozzini, Freire, Teixeira e Silva Advogados) - São Paulo/SP

Claudio Coelho de Souza Timm: sócio

TRENCH, ROSSI E WATANABE

ADVOGADOS (idem) - São Paulo/SP

Maurício Caixeta Novaes: CEO

Henrique Kruger Frizzo: sócio

Heloisa Barroso Uelze: sócio

VECTOR RELAÇÕES GOVERNAMENTAIS & INSTITUCIONAIS

(Vector Assessoria e Consultoria Em Relações Governamentais E Institucionais LTDA) - Brasília/DF

Jean Carlo de Castro: diretor

André Atadeu Moreira: consultor

Irlon Ferreira da Silva Júnior: consultor

Letícia Linhares e Silva: consultora

Mariana Santos de Castro: consultora

VOLKSWAGEN DO BRASIL

(Volkswagen do Brasil Ind e Com de Veículos Automotores Ltda) - São Bernardo/SP

Antônio Megale: diretor Assuntos Governamentais

Glória Merendi: gerente de Rel. Governamentais

WALD, ANTUNES, VITA, LONGO E BLATTNER ADVOGADOS

(idem) - São Paulo/SP

Arnoldo Wald Filho: sócio fundador

Mariana Tavares Antunes: sócia gestora

Samantha Mendes Longo: sócia gestora

Marcus Vinicius Vita

Ferreira: sócio gestor

PROFISSIONAIS

ALBERTO DO AMARAL OSORIO
BUENO : Concordia

ALESSANDRA MARTINS GUALBERTO
RIBEIRO: Tauil Chequer Advogados

ALESSANDRA ROMANO GRANGEIRO:
Companhia Siderúrgica do Pecém: CSP

ALEXANDRE AMISSI GARCIA
SILVEIRA : Dow Química

ANA CAROLINA LACERDA TIMPONI:
ABIVIDRO: Associação Brasileira das Indústrias de Vidro

ANALU CORDEIRO DOS SANTOS: Cargill

ANDRÉ COELHO MENDONÇA ELER: Bites

ANDRÉ MACEDO DE OLIVEIRA: BMA
Advogados e Docente na UNB

ANDRÉA CRISTINA OLIVEIRA
GOZETTO: Docente da FGV

ANDREA FABRINO HOFFMANN
FORMIGA: Perman Advogados Associados

ANDRÉA MARIA MEIRELLES
DE MENEZES: SABS

ANDREA VERISSIMO LOPES DE
ALMEIDA: Avelã Public Affairs

ÂNGELA BATISTA DE OLIVEIRA: Abraceel

ANGELA TAVARES REHEM DE
AZEVEDO: Libertas Consultoria

ANNA PAULA DE CARVALHO LOSI
DE OLIVEIRA: BCW-Global

ANSELMO AKIRA TAKAKI: Unilever

ANTÔNIO (NEWTON GALVÃO)
CESAR JR.: Fresenius-Kabi

ARMANDO DE QUEIROZ MONTEIRO
BISNETO: Mattos Engelberg advogados

BEATRIZ DIB NAMI: Estudante

BRUNA MONTEIRO RODRIGUES
DA COSTA: Estudante

BRUNO PERMAN FERNANDES:
Perman advogados Associados

CARLOS EDUARDO CABRAL DE LIMA:
Instituto Brasileiro da Cachaça: IBRAC

CÁTILO BRZERSKI CÂNDIDO: ABRALATAS

CIBELE LEITE PERILLO FERREIRA: Raízen

CIBELE MARQUES SANTIAGO
DE OLIVEIRA: Alesp

CINTHIA BATTILANI GIANTOMASSI
MEDEIROS: Nike

CREOMAR LIMA CARVALHO DE SOUZA:
Dharma Political Risk and Strategy

DANIEL CARVALHO DE MENDONÇA:
General Eletric do Brasil: GE

DANIEL MOURAD MAJZOUB:
HMP Attorneys

DELILE GUERRA DE MACÊDO
JUNIOR: Sindipeças/Abipeças

DIEGO LUIZ GOMIDE COSTA: Agro
Relações Governamentais

DIEGO ZANCAN BONOMO: CNI

DIOGO FRIZZO DE MEDEIROS:
MHB Advogados

DIOGO WAKIZAKA: Becomex Consulting

EDGARD NOVUCHY PEREIRA USUY:
Integra Inteligência Política

Associados do irelgov

EDUARDO ARAUJO RAMOS: Jornalista/Estudante
 EDUARDO RIBEIRO GALVÃO: ABIMAQ
 EDUARDO SARAIVA CALDERARI: Roche
 ELIANE SILVEIRA LAPA: Alelo
 EMANOEL TAVARES COSTA JUNIOR: RUMO
 ERIK SASDELLI CAMARANO: BioMarin Brasil Farmacêutica
 FABIANA CAVALHERI PARAJARA: Bites
 FABIANE CUNHA LAZZARESCHI: Atvos Agroindustrial
 FABIANO BOLCATO RANGEL: Leão Alimentos
 FÁBIO A. RIBEIRO DE LIMA RUA: IBM
 FABIOLA HELENA FARIAS
 MATHIAS DE TARSO : Governo do Estado de SP: Fundo Social SP
 FERNANDO BENJAMIM BUENO: Demarest
 FERNANDO CARELI DE CARVALHO: Bimbo Brasil
 FERNANDO RABELO RIBEIRO: Fundação BRAVA
 FLÁVIO HENRIQUE GOMES DE SOUZA: Laboratórios Pfizer
 FLÁVIO MOURA FÉ LIMA: Faith Relações Institucionais e Compliance
 GIOVANI TRINDADE CASTANHEIRA F. MENICUCCI: BMA Advogados
 GUILHERME ARTUR GASEL MARTINS: Câmara Municipal de Goiânia
 GUILHERME ATHIA: Atlântico Europe
 GUILHERME CANIELO DE ARAÚJO: ABRALATAS
 GUSTAVO JOSE MIANO
 BONORA BISCASSI:
 GUSTAVO MARTINELLI GAZOTTO:
 HELGA PAULA FRANCO MEUSER: Nestlé
 ISABELA FERNANDA MENDES: GRI Club
 ISABELLA MARTINS DO CARMO: ISA CTEEP
 JOÃO MARQUES DA FONSECA NETO: EMDOC Serviços Especializados Ltda
 JOÃO PAULO ORSINI MARTINELLI: Florêncio Filho e Camargo Aranha Advogados
 JOSÉ FERNANDO LATORRE FILHO: Latorre Advogados
 JOSÉ GABRIEL ASSIS DE ALMEIDA: J. G. Assis de Almeida
 JUAN CARLOS THOMPSON: ILAR: Associação Latino-americana de Medicamentos isentos de Prescrição

JULIANA AIROSA VILLANO: BASF
 JULIANA GIRARDELLI VILELA: Vilela, Motta & Andrade Advogados
 JULIANNA GRANJEIA SILVA: assessoria parlamentar
 KELLY CRISTIANE AGUILAR: MSD Farmacêutica
 LUCAS PARREIRA LORINI: Consulado Geral Britânico em São Paulo
 LUCIANO INÁCIO DE SOUZA: Cescon, Barriue, Flesch & Barreto advogados
 LUCIANO PEDREGAL DE CASTRO LIMA : Sindipeças/Abipeças
 LUCIEN BERNARD MULDER
 BELMONTE: ABIVIDRO: Associação Brasileira das Indústrias de Vidro
 LUIZ FERNANDO VISCONTI: Visconti Law: Legal & Public Affairs
 MANOEL FERNANDES MACEDO JR: Bites
 MARCELE BERTONI ADAMES: Adames Cezimbra Advogados
 MARCELO TOREZAN: Vertex Farmacêutica do Brasil Ltda
 MÁRCIA REGINA MOSCATELLI: Ultragenyx
 MÁRCIO RAFAEL MARQUES BARBOSA MACIEL: ABERT
 MARIANA GUIMARÃES BORBOREMA BRAGA: Mattos Filho
 MARIANA SANTOS DE CASTRO: Vector Relações Governamentais e Institucionais
 MARINA BERTUCCI FERREIRA: Pinheiro Neto Advogados
 MÁRIO FERREIRA CAMPOS FILHO: SIAMIG
 MARIO SERGIO RAMALHO: RM CONSULT
 MARTUS ANTÔNIO R. TAVARES: Bunge Brasil
 MILENA MARTINS OLIVEIRA : Cittadino, Campos e Antonioli Advogados
 MIRNA LARISSA WACHHOLZ CABRAL: Ministério da Agricultura e Pecuária
 MOACIR C. FURTADO JUNIOR:
 NADIA ALI EL HAGE: Unichem Farmacêutica
 OTHAVIO PAULINO DA COSTA PARISI: AUTOPASS S/A
 PABLO MACHADO: Suzano S.A.
 PAULO EDUARDO DE CAMPANTE SANTOS : ABRASEM
 PAULO GONÇALVES HOMEM: Raízen
 PAULO MASSI DALLARI: 99app
 PEDRO AVELLAR VILLAS-BÔAS: MJ Alves e Burle Advogados e Consultores

PIERO MONTEIRO SIAL: Mesquita, Verçosa e Monteiro Sial Advocacia
 RAFAEL BERNARDI SILVA: Bernardi, Koch, Ferrario & Aguiar Advogados
 RAFAEL FREITAS MACHADO: Machado, Leite & Bueno Advogados
 RAUL CURY NETO: Vittore Partners
 REBECA DE SOUZA LEÃO ALBUQUERQUE: Navarro Prado Advogados
 RENATA DE PAIVA PUZZILLI COMIN:
 RICARDO DE SABOYA ROCHA MIRANDA: Ocesp: Organização das Coop. do Estado de SP
 RICARDO WAHRENDORFF CALDAS :
 ROBERTA SAYURI KURUZY : ABEVD-Associação Brasileira de Empresas de Vendas Diretas
 ROBERTO BRAGA DE ANDRADE: Braga de Andrade Advocacia Empresarial
 ROBERTO CARLOS DE ALMEIDA:
 ROBERTO CARSALADE QUEIROGA: M & Queiroga Relações Institucionais
 RODRIGO FERREIRA VICENTE: CAIXA
 RODRIGO MELO MESQUITA: Rodrigo Mesquita Advocacia
 RODRIGO NAVARRO DE ANDRADE: Marster-Consulting e FGV
 RUTH BATISTA CRUZ QUEVEDO: Cielo SA
 SAMIR ANDRÉ FERREIRA PIRES: Smart Modular Technologies
 SAMUEL DA SILVA LEMOS: Philip Morris Brasil
 SÉRGIO AUGUSTO CAVALHEIRO FERREIRA: Mani Holdings
 SÉRGIO OLIVEIRA VILALVA RIBEIRO: Prefeitura Municipal de Salvador
 SHIRLEY EMERICK DUTRA: Braskem
 SILENE TOGNOLI GALATI MONETA: Nike
 SILVIA DE TOLEDO FAGNANI:
 SUELMA ROSA DOS SANTOS: Dow Química
 TACYRA OLIVEIRA VALOIS NERY: ABBOTT
 TAIS MENDES: Grupo Uol/PagSeguro
 TATIANA SIQUEIRA NOGUEIRA: Grupo FarmaBrasil
 THAIS MARÇAL RODRIGUES MATIAS: Grupo Globo
 VALERIA CORA ROSSI: ExxonMobil
 VALERIA MANDIA CAFE: IBGC
 VANDER ALOÍSIO GIORDANO: Multiplan
 VANESSA DORATIOTO DAMO: Estudante
 WAGNER AUGUSTO DE GODOY MACIEL: Godoy Maciel Advocacia e Consultoria
 WILLIAN TADEU GIL: Sodexo Pass do Brasil



O HeForShe nas empresas

Um passo de cada vez. E desde 2014, quando a ONU lançou o movimento HeForShe (ElesPor Elas, no Brasil), foi dado mais um passo no esforço global para envolver homens e meninos na remoção das barreiras sociais e culturais que impedem as mulheres de atingir seu potencial, e ajudar homens e mulheres a fazerem juntos uma sociedade melhor.

O movimento foi lançado mundialmente em uma solenidade na Organização das Nações Unidas com discurso da atriz Emma Watson, embaixadora da Boa Vontade da ONU Mulheres. As palavras da jovem atriz, na época com apenas 18 anos, reverberaram pelo mundo. “Eu quero que todos os homens façam parte da campanha para que suas filhas, irmãs e mães possam se livrar também desse preconceito, além de permitirem que seus filhos sejam mais vulneráveis, mais humanos e possam recuperar essas partes deles que abandonaram. Sendo assim, poderão se tornar uma versão mais verdadeira e mais completa de si mesmos”, disse a atriz.

Passados quase seis anos do lançamento do HeForShe, a *Diálogos IRELGOV* pediu a opinião de quatro executivos – três homens e uma mulher – para

saber o que eles pensam do movimento e também como ele impactou nas empresas nas quais trabalham. Falamos com Marcellus Puig, vice-presidente de Recursos Humanos da Volkswagen América do Sul, Leandro Modé, superintendente de Comunicação Corporativa e Relações Governamentais do Itaú Unibanco, Maurício Mendonça, diretor de Relações Institucionais na Sanofi e Helga Franco, gerente Executiva de Assuntos Públicos da Nestlé.



COM A PALAVRA, ELE

“Há um vetor de mudança, impulsionado pela própria evolução da cultura organizacional, que inclui a diversidade como ponto crucial”

MARCELLUS PUIG, VICE-PRESIDENTE DE RECURSOS HUMANOS DA VOLKSWAGEN AMÉRICA DO SUL



DIÁLOGO IRELGOV – Antes de mais nada, o senhor apoia o movimento HeForShe?

MARCELLUS PUIG – A Volkswagen apoia a diversidade nas organizações e está trabalhando nesse sentido. Suportamos o movimento da ONU Mulheres “HeForShe” e pretendemos, em breve, também ser signatários dele por meio do WEP (Princípio de Empoderamento das Mulheres ou Woman Empowerment Principle).

DI – Quais ações e atitudes propostas pelo HeForShe o senhor entende como necessárias para que homens e mesmo outras mulheres na posição de liderança possam dar espaço para a diversidade?

MARCELLUS PUIG - Somos um setor em transformação e estamos trabalhando para aumentar o percentual de mulheres na organização. Isso já está ocorrendo, mas ainda esbarramos em outras questões, como a da disponibilidade de profissionais nas áreas de Engenharia Mecânica e Elétrica, Tecnologia, etc. Acredito que as universidades

também estão trabalhando para alterar esse quadro. O importante é que há um vetor de mudança, impulsionado pela própria evolução da cultura organizacional, que inclui a diversidade como ponto crucial. Em nossos programas de entrada na organização, como Programa de Estágio e Trainee, por exemplo, já temos mulheres ocupando metade das vagas, o que é um excelente sinal.

DI – Sabemos que a igualdade de gênero, principalmente em cargos de liderança sênior, não acontece da noite para o dia. Como o senhor enxerga a evolução no caso da Volkswagen?

MARCELLUS PUIG – Na Volkswagen temos o programa “Women in Management”, que trabalha as indicações de mulheres para o plano de sucessão a cargos de gestão. A participação das mulheres nas empresas infelizmente ainda é baixa e elas são minoria quando verificamos as posições de liderança. Para mudar essa estatística, a Volkswagen do Brasil, alinhada à Matriz, se comprometeu a partir de 2017 com a meta de aumentar para 14% a partici-

Especial

pação de mulheres em cargos de gestão até 2025. Esta meta, apesar de parecer tímida a uma primeira vista, é bastante desafiadora para uma indústria de manufatura automobilística como a Volkswagen. Esta transição não terá a velocidade que gostaríamos, mas buscamos fazê-la de forma robusta e duradoura, em todos os níveis da organização. Para isso, estamos trabalhando na identificação, apoio e desenvolvimento de um número cada vez maior de mulheres que já trabalham na empresa para que elas se tornem gestoras. Temos uma política de diversidade que prevê isso, como diretriz da empresa.

DI – Inconscientemente, a maioria das pessoas reproduz estereótipos e preconceitos culturalmente arraigados, os chamados *unconscious biases*. Quando a questão é gênero, existem muitos exemplos. Como CHRO da Volkswagen, de que forma o senhor acredita que esta questão deva ser tratada?

MARCELLUS PUIG – A questão dos vieses inconscientes já vem sendo tratada na Volkswagen. Em 2018, por exemplo, promovemos o primeiro circuito de palestras em todas as fábricas para tratar deste assunto. Mas, como sabemos que isto envolve também todo um trabalho de transformação cultural, buscamos trazer a questão da diversidade e dos vieses inconscientes para o dia-a-dia de nossos empregados. No ano passado, organizamos um webinar de Mulheres na Liderança aberto ao público geral, com executivas da empresa demonstrando a participação das mulheres em cargos de liderança

e compartilhando suas trajetórias de sucesso. Em 2019 também recebemos o prêmio pela revista Automotive Business para as ações de igualdade

“*Somos um setor em transformação e estamos trabalhando para aumentar o percentual de mulheres na organização. Isso já está ocorrendo, mas ainda esbarramos em outras questões, como a da disponibilidade de profissionais nas áreas de Engenharia Mecânica e Elétrica, Tecnologia, etc.*”

de gêneros, o que mostra que estamos no caminho certo. Contamos hoje com uma série de ações nesse sentido, como a Sala de Apoio à Lactante em todas as unidades, Circuito pela Saúde da Mulher no mês de outubro e curso de gestantes em todas as unidades. Mais recentemente, no final do ano passado, começamos com a iniciativa global Diverstiy Wins @ Volkswagen. Realizamos um

treinamento para empregados que atuarão como multiplicadores do tema diversidade em toda a organização, alinhados à iniciativa global do Grupo VW. Ainda em 2020, cerca de 1.000 líderes passarão pelo treinamento. Nele, os participantes receberão ferramentas para promover ainda mais a diversidade nas rotinas de trabalho junto de seus subordinados e assim, consequentemente, também conscientizá-los para as questões envolvendo os vieses inconscientes.

A ideia é que este conteúdo passe a se refletir não apenas no ambiente profissional, mas também fora da empresa. Familiares e amigos também serão beneficiados, assim como a sociedade será positivamente impactada. A Volkswagen tem uma posição clara da defesa da diversidades dentro da organização, não limitada à questão homem/mulher, mas também em todas suas outras abordagens. Buscamos respeitar e valorizar nossos empregados e suas individualidades, pois acreditamos que isso beneficiará a todos.

COM A PALAVRA, ELE

“A equidade de gênero e o empoderamento feminino são temas com elevado potencial para transformar a sociedade”

MAURÍCIO MENDONÇA, DIRETOR DE RELAÇÕES INSTITUCIONAIS DA SANOFI

Diálogo IRELGOV – Antes de mais nada, o senhor apoia o movimento HeForShe?

MAURÍCIO MENDONÇA – Sim. Este é um movimento muito relevante pelo alcance mundial e pelos apoios importantes que reúne. A equidade de gênero e o empoderamento feminino são temas com elevado potencial para transformar a sociedade. Diversas organizações estão se mobilizando para estabelecer iniciativas nesta direção e os profissionais de relações governamentais, como é o nosso caso, têm uma enorme responsabilidade de dar visibilidade e trabalhar por estas causas.

DI – Quais ações e atitudes propostas pelo HeForShe o senhor entende como necessárias para que homens e mesmo outras mulheres na posição de liderança possam dar espaço para a diversidade?

MAURÍCIO MENDONÇA – Na área corporativa e no mundo do trabalho em geral, o principal desafio é garantir oportunidades iguais para homens e mulheres no desenvolvimento da carreira. As decisões de promoção, aumento de salários e outros aspectos da vida corporativa ainda registram muitas injustiças e desigualdades. Os líderes corporativos precisam estar atentos às suas decisões e

aos impactos sobre as organizações no caso de não promover políticas afirmativas de equidade.

DI – Sabemos que a igualdade de gênero, principalmente em cargos de liderança sênior, não acontece da noite para o dia. Como o senhor enxerga a evolução no caso da Sanofi?

MAURÍCIO MENDONÇA – Liderança feminina é um grande case na Sanofi. Atualmente, 50% do quadro total de funcionários da empresa no Brasil é composto por mulheres. Globalmente, as mulheres representam 46% dos mais de 100 mil profissionais empregados pela companhia, em mais de 100 países. A representação feminina em cargos de liderança evoluiu consideravelmente ao longo dos anos. Em 2014, as mulheres representavam 26% dos cargos do Comitê Executivo e, em 2019, passaram para 47%. O percentual em cargos de gerência evoluiu de 34% (2014) para 46% (2019), indicando efetividade dos esforços da companhia neste pilar. Os números são resultados de diversas medidas tomadas para acelerar o processo de ascensão de mulheres.

DI – Inconscientemente, a maioria das pessoas reproduz estereótipos e preconceitos culturalmente arraigados, os chamados *unconscious biases*. Quando a questão é gênero existem muitos exemplos. Como o senhor acredita que esta questão deva ser tratada?

MAURÍCIO MENDONÇA – Os aspectos culturais e sociais são determinantes para o processo de decisão dos líderes das organizações. A Sanofi tem iniciativas como a capacitação de Viés Inconsciente (Challenge your bias), desenvolvido para conscientizar os funcionários sobre seus próprios vieses e como eles podem interferir na formação de times diversos. O programa foi implementado em 2017 no Comitê Executivo e de Diversidade & Inclusão. Em 2018 foi estendido para mais de 180 lideranças de diferentes áreas e hoje está disponível na plataforma de treinamentos da empresa de maneira fixa, sendo aberto a todos os funcionários.

COM A PALAVRA, ELE

“O engajamento é fator-chave e deve permear toda a organização, não só a liderança”

LEANDRO MODÉ, SUPERINTENDENTE DE COMUNICAÇÃO CORPORATIVA E RELAÇÕES GOVERNAMENTAIS DO ITAÚ UNIBANCO



DIÁLOGO IRELGOV - Antes de mais nada, o senhor apoia o movimento HeForShe?

LEANDRO MODÉ - Com certeza. Este é um movimento global poderoso para avançarmos na agenda de igualdade de gênero, por meio da convocação ao diálogo e comprometimento da população masculina. Precisamos romper barreiras ainda existentes e promover a equidade de direitos e oportunidades. Direitos como, por exemplo, ganhar salários iguais para a mesma função que os homens, ter as mesmas oportunidades profissionais, ser respeitada e não sofrer violência.

DI - Quais ações e atitudes propostas pelo HeForShe o senhor entende como necessárias para que homens e mesmo outras mulheres na posição de liderança possam dar espaço para a diversidade?

LEANDRO MODÉ - Para que essa mudança social ocorra de fato, o discurso por si só não é suficiente. É necessário que o comprometimento seja traduzido em ações nas instituições. Abrir espaço para o tema e organizar fóruns e diálogos institucionais é um passo importante para fomentar dis-

cussões sobre novas políticas e campanhas voltadas ao tema de diversidade e empoderamento feminino. O engajamento é fator-chave e deve permear toda a organização, não só a liderança. Como exemplo, no Itaú realizamos uma pesquisa com objetivo de investigar o que é diversidade para nossos colaboradores, entender a percepção sobre paridade de gêneros, e avaliar as ações necessárias para criar um ambiente favorável à ascensão de talentos femininos e estimular a diversidade. A partir dos resultados, identificamos os temas que precisam ser desenvolvidos e como podemos estruturar as ações. Na prática, este estudo nos ajudou, por exemplo, a reduzir a desigualdade de gênero com relação à remuneração ao aprovar o pagamento integral de bônus para as mulheres que estiverem em licença-maternidade.

DI - Sabemos que a igualdade de gênero, principalmente em cargos de liderança sênior, não acontece da noite para o dia. Como o senhor enxerga a evolução no caso do Itaú?

LEANDRO MODÉ - Estamos caminhando positivamente, mas sabemos que os desafios são

Especial

inúmeros. O Itaú Unibanco tem promovido diversas iniciativas com a finalidade de incentivar a diversidade de gênero na instituição. Destaco aqui nossa adesão aos Princípios de Empoderamento das Mulheres em 2017, propostos pela ONU Mulheres e pelo Pacto Global das Nações Unidas, que refletem nosso comprometimento formal com a equidade de gênero no ambiente profissional e na sociedade. Como ações do dia a dia, temos um programa interno com diversas iniciativas, incluindo workshops, além de uma política que define direitos para as colaboradoras até o retorno de licença-maternidade; uma ferramenta de monitoramento dos comitês de sucessão para garantir a participação de mulheres; eventos periódicos que estimulam o debate sobre os desafios, responsabilidades e avanços quanto à equidade de gênero, conectando executivos e executivas com os colaboradores; o Programa Itaú Mulher Empreendedora, que busca apoiar mulheres empresárias por meio de capacitação, facilitação com ferramentas de gestão e de expansão do networking; entre outras. Em relação aos números, hoje as mulheres representam 59% de nossos colaboradores e, até cargo inicial de gestão (coordenador), temos um bom equilíbrio de gênero (51%). A partir do nível gerência, o desafio é maior, mas quando comparado à média de outras empresas no Brasil, estamos um pouco à frente. Segundo o “Global Gender Gap Report 2020”, no Brasil, as mulheres representam 8,4% do board de diretores, enquanto que no banco temos 13,5% de presença feminina.

“Para que essa mudança social ocorra de fato, o discurso por si só não é suficiente. É necessário que o comprometimento seja traduzido em ações nas instituições. Abrir espaço para o tema e organizar fóruns e diálogos institucionais é um passo importante para fomentar discussões sobre novas políticas e campanhas voltadas ao tema de diversidade e empoderamento feminino.”

DI – Inconscientemente, a maioria das pessoas reproduz estereótipos e preconceitos culturalmente arraigados, os chamados *unconscious biases*. Quando a questão é gênero existem muitos exemplos. Como o senhor lida com esse tipo de preconceito?

LEANDRO MODÉ – A tomada de consciência de que todos nós podemos ter preconceitos não percebidos, em diferentes níveis, é um ponto de partida importantíssimo para que a diversidade ocorra de fato. Na América Latina, crescemos em uma cultura machista sob diferentes aspectos. Por isso, os vieses inconscientes ligados às questões de gênero estão muito enraizados. Dito isto, devemos estar sempre atentos ao nosso repertório cultural, que pode gerar determinados vieses, para não nos deixarmos influenciar e prejudicar nossas decisões, sejam pessoais ou corporativas.

DI - Existe por parte do Itaú Unibanco uma preocupação quanto ao tema - *unconscious biases*?

LEANDRO MODÉ – Neste ponto, a sensibilização dos colaboradores é considerada essencial, especialmente da liderança, por meio de treinamentos e discussões. E o banco está atuando nisso. Em setembro de 2018, iniciamos a sensibilização de superintenden-

tes, diretores e Comitê Executivo por meio da abordagem de conceitos, cases, testes e encontro presencial para promover um diálogo respeitoso. Esse projeto foi expandido para outros níveis da liderança, assim como para os demais colaboradores, por meio de palestras, seminários e workshops.

COM A PALAVRA, ELA

“Um ambiente que proteja a maternidade é fundamental para que mães e pais possam alavancar suas oportunidades, conhecimentos e experiências”

HELGA FRANCO, GERENTE EXECUTIVA
DE ASSUNTOS PÚBLICOS DA NESTLÉ

DIÁLOGOS IRELGOV – Antes de mais nada, a senhora apoia o movimento HeForShe?

HELGA FRANCO - Acredito que a movimentação por uma equalização das oportunidades de ambos os gêneros é algo importantíssimo para que possamos ter a criação real de valor compartilhado entre as empresas, consumidores e sociedade.

DI – Quais ações e atitudes propostas pelo movimento a senhora entende como necessárias para que homens e mulheres na posição de liderança possam dar espaço para a diversidade?

HELGA FRANCO - Potencializar os ambientes de *mentoring* com a finalidade de preparar mulheres para posições de liderança é um exemplo de atitude que pode impulsionar a diversidade em posições críticas. Além disso, um ambiente que proteja a maternidade é fundamental para que mães e pais possam alavancar suas oportunidades, conhecimentos e experiências.

DI – Sabemos que a igualdade de gênero, principalmente em cargos de liderança sênior, não acontece da noite para o dia. Como a senhora enxerga a evolução no caso da Nestlé?

HELGA FRANCO - A Nestlé progrediu nos últimos anos, com um plano para aumentar o número de mu-



lheres em cargos gerenciais até 2022. Além disso, foi lançada globalmente uma nova Política Global de Proteção à Maternidade, reconhecendo que os papéis dos pais não são somente definidos pelos gêneros.

DI – Inconscientemente, a maioria das pessoas reproduz estereótipos e preconceitos culturalmente arraigados, os chamados *unconscious biases*. Quando a questão é gênero existem muitos exemplos. Como a senhora lida com esse tipo de preconceito?

HELGA FRANCO – Acho fundamental pontuar. Tudo o que for essencial ao equilíbrio nas relações de trabalho deve deixar de ser “inconsciente” e ser trazido para o plano da “consciência” e da razoabilidade.

DI – Existe por parte da Nestlé uma preocupação quanto ao tema - *unconscious biases*?

HELGA FRANCO – Sim! Respeito é nosso valor na Nestlé. Por meio de um ambiente de trabalho inclusivo ajudaremos a criar uma sociedade sólida e melhor.



Na luta por mais mulheres na política

Um levantamento da União Interparlamentar (IPU, em inglês) mostra que o Brasil está na posição 156 de um ranking com 190 países que avalia a presença feminina em parlamentos. Segundo o Fórum Econômico Mundial, levaremos 108 anos para que homens e mulheres tenham a mesma chance na política. Basta avaliarmos os resultados das últimas eleições para percebermos que temos muito a fazer se quisermos equilibrar a presença feminina nas decisões políticas do país.

No Brasil, apenas 11,57 % das prefeituras são administradas por mulheres. O Congresso Nacional conta com 15% de senadoras e deputadas federais, enquanto a média global é 24,5%. Em 2019, a bancada feminina no Senado Federal foi reduzida

de 13 para 12 senadoras. Em 2014 tínhamos 51 deputadas federais e em 2018 alcançamos 77 - um índice muito distante do ideal se pensarmos que metade da nossa população é composta por mulheres.

NO BRASIL TEMOS

15%

DE SENADORAS E DEPUTADAS,
ENQUANTO A MÉDIA GLOBAL É DE

24,5%

Especial



Desde 2015 o cenário político e econômico do país alavancou o interesse das mulheres. Grupos de apoio começaram a se formar para ajudar nessa engrenagem e a importância da equidade na política passou a ser discutida mais amplamente. “O Congresso deve espelhar a nossa sociedade. Quando estamos sub representadas, a formulação das políticas públicas não leva em conta as demandas das mulheres”, afirma Suelma Rosa, vice-presidente do IRELGOV e envolvida com grupos que apoiam a causa das mulheres na política.

Menos recursos

Uma dessas iniciativas é o *Elas no Poder*, movimento fundado em 2018 pelas cientistas políticas Karin Vervuurt e Letícia Medeiros. Sócias em uma empresa de pesquisa política, elas perceberam que os únicos candidatos que contratavam seus serviços eram homens brancos e com grande influência no partido. “Como as candidatas têm menos recursos do que os homens, elas não têm acesso à inteligência estratégica necessária para planejar uma campanha”, afirma Karin.

“ Quando estamos sub representadas, a formulação das políticas públicas não leva em conta as demandas das mulheres ”

Suelma Rosa,
Vice-presidente do IRELGOV



Especial



Deputadas da bancada feminina na Câmara durante votação da PEC da Previdência

A partir dessa percepção, ambas resolveram criar o *Elas no Poder* para formar candidatas mais competitivas. Em 2018, o movimento ajudou cinco postulantes. Nenhuma foi eleita. “Além de poucos recursos via financiamento partidário, faltou o incentivo para o voto de mulher em mulher”, avalia Karin. No ano seguinte, elas passaram a ministrar um curso de formação política em alguns estados brasileiros. O próximo passo é transpor esse alcance para a América Latina. Para isso, criaram um financiamento coletivo em parceria com o Instituto Update, uma organização que fomenta a inovação política na América Latina. A intenção é construir uma ferramenta online gratuita para capacitar futuras candidatas com videoaulas, entrevistas e cartilhas. “O financiamento estava na reta final quando começou o confinamento por causa da Covid-19. Vamos reavaliar quando essa fase passar”, explicou Karin.

“ A dificuldade de se verem [as mulheres] como protagonistas e a falta de auto confiança também são barreiras. ”

Gisele Agnelli,
Coletivo “Vote Nelas”

Homens com as decisões

Um aspecto que breca a presença feminina na política é o ambiente inóspito. Mulheres não são bem recebidas nas estruturas dos partidos políticos. Segundo dados do Tribunal Superior Eleitoral (TSE), 44% dos filiados em partidos políticos são mulheres



Especial

e apenas 20% delas estão em cargos diretivos. As decisões estão nas mãos de homens que escolhem seus pares para distribuir recursos e disponibilizar a estrutura partidária.

Segundo Suelma Rosa, do IRELGOV, ações afirmativas são necessárias para corrigir distorções. Pela lei, mulheres devem compor 30% das vagas das listas de candidatos dos partidos políticos e 30% do fundo especial de financiamento de campanhas têm de ser destinados a elas. Um avanço que deve ser mantido e fiscalizado.

Além dessa questão estrutural, uma perspectiva psicológica também impede a incursão da mulher na política. “Há um viés inconsciente que deve ser levado em conta. A dificuldade de se verem como protagonistas e a falta de auto confiança também são barreiras”, afirma Gisele Agnelli, do coletivo **Vote Nelas**.

Criado em 2018 pela urbanista Duda Alcântara e pela deputada estadual Marina Helou, o **Vote Nelas** tem como objetivo aumentar a presença feminina no Congresso Nacional incentivando o voto em mulheres. Em dezembro do ano passado, o coletivo lançou uma pesquisa qualitativa batizada de Jornada da Candidata. Foram entrevistadas 34 mulheres que disputaram eleições em 2016 ou 2018. Elas eram de 16 estados e 14 partidos; sendo que dez foram eleitas e 14 não.

A pesquisa apontou *insights* importantes para estabelecer algumas ações. Entre elas, a noção de que escolher um partido político envolve muito mais do que ideologia, a importância do dinheiro e do planejamento. Também revelou o quanto uma campanha pode impactar a vida pessoal, desgastar relacionamentos e a saúde física e mental da candidata. “Mesmo assim, todas as mulheres entrevistadas disseram que fazer uma campanha é transformador. Elas não temem entrar na política. O que existe é uma estranheza porque mulheres se relacionam com o poder de uma forma diferente. Elas estão ressignificando o que é poder”, completa Gisele.



Deputada
Tabata Amaral
(PDT-SP), do
“Vamos Juntas”

Mentoria e formação política

Eleita deputada Federal no último pleito, Tabata Amaral (PDT - SP) não se contentou em ter conquistado sua cadeira na política. Ela quer ter mais mulheres nos corredores do Congresso e, por isso, lançou em dezembro o movimento **Vamos Juntas** para apoiar candidatas nas eleições de 2020 por meio de mentorias, formação política, desenvolvimento pessoal e apoio em rede. “Sabendo que o caminho para as mulheres é mais longo e mais difícil, é preciso muita coragem e uma boa dose de apoio para que as mulheres consigam superar as barreiras sociais e institucionais, ocupando de fato a política”, escreveu Tabata na ocasião do lançamento. No dia 30 de março aconteceu um encontro online com as 54 mulheres de 22 estados brasileiros que o projeto vai capacitar. Foi a primeira de tantas reuniões que busca mudar o cenário político brasileiro e deixar no passado qualquer estranhamento quando alguma mulher avisar que irá se candidatar.



Parte das mulheres do MRG em encontro realizado em outubro do ano passado: monitoria e troca de experiências

Mulheres RelGov: já são mais de 500

Criado há um ano por Juliana Celuppi, Fabiane Lazzareschi, Michaelle Santos, Verônica Hoe e Suelma Rosa, o grupo Mulheres RelGov (MRG) reúne profissionais que atuam na área para troca de experiências. O coletivo, que conta com mais de 500 integrantes, organiza eventos, faz mentorias e ainda ajuda em decisões institucionais para fortalecer o setor. Tratam principalmente da pauta feminina, mas não somente isso

"Ainda somos sub representadas, principalmente nos postos de liderança. A situação reflete a falta de representatividade feminina na política e no mundo corporativo", argumenta Suelma Rosa, vice-presidente do IRELGOV e uma das co-fundadoras do coletivo. De acordo com o Anuário Origem 2019, que traçou um perfil dos profissionais do setor, a participação feminina na liderança em RIG nas empresas é de 31,5%; nas consultorias é de 29,9%; e nas associações é de 17,3%. "Queremos fazer um programa de mentoria para capacitar mulheres em RIG para que se desenvolvam e cheguem à posição de liderança", defende Suelma Rosa.

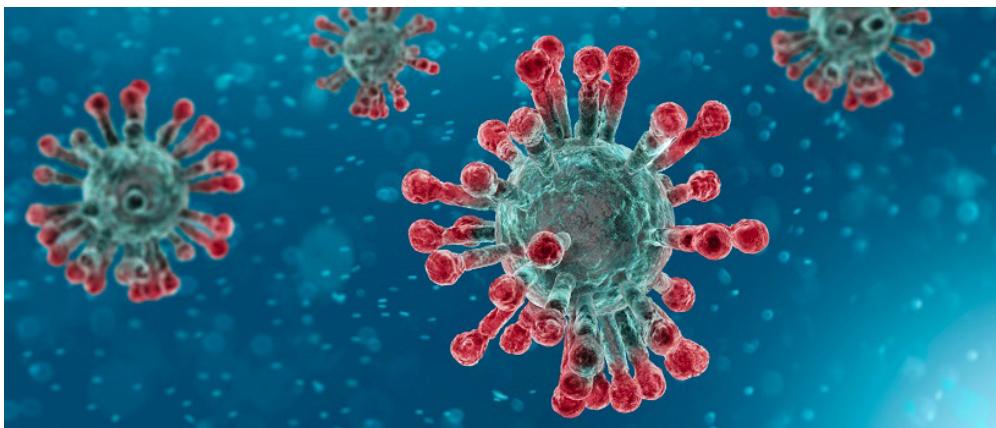
Juliana Celuppi, também co-fundadora do MRG, explica que o grupo foi criado para suprir uma

demanda por compartilhamento de ensinamentos entre as mulheres do setor e unir forças para garantir melhor representatividade, seja em eventos ou cargos em geral, principalmente de liderança. Além disso, o coletivo propõe o debate sobre os vieses inconscientes de homens e mulheres que influenciam tomadas de decisão e a permanência de preconceitos.

Ela pontua que muitos avanços já foram conquistados, mas é preciso ir além. "Não queremos transformar a pauta feminista em uma luta por certo e errado, homens versus mulheres, mas apenas encontrar o equilíbrio tão necessário para o desenvolvimento da sociedade em geral. A diversidade de gênero é apenas um destes pilares, mas existem diversos outros grupos que também precisam de maior voz", afirma.



As fundadoras do coletivo: Suelma, Michaelle, Juliana, Verônica e Fabiane



COVID-19 e o impacto nas Relações Governamentais



Por Andrezza Gallas,
Raquel Araujo e Thalys Freire

O primeiro caso de coronavírus registrado pelo Ministério da Saúde foi em 26 de fevereiro de 2020 - apesar de alguma controversa. Um mês e alguns dias depois, o cenário brasileiro é de 7.910 casos confirmados, com 299 mortes¹ e um Governo Federal bastante desgastado. O avanço dos infectados foi rápido, mas as ações de alguns governadores e prefeitos no combate à Covid-19 foram numerosas e em tempo. Fato que aumentou a estima por muitos destes políticos, ao mesmo tempo em que as críticas quanto a constitucionalidade das ações tomadas. A postura de muitos governadores e prefeitos vão na contramão da postura do presidente Jair Bolsonaro, que minimiza o combate ao vírus ao intitulá-lo de “gripezinha” e chamar a população para sair do isolamento recomendado pela OMS e pelo próprio Ministério da Saúde².

O que é atribuído aos governadores como mérito é apenas responsabilidade básica, afinal, eles são constitucionalmente encarregados desta função. Desde o dia 12 de março os estados estão tomando medidas restritivas, como a suspensão de aulas e fechamento de comércio e fechamento de rodovias estaduais e vias municipais. Ao longo dos dias, com o aumento do número de casos somado ao desalinhamento federal, os governadores passaram a cobrar medidas assertivas do presidente e de seus ministros. Eles não esperaram o Governo Federal agir para se mobilizarem no combate ao alastramento da pandemia, nem mesmo quando as medidas eram de competência exclusiva da esfera federal. As medidas estaduais e municipais que dispõem sobre restrição de locomoção e acesso às divisas causaram discussões quanto a legitimidade, especialmente após a edição da Medida Provisória 926/2020, a qual estipula que qualquer restrição excepcional e temporária de locomoção interestadual e

Artigo

intermunicipal deve ser embasada em fundamentação técnica da Anvisa. No entanto, a MP foi rapidamente respondida pelo STF, que autorizou prefeitos e governadores a restringir locomoção entre estados e municípios.

A crise do coronavírus reforça o debate sobre a revisão do pacto federativo. No momento atual, é necessário repensar as divisões e competências das esferas, com o fim de tentar evitar iniciativas políticas e regulatórias que se sobrepõe e se invalidam. A crise da Covid-19 põe ao sol, de maneira pungente, problemas estruturais não priorizados, entre eles as consequências de um pacto federativo que engessa as ações dos estados e municípios.

Impacto do coronavírus nas eleições 2020

A crise na saúde, gerada pela Covid-19 adianta os debates e as preocupações com as eleições municipais. No dia 22 de março, um domingo, o ministro da Saúde, Luiz Henrique Mandetta, recomendou o adiamento das eleições deste ano, justificando que este é um momento delicado, onde todos os poderes devem focar seus esforços em resolver a crise, sem interferência de ações políticas. Se opondo ao ministro, o presidente da Câmara de Deputados, Rodrigo Maia, e a presidente do Tribunal Superior Eleitoral, a ministra Rosa Weber, foram contra a sugestão e ressaltaram que este não seria o momento para se cogitar adiar as eleições, visto sua previsão constitucional.

A ideia de postergar as eleições de outubro já circulava nos bastidores do Congresso. Por isso, antes mesmo da fala de Mandetta, propostas de emenda à Constituição (PECs) para alteração da data já estavam sendo elaboradas por um grupo de parlamentares. O grande entrave encontra-se justamente na própria Constituição, primeiro no artigo 29, que estabelece a data para realização das eleições (primeiro domingo de outubro) e no artigo 16, que determina que a lei que alterar o processo eleitoral entrará em vigor na data de sua publicação, não se aplicando à eleição que ocorra até um ano da data de sua vigência.

Apesar de parte dos líderes partidários concordarem que ainda não é o momento de discutir o adiamento das eleições municipais, o coronavírus já fez seu primeiro impacto nas eleições. Isso porque, alguns Tribunais Regionais Eleitorais suspenderam o expediente presencial em todos os cartórios eleitorais, assim como postos e centrais de atendimento ao eleitor. O impacto no calendário eleitoral é certo, tendo em vista que práticas características de anos eleitorais serão afetadas, como o cadastro biométrico, atualização de dados e transferência de títulos. Além disso, afeta diretamente os debates, as convenções, encontros partidários e demais ações convencionais de um ano eleitoral, que exige, justamente, proximidade entre candidato e eleitor.

Agora é necessária uma atuação por parte das autoridades, tanto pelo STF, com o adiamento de determinados procedimentos eleitorais, quanto pelo Congresso Nacional, na atuação em conjunto com o Tribunal Superior Eleitoral (TSE) para proposição de uma emenda constitucional que vise uma regra temporária apenas para esse pleito. Se faz necessária a atuação das busque agora, de modo a poder tranquilizar a sociedade quanto a proteção da recente democracia brasileira.

O impacto na economia e na própria atividade de Relações Governamentais

Com a pandemia, os setores produtivos precisam repensar suas estratégias diante da crise. Empurrando-os a revisar rotinas e atividades, seja em função de um cenário regulatório que se produz diariamente ou pelo impacto direto destas regulações em suas operações. Obvia-

Artigo

mente, há alguns setores mais impactados do que outros — o setor hoteleiro, o de lazer e os de consultorias — mas os efeitos são em cascata — assim como em todas as crises. Se a projeção de crescimento do PIB pela equipe econômica era de 2,4%, hoje os mais otimistas o veem em 0,02%.

Há mais de uma década, a crise financeira global enfrentada em 2008 fez com que os governos tivessem que assumir uma postura mais ativa para evitar que muitas empresas falissem — como o caso da montadora General Motors e Crysler, do banco Bearn Stearns e da seguradora AIG, por exemplo, agraciados com o pacote econômico de Bush que chegou na ordem de R\$2.6 trilhões. Obrigou também muitas empresas a se reinventarem. A mobilidade dos investimentos aumentou ainda mais e não por acaso vimos booms de empresas de tecnologia e do e-commerce. O cenário de recessão esperado para se enfrentar no pós Covid-19, também terá de contar com o apoio dos governos para auxiliar diversos setores. A grande diferença da atual crise, como bem apontou o CEO da consultoria deVere Group, Nigel Green, é que, apesar de profunda, ela não tende a ser longa. Isso porque seus fundamentos não são estruturais e de falhas mercadológicas, mas causados pelo isolamento geral necessário para contenção do vírus e as consequências decorrentes na oferta e demanda de produtos e serviços.

Assim como em toda crise, há aqueles que detêm maior fôlego financeiro e gerencial para seguir adiante. E nesta jornada, sempre observamos a reinvenção — de estratégia, processos e atividade. A área de Relações Governamentais não se exime. Durante a crise que estamos enfrentando, já vimos inovações. A criação de grupos de WhatsApp segmentados por estados foi um exemplo. Com profissionais de diversos setores, sua criação conferiu acesso mais rápido à tempestade de regulações municipais e estaduais, bem como espaço para aglutinação de interesses e desenho de parcerias. Também observamos o aumento de oferta de serviços gratuitos de monitoramento regulatório relacionado à Covid-19 — que, se por um lado democratizam acesso, também agravam os desafios da crise no que concerne à consultorias especializadas em monitoramentos regulatórios. Os desafios são muitos.

Como garantir o agendamento nos poderes públicos de interações virtuais mediante a tanta demanda? Como processar o tsunami de dados que estão sendo produzidos? Como dar voz ao impacto regulatório no pequeno representante do setor, sendo que o grande detém maior protagonismo na sua associação setorial neste momento? Como centralizar esses esforços mediante a tantos grupos de crise? O setor é levado, em todos os seus ramos (empresas, consultorias, associações, assessorias parlamentares e executivas), a se reinventar. E, como em toda crise, a buscar também por novas oportunidades: a tecnologia neste sentido, que já nos ajudava, está se tornando uma aliada essencial. Que saibamos fazer bom uso, garantindo maior agilidade no processamento dos dados e, por conseguinte, foco no que nós, profissionais de Relgov fazemos melhor – análises.

Referências:

[1] Site do Ministério da Saúde criado especificamente para divulgar o balanço oficial da doença em todo o país. <https://covid.saude.gov.br/> Dados do dia 03/04/2020, às 16h50

[2] Pronunciamento do Presidente da República de 24 de março de 2020.

Andrezza Gallas, Raquel Araujo e Thalys Freire são membros da equipe de Relações Institucionais e Governamentais do escritório Di Blasi Parente & Associados. As opiniões aqui expressas não são as opiniões do escritório Di Blasi Parente & Associados, retratando a opinião pessoal das autoras.



Governo Digital: inclusão e segurança para o Brasil



*Por Egon Schaden Júnior**

Serviços públicos migram diariamente do ambiente físico para o digital. Dessa forma, o Estado brasileiro tem investido e estimulado o desenvolvimento de aplicações e iniciativas que ampliem as ações e políticas públicas de Governo Eletrônico e, por consequência, a digitalização de todos os setores da economia. Assim, o Brasil tem acompanhado o processo mundial de transformação digital, fazendo uso de boas práticas, combinando modelos de sucesso e beneficiando a população, que passa a contar com um Estado mais moderno, acessível e presente.

Esta transformação é um caminho sem volta, além de urgente e necessária, pois garante eficiência, controle da gestão pública e ampliação da inclusão digital da população. Contudo, o processo de migração enseja grandes desafios, como a manutenção da segurança dos dados dos cidadãos custodiados pelo Estado e a desburocratização efetiva dos processos.

Artigo

A digitalização do governo brasileiro vem ganhando celeridade nos últimos três anos. Destaco, por exemplo, o “Conselho Nacional para a Desburocratização – Brasil Eficiente” do Governo Federal. Criado em 2017, o Conselho apostou na riqueza da multidisciplinaridade, incluindo nos debates, além dos técnicos do Governo, a sociedade civil organizada. Como resultado, tivemos diversas contribuições para iniciativas de modernização e desburocratização que ganharam vida própria em projetos do governo e espaço em proposições que tramitam no Congresso Nacional e que avaliam aperfeiçoamentos e novos marcos regulatórios. Desse esforço coletivo, nasceram também recomendações para nortear as ações digitais já em curso em diferentes órgãos públicos, dentre as quais um dos pilares eleitos pelo colegiado como ferramenta de desburocratização e segurança cibernética: o Certificado Digital no padrão da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil).

A ICP-Brasil foi idealizada em 1999 com a criação do “e-CPF” e do “e-CNPJ” pela Receita Federal do Brasil (RFB) e é, desde 2001, uma parceria público privada que entrega a mais segura identidade digital para o brasileiro – hoje já são quase 10 milhões de certificados digitais ativos. O certificado digital ainda não é uma tecnologia integralmente disseminada, dado seu emprego majoritário em sistemas sensíveis e sigilosos. Porém, com ele todo cidadão ou empresa pode provar sua identidade em sistemas eletrônicos, além de acessar e assinar remotamente documentos digitais com autenticidade, integridade e validade jurídica com emprego de criptografia avançada. Um dos grandes sucessos da economia digital brasileira foi a implementação da Nota Fiscal Eletrônica (NF-e). Já foram emitidas mais de 22 bilhões de notas em formato digital, que têm sua validade garantida pela assinatura com certificado ICP-Brasil, possibilitando a redução da sonegação de impostos, maior controle fiscal e incentivando a economia verde, com a redução no uso de papel e tinta.

“ Por ser uma política de Estado, as iniciativas digitais nascem a todo tempo nas diversas esferas do Governo. O Ministério da Economia tem liderado esse incentivo à digitalização do Brasil, lançando novos sistemas para o cidadão brasileiro e levando a digitalização para outros órgãos da administração pública ”

A Estônia como exemplo

Quando falamos em Governo Digital, costumamos apresentar o exemplo da Estônia, o pequeno e frio país do leste europeu que é reconhecido mundialmente em razão do sucesso de suas políticas públicas de economia e governo digitais. O Brasil, ao acelerar suas políticas nesta direção, ganhou velocidade, avançando ao encontro de empreendimentos bem-sucedidos como o estoniano. Um exemplo atual é o canal digital unificado de prestação de serviços para população, o GOV.BR. Já são 3.492 serviços disponíveis no portal (dados referentes a março de 2020), em pouco mais de um ano, representando a digitalização de 55% dos serviços do Governo Federal. O canal utiliza o CPF como número universal de identificação, padronizando o acesso para todos os brasileiros.

Por ser uma política de Estado, as iniciativas digitais nascem a todo tempo nas diversas esferas do Governo. O Ministério da Economia tem liderado esse incentivo à digitalização do Brasil, lançando novos sistemas para o cidadão brasileiro e levando a digitalização

Artigo

para outros órgãos da administração pública. O Congresso também trabalha para normatizar e possibilitar a expansão do atendimento eletrônico: o Projeto de Lei nº 3.443 de 2019, que “dispõe sobre a prestação digital dos serviços públicos na administração pública” – apelidado de “Governo Digital”, é um exemplo de medida em debate. Além disso, o Brasil possui fornecedores nacionais e multinacionais que auxiliam há anos o país nesta transformação.

O governo brasileiro também tem acertado ao aliar novas aplicações ao reforço do arcabouço de segurança digital do País. Na economia digital, por exemplo, um importante ativo é a segurança dos dados. Todos acompanham a urgente e necessária implementação da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Tão importante quanto, é a Estratégia Nacional da Segurança Cibernética (E-Ciber), orientação do Governo Federal à sociedade brasileira sobre as principais ações nacionais e internacionais do país na área da segurança cibernética. O documento tem validade para o quadriênio 2020-2023 e foi publicado em fevereiro de 2020, por meio do Decreto nº 10.222/20.

“Pela primeira vez temos serviços que já nascem digitais, com a possibilidade de avaliação por parte dos usuários e permitindo a criação de diferentes indicadores de desempenho fundamentais para avaliação de toda política pública.”

Longe dos balcões

As ações de digitalização aqui listadas já estão consolidadas, com requisitos de segurança sólidos, e servem de exemplo neste momento de grande expansão digital em todo o país. São ações transversais que facilitam a vida do cidadão e não apenas levam a burocracia do mundo físico para o digital. Tais iniciativas eliminam a necessidade de comparecimento aos balcões de atendimento, possibilitam o uso de documentos digitais, ampliam o horário de atendimento (pela internet os sistemas podem ser acessados 24h por dia e nos finais de semana), encurtam distâncias, facilitam a retificação de informações e tornam mais transparente o acompanhamento da tramitação de processos - tudo na palma da mão através de um smartphone.

Além de economia, praticidade e segurança, as ações de Governo Digital têm possibilitado outro benefício muito importante para toda gestão, seja ela privada ou pública. Pela primeira vez temos serviços que já nascem digitais, com a possibilidade de avaliação por parte dos usuários, permitindo a criação de diferentes indicadores de desempenho – fundamentais para avaliação de toda política pública. Com os dados obtidos é possível melhorar o gerenciamento das aplicações e dar mais celeridade para o governo responder às necessidades da população. De tal forma, as plataformas digitais, quando bem implementadas, garantem não apenas ganhos econômicos, mas também a oferta eficiente de serviços e a melhoria do ambiente administrativo.

Egon Schaden Júnior é presidente-executivo da Associação Nacional de Certificação Digital (ANCD) e representante da indústria de certificação digital no Comitê-Gestor da ICP-Brasil do Governo Federal. Administrador de empresas pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e especialista em relações institucionais e governamentais pela Fundação Getúlio Vargas (FGV), é diretor administrativo do IRELGOV Gestão 2018-2020.