

vidi

sustainable economy | economia sustentável

Innsbruck[®]
editora

VIDI 18 | Ano/ Year 03
R\$ 20,00

O debate está em alta, mas os
números mostram que a realidade
não é tão colorida assim

*The debate is raging, but the numbers
show that reality is not so colorful*

O TABU DA DIVERSIDADE NO MERCADO DE TRABALHO

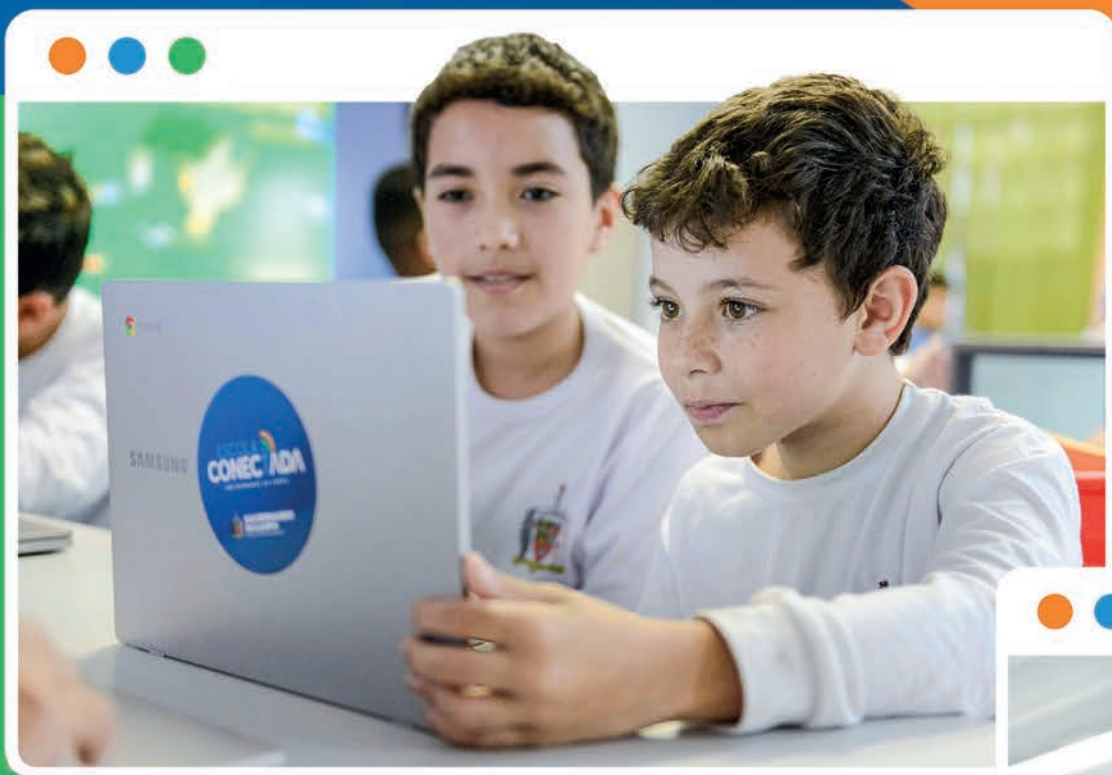
THE DIVERSITY TABOO IN THE JOB MARKET

GREEN PAGES

ANA PAULA PRADO
CEO DO | OF INFOJOBS

Explica como as empresas ganham ao investir em diversidade
Explains how companies gain by investing in diversity





Educação em São Bernardo cada vez mais conectada.



Agora, alunos dos 4º e 5º anos da rede municipal de ensino de São Bernardo estão recebendo chromebooks para utilizar em suas atividades escolares, graças ao Programa Escola Conectada.

A modernização da educação é uma das prioridades da Prefeitura de São Bernardo, que oferece sempre o melhor para suas crianças e estudantes.



**SÃO BERNARDO
DO CAMPO**
PREFEITURA DE ENTREGAS E RESULTADOS

Dê um BTG nos seus investimentos.

Tenha acesso às principais análises e conteúdos exclusivos para apoiar suas decisões.

Ter o BTG Pactual como parceiro significa ter produtos e serviços de excelência e a solidez de um Banco com 40 anos de conhecimento, sempre pensando nas melhores soluções para você.



Abra sua
conta.



Flávio Augusto
Empresário e Cliente BTG

Dê um BTG na sua vida.
btgpactual.com





GESTÃO PÚBLICA TRANS FORMA VIDAS



Para qualquer desafio da gestão pública, existe uma solução Eicon

O atual cenário da administração pública pode parecer desafiador, mas é possível assegurar resultados positivos já nos primeiros meses com as soluções digitais e personalizadas da Eicon. Qualquer que seja o tamanho e a complexidade da sua gestão, tem sempre uma solução Eicon para transformar vidas.



Plataforma social

Redes de saúde e educação integradas, organizadas e com atendimento humanizado, utilizando apenas a estrutura já existente.



Plataforma tributária

Recupere e aumente de maneira sustentável os recursos necessários para uma excelente administração com justiça fiscal.



Plataforma administrativa

Eficiência para órgãos públicos com operação inteligente, alertas que orientam tarefas e integração entre cidadãos e governos, sem uso de papel.

Conheça nossas soluções e transforme a gestão pública!



www.eicon.com.br
(11) 2175-1111



MOBILIDADE COM SUSTENTABILIDADE

O FIM DAS ENCHENTES DÁ ESPAÇO
AO LAZER E QUALIDADE DE VIDA





As obras do Programa de Macrodrenagem do Rio Baquirivu já estão em andamento. **UM INVESTIMENTO DE 480 MILHÕES DE REAIS.**

JÁ ESTÁ EM ANDAMENTO:

- Canalização do córrego do Cocho Velho
- Recapeamento e a ampliação do corredor de ônibus da rua Jamil João Zarif
- Licenciamento ambiental junto à Cetesb
- Construção de reservatórios para conter enchentes

OBRAS EM EXECUÇÃO



FAZEM PARTE DO PROJETO:

- Ampliação da calha do rio
- Recuperação de áreas de várzeas
- Implantação de um parque linear
- Arborização
- Ciclovia e pista de corrida
- Melhoria nas vias urbanas
- Ampliação e adequação do corredor viário e de ônibus



NOSSOS MELHORES INVESTIMENTOS RENDEM, TAMBÉM, **INCLUSÃO** E OPORTUNIDADES.

A MAM Asset, gestora do Banco Master de Investimento, possui um produto que alia rentabilidade a uma causa de impacto.

Quer saber mais? Acesse www.assetmam.com.br e conheça o **Nosso Olhar Fundo de Investimento Renda Fixa Longo Prazo Crédito Privado**. Além de rentabilidade, o fundo reverte 80% da taxa de gestão à **ONG Nosso Olhar**, instituição dedicada à educação, inserção social e profissional de pessoas com deficiência intelectual e de desenvolvimento, especialmente com Síndrome de Down.

CONHEÇA E ALIE VOCÊ TAMBÉM RENTABILIDADE A ESSA CAUSA!

ASSETMAM.COM.BR

NOSSOOLHAR.ORG



Os investimentos realizados em fundos de investimento podem envolver riscos significativos e variados, incluindo perda parcial ou total do capital investido. Os investidores devem ler cuidadosamente o regulamento e considerar os objetivos de investimento, riscos, encargos e despesas do fundo antes de investir. A rentabilidade do fundo pode ser afetada por fatores como volatilidade de mercado, condições econômicas e políticos, mudanças nas regulamentações e taxas de juros. O desempenho passado não é garantia de resultados futuros e nenhuma declaração ou garantia é feita em relação à rentabilidade futura do fundo. Os investidores devem buscar aconselhamento financeiro independente antes de investir. O fundo de investimento não é garantido pelo FGC, administrador, gestor, custodiante ou qualquer outra entidade, não sendo oferecida qualquer garantia quanto ao retorno do capital investido. Este material não deve ser considerado uma oferta ou solicitação para a compra ou venda de quaisquer valores mobiliários. Qualquer informação apresentada neste material não constitui conselho de investimento e não deve ser utilizada como tal. Para mais informações, acesse: assetmam.com.br/fundos/mam-nosso-olhar-fi-rf-lp-cp/





PRÁTICAS SUSTENTÁVEIS **HOJE** PARA MELHORAR O **AMANHÃ**

O Instituto Fecomércio de Sustentabilidade (IFeS) iniciou suas atividades em dezembro de 2021 e assumiu o papel de estimular o empreendedorismo social e ambiental no estado do Rio de Janeiro. A sua missão é melhorar a qualidade de vida hoje e de gerações futuras, com ações alinhadas aos **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)** da ONU no Brasil e na Política de Sustentabilidade criada pelo Sesc RJ.





PROGRAMAS DE RECICLAGEM

O IFeS desenvolveu tecnologias verdes e trabalha com máquinas trituradoras, rápidas e eficientes que diminuem o volume dos resíduos e otimizam a logística reduzindo a emissão de carbono.



Recicla garrafas PET e tampinhas plásticas.



Combate a pirataria de garrafas de vidro e dificulta a distribuição de bebidas adulteradas.



retorna
machine

Recebe e tritura garrafas PET e, também, embalagens plásticas, Tetra Pak, aço, alumínio e vidro.



EVENTOS

- Conferência dos Oceanos das Nações Unidas - junho/2022 - Lisboa
- Rock in Rio 2022
- Rio Innovation Week
- Rio Gastronomia
- Green Rio
- Feira do Empreendedor
- Rio 2030 - Cristo Redentor



DESTAQUE

O IFeS ainda ganhou reconhecimento no Fórum Global de Inovação e Tecnologia em Sustentabilidade (FITS Água), que discutiu sobre a gestão sustentável da água do estado do Rio de Janeiro.

Fecomércio RJ

CNC Sesc Senac

Sindicatos | IFec | IFeS



Publishers

Agostinho Turbian e | *and* Tathiana Hardt Souto Turbian

Editora-Chefe | *Editor in chief*

Bruna Magatti Marques

Conselho Editorial | *Editorial Board*

Jorge Pinheiro Machado (Presidente | *President*)

Patrícia Iglecias, Agostinho Turbian, Gilberto da Silva, Thiago Turbian e | *and* Elmano Nigri

Diretor e Editor Operacional | *Operational Director and Editor*

Eng. Gilberto da Silva

Direção de Arte | *Art Direction*

Purim Comunicação Visual

Foto de Capa | *Cover Image*

Premium FreePik

Fotos | *Photos*

Adobe Stock, Premium FreePik e | *and* divulgação | *pictures release*

VIDI é uma publicação de responsabilidade do Grupo Innsbruck de Comunicação e Eventos. Os textos assinados pelos articulistas não refletem, necessariamente, a opinião da revista VIDI.

Atenção: pessoas não mencionadas em nosso expediente não têm autorização para fazer reportagens, vender anúncios ou pronunciar-se em nome da VIDI

VIDI is a publication of Innsbruck Communication and Events Group. The articles signed by specific writers do not necessarily reflect VIDI magazine's opinion.

Attention: people not mentioned on the personnel list above are neither authorized to write articles, interviews, sell advertisements nor speak in behalf of VIDI

1001 Brickell Bay Drive Suite 2406 – Miami, FL 33131 | Tel: | *Phone:* (305) 456 3752 | Fax (305) 456 6342



Banca Digital | *Digital Newsstand*



f @mundovidi



Presidente | *President*

Agostinho Turbian

CEO

Tathiana Hardt Souto Turbian

Diretor de Mercado | *Market Director*

Gilberto da Silva | +55 11 98179.9973 | gilbertosilva@gcsm.online

Vice-Presidente Comercial | *Commercial Vice President*

Thiago Turbian | 11 971180996 | thiago@gcsm.com.br

Av. Angélica, 688, conj. 704 | 688 Angélica Ave., room 704 - São Paulo - SP - Brasil - Atlanta Business Tower - 01228-000
+55 11 3663.2242

Seguimos transformando de forma insustentável o nosso entorno.

Mas a natureza insiste em resistir.



Binóculos da liberdade |

Transformando perspectivas,
conscientizando para preservar.



Acesse e participe do
Desafio da Natureza Urbana



AMPARA



22 Green Pages |

**Ana Paula Prado,
CEO do/of Infojobs**

*"Investir em diversidade é uma
estratégia inteligente para o
sucesso empresarial a longo prazo"*

*"Investing in diversity is a smart strategy
for long-term business success"*

18 Editorial |
Tathiana Turbian

**20 Mensagem para
o Mundo |**
Message to the World
Bruna Magatti

30 Empreendedorismo |
Entrepreneurship
Diversidade no
mercado de trabalho:
o que os
números mostram?
*Diversity in the job
market: what do the
numbers show?*

44 Case de Sucesso |
Success Case
10 iniciativas LGBTQIAP+
para ficar de olho
*10 LGBTQIAP+ initiatives
to keep an eye on*

50 Turismo |
Tourism
Bonito (MS): o oásis da beleza
sustentável no Brasil |
*the oasis of sustainable
beauty in Brazil*

62 Mundo |
World
O embate de Walt Disney World
em prol da diversidade
Walt Disney World's fight for diversity

68 Brasil |
Brazil

As últimas decisões ambientais
que entraram em jogo
*The latest environmental
decisions that came into play*

80 Eventos |
Events

Grant Thornton Brasil
e Instituto Olga Kos discutem
o S do ESG nas empresas
*Grant Thornton Brazil and Olga
Kos Institute discuss the 'S'
of ESG in companies*

84 Eventos |
Events

Patrícia Iglesias comemora
30 anos na área ambiental em
lançamento de livro no Museu
da Casa Brasileira |
*celebrates 30 years in the
environmental area at a book launch
at the Museu da Casa Brasileira*

86 Eventos |
Events

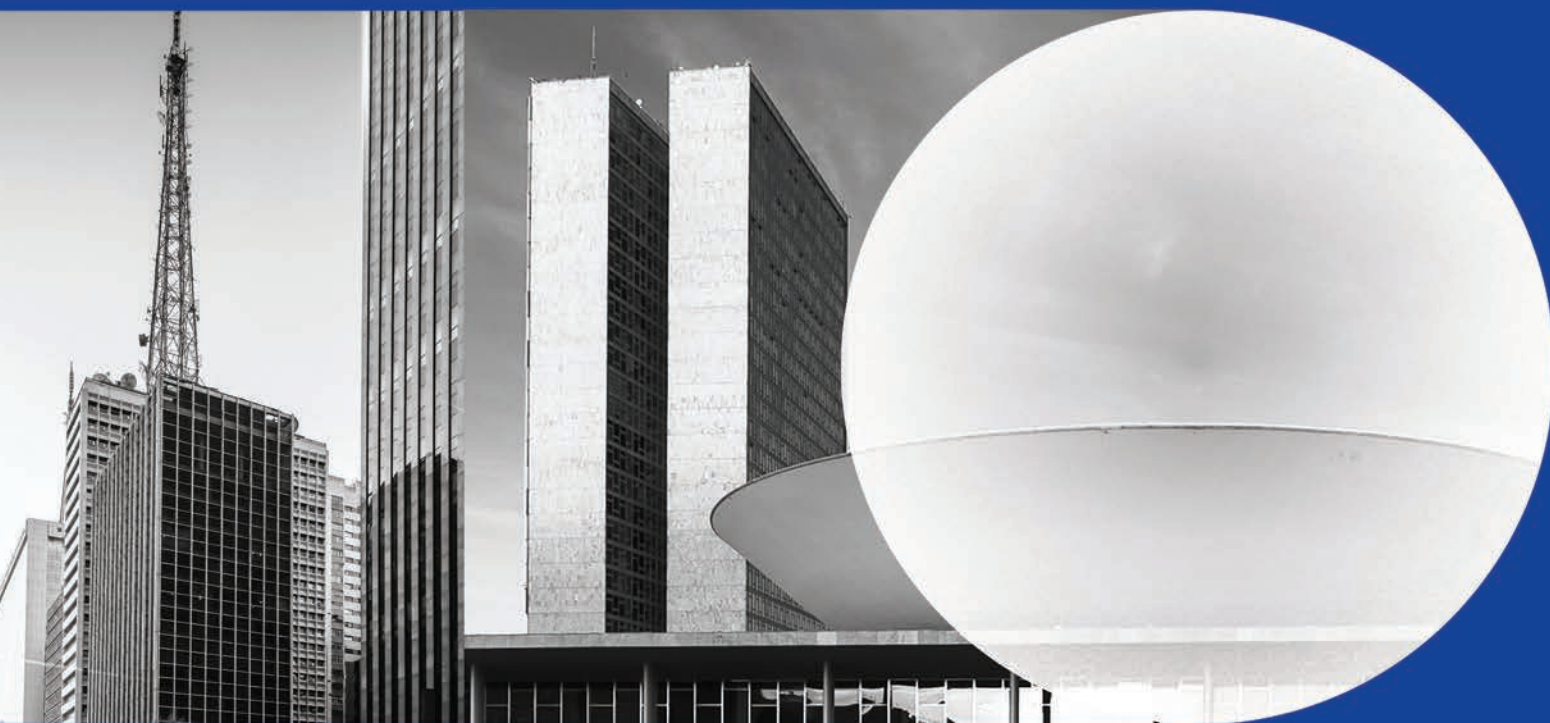
Ex-Diretor da Globo, Ricardo
Esturaro escolhe a questão
ambiental como tema de
seu primeiro livro
*Former Director of Globo, Ricardo
Esturaro chooses the environmental
issue as the theme of his first book*

88 Nas Entrelinhas |
Between the Lines

esfera^{BR}



UM THINK TANK DE DEBATES
PARA O PRESENTE E O
FUTURO DO BRASIL



esferabrasil.com.br

Siga @esferabr





Um brinde à diversidade

Existe um fator fundamental dentro do mercado de trabalho, que todos concordamos, mesmo para quem (ainda) nunca ouviu falar no significado de ESG: todo funcionário merece se sentir à vontade para trazer seu verdadeiro eu para o trabalho. Mas será que todos concordamos mesmo com essa afirmação? As recentes pesquisas divulgadas na nova edição da VIDI mostram que isso não é levado ao pé da letra quando se trata da comunidade LGBTQIAP+. Como levar isso ao pé da letra se, muitas vezes, nem há o conhecimento do que essas letras representam? A CEO do Infojobs, Ana Paula Prado compartilha conosco o que está acontecendo no mercado neste momento e como empresas, líderes e funcionários podem agir para melhorar esse cenário. Apesar dos saltos importantes nos direitos LGBTQ+ nas últimas

décadas, as experiências vividas por indivíduos LGBTQ+ na força de trabalho podem variar drasticamente de um país – ou mesmo de uma empresa – para outra. Por outro lado, a tecnologia veio para ajudar e fazer com que essa comunidade esteja cada vez mais acolhida - para quem realmente deseja mudar essa realidade e evoluir junto. E para os que desejam evoluir co-

nosco, eu recomendo pegar sua bebida favorita e ler com muita calma e atenção essa nova edição, para entender que, a vida (assim como os negócios) não faz o menor sentido e não tem a menor graça se todos forem iguais. Um brinde à diversidade e boa leitura! 

*Publisher



A toast to diversity

There is one fundamental factor within the job market that we all agree on, even those who haven't (yet) heard what ESG means: Every employee deserves to feel free to bring their true selves to work. But do we all really agree with that statement? Recent surveys released in the new edition of VIDI show that this is not taken literally when it comes to the LGBTQIAP+ community. How to

take this literally if, many times, there is no knowledge of what these letters represent? Infojobs CEO Ana Paula Prado shares with us what is happening in the market right now and how companies, leaders and employees can act to improve this scenario. Despite important leaps in LGBTQ+ rights over the last few decades, the experiences lived by LGBTQ+ individuals in the workforce can vary dramatically from one country – or even one company – to another. On

the other hand, technology came to help and make this community increasingly welcoming - for those who really want to change this reality and evolve together. And for those who want to evolve with us, I recommend grabbing your favorite drink and reading this new edition very calmly and carefully, to understand that life (as well as business) doesn't make the slightest sense and isn't the slightest fun if everyone are equal. A toast to diversity and happy reading! 



Adequar é necessário. Proteger é essencial.

O compromisso com a governança de dados não é só seu. **É nosso!**

Desde o mapeamento de dados e identificação dos riscos até a mudança de cultura, conte com as nossas expertises e soluções customizadas de acordo com a estrutura da sua empresa.



**Go
Beyond**



Audit | Tax | Advisory



Não é uma questão de opinião

Em 1970, um economista publicou um artigo no New York Times, intitulado 'Responsability of Business is to Increase its Profits (A Responsabilidade Social das Empresas é Aumentar o Lucro). No texto, ele criticava as empresas que tentavam adotar posturas éticas e desenvolver uma consciência social, dizendo que isso era uma "fachada hipócrita", e ele acreditava que a responsabilidade das empresas era exclusivamente o lucro. Isso foi há mais de 50 anos.

Hoje, consciência social não é uma questão de opinião, afinal, os consumidores atuais exigem saber quais são os posicionamentos de CEOs, empresas e marcas. Preconceito e descaso são muito bem visualizados, comentados e boicotados com sucesso. Mas ainda não somos um exemplo e estamos bem longe disso. Muitas empresas, despreparadas, dão vexames preconceituosos e até criminosos. Os casos repercutem, e só depois de um grande prejuízo

elas acordam para realidade: o "Pink Money" importa. E quando falamos em mercado de trabalho, o cenário é bem mais lerdo. E nesse momento, é importante fazer algumas perguntas: quantos CEOs, diretores e executivos LGBTQIAP+ conhecemos no Brasil? Onde está a comunidade no mundo do trabalho? O que as empresas têm feito a respeito? Convido você - não importa quem seja, a conferir a nossa edição 18, onde mostramos um pouco sobre esse cenário e o que podemos fazer para que no futuro, nossos passos largos tenham feito a diferença. Além das páginas seguintes, confira nossas redes sociais (@mundovidi) e vamos juntos na transformação do planeta. 



*Editora-Chefe da Revista VIDI
Editor in chief of VIDI Magazine

It's not a matter of opinion

In 1970, an economist published an article in the New York Times, entitled 'Responsibility of Business is to Increase its Profits. In the text, he criticized companies that tried to adopt ethical postures and develop a social conscience, saying that this was a "hypocritical façade", and he believed that the responsibility of companies was exclusively profit. That was over 50 years ago. Today, social awareness is not a matter of opinion, after all,

today's consumers demand to know what the positions of CEOs, companies and brands are. Prejudice and neglect are very well visualized, commented on and successfully boycotted. But we are still not an example and we are far from it. Many companies, unprepared, give prejudiced and even criminal embarrassment. The cases reverberate, and only after a major loss do they wake up to reality: "Pink Money" matters, and when we talk about the job market, the scenario is much slower. And at this moment,

it is important to ask some questions: how many LGBTQIAP+ CEOs, directors and executives do we know in Brazil? Where is the community in the world of work? What are companies doing about it? I invite you - no matter who you are, to check out our 18th edition, where we show you a little about this scenario and what we can do, so in the future, our big steps have made a difference. In addition to the following pages, check out our social networks (@mundovidi) and let's transform the planet together. 

A gente é Amazônia

e em 2023 completamos quinze anos de atuação pela conservação de um dos biomas mais importantes do mundo.



Fotos: Rodolfo Pongelupe



15
ANOS

Neste tempo, a **Fundação Amazônia Sustentável (FAS)** demonstrou que isso é possível por meio da valorização da floresta em pé e da melhoria da qualidade de vida dos povos que moram nela: foi **200% de aumento na renda média das famílias** apoiadas e uma **redução de 40% no desmatamento das unidades de conservação (UCs)** com atuação da instituição ao longo desta trajetória.



“Investir em diversidade é uma estratégia inteligente para o sucesso empresarial a longo prazo”

Para tornar-se CEO do Infojobs, Ana Paula Prado superou os desafios de gênero e mostra como a diversidade é fundamental para a evolução do mercado

Formada em Psicologia, com especialização em Recursos Humanos e MBA em Gestão Estratégica e Econômica de Negócios pela FGV (Fundação Getúlio Vargas), Ana Paula Prado reúne mais de 21 anos de experiência no mercado de internet e no setor de RH, com sólida atuação em vendas. Com muita resiliência, disciplina e claro, competência, enfrentou

os desafios e preconceitos de gênero e tornou-se a CEO do Infojobs - plataforma líder no mercado, com mais de 65 mil empresas com oportunidades divulgadas, mais de 50 milhões de profissionais cadastrados e mais de 13 milhões de avaliações de empresas - sendo atualmente, uma das grandes referências em liderança feminina no mercado. Ajudando no

desenvolvimento do plano de negócio de softwares de tecnologia para RH, que vem transformando a área com soluções tecnológicas e inovadoras, Ana Paula prova diariamente que, sob seu comando, é possível sim fazer com que o mercado tradicional evolua e acompanhe as novidades do digital. E mais do que isso, é a prova viva de que a discriminação e o pre-

“Investing in diversity is a smart strategy for long-term business success”

To become CEO of Infojobs, Ana Paula Prado overcame gender challenges and shows how diversity is fundamental for the evolution of the market

Graduated in Psychology, with a specialization in Human Resources and an MBA in Strategic and Economic Business Management from

FGV (Fundação Getúlio Vargas), Ana Paula Prado brings together more than 21 years of experience in the internet market and in the HR sector, with solid performance in sales. With a lot of resilience, discipline and, of course, competence, she faced the challenges and gender prejudices and became the CEO of Infojobs - a leading platform in the market, with more than 65 thousand companies with disclosed opportunities, more than 50 million registered professionals and more of 13 million com-

pany evaluations - currently being one of the great references in female leadership in the market. Helping in the development of the technology software business plan for HR, which has been transforming the area with technological and innovative solutions, Ana Paula proves on a daily basis that, under her command, it is indeed possible to make the traditional market evolve and follow the news of the digital. And more than that, it is living proof that discrimination and prejudice against the di-

conceito com a diversidade de profissionais é algo totalmente ultrapassado. Em entrevista exclusiva para a VIDI, Ana Paula conta como o mercado de trabalho está se movimentando para abraçar a diversidade e como fazer isso de forma correta! Confira!

VIDI – Com a transição dos Millennials para a Geração Z que agora busca oportunidades, você acha que a dinâmica no mercado de trabalho mudou?

Ana Paula Prado – Acredito que há uma diferença sim sobre as gerações. Hoje temos a oportunidade de trabalhar com 4 gerações em uma mesma empresa, além disso temos os reflexos das pandemias que estão evidentes no mercado. Agora, as pessoas estão se colocando mais como protagonistas da própria vida e priorizando muito mais do que apenas salário, mas também flexibilidade e estar em empresas que prezam pelo bem-estar individual. E a nova geração tem uma relação diferente com o trabalho, buscando aprendizado constante e com novas prioridades, como flexibilização, diversidade e inclusão, sustentabilidade, o uso da tecnologia e o propósito compartilhado. O fato é que contratar tornou-se um desafio e retê-los, é mais desafiador ainda. Os funcionários estão deixando as empresas cedo. Para ter uma noção,

O fato é que contratar tornou-se um desafio e retê-los, é mais desafiador ainda

25% dos jovens, entre 18 a 24 anos, permanecem dentro de uma empresa por menos de três meses, segundo o Ministério do Trabalho e Previdência. Os profissionais de RH são responsáveis por fazer a ponte entre candidatos e a empresa, mas não só isso, como também mantê-los motivados e envolvidos com a cultura da empresa, realizando ações de Employee Experience.

VIDI – Na sua opinião qual é o maior desafio que a comunidade LGBTQIAP+ enfrenta no mercado de trabalho atualmente?

APP – O que vemos nas empresas é muitas vezes semelhante com o comportamento da sociedade como um todo. As pessoas estão buscando diversidade e inclusão, e as

empresas cada vez mais estão se preocupando em atender o tema, se aprofundar e combater o preconceito que ainda existe e precisa ser discutido, embora nem todas ofereçam espaços acolhedores ou propõem palestras e outros meios educativos para falar sobre o tema. Esse preconceito e discriminação no mercado de trabalho pode aparecer no processo de contratação, no ambiente de trabalho hostil, na falta de políticas de inclusão e apoio, na estagnação da carreira e na falta de representatividade.

VIDI – Muito se fala em ESG, mas como você enxerga a ação dos líderes e empresas para com essa comunidade?

APP – Percebo que cada vez mais empresas e líderes se preocupam com ações para essa comunidade, porém vejo que ainda temos um longo caminho a ser percorrido. Os líderes estão no dia a dia dos colaboradores e conseguem acompanhar de perto todos os desafios enfrentados. A partir daí, podem pensar em políticas coletivas e individuais para favorecer o bem-estar e valorização profissional. Algumas ações são bem relevantes como políticas de inclusão e não discriminação, benefícios e apoio aos funcionários LGBTQIAP+, diversidade e representatividade, engajamento com a comunidade LGBTQIAP+, transparência e prestação de contas.

versity of professionals is something totally outdated. In an exclusive interview for VIDI, Ana Paula tells how the job market is moving towards embracing diversity and how to do it correctly! Check out!

VIDI – With the transition from Millennials to Generation Z now looking for opportunities, do you think the dynamics in the job market have changed?

Ana Paula Prado – I believe there is a difference over the generations. Today we have the opportunity to work with 4 generations in the same company, and we also have the ef-

fects of pandemics that are evident in the market. Now, people are putting themselves more as protagonists of their own lives and prioritizing much more than just salary, but also flexibility and being in companies that value individual well-being. And the new generation has a different relationship with work, seeking constant learning and new priorities, such as flexibility, diversity and inclusion, sustainability, the use of technology and a shared purpose. The fact is that hiring has become a challenge and retaining them is even more challenging. Employees are leaving companies early. To get

an idea, 25% of young people, between 18 and 24 years old, remain in a company for less than three months, according to the Ministry of Labor and Social Security. HR professionals are responsible for bridging the gap between candidates and the company, but not only that, but also keeping them motivated and involved with the company's culture, carrying out Employee Experience actions.

VIDI – In your opinion, what is the biggest challenge that the LGBTQ-IAP+ community faces in the job market today?

VIVIAN KOBLINSKY



**Precisamos
acompanhar os
cenários para
propiciar cada vez
mais ambiente
acolhedores**

VIDI – Uma pesquisa do Infojobs de 2022 mostrou que para 57% dos profissionais da comunidade LGBTQIAP+, discurso de inclusão é apenas marketing. Você concorda com este dado?

APP – É necessário um compromisso genuíno e contínuo para promover uma mudança real e sustentável. A inclusão da comunidade LGBTQIAP+ deve ser abraçada como parte de uma abordagem mais ampla de responsabilidade social corporativa e valorização da diversidade em todos os níveis da organização. Existe uma porcentagem que usa como discurso de marketing - até porque os dados comprovam isso por meio dessa percepção dos colaboradores, mas também há a porcentagem de empresas que sentem dificuldade de explo-



Lançamento da revista Rocking Talent Brasil com Monize Oliveira, HEAD de Marketing do Infojobs, em um evento que reuniu empresários e lideranças de diversos segmentos para debater sobre liderança e performance |

Launch of Rocking Talent Brasil magazine with Monize Oliveira, Head of Marketing at Infojobs, at an event that brought together entrepreneurs and leaders from different segments to discuss leadership and performance

rar o tema de maneira correta. Por isso, nestes casos, pode ser necessário o suporte de uma consultoria com especialistas para lidar com a diversidade, implementando efetivamente estratégias que farão diferença no dia a dia da comunidade.

VIDI – Nessa pesquisa, a tecnologia foi vista por 93% dos entrevistados como uma das soluções para auxiliar na promoção de um processo seletivo mais inclusivo. Você pode dar dicas de como isso pode ser feito?

APP – What we see in companies is often similar to the behavior of society as a whole. People are looking for diversity and inclusion, and companies are increasingly concerned with addressing the issue, deepening and combating the prejudice that still exists and needs to be discussed, although not all of them offer welcoming spaces or propose lectures and other educational means to talk about the topic. This prejudice and discrimination in the labor market can appear in the hiring process, in the hostile work environment, in the lack of inclusion and support policies, in career stagnation and in the lack of representativeness.

VIDI – Much is said about ESG, but how do you see the action of

leaders and companies towards this community?

APP – I realize that more and more companies and leaders are concerned about actions for this community, but I see that we still have a long way to go. The leaders are involved in the employees' daily lives and are able to closely monitor all the challenges they face. From there, they can think of collective and individual policies to favor well-being and professional development. Some actions are very relevant, such as inclusion and non-discrimination policies, benefits and support for LGBTQIAP+ employees, diversity and representation, engagement with the LGBTQIAP+ community, and transparency and accountability.

VIDI – A 2022 Infojobs survey showed that for 57% of professionals in the LGBTQIAP+ community, inclusion discourse is just marketing. Do you agree with this data?

APP – Genuine and ongoing commitment is needed to bring about real and sustainable change. The inclusion of the LGBTQIAP+ community must be embraced as part of a broader approach to corporate social responsibility and valuing diversity at all levels of the organization. There is a percentage that uses it as a marketing discourse - not least because the data prove it through this perception of employees, but there is also a percentage of companies that find it difficult to explore the topic correctly. Therefore, in these

APP – Algumas das formas mais eficientes são promovendo vagas afirmativas, processos sem dados de gênero, idade ou qualquer outro possível provocador de um viés de preconceito. Além disso, a tecnologia contribui para realizar os “matches” entre o candidato ideal e a empresa. Sendo assim, as plataformas ranqueiam com base nas competências exigidas e habilidades do profissional para que tudo ocorra da maneira mais justa, com base apenas nas habilidades técnicas.

VIDI – Qual é o impacto econômico de investir em diversidade nas empresas?

APP – Em resumo, investir em diversidade não é apenas uma questão de responsabilidade social, mas também uma estratégia inteligente para o su-

cesso empresarial a longo prazo. Empresas que abraçam a diversidade podem se beneficiar de maior inovação, produtividade e lucratividade, enquanto cultivam uma cultura inclusiva que atrai e retém talentos de alto desempenho. Além disso, a expectativa dos funcionários é de equilibrar a vida social e profissional de maneira saudável e caso isso não aconteça os mesmos podem buscar outras oportunidades, ou seja, esse também é um fator que impacta na retenção de talentos.

VIDI – Quando se fala de diversidade no mercado de trabalho, na sua visão, há muito em que avançar?

APP – Sim, mas estamos no caminho e vejo cada vez mais empresas saindo do discurso e indo para a ação. Isso é super animador! Precisamos acompanhar os cenários para propiciar cada vez mais ambiente acolhedores e seguros para a comunidade, inclusive com espaços para denúncias de episódios desconfortáveis ou de homofobia. 

Empresas que abraçam a diversidade podem se beneficiar de maior inovação, produtividade e lucratividade

cases, it may be necessary to support a consultancy with specialists to deal with diversity, effectively implementing strategies that will make a difference in the daily life of the community.

VIDI – In this survey, technology was seen by 93% of respondents as one of the solutions to help promote a more inclusive selection process. Can you give some tips on how this can be done?

APP – Some of the most efficient ways are promoting vague statements, processes without data on gender, age or any other possible cause of prejudice bias. In addition, technology contributes to making “matches” between the ideal candidate and

the company. Therefore, platforms rank based on the required skills and skills of the professional so that everything happens in the fairest way, based only on technical skills.

VIDI – What is the economic impact of investing in diversity in companies?

APP – In summary, investing in diversity is not only a matter of social responsibility, but also a smart strategy for long-term business success. Companies that embrace diversity can benefit from greater innovation, productivity and profitability, while cultivating an inclusive culture that attracts and retains high-performing talent. In addition, employees expect

to balance their social and professional lives in a healthy way and, if this does not happen, they may seek other opportunities, that is, this is also a factor that impacts on talent retention.

VIDI – When talking about diversity in the job market, in your view, is there much room for improvement?

APP – Yes, but we are on the way and I see more and more companies moving from talk to action. This is super exciting! We need to monitor the scenarios to provide an increasingly welcoming and safe environment for the community, including spaces for denouncing uncomfortable episodes or homophobia. 



Curiosidades (Bate Bola VIDI)

Livro: Tem muitos! A trança (Laetitia Colombani)

Filme: Também tem vários, mas assisto muito "Extraordinário" com minha filha

Música: Gilberto Gil

Hobby: Séries e filmes

Maior sonho: Ver a minha filha feliz!

Sua mensagem para o mundo:

Encare a vida e os desafios como um copo meio cheio, nunca meio vazio

Curiosities (Ping Pong VIDI)

Book: There are many! The braid (Laetitia Colombani)

Movie: There are also several, but I watch "Extraordinary" a lot with my daughter

Music: Gilberto Gil

Hobby: Series and movies

Biggest dream: Seeing my daughter happy!

Her message to the world:

Face life and challenges as a glass half full, never half empty



São diversas as **vantagens** de ser um **patrocinador do FOHB**, a mais representativa associação do setor hoteleiro do Brasil.

Junte-se a nós e exponha sua empresa para as principais redes e profissionais da hotelaria!

 Saiba Mais

www.fohb.com.br

 Fale com a gente

(11) 97496-7103 Celular / WhatsApp



FÓRUM
DE OPERADORES
HOTELEIROS
DO BRASIL

20
ANOS





Algum lugar além do arco-íris

Vamos falar sobre um tema que nunca foi atual, porque na verdade, estamos falando de uma questão atemporal. A comunidade LGBTQIAP+ (representada em uma sigla que vem mudando e aumentando cada vez mais) sempre esteve dentro da sociedade – talvez não da forma como mereça – mas agora possui cada vez mais abertura e bravura para dar as caras e lutar por isso.

Somewhere over the rainbow

Let's talk about a topic that has never been current, because in fact, we are talking about a timeless issue. The LGBTQIAP+ community (represented in an acronym that has been changing and growing more and more) has always been within society – perhaps not in the way it deserves – but now it has more and more openness and courage to show up and fight for it.

A sociedade já vem entendendo que essa luta é intensa, teimosa e não tem data para cessar. O uso da linguagem neutra e da linguagem inclusiva vem ganhando cada vez mais força mundo afora. O tempo, que naturalmente precisa evoluir e a chegada das novas gerações vem ajudando nesse processo. O governo federal publicou um decreto que recria o Conselho Nacional dos Direitos das Pessoas Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Queers, Intersexos, Assexuais e Outras (CNLGBTQIAP+). O comitê voltou a funcionar após ter sido extinto pelo governo Jair Bolsonaro (PL). A medida

CLARICE CASTRO-MDHC



Silvio Almeida, Ministro dos Direitos Humanos e Cidadania, em Brasília durante sessão do dia internacional e nacional de enfrentamento a violência contra pessoas LGBTQIAP+ | Silvio Almeida, Minister of Human Rights and Citizenship, in Brasília during the session of the international and national day to combat violence against LGBTQIAP+ people

Society has come to understand that this fight is intense, stubborn and has no end date. The use of neutral language and inclusive language is gaining more and more strength around the world. Time, which naturally needs to evolve and the arrival of new generations has been helping in this process. The federal government published a decree that recreates the National Council for the Rights of Lesbian, Gay, Bisexual, Transvestite, Transgender, Queer, Intersex, Asexual and Other Persons (CNLGBTQIAP+). The committee returned to function after being extinguished by the Jair Bolsonaro (PL) government. The measure was published in an extra edition of the Official Gazette in April. The council – which will be formed by 9 representatives of civil society organizations, in addition to 19 representatives of government ministries without remuneration in the action – has the function of helping in the elaboration

and execution of actions and governmental measures for people who are part of the LGBTQIAP+ community. Expenses to keep the council active will be borne by the Ministry of Human Rights and Citizenship, according to the government.

However, when we talk about fighting, it is because this community still knows that it has to enter a battlefield every day. Last May, the Ministry of Human Rights and Citizenship and the National Secretariat for the Rights of LGBTQIAP+ People received data from the Dossier on Deaths and Violence against LGBTQIAP+ in Brazil 2022. The dossier indicated that, from January to December of last year, 273 LGBTQIAP+ people died violently, keeping Brazil as the country that kills the most LGBTQIAP+ in the world. The numbers indicated that the population of transvestites and trans women represented 58.24% of the total number of deaths (159); gays represented

35.16% of cases (96); trans men and transmasculine people 2.93% of cases (eight deaths); lesbian women account for 2.93% of deaths (eight cases); bisexual people represent 0.37% (one death); and people identified as other segments correspond to 0.37%, also with one death. During the event, partial data from the 2023 Dossier were released. Between January and April, 80 deaths of LGBTQIAP+ people have already occurred in Brazil. Until now, the population of transvestites and trans women represented 62.50% of all deaths.

Let's start with some basic data. The "Pride Survey" released by Datafolha in September 2022, pointed out that 9.3% of the Brazilian population identify themselves as LGBTQIAP+, which corresponds to 15.5 million Brazilians. Of these, only 37% completely agree that they have the respect of society and 57% indicate that they suffer some type of discrimination or prejudice.

foi publicada em edição extra do Diário Oficial da União em abril. O conselho – que será formado por 9 representantes de organizações da sociedade civil, além de 19 representantes de ministérios do governo sem remuneração na ação – tem como função ajudar na elaboração e execução de ações e medidas governamentais para pessoas que integram a comunidade LGBTQIAP+. As despesas para manter o conselho ativo serão custeadas pelo Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, de acordo com o governo.

Porém, quando falamos em luta, é porque essa comunidade ainda sabe que precisa entrar todos os dias em um campo de batalha. O Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania e a Secretaria Nacional dos Direitos das Pessoas LGBTQIAP+, recebeu no último mês de maio, os dados do Dossiê de Mortes e Violências contra LGBTQIAP+ no Brasil 2022. O dossiê indicou

que, de janeiro e dezembro do ano passado, 273 pessoas LGBTQIAP+ morreram de forma violenta, mantendo o Brasil como o país que mais mata LGBTQIAP+ no mundo. Os números indicaram que a população de travestis e mulheres trans representou 58,24% do total de mortes (159); os gays, representaram 35,16% dos casos (96); homens trans e pessoas transmasculinas 2,93% dos casos (oito mortes); mulheres lésbicas correspondem a 2,93% das mortes (oito casos); pessoa bissexuais representam 0,37% (uma morte); e as pessoas identificadas como outros segmentos correspondem a 0,37%, também com uma morte. Durante o evento, os dados parciais do Dossiê de 2023 foram divulgados. Entre os meses de janeiro a abril, 80 mortes de pessoas LGBTQIAP+ já ocorreram no Brasil. Até o presente momento, a po-

De janeiro e dezembro do ano passado, 273 pessoas LGBTQIAP+ morreram de forma violenta, mantendo o Brasil como o país que mais mata LGBTQIAP+ no mundo

pulação de travestis e mulheres trans representou 62,50% do total de mortes.

Vamos começar com alguns dados básicos. A “Pesquisa do Orgulho” divulgada pelo Datafolha em setembro de 2022, apontou que 9,3% da população brasileira se identificam como LGBTQIAP+, o que corresponde a 15,5 milhões de brasileiros. Destes, apenas 37% concordam totalmente que têm o respeito da sociedade e 57% indicam sofrer algum tipo de discriminação, preconceito.



O avanço da luta LGBTQIAP+ no Brasil

The advancement of the LGBTQIAP+ fight in Brazil



O mercado de trabalho é colorido?

Uma das áreas abordadas pela pesquisa do Datafolha foi o ambiente de trabalho. Cerca de 70% dos entrevistados LGBTQIAP+ sentem que não são avaliados apenas pelas suas qualificações profissionais. Além disso, 62% do grupo que se identifica como LGBTQIAP+ não falam da sua orientação sexual ou de gênero no trabalho, 58% afirma que tiveram que se adaptar ao mercado informal e 40% sentem-se rejeitados pelo mercado de trabalho.



Uma outra pesquisa, divulgada em janeiro de 2023 pelo Instituto Mais Diversidade, em parceria com o Itaú Viver Mais, mostra que a comunidade realmente enfrenta grandes barreiras no mundo dos negócios. A pesquisa ouviu cerca de 630 pessoas, nos quais quase 80% têm um CNPJ e cerca de 60% atuam como MEI (microempreendedor individual):

Is the job market colorful?

One of the areas covered by the Datafolha survey was the work environment. Around 70% of LGBTQIAP+ respondents feel that they are not evaluated solely on their professional qualifications. In addition, 62% of the group that identifies as LGBTQIAP+ do not talk about their sexual orientation or gender at work, 58% say they had to adapt to the informal market and 40% feel rejected by the job market.

Another survey, released in January 2023 by Instituto Mais Diversidade, in partnership with Itaú Viver Mais, shows that the community really does face major barriers in the business world. The survey heard about 630 people, in which almost 80% have a CNPJ and about 60% act as MEI (individual micro-entrepreneur):

6%

**faturam mais de
R\$ 60 mil por ano**
*earn more than BRL
60,000 per year*

53%

**apontam falta de
investimento ou
financiamento
como principais
entraves para
empreender no Brasil**

*point to lack of
investment or financing
as the main obstacles to
undertake in Brazil*

Mais de 40% indicam a criação de uma rede de contatos entre as grandes dificuldades. Esse percentual sobe no recorte das pessoas LGBTQIAP+ autodeclaradas pretas e pardas (59%) e indígenas (48%)

More than 40% indicate the creation of a network of contacts among the great difficulties. This percentage rises in the selection of LGBTQIAP+ self-declared black and brown people (59%) and indigenous people (48%)

A faixa etária entre 45 e 54 anos, que tem maior propensão ao empreendedorismo, representa 25% dos donos de negócios consolidados, de acordo com o levantamento

The age group between 45 and 54 years old, which is more prone to entrepreneurship, represents 25% of consolidated business owners, according to the survey



Os negócios administrados por empreendedores LGBTQIAP+ são marcados por algumas características: a alta formalização e o uso de economias próprias para abrir o negócio. Além disso, alguns dados mostram como a comunidade apoia e opta por seus semelhantes dentro do mercado de trabalho:

Businesses managed by LGBTQIAP+ entrepreneurs are marked by some characteristics: high formalization and the use of their own savings to open the business. In addition, some data show how the community supports and chooses its peers within the job market:

82.76%

dos empreendedores LGBTQIAP+ declararam que as pessoas que trabalham em seu negócio são LGBTQIAP+
of LGBTQIAP+ entrepreneurs declared that the people who work in their business are LGBTQIAP+

Dentre os empreendedores LGBTQIAP+ que possuem sócios, 58,76% declararam que todos os sócios também são LGBTQIAP+

Among LGBTQIAP+ entrepreneurs who have partners, 58.76% declared that all partners are also LGBTQIAP+

A maior parte dos empreendimentos liderados por LGBTQIAP+ possui mais de 4 anos (37,6%). De acordo com o IBGE, 47,5% das empresas brasileiras sobrevivem após o quinto ano de atividade

Most projects led by LGBTQIAP+ are more than 4 years old (37.6%). According to the IBGE, 47.5% of Brazilian companies survive after the fifth year of activity

No que se refere à questão etária: *With regard to age:*

56% dos empreendedores LGBTQIAP+ sentem que a idade aumentou os desafios na abertura e gestão do seu negócio. Esse percentual sobe para 62% entre os que possuem entre 40 e 49 anos e 81% entre os com 50 anos ou mais

56% of LGBTQIAP+ entrepreneurs feel that age has increased the challenges in opening and managing their business. This percentage rises to 62% among those between 40 and 49 years old and 81% among those aged 50 years and over

Nessa comunidade, a sigla T, que representa o público transgênero, é vista como a minoria nas pesquisas e que mais sofre preconceito e problemas na hora de empreender ou arrumar um emprego. Embora muitas empresas tenham feito progressos na criação de culturas mais inclusivas para funcionários LGB (lésbicas, gays e bissexuais), funcionários transgêneros e não conformes de gênero rotineiramente vivenciam formas sutis e flagrantes de agressão, insensibilidade, grosseria e discriminação no trabalho. Na pesquisa do Instituto Mais Diversidade, isso fica claro quando é mostrado que:

In this community, the abbreviation T, which represents the transgender public, is seen as the minority in surveys and the one that suffers the most prejudice and problems when undertaking or finding a job. While many companies have made strides in creating more inclusive cultures for LGB (lesbian, gay and bisexual) employees, transgender and gender non-conforming employees routinely experience subtle and blatant forms of aggression, insensitivity, rudeness and discrimination at work. In the survey by Instituto Mais Diversidade, this becomes clear when it is shown that:

Para 41% das pessoas trans, a principal dificuldade é a falta de rede de contatos, enquanto que na categoria de orientação sexual, destaca-se que a principal dificuldade, entre gays e lésbicas, é a falta de investimento, com 53,66% e 54,90%, respectivamente

For 41% of transgender people, the main difficulty is the lack of a network of contacts, while in the sexual orientation category, it is highlighted that the main difficulty, among gays and lesbians, is the lack of investment, with 53.66% and 54.90% is the lack of investment

Para falar especialmente da comunidade trans, uma pesquisa global do Boston Consulting Group em parceria com a Harvard Business Review, divulgada em maio de 2023 com mais de 2 mil participantes, mostrou que:

To speak especially of the trans community, a global survey by the Boston Consulting Group in partnership with the Harvard Business Review, released in May 2023 with more than 2,000 participants, showed that:

Mais de 40% das pessoas trans e de gênero não conformista — ou seja, que não se limitam ou não se encaixam nas normas de gênero das culturas locais — já sofreram com algum tipo de assédio sexual ou má conduta de colegas nas empresas onde trabalham

More than 40% of trans and gender non-conforming people — that is, those who do not limit themselves or do not fit the gender norms of local cultures — have already suffered from some type of sexual harassment or misconduct by colleagues in the companies where they work

No Brasil, esse índice sobe para 59%

In Brazil, this index rises to 59%



43%

dos profissionais brasileiros responderam serem abertamente trans ou GNC no ambiente profissional - 14 pontos percentuais acima da média global. Porém,

of Brazilian professionals reported being openly trans or GNC in the professional environment - 14 percentage points above the global average. Although,

57%

já foram perguntados invasivamente sobre as questões de gênero dentro do local de trabalho

have been asked invasively about gender issues within the workplace

55%

se sentem desencorajados a mostrarem a sua verdadeira identidade de gênero

feel discouraged from showing their true gender identity

46%

já receberam um pedido para usar banheiro para um gênero determinado e

have already received a request to use the bathroom for a certain gender and

59%

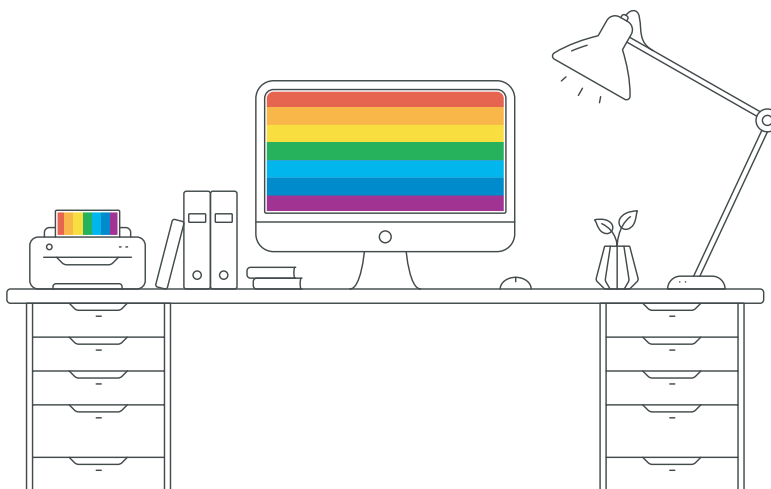
apontam que já foram referidos pelo gênero incorreto

point out that they have already been referred to by the wrong gender

45%

já sofreram discriminação durante o uso do banheiro

have experienced discrimination while using the bathroom





Algo que chama atenção na pesquisa do BCG é a relação do departamento de recursos humanos com os colaboradores. Entrevistados dos oito países participantes (Brasil, Austrália, Índia, Reino Unido, França, Alemanha, Estados Unidos e México) se mostraram desconfortáveis em se assumir para as equipes de recursos humanos. No Brasil, a área só perde para a dificuldade e receio dos colaboradores em se abrirem para seus líderes diretos. Este dado é relevante, pois o RH é um dos principais responsá-

veis por manter um ambiente profissional seguro, acolhedor e inclusivo. Ainda em processos de RH, mais da metade dos respondentes dos oito países já interrompeu um processo seletivo, declinou uma oferta de trabalho ou deixou a empresa onde trabalhava pela percepção de uma cultura não inclusiva no ambiente corporativo. Em relação ao Brasil, 47% escolheram sair do emprego em que estavam por falta de políticas de inclusão, impactando a atração e retenção de talentos diversos.

No Brasil, a área [recursos humanos] só perde para a dificuldade e receio dos colaboradores em se abrirem para seus líderes diretos

Something that draws attention in the BCG survey is the relationship between the human resources department and employees. Respondents from the eight participating countries (Brazil, Australia, India, UK, France, Germany, US and Mexico) were uncomfortable with coming out to human resources teams. In Brazil, the area is

second only to the difficulty and fear of employees in opening up to their direct leaders. This data is relevant, as HR is one of the main responsible for maintaining a safe, welcoming and inclusive professional environment. Still in HR processes, more than half of the respondents from the eight countries have already interrupted a

selection process, declined a job offer or left the company where they worked due to the perception of a non-inclusive culture in the corporate environment. Regarding Brazil, 47% chose to leave the job they were in due to the lack of inclusion policies, impacting the attraction and retention of diverse talents.



As melhores empresas para profissionais LGBTQIAP+

The best companies for LGBTQIAP+ professionals

Neste mês de junho – época em que se comemora o orgulho LGBTQIAP+ a HRC (Human Rights Campaign), em parceria com o Instituto Mais Diversidade e o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ divulgou o ranking Equidade BR, com as melhores empresas para profissionais LGBTQIAP+ trabalharem no Brasil.

Os critérios estabelecidos são baseados na implementação do Índice de Equidade Corporativa (CEI), aplicado pela HRC desde 2002 nos Estados Unidos. O ín-

dice avalia políticas, práticas e benefícios relacionados à inclusão de pessoas LGBTQIAP+ em grandes corporações. A pesquisa está organizada em quatro pilares: políticas e benefícios inclusivos, apoio a uma cultura inclusiva e melhores práticas baseadas em dados, esforços de

treinamento interno e prestação de contas, e compromisso público. As empresas são avaliadas com base nas respostas concedidas por representantes designados de cada empresa. As 9 empresas a seguir se destacam com a maior pontuação em todas as certificações:

Os critérios estabelecidos são baseados na implementação do Índice de Equidade Corporativa (CEI), aplicado pela HRC desde 2002

In this month of June – the time when LGBTQIAP+ pride is celebrated, the HRC (Human Rights Campaign), in partnership with Instituto Mais Diversidade and the Forum of Companies and LGBTI+ Rights, released the Equidade BR ranking, with the best companies for LGBTQIAP+ professionals to work for in Brazil.

The established criteria are based on the implementation of the Corporate Equity Index (CEI), applied by HRC since 2002 in the United States. The index evaluates policies, practices and benefits related to the inclusion of LGBTQIAP+ people in large corporations. The survey is organized around four pillars: inclusive policies and ben-

efits, support for an inclusive culture and data-driven best practices, internal training and accountability efforts, and public engagement. Companies are evaluated based on responses provided by designated representatives from each company. The following 9 companies stand out with the highest score across all certifications:



1 - BASF



2 - Bayer



3 - The Boston Consulting Group (BCG)



4 - Cummins



5 - Ernst & Young (EY)



6 - General Electric (GE)



7 - JPMorgan Chase (JPM)



8 - SAP



9 - Uber

Como incluir e acolher as pessoas LGBTQIAP+ dentro da empresa?

How to include and welcome LGBTQIAP+ people within the company?

1 - Mapeie e escute o público LGBTQIAP+ e exercite a escuta

É fundamental iniciar identificando quem faz parte do público LGBTQIAP+ dentro da empresa e, a partir daí, convocar os integrantes da comunidade para compreender seus incômodos, anseios e expectativas. Uma empresa possui pessoas que nasceram em épocas diferentes – no qual o assunto era considerado um tabu, e por isso trata-se de um trabalho a longo prazo.

2 – Crie espaços mais seguros para funcionários LGBTQIAP+

Uma ação vale mais do que mil palavras. No momento atual, onde estamos discutindo a importância de valorizar a saúde mental de funcionários no ambiente corporativo, não basta escutar, é preciso agir. Quando as empresas tornam mais fá-

Uma ação vale mais do que mil palavras

cil para os funcionários LGBTQ+ se encontrarem e acessarem o suporte quando precisam, as pessoas se sentem menos sozinhas. Ver suas empresas se envolvendo em eventos e ações LGBTQIAP+ pode ajudar os funcionários a se sentirem confiantes de que, caso decidam se assumir no trabalho, encontrarão aceitação e apoio.

3 – Lideranças muito bem educadas

As lideranças de uma empresa dão o tom da cultura organizacional do local. As empresas que priorizam o letramento e o engajamento de suas execu-

tivas e executivos estão avançando mais na agenda, tanto para o acolhimento dessa comunidade como de todos os grupos minorizados. Essas lideranças estarão mais preparadas para ouvir e enxergar perspectivas diferentes.

4 – Representatividade é muito importante

Além de exercitar a escuta, é importante que os integrantes da comunidade LGBTQIAP+ tenham um lugar de fala quando o assunto estiver sendo abordado dentro da companhia.

5 - Promova o letramento e apresente conteúdo

Grande parte das lideranças atuais ainda são heterossexuais, o que reforça a importância de trazer o letramento sobre o universo LGBTQIAP+ para dentro das equipes. Rodas de conversas, palestras e workshops de letramento e

1 - Map and listen to the LGBTQIAP+ public and practice listening

It is essential to start by identifying who is part of the LGBTQIAP+ public within the company and, from there, summon community members to understand their annoyances, desires and expectations. A company has people who were born in different eras – in which the subject was

considered a taboo, and therefore it is a long-term work.

2 – Create safer spaces for LGBTQIAP+ employees

An action is worth a thousand words. At the current time, when we are discussing the importance of valuing the mental health of employees in the corporate environment, it is not enough to listen, it is necessary to act. When companies make it easy

for LGBTQ+ employees to find each other and access support when they need it, people feel less alone. Seeing their companies get involved in LGBTQIAP+ events and actions can help employees feel confident that if they decide to come out at work, they will find acceptance and support.

3 – Very well educated leaders

A company's leadership sets the tone for the local organizational cul-



troca educam e sensibilizam o time, evitando constrangimentos e aumentando a empatia, a felicidade e o senso de pertencimento. Além disso, o volume

de informações sobre o assunto não para de crescer, por isso, investir na divulgação de dados, pesquisas, análises sobre o tema por meio de podcasts, ví-

deos, artigos e diversas formas de comunicação faz com que a dinâmica na empresa evolua rapidamente e mantenha as pessoas atualizadas. **✓**

ture. Companies that prioritize the literacy and engagement of their executives are advancing further in the agenda, both for welcoming this community and all minority groups. These leaders will be more prepared to hear and see different perspectives.

4 – Representativeness is very important

In addition to practicing listening, it is important that members of the

LGBTQIAP+ community have a place to speak when the subject is being addressed within the company.

5 - Promote literacy and present content

Most of the current leaders are still heterosexual, which reinforces the importance of bringing literacy about the LGBTQIAP+ universe into the teams. Conversation circles, lectures and literacy and exchange

*workshops educate and sensitize the team, avoiding embarrassment and increasing empathy, happiness and a sense of belonging. In addition, the volume of information on the subject continues to grow, so investing in the dissemination of data, research, analysis on the subject through podcasts, videos, articles and various forms of communication makes the dynamics in the company evolve quickly and keep people updated. **✓***



10 iniciativas **LGBTQIAP+** para ficar de olho

A maioria das companhias nacionais e estrangeiras estão se colocando cada vez mais, em prol da comunidade LGBTQIAP+. Ainda não são tempos fáceis para quem luta por igualdade social e direito das minorias no Brasil e em todo o mundo. Mas aos poucos, a mudança está acontecendo. Por isso, a VIDI listou 10 iniciativas que estão buscando a inclusão e a diversidade:

10 LGBTQIAP+ initiatives to keep an eye on

Most national and foreign companies are putting themselves more and more in favor of the LGBTQIAP+ community. These are still not easy times for those who fight for social equality and the rights of minorities in Brazil and around the world. But little by little, change is happening. Therefore, VIDI listed 10 initiatives that are seeking inclusion and diversity:

CasaNem

Símbolo de luta, resistência e poder, a CasaNem, no Rio de Janeiro, é onde tran-

sexuais, travestis e transgêneros encontram acolhimento, apoio e até uma nova família

para chamar de sua. A casa, administrada somente por ativistas trans, é onde direitos mínimos conseguem ser garantidos e ajuda a resgatar a autoestima de quem é alvo constante de preconceito e rejeição, que na maioria das vezes são expulsos de casa assim que revelam sua identidade de gênero. Em 2022 a CasaNem conseguiu se manter com a ajuda de doações e segue no desafio.

@casanem



Symbol of struggle, resistance and power, CasaNem, in Rio de Janeiro, is where transsexuals, transvestites and transgenders find welcome, support and even a new family to call their own. The

house, managed only by trans activists, is where minimum rights can be guaranteed and helps to restore the self-esteem of those who are constantly the target of prejudice and rejection, who are often ex-

pelled from the house as soon as they reveal their gender identity. In 2022, CasaNem was able to maintain itself with the help of donations and continues in the challenge.



Museu da Diversidade Sexual do Estado de São Paulo

É o primeiro equipamento cultural da América Latina relacionado à Memória e Estudos da Diversidade Sexual, sendo o primeiro museu institucionalizado no Brasil, criado por meio do Decreto 58.075, de 25 de maio de 2012, vinculado à Secretaria da Cultura do Estado de São Paulo, destinado à memória, arte, cultura, acolhimento, valorização da vida, agenciamento e desenvolvimento de pesquisas envolvendo a comunidade LGBTQIAP+. Trata-se de um museu que nasce e vive a partir do diálogo com movimentos sociais LGBTQIAP+, se propõe a discutir a diversidade sexual e tem, em sua trajetória, a luta pela dignidade humana e promoção por direitos, atuando como um aparelho cultural para fins de transformação social.

<https://museudadiversidadesexual.org.br/>

Museum of Sexual Diversity of the State of São Paulo

It is the first cultural facility in Latin America related to Memory and Studies of Sexual Diversity, being the first institutionalized museum in Brazil, created through Decree 58.075, of May 25, 2012, linked to the Secretary of Culture of the State of São Paulo, intended for memory, art, culture, acceptance, appreciation of life, agency and development of research involving the LGBTQIAP+ community. It is a museum that was born and lives from the dialogue with LGBTQIAP+ social movements, proposes to discuss sexual diversity and has, in its history, the struggle for human dignity and the promotion of rights, acting as a cultural apparatus for social transformation.

Capacitrans

Com foco na capacitação profissionalizante e empreendedorismo, o Capacitrans no Rio de Janeiro é um projeto social que possui ações voltadas à inclusão e ao resgate da cidadania para pessoas trans, travestis e LGBTQIAP+, e que tem como um de seus principais objetivos o combate de estigmas e discriminações. A iniciativa é hoje a primeira pré-aceleradora e incubadora de negócios de pessoas trans e travestis do Brasil. Por meio do estímulo da profissionalização e desenvolvimento de novos negócios, o projeto oferece caminhos para a construção de uma sociedade mais justa e com um mercado de trabalho mais inclusivo.

<https://capacitransrj.com.br/>

With a focus on professional training and entrepreneurship, Capacitrans in Rio de Janeiro is a social project that has actions aimed at inclusion and the rescue of citizenship for trans, transvestite and LGBTQIAP+ people and which has as one of its main objectives the fight against stigma and discrimination. The initiative is today the first pre-accelerator and business incubator for trans and transvestites in Brazil. By stimulating professionalization and developing new businesses, the project offers ways to build a fairer society with a more inclusive job market.



Casa 1

Localizada no centro da cidade de São Paulo, a Casa 1 tem a proposta de acolher pessoas LGBTQIAP+ expulsas de casa por suas orientações afetivas sexuais e identidades de gênero. Ela atua em três vertentes: A república (centro) de acolhida, que foi a primeira frente de atuação da Casa 1 e é ainda hoje um dos pilares centrais de sua atuação; A Clínica Social Casa 1,

que atende cerca de 300 pessoas nos processos psicoterápicos continuados e plantão de escuta, além de atendimentos psiquiátrico, nutricional e de terapias complementares, com todos os serviços ofertados gratuitamente ou com valores sociais e o Galpão Casa 1, um centro cultural que abriga a extensa programação e processos de formações continuadas oferecidos pelo projeto.



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

Located in the center of São Paulo, Casa 1 has the proposal to welcome LGBTQIAP+ people expelled from their homes due to their sexual affective orientations and gender identities. It operates in three aspects: The welcoming republic (cen-

tre), which was the first front of action for Casa 1 and is still one of the central pillars of its work; Clínica Social Casa 1, which assists around 300 people in ongoing psychotherapeutic processes and on-duty listening, in addition to psychiatric, nutritional

and complementary therapies, with all services offered free of charge or with social values; And Galpão Casa 1, a cultural center that houses the extensive program and continuing education processes offered by the project.

Instituto + Diversidade

O Instituto + Diversidade é uma organização sem fins lucrativos que mobiliza recursos e parcerias para articular recursos para apoiar projetos de

empoderamento profissional da comunidade LGBTQIAP+. O Instituto é parte do ecossistema da Consultoria Mais Diversidade, que apoia empresas priva-

das em questões de diversidade, equidade e cultura inclusiva. Entre as iniciativas, há a incubadora de novos negócios empreendedores, programas de mentoria e coaching, projetos de empregabilidade e geração de renda para pessoas trans e parcerias com outras ONGs e casas de acolhimento.



<https://www.institutomaisdiversidade.com.br/>

Instituto + Diversidade is a non-profit organization that mobilizes resources and partnerships to articulate resources to support professional empowerment projects of the LGBTQIAP+ commu-

nity. The Institute is part of the More Diversity Consultancy ecosystem, which supports private companies on issues of diversity, equity and inclusive culture. Among the initiatives, there is an incubator for new entre-

preneurial businesses, mentoring and coaching programs, employability and income generation projects for transgender people and partnerships with other NGOs and shelters.

EternamenteSOU



Com foco em pessoas da comunidade LGBTQIAP+ com mais de 60 anos, a EternamenteSOU oferece atendimentos psicoterápicos em São Paulo, Rio de Janeiro e Santa Catarina. Todos os projetos da organização são multidisciplinares,

contando com voluntários da psicologia, assistência social, medicina e advocacia. O objetivo, segundo o grupo, é proporcionar “uma velhice digna e ativa” a esse público.

<https://eternamentesou.org/>

Focused on people from the LGBTQIAP+ community over 60 years old, EternamenteSOU offers psychotherapeutic services

in São Paulo, Rio de Janeiro and Santa Catarina. All of the organization's projects are multidisciplinary, with volunteers from psychology, social

assistance, medicine and law. The objective, according to the group, is to provide “a dignified and active old age” to this public.

Casa Rosa

Criada em 2017, a Casa Rosa fica em Sobradinho – DF e tem por missão atender o público LGBTQIAP+ possibilitando a dignidade e garantia dos seus direitos humanos, visando à reinserção social integral por meio do atendimento psicológico, abrigo temporário e oferta de atividades de integração profissional. Também são realizadas oficinas culturais e profissionalizantes, além de acompanhamento de saúde e educacional aos atendidos.

[@casarosadf](#)

Created in 2017, Casa Rosa is located in Sobradinho – DF and its mission is to serve the LGBTQIAP+ public, enabling the dignity and guarantee of their human rights, aiming at full social reintegration through psychological care, temporary shelter and offering professional integration activities. Cultural and professional training workshops are also held, in addition to health and educational monitoring for those assisted.



CasAmor Neide Silva

A CasAmor é uma organização sem fins lucrativos, criada em 2018, localizada em Aracaju - Sergipe, e financiada pela sociedade civil com o intuito de funcionar como um centro de amparo a pessoas LGBTQIA+ que se encontram em situação de vulnerabilidade social.

[@casamorlgbtqi](#)

CasAmor is a non-profit organization, created in 2018, located in Aracaju - Sergipe, and financed by civil society in order to function as a support center for LGBTQIA+ people who are in a situation of social vulnerability.



Casa Miga

A Casa Miga é a primeira casa de acolhimento à comunidade LGBTQIAP+ da região Norte do Brasil, localizada em Manaus (AM). Além de servir como residência para brasileiros e migrantes, a Casa Miga também possui projetos de aulas de inglês, curso preparatório para o Enem e vestibulares e apoio ao empreendedorismo. Coordenada pela ONG Manifesta LGBTQ+, tem a ACNUR (Agência da ONU para Refugiados) como parceira.

[@casamigalgbt](https://www.instagram.com/casamigalgbt)

Casa Miga is the first shelter for the LGBTQIAP+ community in the North of Brazil, located in Manaus (AM). In addition to serving as a residence for Brazilians and migrants, Casa Miga also has projects for English classes, preparatory courses for the Enem and entrance exams, and support for entrepreneurship. Coordinated by the NGO Manifesta LGBTQ+, it has UNHCR (UN Refugee Agency) as a partner.

SOMOS – Comunicação, Saúde e Sexualidade

Fundado em 2001, o grupo SOMOS atua em Porto Alegre (RS) com a produção de pesquisas e conteúdos educativos sobre temas de sexualidade e gênero, além da produção e difusão artística cultural, com foco na cultura LGBTQIAP+. Também realiza palestras e oficinas, e tem projetos de prevenção a ISTs/HIV/aids voltados à população jovem. Desde o começo da pandemia, a organização também passou a ofertar acolhimento jurídico e de saúde mental. ✓

<https://somos.org.br/>

SOMOS – Communication, Health and Sexuality

Founded in 2001, the SOMOS group operates in Porto Alegre (RS) with the production of research and educational content on topics of sexuality and gender, in addition to cultural artistic production and dissemination, focusing on LGBTQIAP+ culture. It also holds lectures and workshops, and has STI/HIV/AIDS prevention projects aimed at young people. Since the beginning of the pandemic, the organization has also started offering legal and mental health care. ✓







Bonito (MS): o oásis da beleza sustentável no Brasil

Bonito é a principal cidade turística da região da Serra da Bodoquena, Mato Grosso do Sul, localizada a cerca de 300 km da capital Campo Grande. É lá que o turismo responsável, o turismo de aventura, o turismo sustentável e o ecoturismo em Bonito se fundem para transformar a região em um verdadeiro oásis do meio ambiente, que há anos trabalha para combinar sua economia com a minimização dos impactos na natureza.

O município dispõe de paisagens naturais com águas cristalinas, cachoeiras, grutas, cavernas e florestas de uma beleza esplendorosa. Por essa razão, na década de 1990, o fluxo de turistas aumentou significa-

tivamente. Foi nesse período que aconteceram as primeiras experiências para limitar o número de visitantes em alguns passeios e atrativos, de modo que a biodiversidade local permanecesse preservada e não sofresse maior impacto com o grande número de visitas.

Em 1994 surgiu o projeto de turismo responsável. Em uma parceria entre o governo e as agências de turismo, e com o apoio do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE, foi criado um sistema para regulamentar o fluxo turístico, de forma que todos os envolvidos passaram a ter informação e controle sobre o número de turistas. O sis-

tema, denominado “voucher”, nada mais é do que um recibo ou documento que comprova o pagamento e o direito a um serviço ou a um produto. Esse sistema, que hoje é referência no país, além de controlar a visitação nos passeios, permite controlar a arrecadação municipal, evitando a evasão fiscal. Com esse sistema, todos os passeios em Bonito têm um número limitado de visitantes e todos são feitos na companhia de um guia, garantindo que a atividade seja realizada em determinado dia e horário.

Trata-se de um modelo de gestão baseado em uma rede de cooperação voltada à exploração sustentável dos recursos



Cachoeiras Rio da Prata - Bonito - MS

FOTOS: FLAVIO ANDRÉ - FLICKR MTUR



Cidade Bonito - MS

Bonito (MS): the oasis of sustainable beauty in Brazil

Bonito is the main tourist town in the Serra da Bodoquena region, Mato Grosso do Sul, located about 300 km from the capital Campo Grande. It is there that responsible tourism, adventure tourism, sustainable tourism and ecotourism in Bonito merge to transform the region into a true environmental oasis, which has been working for years to combine its economy with the minimization of impacts on nature.

The municipality has natural landscapes with crystalline waters, waterfalls, caves, caverns and forests of splendorous beauty. For this reason, in the 1990s, the flow of tourists increased significantly. It was during this period that the first experiments took place to limit the number of visitors on some tours and attrac-

tions, so that the local biodiversity would remain preserved and would not suffer a greater impact from the large number of visits.

In 1994, the responsible tourism project emerged. In a partnership between the government and tourism agencies, and with the support of the Brazilian Micro and Small Business Support Service – SEBRAE, a system was created to regulate the tourist flow, so that all those involved now have information and control over the number of tourists. The system, called “voucher”, is nothing more than a receipt or document that proves payment and entitlement to a service or product. This system, which today is a reference in the country, in addition to controlling visitation on the tours, allows controlling municipal collection, preventing tax evasion. With this system, all tours in Bonito have a

limited number of visitors and all are done in the company of a guide, ensuring that the activity takes place on a certain day and time.

It is a management model based on a cooperation network aimed at the sustainable exploitation of the municipality's natural resources. It is worth mentioning that 5% of the value of each tour sold is reverted in tax to the city hall and applied in the conservation of the city. The Single Voucher (Voucher Único) was initially printed, controlled by the Secretary of the Environment of Bonito and issued by local tourism agencies. Currently, the Single Voucher system is digital and means what is most modern for visitation control, providing the issuance of reports in real time. When an agency reserves a vacancy for a client, the vacancy is immediately deleted from the unified system. Thus, information on the number of



Nascente Azul - Bonito - MS

naturais do município. Vale ressaltar que 5% do valor de cada passeio vendido é revertido em imposto para a prefeitura e aplicado na conservação da cidade. O Voucher Único inicialmente era impresso, controlado pela Secretaria de Meio Ambiente de Bonito e emitido pelas agências locais de turismo. Atualmente, o sistema de Voucher Único é digital e significa o que existe de mais moderno para o controle da visitação, proporcionando a emissão de relatórios em tempo real. Quando uma agência reserva uma vaga para um cliente, imediatamente a vaga é apagada do sistema unificado. Assim, a informação do número de turistas por atrativo é controlada por todas as agências da região. Em decorrência desse projeto, a cidade de Bonito foi eleita o

Em decorrência desse projeto, a cidade de Bonito foi eleita o melhor destino de turismo responsável no mundo

melhor destino de turismo responsável no mundo. O prêmio internacional, chamado World Responsible Tourism Awards, foi entregue em novembro de 2013 na cidade de Londres, durante o World Travel Market (WTM), um dos maiores eventos de turismo do mundo.

Bonito é um destino para os 365 dias do ano

Cada temporada guarda suas belezas e particularidades na cidade sul-mato-grossense. É possível aproveitar as belezas naturais da Capital Nacional do Ecoturismo o ano inteiro. Em cada época, Bonito proporciona uma experiência diferente. Em outono a região está passando pela baixa temporada, quando os visitantes encontram tarifas promocionais em alguns dos principais atrativos. Assim como podem aproveitar o destino com clima ameno e sem o grande público que visita nos períodos de férias e feriados nacionais. No inverno, que começa no dia 21 de junho, há menos chances de chuva, o que significa que o nível das águas não estará em seu máximo. Em contrapartida, esse é o

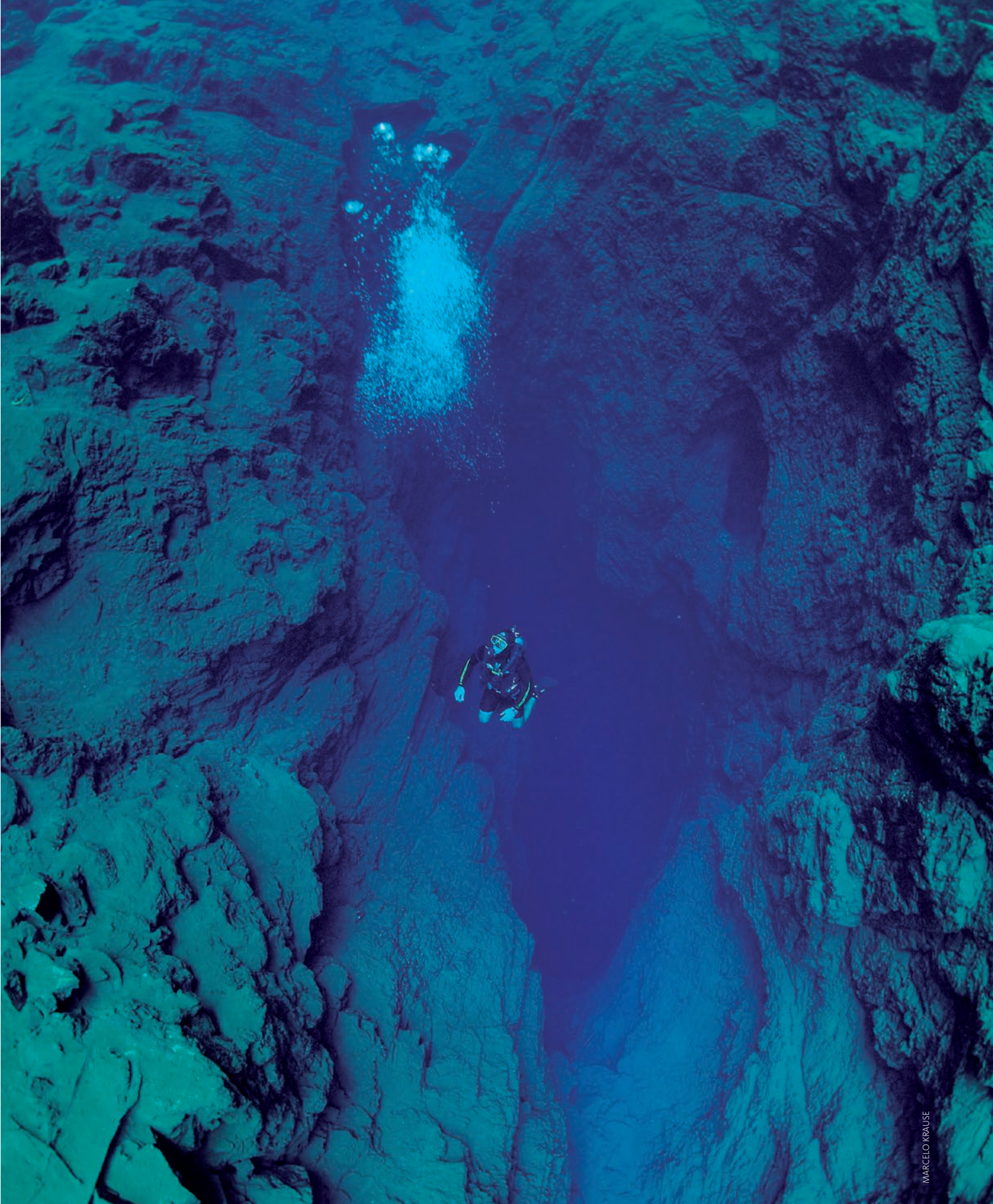
tourists per attraction is controlled by all agencies in the region. As a result of this project, the city of Bonito was elected the best responsible tourism destination in the world. The international award, called World Responsible Tourism Awards, was delivered in November 2013 in the city of London, during the World Travel Market (WTM), one of the largest tourism events in the world.

Bonito is a destination for 365 days a year

Each season keeps its beauties and particularities in the city of Mato Grosso do Sul. It is possible to enjoy the natural beauties of the National Capital of Ecotourism all year round. In each season, Bonito offers a dif-

ferent experience. In autumn, the region is going through the low season, when visitors find promotional rates at some of the main attractions. Just as they can enjoy the destination with a mild climate and without the large crowd that visit during vacation periods and national holidays. In winter, which starts on the 21st of June, there is less chance of rain, which means that the water level will not be at its maximum. On the other hand, this is the moment when the rivers are more crystal clear, facilitating visibility on floatation and diving trips in places like Rio da Prata, Nascente Azul and Aquário Natural. It is worth remembering that the water temperature remains unchanged throughout the year in Bonito. Both

in the rivers and in the springs, the waters have temperatures between 21 and 24 degrees. From September to November, in spring, the waterfalls begin to recover their volume. In other words, it is also a very pleasant intermediate period for discovering destiny. In addition, during this season, visitors can also enjoy the flowering of the ipês, which are the symbol of Mato Grosso do Sul. Finally, summer in Bonito needs no comment. It is the busiest season in the city and with the high temperatures, the destination has more rainfall. Which means greater volume of water in rivers and waterfalls and also greater possibility of observing animals in the region. Check out some must-see tours:





FLAVIO ANDRÉ - FLICKR MTUR

Rio Sucuri - Bonito - MS

momento em que os rios ficam mais cristalinos, facilitando a visibilidade nos passeios de flutuação e mergulho em lugares como Rio da Prata, Nascente Azul e Aquário Natural. Vale lembrar que a temperatura da água se mantém sem grandes alterações durante todo o ano em Bonito. Tanto nos rios, quanto nas nascentes, as águas

têm temperaturas entre 21 e 24 graus. De setembro a novembro, na primavera, as cachoeiras começam a recuperar seu volume. Ou seja, é também um período intermediário bastante agradável para descobrir o destino. Além disso, nessa estação os visitantes também podem apreciar o florescer dos ipês, que são a árvore símbolo do

Mato Grosso do Sul. Por fim, o verão em Bonito dispensa comentários. É a temporada mais concorrida da cidade e com as altas temperaturas, o destino tem mais chuvas. O que significa maior volume de água nos rios e cachoeiras e também maior possibilidade de observar os animais da região. Confira alguns passeios imperdíveis:

Estância Mimosa

A Estância Mimosa é uma charmosa fazenda da região que é considerada um dos melhores destinos de ecoturismo do Brasil, sendo reconhecida pelo Prêmio Braztoa 2022 na categoria 'parceiros de negócios', por proporcionar aos visitantes uma experiência diferenciada junto à natureza. Para preservar toda a beleza local, os proprietários decidiram por transformar 66% da área total da fazenda em Reserva Particular do Patrimônio Natural - RPPN - um ato voluntário em constituir uma reserva natural permanente em sua propriedade. A RPPN Estância Mimosa foi criada oficialmente em fevereiro de 2013. Atualmente, a Mimosa encanta os seus visitantes, oferecendo passeios de trilha e cachoeiras, passeio a cavalo e observação de aves.

Estância Mimosa is a charming farm in the region that is considered one of the best ecotourism destinations in Brazil, recognized by the 2022 Braztoa Award in the 'business partners' category, for providing visitors with a differentiated experience close to nature. To preserve all the local beauty, the owners decided to transform 66% of the farm's total area into a Private Natural Heritage Reserve - RPPN - a voluntary act to constitute a permanent nature reserve on their property. The RPPN Estância Mimosa was officially created in February 2013. Currently, Mimosa enchants its visitors, offering trail rides and waterfalls, horseback riding and bird watching.

LUCAS MENDES RAMOS



Plataforma de salto | *Jumping Platform*

Buraco das Araras

Para apreciar a fauna e a flora da região, o Buraco das Araras, que fica na cidade vizinha de Jardim, é a maior dolina da América do Sul. É possível observar vários animais ali, mas o destaque são as araras de vários tipos. Elas são aliás a figura mais representada nos sou-

venirs de Bonito em geral.

Localizada próximo ao Pantanal, Bonito e região possuem uma vegetação de transição com áreas de mata atlântica e do cerrado.

To appreciate the fauna and flora of the region, the Buraco das Araras, located in the neighboring city of Jardim, is the largest sinkhole in South America. It is possible to observe several animals there, but the highlight is the macaws of various types. They are, in fact, the most represented figure in Bonito souvenirs in general. Located close to the Pantanal, Bonito and region have a transitional vegetation with areas of Atlantic Forest and Cerrado.



DIVULGAÇÃO CIVITATIS

Trilha no Buraco das Araras | *Trail in Buraco das Araras*



IVAN BENTO

Flutuação no Rio da Prata | *Floating on the Rio da Plata*

Flutuação e ecoturismo

Viajar para Bonito muito provavelmente vai significar uma série de atividades intensas (a grande maioria aquática): rafting, boia cross, tubing, trilhas, arvorismo, passeios de quadriciclo, caiaque ou cavalo, flutuação e rapel e

outros esportes de aventura. Flutuação é o mais tranquilo deles e pode ser realizada em vários locais, como o Rio Sucuri, o Rio da Prata, o Rio Formoso, o Aquário Natural e a Nascente Azul. Para quem quer fugir dos passeios mais tradicionais, há também op-

ções mais excêntricas... A Lagoa Misteriosa é uma delas e como o próprio nome já diz, desperta o interesse dos mais variados viajantes pelo fato de ter sua profundidade desconhecida, com visibilidade de mais de 40 metros.

Floating and ecotourism

Traveling to Bonito will most likely mean a series of intense activities (mostly aquatic): rafting, buoy cross, tubing, trails, tree climbing, ATV rides, kayak- ing or horseback riding, floating

and rappelling, and other adventure sports. Flotation is the most peaceful of them all and can be performed in several places, such as the Sucuri River, the Prata River, the Formoso River, the Natural Aquarium and the Blue Spring. For those who want to escape the more traditional tours,

there are also more eccentric options... Lagoa Misteriosa is one of them and, as the name suggests, it arouses the interest of the most varied travelers due to the fact that its depth is unknown, with visibility of more than 40 meters.



DIVULGAÇÃO

Museu Subaquático de Bonito

A cidade de Bonito (MS) ganhou em 2021 o primeiro museu subaquático de água doce do mundo. A atração fica no complexo Nascente Azul. O museu reúne um circuito de esculturas submersas em um grande lago com

cerca de quatro metros de profundidade, integrando arte e natureza, além de levar o visitante a refletir sobre temas importantes, como sustentabilidade e preservação do meio ambiente. O museu reúne um circuito de esculturas submersas em um

grande lago com cerca de quatro metros de profundidade. A proposta é integrar arte e natureza, além de levar o visitante a refletir sobre temas importantes, como sustentabilidade e preservação do meio ambiente.

Bonito Underwater Museum

In 2021, the city of Bonito (MS) won the world's first underwater freshwater museum. The attraction is located in the Nascente Azul complex. The museum brings together a circuit of submerged sculptures in a large lake about four meters deep,

integrating art and nature, in addition to leading the visitor to reflect on important topics, such as sustainability and preservation of the environment. The museum brings together a circuit of sub-

merged sculptures in a large lake about four meters deep. The proposal is to integrate art and nature, in addition to leading the visitor to reflect on important topics, such as sustainability and preservation of the environment.

Gruta do Lago Azul

Uma das principais atrações em Bonito é a Gruta do Lago Azul, uma caverna com um lago de coloração azulada que chega a ter 90

metros de profundidade. A caverna tem dezenas de estalagmites, estalactites e colunas, formadas ao longo de centenas de anos. ▼

One of the main attractions in Bonito is Gruta do Lago Azul, a cave with a bluish lake that can be 90 meters deep. The cave has dozens of stalagmites, stalactites and columns, formed over hundreds of years. ▼

FLAVIO ANDRÉ - FLICKR MTUR



O embate de Walt Disney World em prol da diversidade

Nos Estados Unidos dos anos 60, polarizado por conta da guerra do Vietnã e pelo horror da segregação dos negros, que ainda brigavam por direitos civis, Walt Disney, em 1965, anunciou um ano antes de sua morte um ambicioso plano batizado de “Projeto Flórida”: um parque de diversões no estado do sudeste do país, que seria uma expansão da Disneyland, primeiro parque do grupo, na Califórnia — que desde 1955 se vendia como “o lugar mais feliz do mundo”.

Quando foi inaugurado em 1971, o clima e a promessa

eram de união e harmonia “Um reino mágico onde pessoas de todas as idades podem se divertir juntas”, anunciou Roy O. Disney, irmão de Walt, na ocasião. Agora, cinco décadas depois, o reino mágico corre grande perigo, ao entrar na mira da polarização política. O motivo? A luta LGBTQIAP+.

A decisão da Disney em se posicionar, gerou uma guerra com o governador da Flórida, Ron DeSantis



BRIAN MCGOWAN | UNSPLASH



Walt Disney World's fight for diversity

In a United States of the 1960s, polarized by the Vietnam War and by the horror of the segregation of blacks, who were still fighting for

civil rights, Walt Disney, in 1965, announced a year before his death an ambitious plan named "Project Florida": an amusement park in the southeastern state of the country, which would be an expansion of Disneyland, the group's first park,

in California — which since 1955 has sold itself as "the happiest place in the world".

When it opened in 1971, the atmosphere and the promise were one of unity and harmony "A magical kingdom where



A Disney vem, aos poucos e com cautela, acompanhando as tendências e caminhando conforme os novos tempos ao abandonar a ideia de ter príncipes salvando donzelas em perigo e incluindo personagens LGBTQIAP+ em participações discretas. O primeiro protagonista abertamente gay numa animação do estúdio só foi apresentado em 2022, em *Mundo Estranho*. No mesmo ano, *Lightyear*, da Pixar (uma das marcas Disney), entregou seu primeiro beijo gay. A rápida cena entre duas mulheres chegou a ser censurada pela Disney, mas entrou no corte final por pressão interna. A decisão da Disney em se posicionar, gerou uma guerra com o governador da Flórida, Ron DeSantis, um político ultraconservador que pretende ser o próximo candidato republicano à Presidência dos Estados Unidos.

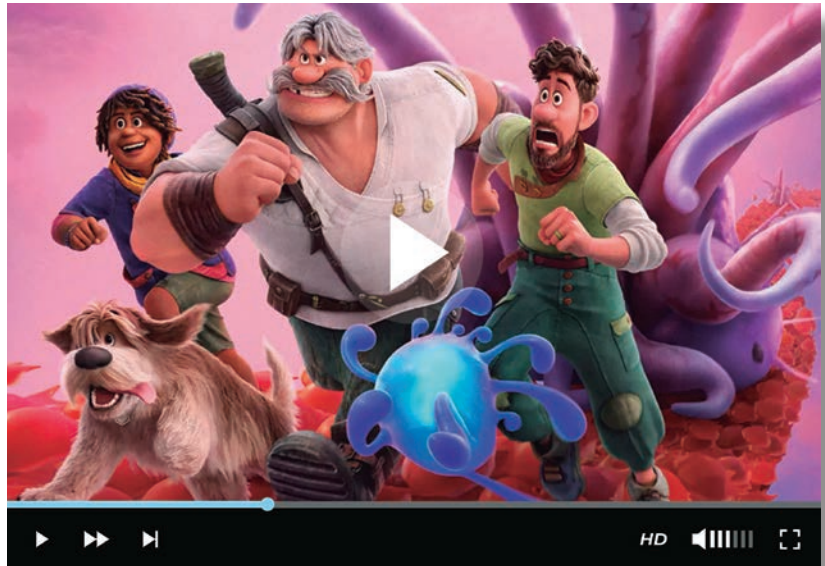
A recente lei criada por DeSantis, apelidada de “Don’t Say Gay” (não diga gay, em português), que criminaliza escolas que tratem temas sobre questões de gênero para crianças, fez com que a Disney cortasse suas doações e divulgasse uma declaração prometendo ajudar a revogar a lei ou revogá-la nos tribunais. Foi aí que tudo mudou. No momento, DeSantis está empenhado em limitar o poder da Disney sobre os 10 000 hectares do complexo.

HECTOR VASQUEZ | UNSPLASH

No momento, DeSantis está empenhado em limitar o poder da Disney sobre os 10 000 hectares do complexo

Em fevereiro, o político assinou um projeto de lei que altera o status do distrito tributário especial da Disney, chamado Reedy Creek Improvement District (que aprova ajustes fiscais e projetos de expansão do parque), que concedeu à Disney poderes exclusivos por mais de meio século.

AKASH



Personagens do filme 'Mundo Estranho', disponível no Disney + |
Characters from the movie Strange World, available on Disney +

O projeto permitiu que o governador substituísse o conselho existente do distrito – formado principalmente por pessoas com vínculos

com a Disney – por um corpo de cinco membros, que ele escolheu a dedo. “Hoje, o reino corporativo finalmente chega ao fim. Há um novo xerife na

people of all ages can have fun together”, announced Roy O. Disney, Walt’s brother, at the time. Now, five decades later, the magical realm is in grave danger as it falls into the crosshairs of political polarization. The reason? The LGBTQIAP+ fight.

Disney has been, little by little and cautiously, following the trends and walking according to the new times by abandoning the idea of having princes saving damsels in distress and including LGBTQIAP+ characters in discreet appearances. The first openly gay protagonist in a studio animation was only introduced in 2022, in Strange World. In the same year, Pixar’s Lightyear (one of the Disney brands) delivered its first gay kiss. The quick scene between two

women was censored by Disney, but it made the final cut due to internal pressure. Disney’s decision to take a stand has sparked a war with Florida Governor Ron DeSantis, an ultra-conservative politician who aims to be the next Republican presidential candidate.

The recent law created by DeSantis, dubbed “Don’t Say Gay”, which criminalizes schools that address gender issues for children, caused Disney to cut its donations and release a statement promising to help repeal the law or overturn it in the courts. That’s when everything changed. At the moment, DeSantis is committed to limiting Disney’s power over the 10.000-hectare complex.

In February, the politician signed a bill changing the status

of Disney’s special tax district, called the Reedy Creek Improvement District (which passes tax adjustments and park expansion projects), which has given Disney exclusive powers for more than half a century. .

The bill allowed the governor to replace the district’s existing council - made up primarily of people with ties to Disney - with a hand-picked five-member body. “Today, the corporate realm finally comes to an end. There’s a new sheriff in town and accountability will be the order of the day,” DeSantis said at the time.

On April 26th, its representatives on the board annulled decrees that guaranteed the company’s administrative autonomy. In response, Disney filed a lawsuit

cidade e a responsabilidade será a ordem do dia”, disse DeSantis na ocasião.

No dia 26 de abril, seus representantes no conselho anularam decretos que garantiam a autonomia administrativa da empresa. Em resposta, a Disney entrou com um processo na Justiça contra DeSantis e seus indicados, denunciando-os por promover uma “campanha

direcionada de retaliação política”. Recentemente, DeSantis dificultou uma expansão do parque com investimento de 17 bilhões de dólares e criação de milhares de empregos. A decisão do governador em comprar uma briga com a gigante do entretenimento não é muito sábia, pois a Disney não só paga bilhões em impostos, como também banca

a administração estrutural da região — e os gastos recairiam sobre a Flórida.

A batalha continua e continuaremos acompanhando. Mas o que podemos afirmar é que o reino mágico de Walt segue poderoso e resiliente: no ano passado, sua divisão de parques cresceu 73%, batendo 28,7 bilhões de dólares. Eis um grande aliado da diversidade. ✓



against DeSantis and his nominees, accusing them of promoting a “targeted campaign of political retaliation.” Recently, DeSantis thwarted a \$17 billion park expansion that creates thousands of jobs. The gover-

nor’s decision to pick a fight with the entertainment giant is not very wise, as Disney not only pays billions in taxes, but also funds the region’s structural administration - and spending would fall on Florida.

The battle continues and we will continue to follow it. But what we can say is that Walt’s magical kingdom remains powerful and resilient: last year, its parks division grew 73%, reaching 28.7 billion dollars. This is a great ally of diversity. ✓

Foco em

VIAGENS corporativas

Para nos tornarmos um verdadeiro parceiro de sua empresa, criamos soluções específicas para cada cliente e oferecemos uma gestão completa



Atendimento
emergencial
24 horas



Consultoria
e análise
de custos



Descontos
exclusivos



Tecnologia
avanzada

Agência Oficial dos Eventos Internacionais



St. Moritz,
Suíça



Moscú,
Rússia



Lisboa,
Portugal



Liubliana,
Eslovênia



Cairo,
Egito



Miami,
USA



Buenos Aires,
Argentina



Fort Lauderdale,
USA



Lima,
Peru



Monte-Carlo,
Principado de Mônaco

Alameda Jaú, 48 – 6º Andar
Jardins - São Paulo - SP
+55 (11) 4192-8199
www.uniglobe.com.br

Uniglobe[®]Travel

Brasil | *Brazil*

Por | By VIDI

Começou o
jogo?



O governo Lula chegou no quinto mês navegando em águas agitadas. Quem já está com a água batendo nos joelhos é o Ministério do Meio Ambiente. Um pedido feito pela Petrobras para perfurar a bacia da foz do rio Amazonas, com o objetivo de explorar o petróleo na região, foi negado pelo presidente do Ibama (Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e de Recursos Renováveis), Rodrigo Agostinho no dia 17 de maio, após uma preocupação da entidade com a vulnerabilidade da região em receber tal atividade.

“Não restam dúvidas de que foram oferecidas todas as oportunidades à Petrobras para sanar pontos críticos de seu projeto, mas que este ainda

Has the game started?

The Lula government arrived in the fifth month sailing in troubled waters. Who already has the water reaching the knees is the Ministry of the Environment. A request made by Petrobras to drill the basin at the mouth of the Amazon River, with the aim of exploring oil in the region, was denied by the president of Ibama (Brazilian Institute for the Environment and Renewable Resources), Rodrigo Agostinho on May 17, after the entity's concern with the region's vulnerability to receiving such activity.

“There is no doubt that Petrobras was offered every opportunity to remedy critical points of its project, but that it still has worrying inconsistencies”, said Agostinho in the document, making it clear that Ibama indicated the lack of studies



Ministra do meio ambiente, Marina Silva, durante audiência pública na comissão de meio ambiente da Câmara | Minister of the Environment, Marina Silva, during a public hearing at the Chamber's Environment Commission

Lula afirmou que não via efeito negativo sobre a Amazônia na exploração de petróleo, visto que “é em alto mar, a 530 quilômetros de distância da região”

apresenta inconsistências preocupantes”, afirmou Agostinho em documento, deixando claro que o Ibama indicou a falta de estudos que comprovem a perfuração, mesmo que inicial, sem o impacto ambiental. A entidade também afirmou que faltam pontos como um plano de proteção à fauna e um plano de comunicação social para as comunidades indígenas, além

de algo fundamental: o tempo de resposta em um possível desastre. Embora a Petrobras afirme que mobilizaria helicópteros e embarcações, a base de operações fica em Belém (PA) a 843 quilômetros do poço. Seriam necessárias 43 horas para chegar ao local perfurado.

Em resposta, a Petrobras afirmou que “todos os recursos mobilizados no Amapá e

no Pará para a avaliação pré-operacional foram feitos estritamente em atendimento a decisões e aprovações do Ibama”, alegando também que a fase de perfuração é apenas preliminar e que possíveis impactos ambientais aconteceriam nas fases seguintes da operação.

Anunciada a recusa, o líder do governo Lula no Congresso Nacional, Randolfe Rodrigues,

that prove the drilling, even if initial, without the environmental impact. The entity also stated that there is a lack of points such as a fauna protection plan and a social communication plan for indigenous communities, in addition to something fundamental: the response time in a possible disaster. Although Petrobras says it would mobilize helicopters and vessels, the base of operations is in Belém (PA), 843 kilometers

from the well. It would take 43 hours to reach the drilled site.

In response, Petrobras stated that “all resources mobilized in Amapá and Pará for the pre-operational assessment were made strictly in compliance with Ibama decisions and approvals”, also claiming that the drilling phase is only preliminary and that possible impacts environmental issues would take place in the following phases of the operation.

Once the refusal was announced, the leader of the Lula government in the National Congress, Randolfe Rodrigues, decided to leave the Rede party (the same as Marina Silva), in order to defend the project. The Minister of Mines and Energy, Alexandre Silveira, also defended Petrobras’ idea. At a meeting with the G7 in Hiroshima, Japan, President Lula stated at the time that he saw no negative effect on the Ama-

decidiu deixar o partido Rede (o mesmo de Marina Silva), por defender o empreendimento. O ministro de Minas e Energia, Alexandre Silveira, também defendeu a ideia da Petrobras. Em reunião com o G7 em Hiroshima, no Japão, o presidente Lula afirmou na ocasião que não via efei-

to negativo sobre a Amazônia na exploração de petróleo, visto que “é em alto mar, a 530 quilômetros de distância da região”.

A decisão do Ibama foi comemorada por entidades ligadas ao meio ambiente, mas o mais relevante neste momento é a imagem do Brasil no exte-

rior e o peso que este embate interno pode ter lá fora. E integrantes do governo sabem muito bem disso. É importante lembrar as doações internacionais para o Fundo Amazônia e os discursos do presidente Lula alinhados com o Ministério do Meio Ambiente.

zon in oil exploration, given that “it is on the high seas, 530 kilometers away from the region.”

Ibama’s decision was celebrated by entities linked to the environment, but what is most relevant at this moment is Brazil’s image abroad and the weight that this internal clash can

have abroad. And members of the government know this very well. It is important to remember international donations to the Amazon Fund and President Lula’s speeches in line with the Ministry of the Environment.

Rodrigo Agostinho participated in a meeting at the Civil House on

May 23, with Jean Paul Prates, Alexandre Silveira and Marina Silva, stating that Petrobras, as an entrepreneur, could at any time make new license requests: “we are not closing our doors, but we will continue to focus technically and the answers will come from the technical scope



Senadores aprovaram o projeto de lei de conversão (PLV) 122023, derivado da Medida Provisória 1.1542023, que estabelece a nova estrutura administrativa da Esplanada dos Ministérios | Senators approved the conversion bill (PLV) 122023, derived from Provisional Measure 1.1542023, which establishes the new administrative structure of the Esplanada dos Ministérios

Rodrigo Agostinho participou de uma reunião na Casa Civil no dia 23 de maio, com Jean Paul Prates, Alexandre Silveira e Marina Silva, afirmando que a Petrobras como empreendedora, poderia a qualquer momento fazer novas solicitações de licença: “não estamos fechando as portas, mas a gente vai continuar debruçado tecnicamente e as respostas virão no âmbito técnico do processo”, disse. A Petrobras não desistiu da licença, prometeu apresentar novas propostas para a segurança ambiental e

É importante lembrar as doações internacionais para o Fundo Amazônia e os discursos do presidente Lula alinhados com o Ministério do Meio Ambiente

assim fez. O governo também se pronunciou, afirmando que exigirá uma ampla avaliação ambiental estratégica dos empreendimentos complexos.

Reorganizar para quem?

O desgaste da pauta ambiental em Brasília não parou por aí. A situação foi agravada no dia 24 de maio com o avanço de uma medida provisória de reorganização da Esplanada dos Ministérios. A MP foi aprovada por uma comissão mista formada por deputados e senadores e prevê mudanças na estrutura

of the process”, he said. Petrobras did not give up on the license, it promised to present new proposals for environmental safety and it did so. The government also spoke out, stating that it will require a broad strategic environmental assessment of complex undertakings.

Reorganize for whom?

The erosion of the environmental agenda in Brasilia did not stop there. The situation was aggravated on May 24th with the advance of a provisional measure to reorganize the Esplanada dos Ministérios. The MP was approved by a mixed

commission made up of deputies and senators and foresees changes in the structure of the government that strengthen the so-called ‘centrão’ and remove power from the ministries of the environment and indigenous peoples.

“It is important that President Lula and the parliamentarians of the allied base position themselves against this baseless attempt to empty the ministries in less than six months of government. We cannot let the herd pass regardless of which government is in power”, stated a letter signed by 30 civil society organizations and spearheaded by the youth movement Fridays for Future Brazil, sent to political leaders. “There is no administrative reason to justify dismembering the MMA and reducing the power of the MPI”, pointed out another manifesto, signed by 790 entities — including NGOs, universities, social movements and associations.

There was pressure to speed up the consideration of the matter, but the MP passed through the



LULA MARQUES/AGÊNCIA BRASIL

Ministra dos Povos Indígenas, Sonia Guajajara fala sobre as políticas de demarcações de terras indígenas e de desapropriações de terras, na CCJ da Câmara | Minister of Indigenous Peoples, Sonia Guajajara, talks about policies for the demarcation of indigenous lands and land expropriations, at the CCJ of the Chamber

do governo que fortalecem o chamado ‘centrão’ e retiram poder dos ministérios do meio ambiente e povos indígenas.

“É importante que o presidente Lula e os parlamentares da base aliada se posicionem contra essa tentativa sem fundamento de esvaziar os ministérios em menos de seis meses de governo. Não podemos deixar a boiada passar independente de qual governo esteja no poder”, afirmou uma carta assinada por 30 organizações da sociedade civil e encabeçada pelo movimento da juventude Fridays for Future Brasil, enviada a líderes políticos. “Não há qualquer razão administrativa que justifique o esvaziamento do MMA e a redução de poder do MPI”, pontuou outro manifesto, assinado por 790 entidades — entre ONGs, universidades, movimentos sociais e associações.

Houve uma pressão pela agilidade da apreciação da matéria, mas a MP passou pela

FABIO RODRIGUES-POZZEBOM/AGÊNCIA BRASIL



Presidente do IBAMA | President of IBAMA, Rodrigo Agostinho

Câmara e foi aprovada pelo Senado por 51 votos a 19. O presidente Lula chegou a entrar na articulação, se reunindo com o líder Arthur Lira (PP-AL). O governo agiu para tentar

evitar derrotas em áreas prioritárias e acabou dando aval para a desidratação do ministério de Marina. A articulação política do governo cedeu à pressão do centrão, princi-

Chamber and was approved by the Senate by 51 votes to 19. President Lula even joined the articulation, meeting with leader Arthur Lira (PP-AL). The government acted to try to avoid defeats in priority areas and ended up giving approval for the dehydration of Marina's ministry. The government's political articulation yielded to pressure from the centrão, mainly from the ruralists, to shield the Civil House, responsible for executing the most important projects for the president, such as the PPI (Investment Partnership Program).

The approval was seen as a last nod from the deputies to the government, demanding that, from now on, the Planalto give concrete and effective signs of improvement in political articulation before any other vote. Now, it goes to President Lula's sanction (until the close of this issue).

Check out what has changed:

🌿 *Part of the attributions related to the National Supply Company (Conab), which was linked to the Ministry of Agrarian Development, was transferred to the Ministry of*

Agriculture, commanded by Carlos Fávaro (PSD).

🌿 *The Environment lost the Rural Environmental Registry (CAR) to the Ministry of Management and Innovation in Public Services, commanded by Esther Dweck (an economist linked to the PT).*

🌿 *In addition, the National Water and Basic Sanitation Agency (ANA), which according to the text of the MP would be linked to Marina Silva's portfolio (Rede), was transferred to the Ministry of Integration and Regional Development.*

palmente dos ruralistas, para blindar a Casa Civil, responsável pela execução dos projetos mais importantes para o presidente, como o PPI (Programa de Parceria de Investimentos).

A aprovação foi vista como um último aceno dos deputados ao governo, cobrando que, a partir de agora, o Planalto dê sinais concretos e efetivos de melhora na articulação política antes de qualquer outra votação. Agora, ela segue para a sanção do presidente Lula (até o fechamento desta edição).

Confira o que mudou:

🌿 Parte das atribuições relacionadas à Companhia Nacional de Abastecimento (Conab), que ficou vinculada ao Ministério do Desenvolvimento Agrário, foi transferida ao Ministério da Agricultura, comandado por Carlos Fávaro (PSD).

🌿 O Meio Ambiente perdeu o Cadastro Ambiental Rural (CAR) para o Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos,

comandado por Esther Dweck (economista ligada ao PT).

🌿 Além disso, a Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico (ANA), que pelo texto da MP ficaria vinculada à pasta de Marina Silva (Rede), foi transferida para o Ministério da Integração e Desenvolvimento Regional.

🌿 A função de demarcação de terras indígenas, que tinha sido repassada ao recém-criado Ministério dos Povos Indígenas, foi devolvida ao Ministério da Justiça e Segurança Pública, comandado por Flávio Dino.

🌿 O texto também tirou da Casa Civil as atribuições relativas ao setor de inteligência do governo federal e as devolveu ao Gabinete de Segurança Institucional (GSI).

Marina Silva deu seu recado em audiência na Comissão de Meio Ambiente da Câmara: “Não basta a credibilidade do presidente Lula, ou da ministra

do Meio Ambiente. O mundo vai olhar para o arcabouço legal e ver que a estrutura do governo não é a que ganhou as eleições, é a estrutura do governo que perdeu. Isso vai fechar todas as nossas portas”.

🌿 *The function of demarcating indigenous lands, which had been transferred to the newly created Ministry of Indigenous Peoples, was returned to the Ministry of Justice and Public Security, commanded by Flávio Dino.*

🌿 *The text also removed from the Civil House the attributions related to the federal government's intelligence sector and returned them to the Institutional Security Office (GSI).*

Marina Silva gave her message during an audience at the Chamber's Environmental Committee: "President Lula's credibility, or that of the Minister of the Environment, is not enough. The world will look at the legal framework and see that the structure of government is not what won the elections, it's the government structure that lost. This will close all our doors".



Cadê a mata atlântica que estava aqui?

O dispositivo da MP que enfraqueceu a proteção à mata atlântica, do governo Bolsonaro, passa por idas e vindas. No Senado, a inclusão do item referente à mata atlântica foi criticada até por figuras importantes da oposição, como a ex-mi-

nistra Tereza Cristina (PP-MS). O presidente da Casa, Rodrigo Pacheco (PSD-MG), articulou então com o governo para derubar o trecho. O dispositivo, no entanto, foi retomado pelos deputados. Por 364 votos a 66, os deputados rejeitaram a decisão do Senado de excluir o trecho

da medida provisória. Agora, o texto vai para sanção presidencial. Em uma aparição por vídeo, a ministra Marina Silva buscou tranquilizar as ONGs reunidas em evento no dia 25 de maio, afirmando que o presidente Lula vetará o trecho.

Where is the Atlantic forest that was here?

The MP device that weakened the protection of the Atlantic Forest, by the Bolsonaro government, goes through comings and goings. In the Senate, the inclusion of the item referring to the

Atlantic Forest was criticized even by important opposition figures, such as former Minister Tereza Cristina (PP-MS). The President of the House, Rodrigo Pacheco (PSD-MG), then articulated with the government to overturn the section. The device, however, was retaken by the deputies. By 364 votes to 66, deputies

rejected the Senate's decision to exclude the passage from the provisional measure. Now, the text goes to presidential sanction. In a video appearance, Minister Marina Silva sought to reassure the NGOs gathered at an event on May 25, stating that President Lula will veto the stretch.



A história indígena começa em 1988?

Ampliando a série de derrotas na política ambiental, a Câmara dos Deputados votou no dia 30 de maio o projeto de lei do marco temporal. O texto cria dispositivos que flexibilizam a exploração de recursos naturais e a realização de empreendimentos dentro de terras indígenas. A tese do marco temporal, defendida por ruralistas, determina que a demarcação de

uma terra só pode acontecer se for comprovado que os indígenas já habitavam de forma permanente o espaço requerido antes de 5 de outubro de 1988 — quando a Constituição Federal atual foi promulgada. O texto foi aprovado por 283 votos a favor e 155 contra, com uma abstenção, e agora segue para a análise do Senado (até o fechamento desta edição). A base aliada do governo do presidente Lula tentou adiar a votação, sem sucesso. Ao chegar à Câmara

O mundo vai olhar para o arcabouço legal e ver que a estrutura do governo não é a do governo que ganhou, é a do governo que perdeu. Isso vai fechar todas as nossas portas”



LULA MARQUES/AGÊNCIA BRASIL

Votação do Marco temporal na câmara dos Deputados | Time frame vote in the Chamber of Deputies

O QUE VOCÊ ESPERA DE UMA EMPRESA DE PESQUISA DE MERCADO

Pessoal com experiência acadêmica e profissional

Recursos para trabalhos de grande porte

Confiança nos processos de trabalho

Imagem de qualidade estabelecida

Atendimento dentro do tempo

Atendimento de projetos no exterior

Relatórios fáceis de entender

Estabilidade ao longo do tempo

Preços adequados ao meu budget

Para conhecer mais fale com Silvio Pires de Paula
silvio@demanda.com.br - tel.: +55 11 3218-8000
www.demanda.com.br

ra na ocasião, o presidente da Casa, Arthur Lira (PP-AL), disse que esperou o governo federal para um acordo, mas não houve uma sinalização mais concreta do Executivo. Ambientalistas e o movimento indígena criticam o projeto e veem brechas para permitir garimpo, atividade agropecuária, abertura de rodovias, linhas de transmissão de energia ou instalação de hidrelétricas, além de contratos com a iniciativa privada e não indígena para empreendimentos.

Diante de uma Câmara dos Deputados com maioria de parlamentares conservadores e mais ligados a ruralistas, será uma tarefa difícil para o presidente Lula manter seus discursos ambientais para o Brasil e o mundo – que segue de olho no que é aprovado e vetado.



JOÉDSON ALVES/AGÊNCIA BRASIL

Indígenas de varias etnias protestam no dia 30 na Esplanada dos Ministérios em Brasília contra a votação do Projeto de Lei (PL) 490200 | Indigenous peoples of various ethnic groups protest on the 30th at the Esplanada dos Ministérios in Brasília against the vote on Bill (PL) 490200

Para Lula, tudo isso faz parte de um jogo que apenas começou. “Hoje a impressão que eu tinha [ao ler jornais] era de que o mundo tinha acabado. ‘Lula foi derrotado’, ‘acaba-se ministério disso’, ‘acaba-se ministério daquilo’, e o que estava acontecendo era a coisa mais normal. Até então, a gente estava

mandando a visão de governo que queríamos. A comissão no Congresso resolveu mexer, coisa que é quase impossível, que é o governo que faz. Agora começou o jogo. E vamos fazer a governança daquilo que precisamos fazer”, disse em evento. Se é um jogo, aguardaremos as próximas fases dele. **✓**

Does indigenous history begin in 1988?

Extending the series of defeats in environmental policy, the Chamber of Deputies voted on the 30th of May the bill for the time frame. The text creates devices that make the exploration of natural resources and undertaking projects within indigenous lands more flexible. The temporal framework thesis, defended by ruralists, determines that the demarcation of a land can only happen if it is proven that the indigenous people already permanently inhabited the required space before October 5, 1988 — when the current Federal Constitution was enacted. The text was approved by 283 votes in favor and 155 against, with one abstention, and now goes to the analysis of the Senate (until the

closing of this edition). The allied base of President Lula’s government tried to postpone the vote, without success. Upon arriving at the Chamber at the time, the President of the House, Arthur Lira (PP-AL), said that he waited for the federal government to come to an agreement, but there was no more concrete signal from the Executive. Environmentalists and the indigenous movement criticize the project and see loopholes to allow mining, agricultural activity, opening of highways, power transmission lines or installation of hydroelectric plants, in addition to contracts with the private and non-indigenous initiative for undertakings.

Faced with a Chamber of Deputies with a majority of conservative deputies and more linked to ruralists, it will be a difficult task for Presi-

dent Lula to maintain his environmental speeches for Brazil and the world – which keeps an eye on what is approved and vetoed.

*For Lula, all this is part of a game that has just begun. “Today the impression I had [when reading newspapers] was that the world had ended. ‘Lula was defeated’, ‘this ministry is over’, ‘that ministry is over’, and what was happening was the most normal thing. Until then, we were sending the vision of the government that we wanted. The commission in Congress decided to change things, something that is almost impossible, which is what the government does. Now the game has begun. And we are going to do the governance of what we need to do,” he said at the event. If it’s a game, we’ll wait for the next phases of it. **✓***

**AQUI TEM
CREDIBILIDADE.**
JORNALISMO
PÚBLICO DE
QUALIDADE.



JORNAL DA TARDE
SEG A SEX | 12H00

JORNAL DA CULTURA
SEG A SÁB | 21H00

RODA VIVA
SEGUNDA | 22h00



Grant Thornton Brasil e Instituto Olga Kos discutem o S do ESG nas empresas



HERIVELTON

Wolf Kos e Jacob Klintowitz no MIS | Wolf Kos and Jacob Klintowitz at MIS

A empresa global de auditoria, consultoria e tributos, Grant Thornton Brasil, e o Instituto Olga Kos de Inclusão, organizaram o evento “Pilar Social: desafios e oportunidades nas ações de inclusão nas empresas”, a fim de debater o atual contexto do S do ESG (ambiental, social e governança) no corporativo. O objetivo foi aprofundar as discussões sobre a estruturação de ações sociais, habilitando as empresas a reportar ao mercado, de forma efetiva, suas práticas e métricas de diversidade. O pilar social tem ganhado cada vez mais relevância no cenário global, inclusive envolvendo os reguladores – como é o caso da Resolução 59 da CVM que, a partir deste ano, exige que empresas de capital aberto divulguem em seus formulários de referência dados sobre diversidade e inclusão. Uma forma de acreditar na prática, no poder da diversidade e inclusão, é a implementação da (Escala Cidadã Olga

A Escala Cidadã Olga Kos é a primeira métrica criada para mensurar como a inclusão social é praticada no mercado

Kos, primeira métrica criada para mensurar como a inclusão social é praticada no mercado de trabalho, a qual será um dos principais temas debatidos no evento. Assim, tendo como princípios 5 variáveis, 20 indicadores e 37 requisitos, é possível analisar o quanto uma empresa é inclusiva, bem como a qualidade de seus respectivos ambientes para todas as diferenças que possam



Daniel Maranhão, CEO da Grant Thornton Brasil, se reúne com Wolf e Olga Kos e convidados | Daniel Maranhão, CEO of Grant Thornton Brasil, meets with Wolf and Olga Kos and guests

Grant Thornton Brazil and Olga Kos Institute discuss the ‘S’ of ESG in companies

The global auditing, consulting, and tax company, Grant Thornton, and the Olga Kos Inclusion Institute organized the event “Social Pillar: challenges and opportunities in inclusion actions in companies” to discuss the current context of the ‘S’ in ESG (environmental, social, and governance) in the corporate world. The objective was to

deepen discussions on the structuring of social actions, enabling companies to effectively report their diversity practices and metrics to the market. The social pillar has gained increasing relevance in the global scenario, including involvement from regulators, such as the Resolution 59 of CVM, which, starting this year, requires publicly traded companies to disclose diversity and inclusion data in their reference forms. One way to assess diversity and inclusion practices

is through the implementation of the Olga Kos Citizen Scale, the first metric created to measure how social inclusion is practiced in the job market. This will be one of the main topics discussed at the event. With five principles, twenty indicators, and thirty-seven requirements, it is possible to analyze how inclusive a company is and the quality of its respective environments for all differences that may exist among employees, whether related to gender, age,



O evento foi realizado na sede da Grant Thornton Brasil | *The event was held at the headquarters of Grant Thornton Brazil*

existir entre os colaboradores, sejam elas relativas ao gênero, idade, deficiência, etnia, religião, nacionalidade, orientação sexual ou qualquer outro fator que seja de exclusão.

Instituto Olga Kos comemora 15 anos de trabalho

A instituição também organizou no MIS – Museu da

Imagem e do Som um encontro com o crítico de arte Jacob Klintowitz e o presidente Wolf Kos, para discutir os 15 anos da instituição e o seu impacto significativo quando a pauta é a pessoa com deficiência. O evento de lançamento do livro que mostra todo o trabalho da instituição foi após as duas palestras: uma

sobre o trabalho de inclusão cultural e social por meio de projetos de arte e a palestra sobre capacitação para professores e profissionais interessados que atuam em instituições de educação, museus ou outros equipamentos culturais e educativos, tendo a inclusão social e cultural como eixos temáticos. ✓

disability, ethnicity, religion, nationality, sexual orientation, or any other exclusionary factor.

Olga Kos Institute celebrates 15 years of work

The institution also organized a meeting at the MIS (Museum of Im-

age and Sound) with art critic Jacob Klintowitz and President Wolf Kos to discuss the institution's fifteen years and its significant impact when it comes to people with disabilities. The book launch event showcasing the institution's work took place after two lectures on cultural and

social inclusion through art projects, as well as a training session for teachers and professionals interested in working in educational institutions, museums, or other cultural and educational facilities, with social and cultural inclusion as thematic axes. ✓



CONFIRA AS NOSSAS EDIÇÕES

no aplicativo da The Winners Prime Leaders Magazine e VIDI
(Apple Store para IOS e Google Play para Android)



The
WINNERS

Content and Information for Leaders
Economy & Law





Alexandre de Mendonça Wald, Fernanda Abreu Tanure, o reitor da USP | *Dean of USP* Carlos Gilberto Carlotti, Patrícia Iglesias, Professor Arnoldo Wald, Riccardo Torre, Caroline Marques Leal Jorge Santos e | *and* Jorge Gouveia



Patrícia Iglesias comemora 30 anos na área ambiental em lançamento de livro no Museu da Casa Brasileira

No dia 29 de maio, ocorreu o lançamento do livro *Proteção ao Meio Ambiente no Brasil: passado, presente e futuro: estudos em homenagem a Patrícia Iglecias*. O evento, realizado no Museu da Casa Brasileira, em São Paulo, reuniu grandes

nomes do meio ambiente e sustentabilidade. Patrícia já atuou como presidente da CETESB (Companhia Ambiental do Estado de São Paulo), Secretária de Meio Ambiente do Estado de São Paulo e atualmente é sócia responsável pela área ambiental

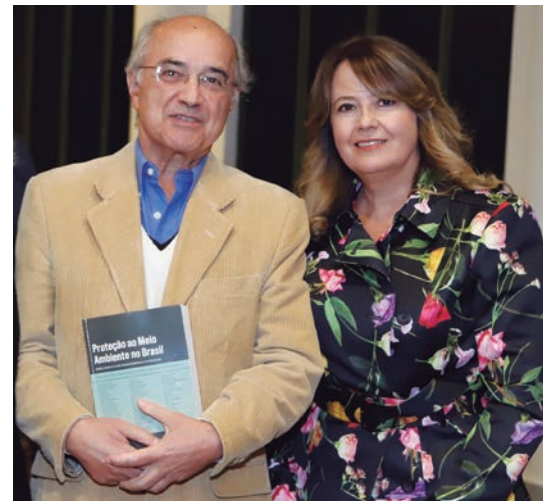
do escritório Wald, Antunes, Vita e Blattner Advogados. O livro comemora os seus 30 anos de atuação na área, por meio de 69 autores que possuem formação e experiência profissional variadas, advogados, juízes, promotores, técnicos da CETESB, pesquisadores da USP, entre outros.

A obra, publicada pela Editora Almedina, conta com 40 artigos, divididos nos blocos: Clima e Questões Globais; Gestão e Legislação Ambiental; Proteção à biodiversidade e aos recursos naturais; Diagnóstico e Monitoramento da Qualidade Ambiental e Controle Ambiental. 

Patrícia Iglesias celebrates 30 years in the environmental area at a book launch at the Museu da Casa Brasileira

On May 29, the book *Environmental Protection in Brazil* was launched: past, present and future: studies in honor of Patrícia Iglesias. The event, held at the Museu da Casa Brasileira, in São Paulo,

brought together important names in the environment and sustainability. Patrícia has served as president of CETESB (Environmental Company of the State of São Paulo), Secretary of the Environment of the State of São Paulo and is currently a partner in charge of the environmental area at Wald, Antunes, Vita e Blattner Advogados. The book celebrates its 30 years of work in the area, by



Desembargador da 1ª Câmara do Meio Ambiente do TJSP | Judge of the 1st Chamber of the Environment of the TJSP, Ricardo Torres de Carvalho e | and Patrícia Iglesias



Caroline Rocha Frasson, desembargadora Federal | Federal Judge Consuelo Yoshida, Patrícia Iglesias e | and Professor Fernando Scaff (USP)

Acesse para adquirir o livro

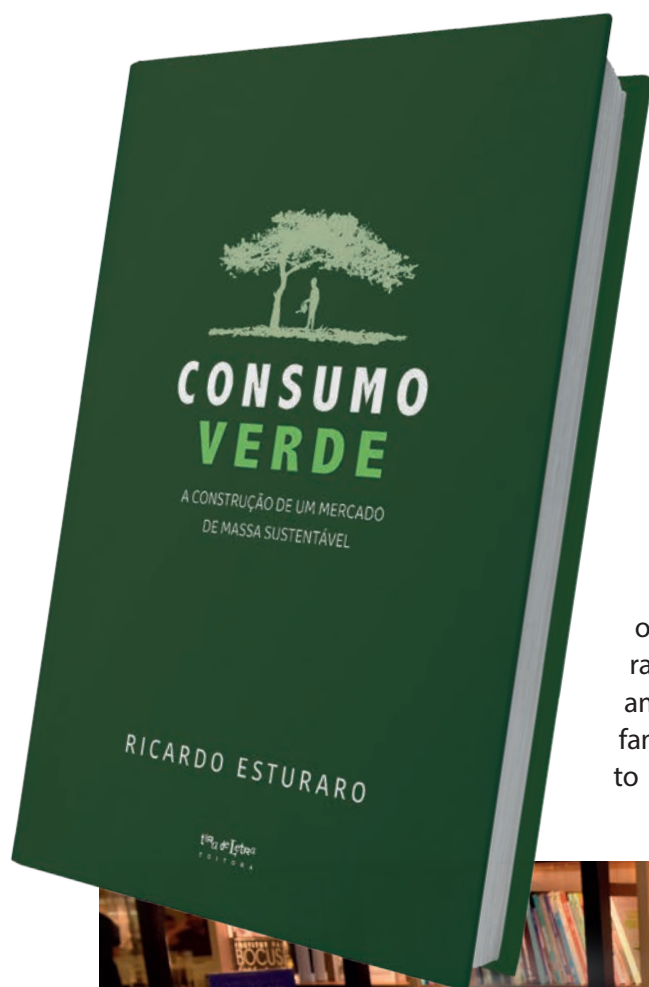
Log in to buy the book



<https://www.almedina.com.br/produto/protecao-ao-meio-ambiente-no-brasil-11524>

means of 69 authors who have varied training and professional experience, lawyers, judges, prosecutors, technicians from CETESB, researchers from USP, among others.

The work, published by Editora Almedina, has 40 articles, divided into blocks: Climate and Global Issues; Environmental Management and Legislation; Protection of biodiversity and natural resources; Diagnosis and Monitoring of Environmental Quality and Environmental Control. 



Ex-Diretor da Globo, Ricardo Esturaro escolhe a questão ambiental como tema de seu primeiro livro

No dia 13 de junho, o escritor Ricardo Esturaro reuniu centenas de amigos, publicitários e familiares no lançamento do seu primeiro livro

“Consumo Verde”, que ocorreu na Livraria da Travessa do Shopping Iguatemi, em São Paulo. A obra trata da questão ambiental e social de forma objetiva e direta, longe do modismo, do



FOTOS: ALE OLIVEIRA

Ricardo Esturaro



obscurantismo e do alarmismo excessivo que tem tomado conta desse assunto. Ricardo é dono de uma sólida experiência profissional em cargos executivos em grandes empresas, a sua última posição foi de CMO (Chief Marketing Office) na Rede Globo. ✓

Former Director of Globo, Ricardo Esturaro chooses the environmental issue as the theme of his first book

On June 13, writer Ricardo Esturaro brought together hundreds of friends, publicists and family members at the launch of his first book "Consumo Verde", which took place at Livraria da Travessa at Shopping Iguatemi, in São Paulo. The work deals with the environmental and social issue in an objective and direct way, far from the fad, obscuran-

tism and excessive scaremongering that has taken hold of this subject. Ricardo has a solid professional experience in executive positions in large companies, his last position was CMO (Chief Marketing Office) at Rede Globo. ✓



Acesse para adquirir o livro

Log in to buy the book



<https://www.travessa.com.br/consumo-verde-a-construcao-de-um-mercado-de-massa-sustentavel-1-ed-2023/artigo/f8e6ea17-d9bf-4817-9a63-2e826c6ef0cb>

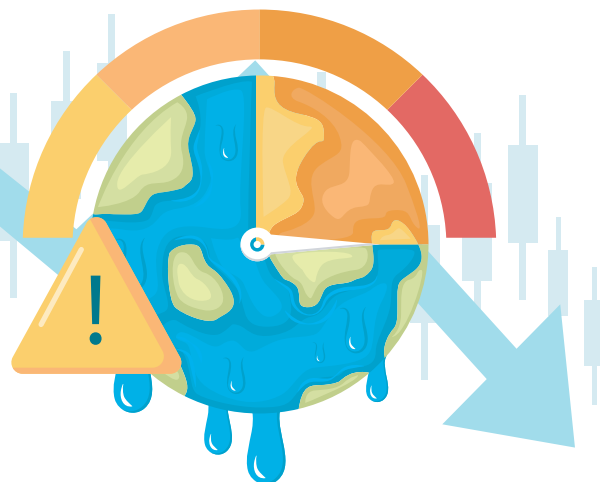
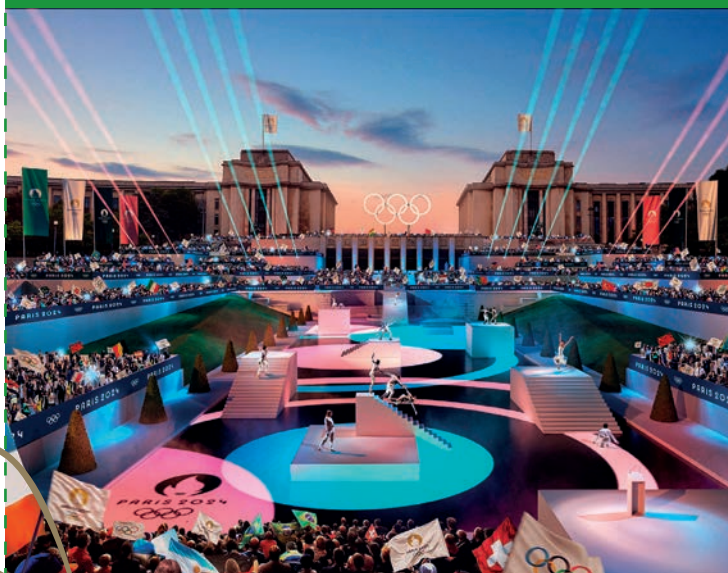
ESTAMOS DE OLHO!

A ministra do Esporte e dos Jogos Olímpicos e Paralímpicos de Paris-2024, Amélie Oudéa-Castera, afirmou que a França não vai intervir na decisão das entidades sobre a participação de atletas transgêneros no evento

WE'RE WATCHING!

The Minister of Sport and the Paris 2024 Olympic and Paralympic Games, Amélie Oudéa-Castera, said that France will not intervene in the decision of the entities on the participation of transgender athletes in the event

PARIS 2024: FLORIAN HUILLEU



ALERTA!

Se os bancos globais não fizerem nada para se adaptarem às mudanças climáticas, terão uma queda de 8,5 pontos percentuais no lucro operacional líquido das suas carteiras imobiliárias, de acordo com pesquisa

ALERT!

If global banks do nothing to adapt to climate change, they will see an 8.5 percentage point drop in net operating income from their real estate portfolios, according to research

SERÁ?

“Os consumidores hoje em dia não estão mais olhando apenas para o preço”, disse o vice-presidente executivo da Shein, Donald Tang, ao anunciar que a varejista chinesa planeja se tornar mais sustentável

IT WILL BE?

“Consumers these days are no longer just looking at price,” said Shein Executive Vice President Donald Tang as he announced that the Chinese retailer plans to become more sustainable



CONFIRA AS EDIÇÕES DA VIDI
nas principais bancas digitais

Sobe e Desce *Ups and Downs*

BRASIL

A Secretaria Nacional dos Direitos das Pessoas LGBTQIA+ anunciou que o país será o primeiro do mundo a diminuir suas burocracias e acolher refugiados LGBTQIA+ de outros países onde a comunidade é perseguida ou criminalizada

BRAZIL

The National Secretariat for the Rights of LGBTQIA+ People announced that the country will be the first in the world to reduce its bureaucracies and welcome LGBTQIA+ refugees from other countries where the community is persecuted or criminalized

YAMAHA

A indústria segue firme em seu compromisso com a sustentabilidade e a agenda ESG e em parceria com a Moss, compensou mais de 120 toneladas de CO2 emitidos nos últimos dois anos

The industry remains steadfast in its commitment to sustainability and the ESG agenda and in partnership with Moss, offset over 120 tons of CO2 emitted in the last two years

L'ORÉAL BRASIL

A empresa inaugura a primeira Escola de Beleza da Pequena África, região portuária do Rio de Janeiro, em parceria com a Fundação Darcy Vargas e o MOVER (Movimento Pela Equidade Racial), para a capacitação profissional e inclusão de mulheres em vulnerabilidade social

The company inaugurates the first Beauty School of Pequena África, in the port region of Rio de Janeiro, in partnership with the Darcy Vargas Foundation and MOVER (Movement for Racial Equity), for professional training and inclusion of women in social vulnerability

MC DONALD'S

Crianças de 10 anos são flagradas trabalhando em franquia no estado do Kentucky, EUA. Três empresas responsáveis por franquias da rede de fast-food da região foram flagradas infringindo a lei de trabalho infantil

10-year-old children are caught working in a franchise in the state of Kentucky, USA. Three companies responsible for franchising the fast-food chain in the region were caught violating the child labor law

HUNGRIA

O Parlamento aprovou a lei que permite aos cidadãos denunciar às autoridades famílias LGBTQIA+ considerando que estas famílias põem em causa "o papel constitucionalmente reconhecido do casamento e da família"

HUNGARY

Parliament approved the law that allows citizens to report LGBTQIA+ families to the authorities, considering that these families jeopardize "the constitutionally recognized role of marriage and family"

BR-262

Uma das maiores rodovias do Brasil, conhecida como "a estrada da morte" para a fauna do Pantanal e do cerrado, mata mais de 2.000 animais silvestres por ano. Pesquisadores e ativistas consideram esse trecho prioritário para receber medidas de mitigação

One of the biggest highways in Brazil, known as "the road of death" for the fauna of the Pantanal and the Cerrado, kills more than 2,000 wild animals a year. Researchers and activists consider this stretch a priority to receive mitigation measures



FOCA 2023

FÓRUM CARIOCA DE
DESENVOLVIMENTO
E EQUILÍBRIO SOCIOECONÔMICO
AMBIENTAL

SAVE THE DATE

21 DE AGOSTO DE 2023

OPERECIMENTO

Fecomércio RJ
CNC Sesc Senac
Sindicatos | IFec | IFeS

IFeS
Instituto Fecomércio
de Sustentabilidade

GCSM
Global Council of Sustainability & Marketing

**FÓRUM das
AMÉRICAS**

REALIZAÇÃO

MEDIA PARTNERS

WINNERS
PRATICA DE MARKETING

vidi
VÍDEO DE MARKETING

Economy & Law



**Esperando você
fazer aquela**

DOAÇÃO

**para proteger
minha casa**

A SOS Mata Atlântica trabalha para inspirar e mobilizar a sociedade em defesa do bioma mais ameaçado do Brasil, onde 72% da população brasileira vive. Nossas prioridades são a emergência climática, a restauração da floresta, água limpa para todos e a valorização de parques e reservas. **Venha com a gente nessa!**



**Doe qualquer
valor agora
mesmo!**

