

AULA 2

Bom dia a todos. Estamos aqui para o segundo encontro remoto da Unidade Curricular Relações Humanas da Estadania. Bem-vindo a Turma B. A gente vai começar agora a nossa aula. Fiquem à vontade para fazer interações no chat que estou aqui acompanhando ou mesmo falar no microfone, tá? Então nós fazemos aí a nossa interação.

Overtilhar aqui a nossa tela.

Essa aula aqui é sobre relacionamento interpessoal, estratégias para desenvolver um ambiente corporativo diversificado. Essa aula faz parte da Unidade Curricular Relações Humanas da Estadania Pessoa do Acente do Seren. Vamos começar.

O objetivo da aula de hoje é desenvolver habilidades e competências necessárias para promover um ambiente corporativo diversificado e saudável por meio de relacionamentos interpessoais eficazes.

Antes de iniciarmos esta aula, eu gostaria de retomar o que foi feito no último encontro remoto. Naquele encontro remoto, ao final da aula, eu apresentei a situação da empresa XYZ, que é uma corporação global, setor de tecnologia, e apresenta preocupações sobre possíveis práticas discriminatórias de ver. Então foi feito o levantamento e percebeu-se que há uma disparidade entre homens e mulheres em cargos de liderança. Além disso, percebeu-se também que as mulheres são subrepresentadas. O que significa isso? Como há mais homens que mulheres em cargos de liderança, elas não têm uma representação. A proporção de pessoas em uma empresa, o ideal seria que houvesse a mesma proporção entre os cargos de liderança.

Então na XYZ, as mulheres estão sendo subrepresentadas. No outro aspecto, diz respeito à subvalorização durante processos de avaliação de desempenho e promoção.

O que seria isso? Numa empresa, é feito de tempos em tempos, isso é determinado pelos respores, como avaliar o desempenho dos seus colaboradores. Para quem isso?

Essa avaliação de desempenho tem várias formas de ser feitas e também tem diferentes objetivos, que podem ser acompanhamento de metas, se o funcionário está hábito dentro das suas atribuições, se é necessário algum tipo de plano de ação de melhoria e, considerando o desempenho dele, ele ser está hábito para uma promoção. Então na XYZ, percebeu-se que quando havia o processo de avaliação de desempenho das mulheres, havia uma subvalorização, ou seja, elas não eram valorizadas de uma maneira e qualitária com outras pessoas e, é lógico, isso acaba comprometendo a promoção das mulheres.

Então o desafio que foi proposto para essa situação da XYZ era de como abordar e corrigir as práticas discriminatórias de gênero em seus processos de contratação e promoção.

Então esse desafio foi apresentado no encontro remoto 1 e foi elaborado em fórum para vocês participarem e colocarem suas opiniões a respeito. As informações que vocês deveriam seguir era a respeito da possível ação que se esperava dos envolvidos nesse contexto.

Como assim os envolvidos? Uma situação que envolve a promoção de colaboradores e colaboradoras que envolve a representatividade não passa apenas por uma pessoa.

Então vários cargos estão relacionados aí e naquele fórum foram ligados alguns cargos, como o CEO, representante, sindicato, a pessoa responsável pelo libertamento de seleção, os gestores de área, qualquer o papel de cada um deles.

Um outro ponto também que foi apresentado no fórum seria como as ações de discriminação das novas práticas.

Porque essa situação da XYZ, quando ela corre, qualquer empresa, para ser alterada não basta apenas ser tido, vamos alterar. Na verdade, é necessário disseminar novas práticas.

Então vão ver qualquer prática que estão levando a uma situação de discriminação.

E essa discriminação envolve vários tipos de ação. E no fórum foi bem legal, vocês colocaram vários tipos de atividades que poderiam ser realizadas para justamente disseminar essas práticas.

Uma das coisas que foi elencada foram os treinamentos. A parte de treinamento é fundamental.

Então o treinamento não envolve apenas palestras, mas pode envolver dinâmicas, discussões, debates.

Então foi bem legal a interação feita lá no fórum. E com certeza esse tráfico de informações.

Porque além de ser em uma prática, como acompanhá-la? Como ver se ela está sendo realmente efetiva?

Então para isso é importante esse compartilhamento de informações que cada setor está fazendo, reproduzir práticas que são positivas, que estão dando bons resultados, analisar aquelas que o resultado nem está tão legal.

Então no fórum foram indicados vários pontos a respeito disso, foi uma interação bem legal.

Está aí, que eu comentei sobre o fórum, sobre a aula passada, para levar ao nosso encontro de hoje.

Então fazer a seguinte pergunta, como aquilo que está acontecendo na XYZ afeta as relações entre as

pessoas dessa organização?

Então vamos dar um passo a frente na história. Então a gente tem uma situação de discriminação, que precisam ser tomadas ações.

Ok, a pergunta aí agora, como essa situação afeta as relações entre as pessoas dessa organização?

Uma organização resiste, pessoal, por conta das pessoas que atuam nela.

As pessoas, seres humanos, eles interagem, porque somos seres sociais, que para a sobrevivência, veem lá no princípio dos primeiros agrupamentos, percebeu-se que para sobreviver era mais indicado que em grupo.

Então, por várias e várias gerações, nós estamos desenvolvendo isso.

Por várias mudanças da sociedade, pela vinda de tecnologias, isso vai evoluindo.

Então os relacionamentos também vão evoluindo.

Então imagina uma situação como da XYZ, como ela afeta as relações?

O que exatamente pode repercutir isso?

Então vamos pensar um pouco aí.

Após essa pergunta que eu fiz, vamos refletir alguns aspectos aí que podem comprometer o relacionamento interpessoal.

Primeiro deles é a questão dos estereótipos e preconceitos.

Quando a gente fala de estereótipo, seria aquele modelinho, aquele perfil cristalizado que não tem alteração.

Vamos ver como é que ficaria.

Aquela situação pode influenciar a percepção que colegas e superiores têm das competências e capacidades das mulheres,

afetando suas oportunidades de liderança.

Esse viés pode prejudicar o relacionamento interpessoal ao criar um ambiente onde as mulheres são vistas,

como menos aptas para funções de liderança, mesmo que tenham qualificações semelhantes ou superiores.

Uma palavra-chave aqui é viés.

O viés é quando tem algum item, algum fator que interfere na percepção.

Então, se há um estereótipo de que as mulheres não têm competência, não têm capacidade para galgar, por exemplo,

um cargo de liderança, isso vai ao encontro do que foi apresentado no contexto da XYZ.

Se elas são subvalorizadas, se numa avaliação de desempenho, elas não são devidamente avaliadas.

Isso implica uma subrepresentação.

Põe-se derando esse contexto, o relacionamento interpessoal vai ser prejudicado.

Por quê?

Porque você cria um ambiente desigual e acaba segregando homens e mulheres.

Isso vai ao encontro do seguinte ponto e diz respeito às redes de apoio e networking.

Como assim?

Homens e mulheres muitas vezes participam de diferentes redes de apoio e networking, o que pode resultar menos oportunidade de promoção para mulheres.

A falta de acesso a essas redes pode limitar o desenvolvimento de relacionamentos interpessoais que são cruciais para o avanço na carreira.

Então, como falamos no ponto 1, se há essa segregação, esses estereótipos, e também por características da criação de grupos, se há diferentes redes de apoio, essa falta de interação acaba limitando, por exemplo, como no caso da XYZ, aquelas promoções.

Então, o que acontece?

A falta de acesso a essas redes limita esse relacionamento, limitando esse relacionamento e se interfere no avanço na carreira.

E uma outra palavra importante aqui, além das redes de apoio, é a questão do networking.

O networking é fundamental para qualquer tipo de profissional, em qualquer área.

O network nada mais é com seus contatos, são aquelas pessoas com quem você compartilha situações de trabalho,

áreas de interesse e servem, por exemplo, para novos empregos, novas oportunidades de projetos, são aquelas pessoas que você lembra que poderiam ajudar o desenvolvimento de algum tipo de trabalho.

Então, imagina que a limitação, opa, alguém está com áudio aberto,

ligada, a limitação de como que um vai entrar em contato com o outro,

ou seja, eu fico no desconhecimento e isso no ambiente de trabalho não é muito legal.

Então, esse aqui é um outro ponto daquilo que foi feito anteriormente sobre como aquela situação afeta o relacionamento interpessoal.

Sem problema, bom dia.

Agora, o outro ponto aqui, o trazer, a questão do feedback e da comunicação.

Gente, o que a situação de trabalho e feedback é fundamental, tá?

Então, no relacionamento interpessoal, não ia ser diferente.

Por quê? Pelo seguinte, vamos pensar, a forma como o feedback é dado e recebido, podem diferir entre homens e mulheres.

Lembrando dos pontos anteriores, onde estava sendo comentado sobre a questão dos estereótipos, as mulheres frequentemente recebem corajamento menos frequente para assumir papéis de liderança, tá?

E como há essa diferença, isso pode impactar também no relacionamento interpessoal.

Então, o que se sugere?

Como dar o feedback, né?

Sem pensar estereótipos.

Outra, como receber esse feedback, que tal forma que fortaleça o relacionamento interpessoal.

Então, são pontos aí também para se pensar e responder.

Continuando, outra reflexão que após pergunte, é a questão justamente do ambiente de trabalho, inclusive.

A presença de uma cultura organizacional que não valoriza a diversidade, pode afetar a qualidade dos relacionamentos interpessoais.

Por exemplo, se eu tenho um ambiente em que a igualdade de gênero não é promovida, surgem barreiras ao construir relações de trabalho fortes e eficazes.

Porque se não há uma promoção da igualdade de gênero, o outro já vai sentir subvalorizado.

Avendo esse tipo de ambiente, construindo uma relação de trabalho também se torna mais difícil.

Então, o ambiente de trabalho se ele for impossível, a probabilidade de um relacionamento interpessoal mais forte é maior.

Então, considerando tudo isso que foi dito até agora, fazer um apontamento.

Como conciliar ideias, valores e pontos de vista para a resolução desse problema.

Então, eu trouxe diferentes reflexões a respeito da pergunta inicial.

Então, como fazer para conciliar todas essas ideias?

Não é fácil.

Então, a proposta aqui é justamente, nesse encontro, fazer uma reflexão a respeito disso.

Para ajudar a gente nessa reflexão, vou apresentar esse vídeo aqui para vocês.

Depois a gente conversar um pouquinho mais a respeito.

O sucesso de uma empresa é proporcional ao grau de efetividade de sua comunicação organizacional, de maneira integral.

Quando digo integral, me refiro a todos os tipos de comunicação que compõem o que chamamos de comunicação organizacional.

Entre esses tipos destaco na reflexão de hoje a comunicação interna.

Portanto, se você quer compreender o que é comunicação organizacional e o impacto que a comunicação interna tem nos resultados de sua empresa, acompanhe essa reflexão até o final.

A comunicação organizacional engloba todas as informações que circulam sobre a organização, tanto internamente como externamente.

Isso significa que ela tem vários públicos e, por isso, requer estratégias distintas.

Temos a comunicação administrativa e a comunicação interna, que são focadas no público interno, nas pessoas que atuam dentro da empresa.

E também temos a comunicação institucional e a comunicação voltada ao mercado, que são mais direcionadas ao público externo.

Na esfera da comunicação administrativa, estamos lidando com o fluxo de informações e dados para que as entregas da organização aconteçam.

Já na comunicação interna, temos um componente fundamental, o aspecto relacional, que é como os funcionários se relacionam entre si e com a própria empresa.

E é esse ponto que eu quero destacar.

Todas as informações comunicadas geram nas pessoas.

Pensamentos, sentimentos e influenciam diretamente nos comportamentos e nos resultados de uma empresa.

Só que a maior parte das organizações nem se deram conta da importância disso.

Do quanto a comunicação interna é altamente estratégica.

Muitos ainda não tem sequer profissionais especializados em comunicação atuando internamente para verificar quais informações estão circulando e o que precisaria que estivesse sendo informado e quais meios.

Inclusive, pela falta desses profissionais, muitas vezes os veículos utilizados comunicam aspectos diferentes e divergentes.

Imagine uma equipe de futebol com cinco técnicos e cada um deles dizendo algo diferente, sem conversarem entre si.

Qual o impacto que isso daria na equipe?

O quanto isso deixaria as pessoas confusas, atrapalhadas e certamente o resultado do jogo não seria efetivo.

Nas empresas em que a comunicação interna não é devidamente cuidada, corre-se o risco de cada diretoria ter uma forma de olhar para a organização

e de comunicar-se com suas equipes de forma diferente, sem estarem alinhadas com que, estrategicamente, precisaria ser transmitido.

Isso gera problemas de produtividade, conflitos entre as pessoas, entre as áreas e, conseqüentemente, prejuízo.

Portanto, a minha dica fundamental é que as empresas tenham profissionais especializados cuidando desse processo

e possam formar um comitê estratégico de comunicação para alinhar todas as informações relevantes e como elas serão comunicadas.

Espero que esse conteúdo tenha contribuído com você.

Se esse conteúdo te ajudou, curta e compartilhe para produzirmos mais dicas assim e contribuir ainda mais com o seu negócio.

Até nos próximos encontros.

Esse vídeo eu trouxe pela seguinte razão.

Ela está trazendo a questão da comunicação interna.

Dá para perceber como o tráfego de informações ajuda o relacionamento interpessoal.

Mas, como fazer com que esse tráfego seja eficiente?

É justamente o que ela comentou.

Quais canais eu devo fazer isso?

E isso, gente, é muito interessante saber quais são esses canais, entender o papel de cada um deles e como se reportar a eles e utilizá-los,

vai ajudar no relacionamento entre as pessoas.

Quando se fala em relacionamento, no ambiente de trabalho,

vai além só da questão de cordialidade, de educação, que é aqueles princípios básicos que a gente aprende no convívio social.

A gente está falando aqui de relacionamento, também na busca pelos objetivos da organização.

De tal forma que esses objetivos sejam alcançados e que todos consigam fazer isso no ambiente acolhedor,

no ambiente em que seja possível uma convivência em que todos vão tentar, da melhor maneira possível, ter bons resultados.

Então, é importante essa parte da comunicação para pensar um pouco a respeito disso.

Então, foi essa proposta que me fez trazer o seguinte aqui para a gente discutir um pouquinho.

Então, vamos falar um pouco, afinal de contas, o que é esse tal de relacionamento interpessoal?

Já que vários pontos afetam nele, vamos levar mais essa discussão a fundo.

O relacionamento interpessoal é a forma como as pessoas interagem e se relacionam com outras no ambiente familiar, escolar, de trabalho ou de comunidade.

Isso aqui, gente, como eu tinha dito antes, existe por uma própria característica do desenvolvimento do ser humano.

Então, esse relacionamento interpessoal, ou seja, entre uma pessoa e a outra, ocorrem nos diferentes ambientes.

Nós vamos nos mudando, a gente vai aprendendo como fazer isso com pessoas diferentes, cidades diferentes, gêneros diferentes.

E a nossa habilidade de ter um lack de opções bem desenvolvido, é que faz com que nós tenhamos sucesso nas nossas relações interpessoais.

Então, para discutir um pouquinho mais isso, como melhorar as nossas habilidades, vou trazer esse outro vídeo aqui,

que vai trazer alguns pontos para a nossa reflexão e para a gente continuar esse nosso encontro remoto.

Então, vamos lá.

O que é isso?

Olá.

Oh, sim, senhor. Eu não sei por que você não pegou os papos.

Eu coloquei eles no seu dedo antes de eu ir.

Ok.

Uau!
Que legal!
Você tem que estar me sentindo.
Você tem que mettre aquele dedo, polluca o dedo screwdriver, que merece se você fosse me sentar e me mentindo.
O que é isso?
Mãe, vamos estar fora!
Eu sei se você já conheceu esse vídeo.
Eu lembro a primeira vez que tive a oportunidade de vê-lo.
Quando comecei a assistir, eu gosto muito de cães.
Eu comecei a assistir e a reação do menino.
É como assim?
É mais um cãozinho que a patinha dele está comprometida.
Mas depois você vê, você tem a revelação de por que ele reage daquela forma.
Quantas vezes tem um contato com outra pessoa e você reage a ela?
Porque você vê algo nela ou não vê.
Então, o menino, quando viu o cachorrinho sem a patinha,
foi só porque eu saí do cachorro completo.
Ele também não se valorizava.
Não era aquele que também poderia brincar.
Quando a mãe chega na casa, o menino está jogando no escuro,
cortinas fechadas, sozinho, porque no videogame a pessoa se isola.
Eu sei que tem jogos on-line que você compartilha, mas mesmo assim,
você sozinho com a tela.
E ela abre as janelas, tira, abre as cortinas,
fala para ele e vai brincar lá fora.
Tem um presente para você.
Inclusive, esse vídeo se chama o presente e esse presente faz toda a diferença.
Mas por que eu trouxe esse vídeo em particular para falar de relacionamento inter-pessoal?
Por conta do seguinte, fazer essa pergunta.
Como nós nos conhecemos?
Então, como se conhecer ajuda no relacionamento inter-pessoal?
Você tem um ponto importantíssimo.
Porque eu saber de um vai me ajudar a entender o outro.
Como assim?
Vamos indicar alguns pontos aqui para discutir a respeito.
Primeira coisa, melhora a comunicação.
Conhecer esses pontos fortes, fracos em termos de comunicação
ajuda a adaptar seu estilo para se conectar melhor com os pontos.
Por exemplo, se você é uma pessoa mais introvertida,
você pode se preparar melhor para situações que exigem interação social intensa.
Então, se você sabe que uma situação como essa aqui, por exemplo,
que exige uma interação social intensa mais recente ou vertível,
sabendo disso, quais estratégias eu posso fazer para melhorar minha comunicação
considerando essa característica minha.
Então, esse que é o ponto que é apresentado aqui.
Se eu me conheço bem, se eu tenho esse autoconhecimento,
eu posso melhorar esse ponto em relação à comunicação.
E por que é importante melhorar a comunicação?
O que isso vai favorecer a minha relação interpessoal.
Então, essa é a ideia de você ter esse autoconhecimento.
Um outro ponto também pode ser tratado, é isso aqui.
A gestão de conflitos.
Quando se fala em gestão, estamos falando de gerenciamento em administração.
Pessoal, conflitos sempre ocorrem.
Por que?
Conflitos surgem quando os meus valores, de alguma forma,
não batem com os valores do outro.
E aí precisa ser feito um ajuste.
Quando esse ajuste se torna difícil, o conflito se dá.
Então, como que o autoconhecimento vai me ajudar nesse processo?

O autoconhecimento permite identificar gatilhos emocionais e padrões de comportamento que levam a conflitos. Com essa consciência, você pode trabalhar para evitar situações que provoquem desentendimentos e abordar problemas de maneira mais construtiva. O que seria esse gatilho? Se fala tanto em gatilho, gatilho é aquilo que dispara, aquele clipe. Então, se eu me conheço, eu sei aquilo que me afeta, aquilo que me deixa chateado, emocionado. Vou dar um exemplo. Quando eu assisto um filme que envolve morte, peixinho de estimação, do cachorro, eu fico muito emocionada. Por que? Porque eu posso de animais, uma coisa que me agrada bastante. Então, quando aquela situação surge, mexe bastante comigo. É um exemplo simples, quem não fica chateado, como peixinho morre, mas para mim ele mexe bastante. Então, isso é o gatilho que está comentando. Sabendo disso, o que eu posso fazer? Me preparar melhor para assistir o filme ou nem assistir o filme. Uma situação dessa é fácil de resolver, mas em outras situações, são gatilhos e às vezes são maiores. E uma coisa que é interessante é lembrar que o outro não tem consciência disso. Isso daqui leva ao ponto anterior, melhorar a minha comunicação. Como é que eu estorno isso, de uma maneira que não compromete a relação com o outro? Então, eu evito que essa situação leve ao desentendimento. Como que eu posso abordar os problemas de uma maneira mais construtiva? Isso é gerenciar conflitos e isso ajuda o relacionamento entre o pessoal. Um outro ponto diz respeito à empatia e compreensão. Quando se fala em empatia, comenta-se assim, ah, eu me colocar no lugar do outro. Mas é difícil fazer isso. Eu acho que empatia poderia ser também definida como eu respeitar aquele histórico do outro. Entender que o outro tem uma história diferente da minha. Mas como somos seres humanos, apesar de diferentes, são histórias próximas. Nós vivenciamos fases da vida de diferentes maneiras, mas essas fases existem. Então, entender que cada um tem esse histórico. Por isso que é importante também a compreensão. Então, quando você faz esse processo de autoconhecimento, você entende suas próprias motivações e comportamentos, acaba se tornando mais fácil entender e aceitar as diferenças no jogo. Isso é que aumenta a capacidade de empatia. E aí eu consigo construir um relacionamento mais saudável e respeitoso. Se eu tenho motivações, o outro também as tem. E eu tenho no comportamento, o outro também. Comportamentos similares ao nosso, como nós reconhecemos, é mais fácil o entendimento, em outras situações, nem tanto. Porque você não reconhece. Mas é saber que o outro também tem motivação, o outro também tem um comportamento. E aí a partir disso se aumenta a sua empatia. Um outro ponto interessante a se discutir aqui, é a questão da autoconsciência emocional. O que vem a ser isso? Consciência é estar ciente. Ou seja, eu ter entendimento, saber o que está acontecendo aqui. Quando eu falo de autoconsciência, essa ciência sobre mim mesmo. O ponto de vista que a gente está buscando emocional. Então, entender a sua personalidade, permite que você reconheça suas emoções e reações. O que é essencial para controlar suas respostas e interações sociais. Isso ajuda a evitar reações inclusivas ou negativas. Promovendo interações mais harmoniosas.

Personalidade, persona, a pessoa.
Cada um de nós temos emoções e reações quando interagimos com o outro.
E a ideia é ter controle disso.
Não entenda controle como afogar essas emoções.
É gerenciar o que eu faço com essa emoção.
E sabendo como é a sua personalidade, isso se torna ainda mais fácil.
Como assim? Aqui eu coloquei a questão da reação impulsiva.
O impulsivo é aquele que reage imediatamente.
E, às vezes, essa reação é muito imediata, não pensada, só baseada na emoção.
Então, quando se fala em autoconsciência emocional, é você trabalhar essas emoções.
Porque a ideia não é o combate, mas sim a harmonia.
E não isso não significa se anular, mas você mostrar de maneira assertiva o que está acontecendo.
E isso só é possível quando você tem o entendimento da sua personalidade.
E não basta saber e falar que só assim não tem jeito.
Não, não, não.
Sou assim e esse é o meu jeito.
Você gerenciar.
É aquilo que eu tinha comentado antes.
Se uma pessoa é mais introvertida, como ela vai interagir socialmente em que tem uma solicitação maior com o capo do mundo?
Então, esse entendimento da personalidade ajuda nestes diferentes aspectos.
Outro ponto é o desenvolvimento das habilidades sociais.
O que seria isso?
Só para dar uma ilustração, vou voltar para vocês uma pesquisa que foi desenvolvida aqui no Brasil.
Um trio de fundações com mais de 800 empresas no Brasil.
Foram feitas várias perguntas a respeito da contratação de jovens em 18, 25 anos.
Então, qual que era a percepção desses gestores?
Quais eram os principais problemas, os características?
Então, essas empresas eram de diferentes áreas.
Era da indústria, era do setor de comércio, serviços.
Tinha vários setores.
E um dos pontos que foi indicado é o seguinte.
82% dos entranheistados disseram que preferem contratar pessoas, esses jovens, no caso, que têm habilidades social-emocionais desenvolvidas.
É muita coisa, pessoal.
Por que?
Porque a falta dessas habilidades compromete a interação, compromete a produtividade.
E aí foi comentado o seguinte, habilidades técnicas, seja qual área de atuação é a sua, é mais rápida para ser desenvolvida.
Então, se ele pega uma pessoa, for lá numa determinada área, mas precisa de uma especialização, é feito um treinamento e isso se resolve a curto prazo.
Agora, as habilidades social-emocionais, elas são desenvolvidas ao longo da nossa vida, desde que nós começamos a interação com o outro.
E, quando o jovem chega, muitas vezes essas habilidades não estão bem desenvolvidas.
Olha só esse resultado.
Como é importante, então, conhecer esse aspecto.
Porque, se você tem sua personalidade, você identificar o crescimento.
Sabendo como você é, você fala, puxa, podia fazer um plano de ação aqui para melhorar esse aspecto.
Então, isso vai ao encontro da pesquisa.
Eles identificaram que muitos jovens, não precisa ser informados, etc., não têm essa formação.
Então, pense em isso.
Se a gente está falando de relacionamento entre o pessoal, para ter estratégias, para realmente ter um ambiente inclusivo, primeiro, precisa começar comigo.
Preciso saber como eu sou.
E aí, perceber o que eu preciso desenvolver.
Aí, tem alguns exemplos aqui, escutativa, assertividade ou colaboração.
Porque esses elementos, eles fortalecem essas interações entre pessoas.
Então, é um combo, por assim dizer.
A gente tem que pensar nesses elementos para que, realmente, as interações flowam bem.
Outro aspecto é a questão da autenticidade.

Tudo isso que eu trouxe aqui para vocês pode representar assim.
Então, eu tenho que me anular, tenho que ser bonzinho.
Não, não tem nada a ver com isso.
Tem a ver com quem eu sou, isso que estamos falando aqui do autoconhecimento.
E a partir disso, como trabalhar com quem eu sou.
E isso tem a ver com autenticidade.
Como assim?
Conhecer-se bem permite que você se apresente de maneira mais autêntica.
O que é essencial para construir confiança em relacionamentos.
Pessoas autênticas tendem a atrair conexões mais genuínas,
criando uma base sólida para interações interpeções.
Como assim?
Ser autêntica é mostrar quem é você.
É justamente o oposto daquilo que estava sendo apresentado.
É não ser falso.
Porque só com a confiança,
é que esse relacionamento vai ser forte.
A palavra-chave aqui é atrair.
Atrair o que?
Essa conexão.
Avendo conexão, o relacionamento funciona.
Então, você tem que mostrar quem é você.
A gente só consegue isso com o autoconhecimento.
E não é para sim pôr.
Ah, eu sou assim e acabou.
Não.
É para justamente fazer esse compilado de dados que eu tinha trazido aqui,
como no ponto anterior, para você desenvolver essas habilidades.
Pessoal, o relacionamento entre pessoas dá trabalho.
Não é simples.
Então, é muito mais, vamos dizer assim, produtivo.
Eu me auto-conhecer, saber desses pontos fortes, pontos fracos.
Trabalhá-los para eu conseguir ter boas relações com o outro.
Eu vou lidar melhor com as situações.
Não é fácil, mas é totalmente possível.
Sim.
Resiliência em interações.
Palavra resiliência, ela é bastante utilizada na pandemia,
foi bastante utilizada.
E essa palavra, ela de vem do mundo dos materiais metálogos.
Resiliência é uma propriedade física
que diz respeito a suportar uma tensão,
uma energia mecânica que é colocada aí,
e utilizá-la para deformar sem ruptura, sem quebra.
Então, a resiliência tem a ver com isso.
Eu suportar a tensão na relação com outra pessoa,
e essa deformação aí seria, no caso do ser humano, uma adaptação.
Então, quando você compreende a sua personalidade,
você fica mais preparado para lidar com críticas
ou rejeições de forma saudável,
mantendo ao estima e ao equilíbrio emocional
em situações sociais desafiadoras.
Crítica.
Quase ninguém gosta.
Por que?
É aquele momento que alguém vai apontar algo que não está tão legal.
Vamos trabalhar aqui com críticas construtíveis.
Na crítica construtiva, quem as faz aponta oportunidades de melhoria.
Mas, como você lida com isso?
Outro ponto, a rejeição.
Você quer ver uma forma?

Ou não, como você também lida com isso?
E outros, se eu estou sendo criticado ou rejeitado,
como eu mantenho essa minha autoestima?
Isso é essa situação desafiadora,
é essa força, essa aplicação mecânica aí
que faz com que nós desenvolvamos nossa resiliência.
Mas, para isso, precisamos compreender a nossa personalidade
para tentar se preparar melhor para essas situações.
E outro que é interessante também, para você,
não será que ele que faz a crítica destrutiva
só apontar a crítica para também ser bem feita?
Porque, nessa ela for destrutiva, a pessoa não vai aceitar não.
Mas, entendendo a sua personalidade,
você consegue diferenciar o que é uma crítica construtiva
ou destrutiva, porque senão você vai achar que tudo
pode destruir e não necessariamente.
A gente precisa desenvolver esse discernimento.
A gente se conhecendo ajuda bastante nesse aspecto.
E, por falar em se conhecer,
aqui na tela estou apresentando aqui
dois testes de personalidade.
Cada um tem uma proposta diferente.
Eu vou colocar aqui no chat da nossa reunião
os links para vocês acessarem.
E, a partir disso, se conhecer um pouquinho mais.
É óbvio, pessoal, que esse tipo de trabalho, tudo,
é recomendado que seja feito com um profissional,
como um psicólogo,
alguma pessoa que vai te acompanhar nesse processo de análise.
Mas, para efeito de curiosidade,
eu coloquei esses dois aqui que são os mais conhecidos,
os mais famosos, tá?
O primeiro, esse que tem várias letrinhas,
INFP e SFP,
que tem a ver com um trabalho que foi inicialmente desenvolvido
pelo Carl Jung, um dos discípulos de Freud.
E foi, a partir dos trabalhos dele, sobre o estudo das personalidades,
duas mulheres norte-americanas, mãe e filha, na verdade,
elas se envolveram ainda mais e aprimoraram desenvolvendo esse teste,
que é chamado teste das 16 personalidades.
Então, vou colocar no chat,
quem tiver curiosidade em fazer, ler um pouquinho o respeito,
o site deles é bem interessante.
O segundo teste, que é esse que está escrito Big Five e Personality,
são as cinco grandes personalidades.
Esse aqui tem sido considerado mais aceito do que o outro, tá?
Porque o outro, para alguns estudiosos, tem algumas falhas.
E esse Big Five está mais desenvolvido.
Por isso que eu trouxe os dois,
para aí vocês, quem tiver curiosidade, fazer o teste,
ler um pouquinho mais o respeito,
são coisas interessantes para pensarmos como futuros profissionais.
Essas estão em curso de graduação,
quando encerrarem esse curso,
para quem não está no mercado de trabalho,
vai ter aquele impacto de procurar emprego.
E conseguindo,
como é que eu vou interagir com os meus colegas?
E para aqueles que estão ouvindo aqui essa aula,
já atuam na sua área,
ou na área do curso, que você está fazendo,

ou em outra área,
repensar também práticas.
É interessante esse tipo de prática, tá?
Então, eu vou colocar depois aqui no chat da reunião,
para quem tiver curiosidade em fazer esses testes.
Agora, pessoal,
eu vou deixar uma atividade em lava,
e essa atividade aqui,
ela é uma atividade, vamos dizer assim, preparatória,
para o guia,
que vocês vão elaborar como o desafio 2 aqui,
da unidade curricular Relações Humanas e Cidadania.
Então, lembrando,
há dois desafios,
que devem ser realizados por vocês,
para obter a aprovação,
na unidade curricular Relações Humanas e Cidadania.
No primeiro desafio, que está disponibilizado no água,
são dois questionários,
inclusive um deles,
essa semana é a última semana para preenchimento.
Então, caso você não tenha respondido,
vamos lá, tá?
Estes dois questionários,
diz respeito a essas primeiras videoaulas
que estão disponíveis no água também,
e vocês acessam, respondem as questões,
já vê a sua nota.
Esses dois questionários, cada um contribui
com 25% da nota final da unidade curricular, tá?
No desafio 2,
vai ser a elaboração de um guia,
de boas práticas,
sobre diversidade e inclusão,
sobre outros aspectos que ainda a gente vai discutir, tá?
E que também estão nas videoaulas.
Esse desafio vale 50% da nota final.
Então, tem um peso bem grande.
Então, para começar a discutir esse guia,
que no encontro 3,
será feita toda a apresentação dele,
será por qual é o papel dele numa organização,
por que que eles são feitos,
que cada vez mais as empresas têm entregado.
Por quê?
Gente, a questão das relações do ambiente de trabalho,
repercute diretamente na produtividade da empresa.
Então, trabalhar com esses elementos faz toda a diferença
para ter um ambiente harmonioso,
mas principalmente um ambiente produtivo.
Então, essa atividade aqui
vai ser precursor para aquilo que nós vamos fazer na atividade
durante o imponto 3,
que vai acontecer daqui a duas semanas,
tá? Daqui a dois sábados.
Então, é importante que você já comece a trabalhar isso
para não sobrecarregá-los no final do semestre, tá?
Então, qual que é essa atividade?
Então, ser a elaboração de um texto com os seus apontamentos.
Significa isso, com as ideias, com as reflexões
que podem ser retiradas

desses dois encontros remotos que já acontecendo.
Então, elabora um texto que traga ideias sobre, tá?
Como promover uma comunicação eficaz
em equipes multiculturais?
Quais estratégias podem ser utilizadas
considerando o relacionamento interpessoal como paz?
Então, deixa eu traduzir aqui isso para vocês.
Numa empresa, há diferentes pessoas.
Essas pessoas são reunidas em grupos,
em equipes para desenvolver seu trabalho.
Essas equipes,
aqui eu estou chamando de mente cultural,
é porque elas têm diferentes vivências,
diferentes pontos de vista, diferentes valores.
Então, pergunta, como é que eu faço
para comunicação entre esses indivíduos?
Ser eficaz.
Essa é a primeira ponta.
Segunda ponta.
Quais estratégias eu posso fazer
pensando em relacionamento interpessoal
que vai promover essa comunicação?
Isso aqui, gente, é central
para pensar no ambiente inclusivo,
no ambiente diverso.
Por isso que eu estou trazendo essa atividade aqui
para a gente discutir, para comentar,
e vocês pensarem um pouco a respeito
para a elaboração desse texto.
Então, está disponível no AVA,
no local de postagem para a turma.
Está escrito assim, turma C e turma B.
Que é o pessoal que teve aula hoje.
Então, nesse local, vocês vão incluir um arquivo
que traz justamente, apontamente,
sobre esses dois aspectos que eu indiquei aqui.
Então, eu vou colocar agora aqui no chat
aqueles dois testes que eu havia comentado.
Vou colocar também os vídeos que eu passei para vocês,
caso vocês queiram assistir novamente.
Aquele sobre comunicação empresarial
e um outro sobre o presente,
que é a interação do menino com o cachorrinho.
E com a disposição de vocês para conversar,
para discutir o que foi apresentado aqui,
para tirar dúvidas sobre a elaboração desse arquivo.
Porque esse arquivo, ele vai ajudar depois
para pensar sobre o guia.
Porque a ideia aqui, gente,
é prepará-los justamente para esse ambiente diverso
e você vai encontrar em diferentes organizações,
dependendo da sua área de atuação.
Todas elas, cada vez mais, se busca essa diversidade.
Então, temos que ser atores desse processo.
Então, fica à disposição,
precisando de alguma coisa,
vocês podem escrever aqui no chat, ok?
Ou mesmo abrir o microfone e falar comigo.
Obrigada.
Bom dia.
O professor deve estar pagando tirar dúvidas.

Claro, pode falar.

A postagem do texto vai ser no fórum, né?

Sobre a coisa.

É, não é no fórum.

Tem uma outra atividade que eu postei que é uma tarefa.

Tá escrito assim, atividade.

Isso, isso.

Pernassei D.

Beleza.

Obrigado

Você também, meninas. Obrigado, viu?

Tchau tchau.

Obrigado.

Tchau, VN.

Tchau, Marcelo.

Obrigado pela participação, tá bom?

Até a próxima, tchau tchau.

Então é isso, agradeço a presença de todos, espero que tenham permitido bastante, se tiver alguma dúvida acessem fora, de dúvidas, coloque lá suas observações sobre a tarefa e até o nosso próximo encontro. Encontro três e a gente já vai começar a falar do desafio dois, né? Vai ser a atividade final da solidariedade curricular. Então até a próxima e até mais.

Tchau, tchau.

Tchau.

fim