

AULA 01

Bom dia. Vim da primeira aula de Relações Humanas e Cidadania, tá? Sua professora

Luciene, prazer que vocês estejam aqui. E a gente vai trabalhar nesse semestre, essa

unidade curricular que faz parte da sua formação para o seu curso, tá? Então a gente vai

ter alguns encontros emotos e o material também vai estar disponível no AVA. É qualquer dúvida

que você tiver sobre a navegabilidade, se você tá acessando a unidade curricular, os

conteúdos, a Priscila que tá aqui na sala também, ela pode te ajudar em relação a isso. Priscila,

oi pessoal, bom dia, tudo bem? É prazer em estar aqui com vocês hoje, é passando pra deixar, né? Claro que

tudo que vocês precisarem, vocês podem me chamar no ar antes, meu atendimento é dar uma hora até as 22,

então podem me chamar se vocês não tiver conseguindo acessar, tá? Acredito que todos, né? Me conhecem,

que eu fui monitora de vocês no semestre passado, então qualquer dúvida que vocês precisarem,

podem me chamar, tá bom? Professora, boa aula, pode dar continuidade. Obrigada, Priscila. Então vamos lá,

pessoal. Vou compartilhar a tela aí com vocês. A aula de hoje é sobre ética e diversidade, construindo

um ambiente inclusivo. Então essa aula faz parte da unidade curricular Relações Humanas da Cidadania,

o nome do CN. Mas antes de propriamente falar da aula de hoje, gostaria de comentar um pouquinho

sobre o objetivo dessa unidade curricular aqui. O objetivo dela é desenvolver a compreensão

da importância das relações humanas no mundo contemporâneo. Mas vocês podem pensar, mas por que eu

preciso compreender isso? Pessoal, as relações humanas, elas fazem parte do nosso cotidiano, seja na nossa

família, com os amigos, na faculdade. E é importante pensar que além desse contexto, considerando a

formação que vocês estão adquirindo agora, vocês pretendem também se já não estão inseridos no

ambiente corporativo, né? E pensar, refletir sobre como as relações humanas fazem com que esse

ambiente corporativo funcione bem, que seja salutar para todos que estão envolvidos nele, é importante.

E como vocês bem sabem, a sociedade ataca constante mudança, né? E hoje mais ainda ser uma sociedade

de informação, tem que há muitas trocas, muitas oportunidades, se você ver outras formas de atuação

das pessoas, é importante a gente parar um pouquinho e pensar sobre qual é a papel das

relações humanas nesse conjunto todo. Principalmente porque cada vez mais a inclusão, né, dessas

diferenças virtuais nesse ambiente está sendo promovido. Então nós estamos inseridos nesse

contexto, como que nós podemos respeitar essas diferenças? Como que as coisas vão acontecendo nesse dia a dia?

Portalecer ambientes corporativos e construir a cidadania e tudo isso baseado nos direitos humanos,

na legislação vigente, princípios éticos, morais e sustentáveis.

Mas afinal de contas, qual que seria a interconexão entre as relações, né,

desse trabalho que eu tinha comentado com vocês e a cidadania, né, que isso se dá?

As relações de trabalho moldam as interações sociais e contribuem para o desenvolvimento

individual e social. O que significa isso? Pessoal, as nossas relações humanas, né,

na nossa família, seja no sócios amigos, isso daí nós vamos nos adaptando, nós vamos

evoluindo e quando nós vamos para o ambiente corporativo, nós trazemos nossas experiências

para ir e continua a nossa evolução, continua o nosso desenvolvimento. Então esse crescimento

pelo qual nós passamos, né, ele é moldado pelas relações que nós desenvolvemos e aí

a gente vai testando, né, tá certo, tá errado, o que é certo, o que é errado e por isso que a

gente tem que pensar o seguinte, qual que é a nossa participação, qual que ela se dá, né,

como que ela funciona nesse ambiente todo? Porque a ideia é a gente ter um ambiente

que seja possível, né, uma sociedade mais justa, próspera e sustentável. O que seria

que essa sociedade justa, próspera, né, e sustentável? Justa pelo seguinte,

nós determinamos como um se relaciona com o outro, como aquilo que acontece para mim pode

acontecer para você. E isso só é construído a partir do momento que nós colocamos o nosso

esforço, né, de ter esse compartilhamento. Então tem uma interconexão aí entre as ações que

nós estamos em trabalho e nosso papel enquanto cidadãos. Agora já entrando no objetivo da aula

de hoje para o seguinte, apresentar primeiro o estudo de caso sobre diversidade ética no

ambiente corporativo, o impacto de diferentes grupos sociais no meio de trabalho e como os

princípios éticos em respeito aos direitos humanos promovem relações harmoniosas e eficazes.

É, porque eu estaria só de fazer uma observação aqui. As nossas aulas, nossos encontros remotos,

eles são complementares aos conteúdos que estão no água. Ou seja, lá você tem as videoaulas.

As videoaulas é interessante assistir para vocês terem uma base, né, sobre aquilo que vai ser

discutido no encontro remoto. Então lá vai ter os conceitos sobre diversidade, sobre ética moral,

como isso ocorre, porque a ideia aqui da aula de encontro remoto não é reproduzir a

videoaula, mas complementá-la, tá? Então aqui hoje eu vou comentar alguns conceitos básicos para

a gente começar a fazer essa discussão aí, nesse estudo de caso que eu vou trazer para a gente ver

como é que funciona exatamente essa história de diversidade, como fazer com que essa diversidade

seja promovida, tá bom? Então vamos lá. Para começar, vamos falar um pouquinho sobre ética. Coloquei

essa imagem aí do anjinho e do diabinho, porque normalmente essa imagem reflete aquela situação.

Eu estou frente a um contexto. Como é que é o devogê? Aí vem uma vizinha do lado e fala,

faz assim. Por outro lado, vem outra voz que diz, ah, faz assado. Ou seja, o que é o certo e o que

que é errado? Para onde que eu vou nessa história? Então a ética, ela tenta justamente fazer esse

estudo, né, desses princípios morais que orientam o comportamento humano, buscando distinguir

entre o certo e o errado, das ações individuais e coletivas. Esse certo e errado, quem define,

somos nós mesmos. Então dependendo daquele contexto social e pessoal que a gente está

recebido, isso da influencia a nossa tomada de decisão. Então a ética, ela tenta justamente

estudar isso, né, como que os nossos princípios morais estão orientados. E isso, gente, vai mudando

com o tempo, vai mudando de acordo com as mudanças culturais e sociais. Muda também, conforme nós

vamos, é, Fernando, mais experientes, como assim. Desde a infância, nós começamos a construir aí

o nosso comportamento e começamos a definir o que é certo que é errado. Só que nós fazemos isso

por observação e ao passar do tempo nós vamos sendo ensinados também, por aquilo que está em

nosso redor. Então, isso vai sendo construído da mesma forma se a sociedade vai mudando,

isso também vai afetando as nossas formas de comportar. E por que falar disso nessa unidade

curricular? Porque isso afeta também, é óbvio, as nossas relações no trabalho.

Ou seja, as nossas relações interpessoais, nossas escolhas profissionais, quando eu estou

falando de escolha aqui, não é escolha de qual área você vai atuar, mas a nossa escolha no dia a dia,

como agir, o que fazer, como proceder, é, isso daí é uma constante. Então, propósito desse

encontro remoto aqui, nós falarmos um pouquinho a respeito disso pra dar uma reflectida, pra dar uma

pensada a respeito e a partir disso vocês incorporarem esses conceitos e são assim

abstrato, mas só que no dia a dia a gente pratica rotinamente, tá? É importante dar uma pensadinha

a respeito disso. Continuando, apresentar um outro conceito pra vocês. Então,

apresentei sobre ética, agora vou apresentar sobre diversidade. A diversidade é o conjunto de

diferenças e semelhanças que definem as pessoas e as tornam únicas, segundo o seu gênero,

etnia, orientação sexual, idade, religião, nacionalidade ou deficiência. Pessoal, nós todos os seres humanos

somos indivíduos semelhantes, tá? Porém, cada um com a sua particularidade, né? E as nossas

semelhanças é porque nós temos nosso gênero, nossa etnia, nossa orientação sexual, mas eles

também são diferentes, né? Vou dar um exemplo aí dessa diversidade. Hoje nas empresas, uma preocupação

é com o conflito de gerações. Como assim? Ué, numa empresa eu posso ter pessoas de diferentes

faixas etárias. E essas diferentes faixas etárias mostram diferentes percepções do milho. Então,

como uma pessoa jovem, que entra no ambiente corporativo, né? Primeiro, segundo emprego,

que seja, e ela lida com uma pessoa de uma geração à frente, né? Já tá há mais um tempo aqui no

planeta Terra, né? Por outro lado, como uma pessoa que tem mais experiência, né, que já é mais velha,

né? O parado é jovem, como ela lida com esse jovem? E tem outras percepções de milho que traz

experiências diferentes daquelas que a vivencia. Isso é um exemplo de diversidade, tá? E no ambiente

corporativo, isso é presente. Por quê? Porque eu vou lidar com pessoas de diferentes faixas

etárias. Então, é um exemplo de diversidade aí, considerando esse conceito. Agora, inclusão.

Inclusão, né? A gente já pensa, incluir, inserir, mas tem a ver também com a participação

equitativa, ou seja, que seja igual. E essa participação tem que ser plena de todas as

pessoas, de todos os aspectos da sociedade, independentemente de suas características

individuais, como gênero, raça, etnia, idade, orientação sexual, habilidades físicas ou

cognitivas. Só que a inclusão, pessoal, não é uma coisa simples de ser feita, né? Porque já começa

a ter aí as diferenças presentes. E aí, como fazer que essa participação seja realmente

equitativa? Pois eu vou voltar mais um pouquinho nisso, depois que apresentar um novo conteúdo aqui

pra vocês. É justamente esse vídeo aqui do professor Mario Sergio Cortela. Por favor, caso o

assunto do vídeo não saia, dá um toco, tá bom?

E eu tenho aqui uma pergunta já, que eu achei muito boa, da Alessandra Milholy.

Ela pergunta, por que que a diversidade incomoda muito mais que a desigualdade, professor?

Porque a desigualdade, vez ou outra, até pode ser atribuída à pessoa. Isto é. Diz, ah, esse daí

não chegou onde eu estou, do ponto de vista econômico, porque não se aplicou, não se esforçou.

E esse tipo de análise é muito rasa muitas vezes. Claro que há pessoas que não se dedicam,

não se esforçam, mas essa não é uma explicação suficiente, né, para o conjunto da desigualdade.

No entanto, a desigualdade pode várias vezes ser atribuída a uma escolha do próprio indivíduo,

que é inferior na igualdade, porque assim se colocou nessa mesma condição.

No entanto, volta aí ao ponto, a diversidade. Ela é olhada em muitos momentos como sendo

algo equivocado. Por que? Porque há pessoas que se sentem superiores, se sentem muito acima

por conta do que estudaram, da religião que pratica, como eu lembrava, da orientação sexual,

se são homem ou mulher, em relação à sua identidade original de gênero, ou que tem outras

formas da sua presença de sexualidade, de sexo, dentro da realidade. É difícil, porque a ideia

de diversidade, em alguns momentos, ela se aproxima de algo que eu lembro, com frequência no livro,

aparece isso também. Quase sempre, a pessoa preconceituosa, ela tem uma marca de covardia.

Ela se sente tão fraca em relação ao modo como é que qualquer pessoa que não seja como ela é,

tira dela uma referência e a torna mais insegura. Evidentemente, eu gosto sempre de trazer à tona

o preconceito, por exemplo, o racismo, a discriminação. Ela tem uma carga de covardia,

porque quase sempre essa pessoa não declara aquilo que ela de fato percebe. Mas ela tem também

a discriminação, o racismo, uma forma de tolice mental. Afinal de contas, a diversidade é um

patrimônio. De maneira alguma, a diversidade se coloca no campo daquilo que nos fere.

A antropodiversidade, a diversidade humana, tem um impacto muito forte. Isso significa que a

diversidade não é só o reconhecimento de que outra pessoa é digna, mesmo que ela seja diferente

de mim, que também sou digno e quero sê-la. Mas também a existência de modos diversos, de ser

humano, de pensar, de agir, de atuar, de refletir, favorecem o aumento do nosso patrimônio de

alternativas. Por isso, a extinção, por exemplo, da diversidade, a unificação, a uniformização

produziria um efeito redutor nas nossas forças e capacidades. Alguns iriam é. Mas para quê que

alguém tem que ter cor diferente da minha religião, diferente da minha orientação sexual,

o que isso contribui? Primeiro, que é o modo da pessoa ser. Segundo, que ela sendo, como é, não

atorna, como eu dizia, menos digna. Terceiro, que os vários modos de ser contribuem, como eu lembrava,

para a crescer.

Esse vídeo do professor Mário Sérgio Cortela, eu gosto muito desse professor, ele é filósofo, ele tem uma trajetória bem interessante, e os pontos que ele traz, ele sempre traz uma forma bem clara, a respeito. Por isso que eu quis trazer esse vídeo

aqui para vocês. E ele começa comentando sobre essa percepção

sobre a desigualdade. Ou seja, como é que nós percebemos o que é desigual?

Aí ele fala que tem dois pontos particular, um sobre a questão econômica

e outro sobre a escolha pessoal. Então, vamos lá, vamos por partes. Vou reumar aqui o que

ele comentou. Sobre a questão econômica, existe desigualdade porque as pessoas não se esforçam

o suficiente. A pessoa não se esforçou, não se aplicou. Então,

se eu estou determinado um patamar econômico e o outro é diferente do meu,

se esse patamar, inclusive, é maior que o meu, a pessoa é mais rica, vou colocar assim, eu tenho

que me esforçar mais. Ou, se a pessoa está no patamar econômico inferior ao meu, é porque ela

não se esforça. As coisas não são bem assim. O contexto onde ela está inserida, as situações

que ela está exposta, o que ela tem as oportunidades, isso influencia também.

Mas veja só, esse aspecto já começa a parecer desigualdade. Então,

muitas vezes a desigualdade começa, segundo o professor Portela, sobre essa questão econômica.

E ele também aponta que a desigualdade ocorre por ser uma escolha pessoal. Ou seja,

essas escolhas pessoais, a pessoa diferente é desigual em relação a mim, porque ela fez

escolhas diferentes das minhas. E isso aí que já vai induzindo para aquela parte final do vídeo

dele, porque ele comentou. E a pessoa só está numa condição inferior devido às suas próprias ações.

Será? Esse é o questionamento que eu deixo aqui para vocês pensarem em respeito.

Agora, além da percepção sobre desigualdade, ele trouxe no vídeo uma percepção sobre diversidade.

A diversidade surge, essa percepção, devido a uma questão de superioridade e também de

segurança. Como assim? Superioridade, o que diz respeito? Que algumas pessoas se sentem superiores

às outras devido à educação que tem, à religião, pureza sexual, tendência legítima.

Ou seja, eu sou melhor em relação a isso que é presente no outro.

Mas esse diverso que muda, causa esse incômodo que ele comentou no vídeo.

E esse incômodo acaba desafiando essa sensação de superioridade que leva à insegurança.

A pessoa acaba sentindo-se ameaçada e ela não admite essa discriminação abertamente.

Por quê? Porque dependendo do contexto, essa discriminação, ela não é bem aceita.

Mas isso não significa que ela não exista.

Então, o outro ser diferente, ele provoca em mim alguma reação.

E essa reação, como ele comentou no vídeo, pode ser a questão da indiferença, questão de se sentir ameaçado e do preconceito que surge a discriminação.

Mas ele traz um aspecto positivo sobre a diversidade, que ele é um patrimônio, pessoal, porque ele enriquece a sociedade, como assim enriquece? Veja bem, se eu tenho um grupo

de pessoas, cada pessoa com as suas experiências, os seus pontos de vista, e ele encontra outras

experiências, outros pontos de vista, isso traz uma massa crítica e positiva, traz mais

elementos aí para se discutir, para se perceber quais soluções vão atender a todos.

Isso envolve um esforço, esse esforço se cria, se obtém outras coisas.

Então, enriquecimento muito grande. Essa diversidade é só lembrar também da nossa

natureza, nossa natureza é bem diversa. E essa diversidade é que promove a produção

de diferentes recursos, que os animais, que as plantas vão se interagindo e um vão contribuindo

com o outro. Então, outro indivíduo de uma sociedade, nós também promovemos esse

enriquecimento contribuindo com a nossa parte. E isso só acontece porque, porque há dignidade

independente das diferenças. O impacto positivo é o seguinte, sempre que existem

diferentes modos de ser, de pensar, agir e refletir, vai favorecer o crescimento do patrimônio

cultural e social daquele agrupamento de pessoas. Então, é assim que se cresce, é assim que se

evolui. Então, esse daqui foi um resuminho do que a gente acabou de ver agora no vídeo do

professor Mário Sérgio Cortello. Eu trouxe aqui também dois vídeos complementários.

Esses vídeos aqui, eles são, desculpa, eles estão disponíveis no arquivo com os slides

da aula de hoje. Vocês estão percebendo que está sublinhado as palavras aí, porque é um link,

né, para vocês acessarem. São duas palestras. Uma, a primeira da Viviane de Araújo,

que ela fala sobre a diversidade de inclusão, que o conviver transforma. Ela é especialista

em diversidade de inclusão e ela traz nesse depoimento dela as experiências, como foi lidar

com esses diferentes contextos, as pessoas envolvidas. Então, ela traz um relato da vivência dela como

especialista nisso. Então, é bem interessante os pontos de vista que ela traz para perceber na

prática como é que ocorre essa questão da diversidade de inclusão. E aproveitando, gente,

eu gosto de usar uma comparação do que seria diversidade de inclusão. Pensando em uma festa.

Nessa festa são convidadas de diferentes pessoas, diferentes áreas, diferentes etnias, gênero,

metodidade, etc. Isso é um ambiente diverso. Mas inclusão é se você convida essa pessoa para dançar.

Lembra que eu tinha passado o conceito anteriormente da participação equitativa que é necessária

para que haja inclusão. Então, não basta ter esse ambiente diverso. As pessoas precisam

estar incluídas, ou seja, elas têm que ser participativas. No segundo vídeo que eu trouxe

para vocês é do Felipe Rolf, ele fala da experiência dele com as deficiências que ele tem.

Então, ele traz muitas vivências bem

claro de como que é esse dia a dia. Então, acho que são dois momentos aqui para acessar esses vídeos, se coloca lá para ouvir, quando está na viagem de ônibus, quando está

deitado no sofá, para vocês refletirem um pouquinho a respeito desses conceitos. São bem

interessantes esses dois vídeos. E, além dos vídeos, eu trouxe dois textos. Esse primeiro

texto da Raquel Maia, que ela fala que a diversidade de inclusão precisa estar além de apenas números.

É exatamente isso que eu estava falando da festa. Muitas empresas fazem a contratação

para ter essa diversidade no seu ambiente corporativo, mas isso não significa necessariamente que

elas são participativas, ou seja, que elas estão incluídas. Por quê? Porque elas precisam,

essas pessoas precisam fazer o seu papel não só para cumprir o número de ser uma cota de,

por exemplo, o PCD, mas sim alguém que faz parte da organização, toma as decisões, tem cargos

de liderança. Então, ela comenta um detalhe a respeito disso, ela traz números a respeito,

é bem interessante esse texto. É uma matéria que é feita uma entrevista com ela. E, por último,

tem esse ebook que é sobre os embaixadores da diversidade. Nesses embaixadores aqui da

diversidade traz conceitos, traz informações para pensar nas pessoas como que elas dentro

do ambiente corporativo, elas poderiam agir para que esse ambiente realmente seja diverso

e inclusivo. Então, são dois textos que eu deixo aqui para vocês, para dar uma lida, uma acompanhada, tá bom? São textos complementares. Então, só reforçando, tá? No AVA, existe o vídeo,

que é o vídeo 1, que é a vídeo aula que acompanha esse encontro remoto aqui. Lá, vai ter conteúdos

diferentes desses que estamos fazendo aqui no encontro remoto. Por quê? Que a proposta do encontro

remoto é ao ver uma troca de informações, já que é uma atividade síncrona. As atividades

também estão disponíveis lá no AVA para vocês se desenvolvendo e daqui a pouquinho a gente vai

fazer também uma atividade aqui no ambiente para a gente conversar um pouco sobre o que foi apresentado

aqui no encontro, tá? Então, a gente vai começar com essa atividade, vou apresentar o contexto aqui

para vocês. O texto é o seguinte, a empresa XYZ é uma grande corporação global do setor de

tecnologia reconhecida por sua inovação e liderança de mercado. No entanto, recentemente,

surgiram preocupações sobre possíveis práticas discriminatórias de gênero em seus processos de

contratação e promoção. Qual que foi o problema encontrado? Foi feita análise dos dados de contratação

e promoção. E eu ouvi uma disparidade entre homens e mulheres em cargos de liderança. Só para

retomar aqui um pouquinho o contexto, uma empresa, seja ela qual for, ela tem uma imagem na sociedade.

Então, é que aqui eu coloquei que essa empresa é reconhecida por inovação e liderança de mercado.

Olha só, se é uma empresa inovadora, ela não pode ficar atrelada a práticas que hoje na nossa

sociedade já são consideradas defasadas, como por exemplo, a discriminação. Então, veja bem,

olha como é que fica. É disparo, né? Eu sou uma empresa inovadora, porém estou tendo práticas

discriminatórias, no caso aqui discriminatórias de gênero. Isso não se encaixa, né? Porque na

sociedade a mulher é atuante, então deveria também ser atuante dentro da empresa. Isso é um sinal

de alerta para essa empresa XYZ. E como é que ela percebeu essa questão de práticas discriminatórias?

Primeiro, quando nós fazemos a contratação de um colaborador, a primária organização,

é para atender uma determinada vaga que está disponível. Essa vaga tem uma descrição,

a descrição do cargo. Como assim? Ah, essa pessoa precisa ter essa formação, essas habilidades técnicas, habilidades só-emocionais. Então, esses aspectos aí são observados no momento de uma contratação. Mas olha só,

também está termo nessa contratação aí, disparidade entre homens e mulheres. Então,

é um probleminha que a empresa identificou. Outra situação também é o seguinte,

a XYZ, ela tem uma porcentagem considerável da sua força de trabalho formada por mulheres,

mas elas estão subrepresentadas em cargos de venência e de diretoria.

Opa, se eu tenho uma grande porcentagem dos meus funcionários, que são mulheres,

porque que elas não estão representadas nos cargos de gerência de diretoria?

Também é uma questão de se pensar. E por último, há relatos de funcionários com subvalorização durante os processos de avaliação de desempenho e promoção.

Como assim? Toda empresa determina determinado período, que ela vai

fazer a avaliação do seu desempenho, ela vai avaliar cada colaborador, vai avaliar a relação

aqui a critérios, que pode ser desempenho no trabalho, que pode ser de relacionamento, enfim.

E aí, funcionários estão relatando que nesses processos de avaliação, elas não estão sendo

valorizadas. E dependendo do seu desempenho, gente, isso daí é critério para promoção.

Então, no final, elas não estão sendo promovidas, porque elas estão sendo subvalorizadas.

Então, esse aqui é o problema que a XYZ está passando.

Qual é o impacto disso na empresa? Será que realmente é um problema? Vamos lá.

A discriminação de gênero acaba afetando negativamente a cultura organizacional.

Como assim? Moral de funcionários cai, a produtividade cai e aquela reputação que eu

tinha colocado antes, que é o termo utilizado no ebook, o melhor embaixador, o melhor representante

de uma empresa são os seus colaboradores. Se os colaboradores têm a moral baixa,

qual é a imagem que ele vai passar adiante dessa empresa a qual ele faz parte?

Então,

essa moral, ela só vai ser elevada, essa pessoa se sentir valorizada.

E mesmo que eu não esteja sendo discriminado e não deixe trabalho, eu vejo meu colega assim.

Então, isso afeta, de forma geral, a produtividade.

Outro impacto é que a falta de diversidade em carros de liderança limita a capacidade

da empresa de inovar e tomar decisões representativas.

Então, qual que é o desafio aqui que eu vou deixar para vocês,

para nós debatermos aqui no nosso chat, aqui da nossa aula do nosso encontro remoto?

A empresa XYZ, enfrenta o desafio ético de abordar e corrigir as práticas discriminatórias de gênero

em seus processos de contratação e promoção. Isso requer a implementação de políticas

e práticas mais inclusivas, bem como um compromisso organizacional com a igualdade

de oportunidades e o respeito à diversidade. Então, o desafio que eu deixo aqui para vocês,

para vocês irem colocando no chat, essas informações aqui, eu vou colocar lá também

para vocês lerem com calma, para vocês colocarem seu posicionamento.

O que vocês acham que poderia ser feito para abordar e corrigir essas práticas?

Que é um desafio ético também, porque eu falo que é discriminatório, mas uma outra pessoa pode

achar que não seja. Será que é? Será que não é? Isso daí retoma aquela figurinha lá do início

do slide, do diabinho falando de um lado, do anjinho falando do outro. Então, como implementar

essas políticas e práticas mais inclusivas? Então, esse é o desafio que eu vou deixar aqui,

eu vou lê colocar no chat, para vocês colocarem opinião de vocês. Além disso, já está disponível

no AVA, um fórum para vocês fazer um registro dessas informações, e lá tem um arquivo para

vocês acessarem e comentarem, baseado no contexto do que está naquele arquivo, que é um detalhamento,

esse desafio aqui para x, y, z, para vocês colocarem seus pontos de vista. O que é importante a

participação de vocês? As informações que vocês colocarem lá, eu vou fazer o feedback,

eu vou escrever lá, nós vamos utilizar no nosso próximo encontro remoto, que vai ser o pontapé

para a gente começar a nossa próxima aula para desenvolver o próximo tema.

Então, eu vou colocar aqui para vocês no nosso

parar o compartilhamento aqui de tela, tá? E eu vou colocar aqui no chat,

esse contexto para vocês fazerem essa participação.

Tudo bem?

Então, já está disponível no chat as informações,

e eu guardo aí a participação de vocês para ir nós irmos debatendo.

Perfeito, Bruno. E como é que seria feita essa conscientização?

O que poderia ser feito da empresa para que essas práticas mudassem? Porque assim,

só falar, eles sabem que não funciona bem, né? Como é que poderia ser feito isso?

Como é que a gente utilizando nossos princípios éticos? Como é que poderia ser feito isso?

Aí você colocou, orientar as pessoas do RH para serem mais iguais as luças nas contratações.

Ok? E mais poderia ser feito.

Estava com um mutado. O que você falou sobre observar os resultados das decisões no dia a dia?

É uma das melhores maneiras de realmente mudar a cultura, caso daqui da XYZ que tava uma cultura

discriminatória, né? E como é que será que poderia ser evidenciado esses resultados? Porque é assim.

Ou legal. Esses pensamentos diferentes aí, você acha que teria que estar alinhado aqui,

propriamente dito. Vamos colocar assim, ó. A XYZ, ela foca na inovação. Ela é uma empresa de

tecnologia, tá? E aí, nesses pontos estratégicos, aproveitando a forma como você expressou,

é como colocar pessoas, esses pensamentos diferentes, né? Como selecioná-las? Como é que

se daria esse processo de inclusão dessas pessoas? Você tinha colocado antes, no momento,

da contratação, né? Então, vamos pensar mais no momento da contratação. O que que é que os

responsáveis, né? Pela gestão de recursos humanos devem fazer pra realmente perceber que aquela

pessoa tem esse pensamento diferente, tá alinhado com a missão da nossa empresa. Como é que poderia

ser feito isso? Nesse momento da contratação. Tá aproveitando o que você escreveu aqui no

chat. Tá bem legal. Então, pra estar com iguais, independente das diferenças. Mas como é

que o certo cortela tinha apontado, não é uma coisa simples de se fazer, né? Que vai mexer muito

com as nossas percepções aí do outro. Então, qual que seria uma forma prática que realmente as

pessoas assumissem aí que não... que é pra estar com igualdade?

Você sugere pra x, y ou z?

Eu comentei ao seguinte, vamos...

Tô aproveitando o que você escreveu aqui no chat pra gente fazer essa nossa conversa, tá?

Você tá colocando os pontos aqui interessantes. Primeira coisa que você colocou seria fazer uma

conscientização do tema da diversidade e inclusão, pra que todos estejam cientes. Com certeza, tá?

Fazer palestras, fazer algum tipo de curso, integrações, dinâmicas, pra sensibilizar os colaboradores da x, y ou z. Perfeito.

Que eu tô te provocando agora é o seguinte, como tornar isso

na prática uma realidade? Porque, por exemplo, vamos supor por um... você tá numa palestra,

você assistiu a palestra? Palestra legal, tudo bem? Foi falar dos lavar os conceitos sobre

diversidade, inclusão. Será que você já vai colocar isso em prática? Que será que tinha que ter ocorrido nessa palestra? Que você já começa no seu dia a dia, na sua rotina?

Pensar com mais detalhes sobre como é que eu faço essa questão da diversidade se tornar real?

Essa que a minha pergunta pra você. Porque as sugestões que você fez também negais.

Por exemplo, a orientação do RH pra contratar de uma forma mais justa, igualitária.

Mas, mesmo assim, a empresa tem uma descrição de cargo, né? Então, vamos jogar com tudo isso.

O que você acha? Você colocou que tem que dar várias barreiras e preconceitos internos. Ótimo.

Qual que seria uma maneira prática de fazer isso, hein?

Você acha que, em fundo, tem que ser desse jeito agora? Vamos abraçar a diversidade?

Ou será que teria um outro caminho? Que a gente tem que pensar nos princípios éticos, né?

As pessoas têm que sentir isso de maneira orgânica. Fazer parte da rotina dela porque

faz parte dessa relação. E não porque é impositivo. O que você acha?

Você acha que é impositivo?

esse HB, como é que a gente pode incluir essas novas ideias,

você dá a palavra que você escolheu?

Acho que o que, por exemplo, a gente está fazendo aqui agora,

debatendo, causa uma reflexão, né?

E aí, causando essa reflexão, dependendo de que nível ela chegou,

causa uma curiosidade também.

Então, aqueles materiais, por exemplo, que eu disponho de dizer lá,

se houve a ponto de vista de pessoas que estão trabalhando com isso,

que vivenciam isso, é que você fala, interessante.

E a gente está construindo a nossa experiência

para desenvolver melhor no ambiente de trabalho.

A ideia é essa, né?

Porque essa unidade curricular aqui, ela foi colocada no curso,

não aleatoriamente, mas é pensando na formação de um indivíduo

que vai se relacionar com o outro no ambiente de trabalho

e só vai ter eficiência, produtividade.

Pessoas ficam felizes nesse ambiente, né?

E eu tenho que me preocupar também com o como o outro está sentindo.

Eu faço parte de tudo isso.

A gente não pode ter aquela visão, como o professor Cortela disse,

de só pensar em si.

Vou ter uma ocuvaridia até lá.

Então, eu faço a minha parte, você faz a sua.

Mas o que eu estou fazendo, o que você está fazendo,
eles se encontram em algum momento.

E aí, quando há esse encontro,

aí que podem acontecer os conflitos, que podem acontecer o preconceito.

Então, você percebe que é necessário o dia a dia

que tenha, por parte da empresa também,

uma proposta que seja de inclusão.

É aí que eu deixo essa provocação para você.

Como tornar o ambiente realmente inclusivo

para que essa diversidade realmente esteja presente

e que tenha participação equitativa de todos.

Dá uma pensadinha aí com calma?

Aí eu espero você responder aqui no chat.

Olha, isso aqui que você colocou,

que muitas empresas dão incentivos à individualização,

e com isso se perde um pouco

dessa capacidade de ver as qualidades de outros.

Você está percebendo como a cultura da organização é importante?

Isso aí que você está falando,

é o que a própria empresa emprega.

E é justamente essa pergunta que eu fiz agora para você,
essa provocação.

Se a própria empresa prega a individualização,

como é que você não quer que haja essa discriminação?

No caso da XYZ, ela não quer isso.

Ela percebeu que isso não está sendo bom para o ambiente da empresa.

Então, é justamente essa provocação que eu deixo para você.

O que a empresa poderia fazer

para tornar esse ambiente diverso realmente?

Práticas, né?

Porque senão eu falar, vamos incluir todo mundo,

mas no dia a dia a gente vê que isso não ocorre.

Então tem que ser feito um trabalho aí, né?

Dá uma pensada, dá uma pesquisada.

O que poderia ser feito para essa empresa realmente ser diversa

nos seus diferentes momentos,

ou para promover essas mulheres, sabe?

Algo mais assim, mão na massa.

Dá uma pensadinha aí e você me fala.

Ou escreve aqui no chat o que você preferir, tá?

Eu aguardo.

E aí, gente?

Bruno, concordo completamente.

Mas se fosse você, se fosse da direção da empresa,

o que você faria?

E aí, gente?

Certeza.

Cada pessoa traz consigo uma bagagem diferente,

deixando-se deixar cada um por parte de sipeçamente.

Sabe uma coisa que ajuda bastante aí, Bruno?

É canais de comunicação.

Cada empresa, ela possui canais internos de comunicação, tá?

E esses canais, eles precisam ser bem claros, né?

Mas ter também um feedback, porque é o seguinte,

as pessoas não gostam de se expor, né?

Lembra lá no vídeo do professor Cortela?

Ele comentou que ocorre a discriminação tudo,

mas as pessoas não expõem isso.

E não é muito legal.

Por outro lado, as pessoas também não expõem que estão sendo discriminadas,

porque elas têm medo de retaliação.

Então, eu preciso criar uma cultura que seja inclusiva aí, né?

Uma coisa que ajuda bastante nisso

são as próprias práticas do relacionamento diário das ligações.

Isso que você falou de comunicação é fundamental, tá?

Como essa comunicação autóloga dá um exemplo para você.

Tem empresas que elas têm código também,

de conduta para não haver discriminação

em relação ao uso de apelidos.

Sabia disso?

Tratar um outro pelo nome,

preferir o sobrenome, mas evitar apelidos,

porque às vezes esse apelido pega,

mas acaba de alguma maneira diminuindo o outro, né?

Então, tem algumas empresas que adotam essa prática, por exemplo.

Eu não entendi o que você quis dizer aqui.

Eu acho que criar um grupo diverso de pessoas para criar assim.

Exato.

É isso daí que tem no texto que eu coloquei complementar,

para depois você dar uma olhada.

No texto dela da Raquel Maia,

ela fala justamente isso.

A diversidade e a inclusão precisam ir além dos números.

Só números, não adianta nada.

É o que você colocou, só para preencher cota.

Até aproveitar aqui.

Vou mostrar aqui para você compartilhar a tela.

Aparecendo aí para você.

Isso aqui é um daqueles textos complementares que eu tinha mostrado, né?

Então, está aqui a Raquel Maia.

Ela é conselheira administrativa.

E ela está falando o seguinte.

A matéria, né?

Os investimentos nas áreas de diversidade e inclusão

têm crescido à medida que o mercado também exige essa mudança.

Segundo o relatório publicado pela Price House,

76% das empresas têm colocado DEI como estratégia prioritária para seus negócios.

Olha só.

Tem demanda no mercado, tá?

Se a demanda existe, as empresas precisam fazer alguma coisa.

Porque é aquela questão da imagem, né?

Pega mal.

E outra, eu tenho pessoas que utilizam da minha empresa.

Então, eu preciso fazer de tal forma que a minha empresa seja bem vista aí.

Então, olha só.

Há uma contradição apontada nesse mesmo relatório.

Apenas 22% dos funcionários afirmam ter ciências sobre os enforços implementados

em suas próprias empresas sobre o assunto.

Ou seja, ainda há organizações que realizam investimentos apenas como fachada,

que é aquilo que você tinha comentado, Bruno.

Sem internalizar ou tão pouco aprofundar os esforços.

Diversidade para mim é mais do que números.

Você não pode simplesmente colocar números para sair bem na foto.

Afirmou Raquel Maia durante o serramento do Lead Forward Submit.

Evento realizado na quarta-feira.

O hoje é justamente o melhor momento, não apenas para se falar em diversidade e inclusão,

mas para colocar em prática a teoria.

Olha só.

Isso aqui é a fala que ela traz.

Há 30 anos, isso sequer era assunto de pauta.

E se eu não mostrasse minha qualificação ou algo além do requerido para o processo,

eu não teria oportunidade de se ela me lembrar quando foi contratada

para fazer parte do quadro de colaboradores da Tifa e Company.

Exatamente porque teve oportunidade de mostrar sua visão de mundo para além de suas habilidades

durante a entrevista de emprego que fez a época.

Aí vamos chegar no ponto que a gente estava perguntando para você.

Raquel afirma que para sair da teoria é preciso transformar profundamente.

O primeiro passo com uma mudança é entender que para ser de fato diversa

e ultrapassar a barreira de simplesmente incluir práticas,

desculpa, políticas de contratação, a empresa precisa ser inclusiva no dia a dia.

A executiva afirma que quando uma empresa não é inclusiva,

quando a pessoa contratada faz parte dessa parcela diversa,

se ela chega na rodinha de conversa, essa rodinha se dispersa.

Isso já aconteceu comigo.

Olha só.

Por isso que é uma grande diferença entre teoria e prática.

Então, é importante que tenha essa inclusão.

Porque a pessoa está lá, é aquela comparação que eu tinha feito.

Tem a festa, você convida a pessoa para a festa, mas não chama para dançar.

Então isso não é nem um pouco produtivo.

Aí ela vai trazendo aqui o que fazer.

Sim, ainda não estamos totalmente preparados para isso,

mas por isso que uma aula como essa ajuda.

Olha que ela coloca aqui.

A liderança tem que perceber que ela é responsável pela mudança.

Os líderes fazem a diferença.

Então, é uma coisa que vem dessa necessidade de uma demanda de mercado, porque o mercado é diverso.

As empresas têm uma imagem para se tornarem cada vez mais competitivas.

Isso é uma demanda real.

Então, as lideranças, quando eu falo de lideranças em diferentes níveis hierárquicos,

elas também têm que fazer parte disso.

Aí tem uma outra pesquisa aqui.

Empresas com maior diversidade eram 21% mais lucrativas do que as que não investem no assunto.

Quando a análise engloba diversidade genéti-étnica, esse número trapacos 30%.

Ou seja, ser diverso ajuda a produtividade.

A empresa se torna mais lucrativa.

Então é de interesse da empresa.

Percebe como a cultura tem que se adequar nisso daí?

Depois, Bruno, dá uma lida completa nesse material aqui.

Está bem legal.

Tem bastante coisinhas que complementam e vão te ajudar nessa parte que você tinha falado,

que tem um pouco de dificuldade.

Porque é um assunto e é novo.

Então, não sei a sua familiaridade com ele.

Não sei se já trabalha, se já vivenciou isso.

Mas é para você ver como que a gente tem que pensar várias coisinhas nesse aspecto.

O que está acontecendo?

Eu trouxe esse texto aí para fazer essa complementação.

Está bom, Bruno?

Eu deixei no chat um link que vai levar à pesquisa de satisfação.

Se você puder preencher, eu agradeço.

Está bom?

Qualquer coisa é precisar, eu estou aqui.

Obrigado, Bruno.

Fim Aula 1

AULA 02

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

respostas, 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 se 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 libertoamento 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, consequentemente, 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 sentir 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.

E 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,

you can prepare better for situations that require intense social interaction.

Then, if you know that a situation like this one, for example,

that requires intense social interaction is more recent or vertiginous,

knowing this, what strategies can I do to improve my communication

considering this characteristic of mine.

Then, this is the point that is presented here.

If I know myself well, if I have this self-knowledge,

I can improve this point in relation to communication.

And why is it important to improve communication?

What this will favor is my interpersonal relationship.

Then, this is the idea of you having this self-knowledge.

Another point that can also be treated, is this here.

Conflict management.

When we talk about management, we are talking about management in administration.

Personal, conflicts always occur.

Why?

Conflicts arise when my values, in some way,

do not match with the values of the other.

And there needs to be an adjustment.

When this adjustment becomes difficult, the conflict arises.

Then, how can self-knowledge help me in this process?

Self-knowledge allows us to identify emotional triggers

and patterns of behavior that lead to conflicts.

With this awareness, you can work to avoid situations

that provoke misunderstandings and address problems in a more constructive way.

What would be this trigger?

If we talk about a trigger, a trigger is that which triggers, that trigger.

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.

Vou 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 vem do mundo dos materiais metálicos.

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 encontro 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 multiculturales?

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 Aula 2

AULA 03

Bom dia pessoal, tudo bem? Vamos aqui começando mais um encontro no Moto, espero que esteja

tudo bem com vocês. Então vou iniciar aqui as nossas atividades de hoje. Caso tenha alguma

dúvida, só vocês escreverem o chat da nossa iluminação, tá? Ou mesmo, abri o microfone e interagir, tá bom?

Então vou desligar agora a câmera, só para continuar nossa gravação aqui. E vou dar isso aqui a

todos os nossos planos, tá? Bom, a aula de hoje, pessoal, é sobre a atividade 3, que é o guia de boas

práticas, relações humanas e sustentabilidade normalmente do trabalho. Então essa atividade,

ela foi desenvolvida para alquilar todo o conteúdo dos encontros remoto e das videoaulas que estão

disponíveis no água. E por que que a gente vai fazer essa aula aqui com vocês, né? Fazendo as suas

orientações? Pelo seguinte, vamos relembrar a composição da nota dessa unidade curricular.

A unidade curricular tem dois desafios, o desafio 1 e o desafio 2. O desafio 1 é composto por duas

atividades, atividade 1 e 2, que são na verdade dois questionários. Cada um desses questionários

vale 25 pontos, então totalizando 50 pontos. Já a atividade 3, que é o guia, que é o foco da

aula de hoje, esse guia de boas práticas, ele vale 50 pontos, a metade da nota dessa unidade

curricular. Como ele é composto por diferentes sessões, tem uma proposta bem específica do

contexto de uma situação de aprendizagem, uma situação de problema que foi gerada aqui,

é importante, em esse momento, fazer algumas orientações. Então, espero que a aula de hoje

contribua para o entendimento de vocês de como deve ser feito essa atividade 3 para que vocês

todos tenham um melhor desempenho possível. Então, o objetivo da aula de hoje é orientar os alunos

sobre a realização da atividade 3, elaboração do guia de boas práticas em relações humanas e

sustentabilidade de trabalho. O objetivo da atividade 3 é estimular a compreensão de princípios que

promove um ambiente de trabalho inclusivo e sustentável. Para tanto, deve-se aplicar após

reflexão, conhecimento sobre questões éticas, sociais e ambientais que impactam as relações

intrapessoais no contexto profissional. E o resultado dessa atividade 3 é que os alunos

cumpriam a relevância de integrar sustentabilidade e boas práticas de convivência em suas

futuras atuações no mercado de trabalho. Então, esse guia é composto por diferentes parques.

Então, a partir de agora, vamos comentar um pouquinho sobre cada uma delas para que vocês

tenham o melhor resultado possível. Mas, o que seria um guia? E que exatamente é isso? O guia é um

documento que fornece informações, instruções ou orientações sobre um determinado assunto.

Então, alguns exemplos aqui para vocês. Tem os guias de viagem, de uso, de estudo, de referência.

Então, o que seria um guia de viagem? É justamente um documento que hoje em dia com a internet,

com os aplicativos softwares, ele faz um compilado de informações que vão te mostrar. Qual seria a

melhor rota, restaurantes, hotéis? Já um guia de estudo? Teria só um minuto.

E a de estudo seria como estudar determinado conteúdo, os principais pontos, só serem abordados. Então, nada mais é que uma ferramenta que facilita tanto a compreensão

quanto o aprendizado e indiferentizar. Então, é esse guia que a proposta dessa atividade 3.

E é o guia de boas práticas.

Esse guia de boas práticas é um documento que vai reunir recomendações e orientações

para realizar atividades de maneira eficaz e eficiente. E qual é o objetivo desse guia?

Fornecer um referencial que ajude profissionais de uma organização a adotar procedimentos

relativos a uma determinada área. Então, como assim, né? Qual que é a proposta aqui?

Foi determinado um contexto sobre uma empresa que vai servir de base para a elaboração desse

guia. Então, como disse antes, o guia é uma ferramenta de aprendizado e de orientações. Pra quem?

Aqui no nosso caso, vai ser um guia de boas práticas de relações humanas e sustentabilidade.

Vamos apresentar o contexto da empresa que gerou essa necessidade de elaboração desse

documento. A Metalltech, soluções industriais, é uma empresa que atua no segmento de metal

mecânica localizada no estado de São Paulo. Atualmente, a companhia conta com mais de

300 funcionários distribuídos nas mais diferentes funções. Neste ano, ela comemora o marco

de 50 anos de história e esse momento coincide com a transição de gestão. Ela passa da estrutura

familiar para a profissionalização da diretoria. Que que é isso exatamente? Então, vamos lá.

Quando uma empresa, organização, uma associação, ela é fundada, ela inicia-se como uma pessoa ou

um grupo de pessoas. No caso aqui da Metalltech, inicia-se como uma pessoa e quem está gerenciando

essa empresa é justamente a família desse fundador. Então, se passaram 50 anos e nesse marco de

comemoração do aniversário de 50 anos foram feitas várias revisões e uma delas foi essa de

profissionalização da diretoria. Como assim? A ideia é passar essa estrutura familiar em que

cada membro e da família assumiu uma função para uma estrutura que esses diretores tenham

visões mais alinhadas ao atual contexto da sociedade. Então, para isso, foi trazida as

pessoas de outras empresas, foram contratadas, por isso que está falando de profissionalização,

porque agora tem profissionais formados nessa área. Não sai aquela estrutura exclusivamente

familiar. Bom, uma mudança como essa gera outras mudanças, porque virão novas pessoas,

novas propostas, cada um com seu ponto de vista. Então, é importante se manter o que a Metalltech

quer para ela e também esse alinhamento com necessidades. Então, quando há uma transição

como essa, geralmente, se faz uma revisão de vários itens para já aproveitar esse momento de

mudança. E para conduzir esse processo, foi contratado uma equipe da qual você faz parte.

Uma das atribuições para esse grupo de trabalho é preparar o novo posicionamento dos gestores,

desses gestores que vão compor essa diretoria. Então, foi realizado um levantamento com a

participação da comunidade externa e interna da empresa. Comunidades internas, colaboradores,

os funcionários dessa empresa, que atualmente está com 300 funcionários, e externa seria os

fornecedores, os clientes, todas aquelas partes interessadas na Metalltech. E essa atividade,

esse levantamento, teve como foco o principal as relações humanas e a responsabilidade social

ambiental. Ou seja, como se está dando as relações nesse ambiente, como a empresa faz a sua parte

em relação aos aspectos socioambientais. Então, foi feito esse levantamento aí, tá?

Durante a análise, foi identificado que o perfil atual da Metalltech, soluções industriais,

é incompatível com os valores atuais da sociedade e as exigências do mercado.

Isso não é muito legal. Então, vamos lá. Entre os resultados obtidos, identificou-se a falta

de transparência nas relações com os funcionários, clientes e comunidade, práticas de produção

pouco sustentáveis do ponto de vista ambiental, baixo engajamento com questões sociais e falta

de preocupação com o bem-estar dos colaboradores. Pessoal, esses itens aqui que foram obtidos nessa

pesquisa, eles são preocupantes. Então, a empresa, ela precisa variar como ela deve agir.

Nesse ponto, é importante fazer um novo alinhamento, verificar como que a empresa pode modificar esse

cenário. Por quê? Porque essas características, elas acabam gerando uma imagem negativa da

empresa perante os seus stakeholders, ou seja, as partes interessadas. Então, na competitividade no

mercado, que valoriza cada vez mais a responsabilidade social ambiental e a transparência nas

relações empresariais, como assim? Se eu sou consumidora em um determinado produto e sei que é

de uma empresa que não valoriza valores como responsabilidade social ambiental, ou como se

se dão os processos internos de uma forma transparente, eu posso migrar para a concorrência.

E isso não é legal. Então, cada vez mais as empresas estão preocupadas com a imagem perante a

sociedade. Diante disso, definiu-se que é importante reposicionar a postura e a comunicação da

empresa. Ok. Então, qual que foi a primeira coisa que a empresa fez? Ela foi revisar a missão,

visão e valores. O que é missão, visão e valores? Então, eu vou dar uma refrescada aí na memória de

vocês. O que seria isso? A missão, pessoal, é o PNA da empresa. Como assim, o PNA?

É a proposta da empresa, o que ela faz, o que ela pretende entregar para o seu cliente, tá? Já a

visão é considerando essa missão, onde que a empresa quer chegar, como ela se vê nesse futuro.

E ela determina esse prazo, um ano, dois anos, cinco anos, como é que isso vai ser? E os valores

é o que eu considero importante para que isso se faça na realidade. Como que eu vou obter essa

minha futuro? Como é que eu vou tornar essa visão realidade? Outra, essa minha missão,

aqui eu veio, aqui eu vim, aliás, como que eu pratico isso no meu dia a dia, basear em quais

valores? Então, vamos ver, considerando que a Metalltech está por essa fase de transição e que a

percepção da comunidade interna e externa não está muito legal em relação aos aspectos que eu

já abordei no slide anterior, o que que ela fez de revisão da missão, visão e valores.

Missão. Contribuir para o desenvolvimento sustentável da indústria metalmecânica,

fornecendo produtos e serviços de qualidade, com foco nas satisfações dos clientes e no

respeito à meio ambiente em as pessoas. Então, veja que na missão já foi incluído aqui satisfação

dos clientes pensando no respeito ao meio ambiente e as pessoas. Então, para a Metalltech, não é

importante apenas eu fornecer produtos e serviços de qualidade, mas fazer isso, focando nas

satisfações dos clientes, respeito à meio ambiente e às pessoas. Só que é um passo grande,

considerando a revisão da missão da empresa, para tentar mudar aquele cenário que foi

identificado na pesquisa realizada. Visão. Ser reconhecida como referência em excelência

da indústria metalmecânica pela inovação, qualidade e comprometimento com a sustentabilidade

às relações humanas e a motivação de seus colaboradores. O que significa isso? Além de

conhecer produção de qualidade, ela espera, no futuro, ser referência para as demais

empresas da mesma área de atuação. Para conseguir tornar tudo isso realidade e para que a missão

realmente aconteça no dia a dia da empresa da Metalltech, ela trabalha com determinados valores,

tais como ética, inovação, sustentabilidade, valorização das puxinhas, responsabilidade social,

motivação, equidade e qualidade individual. A versão atualizada da missão, visão e valores da Metalltech, soluções industriais, refletem o compromisso que a empresa passa a adotar com seus colaboradores, clientes, comunidade e meio ambiente, alinhando-se

com as demandas da sociedade e do mercado atual. A questão toda que, gente, é a seguinte, eu tenho

uma nova missão, bizarros valores. Tenho que colocar isso em prática. Mas se na Metalltech estão

chegando novos gestores, se a gestão agora tem a preocupação com esses elementos, como é que

torna tudo isso realidade? Eu preciso de implantações de ações. Eu preciso algo que realmente ocorra.

Então, fazer um documento como guia de boas práticas, ele vai ajudar a tornar isso realidade.

Como assim? Os gestores, eles tomam decisões. Essas decisões são relacionadas a diferentes

aspectos da minha empresa. Então, isso que você está alinhado. Por caso contrário, só um agindo

de uma forma ou de outra, quem disse que a missão, que foi determinada nova, vai realmente ocorrer

no dia a dia e quanto mais alcançar a visão proposta. Pensando nisso, redivir um documento que faz esses

apontamentos, que indica quais são as práticas, é determinante. Essa é a proposta da atividade 3.

Continuando aqui. Nosso desafio é exatamente esse. Elaborar um guia de boas práticas sobre

relações humanas e sustentabilidade no ambiente de trabalho para os gestores utilizarem no planejamento

estratégico da empresa. Mas, afinal de contas, como é que vai esse guia contribuir para esse planejamento

estratégico? Então, vamos lá identificar alguns pontos aqui que são importantes.

Primeiro deles, clima organizacional. Ao promover práticas de comunicação aberta e colaboração,

o guia ajuda a criar um ambiente de trabalho mais positivo, aumentando a satisfação e a motivação

dos funcionários. Como assim? O que seria esse clima organizacional? O clima organizacional,

nada mais é a percepção que as pessoas têm do local onde ela trabalha. E isso se dá principalmente

pela cultura da empresa e como essa cultura é colocada em prática. Como eu comentei na situação

no contexto apresentado para vocês, a nossa empresa está passando por uma transição. Estão entrando

peças com novas propostas e isso vai afetar diretamente o clima. Então, por que não, já que está tendo

a sua transição, pensar em formas para criar esse ambiente de trabalho mais positivo. Isso passa pela

diversidade, isso passa pela inclusão, pela transparência e isso leva a um clima mais positivo.

E pessoas, sentindo um clima mais favorável, elas acabam ficando mais satisfeitas. Outro ponto também

é que diz respeito à atração e retenção de talentos. Empresas que priorizam boas relações

de humanos, sustentabilidade, tendem a ser mais atraídas para talentos, ajudando a retenção

de profissionais qualificados. Como assim? Pessoal, as pessoas que atuam em uma empresa é a riqueza

da empresa. Até que a palavra talento, ela remete a uma moeda que existia bem atrás, bem na,

se não me engano, no período antes de Cristo até, com as moedas e quem tinha talentos tinha riqueza.

E as empresas, elas têm essa riqueza nos seus colaboradores. Então, é importante manter esses talentos,

porque eles saírem, eu tenho que repor. Então, dependendo do talento, dependendo dessa pessoa em particular,

a sua expertise, o que ela traz para organização, é difícil, é complexo. Mas, se eu tenho um ambiente

que é mais atraente, eles permanecem. E, além disso, como dito antes, em relação a uma imagem negativa,

que a Metalltech está com medo de se transparecer, no contrário, também é válido. Se eu tenho uma imagem

positiva, eu não vou afastar, eu vou atrair talentos. Pessoas vão sentir vontade de trabalhar nessa empresa.

Então, se eu elaborar um guia, que tenham práticas, que valorizam essas boas relações humanas,

eu vou atrair pessoas que também têm uma boa qualificação, que estão interessadas em trabalhar nessa empresa.

Então, é um outro ponto positivo de eu ter essas orientações, a forma de agir dos gerentes.

Outro ponto, aumento da produtividade, porque um ambiente saudável e sustentável leva a maior produtividade,

porque colaboradores satisfeitos, engajados, se entendam mais. Então, isso aqui é meio que um derivado

do que o que eu já falei na slide anterior. Além disso, se você tem um ambiente mais saudável,

a redução dos conflitos é tendência. Um ambiente de trabalho há conflitos. Isso é natural,

porque há diferentes perspectivas, confronto de valores, como eu enxergo determinada situação,

como você enxerga. Mas, se eu tenho no meu guia diretrizes claras sobre como se comunicar e como

resolver conflitos, acaba minimizando esses despendimentos. E por que fazer isso? Além de lógico,

você tem um ambiente mais saudável e que ajuda na produtividade e se economiza tempo e recursos da empresa.

Recursos, por exemplo, o gestor tendo que resolver esse conflito, o tempo que vai ser gasto,

a energia necessária para resolução. E, se eu tiver canais definidos, diretrizes claras sobre

se como se comunicar para ele fazer o compartilhamento de informações, a tendência aos conflitos diminuir.

E isso é muito importante. Outro ponto, desrespeito à responsabilidade social. E que isso?

Quando uma empresa integra práticas sustentáveis em corte de ano, ela acaba demonstrando seu compromisso

com a responsabilidade social. Ou seja, toda organização impacta no local onde ela está inserida.

Então, se ela tem essas preocupações, ela está mostrando e ela tem responsabilidade pelo aquilo que ela faz.

Isso, conseqüentemente, melhora a imagem da marca e fortalece o relacionamento com clientes e parceiros.

E essa responsabilidade social, ela aparece para os colaboradores. E os colaboradores são os embaixadores,

por assim dizer, da empresa, porque eles vão comentar seus familiares com amigos quais são as práticas que a empresa adota.

Então, ter responsabilidade social melhora a imagem da marca com certeza e fortalece o relacionamento com as partes interessadas.

Outro ponto também que o guia pode trazer é um alinhamento com as práticas dos objetivos de desenvolvimento sustentável, ODS.

Qual esses objetivos, eles dizem respeito à prática sobre fome, sobre aproveitamento de recursos, como água,

e entre outras verdentes, então se eu faço um guia e considero esses objetivos desenvolvimento sustentável,

isso vai ajudar os meus gestores a tomar em atitudes mais alinhadas com as expectativas do mercado.

Finalmente, um ambiente que valoriza as relações humanas e sustentabilidade, estimula criatividade,

porque as pessoas têm um ambiente mais propício para inovar.

E isso é estratégico para crescimento de qualquer empresa.

O ambiente motivador é melhor do que aquele que trava essas relações, essa troca de informações que gera inovação.

E, finalmente, como que eu sei que as práticas adotadas estão realmente funcionando?

Por isso que incluir indicadores de desempenho ajuda a monitorar esse progresso das iniciativas e permite ajustes.

Porque, assim, documento elaborado, cópias distribuídas para todos os gestores, é feito uma campanha de sensibilização para a utilização.

Ok, ele está incrementado.

Como é que eu sei que está funcionando?

Está dando certo.

Por isso, é importante também incluir indicadores que desempenham para a gente monitorar.

E quais seriam esses indicadores considerando as práticas listadas nesse dia?

A gente vai ver um pouquinho disso sobre como elaborar esse guia, uma forma mais específica agora, que eu vou falar a cada uma das partes dele.

Então, a partir de agora, vou fazer as orientações gerais, ou seja, quais os cuidados na elaboração desse guia.

Vamos falar um pouquinho primeiro sobre formatação.

Essa imagem que está sendo exposta para vocês no slide é da capa do arquivo.

Vocês vão utilizar um arquivo com um modelo de guia.

Esse modelo vai ser disponibilizado em um AVA na segunda-feira.

Vocês podem acessar para trabalhar com ele.

E essa é a capa.

Então, relações humanas da cidadania, que é anundar de curricular, atividade 3.

No texto, por favor, utilizem o fonte arial, tamanho 12, e todo o texto.

Vamos padronizar um tamanho e uma fonte, e aí fica mais padronizado.

Esse trabalho fica com uma qualidade um pouco melhor no que diz respeito à apresentação.

Cada sessão desse guia vai ser desenvolvida de acordo com sua função.

Por isso que eu vou falar cada uma delas daqui a pouquinho para vocês verem qual é o papel de cada uma delas para a composição do guia.

Continuando sobre a formatação, essa segunda imagem que está aí para vocês é da Contra Capa.

Então, lá em cima está escrito Centro Universitário Senai.

Na linha seguinte, por favor, coloquem a letra maiúscula o seu nome completo.

Isso aqui é importante para a identificação de vocês.

Então, não coloque só o primeiro nome, o sobrenome.

Coloque o nome completo.

Isso é importante para ficar na capa para ter certeza quem fez esse trabalho.

Aí no meio da página está escrito assim, guia de boas práticas, relações humanas e sustentabilidade do ambiente de trabalho.

Esse é o título do guia, não precisa fazer nenhuma alteração.

Onde está escrito nome da tutora é o meu nome.

No modelinho que é o arquivo do Word, que vai estar disponível para vocês, já está o meu nome completo para ajudar no preenchimento.

E lá no final está escrito Cidade.

2000 xx apenticava em 24.

A cidade, por favor, coloquem a cidade referente à faculdade que vocês estudam.

São Paulo, Campinas, São Carlos, onde estiver a faculdade que você estuda.

Pessoal, aqui é o momento de utilizar os recursos disponíveis no Word, seja para formatar a fonte, alinhamento de texto, espaçamento entre linhas.

Então, adotem a utilização das ferramentas do editor de texto

para formatar esse texto para ele ficar com uma aparência legal,

é importante o conteúdo, mas também a forma.

Preencha todos os campos da capa, como tinha indicado para vocês, postelinar o arquivo, elabora o sumário, também vou comentar um pouquinho depois.

E, por favor, ao identificar o arquivo que vai ser no formato PDF, identifique nome, underline, sobrenome.

Isso ajuda bastante na hora de eu salvar os arquivos e fazer as correções.

E, por favor, envia o arquivo no formato PDF.

Por que PDF?

Se você faz um Word ou qualquer outro tipo de editor de texto, para a configuração que eu vou utilizar, pode haver alguma diferença.

Então, aquela formatação que você fez pode acontecer alguma modificação, por ventura, alguma imagem que você tenha inserido, muda de posição, então, para evitar essas situações, salva no formato PDF, porque aí não há chance de alteração da forma como você deixou o seu arquivo. Então, recomendações.

Utilize o modelo, o guia, está disponível no aba para vocês.

Faça a formatação como indicado aqui.

Salve o arquivo nome, seu primeiro nome, underline, seu último sobrenome, e salva em arquivo PDF antes de inserir no ato.

Então, como começa esse guia?

Esse guia começa pelo resumo.

Tomem cuidado.

Geralmente, quando diz resumo, tem muitas pessoas que entendem o resumo como uma pré-introdução.

Não.

O resumo serve para indicar o que vai ser encontrado nesse documento.

Então, vamos lá.

O resumo deve ser uma síntese concisa e completa do conteúdo do documento.

Nele deve conter as ideias principais de cada sessão do guia,
e deve ser escrito em parágrafo único e ter no máximo 250 palavras.

Então, quando fizer o resumo, ele vai estar com uma compilação das ideias principais de todo o texto.

Para quê?

Foco é sempre um leitor.

E ele, batendo o olho no resumo, vai saber que esse documento vai ter tais e tais informações.

Eu vou encontrar tais e tais sessões, para isso que é o resumo.

E ele é curto, tá, gente?

Vai feito em parágrafo único e no máximo, com 250 palavras.

Para saber quantas palavras tem, só usar o contador de palavras que tem no próprio editor de texto,

que aparece na barra inferior do hoje.

Primeira sessão do documento é a introdução.

Bom, a introdução, ela vai apresentar o assunto do documento
e contexto que gerou esse assunto.

Então, é importante vocês considerarem a situação de aprendizagem sobre a metaltech, tá?

Esse contexto aí tem que aparecer aqui na introdução.

Na introdução, vai ser apresentado também uma visão geral do guia,
explicando sua importância para a empresa.

Como assim?

Afinal de contas, por que foi necessário fazer esse guia?

Qual que é a proposta dele, né? Qual que vai ser a importância?

Isso aqui tem relação com aquelas informações que eu disse antes sobre os impactos positivos do guia, né?

Qual que é a proposta dele?

Então, reveja os slides que eu mostrei agora a pouco, tá?

Que vai ter justamente esses pontos para mostrar a importância de um guia para a empresa.

E, na introdução, é interessante também que se comente qual que é a relação entre relações humanas

e sustentabilidade com o desempenho de uma empresa.

Quando se faz isso, acaba se justificando a razão de ser desse documento.

Por que esse documento vai colaborar com a empresa?

E também, na introdução, tem que aparecer os objetivos do guia.

Por exemplo, promover um ambiente de trabalho saudável, melhorar a comunicação interna

e outros itens que vocês considerem relevantes aqui, tá?

É importante mostrar os objetivos porque vai justificar o que vai vir depois, né?

As outras sessões deste guia.

E, finalmente, identificar o público-alvo.

Porque esse documento, ele tem foco em determinado grupo de pessoas.

Que, no caso aqui da nossa empresa, são esses gestores.

São aqueles que estão à frente das tomadas de decisão.

Que vão pautar quais são os processos da empresa, né?

Lembrem-se que a nossa empresa Metaltech, naquela pesquisa realizada, apresentou falta de transparência.

Então, o gestor tem que saber, tá?

O que eu faço agora para ser transparente nos meus processos?

Então, eu recomendo que, ao fazer o guia, dá uma revisada nesses slides aqui.

Revisem também os conteúdos já trabalhados nas videoaulas.

Para que vocês tenham uma base, assim, do que fazer, do que colocar aqui nesse peixe, tá?

É lógico que, assim, para fazer esse trabalho,

é importante revelar, né?

Pensar sobre cada um dos elementos.

Porque o que vocês colocarem na introdução, vocês vão executar nas próximas etapas.

Como, por exemplo, políticas da empresa.

Como assim políticas da empresa?

Então, essa aqui é a primeira sessão após a introdução,

que vai mostrar as diretrizes, a proposta da empresa em relação às relações humanas

e sustentabilidade.

Então, políticas da empresa vai apresentar as diretrizes de comportamento, diversidade, inclusão

e responsabilidade ambiental.

O objetivo é garantir que todos os colaboradores estejam cientes das expectativas da empresa

em relação a esses aspectos e como elas são aplicadas no dia a dia.

Além disso, tem uma sessão sobre ética e integridade.

Esses tópicos já foram abordados no primeiro encontro.

A gente teve até um fórum de debate que falava justamente sobre isso.

Porque ética e integridade são importantes no ambiente de trabalho.

E como é que eu faço a identificação dessa importância, né?

Eu apresento, por exemplo, no guia o que seria um comportamento ético e não ético.

O que eu devo e o que eu não devo fazer.

Observando isso, os gestores vão ver como eu vou fazer os meus processos internos.

Como e quais são melhor dizendo os comportamentos que são considerados aceitáveis.

De tal forma que seja possível explicar uma ética e integridade são fundamentais para a construção de uma cultura organizacional sólida e confiada.

Então, revejam esse aspecto sobre cultura organizacional.

Porque fazer um guia como esse vai ajudar bastante nesse período de transição da metaltech.

E esclareça como os colaboradores podem relatar condutas antiéticas e oferecer canais seguros para isso.

Ovo fazer uma denúncia ou relatar uma conduta antiética não é fácil.

Porque a pessoa pode sentir constrangida, ela pode sentir intimidade dependendo do que envolve nessa situação.

Então oferecer um canal seguro de comunicação é muito importante.

Por isso apontar isso aqui no nosso guia é fundamental.

Outro item do guia é a comunicação efetiva.

Então, vamos falar o que é isso no ambiente de trabalho.

Mostrar também quais são as melhores práticas para uma comunicação clara e respeitosa entre colegas e equipes.

Como por exemplo, comentar nessa sessão sobre a importância de ouvir ativamente a escolha de uma comunicação mais adequada dependendo da situação.

Vou usar o que, o e-mail, vou conversar pessoalmente, mandar o WhatsApp.

São todas as possibilidades, mas conforme o contexto, uma pode ser mais indicada do que a outra.

Para que, para mim, a comunicação realmente atingir seu objetivo.

Então, pensem a respeito para colocar essas informações aqui nessa sessão.

Outro ponto também que já foi comentado aqui durante as aulas é o respeito à diversidade.

Como se pode promover o respeito a todas as diferenças, sejam elas culturais, étnicas de gênero ou de orientação sexual.

Aqui, vamos apresentar práticas que gerem um ambiente inclusivo.

Inclusivo, desculpa, militares estereótipos, respeitárias de diferenças de opinião, reconhecer e valorizar as contribuições de todos os colaboradores.

Como fazer isso?

Como respeitar essa diversidade no ambiente de trabalho?

Então, colocar práticas do como agir essas orientações que fazerem fazer é muito enriquecedor,

porque vai ajudar os gestores a tomar decisões.

Então, considerando isso, vale a pena pensar o que pode ser colocado.

Só retomando, a ideia deste guia não é abordar apenas esses tópicos, que eu estou mostrando aqui para vocês,

é colocar quais práticas a metaltech deve adotar em determinada situação.

Por isso que o guia se chama guia de boas práticas.

O que nós temos que reproduzir? O que acontece?

Como acontece?

E monitora-me.

Como que eu monitoro essa diversidade?

O que eu tenho que ver como indicador?

Talvez seja o número de pessoas contratadas por uma determinada função, nível hierárquico, tem várias coisas que podem ser feitas.

Então, pensem a respeito.

Desenvolvimento profissional e pessoal.

No desenvolvimento profissional e pessoal,

muitos podem pensar, mas seja contra ter esse profissional para atuar na determinada vaga,

como assim desenvolver mais?

Olha só, se eu desenvolvo os meus funcionários, os meus colaboradores de uma maneira contínua,

seja com treinamentos, com mentorias, a pessoa se sente valorizada.

Mas, que tipo de treinamento?

Como que eu faço isso?

Então, tem que ter programa interno desse desenvolvimento profissional e pessoal.

Isso vai ajudar o gestor a tomar decisão de como fazer esses treinamentos.

E isso precisa ser padronizado na nossa empresa.

Caso contrário, vai criar um clima muito agradável,

que o setor X treina esse apoio dos colaboradores.

O setor Y, então, como é que eu faço?

Então, precisa ter essa prática interna definida para que todo mundo haja da mesma forma.

E, além disso, o desenvolvimento profissional tem que se pensar também o pessoal.

Estar aqui que eu preciso ter um equilíbrio entre essas duas partes.

Então, eu não posso nem ficar muito focado com o profissional e equilibrar com o pessoal,

porque são duas áreas muito importantes e complementares na vida de qualquer indivíduo.

Então, como fazer isso de uma maneira que seja realmente equilibrada?

Saúde e bem estar.

Então, na mesma linha de desenvolvimento pessoal e profissional,

eu tenho que pensar na saúde dos meus colaboradores.

Então, abordar aqui nessa guia de boas práticas,

a importância de cuidar da saúde física e mental no meio de trabalho.

E como isso pode ser feito no dia a dia?

Quais seriam os recursos disponíveis na empresa?

Estou dando dois exemplos.

Problemas dinástica laboral ou apoio psicológico.

Existem outras práticas que podem ser feitas,

de orientação, de acompanhamento desses colaboradores,

porque se eu tenho essa saúde e tenho que estar cuidados, os relacionamentos são melhores.

As faltas da pessoa se sentir bem.

Então, a falta do trabalho de mim.

E isso promove um clima mais harmonioso.

Sustentabilidade ambiental.

Essa sustentabilidade ambiental,

esse tópico a gente vai abordar nas próximas aulas, nos encontros remotos.

E é um ponto importantíssimo no nosso guia,
porque isso foi um item que naquele levantamento
identificou-se que não foi bem abordado.

Então, quais seriam as práticas sustentáveis
que poderiam ser adotadas na metaltech para reduzir impacto ambiental da
empresa?

Exemplo, redução de resíduos e incentivo ao uso de transporte sustentáveis.

Então, tem algumas práticas que a metaltech poderia adotar que ajudam
bastante.

E isso tem que ser feito no dia a dia.

Então, são práticas internas da empresa.

Vamos colocar programas de reciclagem de lixo,
de coleta seletiva,
como é que eu reduzo um determinado recurso,
não só para economia de dinheiro,
mas principalmente preservação do nosso ambiente.

Porque isso é sustentabilidade.

E para encerrar,
considerações finais.

O que é isso?

Considerações finais.

Bom, quando iniciamos esse guia, tinha uma introdução.

E nessa introdução você apresentou o objetivo
de todo esse contexto.

Aqui, nas considerações finais,
vai ser feita a revisão desses pontos.

Então, aqui, faça um resumo dos principais pontos abordados do documento,
reforçando a importância de sua aplicação, impacto positivo,
e esperar na organização ou no grupo de pessoas ao qual se destina.

Deve ser uma mensagem de incentivo
ao uso constante das práticas descritas,
destacando os benefícios para o meio de trabalho,
os colaboradores e a sustentabilidade,
conforme o contexto do guia.

É aqui que se encerra,
buscando que foi comentado lá na introdução como objetivo
e como os itens discutidos ao longo do guia
vão colaborar para esse objetivo seja alcançado.

Então, encerra-se aqui nessas sessões do guia
e fecha-se com as referências.

O que são as referências?

São elas, gente, que vai dar credibilidade ao conteúdo
e permitia que se consulte as fontes utilizadas
na elaboração do documento.

Então, de onde foram retiradas informações, conceitos, normas, etc.,
para garantir tanta transparência quanto o rigor técnico.

Aqui, eu gostaria de fazer um parêntese para falar sobre inteligência artificial,
o uso do chat IPT e outros aplicativos disponíveis, gratuitos ou não,
que nos ajudam na elaboração de texto.

Não é uma questão se eu vou proibir ou não uso.

Pode usar, não tem problema nenhum.

A questão toda é a proposta do guia.

Não é fazer um relatório de textos, de conceitos,
mas sim trazer essas práticas para o nosso guia.

Então, é importante consultar como as empresas estão fazendo isso,
visitar sites dessas empresas, fazer uma compilação das boas práticas que elas
fazem

e trazer essas informações para a nossa empresa que é a MetalTech.

E aí, qual site foi visitado?

Ah, tal site. Coloca aqui nas referências.

E a forma como fazer isso,

eu vou mostrar agora, apresentando para vocês o modelo do guia.

Então, vamos lá.

No AVA vai estar disponível para vocês o arquivo do Word,

é ditável, lógico, para vocês elaborar o guia.

Vai ter esse mesmo arquivo em PDF, em cada sessão, o que tem que ter naquela sessão,

que é o compilado desses slides, estou apresentando aqui para vocês.

E também o arquivo com os slides da aula de hoje,

para vocês rever em algum ponto que não ficou claro.

E claro, essa aula aqui também que vai ficar gravada para caso vocês queiram revisar.

Além disso, está disponível também no AVA, o fórum de dúvidas,

para vocês escreverem e eu respondo.

Caso você faça a pergunta, por exemplo, no período da manhã,

até o período da noite, eu te respondo.

Se você escreve mais a noite, eu respondo no dia seguinte.

Mas a ideia é sempre responder de forma mais rápido possível

para que você possa dar continuidade ao seu trabalho.

O que eu queria compartilhar agora com vocês

é os slides, os slides, desculpa,

o arquivo do PDF, que tem justamente o modelo do guia,

para vocês verem como é que ele fica.

Então, vamos lá.

Partilhar aqui agora.

Então, vocês devem estar vendo aí agora o arquivo, o PDF, que tem esse guia.

Então, está aqui as duas capas que eu tinha mostrado anteriormente,
que vocês vão fazer o preenchimento do seu nome,
o título não precisa mexer.

Aqui é o meu nome.

Vamos lá.

Sumare, o que é o sumare?

No sumare, você vai colocar cada título de sessão do seu guia
e a página onde é encontrado esse item.

Aqui, em utilizar as ferramentas disponíveis no Word,
vocês podem fazer esse sumare automático,
pode fazer também listando e editando cada um dos itens,
fiquem à vontade a forma de fazer o sumare,
mas é importante que ele esteja aqui.

Na página seguinte está o resumo,
que é aquilo que eu tinha comentado.

Desenvolvam um texto apresentando um resumo
no que foi abordado recorrer do documento.

O próximo capítulo, o próximo sessão, é a introdução.

Pessoal, a introdução aqui, esse texto que está escrito aqui
é justamente aquele que eu apresentei nos slides,
do que deve-se ter em cada elemento.

Aqui, em políticas da empresa, a mesma coisa,
também é o que tem que ter aqui.

O que eu queria comentar é que a página aqui da introdução,
uma página é suficiente.

Passou disso, você já está desenvolvendo.

O desenvolvimento do via deixa para os capítulos seguintes,
o disco da empresa, etc.

Aqui é só a apresentação mesmo.

Uma outra coisa que eu peço, que eu digo na formatação,
cada capítulo começa numa página nova.

E, por exemplo, políticas da empresa.

Eu só escrevi-se tanto que são as orientações,
mas para cada item,

vocês podem acrescentar quantas páginas forem necessárias.

Aqui está a introdução, políticas da empresa.

Depois vem comunicação efetiva, ética, integridade.

Pessoal, incluam imagens, se vocês acharem que ajuda.

Pensa que cada ilustração que você colocar,
ela vai servir para complementar o texto.

Não é decorativo, mas sim complementar.

Então, se eu vou falar, por exemplo, de alguma atividade,
sobre escutativa que ajuda nessa comunicação,
mostrar como pode ser feito isso com imagens ajuda.

Aí fica a critério de vocês.

Não é obrigatório, mas se julgar interessante colocar,
fiquem à vontade.

É ética, integridade, respeito à diversidade,
desenvolvimento profissional e pessoal,
saúde, bem-estar, sustentabilidade ambiental,
com considerações finais.

As considerações finais,
elas também não precisam ser extensas,
porque a ideia é que não é desenvolver ideias,
mas compilar o que foi tratado anteriormente.

Então, geralmente, as considerações finais,

ela não ultrapassa metade da página,

no máximo, em uma página.

E a última sessão, referências.

Ovo, não vale colocar nas referências

apenas o link do site, a página que você visitou.

É legal colocar sobre nome,

nome da pessoa responsável para aquele texto,

o título da matéria,

o site, onde ela foi publicada o ano,

aí, sim, coloca.

Exponível, hein?

Link.

E o dia que foi feito o acesso.

Por exemplo, 28 de setembro de 2024.

Se você leu ou pegou algum conteúdo

que não tem o autor,

quem escreveu aquele texto,

não tem problema,

coloca só o título da matéria,

o nome do site e o ano.

Onde está disponível e o acesso.

Utilizou revista, utilizou livro,

coloca o nome dos autores, tal.

Essas referências aqui,

são só os elementos essenciais

para a gente conseguir identificar de onde você tirou essas informações.

Não é obrigatório fazer como a BNT reconhece.

Colocando essas informações aqui

para a gente fazer esse acompanhamento,
é o suficiente.

Como eu disse antes,
é para garantir a transparência,
e para verificar quais sites foram visitados
para trazer aquelas informações.

Pessoal, como eu disse antes,
pode-se utilizar qualquer tipo de inteligência artificial
para ajudar, mas lembrando,
é importante você mostrar o seu trabalho.

Dá um trabalho da inteligência artificial.

Mostrar a que veio,
aquela proposta que foi feita naquele setor.

Então, por isso que é importante
você trazer esses elementos aí
para mostrar que você realmente
entendeu a proposta do guia
e refletiu a respeito disso.

Vou deixar agora no chat, pessoal.

Link para fazer a pesquisa de satisfação.

Mas, se possível, vocês responderem.

Ajuda bastante aqui para nos acompanharmos.

Está aqui no chat, a pesquisa de satisfação.

E fico à disposição de vocês agora
para perguntas.

Qualquer tipo de pergunta que vocês tenham,
que vocês gostariam de fazer
para elucidar alguma coisa

que não tenha ficado clara.

Ou, se você já começou a fazer essa atividade,

fico à disposição.

Muito obrigado, pessoal.

É isso aí, pessoal.

Eu agradeço a participação de vocês, tá?

Qual que é a dúvida?

Estive no Fórum de Comunidades do Hava.

vamos enviar uma mensagem e a gente vai se conversando.

Obrigada, terem lindo e até o nosso próximo encontro.

Tchau, tchau.

FIM aula 3