

AULA 1

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 partilhar 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 recebendo, 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. Nuda 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 som 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 vê-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, metodologia, 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 vatoria? 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 parâmetro 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 dispongo 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 ocuvaria 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.

E 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 prega.

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 gen-li-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