

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 cumpriram 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 oberdados. 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? Fonecer 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 sei 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 metalmeccânica, 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 metalmeccânica 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, bizzarre 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 pessoas 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, consequentemente, 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 revisitação 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 revisitar.
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 rápida 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?
Esteve 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