



REVISTA ACADÊMICA

CONECTAR

MULTIDISCIPLINAR EM
DESENVOLVIMENTO HUMANO

Faculdade IBC | V. 1, n. 1, jun. 2021





Presidente do Instituto Brasileiro de Coaching – IBC (mantenedora)

José Roberto Marques

Diretor Geral

Prof. Me. Mário Pires de Moraes

Coord. Geral

Profa. Me. Dóris Reis Mendes

Editor

Prof. Me. Mário Pires de Moraes

Equipe Editorial

Sandra Pantaleão

Myllanne Mendonça

Patrícia Ventura

Juliana Gardusi

Keslley Albano

Revisão

Fabiene Azevedo

Comitê Científico e Editorial

Prof. Dr. Wesley Carvalhaes, Universidade Estadual de Goiás – UEG

Profa. Dra. Alice Silveira, Universidade Federal de Goiás – UFG

Profa. Me. Tânia de Paula, Faculdades Unidas de Campinas - FACunicamps

Profa. Dra. Débora Martins, Fac-IBC

Prof. Me. Ruber Rodrigues, Fac-IBC

Profa. Esp. Ana Cláudia Bueno, Fac-IBC

Profa. Esp. Juciléia Araújo, Fac-IBC

Pareceristas

Profa. Dra. Mary Anne Vieira Silva, Universidade Estadual de Goiás – UEG

Profa. Dra. Débora Martins, Fac-IBC

Prof. Me. Ruber Rodrigues, Fac-IBC

Profa. Esp. Ana Cláudia Bueno, Fac-IBC

Profa. Esp. Juciléia Araújo, Fac-IBC

Capa

Patrícia Ventura

Imagem da capa

Shutterstock - ID 1459558229

Sumário

Apresentação ao primeiro número da Revista Conectar4-5

Aprendizagem acelerativa como método de desenvolvimento 6-17

José Roberto Marques

Porque as áreas de gestão de pessoas precisam estar atentas às políticas de fomento da diversidade 18-22

Mario Pires de Moraes

Ruber Rodrigues

A luta do deficiente visual por espaços no mercado de trabalho23-27

Fernanda de J. Felipe

Reflexões sobre racismo e mercado de trabalho28-32

Gabriela Lima de Souza Rosa

Construindo e desconstruindo a ideia sobre os feminismos33-38

Mylenna Pereira Cardoso

Assédio moral e sexual dentro da organização 39-44

Wanessa Alves Vieira Santos Cardoso

Pequeno Manual Antirracista45-51

Daniel Silveira Mendes

Eduarda Santana

Terceirizado, um trabalhador brasileiro: se você soubesse o que acontece com os trabalhadores terceirizados, o que você faria?52-56

Eduarda Santana

**Apresentação
ao primeiro
número
da Revista
Conectar**

Uma revista acadêmica é um projeto audacioso que envolve a articulação entre direção, coordenadores, professores e alunos – além dos editores da revista. Fazer uma revista acadêmica já no primeiro semestre de vida de uma faculdade, é ainda mais desafiador.

A Revista Conectar nasce assim, como um desafio, mas com um objetivo muito nobre, de formar profissionais de recursos humanos que tenham como parte de sua formação a práxis reflexiva. E, para além da reflexão, a capacidade de construí-la como um texto claro, objetivo, informativo e motivador.

Estão reunidas neste primeiro número contribuições dos nossos alunos, professores e do nosso fundador, José Roberto Marques. Um número inicial bastante impactante, mais que o previsto inicialmente – superando as expectativas da equipe de avaliação e edição.

Há artigos científicos, artigos de opinião e resenhas. Um rico e amplo material de leitura, pesquisa e de provocação focado nas temáticas abordadas pelos professores no primeiro semestre letivo do ano de 2021.

Aproveito este espaço no primeiro número para agradecer a todos os envolvidos nessa edição. Todos que, de alguma forma, contribuíram para que este primeiro número fosse publicado em tempo e com tanta qualidade. Professores, alunos, coordenação, revisão e diagramação da revista: a todos vocês, meu muito obrigado.

Tenho certeza que a leitura será proveitosa.

Prof. Me. Mário Pires de Moraes
Diretor Geral

ARTIGO

Aprendizagem acelerativa como método de desenvolvimento

José Roberto Marques



MARQUES, José Roberto¹

O aprendizado é fundamental em todas as áreas da vida, em todos os momentos, em cada fase desde a infância até a velhice. Aprender, desenvolver-se, aprimorar-se, ser curioso é o que movimenta a humanidade a evoluir e progredir continuamente; e isso é imprescindível para cada pessoa individualmente. Aprender não se restringe à educação formal e acadêmica, mas se relaciona a tudo que o sujeito precisa e se dispõe para adquirir um novo conhecimento, uma nova habilidade etc. Por isso o aprendizado contínuo é necessário em tudo o que se faz; seja algo novo ou para o aprimoramento.

Sobre aprendizagem, as autoras do livro *Psicologia da Aprendizagem* explicam que este é um processo muito importante para o desenvolvimento humano:

“ [...] como espécie e como ser que, ao longo de milhares de anos, avançou de uma realidade primitiva para construir civilizações, descobrir importantes conhecimentos científicos, viver novas formas de interações sociais, tornando mais complexos a si mesmo e ao mundo ao seu redor. (NUNES; SILVEIRA, 2015)

As perguntas: “como aprendemos?” ou, ainda, “qual é o melhor método para ensinarmos algo a alguém?”, vêm sendo debatidas e pesquisadas por estudiosos, como psicólogos, pedagogos e muitos outros, e as conclusões são variadas.

Certamente não existem respostas únicas e definitivas para esses questionamentos. Entretanto, alguns métodos de aprendizagem específicos são apontados por

¹ Master Coach Senior e Trainer, Presidente e fundador do Instituto Brasileiro de Coaching – IBC, palestrante e autor.

focar e valorizar demasiadamente a cognição e outros contextos de aprendizagem. Isso pode ser bastante prejudicial para aqueles que querem aprender algo, mas não se sentem confortáveis com essas abordagens.

Na aprendizagem existem duas entidades envolvidas, além de um objeto. Essas entidades podem ser, por exemplo, uma pessoa que ensina, outra que aprende; ou mesmo o self 1 e o self 2 de uma pessoa, quando esse processo ocorre com você e você mesmo; e o objeto da aprendizagem é aquilo sobre o que se ensina e/ou aprende.

Esse processo de aprendizagem envolve vínculos que vão além do conteúdo, abarca também o emocional, afetivo e humano. Um aprendizado mecânico, forçado e apenas racionalizado pode não ter tanta efetividade se não forem levados em considerações esses outros aspectos. Para aprender uma pessoa precisa estar envolvida, relacionar-se com aquele conhecimento ou habilidade de alguma forma.

Em *O processo de aprendizagem e seus transtornos*, o autor Félix Díaz explica sobre a teoria verbal significativa da aprendizagem, que foi proposta inicialmente por David Ausubel, psicólogo americano especialista em educação:

“ [...] a teoria em pauta trata de distanciar-se do comportamentalismo quando destaca a importância do conhecimento consciente do aprendiz (posicionamento cognitivista) onde a modificação característica da aprendizagem não se produz mecânica e universalmente por indução externa [...] e sim por uma indução interna, pela intenção consciente de conhecer do sujeito, o qual opera seus processos mentais de forma metacognitiva, elaborando e reelaborando estratégias, a partir do relacionamento entre os diferentes conceitos já construídos visando a novos conceitos (aprendizagem significativa). (DÍAZ, 2011, p. 29-30)

Quando o sujeito verdadeiramente interioriza um aprendizado, memoriza, ele acessa este conhecimento com mais facilidade, pois o mesmo está vinculado ao prazer de aprender e o que se aprende tem significado:

“ [...] a aprendizagem eleva o “saber” do aluno, pois se torna o mais consistente produto de uma sólida interiorização dos conhecimentos e habilidades aprendidas; mais duradoura no tempo devido à ativação da memória voluntária; mais prazerosa do ponto de vista afetivo, pois os sucessos a ela vinculados estimulam a autoestima

do aprendiz e, por último, potencializam uma maior e qualitativamente superior aplicação à prática dos aprendizados. (DÍAZ, 2011, p. 32)

Não existe uma única forma de aprender. É fundamental para verdadeiramente aprender algo o “aprender a aprender”, já que existem possibilidades variadas. Aprender é uma necessidade, mas também pode ser uma fonte de prazer e realização pessoal. Aprender é uma característica intrinsecamente humana que nos leva mais longe socialmente, coletivamente e individualmente para conquistar novos patamares, objetivos, metas e resultados extraordinários a cada dia, todos os dias.

Além do aprender a aprender tenha em mente que aprender mais rápido é fundamental para que alguém possa se desenvolver de modo muito mais potencializado em qualquer área da vida. Seja com relação à educação formal, mas também no aprendizado de habilidades emocionais e relacionais, qualquer uma delas é possível aprender a aprender e aprender de forma acelerada.

Todos nascem para aprender. O ser humano foi projetado para o novo, para descobertas. Os cérebros humanos são programados para aprender, para acumular informações, mas isso só é possível se o sujeito estiver imerso num contexto em que essas informações estejam dispostas de uma maneira acessível e atrativa. Se não há um ambiente propício para o aprendizado e uma relação positiva com ele, como explicado anteriormente, pode-se limitar esse desenvolvimento, essa aprendizagem. Todos nascem prontos, ávidos e têm a capacidade de aprender qualquer coisa.

Para entender o conceito de aprendizagem acelerativa é preciso entender a plasticidade do cérebro, o conceito de neuroplasticidade. A neuroplasticidade do cérebro é a capacidade de se modificar e se reorganizar para formar novas conexões neurais ao longo de toda vida. Os neurônios, as células do cérebro, comunicam-se entre si e com outras células do corpo. Por causa da plasticidade do cérebro é possível uma reorganização neural, novas conexões. Em qualquer idade o indivíduo é capaz de aprender e construir novas sinapses, podendo criar novas habilidades.

Sobre neuroplasticidade, a professora adjunta da Universidade Federal de Ouro Preto, Luciana Hoffert Castro Cruz, no artigo *Bases neuroanatômicas e neurofisiológicas do processo ensino e aprendizagem*, explica:



A neuroplasticidade é a capacidade que o cérebro possui em se reorganizar ou readaptar frente a novos estímulos, sejam eles positivos ou negativos. As sinapses ou conexões entre os neurônios se modificam durante o processo de aprendizagem, quando há evocação da memória, quando adquirimos novas habilidades. Ao analisar os neurônios após um processo de aprendizagem [...] A neuroplasticidade possibilita a reorganização da estrutura do cérebro e constitui a fundamentação neurocientífica do processo de aprendizagem. As estratégias pedagógicas devem utilizar recursos que sejam multissensoriais, para ativação de múltiplas redes neurais que estabelecerão associação entre si. (CRUZ et al, 2016, p. 8)

Sobre a aprendizagem, a professora Cruz et al (2016, p. 8) completa ainda que aprender não depende apenas das redes neurais, mas de todo estado de saúde de uma pessoa, como sua saúde física, alimentação saudável, sono, humor, otimismo e de fazer a mente funcionar com regularidade para aprender diariamente algo novo.

As capacidades neurais do cérebro podem ser desenvolvidas, o que fará com que uma pessoa possa ser superinteligente e corresponder bem a qualquer habilidade. Isto é a superinteligência, descoberta pelo cientista brasileiro, o Prof. Luiz Machado, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ).

A superinteligência é uma educação mental que proporciona estímulos a mudanças, aprendizagem e reaprendizagem entre os dois lados do cérebro (hemisférios esquerdo e direito). Para ser superinteligente o indivíduo precisa exercitar seu cérebro realizando certas atividades que estimulem o prazer, focando em ações para gerar resultados e usando as melhores formas de aprendizagem, além de sentir e internalizar o que aprendeu.

Superinteligência vem do resultado de um processo constante de novas ligações e conexões de todos os aprendizados do dia a dia, elevando a capacidade cognitiva para aprender de forma mais intuitiva. Ela é baseada na conexão e não na exclusão dos conhecimentos, pois todos os conhecimentos podem ser conectados e transformados a partir das conexões sinápticas. A superinteligência está ligada com a aceleração do aprendizado, fazendo com que o sujeito aprenda mais rápido e de maneira mais sólida.

Existem diversos métodos de aprendizagem, muitos estudos focados na aprendizagem e no ensino de conteúdos escolares, mas o aprendizado vai além da escola. É a partir daí que surgem outras formas de aprendizagem, como a aprendizagem acelerativa, que visa criar as melhores condições para a aprendizagem. Desta forma, o que resulta é um aprendizado mais rápido e consistente.

Esse tipo de aprendizagem busca otimizar o tempo e encurtar a distância entre uma pessoa e o conteúdo. A partir do método pode-se otimizar o tempo, promovendo o aprendizado de maneira acelerada, isso se dá porque cria-se uma relação de maior proximidade com o conteúdo, pois esses são vivenciados, experimentados e testados.

Existem técnicas variadas de aprendizagem acelerada, entre elas a Sugestopédia de Lozanov. Na década de 1960, o professor e médico psiquiatra Dr. Georgi Lozanov descobriu um mecanismo fundamental para aprender de forma acelerada, chamado de vigília relaxada, que seria um estado ótimo de aprendizagem. Dessa forma, desenvolveu o método chamado de Sugestopédia. Este método, apesar de restrito ao ensino de línguas estrangeiras, já foi reconhecido como eficaz e até mesmo incentivado pela Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (Unesco).

A vigília relaxada é um estado de relaxamento produzido especialmente pelo uso de músicas que abaixam a frequência, ou seja, o ritmo do cérebro. Longe do estresse as informações seriam armazenadas na memória de longa duração, pois associariam a informação às emoções geradas.

Músicas marcam uma ligação com certas emoções. As emoções são também memórias que são mais facilmente recuperáveis pelo cérebro. Na teoria de Lozanov, a música é um instrumento de estímulo pelo relaxamento que leva a pessoa a um estado ótimo de aprendizagem.

Sendo assim, a memória é um ponto fundamental, pois só se pode raciocinar e refletir sobre aquilo que está armazenado na memória. Por meio da vigília relaxada é mais fácil conectar com as memórias emotivas e informativas do inconsciente para o consciente, trazendo os conteúdos à tona.

As emoções são facilmente rastreadas pelo cérebro. Elas podem ser um potencializador para o aprendizado ou um entrave. A repreensão por um erro ao estudar, por exemplo, pode criar barreiras.

O ambiente e as emoções associadas ao aprendizado, as relações vinculadas são fundamentais para o aprendizado eficiente e mais rápido. O método de Lozanov, o qual utiliza a música como elemento facilitador para chegar a um estado ótimo de aprendizagem, aumenta em até cinco vezes a competência de aprendizagem de línguas. Esse número quer dizer que as pessoas aprendem cinco vezes mais rápido e também absorvem até cinco vezes mais informações.

Existem muitas barreiras para o aprendizado efetivo, crenças que limitam. Entre as três barreiras observadas por Lozanov estão: barreiras lógicas, afetivas e éticas. As primeiras, as barreiras lógicas, advêm de pensamentos pessimistas, da insegurança em si, do julgamento advindo do raciocínio, pela lógica que limita, pois, aparentemente, alcançar determinada quantidade de informações não seria possível.

As barreiras afetivas são causadas pela baixa autoestima; advindas da inibição, medo de errar, da repressão e do julgamento alheio que isso causaria. Vêm da necessidade de aceitação de outros e do entendimento que o erro é ruim, condenável, e não ajuda a aprender.

No repositório *A Neurociência e a Educação: Como nosso cérebro aprende?*, a autora, mestre em ensino de Ciências Fernanda de Araújo Satler Vilela, explica que Jean Piaget, biólogo e psicólogo suíço:

“ defende que o desenvolvimento intelectual é considerado como tendo dois componentes: um cognitivo e outro afetivo. Paralelo ao desenvolvimento cognitivo está o desenvolvimento afetivo. Afeto inclui sentimentos, interesses, desejos, tendências, valores e emoções em geral. [...] Nesse sentido, a autoestima mantém uma estreita relação com a motivação ou interesse da criança para aprender, é uma poderosa necessidade humana, que contribui de maneira essencial para o processo da vida, sendo indispensável para um desenvolvimento normal e saudável. Tem valor de sobrevivência. (VILELA, 2016, p. 23)

Dessa maneira, a autoestima positiva tem influência no crescimento psicológico, podendo contribuir para dar mais energia e motivação, ajudando a ter resultados mais positivos que contribuem para ter realizações mais prazerosas. (VILELA, 2016)

Ainda sobre as barreiras observadas por Lozanov, existem as barreiras éticas que advêm do julgamento de um determinado conhecimento por valores pessoais que criam empecilhos para aprender algo novo.

Todas essas barreiras podem ser ultrapassadas com a ambientação correta e o relaxamento. O ensino colaborativo, afetuoso, de maneira leve, assim como o comportamento de quem ensina, contribuem para modificar essa crença de que aprender é difícil, ruim, entediante, impossível. Por isso, o estado ótimo de aprendizagem é o de vigília relaxada, que conduz a um estado de alerta em um nível mais profundo, que leva ao aprendizado com memória de longa duração.

Além do estado ótimo de aprendizagem é importante saber que qualquer desempenho ou performance depende de três elementos principais: habilidades, interesses e conhecimentos.

As habilidades estão relacionadas com as particularidades de cada pessoa, o que faz cada um ser único, como suas habilidades únicas para fazer determinada atividade, que resultam em algo singular. Conhecer as suas habilidades, naquilo que é bom, e focar nisso contribui imensamente para a melhora da performance.

As áreas de interesse de uma pessoa são aquilo que a motiva, e também é um elemento imprescindível para o desempenho. O interesse leva ao prazer, ao realizar ou aprender algo. Mas sem o conhecimento não é possível ultrapassar o mediano. Para alcançar a excelência o conhecimento é fundamental, visto que ele é fruto de uma série de conexões entre todas as informações que o sujeito possui. Conhecer mais leva à possibilidade de mais conexões, potencializando a inteligência.

Outra teoria interessantíssima sobre aprendizagem de forma acelerada foi apresentada em um estudo desenvolvido por Josh Kaufman a respeito da arte de aprender qualquer coisa em 20 horas. Em seu TED, Josh Kaufman (2013) se perguntava sobre uma maneira de aprender mais rápido e como verdadeiramente aprender.

Inicialmente sua pesquisa o levou à regra das 10 mil horas, que veio dos estudos do professor K. Anders Ericsson, na Universidade da Flórida, realizado com atletas, músicos e mestres do xadrez, que focava no tempo que se levava para chegar ao auge das respectivas atividades.

Josh Kaufman, por meio de seus estudos e análises, percebeu que a mensagem de Dr. Ericsson não condizia com a afirmação de que se leva 10 mil horas para aprender algo. Em sua análise, Kaufman notou que na realidade um pouco mais de prática dos participantes da pesquisa os tornavam melhores; tornavam-se bons com um pouco de prática apenas, mesmo que inicialmente seu desempenho fosse ruim por ser algo novo.

A partir daí Josh Kaufman constatou que o tempo que se leva para começar algo, partindo da total incompetência até uma pessoa se tornar razoavelmente bom era de apenas 20 horas; 45 minutos por dia em um mês, todos os dias, por exemplo.

Seja uma habilidade culinária, tocar um instrumento ou até mesmo conhecimento sobre negócios é possível aprender o suficiente em menos tempo. Sobre o aprendizado, Kaufman explica em seu livro *Manual do CEO* que não é preciso saber tudo:

“ Uma das coisas mais lindas de aprender sobre qualquer tema é o fato de que você não precisa saber tudo – você só precisa entender alguns poucos conceitos de importância crítica que proporcionam a maior parte do valor. Uma vez que tiver uma sólida plataforma de princípios essenciais como base para trabalhar, fica muito mais fácil desenvolver seu conhecimento e progredir. (KAUFMAN, 2012, p. 15)

Para aprender algo razoavelmente bem em pouco tempo, há um método bastante eficiente, por meio do qual aprende-se qualquer coisa nessas horas: decompor a habilidade, aprender o suficiente para se autocorrigir, remover as barreiras para praticar e praticar por pelo menos 20 horas.

Primeiramente é preciso dividir a habilidade que se deseja aprender em menores partes, pequenos pedaços. Quanto menor a divisão dessa habilidade mais fácil a decisão daquilo que realmente ajudará a alcançar o que se deseja.

O autor explica, no livro *Manual do CEO*, que não é preciso gastar tempo em excesso, nem outros recursos, como investir em cursos caríssimos para desenvolver certas habilidades essenciais. Neste caso, ele explica sobre competências fundamentais para os negócios e liderança, mas em qualquer área ou habilidade que se deseja aprender pode-se aplicar esse princípio. O autor esclarece: “Em vez de gastar enormes quantias de dinheiro para aprender informações marginalmente úteis, você pode dedicar seu tempo e energia a aprender o que realmente importa.” (KAUFMAN, 2012, p. 30).

Depois, aprende-se o suficiente escolhendo alguns recursos como livros ou cursos associados à habilidade que se deseja aprender, como fonte de consulta e autocorreção, notando certos erros.

Em seguida, removem-se as barreiras para praticar, como internet, celular ou televisão, distrações que dificultam o verdadeiro aprendizado, o sentar e começar a aprender, ou seja, barreiras que impedem a prática e o aprendizado.

Por fim, parte-se para a ação em si, que costuma levar à frustração que impede de realizar uma atividade, por exemplo. Um comprometimento de 20 horas ajuda a superar essa barreira para, assim, praticar o tempo suficiente para aprender algo.

A verdade é que aprendemos em todos os momentos da vida. Os seres humanos são programados para isso. A todo momento se aprende, pois é possível para todas as pessoas aprenderem qualquer coisa. Com métodos certos, pode-se aprender mais e melhor, além de desenvolver-se em qualquer área e instância da vida, seja na educação formal, nos seus relacionamentos interpessoais ou no relacionamento consigo mesmo, para desenvolver o lado profissional, empresarial, como liderança. Sendo assim, em tudo é possível aprender como aprender e fazer isso de modo mais rápido, de modo acelerado, para alcançar novos patamares.

É possível aprender e desenvolver-se em qualquer área: seja tornar-se uma pessoa emocionalmente melhor, equilibrada, que se relaciona melhor com a família, com colegas de trabalho, líderes ou liderados, com o parceiro ou cônjuge. Na empresa, aprendendo a se organizar e otimizar seu trabalho, sua produção, a administração de seus negócios e a ter mais resultados e lucros. Aprender qualquer habilidade: novas línguas, *hard skills* fundamentais para uma profissão, até mesmo hobbies.

As técnicas de aprendizagem acelerativa podem ser utilizadas para aprender qualquer coisa e se desenvolver em todos os sentidos: seja mudar de profissão, ir bem em qualquer prova, ler mais e de maneira mais rápida, absorvendo todos os conteúdos ou aprender definitivamente alguma matéria, habilidade ou técnica. Para aprender conteúdos não de maneira repetitiva, mecânica, entediante, decorada, mas de uma maneira que permanecerá com você, utilizando os métodos de aprendizagem acelerada é possível aprender tudo isso e muito mais.

Esse método de desenvolvimento realmente gera resultados, pois essas técnicas aproximam a pessoa do conhecimento, das novas habilidades e competências, criando uma relação de proximidade com o que se aprende e com quem se ensina. É fundamental que aquilo que se busca aprender faça sentido ao indivíduo e suas necessidades, que o método o instigue, dê vontade de aprender, levando e despertando emoções positivas, o que facilita o acesso às memórias inconscientes pela vigília acelerada, por exemplo.

Usando técnicas da aprendizagem acelerativa você aprende como aprender de modo definitivo. E aprende mais rápido. Isso é fundamental para o desenvolvimento de toda e qualquer área, em todos os aspectos da vida.

Bibliografia

CRUZ, Luciana Hoffert Castro et. al. A Neurociência e a Educação: Como nosso cérebro aprende? In: CURSO DE ATUALIZAÇÃO DE PROFESSORES DA EDUCAÇÃO INFANTIL, ENSINO FUNDAMENTAL E MÉDIO, 3., 2016, Ouro Preto, Minas Gerais. *Anais...* Ouro Preto, Minas Gerais: Repositório UFOP, 2016. Disponível em: <repositorio.ufop.br/bitstream/123456789/6744/1/PRODUÇÃO%20TECNICA_NeurociênciaEducaçãoCerebro.pdf>. Acesso em: 02 jul. 2021.

DÍAZ, Félix. *O processo de aprendizagem e seus transtornos*. Salvador: EDUFBA, 2011. 396p. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/5190/1/O%20processo%20de%20aprendizagem-repositorio2.pdf>>. Acesso em: 1 jul. 2021.

KAUFMAN, Josh. *As primeiras 20 horas – Como aprender qualquer coisa*: Josh Kaufman no TEDxCSU. 2013. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=5MgBikgcWnY>>. Acesso em: 1 jul. 2021.

KAUFMAN, Josh. *Manual do CEO: um verdadeiro MBA para o gestor do século XXI*. Tradução Cristina Yamagami. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARQUES, José Roberto. *Lozanov e a aceleração do aprendizado*. 2012. Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/comportamento/lozanov-aceleracao-aprendizado/>>. Acesso em: 1 jul. 2021.

NUNES, Ana Ignez Belém Lima; SILVEIRA, Rosemary do Nascimento. *Psicologia da aprendizagem*. 3. ed. rev. Fortaleza: EdUECE, 2015. Disponível em: <https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/431616/2/Livro_Psicologia%20da%20Aprendizagem.pdf>. Acesso em: 1 jul. 2021.

VILELA, Fernanda de Araújo Satler. Depressão e ansiedade infantil. In: VILELA, Fernanda de Araújo Satler et al. *A Neurociência e a Educação: Como nosso cérebro aprende?* 2016. Disponível em: <https://www.repositorio.ufop.br/bitstream/123456789/6744/1/PRODU%3%87%c3%83OTECNICA_Neuroci%c3%aanciaEduca%c3%a7%c3%a3oCerebro.pdf>. Acesso em: 1 jul. 2021.

ARTIGO

Porque as áreas de gestão de pessoas precisam estar atentas às políticas de fomento da diversidade

*Mário Pires de Moraes
Ruber Rodrigues*



MORAES, Mário Pires de¹
RODRIGUES, Ruber²

Em junho de 2020 o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) divulgou uma pesquisa que apontava um crescimento de 25%, entre 2009 e 2015, da presença de negros (pretos e pardos) no ensino superior brasileiro, público e privado (com maior índice de crescimento nas universidades públicas).

Notadamente, esse avanço é fruto das chamadas políticas afirmativas, as políticas públicas cuja intenção é corrigir danos históricos a populações marginalizadas e violentadas, como as pessoas negras, descendentes dos humanos escravizados e trazidos sob tortura para o Brasil – mas também as mulheres, as pessoas com deficiência e a população LGBTQIA+. Entre essas políticas, a Lei das Cotas (Lei nº 12.711/2012) prevê o ingresso de pelo menos 50% de negros, pardos e indígenas nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) por vagas destinadas a pessoas negras oriundas de escolas públicas (cotas sociorraciais) – uma vez que a população brasileira é, segundo o IBGE (2010), formada por 56.2% de pessoas autodeclaradas pretas ou pardas (logo, negras)³.

1 Formado em Letras e Linguística, mestre em Linguística, pesquisador do Centro Interdisciplinar de Estudos África-Américas. Professor do Instituto de Filosofia e Teologia de Goiás (IFITEG) e Professor da Faculdade IBC.

2 Licenciado em História, mestre em Ciências Sociais e Humanidades. Pesquisador de patrimônio e temas ligados à arte e à diversidade.

3 EDUCA IBGE. *Conheça o Brasil – População: Cor ou Raça*. Disponível em: <<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18319-cor-ou-raca.html#:~:text=De%20acordo%20com%20dados%20da,1%25%20como%20amarelos%20ou%20ind%C3%ADgenas>>. Acesso em: 15 jun. 2021.

A presença de mais pessoas negras no ensino superior é, talvez, o maior revés racial que a nossa curta história pós-abolicionista experimentou. Em pouco mais de cem anos após a assinatura de uma lei de libertação que não surtiu muito mais que um efeito burocrático, é a chegada dessa população ao ensino superior e, por conseguinte, a melhores postos de trabalho e renda, que tem garantido uma mexida ainda insuficiente na organização social do Brasil.

Sim, é inegável a importância da educação formal na mobilidade da estrutura social de um país em que o acesso à escola de qualidade é um privilégio. A importância das políticas afirmativas, como as cotas sociorraciais, sobretudo nas universidades públicas, é relativa à importância da diminuição da desigualdade social, uma vez que são o passaporte para o emprego e renda dignos.

“ A lei de cotas para universidades federais, promulgada em 2012, representou uma grande vitória. Uma pesquisa da Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (Andifes) com base em dados de 2018 mostrou que, nessas instituições, a maioria dos estudantes é negra (51,2%), 64,7% cursaram o ensino médio em escolas públicas e 70,2% vêm de famílias com renda mensal per capita de até um salário mínimo e meio. Infelizmente o mercado de trabalho ainda não reflete essa mudança. (RIBEIRO, 2019, p. 24)

Contudo, nas empresas, mesmo com o aumento de pessoas negras se qualificando em cursos técnicos e de graduação, ainda não se vê a representação dessa população. Salvo, em empregos de menor valorização social, como linhas de produção das indústrias e trabalhos ligados ao esforço físico – conforme estudo do site vagas.com noticiado pelo portal de notícias UOL.⁴ Segundo o estudo, pessoas negras são menos de 1% nas lideranças das empresas.

O mesmo acontece com as mulheres. É sabido que as mulheres são maioria absoluta nos cursos superiores do Brasil. Elas têm em média três anos a mais de estudo que os homens. Contudo, alcançam menos os postos de liderança e, quando alcançam, têm menor remuneração.

4 FUTEMA, Fabiana. *Negros ocupam 0,7% dos cargos de direção nas empresas, diz pesquisa*. 2020. Disponível em: <https://cultura.uol.com.br/noticias/12921_negros-ocupam-0-7-dos-cargos-de-direcao-nas-empresas-diz-pesquisa.html>. Acesso em: 15 jun. 2021.

Esses panoramas esbarram com um problema ainda mais evidente, o fechamento das portas do mercado de trabalho para a população LGBTQIA+, em especial para travestis e pessoas transgêneras. A intolerância social a pessoas que transitam entre os gêneros, performando estes gêneros de maneira diferente de um padrão hegemônico, provoca repulsa e exclusão. Há algumas iniciativas que tentam reduzir esse impacto na vida das pessoas trans, sobretudo tentando evitar que a única opção para esta população seja a prostituição. Entre essas iniciativas, destaca-se o surgimento da Associação Nacional de Travestis e Pessoas Trans (ANTRA) e o portal TransEmpregos, um portal em que se anunciam vagas destinadas a pessoas trans.

De acordo com Viana e Drews (2018, p. 8), as políticas de fomento da diversidade na empresa precisam ir além dos processos de recrutamento e seleção, pois

“ não é somente nos processos de recrutamento que a organização precisa estar aberta ao novo [...] o desenvolvimento de planos de carreira dentro das empresas como um dos processos que precisam de atenção do RH, já que costumam haver dificuldades em implementar essa ferramenta em contextos de diversidade. Se as práticas do RH não refletirem de forma eficaz as questões de diversidade, toda esta situação poderia ser vista com maus olhos pelos funcionários, especialmente aqueles que se encontram em um grupo diferente dos demais.

Muitas empresas têm usado suas plataformas empregatícias para cumprir um importante papel social de diminuir as muitas desigualdades do país. Afinal, uma empresa é parte da sociedade, pode ter um alcance local, restrito à sua comunidade, ou um alcance maior, estadual ou mesmo nacional. Em todos esses casos as empresas podem e devem ajudar a construir uma sociedade mais justa, tanto porque isso é bom para o aumento do consumo e renda quanto porque isso cria um laço de humanização entre o negócio e a percepção da população sobre ele.

Ocorre que essa tarefa está, principalmente, nas mãos dos gestores de pessoas. Estes são os profissionais mais preparados para mapearem e lançarem luz sobre esse problema e, portanto, devem estar atentos para propor políticas corporativas que possam criar condições de absorver esta mão de obra, usando os talentos dessas pessoas, como os de quaisquer outros candidatos.

Por falar em talentos, trabalhos como o de Mendes (2005) discutem justamente como a diversidade, para além de uma humanização da cultura da empresa e da sua

responsabilidade com o entorno social, aumenta o potencial criativo de execução e de clima organizacional, além de melhoria na solução de problemas, criatividade, inovação, desempenho e tomada de decisão.

Embora a diversidade pareça ser algo externo à vida de uma empresa, esta é uma impressão falsa. Uma empresa está inserida em um contexto social e esse contexto deve ser impactado por esta empresa. Ter pessoas em seu quadro de profissionais que valorizem a diversidade de uma sociedade é uma estratégia organizacional, ao mesmo tempo que é um posicionamento político.

É por isso que o papel do Gestor de Recursos Humanos é, sobretudo, um papel estratégico. Ele não deve se ocupar apenas das tarefas do dia a dia de uma área de gestão de pessoas, mas pensar na relação entre as empresas e as pessoas. E pensar como as pessoas impulsionam as empresas e as empresas colaboram com o desenvolvimento das pessoas.

Bibliografia

BRASIL. Lei das Cotas (2012). *Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012*. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm>. Acesso em: 15 jun. 2021.

MENDES, Rodrigo Hübner. *Diversidade Humana nas Organizações: Entre a Teoria Acadêmica e a Prática Empresarial*. 2005. 105 f. Dissertação (Mestrado) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2005.

RIBEIRO, Djamila. *Pequeno Manual Antirracista*. São Paulo: Companhia das Letras, 2019. 136p.

VIANA, Emile Rodrigues; DREWS, Gustavo Arno. *O PAPEL DO GESTOR DE RH NA GESTÃO DA DIVERSIDADE CULTURAL: Estratégias de agregação de valores à organização*. 2018. 19 f. Trabalho de conclusão de curso (MBA em Gestão de Pessoas) – Departamento de Ciências Administrativas, Contábeis, Econômicas e da Comunicação, Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Ijuí, Rio Grande do Sul, 2018.

ARTIGO DE OPINIÃO

A luta do deficiente visual por espaços no mercado de trabalho

Fernanda de J. Felipe



FELIPE, Fernanda de J.¹

Segundo o último censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) feito em 2010, existiam no Brasil mais de 6,5 milhões de pessoas com deficiência visual, sendo 528 mil cegas e 6 milhões com baixa visão. (FUNDAÇÃO..., [s.d.]) Embora seja um número expressivo, percebemos que durante muito tempo a possibilidade de uma vida plena e realizadora na sociedade foi inviabilizada ao deficiente visual, visto que o mesmo não contava com nenhum apoio governamental e seus cuidados eram delegados exclusivamente à família.

A partir da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, também conhecida como Lei de Cotas (BRASIL, 2020), inicia-se uma tentativa de inclusão dos deficientes no mercado de trabalho. Essa lei regulamenta as proporções para empregar pessoas com deficiência, que variam de acordo com a quantidade de funcionários: “De 100 a 200 empregados, a reserva legal é de 2%; de 201 a 500, de 3%; de 501 a 1.000, de 4%. As empresas com mais de 1.001 empregados devem reservar 5% das vagas para esse grupo.” (BRASIL, 2020, *on-line*)

De acordo com dados levantados pela pesquisa da e-Social com o apoio da Associação Brasileira de Recursos Humanos – ABRH (2017), era possível observar que muitas dessas empresas contratavam as pessoas com deficiência apenas para o cumprimento de cotas e o não pagamento de multas, sem se preocuparem com a adequação do local ou necessidades específicas de acessibilidade de cada profis-

¹ Graduada em História pela Universidade Federal de Goiás e aluna do curso de graduação em Gestão de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade IBC.

sional. Além disso, quando ocorria a contratação as empresas optavam por pessoas com deficiências menos severas.

Numa entrevista feita com André Viesba (2021), Gestor de Recursos Humanos, Mestrando em Educação Profissional e Tecnológica pelo Instituto Federal de São Paulo (IFS) e pessoa cega, em vários momentos, na busca por colocação profissional, não houve nem mesmo convite para o processo seletivo, o que ele supõe ser devido à sua condição de pessoa cega.

“ Quando eu enviava o currículo, nem mesmo a participação no recrutamento ali, ser convidado para participar da entrevista, eu não era. E aí eu comecei a questionar que havia alguma coisa errada. E muito por esse motivo eu comecei a me interessar pela área de recursos humanos... E desenvolvi a minha pesquisa de iniciação científica a respeito das dificuldades das empresas pra (sic) inclusão de pessoa com deficiência visual e a minha percepção, a minha vivência prática, eu vim a comprovar ali cientificamente, através da minha pesquisa.

Segundo dados da Pesquisa Nacional de Saúde – PNS 2013, 3,6% de brasileiros são deficientes visuais. (BRASIL, 2019) Observando o perfil atual de empregabilidade do brasileiro médio, podemos imaginar qual é a situação de uma pessoa nessas condições ao concorrer a um cargo profissional com milhões de brasileiros também desempregados e em busca de colocação. A situação se amplia ao observarmos a parcial eficiência de uma Lei de Cotas (BRASIL, 2020) existente, porém, sem as especificidades e regulamentações necessárias. Junta-se isso ao grande desconhecimento, ainda hoje, por parte da sociedade e, mais especificamente, dos gestores, sobre o grande avanço das tecnologias existentes para a acessibilidade e o desenvolvimento profissional do deficiente visual. Temos dentre elas os leitores de tela disponíveis no mercado, como o NVDA, o Virtual Vision, o TalkBack, além do já conhecido Jaws, que permite aos usuários com deficiência visual lerem a tela por meio de uma saída de texto para voz ou um dispositivo Braille, dando a eles acesso a uma grande parte das ferramentas digitais necessárias para desenvolver tarefas simples e complexas.

Considera-se um absurdo que estejamos hoje, em plena era de Recursos Humanos digital, sistemas de informação modernos e uso da inteligência artificial

para atendimento ao cliente, deparando-nos com questões básicas de inclusão e modos justos de seleção por competência. Pense: com quantas pessoas cegas você já teve a oportunidade de estudar, trabalhar ou participar de um processo seletivo? Caso tenha tido alguma dessas experiências (o que é pouco provável), quais cargos elas exerciam? A empresa se esforçava para seguir os níveis de acessibilidade solicitados e padronizados em lei para melhor deslocamento e mobilidade dessas pessoas? Havia *softwares* de acesso para que elas pudessem desenvolver o trabalho? Havia campanhas pró-inclusão e conscientização dessas pessoas no local de trabalho? Os gestores eram capacitados a atender as demandas específicas desses profissionais, apoiando-os se necessário? Essas pessoas são invisíveis na sociedade? As leis que foram criadas para beneficiá-las estão sendo cumpridas e fiscalizadas?

A pessoa cega pode, por iniciativa, buscar adquirir competências e preparar-se para se colocar como um profissional de valor em qualquer área que lhe for oportunizada, aprendendo e, inclusive, trazendo novas perspectivas a qualquer negócio, como no tratamento com clientes diversos, com ideias inovadoras e pontos de vista além dos que podemos enxergar. Mas cabe a nós, como sociedade, cobrar do poder público que isso ocorra realmente e lutar para que as iniciativas privadas também sejam mais frequentes e incisivas nessa busca pela inclusão real, e não apenas uma desconstrução fictícia, em que o assunto inclusão seja apenas tema de estudos e palestras.

Mas o que pode ser feito para que essa inclusão seja efetiva? É muito importante que a área de Gestão de Pessoas das empresas possa entender o seu papel de facilitadora e trazer a oportunidade profissional às pessoas cegas, conscientizando as empresas e a sociedade, desconstruindo preconceitos e oportunizando aos candidatos na condição de deficiência visual ascenderem profissionalmente. Nas palavras de André Viesba (2021):

“

Existe um grande desconhecimento de ferramentas, de possibilidades... E aí que a gente deve começar a trabalhar isso dentro do ambiente acadêmico. Assim, quando esse gestor de RH estiver no mercado, ele terá uma visão diferenciada, sem tantos bloqueios... E estará mais preparado pra (sic) conduzir o processo e realmente olhar pra (sic) pessoa cega no que ela tem a oferecer, suas competências, habilidades e realmente trazer coerência para dentro do processo.

O mercado de trabalho precisa absorver de forma humana e empática esses cidadãos, de modo a promover a diversidade e a inclusão, entendendo que eles são não apenas capazes e qualificados, mas também detentores do direito de total participação e protagonismo de suas carreiras na sociedade.

Bibliografia

ABRH – Associação Brasileira de Recursos Humanos. *81% contratam pessoas com deficiência só ‘para cumprir lei’*. 12 jan. 2017. Disponível em: <<http://www.abrhce.com.br/81-contratam-pessoas-com-deficiencia-so-para-cumprir-lei>>. Acesso em: 2021.

BRASIL. Governo Federal. *Inclusão no mercado de trabalho: Lei de cotas para pessoas com deficiência completa 29 anos*. 24 jul. 2020. Disponível em: <t.ly/TUKZ>. Acesso em: 18 jun. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Censo demográfico de 2020 e o mapeamento das pessoas com deficiência no Brasil*. 08 maio 2019. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cpd/arquivos/cinthia-ministerio-da-saude>>. Acesso em: 18 jun. 2021.

FUNDAÇÃO Dorina Nowill para Cegos. *Estatísticas da deficiência visual*. [s.d.]. Disponível em: <<https://fundacaodorina.org.br/a-fundacao/deficiencia-visual/estatisticas-da-deficiencia-visual/>>. Acesso em: 18 jun. 2021.

VIESBA, André. Goiânia, Brasil, 17 jun. 2021. *Whatsapp*. Entrevista concedida a Fernanda Felipe.

VIESBA, André; ZORZETTO, Antônio Luís. Dificuldades das empresas do município de Ribeirão Preto - SP e região para inclusão de pessoas com deficiência visual de grau severo. In: CONICT - CONGRESSO DE INOVAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA, 8., 2017, Brasil, Cubatão, São Paulo. *Anais...* Cubatão, São Paulo: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo, 2017. Disponível em: <<http://ocs.ifsp.edu.br/index.php/conict/8cic/paper/view/3289>>. Acesso em: 17 jun. 2021.

ARTIGO DE OPINIÃO

Reflexões sobre racismo e mercado de trabalho

Gabriela Lima de Souza Rosa



ROSA, Gabriela Lima de Souza¹

A manifestação ocorrida em 28 de agosto de 1963, em Washington, D.C., reuniu mais de 250 mil pessoas, a maioria, claro, homens e mulheres negras. Este evento contextualiza a busca dessas pessoas pelos mesmos direitos da população branca e ficou conhecido como “Marcha de Washington por trabalho e liberdade dos negros no país”.

Sobre a liberdade, Eleanor Roosevelt, em 1948, lutou pelo direito de cada cidadão, impulsionando a criação da carta de liberdades, na qual é considerada a independência do ser humano, a liberdade de expressão, a autonomia no trabalho e condições sociais no sentido de garantir os direitos fundamentais por meio da igualdade social para uma vida digna, garantindo a segurança dada pelos direitos do estado contra o racismo.

De acordo com a história do Brasil, não foram criadas leis para resguardar as pessoas escravizadas após a abolição da escravatura. Assim, estas acabaram marginalizadas por não terem como se manter. Esse contexto aumentou as mazelas já vivenciadas por essas pessoas, como abusos de gênero, fome, miséria, violência. Em 1951 promulga-se no Brasil a Lei nº 1390/51 (BRASIL, 1951), conhecida como Lei Afonso Arinos, o primeiro registro legislativo de criminalização da discriminação racial.

A abolição da escravatura, assinada pela Princesa Isabel em 1888, colocou fim à escravidão, mas apenas burocraticamente. Na prática, muitas pessoas continuaram por décadas (e ainda hoje) na mesma condição de trocar força de trabalho por um

¹ Aluna do curso de graduação em Gestão de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade IBC.

prato de comida e teto. Nesse meio tempo alguns acabaram tornando-se escravos da mesma forma, porém sem o título, o que demonstra que nunca deixamos a escravidão de lado, que nós ainda sofremos não só no mercado de trabalho, mas em todas as áreas da nossa vida.

Observo que não há (ou há pouco) estranhamento da população sobre a situação de pessoas negras ganharem menos e terem piores condições de trabalho, como as empregadas domésticas, auxiliares de cozinha e serviços gerais, em que a maior parte é formada por negros, que estatisticamente tem maiores dificuldades de assumirem posições de comando. Da mesma forma acontece com as piadas racistas (racismo recreativo).

Podemos ver que currículos para o cargo de vendedora em loja precisam de foto, pois o gerente ou superior não quer ver qualificação profissional, mas sim um padrão de beleza óbvio, aquele europeu, fruto do etnocentrismo. Além disso, mulheres negras são as maiores vítimas de abuso sexual ou moral por gerentes ou superiores. Elas são frequentemente humilhadas e com pouca frequência denunciam tais abusos, sobretudo pelo medo do desemprego, pois há muita dificuldade em sobreviver em um país com desigualdade social, sem amor e compaixão.

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2019 (ACCARINI, 2020) mostram que salários de trabalhadores negros são menores que dos brancos, visto que ocupam postos mais precarizados e sem proteção social.

“ Entre os profissionais com ensino superior em instituição pública, um homem branco ganha em média R\$ 7.892. Enquanto isso, uma mulher negra, nas mesmas condições, ganha uma média de R\$ 3.047. (GRANATO, 2020, *on-line*)

Sendo o racismo parte da estrutura da sociedade brasileira, ele se torna comum no ambiente de trabalho. Hoje, em algumas empresas conseguimos identificar que pessoas negras têm dificuldade em assumir um cargo importante, pois passam por alguns problemas, como o de ganhar respeito dentro do ambiente profissional. Conseguimos ver mulheres negras com grande capacitação profissional, mas não encontrando colocação no mercado, desta forma, algumas são obrigadas a empreender. Há evidências de que o adoecimento mental de homens e mulheres negros é um

caso grave, visto que o preconceito racial no mercado de trabalho ainda existe e é um problema que fecha as portas para profissionais competentes.

Devemos compreender que a inclusão racial não se resume apenas à admissão de pessoas negras nas empresas. A admissão consiste em uma seleção de concorrentes onde será selecionada a pessoa certa para assumir o cargo solicitado, independente da sua raça. A partir disso é necessário o acolhimento dentro da empresa, melhor dizendo, o departamento de Recursos Humanos (RH) precisa fornecer o acolhimento do funcionário, fazendo com que ele se sinta pertencente, causando bem-estar e qualidade de vida dentro da empresa, porque sabemos que cada funcionário vai além do profissional. Desta forma, podemos definir acolhimento, capacitação e treinamento como sendo o processo educacional de curto prazo aplicado de maneira sistemática e organizada.

Chiavenato (2009, p. 7) afirma que “[m]anter e reter talentos na organização requer a criação de um ambiente de trabalho agradável, receptivo, saudável e seguro, remuneração interessante e benefícios sociais perfeitamente adequados às necessidades das pessoas, além de um bom relacionamento com os sindicatos”. No caso das pessoas negras, para a criação desse ambiente é preciso levar em conta as atitudes racistas do dia a dia no ambiente de trabalho.

Ainda segundo Chiavenato (2009), um profissional de RH precisa estar preparado para a inclusão e o respeito com profissionais negros, estando aberto a acolher estes profissionais e a contribuir para a transformação de todo o sistema organizacional.

O papel do RH na inclusão de funcionários negros é sempre fazer o mapa de como essa prática irá afetar os funcionários daquela empresa para que não haja nenhum desconforto, falta de respeito entre funcionários ou que o clima organizacional seja afetado e a empresa tenha que tomar atitudes drásticas. Com o objetivo de fazer a inclusão é necessário que a empresa ouça outras pessoas, como diretores, o responsável direto desse colaborador e seus funcionários. Caso seja necessário, a fim de que o novo funcionário negro tenha o mesmo direito dos outros que estão ali dentro do departamento ou ambiente de trabalho, a empresa pode incluir palestras e até mesmo conversas com cada um dentro dos departamentos.

Bibliografia

ACCARINI, Andre. *Racismo estrutural segrega negros no mercado de trabalho*. 20 nov. 2020. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/noticias/racismo-estrutural-segrega-negros-no-mercado-de-trabalho-548e>>. Acesso em: 17 jun. 2021.

BRASIL. Lei Afonso Arinos (1951). *Lei nº 1390/51, de 3 de julho de 1951*. Inclui entre as contravenções penais a prática de atos resultantes de preconceitos de raça ou de côr. Disponível em: <<https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/128801/lei-afonso-arinos-lei-1390-51>>. Acesso em: 17 jun. 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. *Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa*. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Manole, 2009.

GRANATO, Luísa. *Pesquisas mostram abismo no mercado de trabalho para profissionais negros*. 2020. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/pesquisas-mostram-abismo-no-mercado-de-trabalho-para-profissionais-negros/>>. Acesso em: 17 jun. 2021.

ARTIGO DE OPINIÃO

Construindo e desconstruindo a ideia sobre os feminismos

Myllena Pereira Cardoso



CARDOSO, Myllena Pereira¹

Oito de março, Dia Internacional da Mulher. Se sairmos às ruas e perguntarmos o porquê se comemora nessa data, a maioria dirá: “Por causa da morte daquelas mulheres na fábrica”. Porém, se dedicarmos vinte minutos de pesquisa, descobriremos que não foi bem assim. Houve vários acontecimentos antes de datarem o dia “delas”.

A luta das mulheres por melhores condições de vida e de trabalho começou no século XIX. Em 1908, mais de 1.500 mulheres foram às ruas reivindicar igualdade política e econômica nos Estados Unidos. Em 1910, a jornalista e política feminista Clara Zetkin propôs uma jornada pela igualdade de direito das mulheres. Vários acontecimentos levaram à escolha dessa data tão especial, mas um deles foi o incêndio na fábrica de camisas em Nova York, em que morreram 146 pessoas, sendo 122 mulheres, devido às péssimas condições de trabalho, pois haviam trancado a porta para evitar que as funcionárias fugissem.

O verdadeiro 8 de março surgiu quando mais de 90 mil mulheres russas foram às ruas reivindicar seus direitos, durante a Primeira Guerra Mundial, no ano de 1917. Então, assim nasceu a data “delas”, que só foi oficializada em 1921 e reconhecida pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1975. Sendo assim, é possível perceber que não foi somente por causa das mortes na fábrica.

Essas lutas chegaram ao Brasil por volta de 1920 através do movimento das sufragistas, luta feminina que conquistou o direito ao voto, em 1932, no governo de

¹ Aluna do curso de graduação em Gestão de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade IBC.

Getúlio Vargas. A partir daí vieram ganhando espaço em organizações que incluíam pautas e discussões sobre igualdade de gêneros. Desta forma, o movimento passou a manter um diálogo com o Estado e em 1985 conquistaram a tão necessária Delegacia Especializada da Mulher. Se olharmos a conquista do movimento das sufragistas e compararmos com os dias atuais conseguimos visualizar que a caminhada ainda é longa, pois vivemos em um país que com frequência ofendia em sua honra nossa primeira presidenta, que sofreu críticas apenas por ser uma mulher no cargo mais alto de poder de um país.

A luta só está começando. Há pensamentos machistas camuflados nos mais inocentes contextos. Uma observação corriqueira sobre o universo infantil nos leva a pensar sobre quantas princesas heroínas a Disney tem e, principalmente, quantas destas heroínas precisou de uma figura masculina para triunfar? Qual das princesas da Disney conseguiu um papel heroico, mas que para tal feito precisou se vestir de homem para salvar um país inteiro? Difícil pensar na frase “por trás de todo grande homem existe uma grande mulher” depois de ao menos tentar responder essas perguntas, e talvez mais difícil ainda seria imaginar o inverso dessa frase.

Há quem diga que o movimento feminista não passa de um “mimimi”, mas vamos parar para analisar mais uma vez (desistir seria fácil). Se realmente as mulheres ganharam a luta e vivem em uma sociedade igualitária, por que existem mais mulheres na rede de ensino e não em cargos de alto escalão? Segundo o relatório Sinopse Estatística da Educação Básica, elaborado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), cerca de 1.753.047 mulheres são professoras que lecionam do Ensino Fundamental I ao Ensino Médio, frente a 439.177 homens. (INEP, 2018) Sendo assim, podemos perceber que a conta nunca fecha.

Historicamente, quando se fala sala de aula, a primeira imagem que vem a nossa mente é a de uma mulher “tomando conta” de uma turma de crianças, talvez por causa do treinamento que ela recebeu durante a vida. Afinal de contas, ela tem a “obrigação” de brincar de bonecas, sabendo amamentá-la, colocá-la para dormir, niná-la e, claro, ainda cuidar da cozinha. Enquanto a menina ganha filhos e afazeres domésticos, o menino ganha bola e carrinho. As meninas são ensinadas que brincadeira de meninos são violentas e que elas são princesas demais para quebrarem as unhas, enquanto os meninos jamais poderão pedir uma boneca de brinquedo na prateleira de uma loja.

O machismo estrutural cria não somente homens machistas, mas também mulheres com esses mesmos pensamentos, que realmente acreditam que seus lugares são pilotando uma pia, dirigindo um fogão ou com todas as responsabilidades sobre seus filhos. Sendo assim, essa mulher irá criar outra mulher com esses pensamentos e homens machistas, que também acreditarão que não somente as mulheres têm seus lugares, como eles também têm os seus de provedor da casa, o invulnerável, o valente, o homem conhecido por sua masculinidade tóxica.

A palavra desconstrução parece cada dia mais adequada. Desconstruir toda uma criação, vivência e crenças que foram reforçadas historicamente por várias gerações é um grande desafio. Desafio este que foi encarado pela feminista e escritora nigeriana Chimamanda Ngozi Adichie, que no intuito de ajudar uma amiga que a perguntou como educar sua filha como feminista, escreveu o livro *Como educar crianças feministas*.

A primeira sugestão do livro aborda o assunto da maternidade. Quando há a descoberta de que se está gerando um filho surge a expressão “morre a mulher e nasce o papel de mãe”, como se não houvesse possibilidade de separação entre os dois papéis. O julgamento da “sociedade” passa do que antes era somente por ela ser mulher para somar o papel de mãe. O que para a mulher deveria ser um momento glorioso (gerar uma vida), impõe a ela que além do trabalho, cuidar da casa, do marido e ficar bonita, agora ela também é mãe, que dar conta de tudo faz parte do seu gênero. Chimamanda nos coloca para pensar nessa situação de uma forma jamais vista ou pensada.

Outra sugestão que também chama muito a atenção é a sétima, em que ela aborda questões sobre o casamento. Desde a infância é construída uma imagem de realização com o casamento para as meninas. Como um acontecimento digno de vitória, a menina cresce criando expectativas de que o casamento é um sonho a ser alcançado e de preferência com um homem rico que sustente a casa. Já no homem é cultivada a ideia de que ele “aproveite” a vida e, só depois, arrume uma mulher que siga os padrões desejáveis historicamente para se casar.

Chimamanda traz nessa sugestão o exemplo do sobrenome de Hillary Rodham, que por pressão política mudou para Hillary Clinton. Em entrevista ao Roda Viva

(programa de TV), Chimamanda nos faz refletir ainda mais sobre “os feminismos”. Sim, no plural, pois as mulheres brasileiras, negras, brancas, indígenas, moradoras de favela, e até as que moram na Nigéria, possuem lutas diferentes. Sejam elas por causa de sua pele, status social, posicionamento no mercado, seu cabelo, seu país, esses grupos travam todos os dias lutas diferentes, porque cada um têm seus desafios e espaços a serem conquistados. (RODA VIVA, 2021)

A autora ainda articula o termo “feminismo raiz”, que diz respeito às mulheres que podem não ser ativistas ou militantes sociais, mas que vivem esse feminismo no dia a dia, exemplo: Uma mãe que decide sair de casa e enfrentar o mundo sozinha, normalmente com toda a responsabilidade pelos filhos (Porque isso é papel de uma mulher, não foi assim que aprendemos?), pois colocou um ponto final à opressão que sofria em casa. Essa mulher viveu na pele uma desconstrução gigantesca e terá o desafio de construir uma nova vida. A ideia é criar futuros pais e mães não machistas, se você não teve a oportunidade de aprender ou desaprender, essa é a hora de quebrar o ciclo.

O pensamento machista está entranhado em nossa história, em nossa criação, em nossas crenças e até em nosso nascimento, onde somos separados pela cor de nossas saídas da maternidade. Agora é hora de sentar e estudar, dar mais voz às mulheres, respeitar mais, entender mais, ouvir mais, divulgar mais, defender mais e julgar menos os feminismos. Reconhecer o quanto é importante não somente para mulheres como para os homens também. Desconstruir e construir, dois verbos nunca fizeram tanto sentido.

Bibliografia

ADICHIE, Chimamanda Ngozi. *Para educar crianças feministas*. São Paulo: Companhia das Letras, 2017.

BBC NEWS. *Dia Internacional da Mulher: a origem operária do dia 8 de março*. 8 mar. 2018. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/internacional-43324887>>. Acesso em: 2021.

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. *Censos Educacionais do Inep revelam mais de 2,5 milhões de professores no Brasil*. 15 out. 2018. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/artigo/-/asset_publisher/B4AQV9zFY7Bv/content/censos-educacionais-do-inep-revelam-mais-de-2-5-milhoes-de-professores-no-brasil/21206>. Acesso em: 2021.

RODA VIVA. *Chimamanda Ngozi Adichie*. 14 jun. 2021. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=pxe92zWOotE>>. Acesso em: 14 jun. 2021.

ARTIGO DE OPINIÃO

Assédio moral e sexual dentro da organização

Wanessa Alves Vieira Santos Cardoso



CARDOSO, Wanessa Alves Vieira Santos¹

O assédio, sendo ele moral ou sexual, acontece de forma silenciosa e poucas vezes são tomadas as medidas necessárias, muitas vezes por vergonha ou por medo. Neste sentido, o conceito de assédio moral:

“ Assédio é todo o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. (CITE, [2020?], *on-line*)

Segundo Vieira (2020), as mulheres sofrem mais com o assédio, com 76% no seu percentual. Isso nos mostra o quanto ainda vivemos em uma sociedade onde muitos homens se acham no direito de inferiorizar a mulher por simplesmente ser mulher, ou por ser vista por alguns homens como objeto sexual que precisa satisfazer seus desejos para alcançar cargos elevados dentro de uma organização.

Os assédios não respeitam escala hierárquica, sendo assim, pode acontecer assédio descendente (um subordinado é agredido por um superior), horizontal (um colega agride outro colega) ou ascendente (superior agride o seu subordinado).

Os casos de assédio têm sido constantemente anunciados pelas redes sociais. Um caso que foi noticiado e deu força para muitas pessoas na mesma situação foi o do Marcius Melhem (DIAS, 2019), acusado de assédio moral por atrizes, cuja

¹ Aluna do curso de Gestão de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade IBC.

denúncia quem deu início foi a apresentadora Dani Calabresa. Outro caso recente foi o do Presidente da Confederação Brasileira de Futebol (CBF), Rogério Caboclo, em que a secretária constrangida com o assédio resolveu gravar a conversa.

O assédio começa com um assobio, um elogio com segundas intenções, até chegar ao ponto de executar o que tanto sinalizava com palavras. O assédio moral, caso a denúncia não seja feita, tem como próximo passo o assédio sexual.

Em maio de 2001, a Lei nº 10.224/01, Art. 216-A, caracterizou crime sexual com punição expressa: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos”. (BRASIL, 2001, *on-line*)

Existem algumas sugestões de como combater o assédio dentro de uma organização, dentre elas pode-se destacar: treine seus colaboradores, mostre como dar feedback, como o ser humano deve ser tratado, respeito cabe em qualquer lugar, atente-se para aquele colaborador calado e que gosta de ficar isolado, isto pode ser um sinal que ele está passando por algum tipo de assédio, oriente e mostre às mulheres que não estão sozinhas e que tem uma equipe preparada e acolhedora para dar todo apoio necessário, pratique o código de ética dentro da organização, deixe em evidência os canais de denúncia, tome uma atitude e, principalmente, puna o infrator.

Analisando as informações acima podemos ver o quanto a nossa sociedade é escassa de informações, ou talvez medo de perder o salário, que é a única fonte de renda e leva o sustento para casa. Além disso, podemos ver mulheres sofrendo em silêncio, passando por abuso de autoridade para conseguir o tão sonhado cargo dos sonhos. As mulheres têm uma força que muitas ainda não descobriram, e o empoderamento fala sobre isso, sobre a força que a mulher tem de olhar para si e ver que não deve se submeter a nenhum tipo de assédio, pois ela é tão capaz quanto o homem de atingir os seus objetivos. Sendo ela mãe, esposa, filha, dona de casa, estudante, ela pode ser presidente de uma organização tranquilamente, visto que possui tanta capacidade quanto a de um homem.

Alguns “homens”, digo entre aspas pois não considero homem uma pessoa que apresenta tal comportamento, ainda olham para as mulheres e as veem apenas como

um objeto sexual inferior. Quantos relatos temos de mulheres dizendo que eram chamadas de burras, débeis mentais, ou sofreram assédios relacionados ao seu corpo? São inúmeros e, infelizmente, os números têm aumentado, mas não vejo isso como ponto negativo. Mostra que de alguma forma as informações estão chegando, mais pessoas estão tendo conhecimento dos seus direitos e, conseqüentemente, o que estava oculto está começando a ser revelado e, assim, a força de uma dá coragem para outras fazerem as denúncias, assim como no caso do Marcius Melhem (DIAS, 2019).

Ainda há uma estrada extensa para percorrer, muitas melhorias a fazer, mas estamos no caminho. Infelizmente o conhecimento ainda é precário e muito superficial diante da profundidade do assunto, pois o medo ainda cala muitas pessoas, e quando o assediado resolve fazer a denúncia nem sempre encontra pessoas preparadas para dar todo acolhimento e suporte necessários. A proteção diante da análise do caso deve abranger ambas as partes, pois ainda existem pessoas que fazem denúncias de assédio para prejudicar outras, por isso é sempre necessário verificar a veracidade do caso. O caminho de não se calar diante de assédio, de encorajar o próximo, de ajudar quem precisa, de observar os que estão em silêncio, ou aqueles que demonstram comportamentos agressivos o tempo todo, se isolam, evitam comunicação direta, parecem estar chorando e podem estar pedindo ajuda em silêncio é longo, mas é importante que não nos calemos.

A esse respeito posso citar o exemplo de uma jovem que não tinha conhecimento sobre o assunto. Ela relata que só de ouvir a voz do(da) responsável pela gestão da empresa a sua mão suava, chegando a ter pesadelos. Relata que chorou várias vezes e, por falta de conhecimento, não denunciou, porém pediu demissão. Sim, a jovem estava perdendo a sua saúde física e mental naquele trabalho. Isso não a deixava alegre, e ela percebia que afetava as pessoas a sua volta.

O assunto é mais comum do que nós pensamos, no entanto é mais fácil tampar os olhos e fingir que nada está acontecendo, não é mesmo? Mas se continuarmos fazendo isso, muitas pessoas vão sofrer em silêncio e não terão oportunidade de lutar por seus direitos. Quantos podem perder suas vidas quando, por consequência do assédio, muitos entram em depressão? E ainda pensamos no direito de ficarmos calados? Não temos o direito de reter nossos conhecimentos enquanto há pessoas gritando caladas, pedindo socorro em pequenos gestos que ninguém vê.

É hora de despertarmos e ficarmos atentos a todos os sinais, mostrar o caminho a seguir, e que terão todo apoio necessário para punir o assediador com toda severidade, assim como manda a lei, independente da classe hierárquica da organização.

Segundo o Tribunal Superior do Trabalho – TST (SIMÕES, 2020), na pandemia os assédios têm aumentado. Neste sentido, as humilhações, os feedbacks feitos de modo agressivo e com total despreparo, as ameaças de demissões, piadas, insinuações, sobrecarga de tarefas, metas inatingíveis e a falta de fornecimento de Equipamento de Proteção Individual (EPI) têm acontecido diariamente nas organizações, visto que a busca compulsiva por resultados traz consequências drásticas, uma delas é não olhar o ser humano como ser humano, mas sim como uma máquina.

Nesta pandemia, muitos, por medo de perder o emprego, preferem se omitir e aguentar o assédio. Lembre-se que você pode ir ao Recursos Humanos (RH) e contar o que está acontecendo, eles tomarão as providências e punirão o responsável. O que você não pode é se calar diante de um assédio moral, pois a evolução do assédio moral é o assédio sexual.

Bibliografia

BRASIL. Lei do Assédio Sexual (2001). *Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001*. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm>. Acesso em: 15 jun. 2021.

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. *Direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras*. [2020?]. Disponível em: <<http://cite.gov.pt/pt/acite/dirdevtrab005.html>>. Acesso em: 15 jun. 2021.

DIAS, Patrícia. *Marcus Melhem é acusado de assédio moral por atrizes; Globo se pronuncia*. Purepeople. 26 dez. 2019. Disponível em: <https://www.purepeople.com.br/noticia/denuncia-contra-marcus-melhem-atrizes-revelam-assedio-moral-e-tv-globo-se-pronuncia_a284203/1>. Acesso em: 15 jun. 2021.

SIMÕES, Sant'Ana Lidianne. *Os perigos do assédio moral em tempos de pandemia*. Migalhas. 19 jun. 2020. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/329199/os-perigos-do-assedio-moral-em-tempos-de-pandemia>>. Acesso em: 15 jun. 2021.

VIEIRA, Muniz Bárbara. *40% das mulheres dizem que já foram xingadas ou ouviram gritos em ambiente de trabalho contra 13% dos homens, diz pesquisa*. G1. 07 dez. 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/12/07/40percent-das-mulheres-dizem-que-ja-foram-xingadas-ou-ouviam-gritos-em-ambiente-de-trabalho-contra-13percent-dos-homens-diz-pesquisa.ghtml>>. Acesso em: 15 jun. 2021.

Resenha

Pequeno Manual Antirracista

*Daniel Silveira Mendes
Eduarda Santana*



MENDES, Daniel Silveira¹
SANTANA, Eduarda²

“Quando criança, fui ensinada que a população negra havia sido escrava e ponto, como se não tivesse existido uma vida anterior nas regiões de onde essas pessoas foram tiradas à força.” (RIBEIRO, 2019, p. 6) Existe uma definição genérica que é relatada às crianças logo cedo de que os negros foram escravizados na África, a vida anterior é simplesmente omitida. Os negros foram acusados de passivos ante à escravidão. A princesa Isabel é exaltada como uma redentora para os negros, o que caracteriza uma perspectiva unilateral.

Segundo Djamila Ribeiro, filósofa e escritora negra brasileira, autora do livro que ora apresentamos, *Pequeno Manual Antirracista* (RIBEIRO, 2019), é apropriado que se troque o termo “a população negra era escravizada” por “a população negra foi escravizada” para desvincular a conotação de condição natural e, assim, ficar mais intuitivamente compreensível que a escravização fez parte de um dado período da história.

Para Djamila Ribeiro, refletir sobre aspectos ignorados pela maioria da população é uma experiência complexa e dinâmica, pois seu pai, Joaquim José Ribeiro dos Santos, um ativista do movimento negro, ajudou a fundar o Movimento Comunista em Santos, o que proporcionou profundas reflexões em relação a si e ao mundo.

¹ Aluno do curso de graduação em Gestão de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade IBC.

² Bacharel em Ciências Contábeis, atua como coach e é aluna do curso de graduação em Gestão de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade IBC.

Djamila introduz o tema no livro a partir da definição de racismo no Brasil como um debate estrutural e da necessidade da contextualização histórica de escravidão e racismo, considerando seus frutos.

Enquanto a Constituição do Império de 1824 (BRASIL, 1824) definia a educação como direito do cidadão, as pessoas negras escravizadas não foram consideradas ao menos como cidadãs naquele cenário, já que o que valia neste contexto eram suas posses e rendimentos.

A Lei de Terras de 1850 (BRASIL, 1850) também foi um movimento mercadológico de segregação em que para ser proprietário de terras era necessário utilizar recursos indisponíveis para pessoas ex-escravizadas. É perceptível na história do Brasil a construção de uma cultura que segrega e desprestigia tudo que se relaciona ao negro após a escravidão.

O sistema escravocrata no Brasil revela peculiaridades que remetem à necessidade de análises mais profundas em se tratando de classificação de impacto, pois o contexto é ímpar a outras geolocalizações, visto que a história foi escrita e multiplicada por uma perspectiva unilateral, enquanto paralelamente o racismo como estrutura basilar do relacionamento social pauta de movimentos de pessoas negras. Assim Djamila define o racismo como “um sistema de opressão que nega direitos, e não um simples ato de vontade de um indivíduo”. (RIBEIRO, 2019, p. 8)

O contexto é tão profundo e de tamanha complexidade que o objetivo da autora é amparar aquele que se permite descobrir a realidade como um convite de urgência à mudança de comportamento através da prática antirracista por meio de atitudes no cotidiano. Percebe-se, no primeiro momento, a necessidade de não rotular a si como racista ou não; ao invés disso, substituir esta necessidade pela indagação de o que se faz “ativamente para combater o racismo”. (RIBEIRO, 2019, p. 9) Todavia a autora ainda destaca a existência de outros grupos sociais em que a opressão estrutural também faz vítimas.

Djamila Ribeiro expõe sua intenção de “apresentar alguns caminhos de reflexão [...] para quem quiser aprofundar sua percepção de discriminações estruturais e assumir a responsabilidade pela transformação de nossa sociedade” (RIBEIRO, 2019, p. 9) através da obra *Pequeno Manual Antirracista*.

O objetivo deste pequeno manual é apresentar alguns caminhos de reflexão, visto que pessoas negras são levadas a refletir sobre sua condição racial. O mundo apresentado na escola era o dos brancos, no qual as culturas europeias eram vistas como superiores, o ideal a ser seguido. Essa divisão social existe há séculos, e é exatamente a falta de reflexão sobre o tema que constitui uma das bases para a perpetuação do sistema de discriminação racial.

Dessa mesma premissa deriva o imperativo de não tratar pessoas negras com condescendência, não é realista esperar que um grupo racial domine toda a produção do saber e seja a única referência estética. Por causa disso, a população negra criou estratégias ao longo de sua história para superar essa marginalização.

No campo das artes, temos experiências notáveis realizadas pela população negra no Brasil, mas, infelizmente, ainda pouco conhecidas. Há outros bons exemplos de iniciativas que ampliam a visibilidade negra nas artes, dentre elas, a série Cadernos Negros, criada em 1978, foi responsável por publicar contos e poemas de escritores e escritoras negros, tornando-se um marco para a produção literária negra.

É importante ter em mente que para pensar em soluções para uma realidade devemos tirá-la da invisibilidade, pessoas brancas não costumam pensar sobre o que significa pertencer a esse grupo, pois o debate racial é sempre focado na negritude.

Se a população negra é a maioria no país, quase 56% (AGÊNCIA SENADO, 2020), o que torna o Brasil a maior nação negra fora da África, a ausência de pessoas negras em espaços de poder deveria ser algo chocante. Os homens brancos são maioria nos espaços de poder. Nesse sentido, mulheres brancas são discriminadas por serem mulheres, mas privilegiadas estruturalmente por serem brancas. O conceito de lugar de fala discute justamente o locus social, isto é, de que ponto as pessoas partem para pensar e existir no mundo, de acordo com as suas experiências em comum, racismo é uma problemática branca.

Dessa forma, se o primeiro passo é desnaturalizar o olhar condicionado pelo racismo, o segundo é criar espaços, sobretudo em lugares que pessoas negras não costumam acessar. A maioria das pessoas admite haver racismo no Brasil, mas quase ninguém se assume como racista, é claro que há quem seja abertamente racista e

manifeste sua hostilidade contra grupos sociais vulneráveis das mais diferentes formas, no entanto o silêncio também é cúmplice da violência.

O combate ao racismo é um processo longo e doloroso, por isso é muito importante conversar em casa com a família e com os filhos, e não só manter uma imagem pública e nas redes sociais. Apesar de termos avançado nas últimas décadas, não podemos achar que foi o suficiente.

Embora as desigualdades nas oportunidades para negros e brancos ainda sejam enormes, temos visto políticas públicas mostrarem que têm potencial transformador. Como os casos de pessoas negras que enfrentam grandes dificuldades para obter um diploma ou passarem em um concurso público são romantizados, a lei de cotas para universidades federais, promulgada em 2012 (BRASIL, 2012), representou uma grande vitória, mas infelizmente o mercado de trabalho ainda não reflete essa mudança.

A baixa presença de pessoas negras no ambiente de trabalho, ou mesmo distantes de cargos de gerência, pode deixar o espaço altamente suscetível a violências racistas que assumem diversas dimensões num ambiente de trabalho, que demanda análise constante das práticas corporativas. Por causa disso, diversas empresas têm buscado consultorias especializadas para rever sua política de diversidade, preocupadas em se atualizar em relação aos novos marcos civilizatórios.

Outro ponto importante é perceber em que medida um elemento cultural foi esvaziado de sentido. Portanto, é fundamental debater o papel do capitalismo na perpetuação do racismo. As frases destacadas por Sueli Carneiro, evidenciadas na obra de Ribeiro (2019), refletem a história da população negra no Brasil, que, após séculos de escravização, viram imigrantes europeus receberem incentivos do Estado brasileiro, inclusive com terras, enquanto a negritude formalmente liberta pela Lei Áurea (BRASIL, 1888) era deixada à margem.

Recentemente, o tema da solidão da mulher negra se tornou objeto de pesquisas acadêmicas, a questão é revelar os processos históricos que fazem com que as mulheres negras, sobretudo as retintas, sejam sistematicamente preteridas, como se não fossem dignas de serem amadas. Em relacionamentos interracializados, muitas vezes

as pessoas de fora dizem esperar que o filho do casal carregue traços mais parecidos com o genitor de pele branca.

Dessa forma, é fundamental que pessoas brancas compreendam os mecanismos pelos quais o racismo opera, pois podem reproduzi-los acreditando estarem imunes por terem um marido, uma esposa ou um filho negro. Como a norma é branca, tudo que difere é visto como o que não é bom.

Numa sociedade violenta como a nossa, é natural sentirmos medo, em especial dessa violência generalizada que o próprio Estado promove. No Brasil, existem vários movimentos e organizações engajadas em questionar o modelo punitivista e em combater abusos por parte do Estado. A capacidade desse sistema de passar despercebido, mesmo estando em todos os lugares, é intrínseca a ele.

Claro que há diferentes modos de percepção dos temas aqui tratados. No entanto, pessoas brancas devem se responsabilizar criticamente pelo sistema de opressão que as privilegia historicamente, produzindo desigualdades; e pessoas negras podem se conscientizar dos processos históricos para não os reproduzir.

Bibliografia

AGÊNCIA SENADO. *Negros representam 56% da população brasileira, mas representatividade em cargos de decisão é baixa*. 11 ago. 2020. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/videos/2020/08/negros-representam-56-da-populacao-brasileira-mas-representatividade-em-cargos-de-decisao-e-baixa>>. Acesso em: 2021.

BRASIL. Constituição do Império de 1824. *Carta de Lei de 25 de março de 1824*. Manda observar a Constituição Política do Império, oferecida e jurada por Sua Majestade o Imperador. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm>. Acesso em: 2021.

BRASIL. Lei Áurea (1888). *Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888*. Declara extinta a escravidão no Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim3353.htm>. Acesso em: 2021.

BRASIL. Lei de Cotas (2012). *Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012*. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm>. Acesso em: 2021.

BRASIL. Lei de Terras de 1850. *Lei nº 601, de 18 de setembro de 1850*. Dispõe sobre as terras devolutas do Império. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0601-1850.htm>. Acesso em: 2021.

RIBEIRO, Djamila. *Pequeno Manual Antirracista*. São Paulo: Companhia das Letras, 2019. 136p.

Resenha

Terceirizado, um trabalhador brasileiro: se você soubesse o que acontece com os trabalhadores terceirizados, o que você faria?

Eduarda Santana



SANTANA, Eduarda¹

O documentário *Terceirizado, um trabalhador brasileiro*, realizado pelo Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital, ligado ao Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da USP - Universidade de São Paulo, sob coordenação do Prof. Souto Maior, possui uma abordagem informativa e pautada em entrevistas, com a exposição contínua e rica em exemplos de situações em que o trabalhador é vítima de um sistema distante de alcançar o cenário desejado. Foi lançado no ano de 2015, tem uma hora e dezenove minutos de duração e está disponível na plataforma de vídeos *youtube*. O fundamento do projeto é observar as bases da Constituição da República Federativa do Brasil e os Direitos Humanos de forma a contextualizar e evidenciar a discrepância entre expectativa e realidade por uma perspectiva politicamente social no campo do trabalho – e, também, responder a algumas perguntas, como a colocada no título desta resenha, que faz parte da descrição do documentário na plataforma onde esse se encontra disponível.

É possível identificar recorrentes situações em que o contexto exige uma contínua e árdua dedicação para significativos retornos à empresa, e para sustentar esse cenário, o vínculo trabalhista de natureza terceirizada apresenta a maior oportunidade de abusos ilegais. É evidente em várias cenas a ciência, por parte do trabalhador, de que algo errado está acontecendo, principalmente pela existência de registros reais paralelos e registros abjuradores em documentos oficiais.

¹ Bacharel em Ciências Contábeis, atua como coach e é aluna do curso de graduação em Gestão de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade IBC.

Percebe-se que direitos relacionados a férias, horas extras e intervalos de folga são recorrentemente negligenciados, visto que o vínculo simultâneo às múltiplas empresas gera um ciclo tóxico em que o trabalhador finda por aceitar, silenciosamente, mais por repetição de um comportamento perceptivelmente natural ao meio do que por concordância. Por mais que haja constantes processos, os profissionais continuam se submetendo a essas situações, processando as empresas, e as empresas continuam indo à justiça e perdendo alguns milhares, o que naturalmente conduz uma reflexão para o montante lucrativo construído às custas de vidas sociais sacrificadas através do vínculo trabalhista terceirizado.

É evidente o abuso de grandes instituições governamentais, e embora não seja a única categoria em que o trabalhador terceirizado é negligenciado, é o cenário mais chocante, visto que o peso da expectativa é naturalmente maior para quem cobra, ou seja, o Estado.

A perspectiva do documentário evidencia muitos padrões recorrentes e escandalizantes:

- Predominância de trabalhadores terceirizados em cargos subalternos em prédios governamentais;
- Constantes alterações de CNPJ evidenciando a supressão de férias anualmente;
- Redução do salário através da alteração de CNPJ;
- Contato com a empresa contratante quase inexistente;
- Geolocalização da empresa contratante inacessível aos contratados;
- Responsável direto do contratado com cargo inapropriado para a função;
- Registros incompatíveis com a realidade no que tange à carteira de trabalho, ponto, hora extra, férias e atestados, chegando a simplesmente ignorar a validade deste e descontar a ausência como uma simples falta.

Na composição do documentário, percebe-se o uso de algumas canções de letras pertinentes, acredito ainda que duas canções representaram com tenacidade a proposta do projeto:

“

Trabalhador invisível de Phill: Um homem invisível e trabalhador, fazendo o dia a dia o seu serviço, seu labor, sentia às vezes que alguma coisa ia mudar, mas nada muda sozinho, nada sai do lugar, pensou que não ia aguentar nem mais um dia, e ele também sabia o que todos ali também sentiam, olhou nos olhos de seu bom e velho empregador, seja o governo ou algum gigante empreendedor, e falou “para e repare que tudo pare, mas nada se compara que quando a gente põe a cara e nosso chefe se depara com tudo que nos faltava e ele nunca quis mudar. Tudo que eu peço é progresso e confesso que às vezes eu não meço tudo que lhe peço, mas eu quero acesso expresso, sucesso, ingresso para um dia bem melhor”. Eu paraliso sim, eu tenho direito de parar, mesmo um serviço assim essencial, eu vou pensar: “eles precisam de mim não é por vocês que eu vou ficar”. Um homem invisível e trabalhador.

Que país é esse? de Legião Urbana (1987): Nas favelas, no Senado, sujeira pra todo lado, ninguém respeita a Constituição, mas todos acreditam no futuro da nação. No Amazonas, no Araguaia iá, iá, na Baixada Fluminense, Mato Grosso, Minas Gerais, e no Nordeste tudo em paz, na morte eu descanso, mas o sangue anda solto, manchando os papéis, documentos fiéis, ao descanso do patrão. Terceiro mundo, se for, piada no exterior, mas o Brasil vai ficar rico, vamos faturar um milhão, quando vendermos todas as almas dos nossos índios num leilão. Que país é esse? Que país é esse? Que país é esse?

Em se tratando de *tempo de trabalho*, conforme o Artigo 7º, parágrafo XIII da Constituição Federal (BRASIL, 1988), há a definição da jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas; e no parágrafo XIV é fixada a jornada especial de 6 (seis) horas para trabalhadores em categoria de escala de turnos ininterruptos de revezamento como uma forma de reduzir os riscos concernentes ao trabalho. Embora se intua que o termo *tempo de trabalho* abarque apenas o tempo em que o trabalhador se encontra na atividade laboral, há ainda três conceitos em que esse termo se des-trincha, mas considerando os riscos, necessidades e vínculo entre empregado e empregador, faz-se ainda necessário que a Constituição Federal compreenda também saúde, higiene e segurança, o que é possível identificar no Artigo 7º, parágrafo XXII (BRASIL, 1988).

Quanto aos conceitos correlatos ao termo *tempo de trabalho* ou, ainda, tempo de *disponibilidade contratual*, são três (BRASIL, 1943):

1. *Duração do trabalho*: compreende o período do contrato de trabalho desde a admissão até a demissão (Decreto-Lei nº 5.452, Título II, Capítulo II, artigos 57º ao 75º);
2. *Jornada de trabalho*: compreende o tempo de disposição da força de trabalho ao empregador e o intervalo remunerado, chamado também de órbita juslaboral (Decreto-Lei nº 5.452, Artigo 4º), com exceções previstas no §2º do art. 4º;
3. *Horário de trabalho*: compreende a delimitação da jornada e intervalos, o período desde o início até o fim do espaço temporal de força de trabalho.

Dado o exposto, é perceptível a abordagem legal para definir cenários ideais de um lado, enquanto de outro lado existe a constante negligência na rotina laboral. Por mais que o número de trabalhadores seja superior ao número de empregadores, estes, por sua vez, possuem uma voz constantemente decisiva no que tange à prática. É um cenário viciado em atos ilícitos a nível de incorporação na cultura nacional, reforçados por baixos impactos nas consequências punitivas sobre seus atos.

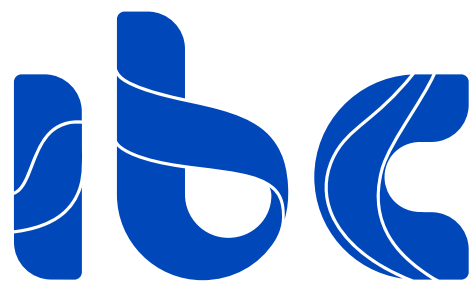
Bibliografia

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil (1988). *Artigo 7º. Dos Direitos e Garantias Fundamentais dos Direitos Sociais*. Disponível em: <https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_15.12.2016/art_7_.asp>. Acesso em: 2021.

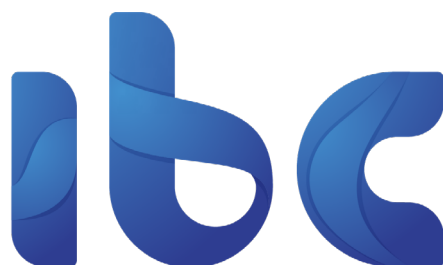
BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 2021.

GRUPO de Pesquisa Trabalho e Capital da Faculdade de Direito da USP. *Terceirizado, um trabalhador brasileiro*. 2014. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=iu5X-hu82fzc>>. Acesso em: 2021.

LEGIÃO URBANA. *Que país é esse?* In: _____. *Que país é esse?* Rio de Janeiro: EMI-Odeon Brasil, 1987. 1 disco sonoro (35 min).



FACULDADE



**INSTITUTO
BRASILEIRO DE
COACHING**

