



UNINASSAU.DIGITAL

CAPACIDADE DE APRENDER, DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Com Adriana Chaves e Nicolli Freitas

SUMÁRIO

SOBRE O CURSO	3
PROFESSORAS DO CURSO	4
AULA 1, PARTE 1	6
AULA 1, PARTE 2	11
AULA 1, PARTE 3	15
AULA 1, PARTE 4	19
AULA 1, PARTE 5	22
AULA 2, PARTE 1	26
AULA 2, PARTE 2	29
AULA 2, PARTE 3	31
AULA 2, PARTE 4	33
AULA 2, PARTE 5	34
AULA 2, PARTE 6	36



SOBRE O CURSO

O QUE SERÁ ABORDADO NAS AULAS?

Durante as duas aulas, a profissional de Recursos Humanos com 28 anos de experiência em empresas multinacionais e nacionais, Adriana Chaves, e a mestre em Administração, Nicolli Freitas, tratarão sobre aprendizagem, diversidade e inclusão. Entre os temas desenvolvidos durante a aula, estão as grandes preocupações temporais da era moderna, a educação no contexto brasileiro e seus horizontes, os conceitos de Mundo VUCA e BANI, mentalidade de desenvolvimento contínuo, carreira, jornada de aprendizagem e a importância da diversidade e da inclusão.

O QUE CONSTA NESTE EBOOK?

Neste material, você tem uma linha do tempo com os principais acontecimentos das videoaulas, como frases impactantes dos professores, conceitos importantes do mercado, indicações de filmes e livros, entre outros.



PROFESSORAS DO CURSO



ADRIANA CHAVES

CONSELHEIRA DE ADMINISTRAÇÃO NA LUMINAE ENERGIA |
CONSELHEIRA NO GRUPO CIA DE TALENTOS | CONSELHEIRA
FISCAL NO INSTITUTO SER+

Profissional de Recursos Humanos com 28 anos de experiência em empresas multinacionais e nacionais. Conselheira de Empresas, certificada pelo IBGC - Instituto Brasileiro de Governança Corporativa.



PROFESSORAS DO CURSO



NICOLLI BASSANI DE FREITAS

**GESTÃO DE PESSOAS | DIVERSIDADE & INCLUSÃO |
RECRUTAMENTO & SELEÇÃO | MESTRE EM ADMINISTRAÇÃO |
TREINAMENTO & DESENVOLVIMENTO**

Consultoria em projetos de Recrutamento e Seleção de Trainees e Estagiários atendendo clientes como PepsiCo, Braskem, Raízen, Bradesco e Bic. Experiência nas áreas de RH, Finanças e Logística/Comércio Exterior. Condução de palestras, aulas, cursos e workshops. Vivência em treinamento e desenvolvimento, atuando na implementação e desdobramento de programa de diversidade e auxílio no programa de desenvolvimento de lideranças. Conhecimento em Pacote Office, ATS, Power BI, SAP, Salesforce e CE+. Mestrado em Administração de Empresas com ênfase em Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho.



AULA 1, PARTE 1

Adriana Chaves e Nicolli Bassani de Freitas



Temporalidade

01:34

A professora Adriana começa com uma das grandes preocupações temporais da era moderna: o futuro já está aqui. Essa forte prevalência do futuro é percebida para nos dar forças para construirmos o futuro ao qual almejamos, a partir de sonhos e aspirações que nos movem. Para apreender o espírito da nossa época, se recorre ao *Zeitgeist*. O termo em alemão foi cunhado pelo grande historiador moderno Johann Herder, um dos pais da tradição moderna, sendo depois utilizado no pensamento dialético de Hegel para sua compreensão temporal e por muitos filósofos contemporâneos, como Walter Benjamin.

Nosso *zeitgeist*, ou o espírito de nossa época, é compreendido por meio da hiperconexão. Ao mesmo passo, nosso conhecimento se torna obsoleto muito rápido, sendo um dos sinais da rápida efemeridade à qual estamos submetidos. A inteligência artificial e o rápido desenvolvimento tecnológico se dá de forma exponencial. Todavia, a produtividade dos negócios não alcança tal exponencialidade, assim como as políticas públicas.



Na pandemia, a gente viu mais do que nunca que estamos conectados a todos os lugares, de todas as formas, e isso nos traz uma hiperconexão: estamos hiperconectados, de verdade, dia e noite, 24 horas por dia, 7 dias na semana.

02:14

- Adriana Chaves



Educação

05:00

De 79 países, o Brasil ficou em 64º lugar em ciências no PISA 2018. Já a leitura e os aspectos linguísticos ficaram em 57º lugar, e, em matemática, 70º lugar. A pouca valorização da educação básica no Brasil, sobretudo na educação pública, salta aos olhos de qualquer um que vise uma nação desenvolvida, com indivíduos íntegros e índices de oportunidades desejáveis. Infelizmente a crise na educação no Brasil é um projeto de governo que visa o enfraquecimento intelectual, o atraso dos estudantes por conta da falta de valorização e investimento na educação pública. As regiões norte e nordeste são as que mais sofrem com a falta de investimentos públicos na educação, o que contribui a dependência em relação às regiões centrais.

A disparidade racial da educação também é um dos fatores da subalternidade civil presentes no Brasil. Uma educação de qualidade, com conhecimentos específicos, de idiomas e tecnológicos, é privilégio de poucos, o que contribui para uma maior hierarquia social, que favorece a exclusão, inclusive para o ingresso e a permanência em instituições de ensino superior.



Se os indivíduos estão sendo empoderados, se a gente começa a fazer um processo de delegação, de autonomia, a gente precisa ter as pessoas bem formadas e bem educadas.

05:11

- Adriana Chaves



Como é que a gente vai dar autonomia, como é que a gente vai falar para o indivíduo 'vai, voa! Alcança essa mudança tecnológica!', se a gente realmente não tem essa educação básica que a gente precisa ter?

06:11

- Adriana Chaves

17:00

Mundo VUCA

Traz-se o conceito de Mundo VUCA, acrônimo criado na década de 1990. O “V” significa volatilidade, um dos sintomas da aceleração do mundo moderno, para o qual a tecnológica contribui ainda mais. A volatilidade valoriza o efêmero, dificultando planejamentos de longo prazo. Já o “U” significa incerteza, ou seja, vivemos sob o prisma da instabilidade, da imprevisibilidade, do incontrolável. Já o “C” diz respeito à complexidade, pois somos bombardeados a todo momento com uma infinidade de informações, de olhos que se olham, a todo momento, envoltos em expectativas. O “A” significa ambiguidade, pois estamos constantemente divididos entre agradabilidades, ao mesmo passo em que é dever contemporâneo buscar a inclusão e a diversidade de forma enfática. Assim, a realidade de oportunidades é distribuída de forma desigual, com constantes precarizações e hiperindividualizações.

17:40

Zygmunt Bauman

Foi um sociólogo e filósofo polonês, professor emérito de sociologia das universidades de Leeds e Varsóvia. Famoso e com diversas publicações no Brasil, é conhecido pelas suas ideias de liquidez da sociedade, sob o entendimento de que a superficialidade reina atualmente. Num mundo do vazio e da constante rapidez, a sociedade do consumo compra desenfreadamente sem conseguir estabelecer terrenos fixos para a existência dos indivíduos, constantemente reprodutores da fluidez das relações afetivas. Foi influenciado pelas obras de Karl Marx, Pierre Bourdieu e Anthony Giddens.

18:20



A concorrência deixa de ser óbvia diante desse cenário volátil, de que as coisas estão mudando, e que estão se criando coisas a todos os momentos.

- Nicoll Freitas

“

A gente tem, de fato, pouco controle do que vai acontecer.

19:36

- Nicolli Freitas

“

Quando a gente fala de diversidade, a gente ainda vive numa realidade que é muito machista, que é muito preconceituosa, e as empresas precisam pensar em como elas vão se posicionar.

21:01

- Nicolli Freitas

“

O mundo, mais do que VUCA, é muvuca.

22:04

- Adriana Chaves



Mundo BANI

23:05

O mundo BANI foi criado em 2018, pois entendeu-se que o VUCA estava ultrapassado, apesar dos dois conceitos possuírem diversas semelhanças. O acrônimo significa: frágil, ansioso, não-linear e incompreensível. Vivemos num mundo absolutamente frágil e volátil, quando o imprevisível nos acerta a todo momento, a todo instante. Ao mesmo tempo, o forte senso de urgência e a pressão pelo instantâneo demonstra os altos índices de transtornos de ansiedade no século XXI, por conta de uma cobrança excessiva que não considera a produtividade em sua criatividade, seu tempo e sua real forma. O próprio aprendizado é enfatizado a todo momento, dificultando a calma e a escuta de corpos que, também, sofrem pela ansiedade urbana contemporânea em sua escassez de tempo.

Ao mesmo tempo, o mundo busca por novas profissões, que surgirão em demasia nos próximos anos, como por exemplo a função de facilitador transcultural, hackers genéticos, humanizadores de instituições, etc. Há, também novos papéis, como de curadores, que realizam a curadoria de conteúdos. Provavelmente o mundo profissional mudará muito nos próximos vinte anos, com o advento da tecnologia.



Horizontes

33:30

Quais os novos horizontes para a educação, nesse mundo? Valoriza-se a autonomia, ao mesmo tempo em que a hibridização e a digitalização do ensino podem provocar um agravamento das desigualdades socioeducacionais, em decorrência da falta de acesso tecnológico. Também, pode-se perceber atualmente um abrupto aumento das EdTechs, start-ups focadas em soluções educacionais, seja com objetivo finais os estudantes de forma autônoma ou instituições.

Base Nacional Curricular Comum

34:35

A Base Nacional Curricular Comum é um documento federal pensada a partir da Lei de Diretrizes e Bases (LDB), e tem como objetivo organizar o currículo da educação básica brasileira. Em recente aprovação, a partir de competências, habilidades e conhecimentos, a BNCC age de forma integrada e multidisciplinar, servindo de base para as aprendizagens essenciais desenvolvidas pelos estudantes do ensino infantil, fundamental e médio. Ela possui uma compreensão coletiva, complexa e integrada da educação básica escolar, valorizando a cidadania, as diferentes manifestações culturais e a colaboração participativa.



AULA 1, PARTE 2

Adriana Chaves e Nicolli Bassani de Freitas



Possibilidades de crescimento

00:00

As professoras trazem um estudo feito pela Companhia de Talentos. Podem ser percebidas seis tendências para o mercado de trabalho hoje. A primeira é a futurabilidade, que diz respeito aos constantes desafios que termos, sendo sempre requisitados a termos respostas para novos problemas. Logo, futurabilidades são respostas para o caos, com mentalidades orientadas para o futuro, o respeito e a ética. Enfatiza-se habilidades portáteis, que podem ser utilizadas em diferentes contextos. Facilitadores de aprendizado serão fundamentais para o processo de aprender.

A segunda tendência é o fim das fronteiras, com a maior democratização do conhecimento por meio da internet. Cita-se a plataforma [**Brilliant You**](#). A terceira tendência é o saber coletivo, pois é possível criar uma rede compartilhada de sabedoria, troca e compartilhamento de saberes e conhecimentos, inclusive dentro das organizações. Um maior compartilhamento pode aumentar o senso de pertencimento.

A quarta tendência é a alquimia da aprendizagem, que promove uma educação descentralizada, autônoma e digital. Nesse sentido, ressalta-se a plataforma educacional [**Geekie**](#), que personaliza a educação de acordo com o perfil do estudante. Também destaca-se a tendência da aprendizagem contínua, na medida em que o mundo traz aprendizados a todo momento, a partir dos quais se pode refletir e reter conhecimento. Logo, a meta-aprendizagem possibilita diversos espaços do saber de acordo com os desejos dos sujeitos, o que aumenta a autoestima. Por fim, a última tendência é o indivíduo S/A, que diz respeito à hiperconexão, às mudanças. Ressaltam-se os planos individuais e seu respeito à ética, assim como a maior valorização da experiência em detrimento do diploma por si só.

“

Navegar na incerteza, orquestrar o caos serão habilidades que a gente realmente precisa. A isso, a gente chama de futurabilidade.

01:38

- Adriana Chaves

Plataforma BETTHA

03:37

Plataforma para busca de vagas e desafios de aprendizagem. Também possui diversas trilhas sobre autoconhecimento. [Clique aqui para acessar.](#)

“

Não tem nada pior do que a gente tomar um rumo de uma coisa que, depois, a gente não quer fazer.

05:06

- Adriana Chaves

Jornada para o Futuro

05:26

Plataforma gratuita para estudantes, com o objetivo de desenvolver as 8 soft skills mais buscadas pelo mercado. [Clique aqui para acessar.](#)

“

Cada vez mais a gente vê que a educação está distribuída, é colaborativa e compartilhada.

06:11

- Adriana Chaves

“

Todos nós podemos autores e disseminadores desse conhecimento. Todos nós podemos estar conectados e abertos a se juntar a outros tantos.

09:33

- Adriana Chaves

École 42

15:46

Criada em 2013 pelo empresário francês Xavier Niel, a 42 surge como uma proposta inovadora para a formação de engenheiros de software. A escola tem um caráter considerado por ela como inovador: sem professor, sem aula, sem livros, mas apenas trabalhos em grupo engajados em desafios e projetos colaborativos. [Clique aqui para acessar](#).

“

A curadoria nunca foi tão necessária.

17:56

- Adriana Chaves

“

A gente aprender a aprender é o único antídoto que a gente tem para sobreviver a esses novos tempos.

20:44

- Adriana Chaves

“

Você é o que você aprende, porque você pode ser amplo, interessante, uma pessoa conectada que tem o repertório para falar, aprender, ensinar.

23:31

- Adriana Chaves

“

A identidade pessoal e profissional é resultado das experiências que você tem na sua vida, que você soube aprender com elas.

23:59

- Adriana Chaves

“

Você pode olhar o seu mundo de um jeito diferente dependendo de onde você precisar se inserir, com os conhecimentos amplos que você adquiriu como pessoa.

28:37

- Adriana Chaves

TED

28:50

O programa TED é uma iniciativa de divulgação de grandes ideias a partir de uma visão de autoria. A proposta, que se dá por meio de palestrar, tem o objetivo de compartilhar propostas de pensamento sobre o mundo contemporâneo. [Clique aqui para acessar.](#)

Udacity

29:34

Plataforma de aprendizado variada, sobre diversos assuntos, com a possibilidade de propagar a autonomia do conhecimento. [Clique aqui para acessar.](#)

“

Essas experiências de aprendizado, diferentes, que temos ao longo da vida vão moldando a nossa identidade profissional.

30:26

- Nicolli Freitas

“

Todo lugar é lugar para a gente aprender e se formar como uma pessoa muito mais aberta na nossa experiência e na nossa capacidade de pensar.

32:27

- Adriana Chaves



AULA 1, PARTE 3

Adriana Chaves e Nicolli Bassani de Freitas



Mentalidade de desenvolvimento contínuo

00:00

A mentalidade de desenvolvimento contínuo possui 7 elementos. São eles:

1. Foque no crescimento;
2. Seja um especialista em série;
3. Supere-se;
4. Construa sua marca pessoal e sua rede;
5. Aproprie-se do seu desenvolvimento;
6. Faça o que você ama;
7. Mantenha-se funcional.

É importante que o profissional foque no seu contínuo e integral crescimento, desenvolvendo suas habilidades e competências. Cada um é inteligente em sua própria perspectiva e personalidade, sem limitações dentro das possíveis potências do indivíduo. É preciso que o profissional seja profundo em diferentes áreas, buscando formações e educação continuadas em relação às suas especialidades. Sair da zona de conforto e desafiar-se é fundamental, na medida em que a crise e a ruptura nos constróem em nossas falhas, faltas e decadências.

Ter uma marca pessoal, que pode ser desenvolvida de diferentes formas ao longo do tempo, é fundamental para a potencialização de seu reconhecimento. É importante que o profissional invista em si mesmo de forma a perceber-se em sua integridade, tanto negativa quanto positiva. É trazida a palavra japonesa transliterada como Ikigai, ou “razão de viver”, que deve ser encontrado a partir do propósito e do significado profissional.

“

A dedicação e a prática são o que desenvolvem o domínio de habilidades.

00:47

- Nicolli Freitas

“

As habilidades relevantes acabam virando como uma moeda de troca dentro das organizações.

02:28

- Nicolli Freitas

“

A saúde e o bem-estar devem, sim, ser prioridades na nossa vida.

09:37

- Nicolli Freitas



Carreira dos Sonhos

10:24

Essa é uma pesquisa anual realizada pela Companhia de Talentos. A pesquisa de 2020 trouxe que os maiores responsáveis por preparar os profissionais para novas demandas são os próprios indivíduos. Os principais obstáculos para o desenvolvimento podem ser tanto por falta de dinheiro, falta de tempo ou falta de saber as necessidades. Assim, é preciso que haja uma mobilização conjunta entre as diferentes instâncias, assim como tempo, disposição, disponibilidade e energia para aprender novas habilidades ou aprimorar-se.

Assim, é preciso que nos reconheçamos em nossas limitações, pois abraçar o mundo nunca é, nunca foi nem nunca será possível. Ressalta-se a tristeza em ver o pouco incentivo, por parte da alta liderança, em relação ao aprendizado de seus subordinados. Aprimorar-se é fundamental num contexto de mundo BANI. Pode-se ver que a alta liderança são aqueles que mais acreditam estar aprendendo algo de relevante dentro das empresas.

É importante que haja envolvimento em projetos interdisciplinares, que mobilizem diferentes áreas a fim de estimular novos desafios conjuntos. Na medida em que vive-se mais e o trabalho, hoje, é uma das principais canalizações da vida, é fundamental que as empresas oferecem oportunidades e apoio de aprendizagem contínua, disponibilizando tempo, investimento, reconhecimento e energia ao aprimoramento dos seus empregados.

“

E se a alta liderança não sabe o que precisa aprender, como que ela vai inspirar as pessoas que respondem para ela em relação ao que elas precisam aprender? E se ela nem sabe nem, ela mesma, o que ela precisa aprender?

15:24

- Nicolli Freitas

“

A primeira escolha deles [dos empregados] para permanecerem nas empresas, ou buscarem uma empresa que eles sonham, é a oportunidade de desenvolvimento.

21:20

- Adriana Chaves

“

Num mundo em que a tecnologia está mudando os empregos, e as pessoas estão vivendo uma vida mais longa, com carreiras mais diversas, as organizações têm a oportunidade, e também a responsabilidade, de reinventar a aprendizagem para que ela se integre ao fluxo de trabalho.

22:29

- Nicolli Freitas

“

Para aonde está indo esse conhecimento? O que as empresas estão perdendo nesse quesito de aproveitar aquilo que está sendo aprendido, aquilo que está sendo espontaneamente buscado como aprendizagem pelos seus colaboradores? É um desperdício.

25:28

- Adriana Chaves

É preciso reconhecer o valor do aprendizado para a organização, tanto do conhecimento tradicional quanto da aprendizagem experencial, aquele adquirido através da reflexão ou do fazer.

- Nicolli Freitas



AULA 1, PARTE 4

Adriana Chaves e Nicolli Bassani de Freitas



Carreira

00:18

As carreiras atualmente são influenciadas tanto pelo mundo BANI quanto pelo mundo VUCA, que moldam as relações de trabalho atualmente. Os contratos de trabalho estão cada vez mais flexíveis, inclusive no regime CLT, pois não há trabalho sem direitos para trabalhadores. As atuais disruptões no mundo contemporâneo proporcionam novos modelos de carreira, com uma maior transição entre áreas e cargos, assim como uma mobilidade profissional mais intensa.

Gerir a carreira é fundamental para o profissional hoje em dia. O investimento na carreira é a principal prioridade, e não o investimento em empresas específicas. Logo, o autoconhecimento é importante para o descobrimento de suas habilidades específicas. O que os outros pensam que são suas habilidades? O que você pensa que lhe define? As professoras convidam a chamar pessoas que lhe conhecem e lhe fazer essas perguntas, sobre o que lhe define enquanto pessoa e profissional.

Fazer terapia é muito importante para que conheçamos as nuances de nosso psiquismo e de nossa identidade. Nossa vida é formada por diferentes etapas e estágios, que estão a todo momento se atravessando, se complementando em suas falâncias e nascimentos. Por vezes, somos protagonistas de nossa história; em outros momentos, certas coisas não dependem de nós, pois as decisões não nos atravessam, tampouco nos tangenciam. Mesmo assim, conhecer nossa razão de ser e nosso propósito é fundamental para pegarmos a história em nossas mãos, de maneira consciente, autêntica, decidida e honesta. Assim, somos protagonistas de nossa vida, pela qual somos responsáveis.

“

O nosso papel vai ganhando novas nuances nesse mundo VUCA, nesse mundo BANI.

03:52

- Nicolli Freitas

“

Acho que a gente vai encontrando outros caminhos, e a gente vai colocando outros objetivos aonde a gente quer chegar, o que a gente quer alcançar.

08:45

- Adriana Chaves

“

É sempre bom a gente partir de algum caminho.

09:09

- Adriana Chaves

“

Por essa questão do aprendizado por toda vida, o desenvolvimento contínuo, a gente acaba fazendo conexões com as experiências que a gente vai vivenciando.

14:47

- Nicolli Freitas

“

Sim: as oportunidades vão vir. Mas elas não vão vir do nada. A gente precisa estar pronto para que elas venham.

16:07

- Nicolli Freitas

“

Que marca que vocês querem deixar? Como que vocês querem ser lembrados?

16:24

- Nicolli Freitas

“

É super importante se conhecer e saber o seu propósito.

16:47

- Nicolli Freitas

“

Será que aquilo que o outro quer para mim é o mesmo que eu quero para mim?

18:47

- Nicolli Freitas

“

Qualquer pessoa pode ajudar a outra a assumir responsabilidade pelas suas escolhas.

20:12

- Adriana Chaves

“

É super importante a gente se oferecer também como apoio para os outros.

20:54

- Adriana Chaves



AULA 1, PARTE 5

Adriana Chaves e Nicolli Bassani de Freitas



*Hoje em dia nós temos heróis na vida real também.
Uns heróis de pele e osso, que a gente sabe que têm os
mesmos poderes que a gente.*

01:02

- Adriana Chaves



Lógica individual

02:43

É preciso que nos reconheçamos na pequenez da nossa heroicidade, criando soluções coletivas ao inserir o outro na construção da nossa própria diferença. A lógica individual não fecha o indivíduo em si mesmo: muito pelo contrário, insere os outros em nossos sonhos. Precisamos ter a coragem de realizar nossas ações com a maestria que nossas habilidades merecem, sem cair no impulso de reificarmos a nós mesmos de forma egoísta e egocêntrica.



*Quem não lembra das competências da Mulher Maravilha,
ou do Homem Aranha?*

03:05

- Adriana Chaves



O propósito é alguma coisa que a gente faz para mim, mas para o outro também. Não existe um propósito genuíno se o outro não está incluído.

03:57

- Adriana Chaves

“

A gente, sim, pode ser vulnerável. A gente pode, sim, pode mostrar nossas fraquezas. A gente pode, sim, pedir apoio.

05:51

- Adriana Chaves

TED Brené Brown

06:58

Vídeo da pesquisadora estadunidense Brené Brown a respeito da vulnerabilidade e da fragilidade. [Clique aqui para acessar.](#)



Lógica coletiva

08:34

É inútil recalçarmos nossa vulnerabilidade. Trazer nossa fragilidade é essencial para nos percebermos em nossa integridade. O peso de cultivar um personagem sempre forte, a longo prazo, é grande. Tal compreensão indica uma maior confiança em relação aos outros, cultivando relações abertas que acolham a vulnerabilidade no olhar refletido do outro em mim, assim como a parte que o outro reflete no meu silêncio. Acolher a diversidade é criar espaços com vínculos verdadeiros, que permitam às pessoas serem elas mesmas, incentivando a autenticidade das biografias que constituem todas as vidas em seus possíveis, magros, escassos ou intensos brilhos individuais.

“

Se eu não estou mais sozinha, se eu estou com o outro, eu preciso aceitar o outro como o outro é, independente de qualquer coisa.

08:51

- Adriana Chaves



Jornada de aprendizagem

14:21

Não podemos nos anular, nem anular os outros, pois vivemos de forma coletiva em meio a medos e expectativas. Pertencer a um mundo compartilhado é uma das grandes autenticidades organizacionais, que devem cultivar o respeito e a diversidade em seu cotidiano operacional.

Respeitar limites também é muito importante, tanto o dos outros quanto o de nós mesmos. Expandir a zona de conforto está fortemente associada a vivermos na nossa zona de desconforto, pois tanto a continuidade quanto a ruptura nos constituem. Estamos em constante movimento, sempre a aprender e desaprender aquilo que fomos e aquilo que seremos. As perguntas, nesse sentido, são fundamentais para o fomento de nossa curiosidade, que leva à expansão.

Por fim, indicam-se elementos para um exercício do protagonismo. Mergulhar naquilo que somos é fundamental pra nos conhecermos. Termos o protagonismo de nossa vida é ter clareza sobre nossos objetivos, propósitos e aspirações. Aprender a fazer boas perguntas é fruto do aumento do nosso repertório, exercitando a crítica e expandindo nossos passos em direção a aquilo que, no futuro, reserva-se aos nossos sonhos esperados.



Se a gente não ficar se instigando o tempo todo, a gente vai parar no tempo.

15:04

- Adriana Chaves



Ser protagonista é fazer boas perguntas e aprender sempre.

17:54

- Adriana Chaves

“

*Qual é o menor passo que você pode dar, a partir de hoje,
para que você se desenvolva?*

20:54

- Adriana Chaves



AULA 2, PARTE 1

Adriana Chaves e Nicolli Bassani de Freitas

Carreira dos Sonhos

01:00

Todo ano, a pesquisa Carreira dos Sonhos se propõe a trazer respostas para inquietações e curiosidades que costumam acompanhar as pessoas quando o assunto é trabalho: quais são as emoções que o trabalho tem despertado nas pessoas? As contrapartidas desejadas pelas pessoas e pelas empresas hoje, são as mesmas de antes? Para saber mais, [clique aqui](#).



Direito de ser você mesmo

06:54

Adriana e Nicolli discorrem sobre o ambiente de trabalho com base na Pesquisa Carreira dos Sonhos, produzida pela Cia de Talentos. A coerência entre o discurso e prática é para poucos, inclusive dentro da temática do preconceito nas empresas. Na pesquisa entre jovens de média e alta gerência, foi questionado se alguém teria se sentido discriminado no trabalho. A resposta da maioria foi sim, seja por gênero, raça e/ou cor. Adriana ratifica que ainda há um longo caminho para que as empresas consigam trabalhar de forma efetiva e inclusiva com o problema do preconceito.

Nicolli traz a reflexão e um importante questionamento para a parte das ouvidorias das empresas. Até qual ponto as denúncias realizadas são eficazes e aprofundadas pelos responsáveis? Quais medidas são tomadas para combatê-las? Ainda em relação aos resultados obtidos na análise da Carreira dos Sonhos, Adriana expõe outro tópico: a identidade. Na pesquisa, questionou-se a possibilidade de os profissionais serem eles mesmos, no comportamento, nas vestimentas e, também, na expressão de suas próprias opiniões, sem receios, dentro do ambiente de trabalho. A porcentagem mais alta (42%) foi para o departamento relacionado à alta liderança, que correspondeu com sim para o questionamento acima.



Por que falar de diversidade e inclusão?

12:27

Entre a diversidade e inclusão, Adriana fala sobre a equidade e a importância desses três termos dentro das organizações. A professora relata o preconceito como um problema não apenas das empresas, mas, sim, estrutural a nível nacional e mundial, que fazem com que esses grupos minoritários (majoritários em número) existam. A docente também traz a reflexão da importância do posicionamento dos que estão em uma posição privilegiada.



É importante lembrar que a diversidade vem ganhando muito espaço, não só dentro das organizações, mas nas rodas de conversas também, pois ela vem ganhando muita força com os movimentos que acontecem desde sempre.

13:11

- Adriana Chaves

Vieses inconscientes

26:15

São geralmente definidos como tendências ou preconceitos de um indivíduo a favor ou contra uma coisa, uma pessoa ou um grupo, tendo em vista seus julgamentos, pensamentos e ideias relacionados a experiências passadas armazenadas no cérebro.



Que vieses são esses?

27:43

Adriana apresenta cinco tipos de vieses comuns:

1. **Afinidade:** tendência a avaliar aqueles que aparecem mais conosco;
2. **Percepção:** é quando as pessoas acreditam e reforçam alguns estereótipos.
3. **Confirmatório:** tendência em procurar e reter as informações que confirmem nossas hipóteses;
4. **Efeito de grupo:** tendência a seguir o comportamento do grupo em que estamos inseridos para não desviar do padrão vigente.
5. **Efeito Halo:** tendência em avaliar traços e característica de outras pessoas baseados em impressões emocionais imediatas.



AULA 2, PARTE 2

Adriana Chaves e Nicolli Bassani de Freitas

“

Tudo isso que a gente vê, a gente julga, faz parte da nossa história.

01:33

- Adriana Chaves

“

Existe uma linha muito tênue entre você estereotipar alguém e você ter preconceito sobre essa pessoa.

01:56

- Adriana Chaves



Diversidade é vantagem competitiva

12:26

Segundo Adriana, a diversidade é sim uma vantagem competitiva no mundo das empresas. A docente apresenta uma pesquisa da National Academy of Sciences dos Estados Unidos que traz a referência de que as empresas com maior número de mulheres no board de diretores superam as outras em termos de performance em 53%.

Outro ponto que essa mesma pesquisa indica é que equipes diversas superam equipes homogêneas, principalmente quando se trata da resolução de problemas complexos. As professoras explicam como as empresas podem fazer diferente para mudarem o cenário da escassez de diversidade.

Além disso, na mesma pesquisa, constatou-se que: investidores preferem homens atraentes, pois são percebidos como persuasivos. Mulheres não.

Igualdade X Equidade

Igualdade significa dar às pessoas as mesmas oportunidades.
Equidade é adaptar as oportunidades deixando-as justas.



AULA 2, PARTE 3

Adriana Chaves e Nicolli Bassani de Freitas



Etnia-Raça

00:14

Nicolli inicia a terceira parte trazendo diversas informações sobre o preconceito, a discriminação e o racismo estrutural. A docente ratifica o problema do racismo dentro da educação e, também, no mercado de trabalho.

Desigualdades Sociais por Cor e Raça no Brasil – IBGE

10:38

O informativo fornece uma análise centrada nas desigualdades sociais por cor ou raça, notadamente aquelas observadas entre as pessoas de cor ou raça branca e as pretas ou pardas, devido à sua elevada representação - cerca de 99% - no total da população brasileira. [Clique aqui para acessar.](#)

Lei de Cotas

11:08

Sancionada em 2012, a Lei 12.711 prevê a reserva de 50% das vagas das universidades e institutos federais de Ensino Superior a estudantes de escolas públicas. Dentro dessa reserva, estipula regras para destinar vagas a alunos de baixa renda, pretos, pardos, indígenas e com deficiência.

23:23

AH! Dá um tempo

O "AH! Dá um tempo" é um projeto de 2015, realizado por uma estudante da Universidade de Brasília (UnB), que instiga o debate sobre o racismo e as cotas na universidade e, também, nas redes sociais. O site do projeto publica fotos tiradas com estudantes negros e negras da UnB, que mostram as frases racistas que eles ouvem com mais frequência.

26:15



Não adianta não ser racista. A gente tem que ser antirracista.

- Nicolli Freitas

26:26

Pequeno Manual Antirracista

Neste pequeno manual, a filósofa e ativista Djamila Ribeiro trata de temas como atualidade do racismo, negritude, branquitude, violência racial, cultura, desejos e afetos. Em onze capítulos curtos e contundentes, a autora apresenta caminhos de reflexão para aqueles que queiram aprofundar sua percepção sobre discriminações racistas estruturais e assumir a responsabilidade pela transformação do estado das coisas.



AULA 2, PARTE 4

Adriana Chaves e Nicolli Bassani de Freitas



Mulheres

04:22

A professora inicia a reflexão com a seguinte pergunta: Por que as mulheres precisam de jornadas heroicas para conquistarem o seu próprio espaço? Para tentar responder, faz-se necessário conhecer o passado para entender o presente e mudar o futuro.

De acordo com as leis portuguesas, o sexo feminino fazia parte do imbecilitus sexus ou sexo imbecil, uma categoria a qual pertenciam mulheres, crianças e doentes mentais. No início do século XX, a educação feminina ainda era voltada para as necessidades domésticas e o currículo destinado às mulheres relacionava-se com o Abecedário Moral, em que cada letra representava o padrão de comportamento socialmente desejado, dedicado às mulheres que pretendiam aprender a ler.

Nicolli evidencia também sobre a estrutura familiar baseada no patriarcado e no problema que existe nesse sistema social.

ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

10:53

Em 2015, a ONU propôs aos seus países membros uma nova agenda de desenvolvimento sustentável para os próximos 15 anos, a Agenda 2030, composta pelos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Esse é um esforço conjunto, de países, empresas, instituições e sociedade civil. Os ODS buscam assegurar os direitos humanos, acabar com a pobreza, lutar contra a desigualdade e a injustiça, alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento de mulheres e meninas, agir contra as mudanças climáticas, bem como enfrentar outros dos maiores desafios de nossos tempos.



AULA 2, PARTE 5

Adriana Chaves e Nicolli Bassani de Freitas



Pessoas com deficiência ou pessoas com diversidade funcional

00:06

A professora inicia a explanação explicando a diferença entre PDC, PNE e Diversidade Funcional:

- **PCD (pessoa com deficiência):** é toda pessoa que possui uma limitação permanente, seja física, visual, auditiva ou intelectual.
- **PNE (portador com necessidades especiais):** de acordo com a OMS, é o individuo que possui algum tipo de impedimento, deficiência, dificuldade ou incapacidade de realizar determinada ação sem o auxílio de algo ou de um instrumento facilitador.
- **Diversidade funcional:** é uma expressão alternativa a deficiência que busca romper com a ideia negativa e pejorativa que geralmente é associada a pessoas e corpos que estão fora de um suposto padrão de normalidade.

Nicolli apresenta os diferentes tipos de deficiência: visual, auditiva, intelectual, física e a múltipla e mostra dois importantes dados do Censo do IBGE que concluiu que as pessoas com deficiência no Brasil representam 24% da população. Já no mercado de trabalho o índice é de 0,9% com carteira assinada.



O importante é a gente não ter medo de perguntar.

27:15

- Adriana Chaves



Diversidade LGBTQIA+

28:21

A professora apresenta o significado das letras que compõem a sigla LGBTQIA+:

L – lésbica: pessoa que se identifica como mulher e sente atração por mulheres.

G – gay: pessoa que se identifica como homem e sente atração por homens.

B – bissexual: pessoa que sente atração por homens e mulheres.

T – Transexual: pessoa que não se identifica com o gênero de seu nascimento.

Q – queer: são aquelas que transitam entre as noções de gênero.

I – intersexual: pessoas que naturalmente desenvolvem características sexuais que não se encaixam nas noções típicas de sexo feminino ou sexo masculino.

A – assexual: pessoa que não sente atração sexual por outras pessoas.

Pansexual: pessoa que sente atração por todos os gêneros (independente da identidade de gênero).

Não-binária: são pessoas cujo gênero não é nem 100% homem e nem 100% mulher.



AULA 2, PARTE 6

Adriana Chaves e Nicolli Bassani de Freitas



Alguns dados

02:09

As professoras apresentam e discutem alguns dados sobre discriminação, mercado de trabalho, cotas em universidades e comentam também sobre metas de inclusão dentro de empresas.



UNINASSAU
.DIGITAL