

#2

SAÚDE
MENTAL



empatianews

nossa voz precisa ecoar

Produzido por:

Gabriela Camargo:

editora-chefe e organizadora

Michele Louvores:

editora-chefe e organizadora

Geizi Carla:

editora de conteúdo do blog e crônicas semanais

Daniela de Andrade:

jornalista da seção Protagonistas nesta edição

Fernanda Fernandes:

jornalista da seção Lugar de Fala nesta edição

Adriana Tamashiro:

diretora operacional, administradora da rede
e cofundadora do Empatia Criativa

Helena Way:

conselheira e cofundadora do Empatia Criativa

Sabrina Ramiles:

conselheira e idealizadora da News

Agradecimentos especiais:

Yara Azevedo
Marluce Muniz
Fernanda Padilha
Gabrielle Moura

Fale conosco:

contato@empatiacriativa.com.br
empatiacriativa.com.br





Olá!

Gostaríamos de agradecer imensamente os retornos positivos e de melhoria recebidos após o lançamento da nossa primeira edição. Queremos continuar trazendo assuntos relevantes e mostrar um pouco da jornada das profissionais brasileiras no mercado de comunicação.

Nesta edição abordaremos o tema SAÚDE MENTAL, tão presente nas rodas de conversas e sempre em pauta quando começamos a falar sobre ambientes e relacionamentos tóxicos.

Fernanda Fernandes nos traz na primeira matéria, conversas com a designer Gabrielle Moura e as doutoras Yara Azevedo e Marluce Muniz, falando sobre depressão e síndrome de Burnout.

Em seguida, Adriana Tamashiro fala sobre a necessidade de entendermos as dores tanto de candidatas quanto de empresas e melhorarmos o diálogo entre as partes dentro dos processos de recrutamento e seleção.

Na seção Protagonistas, destacamos a entrevista com Fernanda Padilha, realizada por Daniela de Andrade, nos fazendo refletir sobre como manter o equilíbrio em nossas vidas e apresentaremos novamente histórias de algumas mulheres da nossa rede.

Desejamos a você uma ótima leitura e mais uma vez, esperamos que goste deste conteúdo produzido de forma voluntária, com muito amor, pelas mulheres do Empatia Criativa <3



Lugar de fala

DEPRESSÃO E SÍNDROME DE BURNOUT

 Entrevistas e textos: Fernanda Fernandes

Depressão

Faz alguns anos especialistas alertaram para o fato de que a depressão se tornaria a doença do século, porém nada foi capaz de prever que o mundo passaria por um período de pandemia e que obrigasse pessoas a se isolarem em suas casas sendo impedidas de realizarem suas atividades mais comuns, como trabalhar ou encontrar amigos para um churrasco de fim de semana.

Mesmo com o alerta a medicina não foi capaz de criar métodos de prevenção para que fosse possível tratar da depressão antes que ela se agravasse.

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), em agosto de 2019, o Brasil liderava o topo do ranking mundial no número de casos de pessoas com depressão na América Latina, com quase 12 milhões de brasileiros que sofrem com a doença.

Segundo a Dra. Yara Azevedo médica psiquiatra, o diagnóstico de um transtorno mental em psiquiatria se dá pela identificação de um conjunto de sinais e sintomas. Esses sinais são episódios que se prolongam: como tristeza profunda acompanhada de dor no peito, falta de ar, falta de apetite entre outros. A psiquiatra explica que a depressão tem suas manifestações num tripé. São três aspectos que ajudam a identificar a doença:

- 1 Aspectos cognitivos, depressão é uma doença que tem cognição alterada: diminuição de atenção, diminuição de concentração e de memória. “Não existe um deprimido que está funcionando muito bem”.
- 2 Alterações somáticas: a pessoa tem perda de energia, perda de vitalidade, perda ou aumento de apetite (geralmente comendo menos), alteração no sono para mais ou para menos (geralmente para menos)
- 3 Polo dos sentimentos: alteração de humor em que a pessoa está triste e ou irritável. A pessoa mantém a capacidade de ter a ressonância afetiva.



Nem todo deprimido tem uma incapacidade de ter a ressonância afetiva com as coisas boas, depende da gravidade da doença



Para a médica que é formada na Santa Casa, com especialização e mestrado na faculdade de medicina da USP (Universidade de São Paulo) e atualmente atende como psiquiatra e psicoterapeuta, o preconceito ainda é um ponto que atrapalha na hora de buscar ajuda profissional e a tendência é negar os sinais, minimizar e normatizar comportamentos que são um alerta para a doença.

“Como se receber o diagnóstico de depressão trouxesse um problema para a pessoa”.

O mais importante no primeiro momento em que esses sintomas são identificados é procurar um psiquiatra, pois só ele é capaz de identificar a doença, receitar a medicação, caso seja necessário, e encaminhar para o(a) terapeuta.

Covid-19

Com a chegada da Covid-19 no país, os quadros depressivos tiveram um aumento significativo. Um estudo feito pelo Instituto de Psicologia da universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) mostra que os casos de depressão quase dobraram desde o início da quarentena. O percentual de pessoas com depressão teve um aumento de 4,2% para 8,0% e nos casos de ansiedade o índice foi de 8,7% para 14,9% e ao contrário do que pensamos, as pessoas que mais adoecem mentalmente não são as que ficaram no confinamento, mas as que precisavam sair para trabalhar. A pesquisa revela que o medo de contrair o vírus nas ruas faz com que os trabalhadores que precisam sair durante a quarentena adoçam mais que aqueles que estão em home office ou isolados em suas casas. (fonte: CNN Brasil).

A paciente

Gabrielle Moura, é Designer Gráfico e tem apenas 23 anos. Trabalhava em uma agência de comunicação e conheceu bem todas as implicações da doença em sua vida.

Poucos se atentam para o fato de que é possível prevenir a doença ficando alerta aos sinais do corpo e da mente. Para Gabrielle um dos principais gatilhos foi o assédio, sofrido no local de trabalho, em que era sobrecarregada com tarefas e cobranças. Algo que dava um certo incomodo, porém era deixado de lado. Quando começou a ter as primeiras crises como ataque de pânico, ainda teve que lidar com a perseguição de colegas que soltavam piadas e faziam comentários maldosos.

A Designer Gráfico pediu demissão do emprego, mas foi orientada por sua gestora a ir ao médico e se afastar do local de trabalho através de uma licença, porém tudo foi feito de forma que os donos não soubessem e Gabrielle foi afastada como se estivesse tirando férias, o que causou mais comentários por parte dos demais colaboradores.

Ao buscar ajuda médica, Gabrielle foi diagnosticada com síndrome do pânico muito grave e passou um mês em seu quarto até que conseguisse se sentir bem novamente para, ao menos, tentar voltar as atividades normais, porém nunca mais conseguiu se sentir bem em seu local de trabalho devido aos comentários.

A principal observação da designer, com relação aos sintomas, foi a alteração na respiração, como se estivesse ofegante ou com falta de ar, outro sintoma foi o formigamento constante das mãos.

Outro importante relato de sintoma, foi o de pânico noturno. Ela nos contou que ao dormir, sentia seu corpo paralisado, o que ocasionou, a longo prazo, medo de dormir e a fez passar noites acordada, vendo TV.

Para Gabrielle, mais importante que salários e benefícios, é a qualidade de vida, o acolhimento e um ambiente saudável para trabalhar. Em sua busca por uma recolocação, após sair da empresa que a deixou doente, ela passou a participar de entrevistas para avaliar a empresa e não para ser avaliada.

Gabrielle, conseguiu ter uma melhora significativa e parar com a medicação por quatro meses, mas, com a pandemia os sintomas voltaram e se viu obrigada a voltar tomar os remédios que ajudam a controlar as crises, pois o medo da covid-19 trouxe de volta todos os sintomas da síndrome do pânico. Para ela, se não fosse o isolamento, ainda estaria em plena saúde mental e sem os remédios usados para manter o equilíbrio emocional.

Um ponto que, para Gabrielle é importante, é a sinceridade dos médicos com relação a doença e não que digam apenas que vai ficar tudo bem. Uma pessoa que vive com algum transtorno não está buscando a cura definitiva, mas uma forma de lidar com o problema e ter mais qualidade de vida.

Síndrome de *Burnout*

O quadro de sintomas de Gabrielle apontam para o desenvolvimento de uma síndrome ainda pouco conhecida: a síndrome de *Burnout* que é caracterizada por uma pressão emocional e estresse provocados por uma tensão no trabalho.

Segundo a Dra. Marluce Muniz, psiquiatra, psicanalista e terapeuta familiar há mais de trinta anos, essa síndrome ainda não se encontra no CID (Classificação Estatística Internacional de Doenças) o que dificulta o trabalho dos médicos. Com o diagnóstico ainda nas primeiras crises, o acompanhamento e tratamento seriam mais eficazes e evitariam que a síndrome evoluísse para uma depressão crônica.

Uma questão que se observa na síndrome de *Burnout* é que o local de trabalho, que deveria ser acolhedor e propício para os profissionais se ajudarem, acaba sendo onde menos se pratica e estimula a empatia. O trabalho poderia ser muito mais leve e prazeroso se colaborativo e compartilhado, uma vez que os profissionais estão sujeitos a passarem pelos mesmos tipos de situações.

Profissionais de comunicação

Segundo a OMS (Organização Mundial de Saúde) a Profissão de jornalista está entre as mais afetadas por essa síndrome, mas o que se pode observar é que profissionais de comunicação, como um todo, sofrem cada vez mais cobranças e assédios em seus locais de trabalho, desenvolvendo quadros que necessitam de tratamento.

A psiquiatra relata que muitos profissionais de redes sociais e de grandes empresas de comunicação vêm sofrendo muito com o problema devido as cobranças constantes por resultados.

Pessoas que se dedicam cada vez mais ao trabalho e deixam a vida pessoal de lado por medo de perderem o emprego.

O mais comum são profissionais que procuram ajuda por não dormirem mais, alguns chegam a dormir apenas duas horas por noite para que possam entregar trabalhos com prazos cada vez mais curtos.

Além das cobranças, o excesso de trabalho e assédios, a área de comunicação tem um agravante que é o subemprego (ou desemprego) a que os profissionais estão submetidos, pois muitos não conseguem entrar no mercado de trabalho, enquanto outros não conseguem ser recolocados com os mesmos salários antes de perderem seus empregos.

Há grande recorrência de casos em que os profissionais deixam de tirar suas horas de almoço para se alimentarem de fast food, biscoitos e café, o que os leva não só a terem uma baixa saúde física, mas ficarem também vulneráveis ao desenvolvimento de algum problema de saúde mental.

Suicídio

A psiquiatra alerta que o agravamento da síndrome que pode ir do esgotamento para um processo depressivo, baixa autoestima e levar ao suicídio. Por isso é importante o apoio da família e de pessoas próximas para que a pessoa possa se expressar e externar o que está acontecendo, pois, muitas vezes, os sintomas da síndrome podem ser confundidos com cansaço e não se perceber o que de fato está acontecendo.

Outro ponto relatado pela médica é com relação aos abusos sofridos por esses profissionais por parte de seus gestores que podem vir como assédio moral e até assédio sexual, levando assim o profissional de comunicação ao limite de suas capacidades emocionais.

A psiquiatra lembra que a síndrome de *Burnout* não é uma doença e tem cura, desde que diagnosticada e tratada adequadamente, antes que evolua para um quadro de depressão mais severo. Ela compara a síndrome a uma gripe, que pode evoluir para uma pneumonia e levar a morte. O importante é ficar atento aos sintomas e sinais, para que o tratamento possa ser iniciado o quanto antes. Os sinais podem vir em forma de insônia e distúrbios cognitivos. Em geral o profissional é afastado do trabalho e só volta ao ser reavaliado e com melhora de, pelo menos 70%.

A pessoa tem que estar atenta aos sintomas, alerta à frequência dos sintomas, alerta à gravidade dos sintomas e procurar ajuda

Quando sentir que está tendo prejuízo, no trabalho, relacionamento pessoal, no relacionamento com a família e amigos, tem que procurar ajuda de um profissional especializado

As empresas

Para Dra. Marluce é preciso que os profissionais de RH se atualizem sobre os riscos dessa síndrome, ainda pouco conhecida, para que possam dar suporte aos seus profissionais, para que cultura e ambiente tóxicos não sejam fatores desencadeantes da síndrome.

A tendência dos profissionais acometidos pela síndrome é a auto culpa, sentindo-se incapazes e incompetentes, fazendo-os terem a impressão de serem inferiores e acabarem se isolando e desenvolvendo uma depressão crônica.

Mas, o ponto que talvez seja positivo, é de que as mulheres ainda se cuidam mais que os homens e não são as mais acometidas pela síndrome. Os homens sofrem bastante também, porém as mulheres são mais resilientes e procuram mais ajuda.

Um alerta importante feito pela médica é que se deve avaliar o trabalho, “a vida não é só trabalho”, como não é só a casa e os filhos. Existem vários papéis sociais, como o de profissional, pai, mãe, filho, irmão e amigo.

Os conselhos são:

- 1 Avalie se está vivendo os demais papéis sociais ou se está vivendo só o profissional e largando a vida pessoal. Manter o lazer é muito importante e saber desligar do trabalho na hora de viver os outros papéis sociais é de fundamental importância para manter a saúde mental e o bom relacionamento com as pessoas mais próximas
- 2 Fazer exercícios físicos ajuda na descarga de adrenalina, normaliza os neurotransmissores, elimina toxinas orgânicas e melhora a serotonina que é responsável pelo humor, assim como boa alimentação e reprogramação da dinâmica e dos objetivos afetivos, profissionais, sociais para uma vida mais saudável e produtiva
- 3 Um alerta importante feito pela médica é com relação ao abuso de drogas como álcool e maconha como tranquilizante. Essas drogas além de não ajudarem complicam mais o tratamento e a ajuda profissional jamais será substituída por qualquer paliativo ■

Então lembre-se, sua saúde mental é mais importante que qualquer papel social que você precisa cumprir. Não hesite em buscar ajuda.

Dra. Yara Azevedo
Psiquiatra e Psicoterapeuta
Rua: Capote Valente, 439 Cj 14 São Paulo/SP
Tel: (11) 3062-3656

Dra. Marluce Muniz
Psiquiatra e Psicanalista com especializações em:
crianças e adolescentes, terapia familiar e casais
Rua João Moura, 647, Cj. 54, Jardim América
Whatsapp: (11) 3082-8274



Amplifique

DIÁLOGOS PARTEM DO OLHAR PARA DENTRO

 Pesquisa e Análise por Adriana Tamashiro

Por que, mesmo com tantas iniciativas visando fortalecimento da presença feminina no mercado, mulheres continuam se candidatando menos para as vagas?

78%* das empresas que nos procuraram diretamente, nos últimos dois anos, para divulgação de vagas, reportaram dificuldades em conseguir boas candidatas mulheres e 100% recebem currículos de homens, mesmo que as vagas sejam divulgadas somente em grupos exclusivos, para mulheres.

Por conta deste dado, durante agosto e setembro, soltei algumas perguntas nos nossos talks do WhatsApp, para entender até que ponto a Síndrome de Impostora¹ em mulheres ou traumas por experiências abusivas em jornadas de trabalho anteriores são bloqueios que precisam ser trabalhados previamente ou, se poderia existir algum problema também na forma como os processos seletivos estão sendo aplicados pelas empresas e agências.

Constatamos que há sim uma boa e grande parcela de traumas e inseguranças nos grupos, por conta do processo de socialização que todas nós passamos, sendo brasileiras, mas, deixaremos o aprofundamento deste assunto para uma outra edição. Nesta, gostaria apenas, de levantar as descobertas que fizemos, com a discussão gerada pela indagação: “Quais são os fatores que fazem vocês não se candidatarem a uma vaga e quais são as maiores críticas aos processos seletivos?”

Vou simplesmente copiar e colar algumas respostas que recebi:

“

Muita burocracia num primeiro filtro de currículos. Exemplo: preencher currículo manualmente, mandar currículo anexo, mais perfil do LinkedIn - informações que são redundantes ou quando me falam que há 5 etapas no processos seletivo. Eu caio fora

Quando a política da empresa vai contra o que eu acredito. Quando o descritivo da vaga não tem nada a ver... Quando o processo seletivo vai ser em turmão! Dinâmica de grupo ainda é mais aceitável que desafio de grupão. Eu acho que dinâmicas assim criam um clima de competição e de meritocracia. Como eu acredito que a empresa tem que pregar pela colaboração, não pela competição, eu não gosto desse tipo de competição em grupo por uma vaga. Quando você coloca todos os 'competidores' da mesma vaga numa mesma sala, a comparação é inevitável

Recebi um e-mail da moça da entrevista me pedindo para fazer um teste de arte. Fico louca com isso. A gente investe e se preocupa tanto com portfólio, para que serve, então?

Eu odeio fazer teste e já desisti de vagas por conta disso, mas a maioria das vagas vão nos pedir testes. A única coisa que me faz desistir de mandar CV hoje em dia é quando me pedem pra responder um questionário de coisas como: Por que você acha q merece essa vaga? Por que devemos te contratar? e juro que sim, já respondi na força do ódio: Porque eu preciso pagar as minhas contas...

Eu me sinto numa gincana do Caldeirão do Huck respondendo essas perguntas, sabe? Quem se humilha mais e implora pelo trabalho ganha. Eu não sou assim. Sinto que esses testes são tipo "concorrência de funcionário", sabe? (aliás, fazer concorrência é a coisa que eu mais odeio disparado em publicidade)

”

Essas respostas são tanto de níveis juniores, quanto de lideranças femininas (que já são uma raridade à parte no mercado de comunicação).

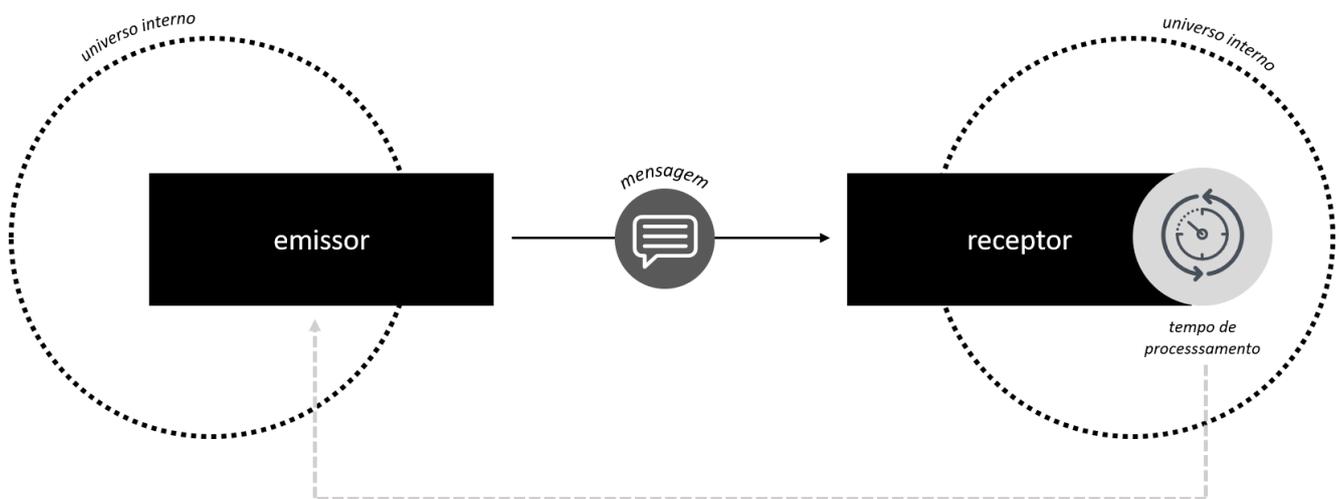
O que realmente me deixou preocupada? A falta de compreensão e de diálogo real entre contratantes e candidatas para que o cenário geral possa ser melhorado, durante os processos.

Posso começar falando que dentro da nossa sociedade e das nossas organizações, já temos vieses com relação ao gênero², então, é bastante normal que homens se sintam mais aptos a entrarem em “competições”, em maior quantidade do que mulheres.

Um segundo item, que sabemos existir é que mulheres usam mais do seu tempo para resolver problemas e assuntos fora do contexto de trabalho em suas rotinas³, com sobrecarga em vários aspectos, e a minha hipótese é que a não otimização do tempo nos processos tradicionais de recrutamento pode ser um problema real na contratação de profissionais mulheres.

O terceiro, mas não menos importante item, é que, no geral, se uma das partes envolvidas em uma conversa não está entendendo as razões da solicitação do outro lado em questão, tende a utilizar todo o arsenal interno de julgamentos e já fechar as portas com relação a comunicação e me parece que isso tem ocorrido nos processos seletivos do setor. Nesse caso, a parte envolvida que não entende os porquês são as candidatas, mas isso não é “problema” exclusivo delas.

Mas, vamos resgatar um conceito básico. O processo de comunicação depende de um emissor da mensagem, de um receptor e da mensagem, propriamente dita. No entanto, entre a emissão da mensagem e a recepção da mesma, existem dois universos internos, em ambos os lados, além de um tempo para digestão das informações. Se este tempo não é respeitado, nem todas as informações oferecidas são suficientes para que a mensagem seja compreendida da forma necessária, temos um clássico problema de comunicação.



O estabelecimento de um diálogo verdadeiro entre as partes é necessário quando estamos falando em gerir pessoas. Boa parte dos julgamentos podem ser amenizados ou eliminados, se simplesmente, durante os processos seletivos, existir um esforço da parte contratante em explicar o que está sendo avaliado de forma precisa, partindo do pressuposto hierárquico (porque ele existe indubitavelmente nesse sistema de forças) de que o que é óbvio para um recrutador, não é óbvio para a candidata, mas CUIDADO COM A FORMA, porque ninguém também precisa ser acusado ou acusada de subestimar a inteligência de ninguém.

Há inúmeros processos que vou chamar de “robotizados” e incoerentes acontecendo nesse mercado, como se de fato existisse um grande piloto automático. Há uma lacuna também de entendimento de algo que já ocorria antes, mas, principalmente durante a pandemia se agravou, de que agências e empresas recebem centenas de currículos diariamente e isso explica a razão de um recrutador não dar conta de oferecer retornos individuais para cada candidata ou candidato. É humanamente impossível. Um perfil leva apenas alguns segundos para ser descartado nesse sistema.

E eu vou fazer a advogada do diabo aqui, trazendo os dois lados da moeda, porque ao mesmo tempo que entendo as frustrações das mulheres nos grupos, entendo a dificuldade que recrutadores possuem (e cobranças também) nas posições em que estão.

Para as candidatas, algumas observações:

- 1 Etapas em processos seletivos são necessárias para que as pessoas sejam avaliadas não só em aspectos técnicos, mas comportamentais também, uma vez que empresas que realmente se preocupam em contratar por competências, tendem a se preocupar tanto com o aumento de performance pela formação de equipes diversas (social, intelectual e cognitivamente), quanto com o bem-estar dos funcionários e clima organizacional (que é sempre um termômetro da cultura)
- 2 Concordamos que existam empresas e agências aplicando testes abusivos e temos centenas de casos de denúncias de testes de processos seletivos sendo usados na rua, sem autorização e, vemos candidatas de mãos atadas, sem poderem agir. Porém, há testes que precisam ser feitos. Por exemplo, para uma vaga de designer de apresentação (para quem não sabe, existe um mercado SÓ disso), se uma candidata não tem nenhum “PPT” para mostrar, não há como avaliar tecnicamente seu nível de conhecimento da ferramenta e de conceitos de construção para apresentações de impacto que são extremamente específicos. Nesse caso, como em outros, o teste é válido, até para avaliar, como a pessoa resolve problemas (caso realmente não tenha esse conhecimento técnico) e isso não necessariamente é motivo de descarte do perfil. É lógico que o teste não pode pedir trezentos itens ou algo que realmente vá tomar dias de envolvimento da candidata. O mesmo para quando candidatas estão procurando o primeiro emprego ou migrando de carreira e não possuem portfólio da especialização em questão, testes servem para validações de capacidades. Porém, concordo que se a famosa “pasta” já possua a maior parte dos itens solicitados, não há razão para aplicação. Neste caso, não sou a favor também de que os processos seletivos sejam “robotizados” para todos, principalmente em etapas mais avançadas da jornada de contratação.
- 3 Dinâmicas e avaliações em grupo. Algumas são realmente cruéis? São. Porém, cada empresa também terá seus motivos para montar dinâmicas em grupo de determinadas maneiras, dependendo do perfil psicológico e comportamental que precisam avaliar nos candidatos e candidatas. Acredito mais que essa seja uma amostragem do que a empresa é. Nesse caso, vale novamente lembrar que da mesma forma que uma empresa escolhe um candidato, o oposto também ocorre e é um ótimo momento para a candidata avaliar a empresa que esteja tentando entrar, tanto quanto é avaliada. O que eu acredito que seja necessário, voltando lá na questão da comunicação ser eficiente, são os critérios de avaliação serem apresentados de forma transparente. Isso deveria ser explicado 100% das vezes, antes do início de qualquer dinâmica e, infelizmente, em muitos casos só jogam os candidatos juntos sem que entendam o que estão fazendo e é bem normal se sentirem como gado sendo pastoreados.

E, para recrutadores que devem estar pensando: “Mas que catso tenho que fazer nesse mundo novo complexo, sem poder usar minhas ferramentas?”

Não vou ter a presunção de dizer o que precisa ser feito ou como deveria ser feito, vou somente fornecer pontos de vistas coletados e compilados nos últimos dois anos de entrevistas e conversas diárias dentro dos 50 grupos que administramos no WhatsApp pela iniciativa e que podem servir de base para melhorias futuras nos processos:

1 Parecerá óbvio mas é um dos principais motivos de reclamação entre candidatas: quanto mais objetivos forem os anúncios de vagas, contendo localização, se é remoto ou não, valor de remuneração, seja mensal, por projeto ou por hora, sistema de contratação, CLT ou PJ, critérios técnicos e comportamentais para a escolha das candidatas, etc. o filtro para a triagem será melhor e talvez seja possível dar um feedback para cada candidatura (sonho de 100% das participantes entrevistadas e principal item de crítica nos processos seletivos)

2 Seria interessante o esquecimento dos modelos de anúncios engraçadinhos ou com “sacadinhas” criativas, mesmo que seja para agência de publicidade. Após as demissões massivas da pandemia, é muito mais provável que candidatas e candidatas queiram ver marcas empregadoras com propósito ou engajadas em algum projeto social e/ou ambiental do que saber se a empresa tem Happy hour com chopeira, bombom de aniversário ou mesa de ping pong. O mundo do recrutamento também mudou com o advento da pandemia, além do clássico choque geracional.

3 A maioria das candidatas gostaria de ouvir além do “possui alguma dúvida?”, a segunda questão “gostaria de entender o motivo de solicitarmos isso e o que estamos avaliando?”. Você, como pessoa recrutadora, pode perguntar se ela deseja alguma explicação sobre os processos. Isso talvez já cause redução do número de desistências.

4 Otimizar tempo e etapas pode também aumentar o número de candidatas até o fim dos processos seletivos. Se os processos forem exaustivos, certamente terá menos mulheres se candidatando. Lembrem-se que o Brasil é um dos países com maior número de feminicídios e um dos mais machistas⁴. Em outras palavras, equidade já no processo de recrutamento é considerar a enorme desvantagem que as mulheres possuem só por terem nascido mulheres nesse país e estarem sujeitas a rotinas bem diferentes de candidatos homens que não as coloca em pé de igualdade situacional. (o mesmo raciocínio é válido para recrutamento de todos os demais grupos minoritários)

5 Sabemos que muitas vezes o profissional de recrutamento não tem autonomia para definir se uma vaga está sendo anunciada com acúmulo sério de funções a ponto de ir direto para o “vagas arrombadas”, mas sempre que possível, seria legal tentar questionar as áreas técnicas se aquilo que solicitam está mesmo correto e se estiver, sempre é importante conseguir a delimitação precisa do escopo de trabalho da pessoa a ser contratada, antes de escreverem nos anúncios as funções de 5 profissionais em 1. Até porque estamos falando bastante de Employer branding e employee experience, além dos próprios candidatas estarem cada dia mais criteriosos também, então isso tem um impacto significativo na imagem da marca empregadora

Para fechar, retorno ao ponto de que todas essas considerações, baseadas em observações diárias, são somente para dizer que independente de alguns apontamentos, o ideal, seria tentarmos estabelecer DIÁLOGOS e reflexões.

Você candidata, está procurando avaliar a cultura das empresas e se auto-avaliar antes de enviar dezenas de currículos e emails, além de buscar referências e depoimentos em grupos específicos? Está fazendo as perguntas certas no momento da entrevista e as perguntas certas diante o espelho, para si mesma? Está se auto-sabotando ou deixando de se candidatar por acreditar não ser a hora?

E vocês, recrutadores? A jornada de colaboradores na empresa em que trabalha é pensada do onboarding ao offboarding ou se limita à entrada dos candidatos que depois ficam largados à própria sorte? Há processos que podem ser melhorados internamente? Os cargos dentro das agências possuem realmente um job description ou cada vez precisam sair caçando informações soltas? No recrutamento, estão procurando os candidatos nos melhores lugares e entendendo o que pensam e sentem, atendendo para além das necessidades de negócios das empresas, as necessidades intrínsecas dos seres humanos? ■

REFERÊNCIAS:

* Base de dados Empatia Criativa entre dezembro de 2018 a setembro de 2020

¹ Matéria recente (18/09/2020) de Wanise Martinez para UOL: <https://tab.uol.com.br/noticias/redacao/2020/09/18/por-que-mulheres-se-candidatam-a-menos-vagas-de-emprego-do-que-homens.htm>

Gender Insides Report. 2018. LinkedIn: <https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/en-us/talent-solutions-lodestone/body/pdf/Gender-Insights-Report.pdf>

Pesquisa “AS MULHERES NO TRAMPOS | 3ª EDIÇÃO”: <http://tutano.tramos.co/19317-as-mulheres-no-tramos-2019/>

Desigualdade de gênero em tecnologia da Revelo. 2019: https://drive.google.com/file/d/1OQSpnQCvUCf0f_bBsIPFv7uKSWBn2G8/view?usp=sharing

² ONU MULHERES. Vieses Inconscientes, equidade de gênero e o mundo corporativo: Lições da oficina vieses inconscientes: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/Vieses_inconscientes_16_digital.pdf

³ Artigo WGSN: “Recessão Feminina” por Cassandra Napoli de 28/08/2020.

⁴ <https://vestibular.uol.com.br/resumo-das-disciplinas/atualidades/feminicidio-brasil-e-o-5-pais-em-morte-violentas-de-mulheres-no-mundo.htm>

<https://www.redebrasilatual.com.br/cidadania/2020/09/feminicidio-2020-mulheres-negras/https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/08/06/com-87-casos-sp-fecha-1o-semester-de-2020-com-maior-numero-de-feminicidios-desde-criacao-da-lei.ghtml>



Protagonistas

COMO LIDAR COM OS IDEAIS QUE CRIAMOS SOBRE O MERCADO DE TRABALHO?

-
-  Roteiro e entrevista por Daniela de Andrade
 -  Entrevistada (destaque): Fernanda Padilha

Percebemos no fluxo diário, entre os profissionais de comunicação, diversos itens em suas rotinas que promovem o estresse, depressão ou outros transtornos e distúrbios. Uma parte destas percepções é puramente voltada em focar na função, sem nos darmos conta, sobre os conceitos idealizados e rígidos de sucesso que temos dentro de nós (em imagens ou desejos) e que muitas vezes não condizem com a nossa vivência, nem com as experiências específicas, e tampouco, com o nosso processamento do que esteja acontecendo em nosso interior e nos limites do nosso corpo.

Os conceitos cruzados e propostos nesta matéria, possuem o objetivo de trazer à luz a necessidade de melhorarmos e entendermos sempre nossa qualidade interna, nossos limites, nossos potenciais, mas principalmente, estarmos abertos às energias e fluxos que nos cercam para abraçarmos possibilidades de mudanças, em um ano particularmente difícil, dentro de uma das épocas mais incertas e conturbadas das últimas décadas.

Em uma conversa profunda e consciente com a terapeuta reichiana¹ Fernanda Padilha exploramos este tema e falamos abertamente sobre ferramentas que podem ser usadas para auxiliar o autoconhecimento, o entendimento de equipes no ambiente de trabalho e o desenvolvimento humano. Fernanda fala sobre algumas aplicações de técnicas do Teatro Playback² e da Teoria U³ e mostra que é possível potencializar o desenvolvimento de competências socioemocionais com objetivo de promover a transformação de indivíduos e organizações. Confira!

Há décadas, a família da propaganda de margarina era o grande objetivo de vida da maioria das pessoas até pouco tempo.

Os profissionais de comunicação, historicamente criam (criaram) ao longo dos anos slogan, conceitos e padrões de comportamento do consumidor e conseqüentemente, da sociedade. As necessidades de suprir os constantes desejos por construir uma família e uma vida pessoal “ideal” quando não trazem problemas, trazem frustrações intensas.

Atualmente, a ideia de que é obrigatório formar uma família tradicional para ser feliz está sendo deixada de lado. Mas o que será que está sendo colocado no lugar?

Produtividade, criatividade e eficiência no trabalho, combinados com rotina de exercícios e boa alimentação. Hoje temos estes pontos como ideais para se ter qualidade de vida. São metas, prazos, e urgências, disputando espaço com a obrigação de cuidar da saúde e do bem-estar. Já dizia Confúcio: trabalhe com o que ama e não precisará trabalhar um único dia.

Fernanda, para começar, como você encaminhou sua carreira para o desenvolvimento humano?

Eu comecei como atriz, e foi atuando que recebi o convite para trabalhar com o Teatro Playback. No processo de contar histórias reais através de improviso, percebi que faltava algo. Eu tinha as ferramentas técnicas, mas sentia que faltava algo em mim. Ferramentas internas que auxiliassem a conectar melhor com os sentimentos e suspender julgamentos, para poder construir as histórias. Nesta busca veio a decisão de aprender a terapia Reichiana.

Depois, quando percebi que existia a necessidade dessas ferramentas no ambiente corporativo, resolvi estudar Administração para ter meios de dialogar e exercer meus aprendizados.

Você já atendeu alguma empresa no mercado de comunicação? Quais as questões mais comuns?

Por conta do ambiente informal, existe a sensação de descontração e leveza, mas o trabalho criativo acaba sendo mais técnico por conta dos prazos, e exigências. Há muito estresse.

O contato com a arte é focado na criação de um produto de qualidade e vendável, não é o mesmo

Será que a conta lógica tem funcionado?

Parece que não. Doenças e sintomas como Ansiedade, Depressão e Burnout, estão se manifestando como nunca. E o que realmente podemos aprender com isso? Será que o caminho ideal é uma pilha de remédios a se tomar todas as noites, os choros solitários nos banheiros e inúmeras noites de insônia?

Os sintomas e a manifestação das doenças nos servem como alertas: é necessário voltar a si e desacelerar. Mas será que existe uma forma de parar um pouco e pensar em caminhos para não chegarmos a esse ponto? Como prevenir ou remediar as vivências que nos levam por esse caminho?

Deixamos aqui, um convite para que conheçam e se abram para novas possibilidades de olhar e criar o próprio futuro!

que viver de forma artística. Muitas vezes, percebo que a ausência de autonomia provoca o bloqueio criativo. Faço um comparativo com minha própria trajetória, pois hoje sou muito mais artista do que quando eu trabalhava exercendo a profissão de atriz. Agora, tenho muito mais esse exercício de viver artisticamente.

Fale mais sobre a junção das artes cênicas com a terapia Reichiana. Ambas focam em algo que está além da comunicação em palavras, na motivação dos nossos diálogos diários. Como podemos aplicá-las na percepção do nosso comportamento e expressão?

Quando entrei em contato com a terapia Reichiana, percebi como tudo o que eu fazia estava conectado, que não há como falar de uma coisa sem a outra. Para conseguir sentir precisamos sentir no corpo. Tudo que temos de sentimento e expressão está conectado ao corpo e essa é uma das importâncias de usar metodologias vivenciais.

Uso dinâmicas corporais para as pessoas se soltarem, se perceberem. Muitas pessoas dizem que não sabem dançar, mas todo mundo sabe. Então, uma dinâmica que uso é deixar a música tocar e o corpo dançar. O corpo tem essa energia de se movimentar, mas normalmente ficamos querendo raciocinar antes de deixar fluir. E precisamos apenas deixar fluir.

Eu sempre falo que deixar fluir é o primeiro passo. No Teatro Playback, por exemplo, uma pessoa conta sua história, e temos outra que irá conversar com o narrador para conseguir mais informações, que chamamos de condutor. É através dessa conversa que os atores tiram mais ferramentas para improvisar. Ao iniciar a atuação, o condutor fala: “- Esta é a história da Daniela.” Então ligamos a música e a história começa.

É um momento em que acontece um suspense. E agora? Como vamos contar essa história que não conhecemos todos os pontos de vista e sentimentos? A plateia fica atenta para saber como vai ser. Parece que não tem por onde começar, mas basta dar o primeiro passo.

A Teoria U também tem esse mesmo impulso do primeiro passo, ela vem com essa ideia de ir fazendo, deixando fluir, quanto mais rápido se faz mais rápido erra e descobre como chegar ao acerto. Muitas vezes as pessoas não estão autoconectadas nem sabem explicar suas questões, então é preciso que exista um espaço onde se sintam em segurança para fazer essa conexão e trabalhar a equipe.

Para isso, é importante criar um ambiente seguro e acolhedor de modo que as questões a serem trabalhadas possam vir à tona. Eu primeiro preciso entender o que não está sendo visto, que é realmente a questão a ser trabalhada.

Pelo que entendi, através desse processo, a pessoa sente-se escutada e em comunidade, representada pelo grupo na atividade, recebe empatia. Como funciona essa conexão entre os envolvidos?

Geralmente já existe uma conexão entre os envolvidos, as histórias da plateia acabam conectadas, os temas se ligam. Às vezes, o próximo a falar é justamente um amigo do anterior e tem uma história sobre essa ligação.

Quais práticas podemos adotar no dia a dia para conseguir lidar com conflitos e com o peso da cobrança por produtividade, sem nos abalar mentalmente?

Cada um tem um modo de se energizar e se acalmar diferente do outro. O importante é entender que há

ciclos de energia. Por exemplo, durante o dia há momentos que você está disposto e outros em que pode estar lento. Da mesma forma, há períodos de energia mensais e anuais.

É preciso perceber quais são e como acontecem essas fases. Além disso, descobrir o que vai re-energizar, acalmar ou motivar. Pode ser pular, brincar, ouvir música, dançar, ficar na natureza etc.

No meu caso, quando preciso de energia para realizar uma atividade e não estou em uma fase de disposição, funciona pular e respirar profundo. Ao mesmo tempo que pulo, solto o ar, e faço som com a boca. Coloco para fora e puxo o ar outra vez, renovando a energia.

Atualmente, levamos em consideração os valores que temos na procura de trabalho. Como lidar quando precisamos trabalhar em empresas que tem valores diferentes dos nossos e não deixar o julgamento pirar nossa cabeça?

Se colocar em posição de atender a necessidade da função que exerce faz você focar em fazer bem o seu trabalho pelo período necessário e pode abrir portas.

Quando eu estava me formando em Administração, em um certo momento o dinheiro acabou e precisei trabalhar. Por indicação de uma amiga surgiu uma oportunidade de vendedora no shopping no período Natal. Como precisava, eu me preparei dizendo que estava lá para atender. Essa era a necessidade que precisava suprir, portanto precisava realizar um bom atendimento.

Tempos depois, a gerente pediu para eu ficar alguns dias na loja de rua. Minhas colegas de trabalho disseram que não havia feito boa escolha, já que a loja de rua vendia menos, portanto diminuiria meu ganho mensal. Mesmo assim, segui como planejado, havia dado minha palavra.

Logo no primeiro dia, aconteceu um acidente em frente: um carro pegou fogo. Saí para socorrer, e no meio da confusão, perguntei ao homem se ele queria aguardar na loja e beber uma água para se acalmar. Enquanto estávamos esperando o atendimento, conversamos e ele contou que era dono de produtora. Também falou que precisava de uma pessoa para trabalhar lá. Por conta desse episódio, eu saí do trabalho temporário de Natal direto para um emprego fixo logo no início do ano.

Ou seja, essa experiência, que poderia passar despercebida se eu me mantivesse fechada, me ensinou que ao nos colocarmos dispostos a atender uma necessidade, é possível mudar o ponto de vista para a realização do seu melhor.

A conversa nos deixou com a indagação: Estamos olhando para dentro e procurando melhorar nossa própria qualidade interna, procurando terapias, tratamentos, grupos e novas maneiras de viver que nos ajudem a passar por turbulências, mantendo a mente, o coração e a vontade abertos para que possamos intervir e apresentar ao mundo uma melhor versão de nós mesmos? ■

E você? Como se sente

após ler essa entrevista?

Gostaria de dividir conosco?

¹Terapia Reichiana: Também conhecida por Orgonomia ou Psicoterapia Corporal, tem suas raízes nos trabalhos desenvolvidos pelo médico Austríaco Wilhelm Reich (1897-1957), que após anos de pesquisa decidiu se dedicar ao estudo do corpo, da mente e da energia, unindo a análise verbal e diferentes métodos de intervenções vivenciais. Em suas pesquisas, Reich descobriu que os distúrbios psíquicos e emocionais estão sempre associados a alterações corporais. O objetivo da terapia Reichiana é dissolver “courageiras” através do trabalho verbal e corporal, fazendo a energia circular livremente, tratando por exemplo: movimentos desbloqueantes, respiração para tratamento de emoções reprimidas, aplicação de toques sobre pontos energéticos específicos do corpo, entre outros

²Teatro Playback: O teatro playback é uma forma de teatro em que as pessoas da plateia são convidadas a contar histórias pessoais que serão encenadas pelos atores e músicos. Criado em 1975 por Jonathan Fox, possui um caráter comunitário visto que valoriza e coletiviza as histórias contadas. Para mais informações, baixar o artigo da revista Urdimento: <https://www.revistas.udesc.br/index.php/urdimento/article/view/1414573102172011037>

³Teoria U: É uma metodologia sistêmica voltada para a transformação social profunda, organizada por Otto Scharmer, em 2006, oferecida como especialização pelo MIT. O fundamento principal desta teoria é que a qualidade da mudança gerada por qualquer intervenção ou projeto é uma função da consciência e do nível de atenção e presença individual e coletiva das pessoas envolvidas. Sendo que “consciência”, “atenção” e “presença” remetem às fontes internas e a partir dessa fonte que todas as demais ações tomam forma. Em outras palavras, quanto melhor for a qualidade interna e individual do interventor, melhor a qualidade da intervenção externa. Na prática, a Teoria U reúne os melhores métodos e ferramentas para propor a jornada de descida e subida do “U” para a criação de futuros desejáveis. O propósito é sair dessa jornada com uma consciência que parta do egossistêmico para chegar no ecossistêmico. E para isso é preciso observar, recuar e refletir, passar pelos limites do ego, no fundo do U, mantendo mente, coração e vontade abertas e agir em um instante, corrigindo ações rapidamente, durante a subida. A Teoria U tem aplicações em projetos de desenvolvimento pessoal e coletivo em ambientes altamente instáveis e complexos. Para mais informações, acessar: <https://www.edx.org/course/ulab-leading-from-the-emerging-future>



Mural

Verônica Berta | Ilustradora, quadrinista e professora

  PORTFÓLIO



"Sou graduada em design gráfico pelo Centro Universitário Belas Artes de São Paulo, fiz curso superior de ilustração na École Émile Cohl (Lyon, França).

Trabalhei principalmente como ilustradora 2D, quadrinista e desenhista de storyboard publicitário. Fiz trabalhos para agências como Momentum Worldwide, BETC, Y&R e P&G. Fui desenhista de storyboard para as animações de longa-metragem Scab Vendor – The life and times of Jonathan Shaw, produzido pelo estúdio Maraca, em Los Angeles. Generalista 2D na Mono Estúdio de Animação fazendo texture e matte painting para os projetos Diário de Pilar (série) e Tarsilinha (longa metragem).

Sou também, autora da história em quadrinhos Ânsia Eterna (editora SESI-SP), indicada aos prêmios Jabuti, HQ Mix e Ângelo Agostini. Participei como expositora em feiras de quadrinhos e publicações independentes como FIQ (Festival Internacional de Quadrinhos – Belo Horizonte), CCXP (ComicCon Experience – São Paulo) e Flip (Festa Literária Internacional de Paraty). Atualmente, freelancer e professora de desenho na Quanta Academia de Artes".

Melissa Riegel | Gerente de projetos e organizadora de propósitos

  PORTFÓLIO  EMPREENHIMENTO



"Sempre me identifiquei como parte da natureza e, por este motivo, minhas capacidades criativa e de observação foram profundamente estimuladas. Isso se tornou uma habilidade de desenvolvimento de escuta, comunicação e organização. Amante de movimentos de transformação, pratico diversos esportes e atividades físicas e me envolvo com a diversidade de personalidades. Sou mãe e isso também representa uma incrível e constante aventura. Toco violão, amo cozinhar, receber pessoas em casa e viajar. Escritora nata, profunda pesquisadora de linguagem e comportamento, produzo conteúdo para o universo acadêmico, publicitário, empresarial e literário".

Danny Vallongo | Analista de Customer Experience



"Eu sou a Danny, moro em São Paulo, 36 anos, casada há 11.

Minha carreira profissional começou bem fora do Marketing, na verdade. Meus primeiros 15 anos de trabalho foram como secretária. Primeiro assistente, depois Secretária de Diretoria até Secretária Executiva Bilingue. Que orgulho eu tinha em ser secretária! O meu lema era: 'eu nasci pra ser secretária, tanto que nasci no dia 30 de setembro' (Dia da Secretária).

Quinze anos depois do meu primeiro emprego, já tinha senioridade suficiente para trabalhar sem grandes desafios e comecei a perceber que não tinha projetos próprios, somente encaminhava os projetos e demandas da equipe e isso começou a me incomodar, até começar a procurar desafios em outras áreas, dentro da mesma empresa.

Em 2015, tive a oportunidade de trabalhar na Gestão Comercial, na área de relacionamento, organizando eventos e ações para corretores. Era muito desafiador começar praticamente do zero e aprender tudo de novo. Todos os dias eu pensava que não ia dar conta.

Um ano e meio passou, e minha superintendente foi convidada a trabalhar com o Marketing, e me levou junto. Eu estava muito feliz por ter esta oportunidade! Quando cheguei, percebi que tinha mais desafios, porque trabalharia com comunicação.

Eu só tinha escrito e-mails até então e era pressionada diariamente a pensar conteúdos coerentes, com textos leves e com a rapidez dentro de uma linha de produção. Minha ansiedade aumentou mais ainda, mas fui procurar cursos que alavancassem minha carreira rapidamente.

Assim, de curso em curso, de conteúdo em conteúdo, me tornei sênior em marketing, em apenas três anos, quando pensei que não ia conseguir aguentar nem mesmo um.

Hoje, continuo no marketing, mas pensando em inovações e projetos de melhorias em CX. Estou muito feliz e sabendo que ainda terei muito a aprender".

Dalila Pereira | Jornalista, radialista e atriz publicitária



Comecei minha história no rádio, ainda na Universidade como estagiária, no ano de 2011, na primeira equipe da recém inaugurada FM UFPI Universitária.

Após alguns testes de voz e diction fui selecionada e uma pequena equipe foi montada, criamos do zero os primeiros programas. Nesta rádio produzia e apresentava com mais uma pessoa o programa semanal Revista Universitária, um informativo com os principais destaques da universidade e o Gira Poesia, um programa colaborativo com poesia, música e entrevistas.

Por conta da experiência com locução ainda durante o estágio, conciliei um emprego na empresa Urbana Outdoor, onde produzia e fazia a locução de notícias diárias para mídias internas, além de ser atriz publicitária. Permaneci lá entre os anos de 2012 e 2014. No começo ano de 2014 me desliguei dessa empresa e fui selecionada entre vários candidatos, para repórter no setor de rádio da Coordenadoria de Comunicação do Estado do Piauí. Além de produzir matérias e locução diária, também acompanhava a agenda do governador do Estado na capital e no interior. Em pouco tempo deixei de ser apenas repórter do programa diário Piauí Notícias, para ser a apresentadora. O programa é transmitido em inúmeras rádios em todo o Piauí.

Durante o ano de 2015 fui atriz publicitária da empresa Engecopi, uma das maiores do estado no setor de material de construção.

Ainda na Comunicação do Estado sugeri a ideia de um informativo para as redes sociais, que foi bem recebido e passamos a produzir o Giro de Notícias. Se tratava de vídeo entre um minuto e dois minutos, com os destaques da semana do Estado.

Permaneço até agora na função de apresentadora e produzindo matérias diariamente".

Adriana Krüger | Analista de marketing e engenheira de produção



“Tenho exercido diversas atividades, dentro do marketing, inclusive com um intercâmbio para a Argentina. Me formei também, recentemente, como engenheira de produção.

Tenho facilidade para pesquisas, sou comunicativa e adoro aprender novas tarefas, sempre visando trazer melhorias nas atividades em que atuo. Acredito que o conhecimento que adquiri através do meu trabalho, além do bom relacionamento estabelecido e mantido com os colegas me tornam uma profissional muito flexível.

Minhas paixões: trabalhar com dados e aprender sempre, operando em ambientes rápidos. Estou confiante de que meu entusiasmo por planejamento, negociações e relações humanas podem trazer muitos benefícios para diversos tipos de negócios”.

Se você gostou desse conteúdo e quer receber as próximas edições, não deixe de assinar nossa news!

quero assinar!

Perdi a edição anterior e gostaria de baixar

baixe a primeira edição sobre MERITOCRACIA



empatianews
nossa voz precisa ecoar

empatiacriativa.com.br

