



empatianews
nossa voz precisa ecoar

MARÇO | 2021

NOVO

Já começou

Editora-chefe:
Gabriela Camargo

Projeto gráfico e editoração:
Adriana Tamashiro

Edição on-line:
Adriana Tamashiro

Ilustrações:
Adobe Stock
Freepik

Fotografias:
Adobe Stock

Colunistas:

Papos de RH
Adriana Tamashiro

Espiritualidade e autoconhecimento
Alessandra Assumpção (participação especial)
Sandra Cruz (participação especial)

Saúde integral
Gabriela Camargo

Desafios de mãe
Alessandra Assumpção

Tudo bem ser eu
Carol Barão

Da quebrada
Sandra Cruz

Olhos coloridos
Anna Castanha

Na minha pele
Adriana Tamashiro (participação especial)

Agradecimentos especiais:

Bianca S. B.
Eliane Coutinho
Paula Zaidan
Victoria Gouveia

Fale conosco:
contato@empatiacriativa.com.br
empatiacriativa.com.br





Um ano diferente

Aqui no Brasil a gente tem um calendário próprio, que apesar de toda a celebração, queima de fogos e roupa branca do Ano Novo, convencionou-se que o ano só começa de verdade após o Carnaval. Desde 2006, ano em que comecei a trabalhar como redatora, fiz posts, anúncios e campanhas inteiras sobre o tema. Mas como fica o nosso calendário particular em 2021, com o cancelamento da folia?

Sim, eu sei. Não foram todos os estados que cancelaram o feriado, e boa parte das empresas deu folga para os funcionários. Infelizmente, muita gente resolveu ignorar o bom senso e foi se aglomerar, mas o Carnaval, do jeito que a gente conhece e sente, não teve. Não teve desfile nem bloquinho. E vou falar por mim, uma pessoa que nem é tão carnavalesca assim: fez falta.

É aquela coisa, a festa é o momento máximo de descompressão na vida do brasileiro. É o momento de sorrir e brincar, como se a gente nunca tivesse deixado de ser criança e sonhar. Pode ser que esse pensamento pareça mais romântico que a vida real, mas, se você baixar a guarda um pouquinho, tomando banho de purpurina ou apenas se juntando com alguns amigos com uma máscara que ganhou na rua mesmo, sabe que esse sentimento de brincar sem julgamentos faz uma falta danada no resto do ano.

Então, como começam os 2021?

A pandemia do coronavírus ainda está longe de deixar de ser um problema, aliás, vivemos o pior momento da crise. Nos últimos meses, percebemos os desafios do mercado de comunicação se intensificando, principalmente para nós, mulheres. Mas nem tudo são dores.

Aprendemos novas formas de trabalhar e descobrimos recursos que antes não conhecíamos. Essas coisas não pareçam ser tão importantes agora, mas proporcionam um crescimento que vamos levar para o resto da vida. Estamos mudando, transformando nossa relação com o mundo e isso, em muitos momentos, confesso que é assustador.

Por pior que seja, nenhuma crise dura para sempre. Já existem várias vacinas para o covid-19 e, eventualmente, a vacina chegará a cada uma de nós. Quanto ao nosso mercado de trabalho, estamos aprendendo que podemos fazer as coisas mudarem. É difícil, mas não é impossível.

Já que sabemos que o ano vai ser puxado, nossa proposta é tratar dos temas mais importantes para o nosso dia a dia, sem perder a leveza. Estamos experimentando um novo formato editorial, com colunas sobre RH, saúde, diversidade e muito mais. A cada edição tentaremos trazer novas abordagens sobre cada tema, e, para isso, sua participação e sua opinião são fundamentais.

Ainda estamos em construção, mas depois de um ano de pandemia, entendemos que a construção não vai acabar tão cedo e isso é muito bom, significa que estamos evoluindo constantemente. Nosso espaço tem o objetivo de testar o novo, abordar o que é pouco falado e dar visibilidade a ideias e profissionais que, muitas vezes, passam despercebidas pelo mercado. Nesta edição, faremos isso com leveza, na próxima... espero que você esteja aqui novamente para nos acompanhar.

**Um bom ano para todas
nós e boa leitura!**

Gabriela Camargo
Editora-chefe

Índice

- 06** Papos de RH:
Estamos a caminho!
- 11** Espiritualidade e autoconhecimento:
**Existe liberdade religiosa
nos ambientes de trabalho?**
- 15** Saúde integral:
**Ano novo, velhas dores.
Vamos resolver isso é já.**
- 21** Desafios de mãe:
**A desvalorização das mães
no mercado de trabalho.**
- 24** Tudo bem ser eu:
Gordos na diversidade.
- 26** Da quebrada:
Admirável ano novo.
- 30** Olhos coloridos:
Linguagem neutra?
- 32** Na minha pele:
Amarelices.



Papos de RH

Estamos a caminho!

 Colunista fixa: **Adriana Tamashiro**
Cofundadora da Empatia Criativa

Um longo percurso para grandes reparos

Ao abrirmos o LinkedIn, grupos de WhatsApp e Telegram ou até mesmo comunidades no Facebook, a cada dia mais nos deparamos com anúncios de vagas que priorizam a contratação de pessoas negras, indígenas, que se identifiquem com o gênero feminino, LGBTQIA+, PCDs, acima dos 50 anos e jovens periféricos.

Isso quase sempre causa muita polêmica nas redes sociais. As pessoas afirmam: “Mas isso é preconceito!”, “É discriminação!” ou a que considero a melhor delas, “É ilegal”.

Vamos então por partes.

O que fala a lei:

Empresas não podem adotar práticas discriminatórias no processo de admissão de um novo colaborador, nem na manutenção do mesmo nos cargos.

O Artigo 5º da Constituição Federal de 1988 diz:

“Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País, a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à prosperidade.”

Incisos punitivos:

“XLI – a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;”

“XLII – a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;”

Desta forma:

“É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso

à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.” (Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995).

Pela constituição federal¹, as discriminações proibidas são:

- raça - art. 3º, inciso IV;
- religião – art. 5º, inciso VIII;
- violação à intimidade e à vida privada que normalmente acontecem nas entrevistas de emprego – art. 5º, inciso X;
- sindicalizados – art. 5º, incisos XIII, XVII, XX e XLI;
- cor, idade, opção sexual e estado civil – art. 7º, inciso XXX;
- admissão de portador de deficiência – art. 7º, inciso XXXI;
- trabalho manual, técnico e intelectual – art. 7º, inciso XXXII.

Mas, então se minha empresa anuncia, por exemplo, uma vaga preferencial para mulheres negras estará sendo racista?

NÃO. Primeiramente porque não existe racismo inverso ou reverso². Até onde aprendemos na história, não existiu nenhum navio sendo trazido para o Brasil, com escravos brancos, durante três séculos de escravidão.

Racismo é definido como o estabelecimento de uma relação de força, opressão ou superioridade por uma raça em relação à outra. Com certeza, nem de longe vivemos inversão de critérios em nosso país, considerando que a maior parte da população brasileira (54%) é negra, de acordo com dados do IBGE e dados adicionais do IPEA, de 2016 mostram que mulheres brancas recebem 70% a mais que mulheres negras³. Ou seja, estamos longe de termos igualdade ainda e nem vamos comparar com os dados que falam sobre a predominância de homens brancos em todos

os segmentos, nem o quanto costumam ganhar “a mais”, somente com relação às mulheres brancas.

Em segundo lugar, uma norma de proteção ao trabalho da mulher só foi criada em 1912 e passou mais de 30 anos sendo discutida. Entre as discussões, começava-se a considerar que a mulher poderia encontrar um emprego, independente da autorização do marido. Tivemos alguns decretos e medidas protetivas em anos posteriores, 1932, 1934, mas só em 1988 foi feita uma reforma completa para a proteção do trabalho da mulher, com itens como “abolição da chefia da sociedade conjugal” (art. 226, § 5º: Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher). Só que até 1999 o debate constitucional prosseguiu entre: protegemos as mulheres ou damos direitos iguais? Somente após 1999, a legislação não é mais “protetiva”, passando a ser “promocional”. Isso significa que tivemos o acréscimo de uma lei que combate a discriminação e assegura de fato a igualdade para mulheres (Lei 9029/95 e 9799/99)⁴

É só fazermos as contas para entendermos que temos somente 22 anos de direito à igualdade, de fato. Ou seja, a maioria das mulheres da minha geração, quando nasceu, ainda era “protegida” e não “igual”.

Dei este exemplo somente para reforçar que vagas que priorizam algum grupo social como tivemos no ano passado, da Magazine Luiza abrindo seleção de trainees para 2021, somente para pessoas negras, são chamadas **de ações afirmativas** e podem ser consideradas **reparações sociais e históricas visando diminuição das desigualdades**, pelo Estatuto da Igualdade Social⁵.

Ainda existe muita confusão sobre o que se enquadra ou não como ação afirmativa, então vamos começar dando somente dois, entre inúmeros exemplos **DO QUE NÃO SERIA UMA AÇÃO AFIRMATIVA, no processo de recrutamento, por mascararem outros preconceitos:**

- 1 vaga preferencial para mulheres, mas que exigem que não possam ter filhos, questionem sobre algum estado civil específico ou tenham limitação etária injustificada.
- 2 vagas que priorizem a contratação de mulheres negras, mas solicitam que possuam boa aparência, sejam pessoas bem-humoradas, usem salto, cabelos alisados ou tenham cursado qualquer instituição específica.

E como se caracteriza uma ação afirmativa em um processo de recrutamento?

Quando as empresas optam por políticas de seleção de minorias, para favorecê-las de alguma forma, por meio de medidas de inclusão e diversidade, diminuindo assim, a desigualdade sofrida por um determinado grupo. **Essas políticas são permitidas desde que se comprovem suas intenções de forma pública**⁶.

Como exemplo, temos as cotas raciais, de gênero ou programas de inclusão por idade (no caso de inserção de jovens periféricos ou organizações como a MaturiJobs, que promove a contratação de profissionais 50+)

E por que as empresas optam hoje por ações afirmativas?

Temos vários relatórios de consultorias reconhecidas, nacionais e internacionais que se debruçam a entender a percepção de como a diversidade pode alavancar os resultados das empresas, a felicidade laboral, a retenção e o aumento da performance de colaboradores, melhores comportamentos por parte das lideranças e adoção de melhores práticas nos negócios.

Vamos citar somente, um dos relatórios mais recentes, o “*Diversity Matters*” da McKinsey de junho de 2020⁷ que traz inúmeros dados interessantes (recomendamos fortemente esta leitura), mas um particularmente relevante para nós, mulheres:

“

*As empresas percebidas pelos funcionários como diversificadas em termos de gênero têm probabilidade **93% maior** de apresentar performance financeira superior à de seus pares da indústria.*

”

A lógica dessa percepção é razoavelmente simples. O dado acima é um recorte de apenas um dos itens quando falamos em diversidade, mas expressa a possibilidade de que investir em equipes mais diversas pode aumentar a performance financeira das organizações.

A inserção de pessoas com vivências, personalidades e históricos diferentes pode propiciar o que chamamos de **diversidade cognitiva**, dentro de uma cultura organizacional e isso começa por uma ampla política anterior por busca de representatividade. A diversidade cognitiva, por sua vez, favorece o aumento dos níveis de inovação e criatividade dentro das empresas, justamente porque uma cultura de inovação só floresce quando paramos de tentar resolver os problemas antigos com soluções já conhecidas. Para que novas soluções sejam propostas, também é necessário que pessoas diversas e com diferentes olhares, trabalhem colaborativamente, pensando em opções que não foram percebidas anteriormente. Ou seja, **DIVERSIDADE AUXILIA NA CONSTRUÇÃO DE NOVOS OLHARES, POR NOVOS ÂNGULOS.**

Em um futuro não muito distante, talvez, algumas organizações que não investirem tempo, energia e dinheiro em uma revisão de conduta aprofundada, podem perder suas fatias de mercado ou apresentarem prejuízos relacionados às suas declarações públicas, não só por incompatibilidade de princípios e por redução do valor de suas marcas como empregadoras, mas, possivelmente, por se colocarem no risco de serem empresas oferecendo produtos e serviços que talvez já não atendam as necessidades de públicos cada vez mais segmentados. Então, não basta olharmos somente para o *Customer Experience (CX)* é necessário que as marcas se atentem também ao *Employee Experience (EX)*. E isso não significa somente fazer ações afirmativas bonitas para serem divulgadas na mídia, parando por aí na jornada. Demandam que efetivamente, as empresas comecem a repensar as relações com todos os seus pontos de contato da cadeia, entendendo que suas atuações são sistêmicas.

Possíveis problemas, mesmo com a adoção de ações afirmativas em processos de recrutamento:

- 1 A diversidade, por si só, não garante pluralidade de pensamentos. Então além de falarmos em inclusão de grupos sociais excluídos em processos seletivos, precisamos falar também sobre os meios e condições para permitir que pessoas com formas de pensar realmente divergentes consigam trabalhar juntas. Isso é um processo bem mais complexo do que simplesmente promover vagas direcionadas.
- 2 Recrutamento inclusivo é diferente de inclusão. O recrutamento é só uma parte da jornada toda de um colaborador em contato com uma cultura organizacional.
- 3 Não basta estabelecer metas quantitativas e cotas se as inserções forem sempre para cargos operacionais e nunca para posições estratégicas ou de liderança.

- 4 Não basta ter um quadro bonito na parede com missão, visão e valores pregando diversidade, se as lideranças não estiverem preparadas para lidarem com o assunto, na prática e se a cultura organizacional não passar por nenhum processo de mudança e monitoramento, permitindo que, no dia a dia, abusos e assédios continuem sendo relatados.
- 5 Não basta querer contratar grupos sociais que não tiveram os mesmos privilégios de outros grupos, se políticas governamentais, aliadas aos interesses e responsabilidades das empresas não conseguirem fornecer condições mínimas de dignidade e integridade.

Soluções viáveis para aumento da diversidade nas organizações:

A própria McKinsey nos deixou 5 *insights* coletados nas entrevistas com líderes, no estudo realizado:

- 1 **Organizações precisam garantir a representação de talentos diversificados**, em todos os níveis, desde os cargos técnicos, até o conselho.
- 2 É necessário o **fortalecimento da liderança e a responsabilização de executivos e gerentes seniores** pelas entregas de equipes diversas e pelos relacionamentos. Isso é possível através de fortes programas internos e externos de conscientização e transformação de cultura.
- 3 Cada vez mais, existe a **necessidade de viabilizar a igualdade e equidade de oportunidades**, seja para assegurar contratações, promoções e remunerações justas, eliminando vieses e monitorando as iniciativas (como processos seletivos) que fortaleçam este item
- 4 Não menos importante, é assegurar o **combate a migroagressões**, acabando com os privilégios, principalmente de lideranças, com relação às suas condutas, estilos de comunicação e possibilidades de assédios ou relações abusivas. Também com programas de conscientização para estes itens.

5

E por último, existe a **necessidade das organizações promoverem um senso de pertencimento em relação ao trabalho**, não só para reterem talentos, mas para assegurarem que a diversidade promova ambientes melhores e que estes, sejam com o tempo, mais inovadores e criativos. Isso pode envolver muitos itens de responsabilização, como a disponibilização de cursos de formação direcionados, antes da entrada dos colaboradores na organização (com ou sem apoio governamental), um acompanhamento contínuo do desenvolvimento desses talentos, durante o período em que estiverem nas empresas e o aprendizado pós-laboral, aproveitando a experiência de profissionais muito experientes como mentores e conselheiros, que já possam desligados das organizações, mas ainda possuem tanto a contribuir.

Ou seja, diversidade, equidade e inclusão acontecem quando as organizações entendem que também possuem um impacto em toda a sociedade. Felizmente, muitos já estão começando um movimento positivo em direção à mudança. O que desejamos é que o interesse pela melhoria dos seres humanos e das relações possam transformar de fato estes sistemas, com o tempo. Esse processo é lento, mas é ótimo que já começou. ■

¹ **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

² CANDIDO, Marcos. **Racismo reverso existe? Entenda por que a pergunta é absurda.** Ecoa. Publicado em 06 de dezembro de 2020. Disponível em: <https://www.uol.com.br/ecoa/ultimas-noticias/2020/10/06/racismo-reverso-existe-entenda-por-que-a-pergunta-e-absurda.htm>

BORGES, Pedro. **Por que você deve parar de afirmar que o racismo reverso existe?** Alma preta, jornalismo preto e livre. Publicado em 28 de janeiro de 2016. Disponível em: <https://www.almapreta.com/editorias/realidade/por-que-voce-deve-parar-de-afirmar-que-o-racismo-reverso-existe>

³ PRUDENTE, Eunice. **Dados do IBGE mostram que 54% da população brasileira é negra.** Jornal da Usp. Publicado em 31 de julho de 2020. Disponível em: <https://jornal.usp.br/radio-usp/dados-do-ibge-mostram-que-54-da-populacao-brasileira-e-negra/>

⁴ GUIA TRABALHISTA. **Leis trabalhistas.** Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/leistrabalhistas.htm>

ANJOS, Daniele dos. **O Trabalho da Mulher e a Legislação Brasileira.** Jusbrasil. 2017. Disponível em: <https://danieledanhos.jusbrasil.com.br/artigos/405061977/o-trabalho-da-mulher-e-a-legislacao-brasileira#:~:text=No%20Brasil%2C%20o%20primeiro%20passo.C%3%B3digo%20de%20Trabalho%2C%20em%201912.&text=A%20primeira%20constitui%C3%A7%C3%A3o%20brasileira%20que,da%20mulher%20come%C3%A7ou%20a%20amadurecer.>

⁵ **LEI NO 12.888, DE 20 DE JULHO DE 2010.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm

SILVEIRA, Daniel e BASILIO, Patricia. **Programa de trainee para negros do Magazine Luiza cumpre papel constitucional, dizem advogados.** G1, caderno de economia. Publicado em 21 de setembro de 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/09/21/programa-de-trainee-para-negros-do-magazine-luiza-cumpre-papel-constitucional-dizem-advogados.ghtml>

⁶ MACHADO, Gabriella Tassi e COSTA, Carolina Ponciano. **O princípio da igualdade, a discriminação positiva e as ações afirmativas em face do sistema de cotas raciais.** Jus.com.br. Publicado em fevereiro de 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/64044/o-principio-da-igualdade-a-discriminacao-positiva-e-as-acoes-afirmativas-em-face-do-sistema-de-cotas-raciais#:~:text=A%20discrimina%C3%A7%C3%A3o%20positiva%2C%20%C3%A9%20aceita,sejam%20tratados%20de%20maneira%20desigual.>

⁷ CASTILHO, Paula; CALLEGARO, Heloisa e SZWARCOWALD, Monica. **Diversity Matters.** McKinsey . Junho, 2020. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/br/our-insights/diversity-matters-america-latina#>

Espiritualidade e
autoconhecimento

Existe liberdade religiosa nos ambientes de trabalho?

 Convidada para pesquisa/produção:
Sandra Cruz
*Jornalista especialista em comunicação
corporativa*

 Convidada: **Alessandra Assumpção**
*Estrategista de Comunicação e
Especialista de Marketing de Conteúdo*



Você sabe o que é ter liberdade religiosa no trabalho? A liberdade religiosa é a livre vontade da pessoa em poder escolher, sem imposições, limitações ou coação, sobre o exercício de uma crença, simplesmente por convicções íntimas e pessoais.

Trata-se de algo intrínseco à expressão da personalidade, fundando-se na dignidade humana, devendo haver liberdade de manifestação, tanto por parte dos indivíduos, quanto por parte dos grupos sociais ou de qualquer autoridade humana. Assim sendo, quanto aos ditames religiosos, ninguém poderá ser forçado a agir de forma diferente de sua própria consciência ou crença.

Será que todas as crenças são respeitadas?

Eu não menciono que sou de religião de matriz afrodescendente, candomblé, umbanda ou nada, porque sim, existe um grande preconceito no mercado em relação a isso. Dado que hoje existe uma evangelização no Brasil.

Essa é uma situação vivida pela Paula Zaidan, Consultora de Conscientização em *Cybersecurity* e Privacidade, que relata que já foi discriminada inúmeras vezes pela sua religião. Em sua experiência profissional, ela relata momentos em que foi excluída de atividades da empresa e que já ouviu frases como: “Para não ter problema com o cliente [quanto à vestimenta], você não irá atendê-los pessoalmente, só por telefone”. Ela compartilha que vê esse preconceito em cadeia.

Alguém sente um preconceito, e aí te inibe de fazer suas atividades normais, porque tem outra pessoa que pode ser preconceituosa naquele meio. Então você acaba também se blindando por conta disso.

Empresas podem exigir os dias de trabalho?

Mais da metade das empresas hoje, exigem que o trabalho em dias considerados santos ou destinados ao repouso e louvor, em algumas religiões, sejam dias de trabalho normais aos colaboradores.

Segundo pesquisadores, a questão é controversa e o judiciário do nosso país se divide em dois pontos:

- 1 Jurisprudencial**
Entende que o direito à liberdade religiosa abrange a liberdade de observar os dias de descanso estabelecidos pela crença. Para seus defensores, a guarda dos dias sagrados é um preceito milenar, provavelmente originado na ideia de que Deus criou o mundo em seis dias e descansou no sétimo, e que inspirou o legislador a estabelecer o repouso semanal remunerado;
- 2 Poder diretivo *stricto sensu***
Poder de organização e poder disciplinar, definindo-se:
 - a) Poder diretivo *stricto sensu* é a capacidade atribuída ao empregador de dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, visando à realização das finalidades da empresa;
 - b) Poder de organização é a capacidade do empresário de determinar a estrutura técnica e econômica da empresa bem como a estratégia tendente à realização dos objetivos desta;
 - c) Poder disciplinar é o complemento do poder diretivo, mediante o qual se atualiza a coercibilidade das normas e ordens derivadas do exercício do último.

Esse exercício de poder só é admitido dentro da relação trabalhista porque o empregado submete-se voluntariamente. Daí dizer-se que o estado de subordinação do prestador de trabalho, que o caracteriza, torna-o inconfundível com qualquer outro contrato de direito privado.

O contrato de trabalho formaliza essa subordinação, traduzindo-se para o empregado obrigações de fazer, de obediência e de fidelidade, segundo o comando do empregador.

Trabalho é lugar de religião?

Com o avanço das políticas de diversidade em todo o mundo, a existência de comitês de discussão e ações sobre questões de gênero, etnia, orientação sexual, religião e PCDs tem aumentado no âmbito profissional.

Segundo David Miller, diretor do grupo de estudos Fé e Trabalho da Universidade Princeton e autor do livro *God at Work: the History and Promise of the Faith at Work Movement* (Deus no Trabalho: a História e Promessa do Movimento de Fé no Trabalho, em tradução livre), publicado em 2007, as pessoas são atraídas para o ambiente corporativo e buscam uma vida integrada, em que não precisem separar sua fé de suas atividades.

Isso demonstra que significado e propósito moral estão cada vez mais envolvidos no nosso dia a dia, deixando medos de lado, e são levados junto com cada pessoa.

O risco de excluir

Embora algumas empresas optem por trabalhar a religião sob o pilar da diversidade, outras escolhem abordar o assunto apenas sob o viés cristão.

O direito à igualdade está consagrado na Declaração Universal dos Direitos do Homem e na Constituição, mas na realidade autêntica dos indivíduos, tanto de maneira ostensiva quanto oculta, ocorrem impensáveis casos

de discriminação no mercado de trabalho, versando sobre um problema gigante, real e presente, o qual merece ser estudado e combatido.

Lei e liberdade religiosa

Advogados da área, explicam que, recentemente, uma portaria da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, vinculada ao Ministério da Economia, aumentou de 72 para 78 o número de atividades que têm autorização para trabalho aos domingos. Com isso, inclui indústrias de diversos setores, comércio em geral, estabelecimentos destinados ao turismo, empresas de serviços portuários, empresas de telecomunicação, além de instituições culturais, serviços funerários e setores da agricultura e pecuária.

Segundo a lei, não cabe ao empregado a escolha do dia de repouso semanal remunerado. Para essas atividades autorizadas, trabalho realizado no domingo ou feriado computará como dia comum na jornada de trabalho do empregado e o empregado terá seu repouso semanal remunerado transferido para outro dia escolhido pelo empregador.

Segundo o advogado Lindojon Bezerra, professor de direito e membro da Comissão de Liberdade Religiosa da OAB/DF, na revista Exame, nas relações de trabalho deve-se priorizar sempre o acordo entre empregador e trabalhador, mas desrespeito à liberdade de crença pode levar à esfera judicial.

De acordo com ele, a Justiça Brasileira tem respeitado na maior parte das vezes o direito à liberdade religiosa. Mas isso envolve ações na justiça e não um simples acordo entre as partes.

A sociedade está preparada para a diversidade?

Paula explica que hoje ela já fala com algumas pessoas, com as quais tem mais intimidade, sobre sua religião.

“ Já pensei em fazer vídeos e lives nas redes sociais para desmistificar o candomblé, mas sinto que a sociedade é muito cretina e medíocre, porque se eu faço isso vão dizer ‘ué, mas ela não está trabalhando com ‘xpto’ no mercado, e tem um status, e tal... e como assim? ”

“ Eu enxergo que as pessoas não estão preparadas para viver na diversidade, embora a gente tenha a diversidade. É tudo muito radical, tanto de um lado quanto de outro. O radicalismo está imperando, de quem é a favor, de quem é contra. E estamos passando por um cenário e situação homofóbica-evangélica no país muito forte, com violência muito grande por conta de milícias. ”

Diante disso, deixamos a reflexão para você, que é colaborador; e para você, que é líder, gerente ou CEO de uma empresa: será que o seu ambiente de trabalho tem flexibilidade e respeita as crenças de um país laico, ou será que ele impõe regras religiosas?

CONSANI, Débora. **O contrato de trabalho e a liberdade religiosa**. Consani Fratari Advogados. 2020. Disponível em: <https://consanifratari.com.br/liberdade-religiosa-trabalho/>

GOUVÊA, Thais Michelly Cassiano. **O contrato de trabalho e a liberdade religiosa**. 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/23529/2/ContratoTrabalhoLiberdade.pdf>

LIMA, Monique. **Estas empresas descobriram como respeitar a diversidade religiosa**. Revista Você RH. 2020. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/melhores-empresas/como-respeitar-diversidade-religiosa/>

PATI, Camila. **Lei permite que profissional falte ao trabalho por conta de sua religião?** Revista Exame. 2020. Disponível em: <https://exame.com/carreira/lei-permite-que-profissional-falte-ao-trabalho-por-conta-de-sua-religiao/>

Revista Âmbito Jurídico. **Discriminação por motivos religiosos: limites entre a liberdade religiosa e o poder diretivo do empregador**. 2014. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-125/discriminacao-por-motivos-religiosos-limites-entre-a-liberdade-religiosa-e-o-poder-diretivo-do-empregador/>

Revista âmbito Jurídico. **A aplicação do direito fundamental a liberdade religiosa nas relações de trabalho: uma reflexão sobre as possibilidades do empregador divulgar, por áudio ou imagem, seu pensamento em matéria religiosa dentro do ambiente laboral**. 2016. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-149/a-aplicacao-do-direito-fundamental-a-liberdade-religiosa-nas-relacoes-de-trabalho-uma-reflexao-sobre-as-possibilidades-do-empregador-divulgar-por-audio-ou-imagem-seu-pensamento-em-materia-religiosa-de/>

SCA. Scalzilli Althaus Advogados. **A liberdade religiosa e a imposição de trabalho nos dias de guarda**. Disponível em: <http://scaadvocacia.com.br/a-liberdade-religiosa-e-a-imposicao-de-trabalho-nos-dias-de-guarda/>

SOUZA, Manoela Carla Felix Seixas. **O âmbito de proteção constitucional à liberdade religiosa**. 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/61260/o-ambito-de-protecao-constitucional-a-liberdade-religiosa>

Saúde integral

Ano novo,
Velhas dores.
Vamos resolver
isso é já.



Colunista:
Gabriela Camargo

*Consultora de comunicação
e conteúdo estratégico*

Acredito que a pandemia de covid-19 afetou a saúde de todas nós, mesmo as que não foram infectadas pelo vírus. São muitas as implicações: medo do futuro, de perder alguém querido ou o emprego. Ansiedade de saber quando a vacina vai estar disponível, quando vamos poder ter nossas vidas de volta e, até mesmo, de descobrir como será a vida depois de tudo isso.

Mas a saúde foi afetada de outras formas, que nem sempre levamos em consideração. Com a adoção do home office, o trabalho em casa, muitas de nós ficaram mais sedentárias e com menor atenção à postura. A possibilidade de trabalhar da cama, do sofá ou da mesa da cozinha, passou de um sonho para um pesadelo de dores nas costas, no pescoço e, até, na cabeça.

Para entender melhor o impacto da postura na nossa saúde e, principalmente, como melhorar isso, conversei com a fisioterapeuta Victoria Gouveia e com a PhD, mestre e pesquisadora em dor crônica, Dr^a Eliane Coutinho.

Mesmo antes do início da pandemia, a gente, que trabalha o dia todo em frente a um computador, já apresentava algumas dores recorrentes por conta da má postura. Pelo menos uma boa parte de nós, certo? Victoria começou falando que, para evitar as dores, a postura certa em frente ao computador é aquela em que a cabeça fica sempre em posição neutra. Eu não sabia o que isso quer dizer, então ela me explicou que é “nem muito abaixada, nem muito erguida”, com a tela na altura dos olhos e a uma distância de 50 a 70 cm. A Dr^a Eliane explicou que na postura sentada é quando há mais descarga sobre as estruturas da coluna. Uma vez que o corpo fica sem o amortecimento do quadril, joelhos e pés, passando todo o peso exatamente para as vértebras e estruturas de apoio. A melhor forma de se sentar é em uma cadeira que propicie que seus joelhos e quadris fiquem em ângulos de 90°, para ajudar a manter a coluna reta.

A altura da mesa, da tela e do teclado também são muito importantes: não podem ficar nem muito para cima, nem pra baixo. Dr^a Eliane ressaltou que se não for possível fazer esse ajuste, é importante que a cada hora seja feita uma pausa para um relaxamento na cervical: inspire e em seguida coloque os ombros e a cabeça

para trás, soltando o ar, de preferência apoiando a cabeça na cadeira. Esse movimento ajuda a aliviar a tensão e pode também diminuir a dor.

Claro que, em casa, nem sempre o computador está em cima da mesa. Quem é que em home office nunca trabalhou sentada no sofá ou mesmo na cama? Segundo Victoria, o grande problema em usar o computador no colo está diretamente ligado com uma hiperflexão do pescoço, ou seja, deixar o pescoço muito para baixo. Como as pernas nem sempre estão bem posicionadas, a postura pode gerar diversos prejuízos biomecânicos pro corpo ao longo do tempo e, conseqüentemente, dores musculares, pontos de tensão e vícios de má postura.

Dessas dores típicas podemos citar principalmente as dores de cabeça por excesso de sobrecarga no pescoço, e as dores na altura dos ombros e cervical, por mal posicionamento da coluna.

Outra coisa que também força bastante o pescoço é o celular. Para se ter uma dimensão desse problema, quando ficamos com a cabeça abaixada a 60°, o que habitualmente todos fazemos ao usar o celular, o peso da cabeça equivale a aproximadamente 27kg. Imagina o prejuízo disso ao longo do tempo? A fisioterapeuta esclareceu aqui que, na realidade, existe uma postura ideal para usarmos os dispositivos móveis em pé, e uma para usarmos os dispositivos sentados.

Em pé, mantenha a cabeça em posição neutra e eleve os braços o suficiente para que o celular esteja à altura dos olhos. Se estiver sentada, mantenha a posição neutra da cabeça, certifique-se de ter a coluna erguida e completamente encostada e os glúteos apoiados sobre o assento da cadeira. Eleve os braços de modo que o aparelho fique à altura dos olhos, a uma distância de aproximadamente 40 cm, com os cotovelos sempre apoiados. Se não houver apoio, utilize travesseiros, almofadas, ou o que estiver à disposição.



Movimento

Não é só na postura que o trabalho em casa influenciou. Com o isolamento social, muitas de nós mal acordam e já se sentam em frente ao computador para trabalhar. A gente acha que vai adiantar o trabalho, ganhar tempo e, às vezes, o dia passa com a gente na mesma cadeira. Segundo Victoria, isso é uma má escolha tanto para a saúde física quanto emocional:

A atividade física promove a melhora da circulação sanguínea, fortalece o sistema imunológico, diminui o risco de doenças cardíacas, mantém músculos, ossos e articulações saudáveis, aumenta a disposição, reduz a incidência de doenças metabólicas, além de contribuir para o tão sonhado bem-estar geral, entre tantos outros benefícios. Ser sedentário é considerar-se com todos esses quesitos em falta.

A Dr^a Eliane me explicou que esse nosso comportamento nos leva a algo que a ciência chama de “amnésia muscular”, ou seja, com o tempo o corpo vai perdendo a memória dos movimentos e o músculo vai perdendo sua capacidade de sustentação e de gerar força. As consequências principais são: sobrecargas nas articulações, fraqueza muscular e encurtamento.

A evolução desse quadro pode levar a artrose, escoliose postural, hipercifose (corcunda), processos de dores crônicas que, às vezes, são irreversíveis. Na hora eu me lembrei dos personagens humanos no desenho WALL·E¹.

Com o isolamento e a insegurança decorrentes da situação de pandemia, quem já sofre algum incômodo físico, pode perceber uma evolução negativa no seu quadro:

Isso acontece porque a localização no cérebro dessa percepção da ansiedade e depressão estão alocadas nos mesmos núcleos que a percepção da dor, ou seja, quando ocorre uma alteração psicológica pode haver também a dor crônica.

Segundo a Dr^a. Eliane, ao recuperar o tônus muscular, o organismo também recupera importantes neurotransmissores e isso nos ajuda a ficar mais tranquilas e equilibradas. Ou seja, não é só o cérebro que influencia os músculos, mas os músculos também têm uma forte influência no cérebro.

Cuidando em casa²

A Dr^a Eliane Coutinho explicou que, principalmente para quem já sofre com dores crônicas, é preciso uma rotina de cuidados com o corpo que seja mais direcionada, com exercícios que cuidem dos músculos que sustentam a coluna e que possibilitem se manter em qualquer posição sem dor. Como resultado de sua pesquisa de pós-doutorado, a doutora criou um programa específico para essa necessidade.

Em tempos de pandemia e isolamento social, foi preciso pensar em uma forma digital de oferecer essa rotina de exercícios. Foi aí que nasceu o Coluna sem dores, um programa on-line com o objetivo de ajudar pacientes no tratamento das dores na coluna sem sair de casa.

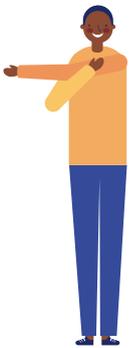
O foco é que as pessoas possam voltar a realizar suas atividades do dia a dia sem tanto sofrimento.

Segundo a recomendação da Organização Mundial da Saúde, hoje é necessário que todas as pessoas pratiquem atividades físicas diariamente³. Victoria alerta que é de suma importância adequar nossa rotina a uma prática de exercícios físicos, que se adeque a esse momento de pandemia que estamos vivendo, lembrando que quanto mais saudável formos, maior nossa chance de enfrentar esse contexto de modo geral.



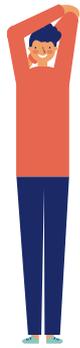
Aloooongue-se

Victoria sugeriu alguns movimentos básicos de ginástica laboral, que é destinada justamente para trabalhadores em seus locais de trabalho e tem o objetivo de prevenção e melhora da qualidade de vida. O ideal é que o fisioterapeuta ou professor de educação física conheça o ritmo de cada empresa, antes de sugerir os exercícios, por isso, ela escolheu algumas dicas fáceis e bastante eficientes de alongamento para nos ajudar a começar:



1

Estique o braço direito na horizontal para o lado esquerdo, segure-o com seu braço esquerdo. Repita o movimento invertendo os braços.



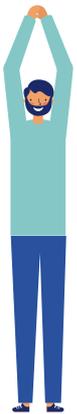
2

Puxe o braço para trás da cabeça, formando um triângulo com o cotovelo no topo. Repita o movimento invertendo os braços.



3

Incline-se para a lateral e com uma mão na cintura e os joelhos flexionados, estique o outro braço sobre a cabeça. Repita o movimento invertendo os braços.



4

Puxe os dois braços para cima, juntando as mãos. Sinta todo o tronco alongar.



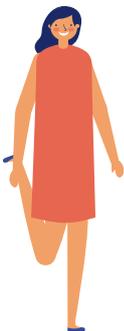
5

Agora, junte os dois braços para trás do corpo. Você irá sentir o seu peito alongando.



6

Para alongar a coluna, coloque os dois braços para frente e estique-os, em uma tentativa de alcançar os pés.



7

Tentando manter o equilíbrio, segura uma das pernas pelo pé com os seus braços. Repita o movimento invertendo a perna.



8

Para o seu pescoço, alongue-o puxando a cabeça com o braço esquerdo para o lado esquerdo. Repita o movimento para o outro lado. Vale também abaixar a cabeça e com auxílio do braço puxar para baixo. Agora, faça movimentos circulares com o pescoço no sentido horário, e então, mude para o sentido anti-horário.



É muito importante lembrar: respeite sempre os limites do seu corpo, e sempre que possível, procure ajuda de um profissional.

Crédito ilustrações: Freepik | Gstudioimagen

O que diz a lei?

Segundo a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), empregado e empregador devem entrar em um acordo sobre os custos relacionados ao trabalho em regime de teletrabalho ou home office (luz, internet e telefone, entre outros itens). No entanto, mesmo quando o trabalhador está em home office, a empresa é responsável pela sua saúde e segurança no horário de trabalho. Dessa forma, ela mantém suas obrigações em relação à Medicina e à Segurança do Trabalho⁴.

Apesar da legislação não deixar claro se a empresa deve pagar as despesas-extra do trabalho em casa (exceto em casos de convenção coletiva ou o acordo coletivo), essa é uma forma de garantir que o empregado disponha de infraestrutura adequada para a prestação dos serviços⁵.

Se o trabalhador não dispõe dos equipamentos necessários para a realização da sua tarefa em casa, a empresa precisa fornecê-los. E é importante ter em mente que a infraestrutura e os equipamentos fornecidos pela empresa não são uma parte do salário. Uma dica, nesse ponto, é fazer todo esse registro por escrito, para evitar mal entendidos no futuro. ■



Agradecimentos:



Victoria Gouveia
Fisioterapeuta



Pr^a. Dr^a. Eliane Coutinho
Fisioterapeuta

¹ WIKIPEDIA. **WALL-E**. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/WALL%C2%B7E>, acessado em 04 de fevereiro de 2021.

² COUTINHO, Eliane. **Coluna sem dores**. Disponível em: <https://colunasemdores.com.br/>, acessado em 04 de fevereiro de 2021.

³ OPAS. **OMS lança novas diretrizes sobre atividade física e comportamento sedentário**. Publicado em 26 de novembro de 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/26-11-2020-oms-lanca-novas-diretrizes-sobre-atividade-fisica-e-comportamento-sedentario>, acessado em 04 de fevereiro de 2021.

⁴ MASSEI, Andrea Giamondo; GERMINIANI, Murilo Caldeira; SCHOR, Pedro Torres. O novo normal: **Trabalho remoto e ajuda de custo**. Publicado em 07 de outubro de 2020. Disponível em: <https://www.machadomeyer.com.br/pt/inteligencia-juridica/publicacoes-ij/trabalhista-ij/o-novo-normal-trabalho-remoto-e-ajuda-de-custo>, acessado em 04 de fevereiro de 2021

⁵ VARELLA, Claudia. **Está trabalhando em casa porque a empresa mandou? Veja direitos e deveres**. Publicado em 06 de abril de 2020. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2020/04/06/coronavirus-trabalho-em-casa-home-office-direitos.htm#:~:text=A%20MP%20927%20prev%C3%AA%20que,caracterizar%20verba%20de%20natureza%20salarial>, acessado em 04 de fevereiro de 2021

⁶ MARTINS, Catarina. **Home Office: vantagens e cuidados que toda empresa deve ter**. Publicado em 12 de março de 2020. Disponível em: <https://beecorp.com.br/blog/home-office/>, acessado em 04 de fevereiro de 2021.

Desafios de mãe

A desvalorização das mães no mercado de trabalho



Colunista:
Alessandra Assumpção

*Estrategista de Comunicação
e Especialista de Marketing
de Conteúdo*



Além da desvalorização feminina no mercado de trabalho, as mulheres que são mães sofrem preconceito e em alguns casos, não chegam a ser contratadas.

Apesar de muitas lutas e pequenas mudanças, os problemas relacionados à desvalorização da mulher no mercado de trabalho continuam em pauta. Quando pensamos nas mães, os números são alarmantes.

Para se ter uma ideia, mulheres ganham, em média, 20,5% a menos que os homens aqui no país, segundo o IBGE. E regiões menos desenvolvidas, como o Norte, por contarem com menos apoio e menos estrutura, tendem a sofrer mais com o problema.

Maternidade e mercado de trabalho

A desigualdade e o desrespeito com a mulher que é mãe são chocantes quando paramos para analisar o que cada uma aceita, apenas para manter seu emprego.

Os impedimentos que a responsabilização da mulher nos cuidados com os filhos gera junto com a discriminação, pesam na balança e refletem em menor remuneração salarial, redução da empregabilidade e das perspectivas do desenvolvimento da carreira profissional.

A relação entre maternidade e carreira implica, normalmente, em ter que lidar com desafios após a licença-maternidade, e, às vezes, até antes do nascimento da criança. Uma grande dificuldade enfrentada por elas é a incompreensão de que a mãe continua sendo uma excelente profissional, mas ainda assim precisa de suporte.

Bianca S. B, que tem um casal de filhos, contou que já foi desvalorizada em seu trabalho por ser mãe. Isso causa muita dor e falta de amor por si mesma. Ela relata que sempre se questionava se realmente era capaz de fazer as coisas, pensava que existiam pessoas mais preparadas e tinha outras frases que repetia para si mesma, rebaixando seus aprendizados e profissionalismo.

Quando trabalhava em uma empresa pequena, antes de seus filhos nascerem, ela tinha dois chefes, que eram sócios e ela ganhava muito pouco por suas atividades no negócio, sendo a única mulher na equipe. E por ser do sexo feminino tinha como “tarefa” fazer e servir café para os demais.

Com o passar de alguns meses, a empresa demitiu a faxineira e começaram a pedir para ela chegar mais cedo para limpar o escritório, para passar na padaria pegar lanche para o pessoal, sem ganhar absolutamente nada a mais por isso.

Em um determinado momento, ela comentou sobre o salário e responderam: “Mas você é a mulher da casa, é seu dever fazer isso”. Com essa resposta, Bianca ficou com muita raiva, e mesmo trabalhando para conseguir pagar faculdade, ela conversou com sua mãe que a encorajou a sair da empresa e buscar algo melhor, afinal ela tinha muito potencial e poderia crescer longe dessa cultura empresarial.

Ela pediu demissão e em 2 semanas já estava em outra empresa, que pagava efetivamente pelas atividades acordadas, sendo que o salário era o dobro do anterior.

Hoje, Bianca, apesar dos desafios, consegue perceber seus valores e conhecimentos no lado profissional, conciliando-o com a criação de seus filhos. Ela já deixou de fazer várias coisas por causa das crianças, porque acredita que com luta e coragem, nós, mulheres, conseguimos ter igualdade no mercado de trabalho com a valorização da capacidade intelectual e não do sexo da pessoa.



Como ter igualdade e valorização?

Mudar as ações das mulheres, dos homens e principalmente das empresas, no dia a dia e nas pequenas coisas, é fundamental para que os desafios das mães sejam vividos conforme as necessidades de cada família.

Começar a entender a cultura machista, que vivemos há séculos, é o passo inicial para compreender questões culturais e históricas da nossa sociedade.

Abrir espaço e alavancar mais mulheres para a liderança, porque a competência profissional está relacionada à soma de conhecimentos, de experiências e de personalidades, e não ao gênero.

É importante não se restringir aos papéis sociais criados, os quais ditam que a mulher cuida dos filhos e o homem é o provedor do lar. É preciso acreditar mais na capacidade feminina em vez de limitá-la.

E nada mais justo do que apoiá-las psicologicamente. Os julgamentos são muitos, assim como as dificuldades de crescimento podem se tornar insuperáveis.

É preciso achar alternativas ao invés de simplesmente desistir. A sororidade é muito importante em todos os sentidos, para mostrar que a união de ideias e quebra de padrões podem se tornar um pensamento coletivo. ■

AMARAL, Grazielle Alves. **Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho**. Itinerarius Reflectionis, Jataí, v. 2, n. 13, 2012. Disponível em: <https://www.revistas.ufg.br/rir/article/view/22336/19243>.

BARROS, Alexandre. IBGE. **Homens ganharam quase 30% a mais que as mulheres em 2019. 2020**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/27598-homens-ganharam-quase-30-a-mais-que-as-mulheres-em-2019>

CARMO, Jaqueline. Catho. **A desigualdade de gênero no mercado de acordo com a privação de direitos**. 2020. Disponível em: <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/informacoes-trabalhistas/a-desigualdade-de-genero-no-mercado-de-acordo-com-a-privacao-de-direitos/>

CARMO, Jaqueline. Catho. **Mesmo com maior grau de escolaridade, mulheres ganham menos que homens**. 2019. Disponível em: <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/colunistas/noticias/mesmo-com-maior-grau-de-escolaridade-mulheres-ganham-menos-que-homens/>

FOGUEL, Miguel Nathan; RUSSO, Felipe Mendonça. IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Mercado de trabalho: conjuntura e análise**. 2019. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/190515_bmt_66_NT_decomposicao_e_projecao.pdf

FONTOURA, Natália de Oliveira. IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **As mulheres no mercado de trabalho**. 2014. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/4056>

GEORGIEVA, Kristalina; ALONSO, Cristian; DABLA-NORRIS, Era; KOCHLAR, Kalpana. International Monetary Fund. **O custo econômico de desvalorizar o "trabalho da mulher"**. 2019. Disponível em: <https://www.imf.org/pt/News/Articles/2019/10/15/blog-the-economic-cost-of-devaluing-women-work>

OLIVEIRA, Nielmar de. Agência Brasil. **Pesquisa do IBGE mostra que mulher ganha menos em todas as ocupações**. 2019. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-03/pesquisa-do-ibge-mostra-que-mulher-ganha-menos-em-todas-ocupacoes>

PAZELLO, Elaine Toldo; FERNANDES, Reynaldo. **A maternidade e a mulher no mercado de trabalho: diferença de comportamento entre mulheres que têm e mulheres que não têm filhos**. 2004. Disponível em: <http://www.anpec.org.br/encontro2004/artigos/A04A151.pdf>

Tudo bem ser eu

Gordos na diversidade



Colunista:
Carol Barão

*Creative
Copywriter*



Por que o mercado de trabalho ainda tem receio de incluir nossos corpos?

Tenho visto muitas ações de diversidade, principalmente na minha área (comunicação). Cada dia mais, empresas abrem seus ouvidos para escutar aqueles que foram silenciados através dos anos.

Publicitários Negros, Empatia Criativa, MaturiJobs, Mad Women e muitos outros. São todos tão importantes e relevantes que eu, sozinha, nunca conseguiria dimensionar o impacto real disso na vida das pessoas e no meio em que elas atuam.

O que consigo sentir, para além dos depoimentos que leio nas redes sociais e os formulários de aplicação em vagas, é que está faltando alguém aí.

Você também percebeu?

Acredito que há um embate muito grande quando se fala em pessoas gordas em ações de diversidade.

Antes de propor uma solução, eu vou esmiuçar alguns porquês e o meu ponto de vista sobre a não inclusão desses corpos em movimentos de diversidade do mercado de trabalho.

Percepção do corpo gordo

Corpos maiores são tidos como não saudáveis e é por trás desse discurso a favor da saúde que se escondem muitas intenções. Uma delas, eu percebi ao conversar com Luciana, que trabalha em uma grande agência de São Paulo*.

Com sua fala, podemos perceber que há um pensamento coletivo ligando sucesso ao corpo magro: *“É tudo tão absurdo que ninguém procura saber porque você emagreceu. Você pode estar doente que já chegam dando parabéns.”*

*O nome da entrevistada e da agência não foram publicados para preservar anonimato e privacidade.

Essa experiência que Luciana presenciou, já foi vivida por mim no meu círculo social e em ambientes de trabalho. Se realmente a preocupação é com a saúde, por que emagrecer a qualquer custo é bem-vindo pela maioria? Eu, pelo menos, nunca tive a sorte de receber um parabéns depois de curar uma dor de cabeça ou de me recuperar de uma torção no tornozelo.

Não estou discutindo se a obesidade é ou não é uma doença.

O que eu quero dizer é que ela sendo ou não uma doença, é uma questão pessoal. E que como tal, deve ser tratada única e exclusivamente pela pessoa.

- Carol, mas e se o meu funcionário faltar por complicações da “obesidade”? Se você está preocupado com isso e não liga para aquele seu funcionário que desce três vezes por dia para fumar, está colocando energia no lugar errado. Aliás, essa glamourização (até démodé) de virar a noite, dormir pouco e exagerar na bebida também faz mal.

E o que podemos mudar?

Há sim um esforço das empresas em abraçar a diversidade. Mas temos que ir além das campanhas com corpos gordos padrão de biquíni colorido fazendo careta na praia (isso é assunto para outro dia aqui na coluna).

Precisamos de pessoas gordas criando, atendendo, planejando, gravando, atuando e aprovando essas campanhas. Para isso, vamos ter de trazê-las para perto e viabilizar espaços seguros. E quando falo em espaço seguro, não é a só a certeza de um trabalho.

É de ter uma cadeira confortável, portas que não sejam estreitas, discernimento dos colegas no lidar, estratégias de integração, oportunidades de crescimento.

Enfim, levar a mesma vida que todo mundo deveria levar.

Parece complicado, mas na prática é bem mais simples. =) ■

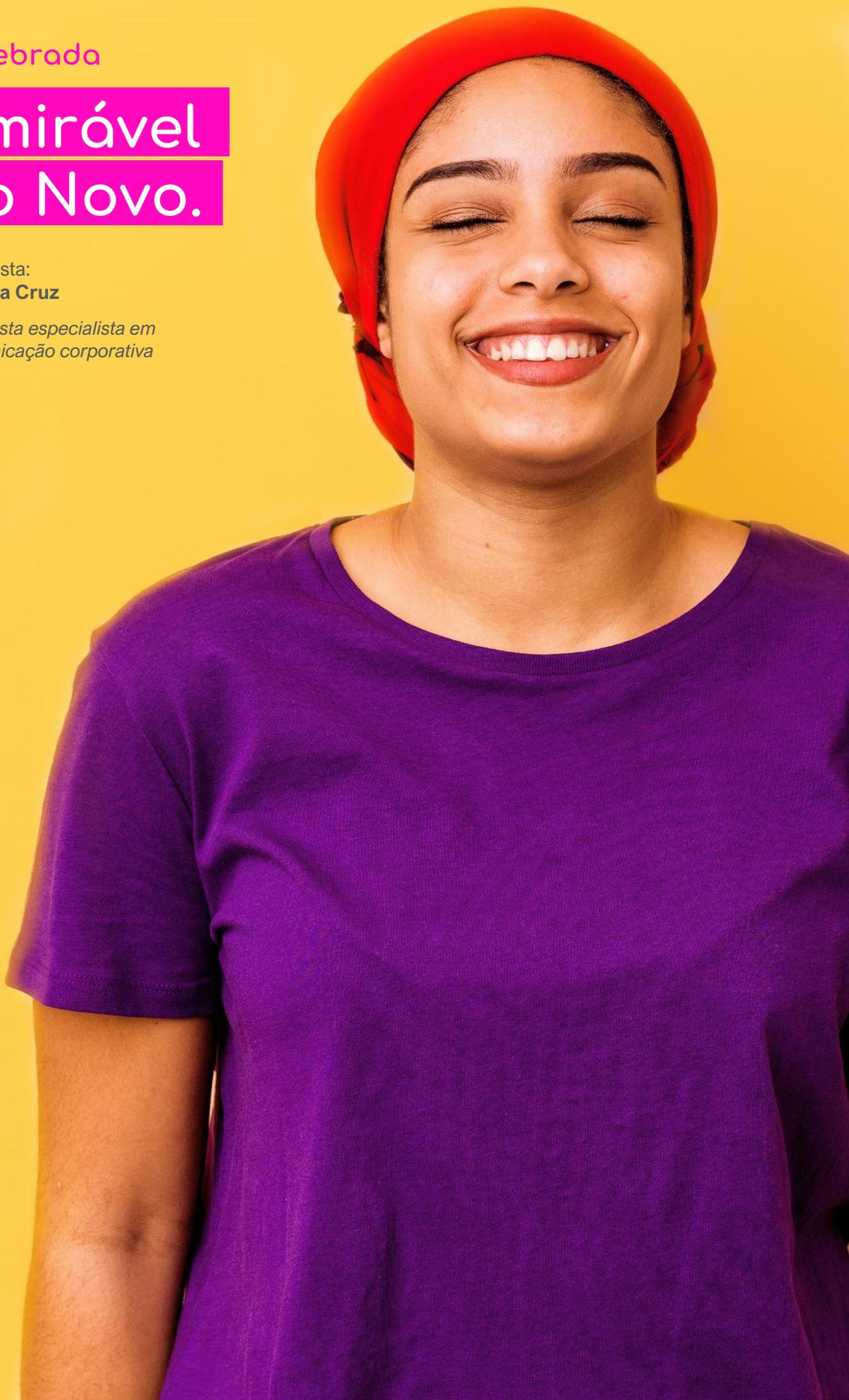
Da quebrada

Admirável Ano Novo.



Colunista:
Sandra Cruz

*Jornalista especialista em
comunicação corporativa*



Se eu fosse definir 2020 em uma única palavra ela seria “extraordinário”. Do dicionário “fora do comum; que foge do usual ou do previsto”. O planeta foi surpreendido por uma doença nova, letal, que obrigou governos a demandarem das populações algo tão simples quanto perturbador: fique em casa e se isole.

No estado de São Paulo e nas cidades da região metropolitana onde vivo (alô ABC!), somente serviços e comércios essenciais poderiam funcionar (e em regime especial de horas).

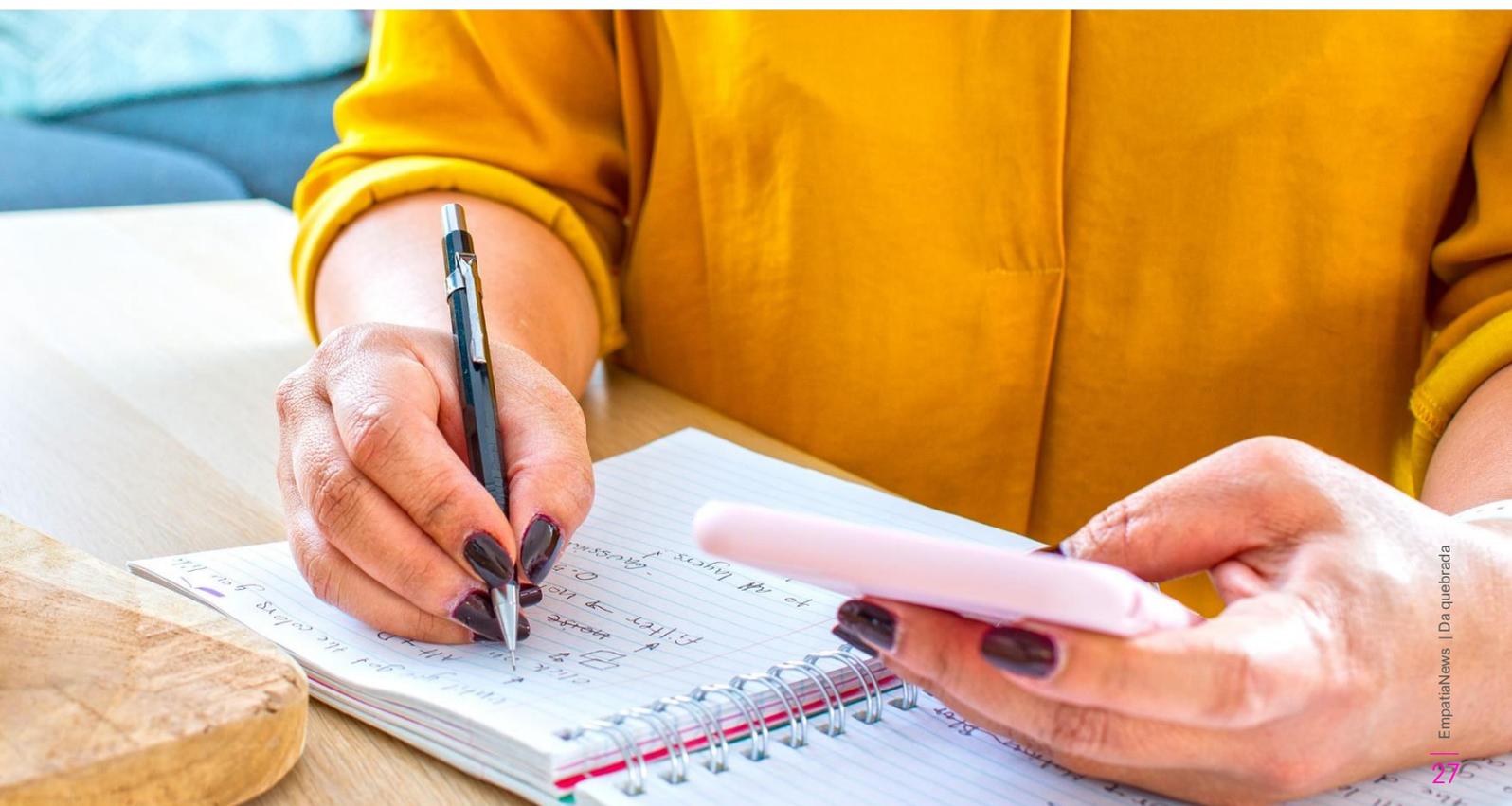
O baque foi imenso, especialmente porque eu estava a todo vapor procurando um trabalho fixo (tinha até feito entrevistas e aguardava respostas). Na época, eu vivia a melhor rotina possível - considerando alguém que não tinha mais saúde mental para ficar entre quatro paredes, sem contato humano - estava há algum tempo “batendo cartão” na biblioteca de uma universidade na vizinhança. Diariamente, lá estava eu logo cedo, aproveitando a sala silenciosa com boa internet disponível. Já chamava os funcionários da portaria pelo nome e circulava com tranquilidade na copa (eu levava marmitta). E era como se fosse um trabalho, porque sim, procurar emprego é um ofício dos mais desafiadores atualmente.

Imaginem como eu fiquei quando soube, na penúltima semana de março, que meu refúgio seria fechado. Foi um misto de ansiedade e depressão, sensações que eu já conhecia e não queria sentir de novo. Que angústia!

Depois que passei pelas fases da descrença, tristeza e até raiva, tive que baixar a guarda, respirar fundo e esperar. Afinal, aquela situação iria durar só alguns dias... uns 15, talvez um pouco mais. Mas não foi bem assim. Semanas se somariam em meses. Muitos.

E em casa, naquele período, éramos três. Tive que abraçar o “novo”, junto com meu marido e minha mãe, que se mudou para ficar conosco (seria mais seguro para ela, mesmo que nada suave para nós).

Olhando para trás, posso dizer, sem sombra de dúvida, que fiz de um limão uma limonada (ainda que mais azeda e forte do que eu gostaria). Aproveitei bem o ativo mais precioso que tinha em abundância, o tempo, e fui investir em mim mesma, buscando me capacitar.





Desde o ano anterior (!) eu tinha na lista de metas "ser fluente DE VERDADE em inglês". Eu precisava transformar aquele sonho de infância em realidade e me destacar. Foi para tirar aquela ideia do papel que minha jornada de estudante recomeçou. Graças à minha curiosidade, muita vontade e Internet banda larga (tenho consciência do quanto sou privilegiada!) eu avancei bastante.

Com bom nível daquele idioma, eu já percebia que tinha acesso a fontes inesgotáveis de informação e conhecimento. Perguntar algo para o Google em inglês, recebendo como resposta inúmeras páginas de possibilidades, é a prova de que quando aprendemos outra língua nosso universo se expande. E como!

Depois de muita dedicação, determinação e renúncias ("a cada escolha, uma renúncia", lembra?) vem o resultado. Em menos de 1 ano de estudos focados, tenho facilidade em escutar e entender falantes de inglês; consigo escrever sem ir traduzindo mentalmente; leio cada vez melhor, sem precisar ficar recorrendo ao dicionário toda hora, e falo. Eu me COMUNICO sem (tanta) preocupação de errar, porque os erros acontecem, são do processo, não há saída.

Aliás, a comunicação é a minha "praia". Sou jornalista, formada há quase 20 anos.

Sempre gostei de escrever, tirar as ideias da cabeça e colocá-las no papel. Amo ler, debater, aprender, refletir, por isso fico radiante em estrear esta coluna na EmpatiaNews.

Compartilho essa experiência para inspirar aqueles que, como eu até então, nunca tiveram tanta disponibilidade de tempo - e coragem - para focar em algo que realmente gostam sem sentir culpa. Para mim, valeu cada minuto investido.

Nesse espaço, pretendo contribuir com as pessoas leitoras, dando uma força para que seus olhares cheguem mais longe e fiquem menos focados no que é considerado óbvio, central. Sim, o periférico tem muito a agregar, e é da quebrada que surgem muitas soluções.

Só destaco que esse olhar diferente não significa ignorar o que está acontecendo ao nosso redor. Como nesse janeiro de 2021, em que o mundo todo se voltou para Manaus, metrópole do Amazonas, no pulmão do mundo, que sufocou por falta de oxigênio. Isso revolta e entristece.

Felizmente, já sabemos que há luz no final desse túnel. Ufa! #VemVacina. Sigamos, com consciência e esperança. Alegremo-nos, 2021 já é melhor! ■

Referências

É fácil se afogar no mar de possibilidades da internet. Por isso sugiro alguns links, testados e aprovados. Avalie e escolha os que você mais gosta. E foque neles, porque a tentação de salvar e entrar em várias coisas, se tornar um acumulador de materiais, e não concluir nada, é grande!

O www.kultivi.com é uma plataforma gratuita, que disponibiliza cursos em outros idiomas também. Tem até certificado.

O www.inglesnapontadalingua.com.br é bem didático e traz ótimos conteúdos (dá para passar um bom tempo lá dentro!)

News in Levels (www.newsinlevels.com/) tem notícias para os diferentes níveis de conhecimento.

Netflix nunca mais foi motivo de culpa quando descobri a extensão do Chrome (tem que ser no PC) “*Language Learning with Netflix*”. Dá para assistir a tudo com legenda em inglês e português. Ou seja, não paro de estudar.



O Instagram é um universo à parte, e é preciso ter cuidado para não perder o foco.

Tem muita gente boa (e muito vendedor de sonhos lá também). Recomendo fortemente:

[@savemeteacher](#) – teacher Carla me ensinou para valer e hoje sou fã do *Perfect Tense*. Oferece aulas semanais gratuitas.

[@teachernathalyr](#) – uma pernambucana, casada com mexicano que vive em Wisconsin. Só pode ser maravilhosa, né.

[@Getmefluent](#) – fãs de séries vão amar, como eu. Aos domingos ela só fala inglês e você nem percebe que *teacher* Amanda é do Recife.

[@pronunciation.first](#) – a *teacher* Polly foca no cuidado com a pronúncia (não sotaque!) desde o início. Tem várias iniciativas gratuitas. É uma mineira, casada com um indiano, que vive no Canadá.

[@lucasalbuquerque3](#) – conteúdo para treinar o ouvido no inglês da vida real e aprender vários vocabulários por meio de filmes é com Lucas, diretamente de Petrolina, na Paraíba.

[@hadar.accentway](#) – A voz do Google quando perguntamos sobre pronúncia é da Hadar Shemesh, que é...israelense. (escreva no buscador “*how to pronounce... palavra em inglês*”. A pronúncia “Americana” é dela!). Essa babel me encanta.

[@estudeevah](#) - Sigam-me os bons. No meu perfil, criado especialmente para essa jornada, não tenho produzido muito, mas preciso! O ‘*out put*’ escrito é meu maior desafio.

Olhos coloridos

Linguagem neutra



Colunista:
Anna Castanha

*Consultora em diversidade e
inclusão | Planejamento estratégico*



De alguns anos para cá, temos observado um esforço de profissionais e empresas para adaptar seus discursos à linguagem neutra. Mesmo com esses cuidados, que são muito legítimos, há questões nesse processo de inclusão que acabam sendo ignoradas. Para além do “a” e do “o”, existem outras formas de se dirigir a pessoas que não se identificam nem com o gênero feminino, nem com o masculino.

Entre os linguistas há muitos embates sobre a neutralidade de gênero. Para alguns, o próprio gênero masculino já se determina como neutro e apenas o feminino tem a necessidade de uma marcação. Quando nos referimos a grupos de pessoas formados por homens e mulheres, usamos pronomes tidos pela gramática como neutros: “eles”, “deles”. Porém, no cenário atual que traz à tona discussões sociais sobre representatividade e feminismo, é natural que nossa língua deva se adaptar. A forma como nos comunicamos está atrelada a um contexto cultural, cuja fluidez se dá através dos momentos políticos que atravessamos.

Em 2015, a Suécia incluiu no dicionário o pronome neutro "hen" ("hon" é feminino e "han" é masculino), que existe no idioma há mais de 50 anos. E desde a década de 90, algumas de suas escolas tratam crianças pelo pronome neutro, reforçando a quebra de estereótipos atrelados à genitália.

No Brasil também existem movimentos autênticos e de boa fé tanto por parte da sociedade civil quanto pelo segundo setor. No entanto, alguns recursos de neutralização de gênero acabam por ser excludentes.

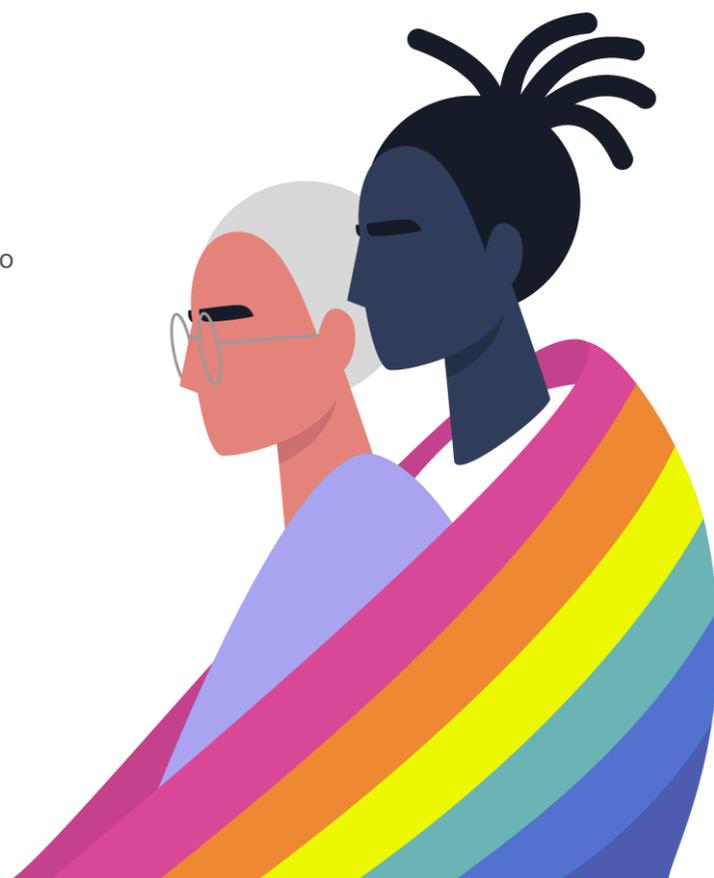
Programas de leitura que pessoas cegas utilizam para compreender textos de sites e redes sociais não interpretam palavras como “el@” e “todxs”. Também se torna bastante difícil a interpretação de tais termos por pessoas disléxicas.

Mas e o “e”?

Temos aí mais um problema, já que trocar uma vogal por outra não reformula a língua portuguesa. Por exemplo, como fazer na hora de se referir à terceira pessoa de gênero neutro através dos pronomes pessoais se “ele” já é terminado por “e”? E quanto aos pronomes possessivos, como “dela” e “teu”, como adaptá-los?

Enquanto nossa língua não consegue acompanhar as discussões sociais, a forma mais recomendada e inclusiva é o uso de palavras que abranjam ambos os gêneros: “as crianças”, “as pessoas”, “discentes”, “todo mundo”. Além disso, é interessante referir-se a outras pessoas da mesma forma que em muitas regiões, sobretudo no Nordeste, já fazem: “Fui à casa de Daniel” ou “Hoje conversei com Mariana”.

No primeiro caso, a preposição é usada de forma neutra (ao invés da contração “de+o”). No segundo, o artigo foi subtraído. Esse empenho coletivo em abordar temas importantes é fundamental para a desconstrução social. Porém, devemos estar atentos para não promover inclusão e, ao mesmo tempo, dificultar o acesso à informação por parte de outros grupos minorizados, como as pessoas com deficiência e as disléxicas. Todo processo de mudança precisa preocupar-se tanto com quem se beneficia dele quanto com quem pode ser prejudicado. ■



Na minha pele

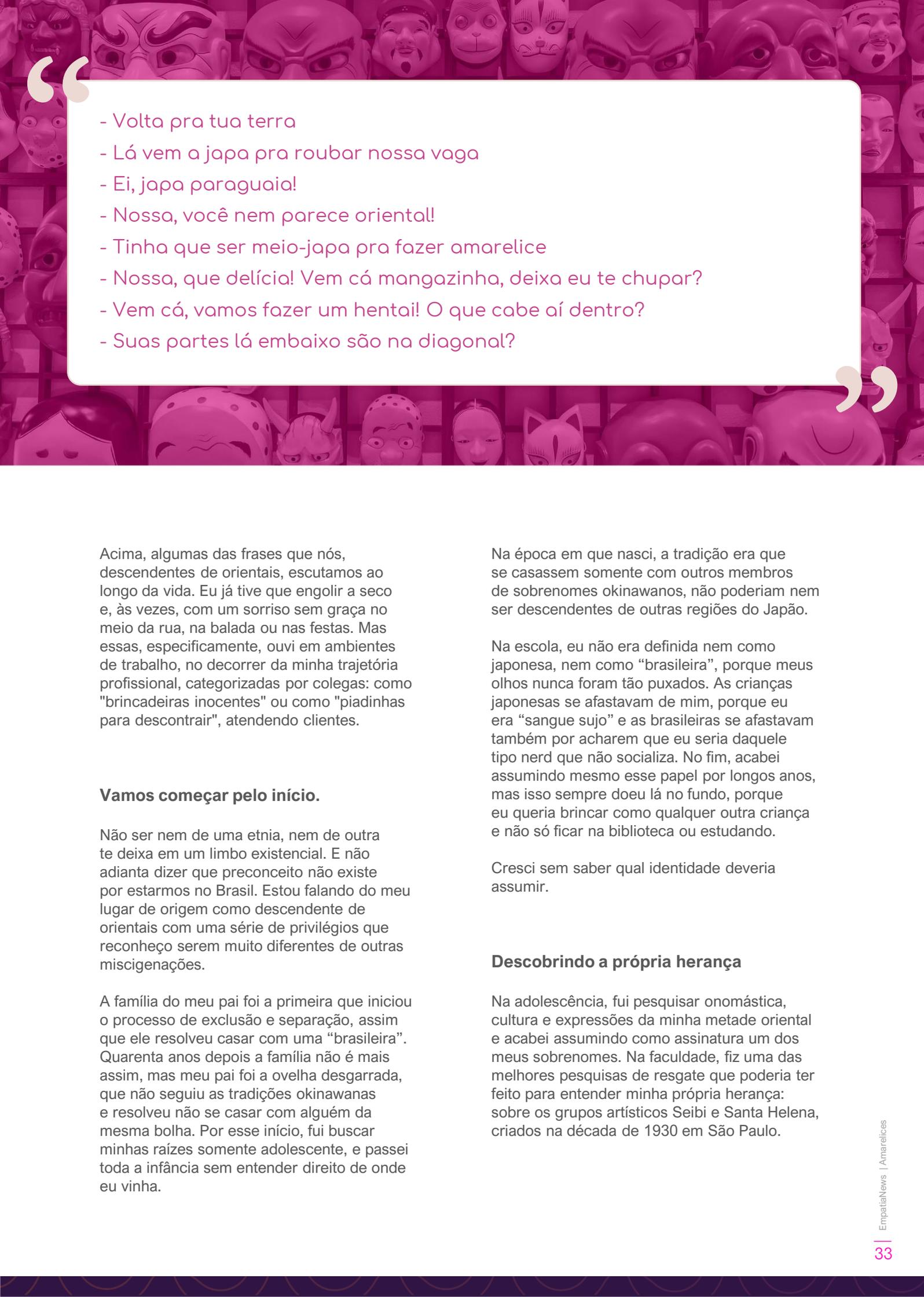
Amarelices



Convidada:
Adriana Tamashiro

Cofundadora da Empatia Criativa



- 
- Volta pra tua terra
 - Lá vem a japa pra roubar nossa vaga
 - Ei, japa paraguaia!
 - Nossa, você nem parece oriental!
 - Tinha que ser meio-japa pra fazer amarelíce
 - Nossa, que delícia! Vem cá mangazinha, deixa eu te chupar?
 - Vem cá, vamos fazer um hentai! O que cabe aí dentro?
 - Suas partes lá embaixo são na diagonal?

Acima, algumas das frases que nós, descendentes de orientais, escutamos ao longo da vida. Eu já tive que engolir a seco e, às vezes, com um sorriso sem graça no meio da rua, na balada ou nas festas. Mas essas, especificamente, ouvi em ambientes de trabalho, no decorrer da minha trajetória profissional, categorizadas por colegas: como "brincadeiras inocentes" ou como "piadinhas para descontrair", atendendo clientes.

Vamos começar pelo início.

Não ser nem de uma etnia, nem de outra te deixa em um limbo existencial. E não adianta dizer que preconceito não existe por estarmos no Brasil. Estou falando do meu lugar de origem como descendente de orientais com uma série de privilégios que reconheço serem muito diferentes de outras miscigenações.

A família do meu pai foi a primeira que iniciou o processo de exclusão e separação, assim que ele resolveu casar com uma "brasileira". Quarenta anos depois a família não é mais assim, mas meu pai foi a ovelha desgarrada, que não seguiu as tradições okinawanas e resolveu não se casar com alguém da mesma bolha. Por esse início, fui buscar minhas raízes somente adolescente, e passei toda a infância sem entender direito de onde eu vinha.

Na época em que nasci, a tradição era que se casassem somente com outros membros de sobrenomes okinawanos, não poderiam nem ser descendentes de outras regiões do Japão.

Na escola, eu não era definida nem como japonesa, nem como "brasileira", porque meus olhos nunca foram tão puxados. As crianças japonesas se afastavam de mim, porque eu era "sangue sujo" e as brasileiras se afastavam também por acharem que eu seria daquele tipo nerd que não socializa. No fim, acabei assumindo mesmo esse papel por longos anos, mas isso sempre doeu lá no fundo, porque eu queria brincar como qualquer outra criança e não só ficar na biblioteca ou estudando.

Cresci sem saber qual identidade deveria assumir.

Descobrimo a própria herança

Na adolescência, fui pesquisar onomástica, cultura e expressões da minha metade oriental e acabei assumindo como assinatura um dos meus sobrenomes. Na faculdade, fiz uma das melhores pesquisas de resgate que poderia ter feito para entender minha própria herança: sobre os grupos artísticos Seibi e Santa Helena, criados na década de 1930 em São Paulo.

Não vou entrar em tantos detalhes sobre a pesquisa, mas acredito que seja válido contextualizar que do grupo Santa Helena, talvez o nome mais conhecido seja Alfredo Volpi, mas hoje, ainda lembramos de vários nomes como Fúlvio Penacchi, Aldo Bonadei e Francisco Rebolo.

Do grupo Seibi, conhecemos a Tomie Ohtake, que só foi integrar o grupo nos últimos anos, em 1953. Se eu citar outros nomes talvez poucos tenham escutado falar a respeito.

Os dois grupos foram extremamente importantes para história das artes plásticas brasileira e tinham por objetivo discutir trabalhos, promover exposições e dar mais visibilidade para artistas descendentes ou imigrantes, no entanto, alguns fatores fizeram um grupo se destacar e outro não: adaptações culturais, medo social que gerou preconceito contra uma etnia e dificuldade de compreensão da língua.

Nos anos de guerra, o grupo Seibi simplesmente foi proibido de se encontrar. A sociedade brasileira, na época, começou a “olhar torto” qualquer oriental achando que fariam ataques ou se reuniram para derrubar governos e não houve muita chance de estabelecimento de diálogos construtivos. Isso não aconteceu com grupos descendentes de imigrantes europeus, por maior proximidade cultural e por serem vistos como “dominantes” desde o período de colonização.

Em resumo, só na faculdade fui entender que me sentir excluída não era culpa minha.

Todo mestiço carrega uma herança histórica conturbada.

O isolamento me fez entender que nós, descendentes de orientais, teríamos que ralar muito, estudar muito e trabalhar muito para sermos aceitos e vistos como parte da sociedade aqui. E, praticamente todos os descendentes que conheço, receberam essa educação desde os primeiros anos.

Existe um viés inconsciente que movimenta a crença de que orientais são “mais inteligentes”, “mais espertos”, “bons com números” e uma infinidade de outras descrições que acabam exaltando boas qualidades, diferente de descendentes de outras etnias que foram subjugadas por centenas de anos neste país. Mesmo sendo um viés inconsciente, acaba sendo um privilégio por um lado, e uma tortura por outro, uma vez que esperam sempre que orientais entreguem mais em tudo. Eu mesma, tive que fazer anos de terapia para me livrar da autocobrança exacerbada e não estou livre disso ainda.



No trabalho

Mas, o pior talvez nem estivesse no período de construção de identidade. Ao entrar no mercado de trabalho, a coisa ficou séria. O fato de eu ser mulher e descendente de oriental sempre foi motivo suficiente para sexualizarem a minha presença nos ambientes. O famoso “fetiche ambulante”. Por anos, isso foi um inferno e confesso que não via a hora de ganhar uns fios de cabelo branco para não ter que impor limites e respeito. Ganhei os fios brancos, mas a situação não melhorou muito e eu descobri que também, começaria a ser julgada por ter “passado da idade”, como se toda a experiência que possuo e minhas capacidades em continuar aprendendo e me reinventando não contassem mais.

Aí, você já tem trezentos leões por dia para matar, tem que se provar suficiente o tempo inteiro, tem que se atentar a não ser reduzida a um pedaço de carne sustentado por um esqueleto, que anda e fala (embora alguns prefiram que nem fale), se cometer um deslize qualquer, sempre haverá alguém de plantão para dizer: “olha lá, a japa paraguaia fazendo amarelíce...”

É tão errado em tantos sentidos essa frase que nem vou me dar ao trabalho de pontuar todos os preconceitos existentes em menos de 10 palavras proferidas dentro de uma única sentença.

O mundo corporativo é bem cruel para quem está fora do padrão. Todo dia é um 7x1.

Injúria é algo bem frequente nos ambientes de trabalho e isso precisa ser combatido.

Quando estamos falando de diversidade, além de inserirmos e retermos talentos, precisamos nos atentar aos elementos sutis de uma cultura organizacional. As piadinhas e brincadeiras “inocentes” que fazem meia dúzia de colegas rirem precisam ser seriamente questionadas. São microagressões. O que parece inocente em um ambiente de trabalho carrega uma bagagem histórica enorme, perpetuando posições de força e dominação, inconscientes, onde deveria existir respeito e empatia.

Nas próximas edições, falaremos bastante sobre várias questões pontuadas aqui, trazendo também outras perspectivas e olhares. ■

GONZALES, Mariana. **Feminismo asiático: mulheres lutam contra erotização e racismo no Brasil**. Universa. UOL. Disponível em: <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2021/02/27/feminismo-asiatico-mulheres-se-unem-contra-estereotipos-e-fetichizacao.htm?cmpid=copiaecolahttps://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2021/02/27/feminismo-asiatico-mulheres-se-unem-contra-estereotipos-e-fetichizacao.htm>. Publicado em 27 de fevereiro de 2021.

PRIYA, Elan. **Designer Phillip Lim speaks out against rise in anti-Asian attacks in the US**. The Guardian. Disponível em: https://www.theguardian.com/fashion/2021/feb/12/phillip-lim-anti-asian-american-attacks-us-trump?utm_term=fedb353a56a8d24f6781248782c59fad&utm_campaign=FashionStatement&utm_source=esp&utm_medium=Email&CMP=fashion_email. Publicado em 12 de fevereiro de 2021.

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

quero assinar!

Perdi os conteúdos anteriores e gostaria de baixar

Baixe todas as edições anteriores



empatiacriativa.com.br

