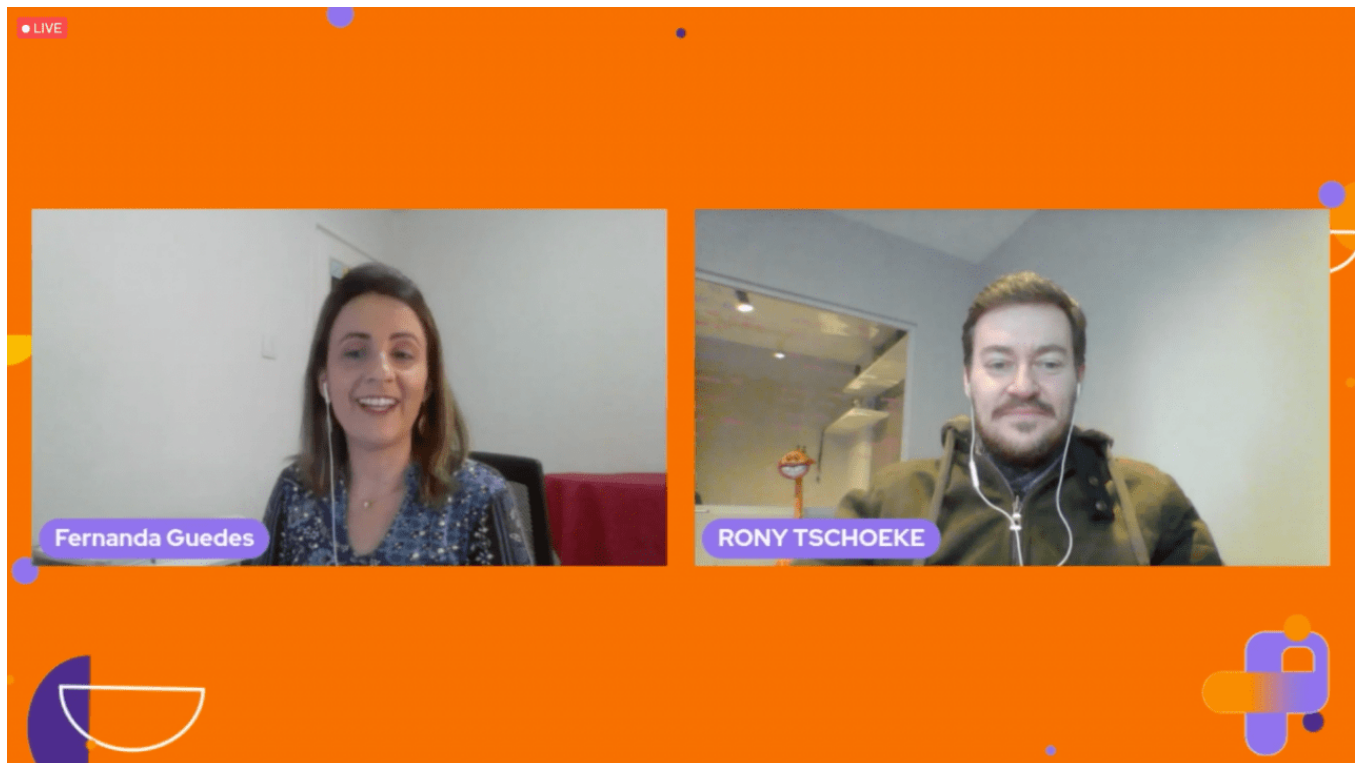


Por Bruna Chieco



A valorização do relacionamento humano na vida e no trabalho e o impacto da diversidade nos negócios foram temas abordados no final do primeiro dia do Encontro Nacional de Gestão de Pessoas, que iniciou nesta quarta-feira, dia 30 de junho. Ao longo do dia, o evento ressaltou a [valorização da previdência privada na política de gestão de pessoas](#), tratando ainda da [necessidade de novo desenho organizacional e mudança de cultura](#). O evento continua nesta quinta-feira, 1º de julho.

Pautado na necessidade das pessoas por proteção social, acolhimento e solidariedade, Rony Tschoeke, CEO da Promove Saúde, conduziu a reflexão “O Trabalho Moldando a Vida ou a Vida Moldando o Trabalho?”, tema da Talk 4 do dia. Fernanda Goulart Guedes, Membro do Comitê de Gestão de Pessoas da Abrapp, moderou o painel e destacou a necessidade dos profissionais de Recursos Humanos precisarem trabalhar o acolhimento e a empatia.

Rony levou ao público questionamentos sobre o planejamento em relação à atividade no mercado de trabalho e ao período pós-laboral. No outro lado da moeda, ele colocou uma reflexão sobre a vida. “Você está construindo uma vida saudável e sustentável para o longo prazo?”, perguntou.

O especialista pontuou que a vida engloba relacionamento, aspectos financeiro, emocional, trabalho, carreira, projetos, etc. “Independente das condições que nós temos, via de regra as pessoas desejam um trabalho significativo, sobretudo se estiver num lugar que propõe um propósito maior, transformador”, reiterou.

Ele pontuou que o mundo mudou drasticamente a partir da pandemia de COVID-19, e talvez o modelo mental das pessoas não tenha acompanhado essa mudança no ritmo, intensidade e proporção necessária. “Ao mesmo tempo que falamos que avançamos 15 anos em 15 meses durante essa pandemia, é inegável que já estamos pagando algumas contas”, disse, apontando justamente a situação de saúde das pessoas tanto no aspecto emocional quanto no físico. “As pessoas estão precisando de acolhimento e serem ouvidas”, reforçou.

Contemplação – “Contemplar significa se maravilhar com as coisas que acontecem ao seu redor”, disse Rony, destacando que isso está diretamente ligado à leveza. “Quando está tudo muito pesado, carregado, parece que não enxergamos um plano à nossa frente, e esse peso pode estar fora, no cenário, ou dentro de nós”, disse. Para ele, contemplar não é ficar parado, e sim inquietar-se.

Rony sugeriu ainda incluir no cotidiano o conceito do sabático, se preparando para uma nova jornada e para um novo tempo que já está acontecendo, pontuando que o ritmo das mudanças está cada vez maior. “A contemplação, o maravilhamento e a calma nos permitem viver o agora”, disse, reiterando que essa contemplação pode ajudar a dar uma visão de maior nitidez às situações.

Ele disse ainda que estamos sendo diariamente convidados a pensar e, se possível, a adotar novas formas de trabalhar e de viver, e que é preciso desapegar e abrir mão do que não está mais funcionando para o novo emergir na nossa vida.

Onlife e ressignificação – Rony mostrou ainda que o online trouxe uma nova perspectiva no dia a dia das pessoas, trazendo a expressão “Onlife”, que é estar na vida o tempo todo e se permitir conhecer coisas novas, pois toda hora há uma oportunidade nova.

Segundo o especialista, o hábito de viver de uma certa maneira condiciona as pessoas a muitas vezes reclamar sem necessidade. Ele explicou que isso parte de uma mentalidade, que é um sistema de crenças que influenciam as decisões. “É preciso atualizar e ressignificar o próprio script”, disse.

Ele explicou que os fatos não tem emoção, e a emoção vem do significado dado aos fatos, e é isso que pode ser mudado. “Todo significado que você deu para a pandemia pode ter um significado novo”, disse Rony, pontuando que estamos todo o tempo aprendendo, e para isso é preciso desaprender e também se abrir ao outro. “Existe uma importância fundamental do outro para a construção da nossa obra de vida”.

Rony concluiu que não é o trabalho que molda a vida, e sim a vida que molda o trabalho, as relações, o comportamento e a filosofia de cada um. “Aí sim a gente tem uma noção de liberdade, de expansão, de leveza”, destacou, pontuando que é importante colocar as pessoas no centro disso estando “Onlife”.

Real impacto da diversidade – Por que devemos promover diversidade e inclusão nas nossas entidades? Foi com esse questionamento que Elizabeth Moitinho, Membro do Comitê de Gestão de Pessoas da Abrapp, iniciou a Talk 5 “Diversidade: Muito Além de Agenda Positiva”. Ela moderou o painel e destacou ser fundamental que as organizações entendam que além dos objetivos que elas têm, há também um papel social.

Lisiane Lemos, Forbes Under 30, LinkedIn Top Voices, TEDx Speaker, Co-founder Board Member 101, foi a palestrante da Talk e trouxe o tema da diversidade sob a ótica da tecnologia e da inovação. Ela pontuou que o que nos trouxe até onde estamos não é o que vai nos levar para o futuro, reiterando que é preciso olhar para o contexto mais abrangente para começar a falar de diversidade.

Ela apresentou dados sobre a população brasileira, que contempla 213 milhões de pessoas, sendo que 18 milhões fazem parte da população LGBT, 56% da população negra, 45 milhões são pessoas com deficiência, e 51% são mulheres. “Como vamos desenvolver novos produtos e soluções que consigam abranger essa população?”, perguntou. Segundo Lisiane, essa é a razão real de promover diversidade, para que cada uma dessas partes se sinta contemplada.

A especialista contou sua história e como chegou onde está. Foi sob a perspectiva de inovação, diversidade e inclusão que ela aprendeu a necessidade de respeitar o tempo das pessoas e que a transformação está diretamente ligada à cultura. Através de programas de mentoria, Lisiane começou a promover a diversidade dentro de lideranças, dando ferramentas para que as pessoas

possam desenvolver essa transformação em suas empresas. “Diversidade é um diferencial de negócio e vai ser o que nos tornará mais inovadores, mais valiosos e marcas mais atrativas”, afirmou.

Diversidade nos negócios – Lisiane destacou que o principal motivo de tratar do tema da diversidade é atrair e reter talentos. “Cultura traz transformação e ter os melhores talentos nos torna marcas empregadoras”, disse.

Ela apresentou uma pesquisa realizada pela McKinsey que mostra a percepção dos funcionários sobre diversidade em suas empresas e o impacto para o negócio em empresas da América Latina. “Empresas mais diversas têm funcionários que relatam uma cultura mais relacionada a trabalho em equipe, ambiente de confiança, promoção de inovação”, disse.

Além disso, o senso de pertencimento de funcionários de empresas que são mais diversas é muito maior, sendo que 72% dos entrevistados apontaram querer permanecer por 3 anos ou mais nessas empresas frente a apenas 53% em empresas menos diversas. A pesquisa apontou ainda que a probabilidade de ter uma performance financeira superior é de 55% entre as empresas mais diversas diante do percentual de 28,6% das menos diversas.

“Se a liderança não é diversa, é muito difícil conseguir atingir resultados diversos”, pontuou Lisiane. “Será que a gente proporciona um ambiente onde as pessoas podem ser elas mesmas, onde elas possam se preocupar com melhor performance e trabalho e não como elas se vestem, se comportam ou onde estudaram?”, perguntou, pontuando que é preciso trazer esse tema à superfície para trabalhar vieses inconscientes que são pautados por uma sociedade machista e homofóbica.

Papel das lideranças – Assim, as lideranças precisam admitir que não sabem como promover a diversidade dentro de suas empresas e a partir daí contratar consultorias para poder saber como atuar melhor nessa agenda, além de investir na qualificação interna de seus colaboradores para tratar do tema.

Lisiane reiterou a importância de se fazer um senso dentro das empresas para que se identifique onde estão localizadas no momento, incluindo pesquisas de clima para se perguntar se as minorias se sentem à vontade no ambiente de trabalho. Ela destacou ainda que é preciso ter uma escuta ativa para promover diversidade, buscando extrair o melhor de um talento que talvez nem a própria pessoa saiba que tem. “O que importa é como, juntos, no dia de hoje, vamos construir essa nova forma de fazer negócios e trazer esse cenário diversidade”, refletiu. “Diversidade é um assunto de pessoas que se preocupam com pessoas”, pontuou Lisiane.

O 1º Encontro Nacional de Gestão de Pessoas é uma realização da Abrapp com apoio institucional da UniAbrapp, ICSS, Sindapp e Conecta, e Patrocínio da Apoena Soluções em Seguros e da Crescimentum. Nesta quinta-feira, 1º de julho, a [programação](#) do evento terá continuidade, com palestras a partir das 14h. Não perca!

Fonte: Abrapp em Foco, em 30.06.2021