

CENÁRIOS, CULTURA E GLOBALIZAÇÃO

CENÁRIOS, CULTURA E GLOBALIZAÇÃO

**MARCELO MOCARZEL
RENATA VASCONCELLOS
ANA CRISTINA FRANCISCO
(Organizadores)**

**Teresópolis
2024**

FUNDAÇÃO EDUCACIONAL SERRA DOS ÓRGÃOS – FESO

Antônio Luiz da Silva Laginestra

Presidente

Jorge Farah

Vice-Presidente

Luiz Fernando da Silva

Secretário

Carlos Alberto Oliveira Ramos da Rocha

José Luiz da Rosa Ponte

Paulo Cezar Wiertz Cordeiro

Wilson José Fernando Vianna Pedrosa

Vogais

Luis Eduardo Possidente Tostes

Direção Geral

Michele Mendes Hiath Silva

Direção de Planejamento

Solange Soares Diaz Horta

Direção Administrativa

Fillipe Ponciano Ferreira

Direção Jurídica

CENTRO UNIVERSITÁRIO SERRA DOS ÓRGÃOS – UNIFESO

Verônica Santos Albuquerque

Reitora

Roberta Montello Amaral

**Direção de Pós-Graduação,
Pesquisa e Extensão**

Mariana Beatriz Arcuri

Direção Acadêmica de Ciências da Saúde

Vivian Telles Paim

**Direção Acadêmica de
Ciências e Humanas e Tecnológicas**

Marcelo Siqueira Maia Vinagre Mocarzel

Direção de Educação a Distância

HOSPITAL DAS CLÍNICAS COSTANTINO OTTAVIANO – HCTCO

Rosane Rodrigues Costa

Direção Geral

CENTRO EDUCACIONAL SERRA DOS ÓRGÃOS – CESO

Roberta Franco de Moura Monteiro

Direção

CENTRO CULTURAL FESO PROARTE – CCFP

Edenise da Silva Antas

Direção

EDITORA UNIFESO

Comitê Executivo

Roberta Montello Amaral
Presidente

Jucimar André Secchin
Coordenador de Pesquisa

Assistente Editorial

Matheus Moreira Nogueira

Formatação

Matheus Moreira Nogueira

Conselho Editorial e Deliberativo

Roberta Montello Amaral
Mariana Beatriz Arcuri
Verônica dos Santos Albuquerque
Vivian Telles Paim

Design Gráfico

Diogo Pivari

Capa

Diogo Pivari

C389 Cenários, cultura e globalização / Marcelo Mocarzel, Renata Vasconcellos, Ana Cristina Francisco (organizadores). – Teresópolis, RJ: UNIFESO, 2024.
29 p.

ISBN 978-65-87357-97-3

1. Fatores Socioeconômicos. 2. Mulheres Trabalhadoras. 3. Saúde Mental.
4. Violência. I. Mocarzel, Marcelo. II. Vasconcellos, Renata. III. Francisco, Ana Cristina.

CDD 306

EDITORA UNIFESO

Avenida Alberto Torres, nº 111

Alto - Teresópolis - RJ - **CEP:** 25.964-004

Telefone: (21) 2641-7184

E-mail: editora@unifeso.edu.br

Endereço Eletrônico: <http://www.unifeso.edu.br/editora/index.php>

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	6
DESIGUALDADE ECONÔMICO SOCIAL MUNDIAL.....	7
<i>Hemerson Souza Gomes</i>	
DESIGUALDADE NO BRASIL E SEUS IMPACTOS	10
<i>Hemerson Souza Gomes</i>	
EXCLUSÃO/INCLUSÃO EM UM MUNDO DIGITAL	14
<i>Jaciara de Sá Carvalho</i>	
MULHERES NO MUNDO DO TRABALHO.....	16
<i>Raphaela Magnino Rosa Portilho</i>	
SOFT SKILLS	23
<i>Ana Clara Gonçalves Bittencour</i>	
SAÚDE MENTAL NO TRABALHO	26
<i>Ana Clara Gonçalves Bittencourt</i>	
VIOLÊNCIA E SUAS CONCEITUAÇÕES	28
<i>Ana Cristina Borges López M. Francisco</i>	

APRESENTAÇÃO

Este livro é parte de uma coleção produzida pelos conteudistas das Disciplinas Institucionais do Centro Universitário Serra dos Órgãos (Unifeso) – Cidadania, Diversidade e Sustentabilidade, Empreendedorismo e Inovação, Cenários, Cultura e Globalização e Metodologia da Pesquisa.

As Disciplinas Institucionais foram criadas para que pudessem atender às demandas comuns a todos os cursos de graduação do Unifeso, considerando suas políticas de ensino, em especial as políticas públicas transversais, como a Educação Ambiental, a Educação para as Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena e a Educação em Direitos Humanos.

Neste sentido, este livro e os outros três trazem textos que podem auxiliar os estudantes ao longo de sua formação, mas que transcendem o papel de material instrucional e tornam-se referências para consultas, pesquisas e outras atividades. Assim, tanto a versão e-book como a audiobook trazem possibilidades de atingir um público interessado em discussões interdisciplinares e contemporâneas, pensadas de maneira profunda, mas apresentadas de maneira simples e objetiva por nossos especialistas.

Desejamos uma ótima leitura.

OS ORGANIZADORES



DESIGUALDADE ECONÔMICO SOCIAL MUNDIAL

Hemerson Souza Gomes

Doutorando em Geografia (Uerj), mestre em Geografia (Uerj), licenciado em Geografia (Uerj).

<http://lattes.cnpq.br/4610658692157756>

Ao pensarmos nas inúmeras regiões espalhadas pelo planeta Terra ou as diferenças entre as sociedades existentes em cada continente, chegaremos à conclusão de que existem áreas privilegiadas e áreas segregadas pelo globo. Mas, para entender esse fenômeno da desigualdade mundial, é preciso dar um passeio pela história, geografia e políticas presentes na formação de cada território. Sendo, um desafio complexo que permeia as estruturas fundamentais da sociedade contemporânea. Em um mundo onde a riqueza está cada vez mais concentrada nas mãos de poucos, enquanto uma grande parte da população enfrenta dificuldades para satisfazer necessidades básicas, a disparidade de oportunidades e acesso aos recursos é gritante. Essa disparidade não apenas mina a coesão social, mas também perpetua um ciclo de desvantagem e privação para muitos. Para combater efetivamente essa desigualdade, é crucial adotar abordagens abrangentes que visem não apenas a redistribuição de recursos, mas também a promoção de políticas inclusivas, educação acessível e oportunidades de emprego dignas, visando construir um mundo mais justo e equitativo para todos.

A desigualdade econômico-social mundial é um fenômeno complexo e multifacetado que abrange disparidades de renda, acesso a recursos, oportunidades educacionais, saúde e padrões de vida entre diferentes regiões, países e grupos sociais. Essa disparidade não apenas reflete diferenças econômicas, mas também está profundamente enraizada em questões históricas, políticas, culturais e estruturais (SANTOS, 2008).

Em sua definição mais básica, a desigualdade econômico-social mundial se refere à distribuição desigual de riqueza e recursos entre as populações globais. Em uma extremidade do espectro, encontramos países e grupos privilegiados que desfrutam de altos níveis de prosperidade, acesso a educação de qualidade, cuidados de saúde adequados, oportunidades de emprego e proteção social. Por outro lado, há aqueles que enfrentam pobreza extrema, falta de acesso a serviços básicos, desemprego crônico e marginalização social.

Sabemos que a desigualdade não é um fato natural, mas sim uma construção social. Ela depende de circunstâncias e é, em grande parte, o resultado das escolhas políticas feitas ao longo da história de cada sociedade. Mas também sabemos que todas as sociedades experimentam desigualdades e que estas se apresentam de diversas formas: como prestígio, poder, renda, entre outras – e suas origens são tão variadas quanto suas manifestações. O desafio não é apenas descrever os fatores e componentes das desigualdades sociais, mas também explicar sua permanência, e em alguns casos seu aprofundamento, apesar dos valores igualitários modernos (SCALON, p. 50, 2011).

Os impactos da desigualdade econômico-social são profundos e generalizados, afetando não apenas os indivíduos em situação de vulnerabilidade, mas também a estabilidade econômica global e o desenvolvimento sustentável.

Entre os impactos mais significativos estão a pobreza e exclusão social. A desigualdade econômica perpetua a pobreza e a exclusão social, privando milhões de pessoas de condições básicas de vida digna, como acesso à alimentação adequada, água limpa, moradia segura e educação (MENEZES, 2022).

Assim também como a desigualdade de oportunidades. A falta de recursos e acesso a oportunidades cria um ciclo de desvantagem que dificulta a mobilidade social e impede o pleno desenvolvimento do potencial humano. Isso se manifesta em disparidades educacionais, onde indivíduos de famílias mais pobres têm menos acesso à educação de qualidade, perpetuando assim a desigualdade intergeracional.

O processo de desigualdade também afeta a instabilidade social e política. A desigualdade econômica é frequentemente acompanhada por tensões sociais e políticas, alimentando o descontentamento, a marginalização e, em alguns casos, conflitos violentos. A falta de oportunidades econômicas e sociais pode levar à alienação e à desconfiança nas instituições governamentais, minando a coesão social e a estabilidade política.

Não se pode desconsiderar os impactos ambientais. A desigualdade econômica está intrinsecamente ligada à degradação ambiental, uma vez que os grupos mais vulneráveis muitas vezes são os mais afetados pelos impactos das mudanças climáticas, poluição e destruição de ecossistemas. Além disso, a busca por lucro muitas vezes exacerbada por desigualdades extremas pode levar a práticas insustentáveis de exploração de recursos naturais.

Atinge o crescimento econômico. A desigualdade excessiva pode minar o crescimento econômico a longo prazo, uma vez que limita o potencial de mercado devido à falta de poder de compra por parte das populações mais pobres. Além disso, a concentração de riqueza em poucas mãos pode levar à formação de monopólios e oligopólios, prejudicando a concorrência e a inovação.

Enfrentar a desigualdade econômica e social mundial requer um esforço coordenado em nível global, envolvendo políticas públicas, iniciativas de desenvolvimento, investimentos em educação e saúde, reformas estruturais e uma abordagem holística para promover a igualdade de oportunidades e a justiça social.

Destarte, é relevante que a desigualdade seja vista como problema político. É necessário reconhecer a estreita relação entre democracia, justiça social e igualdade de oportunidades. A democracia não se fará plena se não houver uma atenção às desigualdades sociais ao decorrer do globo. Considerando que a igualdade pode ser considerada um dos atributos básicos da cidadania, considerada no acesso a direitos. Na Constituição brasileira, o artigo quinto, fala em igualdade em dois momentos, remetendo tanto à igualdade formal quanto à igualdade substantiva. Até porque a igualdade perante a lei só pode ser garantida de maneira eficiente quando sustentada pela igualdade nas chances de vida, que assegura tanto a possibilidade como a liberdade de escolha e a utilização plena das capacidades dos atores sociais (Scalon e Heringer, 2000).

REFERÊNCIAS

MENEZES, Roberto Goulart; KRAYCHETE, Elsa Sousa. Desigualdade Global e Desenvolvimento. **Caderno CRH**, v. 35, p. e022001, 2022.

SANTOS, Fábio Pádua dos et al. **Desigualdade da renda no Brasil em perspectiva histórico-mundial**, 1839-2001. 2008.

SCALON, Celi. Desigualdade, pobreza e políticas públicas: notas para um debate. **Contemporânea-Revista de Sociologia da UFSCar**, v. 1, n. 1, p. 49-49, 2011.

SCALON, C. e HERINGER, R. **Desigualdades sociais e acesso a oportunidades no Brasil**. Revista Democracia Viva, n. 7, Rio de Janeiro, 2000.



DESIGUALDADE NO BRASIL E SEUS IMPACTOS

Hemerson Souza Gomes

*Doutorando em Geografia (Uerj), mestre em Geografia (Uerj),
licenciado em Geografia (Uerj).*

<http://lattes.cnpq.br/4610658692157756>

A Constituição Brasileira do ano de 1988 diz que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” (C. F., art. 5º, caput). Mas, será que prática é isso que o cidadão brasileiro experimenta, considerando suas vivências? A desigualdade social no Brasil é um desafio complexo e persistente que afeta milhões de pessoas em diversas dimensões da vida. A disparidade de renda é evidente, com uma pequena parcela da população detendo a maior parte da riqueza, enquanto muitos vivem na pobreza e na extrema pobreza. Essa desigualdade se reflete em acesso desigual à saúde, educação e oportunidades de emprego, perpetuando um ciclo de desvantagem para os mais vulneráveis. Além disso, questões estruturais como o racismo, o machismo e a falta de políticas públicas eficazes ampliam ainda mais essa disparidade. Enfrentar a desigualdade social requer políticas abrangentes que promovam a inclusão econômica, social e política, garantindo acesso igualitário a serviços básicos e oportunidades para todos os cidadãos.

O território brasileiro carrega cicatrizes e marcas da desigualdade. No entanto, quando se pensa em desigualdade social é comum que se relacione esse fenômeno a questões puramente econômicas. Mas, você sabia que no Brasil a desigualdade social é uma realidade que permeia, não somente a esfera financeira, mas, todas as esferas sociais? Em um país marcado por contrastes, onde a riqueza e a pobreza coexistem lado a lado, as disparidades socioeconômicas se manifestam de diversas formas, desde acesso desigual à educação, saúde, oportunidades limitadas de emprego, ascensão social, gênero, raça etc. (NERI; SOARES, 2002)

A raiz dessa desigualdade pode ser rastreada até períodos históricos de colonização e escravidão, que moldaram as estruturas econômicas e sociais do país. A distribuição desigual de terras, recursos e oportunidades perpetuou um ciclo de privilégios para alguns e marginalização para muitos (DE SOUZA, 2018).

A educação é um exemplo gritante dessa disparidade. Enquanto alguns têm acesso a escolas particulares de qualidade e recursos educacionais avançados, outros enfrentam escolas com infraestruturas precárias, falta de material didático e profissionais da educação mal remunerados. Essa discrepância no acesso à educação perpetua um ciclo de pobreza, limitando as oportunidades de mobilidade social para as camadas mais vulneráveis da população (CASTRO, 2009).

Nos países mais desenvolvidos a educação é parte das políticas sociais, compondo o núcleo do sistema de promoção social mediante sua capacidade de ampliar as oportunidades para os indivíduos, além de ser um elemento estratégico para o desenvolvimento econômico. Por isso absorve elevada quantidade de recursos públicos. No Brasil, mais recentemente, ocorreram avanços importantes na ampliação do acesso a todos os níveis e modalidades educacionais, chegando à universalização do acesso ao ensino fundamental. No entanto, ainda é um grave problema a baixa escolaridade média da população e a desigualdade permanente, o que mantém na pauta das discussões a necessidade da universalização da educação básica e a melhoria da qualidade da educação, bem como a eliminação do analfabetismo, com inevitáveis impactos de longo prazo para a área (Ibidem, p. 674)

A saúde também reflete essa desigualdade. Enquanto os mais ricos podem pagar por planos de saúde privados e tratamentos médicos de ponta, os mais pobres dependem do sistema de saúde pública, muitas vezes sobrecarregado e subfinanciado. Isso resulta em uma disparidade gritante na expectativa de vida e na qualidade de vida entre os diferentes estratos sociais.

Contudo, a questão da equidade em saúde não tem tido o destaque necessário, seja no campo político seja na própria opinião pública. A existência de serviços “fechados” de atenção a saúde com financiamento público e de subsídios fiscais ao consumo privado, por exemplo, não provocam a mesma indignação da mídia como a motivada pelas filas na madrugada ou pelo sucateamento de hospitais públicos. Talvez porque, por herança escravocrata e/ou quaisquer outras causas, a sociedade brasileira tenha se acostumado com a iniquidade, já que convive há décadas com uma brutal concentração de renda (NUNES, p. 24, 2001).

No mercado de trabalho, a desigualdade se manifesta na forma de salários discrepantes e oportunidades limitadas de emprego. As mulheres, as minorias étnicas e as populações marginalizadas enfrentam discriminação sistemática e têm acesso limitado a empregos bem remunerados e cargos de liderança.

Além disso, a desigualdade social se reflete na distribuição desigual de recursos e infraestrutura. Enquanto os bairros mais ricos desfrutam de serviços públicos de qualidade, como transporte, segurança e saneamento básico, as comunidades mais pobres muitas vezes enfrentam infraestrutura precária e falta de investimento governamental.

Para enfrentar essa questão complexa, é necessário um esforço conjunto de diversos setores da sociedade. Políticas públicas voltadas para a redução da desigualdade, como programas de distribuição de renda, acesso universal à educação e saúde de qualidade, além de medidas que promovam a inclusão social e econômica, são fundamentais para criar uma sociedade mais justa e equitativa.

Além disso, é essencial promover o diálogo e a conscientização sobre as causas e consequências da desigualdade social, incentivando a solidariedade e a colaboração entre os diferentes segmentos da sociedade. Somente com um esforço conjunto e compromisso com a justiça social podemos verdadeiramente superar a desigualdade e construir um Brasil mais inclusivo e igualitário para todos os seus cidadãos.

No campo econômico, a desigualdade social mina o potencial de crescimento sustentável. Uma distribuição desigual de recursos e oportunidades impede o desenvolvimento de uma classe média robusta e limita o poder de compra da população em geral. Isso, por sua vez, afeta negativamente o consumo, o investimento e a demanda agregada, retardando o crescimento econômico e perpetuando o ciclo da pobreza.

Além dos impactos diretos, a desigualdade social também alimenta a exclusão social e a marginalização de certos grupos, como afro-brasileiros, indígenas e comunidades LGBTQIA+. A discriminação sistêmica dificulta sua participação plena na sociedade e limita suas oportunidades de progresso.

Para enfrentar eficazmente a desigualdade social, é necessário um esforço conjunto que aborde suas raízes profundas. Isso inclui políticas públicas voltadas para a melhoria da educação, saúde e infraestrutura nas comunidades mais desfavorecidas, bem como medidas para promover a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. Além disso, é crucial combater a discriminação e o preconceito em todas as suas formas, promovendo uma cultura de inclusão e respeito mútuo.

O desafio da desigualdade social no Brasil é grande, mas, não é insuperável. Com um compromisso renovado com a justiça social e a equidade, é possível construir um país mais justo e próspero para todos os seus cidadãos.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, Senado Federal, 1988.
- CASTRO, Jorge Abrahão de. **Evolução e desigualdade na educação brasileira**. **Educação & Sociedade**, v. 30, p. 673-697, 2009.
- DE SOUZA, Pedro HG Ferreira. **Uma história da desigualdade**. BOD GmbH DE, 2018.
- NERI, Marcelo; SOARES, Wagner. **Desigualdade social e saúde no Brasil**. **Cadernos de saúde pública**, v. 18, p. S77-S87, 2002.
- NUNES, André et al. **Medindo as desigualdades em saúde no Brasil: uma proposta de monitoramento**. 2001.



EXCLUSÃO/INCLUSÃO EM UM MUNDO DIGITAL

Jaciara de Sá Carvalho

*Doutora em Educação (USP), mestre em Educação (USP),
graduada em Comunicação Social (PUC-SP) e em Pedagogia (Unesa).*

<http://lattes.cnpq.br/3247538196614621>

Você já deve ter ouvido falar, infelizmente, que o Brasil é conhecido não apenas por suas belezas naturais e culturais, mas também por ser considerado um dos países mais desiguais do mundo. A exclusão digital, na maioria das vezes, decorre dessa desigualdade gerada pelo modelo econômico adotado pela maioria dos países, o capitalismo. De fato, a necessidade de “inclusão” só existe porque a “exclusão” se apresenta. Portanto, não é possível tratar de inclusão sem observar as causas da exclusão.

Historicamente, a noção de exclusão socioeconômica vem mudando ao longo do tempo, abarcando desde contextos de pobreza extrema dos anos 1980 até formas mais sutis e multifacetadas de marginalização, como o desemprego prolongado (RIBEIRO, 1999). As mudanças nas formas de compreender e situar a exclusão conceitualmente sublinham a complexidade do termo, que passou a ser reconhecido não apenas como um estado, mas como um processo dinâmico e mutável, capaz de refletir variados graus e tipos de exclusão (CARVALHO; FERREIRA, 2018).

Paremos para pensar: alguém neste mundo estaria, de fato, excluído das reorganizações sociais, políticas, econômicas e culturais, e de suas consequências, que se desenvolvem sob linhas digitais? Esta autora entende que não: por mais que uma pessoa não tenha acesso a qualquer meio digital, suas condições de vida são afetadas por relações econômicas, políticas etc que se desenvolvem e são sustentadas por sistemas digitais. Assim, a discussão sobre inclusão e exclusão digital deve ser relacionada a um contexto mais amplo de busca por justiça social e transformação estrutural, reconhecendo a necessidade de abordagens que promovam não apenas o acesso tecnológico, mas também a formação para o uso crítico e autônomo dessas tecnologias.

Ao examinar o cenário da inclusão digital, é fundamental considerar a qualidade da conectividade, a adequação dos equipamentos e a relevância das habilidades digitais. A universalização da internet permanece um desafio no país, especialmente em regiões onde a exclusão digital se entrelaça com outras formas de marginalização, evidenciando a importância de políticas públicas voltadas tanto as barreiras técnicas quanto as socioeconômicas para a promoção da inclusão digital. Nesse contexto, a perspectiva de acesso à internet como um direito humano (SAHB; ALMEIDA, 2018) é anunciado como um princípio orientador, alinhado com os esforços para garantir a liberdade de expressão, o acesso à informação e a participação cidadã.

Por fim, a concepção de inclusão digital deve abranger uma compreensão ampla de letramento digital, que vai além da mera aquisição de competências técnicas, abraçando a capacidade de compreender e interagir com o mundo digital de maneira crítica, criativa e transformadora. Tal abordagem implica um reconhecimento do digital como uma dimensão das vivências e experiências humanas, exigindo esforços para garantir que todas as pessoas possam atuar nela de forma equitativa.

REFERÊNCIAS

CARVALHO, Jaciara de Sá; FERREIRA, Giselle Martins dos Santos. Inclusão tecnológica. Em: **Dicionário Crítico de Educação e Tecnologia e Educação a Distância**. Campinas, SP: Papyrus, 2018.

RIBEIRO, Marlene. Exclusão: problematização do conceito. **Educação e Pesquisa**, v. 1, n. 25, p. 35–49, jun. 1999.

SAHB, Warley Ferreira; ALMEIDA, Fernando José de. Tecnologia como direito humano: acesso, liberdade, usos e criação. **Interações**, v. 14, n. 47, 30 jun. 2018.



MULHERES NO MUNDO DO TRABALHO

Raphaela Magnino Rosa Portilho

Doutora em Direito (Uerj), mestre em Direito (Uerj)
e graduada em Direito (Uerj).

<http://lattes.cnpq.br/2079172805845170>

A Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra a partir da segunda metade do século XVIII, foi um marco histórico representativo do início de um fenômeno caracterizado por um grande desenvolvimento técnico-científico, o qual foi responsável por consolidar o processo de formação do sistema capitalista, sobretudo através do surgimento da indústria e da organização do trabalho humano juridicamente livre e assalariado.

Nesse contexto, trabalhadores migravam do campo para as cidades e organizavam-se em torno das indústrias, as quais contavam com homens, mulheres e crianças em seus quadros. É possível dizer, portanto, que a Revolução Industrial desempenhou papel relevante em relação ao o ingresso da mulher no mercado de trabalho.

Conforme descreve Sérgio Pinto Martins (2023), no decorrer da Revolução Industrial o trabalho da mulher foi muito utilizado, principalmente para a operação de máquinas. A preferência pelo trabalho feminino coadunava-se ao fato de que, embora prestassem os mesmos serviços que os homens, as mulheres aceitavam receber salários inferiores.

Portanto, infere-se que o ingresso da mulher no mercado de trabalho se deu sob um contexto de exploração significativa, a qual pode ser caracterizada, por exemplo, pela ausência de qualquer preocupação em relação à gestação e à maternidade, incluindo a fase de amamentação. Além disso, as mulheres estavam sujeitas a jornadas de trabalho de 14 a 16 horas por dia, salários baixos, trabalho em condições prejudiciais à saúde e à segurança.

Considerando-se que o chamado trabalho de cuidado, envolvendo afazeres domésticos e a criação dos filhos, sempre foi historicamente delegado às mulheres, o cenário descrito acarretou consequências negativas, tanto no âmbito familiar quanto para a sociedade em geral, pavimentando o caminho para o desenvolvimento inicial de uma legislação protetiva ao trabalho das mulheres.

Num primeiro momento, essa atuação legislativa foi inaugurada na Inglaterra: por exemplo, houve a edição do *Coal Mining Act*, de 1842, que proibia o trabalho da mulher em minas de carvão subterrâneas; do *Factory Act*, de 1844, o qual limitou a jornada de trabalho da mulher a 12 horas, proibindo-a no período noturno; e do *Factory and Workshop Act*, de 1878, que vedou o emprego da mulher em trabalhos perigosos e insalubres. Assim, teve início uma tendência que foi seguida posteriormente pela França e por outros países da Europa (MARTINS, 2023).

Além da Revolução Industrial, a trajetória da mulher no mercado de trabalho também teve como marco histórico a eclosão das grandes guerras mundiais, mais precisamente a 1ª e a 2ª Guerra Mundial. Com os homens deslocados para as forças de combate, houve

a necessidade ainda maior da presença feminina para suprir os postos de trabalho. Esse contexto foi favorável ao aprofundamento também das normas de proteção ao trabalho da mulher, como, por exemplo, a Constituição do México, de 1917, que estabeleceu a isonomia salarial entre os sexos e direitos relativos à gestação e à maternidade; e o Tratado de Versalhes, de 1919, que estabeleceu o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres, o qual foi adotado por muitos países, entre os quais o Brasil.

Salienta-se, ainda, a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, a qual desde então vem instituindo normas de proteção especial ao trabalho da mulher, através de várias Convenções e Recomendações, com o objetivo de dar efetividade às trabalhadoras nos ordenamentos jurídicos internos de seus Estados Membros. Essa produção de Convenções e Recomendações da OIT sobre o trabalho feminino continua ativa e relevante até os dias de hoje, abarcando temas como a inserção no mercado de trabalho, a não discriminação no trabalho, a proteção à gestação e à maternidade e ao respeito às suas características físicas.

Não obstante, a legislação voltada à tutela do trabalho da mulher também é associada a um efeito reverso: ao longo da história, argumentou-se que a existência de normas protetivas ao trabalho feminino trouxe como consequência a discriminação das mulheres no mercado de trabalho, uma vez que a contratação deveria observar regras mais restritivas e diversas proibições quando comparada à realidade masculina. Como tentativa de resposta à cultura da discriminação de gênero no trabalho, inaugurou-se a legislação de promoção e proteção ao trabalho da mulher através de incentivos específicos, objetivando corrigir as desigualdades então verificadas, em consonância com a ideia de igualdade de direitos (GARCIA, 2023).

Com efeito, no que se refere à realidade brasileira, a Constituição Federal de 1988 estabelece como princípio que “todos são iguais perante a lei”, sendo que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”, nos termos do art. 5º, inciso I. Esse comando constitucional da igualdade entre homens e mulheres é aplicado a diversos aspectos da relação de emprego, como, por exemplo, a capacidade para trabalhar e celebrar contrato de trabalho, o cumprimento de jornada de trabalho igual e o recebimento do mesmo salário para trabalho prestado em iguais condições (BRASIL, 1988).

Por conseguinte, os direitos trabalhistas especificamente voltados às mulheres no Brasil estão previstos em diversos diplomas: a Constituição Federal, legislação esparsa e a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), no bojo do seu Capítulo III (artigos 372 a 401).

Dentre os principais direitos, é possível destacar, por exemplo: igualdade de salários e benefícios para cargos e funções de igual valor; garantia de não discriminação, violência e assédio no trabalho; manutenção do vínculo trabalhista para vítimas de violência doméstica; proibição de exigência de exame de gravidez para contratação ou no curso do contrato de trabalho; privacidade nos vestiários da empresa, com armários individuais privativos, quando exigida a troca de roupa; proibição de submissão a revistas íntimas; organização de escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical,

quando houver trabalho aos domingos; e dispensa de até 03 dias, em cada 12 meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer (BRASIL, 1943).

Quanto ao tema da proteção à maternidade da mulher trabalhadora, é importante destacar que, atualmente, os direitos são conferidos às mães biológicas e às mães adotantes em igual medida. São eles: licença-maternidade de 120 dias, mantendo emprego e salário, podendo ser prorrogada por 60 dias se o empregador fizer parte do Programa Empresa Cidadã; compartilhamento, entre empregados e empregadas, da prorrogação de 60 dias da licença maternidade, desde que ambos sejam empregados de pessoa jurídica aderente ao Programa Empresa Cidadã, que a decisão seja adotada conjuntamente e que o requerimento ocorra com até 30 dias de antecedência do término da licença maternidade; garantia de emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, sendo que, em caso de demissão arbitrária ou sem justa causa de empregada gestante até cinco meses após o parto, a empregada tem direito à reintegração, durante o período de estabilidade, ou indenização equivalente; mudança de função quando as atividades forem insalubres e/ou quando a saúde exigir, sendo garantido o retorno à mesma função; quando não for possível que a gestante ou lactante (mãe que amamenta) exerça suas atividades em local sem riscos à sua saúde e à do bebê (ambiente salubre) será considerada como gravidez de risco, o que implicará o pagamento de salário-maternidade, durante todo o período de afastamento; repouso remunerado de duas semanas em caso de aborto espontâneo, sendo garantido o retorno à função; dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames; dispensa de 01 dia por ano para acompanhar filho de até seis anos em consulta médica; dois descansos especiais ao longo da jornada, de meia hora cada, para amamentação de filho de até seis meses de idade, sendo que, havendo necessidade em função da condição de saúde do bebê, o período de seis meses poderá ser ampliado a critério da autoridade competente; existência de local apropriado na empresa para guarda dos filhos sob vigilância e assistência no período da amamentação, quando o estabelecimento empregar mais de 30 mulheres acima de 16 anos, diretamente ou mediante convênios com outras entidades públicas ou privadas, ou fornecimento de benefício reembolso-creche; prioridade em vagas de teletrabalho, trabalho remoto ou à distância e na adoção de jornada de trabalho diferenciada para empregadas ou empregados com filho, enteado ou criança com guarda judicial com até seis anos de idade e com pessoa com deficiência sob guarda judicial sem limite de idade; prioridade para antecipação das férias e regime de trabalho em tempo parcial para empregadas e empregados até dois anos contados do nascimento do filho ou enteado, da adoção e da guarda judicial; redução da jornada de trabalho em 50% por período de 120 dias, em substituição à prorrogação da licença-maternidade (BRASIL, 1943).

Notadamente, uma das grandes conquistas históricas das mulheres foi a inserção no mercado de trabalho. Contudo, a participação feminina no mundo do trabalho permanece enfrentando desafios que devem ser superados, uma vez que a conquista do

direito ao trabalho nem sempre vem acompanhada da valorização e do reconhecimento da importância da mão de obra feminina: assim como em um passado relativamente recente, as mulheres ainda estão submetidas a condições desfavoráveis, em que pese toda a estrutura de proteção e promoção do trabalho da mulher.

Com efeito, a realidade feminina permanece marcada pelo fenômeno da dupla jornada, abarcando uma rotina de trabalho e cuidados com o lar e a família; bem como a ocorrência de assédios no ambiente profissional; a prática da desigualdade de cargos e salários; além da luta pela garantia de seus direitos já previstos. Em outras palavras, mesmo atualmente, conseguir a inserção no mercado de trabalho, consolidar essa participação e ter perspectivas de crescimento profissional permanecem como obstáculos enfrentados pelas mulheres de uma maneira geral.

Atentando-se à importância desse tema, o Ministério do Trabalho e Emprego brasileiro lançou em 2023 a cartilha “Direitos da Mulher Trabalhadora: para um mundo do trabalho com respeito e dignidade”, o qual também faz parte do material complementar indicado para esta disciplina (BRASIL, 2023).

Dentre os dados destacados por esta cartilha estão os seguintes: as mulheres são 43% dos trabalhadores ocupados e representam parcelas menores do que homens em todos os setores de atividade (com exceção ao emprego doméstico sem carteira assinada); em 2021, dos 48,7 milhões de empregados formais, as mulheres representavam 44% (21,5 milhões); entre os empregados públicos que ingressaram via concurso público, as mulheres eram maioria.

Na esteira desse raciocínio, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) lançou recentemente a 3ª edição do estudo “Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil”, com dados coletados em 2022. Segundo o estudo, considerando a participação de pessoas com 15 anos ou mais de idade no mercado de trabalho (ocupadas ou em busca de trabalho e disponíveis para trabalhar), o índice de participação das mulheres foi de 53,3%, enquanto entre os homens alcançou 73,2% (IBGE, 2024).

Dentre as possíveis causas para esse panorama, o estudo indica o fato de mulheres permanecerem dedicando maior tempo ao trabalho de cuidado de pessoas e afazeres domésticos: em média, por semana, são 21,3 horas prestadas pelas mulheres contra 11,7 horas prestadas pelos homens (IBGE, 2024).

O cenário se mostra ainda mais desigual quando observado a partir de um necessário recorte de gênero, raça e cor: mulheres pretas ou pardas dedicam, em média, 1,6 horas a mais por semana ao trabalho doméstico não remunerado que as mulheres brancas, enquanto para os homens a cor ou raça declarada não interferiu na dedicação a tais atividades (IBGE, 2024).

Considerando que a igualdade entre homens e mulheres no trabalho deve ser tratada como uma questão de direitos humanos e requisito indispensável ao regime democrático de direito, esses dados revelam um panorama interessante que pode ser entendido como um reflexo daquilo que se conhece como divisão sexual do trabalho, ou seja: separar e hierarquizar as ocupações a partir dos gêneros das pessoas e dos papéis que são tradicionalmente atribuídos a esses gêneros. Por exemplo, tem-se enraizada a ideia de

que as mulheres têm vocação natural para trabalhos domésticos e de cuidados, enquanto os homens são voltados ao desempenho de trabalhos considerados produtivos ou que exijam capacidades intelectuais voltadas para determinadas competências mais complexas.

Nesse contexto, é interessante refletir sobre o trabalho doméstico ou de cuidado não remunerado. Partindo de uma crítica geral ao sistema capitalista e às formas de exploração do trabalho humano, Silvia Federici (2019) argumenta que o salário serve como forma de reconhecimento de uma pessoa como trabalhador:

Ter um salário significa fazer parte de um contrato social, e não há dúvidas a respeito do seu significado: você não trabalha porque gosta, ou porque é algo que brota naturalmente dentro de você, mas porque é a única condição sob a qual você está autorizado a viver. Explorado da maneira que for, você não é esse trabalho. Hoje você é um carteiro, amanhã, um taxista. Tudo o que importa é quanto desse trabalho você tem que fazer e quanto desse dinheiro você pode receber (FEDERICI, 2019, p. 42).

Com efeito, a referida autora sustenta que existe uma diferença fundamental em relação ao trabalho doméstico, a qual perpassa não apenas uma imposição histórica de sua realização pelas mulheres, mas também, e, principalmente, de transformação em um atributo natural da personalidade feminina:

O trabalho doméstico foi transformado em um atributo natural em vez de ser reconhecido como trabalho, porque foi destinado a não ser remunerado. O capital tinha que nos convencer de que o trabalho doméstico é uma atividade natural, inevitável e que nos traz plenitude, para que aceitássemos trabalhar sem uma remuneração. Por sua vez, a condição não remunerada do trabalho doméstico tem sido a arma mais poderosa no fortalecimento do senso comum de que o trabalho doméstico não é trabalho, impedindo assim que as mulheres lutem contra ele, exceto na querela privada do quarto-cozinha, que toda sociedade concorda em ridicularizar, reduzindo ainda mais o protagonismo da luta. Nós somos vistas como mal-amadas, não como trabalhadoras em luta (FEDERICI, 29, p. 42-43).

Pensar em reduzir essas desigualdades existentes implica garantir às mulheres o acesso a direitos específicos voltados à promoção da igualdade e das oportunidades de acesso, manutenção e crescimento, com igualdade de oportunidades e condições no mundo do trabalho, levando em consideração as mulheres em sua diversidade, além de elementos relacionados à maternidade e, de maneira mais ampla, à parentalidade.

Nos termos do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), a parentalidade é o vínculo que nasce entre uma pessoa e a criança ou adolescente pela qual esta pessoa é responsável. Nesta relação são considerados aspectos como o cuidado com a saúde e a segurança, o acompanhamento escolar, o fornecimento de apoio emocional e material, dentre outros. É muito importante ressaltar que ela independe do estado civil e da orientação sexual, por exemplo. A grande relevância da parentalidade é a ideia de que as funções materna e paterna são igualmente importantes, havendo necessidade de que esse trabalho de cuidado de filhos seja compartilhado pelos genitores/adotantes/cuidadores, independentemente de gênero (BRASIL, 2023).

Sugere-se, portanto, que o exercício adequado da parentalidade pode ser uma importante ferramenta de correção da desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

Outra perspectiva que vem atraindo bastante atenção da sociedade em geral e pode ser utilizada no enfrentamento da desigualdade no mundo do trabalho, com especial relevância às questões de gênero, é a abordagem “ESG”, acrônimo em inglês que significa “*environmental, social and governance*”, e corresponde às práticas ambientais, sociais e de governança de uma organização. O termo surgiu em 2004 em uma publicação elaborada pelo Pacto Global da ONU em parceria com o Banco Mundial, chamada “*Who Cares Wins*” (ONU, 2004).

O embrião dessa ideia foi uma provocação do então secretário-geral da ONU Kofi Annan a 50 CEOs de grandes instituições financeiras a respeito do desenvolvimento de formas de integração de fatores sociais, ambientais e de governança no mercado de capitais (ONU, 2004).

Atualmente existe uma preocupação cada vez maior com o correto entendimento e adequada aplicabilidade de critérios ESG, posto que a atuação segundo tais padrões pode ampliar a competitividade do setor empresarial, seja no mercado interno ou no exterior, uma vez que as organizações empresariais são acompanhadas de perto pelos seus diversos *stakeholders*, gerando impactos inclusive no que tange à relação com os consumidores (NETO, 2023).

O eixo “social” do ESG leva em consideração exatamente o fato de que hoje, mais do que nunca, os agentes econômicos buscam estreitar seu relacionamento com clientes, colaboradores, fornecedores e as comunidades onde estão inseridos.

Nesse contexto, quando a lente é direcionada para a questão do trabalho, é recorrente o destaque conferido à importância do capital humano para o sucesso dessas organizações. É justamente nesse pilar social do ESG que são discutidas e incentivadas as questões relativas ao aumento da diversidade, da inclusão e da promoção da igualdade de gênero no meio-ambiente do trabalho.

Observa-se, ainda, que os critérios ESG relacionam-se também com os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU para o desenvolvimento sustentável e, especificamente no que tange às questões de gênero, essa perspectiva se coaduna plenamente com o ODS 5 da Agenda 2030, intitulado “Igualdade de Gênero”, o qual visa “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”.

Portanto, a pauta ESG tem potencial para se tornar uma oportunidade muito interessante para o avanço nos aspectos relativos à equidade de gênero, principalmente no que se refere à equidade de remuneração, à promoção de um meio-ambiente de trabalho mais saudável, equilibrado e diverso, além da equidade no preenchimento de cargos de liderança e presença feminina em órgãos de tomada de decisão como, por exemplo, os Conselhos de Administração das companhias.

Finalmente, argumenta-se que a compreensão e o enfrentamento da desigualdade de gênero no trabalho e suas diversas ramificações se mostram, portanto, elementos essenciais ao pleno desenvolvimento da sociedade em busca de um futuro mais sustentável e promissor.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 4 mar. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 1 mai. 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 4 mar. 2024.

BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 13 jul. 1990. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm>. Acesso em: 4 mar. 2024.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Direitos da Mulher Trabalhadora**. Para um mundo do trabalho com respeito e dignidade. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/junho/mte-lanca-cartilha-com-orientacoes-sobre-direitos-da-mulher-trabalhadora>. Acesso em: 10 mar. 2024.

FEDERICI, Sílvia. **O ponto zero da revolução**: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. Tradução de Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553624740. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553624740/>. Acesso em: 09 mar. 2024.

IBGE. **Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil** – 3ª edição. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf. Acesso em: 17 mar. 2024.

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553627475. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>. Acesso em: 09 mar. 2024.

NETO, Carlos M. **ESG**: Interesse Social e Responsabilidade dos Administradores de Companhia. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2023.

ONU. THE GLOBAL COMPACT. **Report Who Cares Wins**: Connecting financial markets to a changing world. Recommendations by the financial industry to better integrate environmental, social and governance issues in analysis, asset management and securities brokerage. Organização das Nações Unidas/Swiss Federal Department of Foreign Affairs, 2004. Disponível em: https://www.unepfi.org/fileadmin/events/2004/stocks/who_cares_wins_global_compact_2004.pdf. Acesso em: 17 fev. 2024.

PACTO GLOBAL. **Rede Brasil**. ESG. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/pg/esg>. Acesso em: 15 fev. 2024.



SOFT SKILLS

Ana Clara Gonçalves Bittencourt

MBA em Gestão de Pessoas (USP), especialista em Psicologia Positiva (CPAF-RJ), graduada em Psicologia (UCP).

<http://lattes.cnpq.br/9314700780801233>

“O mundo pede adaptação e equilíbrio”

Do que é feita a Trilha *Soft Skills*?

Caro leitor, o conteúdo que chega às suas mãos foi construído com a intenção de ajudar você a explorar e aproveitar da melhor maneira possível a Trilha *Soft Skills* que é um convite ao autoconhecimento no que se refere ao universo das competências sociocomportamentais.

Com referencial teórico embasado nas teorias do comportamento humano, da psicologia e sobre as habilidades sociais, este “mapa da trilha”, por assim dizer, tem como proposta aguçar a sua curiosidade e interesse para que ao assistir a videoaula e ao ler o texto base você possa ampliar seu conhecimento sobre os seguintes temas: o conceito de *soft skills*; diferenciação entre *soft* e *hard skills*; o que é autoconsciência; os contextos nos quais estas competências são mais requeridas e, também, algumas das *soft skills* que estão recebendo maior destaque no mundo do trabalho. Esta trilha também tem a pretensão de ajudá-lo a identificar algumas destas competências em si mesmo.

Portanto, será um prazer ajudá-lo a entender como melhor aproveitar este breve mergulho no mundo das *soft skills*!

Um assunto mais que atual e que está “surfando” nos livros, mídias e redes sociais, as competências sociocomportamentais, ao longo dos últimos anos, assumiram importância preponderante nos mais diversos contextos e setores da sociedade – organizações, mercado financeiro, vida universitária, empreendedorismo e, por que não dizer, no âmbito pessoal e coletivo.

Ao assistir a videoaula você será introduzido o conceito de *soft skills* que são compreendidas como habilidades humanas suaves, mas preste bastante atenção porque de suaves elas não têm nada. Isso mesmo! Você aprenderá que estas competências não são nada fáceis de se identificar justamente por serem habilidades transversais, ou seja, habilidades intra e interpessoais. Já as *hard skills*, estas sim, são mensuradas facilmente através de métricas, questionários e avaliações quantitativas.

As habilidades transversais, morais e éticas estão totalmente relacionadas ao “saber-ser”, ou seja, são compreendidas como traços de caráter, atitudes e comportamentos esperados que você possua. E se você está à procura de uma colocação no mercado de trabalho ou deseja fazer uma transição de carreira ou ainda percebe a necessidade de se destacar no meio acadêmico fique bem atento. Essas competências vem sendo

“a menina dos olhos” das empresas que estão à procura de colaboradores com que tenham autoconhecimento sobre suas capacidades humanas e possuam *soft skills* bem desenvolvidas, pois estas constituem uma fonte de vantagem competitiva sobre a concorrência (Swiatkiewicz, 2014).

Ao fazer a leitura do texto base você já terá um panorama mais aprofundado sobre a *inner skill* autoconsciência como uma competência sociocomportamental voltada para o equilíbrio integral da vida.

Estudiosos ao redor do mundo vêm pesquisando as *soft skills* buscando entender como elas influenciam no sucesso das pessoas diferenciando-as umas das outras, quais delas contribuem para a liderança de alta performance e para o gerenciamento de projetos com foco no destaque do alto desempenho. Tenho certeza de que você também quer ser diferenciado, correto?

Estas pesquisas também têm dado atenção ao mundo universitário apontando a necessidade dos centros de ensino destinarem espaço em seus programas curriculares para este assunto tão necessário e requerido no mundo do agora. É necessário que os meios acadêmicos façam a junção do conhecimento técnico com o autoconhecimento. O dado a seguir é ser do seu total interesse, pois refere-se à exigência do mercado de trabalho.

Recentes empresas de consultoria mostram que é crescente a demanda por profissionais mais qualificados que possuam as *hard skills* balanceadas com as *soft skills*. Os RHs nos programas de retenção de talentos, ao avaliarem os candidatos, não estão apenas focando nas formações técnicas, mas também nas habilidades comportamentais (Deloitte, 2021; Michael Page, 2021; 2024).

Diante de tantas transformações é importante fazermos algumas reflexões: Qual a importância de as pessoas conhecerem suas competências e habilidades humanas no momento de tantas mudanças e transformação digital? Os profissionais da atualidade estão preparados para lidarem com os novos modelos de negócios? Como os centros educacionais estão formando os seus alunos para chegarem neste novo mercado de trabalho?

Muitos são os questionamentos e todos apontam para a resposta que você encontrará na Trilha *Soft Skills*. Para além da abrangência do técnico, a humanização do mercado de trabalho - o olhar voltado para as habilidades humanas suaves teve de ficar mais apurado e direcionada, pois o mundo pedia adaptabilidade e equilíbrio.

Então, para você ter mais clareza mental e não confundir o que são *soft* e *hard skills*, trouxemos até você a diferenciação entre estes dois tipos de competências. Como você poderá perceber ao longo do estudo de todo o conteúdo de Trilha *Soft Skills*, as competências não-técnicas já não fazem parte somente de uma tendência do mundo do trabalho moderno e, sim, de uma necessidade. Por isso, a Trilha *Soft Skills* se faz tão interessante e necessária para você! Nela você encontrará além dos conceitos, uma excelente estratégia para lhe ajudar a identificar e desenvolver as suas *soft skills*.

REFERÊNCIAS

DIAS, M. F. P. B. (2002). **Construção e validação de um inventário de competências**: contributos para a definição de um perfil de competências do enfermeiro com o grau de licenciado (Tese doutoral). Instituto de Ciências Biomédicas de Abel Salazar, Porto, Portugal. Disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/64572>>. Acesso em 19 setembro 2021.

PAGE, Michael. (2021). Competências técnicas (hard skills) e comportamentais (soft skills). Disponível em <<https://www.michaelpage.pt/not%C3%ADcias-estudos/estudos/soft-skills>>. Acesso em 17 novembro 21.

PAGE, Michael. (2021). **Desenvolvimento de habilidades interpessoais**. Disponível em <<https://www.michaelpage.com.br/advice/carreira-profissional/dicas-de-carreira/desenvolvimento-de-habilidades-interpessoais>> . Acesso em 27 janeiro 24.

SWIATKIEWICZ, O. (2014). **Competências transversais, técnicas ou morais: um estudo exploratório sobre as competências dos trabalhadores que as organizações em Portugal mais valorizam**. Cadernos EBAPE.BR.



SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

Ana Clara Gonçalves Bittencourt

MBA em Gestão de Pessoas (USP), especialista em Psicologia Positiva (CPAF-RJ), graduada em Psicologia (UCP).

<http://lattes.cnpq.br/9314700780801233>

“Não ter uma doença mental não significa ter saúde mental”

Qual é o job de hoje? Esta frase tem viralizado nas redes sociais mostrando que a máquina nunca para e cada um com o seu job vai tecendo a teia da produtividade laboral. Mas uma outra pergunta que igualmente cabe fazermos é a seguinte: Como está a sua saúde mental com o seu job diário?

Prezado leitor, talvez você esteja se perguntando o porquê de criarmos uma trilha de aprendizagem sobre a saúde mental no trabalho e a resposta que lhe daremos é: a saúde mental no trabalho é uma condição *sine qua non* para a sua prosperidade e felicidade na vida. Então convidamos você para nos acompanhar nesta aventura de aprendizagem.

Palavras como engajamento, alta performance, produtividade, competitividade mercadológica, felicidade corporativa, bem-estar e saúde mental, propósito dentre inúmeras outras são consignas que todos nós ouvimos muito ultimamente. Outra consigna é “o trabalho dignifica o homem” - acreditamos nisso. Mas também pode adoecer. A Trilha Saúde Mental no Trabalho é um caminho para você compreender melhor todos estes aspectos.

Estamos vivendo na era digital e a chegada maciça da tecnologia favorece a globalização e a automação do trabalho e dos seus processos. Tudo isso abriu as portas para a inovação chegar no ambiente de trabalho implantando mudanças extraordinárias, não é mesmo? Por um lado, não podemos negar que a tecnologia tem facilitado a vida laboral, mas por outro, também tem trazido medo e insegurança para os trabalhadores. A ameaça de que se perderia espaço para os robôs e a inteligência artificial assombrou a todos e penso que ainda assombra.

O trabalho é definido como “desgaste de energia vital orientada para os propósitos laborais” no qual “sofrimento e adoecimento ou prazer e autorrealização” fazem parte desta grande trama. Na visão da Psicologia Positiva o “trabalho saudável é aquele que renova a energia vital, preserva o prazer do trabalho e eleva o senso de autorrealização” (Vasquez & Hutz, 2021).

Um ponto que causa expectativas positivas em todos nós é que o mundo do trabalho está empenhado em buscar a devida adequação e enquadre das tarefas laborais às possibilidades dos trabalhadores. Todos estão dedicados a se reinventarem buscando aprender a lidar com toda esta tecnologia e avanços.

Com esta brevíssima introdução aponto aqui para você a importância de acompanhar a Trilha Saúde Mental no Trabalho que aborda as questões envolvendo o trabalho, o bem-

estar e a saúde mental do trabalhador. Os assuntos abordados nesta trilha jogam luz à importância que o trabalho imprime em nossas vidas, afinal de contas passamos longas horas nos dedicando aos nossos ofícios e assim acreditamos que estamos construindo uma carreira de sucesso. O que muitas vezes nós esquecemos é que se não soubermos dosar a nossa dedicação e entrega ao nosso trabalho, podemos adoecer mentalmente. E isso vale também para os empreendedores e profissionais liberais. Não se esqueça!

Ao longo da videoaula você poderá compreender melhor alguns dos temas que fazem parte do gigante cenário controverso do ambiente do trabalho versus saúde mental. A provocação “Não ter uma doença mental não significa ter saúde mental” é feita com o intuito de despertar em você um questionamento analítico e crítico sobre estes temas tão amplos. Além disso você terá acesso ao conceito de saúde mental preconizado pela OMS (Organização Mundial da Saúde) e de seus determinantes para que desta forma possa aprender a identificá-los e observá-los em sua vida cotidiana.

Através do texto base você poderá compreender melhor que um ambiente de trabalho pode ser insalubre emocional e psicologicamente acarretando, por exemplo, grande carga de estresse, transtornos mentais agudos como a depressão ou ansiedade. Também aprenderá que este grau de estresse elevado e a cobrança exagerada pode levar o colaborador a desenvolver a Síndrome de Burnout, síndrome tão falada atualmente.

E o nosso conteúdo não para por aí não! Vamos além apresentando brevemente para você a ciência da Psicologia Positiva e suas práticas que fomentam o bem-estar e a felicidade nos ambientes corporativos. Esta ciência aborda a existência dos aspectos virtuosos dos indivíduos, suas potencialidades, qualidades humanas e as suas aplicações no ambiente de trabalho para torná-lo um local no qual os indivíduos possam ter mais saúde mental e florescerem (C.R. Snyder & Shane J. Lopez, 2009).

Para finalizar queremos que você saiba que a Trilha de Saúde Mental pode ser um alerta para que você dê mais atenção a este assunto e não se deixe adoecer. Lembre-se de que a saúde mental é um componente específico da saúde integral e do bem-estar que sustenta as nossas capacidades individuais e coletivas para tomarmos decisões mais acertadas, construirmos relações saudáveis e nos adaptarmos ao mundo em que vivemos.

Desejamos que você faça um excelente proveito da Trilha Saúde Mental e que possa desenvolver estratégias refinadas para ter a sua saúde mental e seu bem-estar preservados. Bons estudos!

REFERÊNCIAS

SNYDER, Charles R.; LOPEZ, Shane J. **Psicologia Positiva – Uma abordagem científica e prática das qualidades humanas**. Porto Alegre: Editora Artmed, 2009.

VAZQUEZ, A. C. S.; HUTZ, C. S. **Psicologia positiva organizacional e do trabalho na prática**. (2021). 1ª edição. São Paulo. Editora Hogrefe;



VIOLÊNCIA E SUAS CONCEITUAÇÕES

Ana Cristina Borges López M. Francisco

Doutora em Educação (UCP), mestre em Educação (UCP),
graduada em Direito (UCP) e licenciada em História (Unopar).

<http://lattes.cnpq.br/1761959213132415>

(...) Esse bando, que vive da rapina, se compõe, pelo que se sabe, de um número superior a cem crianças das mais diversas idades, indo desde os oito aos dezesseis anos. Crianças que, naturalmente, devido ao desprezo dado à sua educação por pais pouco servidos de sentimentos cristãos, se entregaram no verdor dos anos a uma vida criminosa. (AMADO, 1937, pg. 11).

A violência, conforme definida pela Organização Mundial da Saúde (OMS), abrange o uso intencional de força física ou poder, tanto real quanto ameaçado, direcionado a si mesmo, a outras pessoas, ou a grupos, com o potencial de causar danos físicos, psicológicos ou privação. Esta definição amplia a compreensão convencional do termo ao incluir o “uso do poder”.

Muitas formas de violência podem ser evitadas, uma vez que estão relacionadas a fatores modificáveis, como pobreza concentrada, desigualdade de renda e de gênero, abuso de álcool e falta de relações familiares seguras e estimulantes. Estratégias direcionadas às causas subjacentes da violência têm se mostrado eficazes na prevenção.

A violência é classificada principalmente como instrumental ou reativa/hostil, e pode se manifestar de várias maneiras, como violência física, sexual, psicológica e emocional.

Segundo a OMS, a violência pode ser categorizada em três grandes grupos: violência autodirigida (contra si mesmo), violência interpessoal (entre indivíduos ou grupos) e violência coletiva (por grupos maiores, como estados ou organizações terroristas).

Dentro dessas categorias, encontramos diferentes tipos de violência, como maus-tratos de crianças, violência na juventude, violência por parceiro íntimo, violência sexual, violência contra a mulher e maus-tratos de idosos.

A prevenção da violência requer uma abordagem multissetorial, que inclua programas de apoio aos pais, ensino de habilidades positivas de parentalidade, programas de habilidades sociais para crianças e adolescentes, além de políticas que promovam a igualdade de gênero e mudanças culturais.

Além disso, a neurobiologia do comportamento violento tem sido cada vez mais estudada, identificando as bases neurais e os fatores genéticos, hormonais e psiquiátricos associados à agressão e à violência.

A violência também é influenciada pela sociedade, cultura e mídia, sendo representada de diversas formas na literatura, cinema e televisão. A Bíblia, por exemplo, contém relatos de eventos violentos que têm sido objeto de interpretações diversas ao longo da história.

As causas da violência são complexas e multifatoriais, envolvendo uma interação complexa de fatores individuais, familiares, comunitários e sociais e apresentam impactos significativos na saúde e no bem-estar das vítimas, das comunidades e da sociedade como um todo.

Ao estudar sobre Violência nesta Trilha, você perceberá que a definição de violência varia de acordo com o contexto em que é utilizada e a disciplina acadêmica que a aborda. No entanto, podemos encontrar elementos comuns em várias definições. A violência é um fenômeno complexo e multifacetado, que abrange uma ampla gama de comportamentos e contextos. Sua compreensão requer uma abordagem multidimensional, que leve em consideração não apenas suas diferentes manifestações, mas também suas causas subjacentes e impactos na saúde e no bem-estar das pessoas e comunidades afetadas.

Bem-vindo ao conteúdo! Esperamos que você realize boas produções.

REFERÊNCIAS

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Relatório mundial sobre violência e saúde**. Genebra: OMS, 2002. Disponível em: <https://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/wp-content/uploads/2019/04/14142032-relatorio-mundial-sobre-violencia-e-saude.pdf>