



ABERJ MENSAL

Edição 08 • Setembro de 2023

**INFORMATIVO DA ASSOCIAÇÃO DE BANCOS
NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**

Conteúdo da edição

Aberj em foco • P. 2

Por que precisamos falar sobre saúde mental? • P. 3

Brasil e mundo • P. 4

Economia • P. 6

O Capacitismo e o Mundo Corporativo • P. 7-10

ABERJ EM FOCO

Dicas, informações e os principais destaques da Aberj em Agosto



EDUCA ABERJ

Informações, Webinários e dicas sobre os mais diversos temas que envolvem o mundo corporativo

Saiba Mais



CURSOS ABERJ

Cursos 100% online e assíncronos para você acompanhar de onde estiver!

Saiba Mais



INSTAGRAM

Publicações diárias sobre a vida corporativa, sistema financeiro e mercado de trabalho

Saiba Mais

Destaques Educa Aberj agosto

O futuro das profissões e as inteligências artificiais



Como implementar uma Universidade Corporativa



Como implementar uma Universidade Corporativa Parte 2

Faça o marketing da sua empresa usando inteligência artificial



Como criar anúncios criativos com Inteligência Artificial



Transformando Ideias em Arte: IA para Imagens Incríveis

Próximos webinários*

04/09 10H **Psicologia Positiva e desenvolvimento humano**
Laís Santos-Vitti

14/09 10H **A Importância da Gestão Pessoal para o Sucesso Profissional**
Thiago Almeida

28/09 10H **Burnout: conceitos e avaliação em diferentes públicos**
Alzira Guarany

Para inscrições e dúvidas, acesse: aberj.com.br
*Programação provisória e sujeita a alterações sem aviso prévio.

Por que precisamos falar sobre saúde mental?

A saúde mental é um tema que tem ganhado cada vez mais destaque nos últimos anos, à medida que a sociedade reconhece a importância de cuidar não apenas do corpo, mas também da mente. Discutir abertamente sobre saúde mental não apenas desestigmatiza problemas psicológicos, mas também contribui para a criação de ambientes mais saudáveis, inclusivos e produtivos, tanto na vida pessoal quanto no ambiente de trabalho.

Nesse contexto, o movimento do Setembro Amarelo desempenha um papel crucial na conscientização sobre a prevenção ao suicídio e na promoção de debates sobre questões relacionadas à saúde e doenças mentais.

Cada vez mais forte, principalmente após o período pandêmico, o movimento defende que levantar pautas sobre saúde mental é um passo fundamental para combater o estigma associado às doenças psicológicas. Muitas pessoas sofrem em silêncio devido ao medo de julgamentos e ao desconhecimento sobre suas condições. Desse modo, a conscientização e a educação sobre saúde mental colaboram para reduzir esse estigma, encorajando as pessoas a procurarem ajuda e tratamento, quando necessário.

Além disso, abordar a saúde mental pode ser responsável por promover a empatia e a compreensão entre indivíduos. Cerca de um terço dos brasileiros lida ou já lidou com problemas emocionais em algum momento da vida, e compartilhar experiências pode estimular a criação de conexões e reforçar a sensação de que ninguém está sozinho em suas lutas.

O Bem-Estar dos Trabalhadores e o Impacto nas Empresas

O bem-estar mental dos trabalhadores não é apenas uma questão pessoal, mas também um fator crítico para o sucesso das empresas. Funcionários que estão emocionalmente saudáveis são mais engajados, criativos e produtivos. Eles enfrentam desafios com resiliência e são capazes de manter relacionamentos interpessoais mais positivos. Por outro lado, um ambiente de trabalho que ignora a saúde mental de seus colaboradores pode levar a altos níveis de estresse, esgotamento e até mesmo a uma queda no desempenho.

Investir no bem-estar mental dos funcionários não é apenas moralmente correto, mas também faz sentido do ponto de vista econômico. Empresas que possuem uma cultura organizacional que valoriza a saúde mental de seus colaboradores experimentam uma redução no absenteísmo, maior retenção de talentos e um aumento na produtividade geral. Um clima organizacional positivo é fundamental para a motivação e a satisfação dos colaboradores, fatores essenciais para o sucesso da empresa.

A adesão das organizações ao Setembro Amarelo se apresenta como uma oportunidade valiosa para ampliar essas discussões e promover ações concretas em direção ao cuidado mental. Afinal, ao investir no bem-estar emocional de seus colaboradores, as empresas estão investindo em seu próprio sucesso a longo prazo.

O canal Educa Aberj possui uma série de webinários dedicados a explorar a importância da saúde mental nas empresas, considerando a grande relevância desse assunto para o sucesso das instituições. Confira os webinários na íntegra [clikando aqui](#) e faça parte dessa transformação necessária.

Setembro amarelo



Tenha empatia

Mostre que você se importa com a pessoa



Não julgue

Nem menospreze os sentimentos da pessoa



Entenda

E explique que a depressão é uma doença



Encoraje

A pessoa a conversar com um profissional

BRASIL

Pesquisa Datafolha: Um terço dos brasileiros enfrentam ansiedade, problemas de sono e alimentação

Uma pesquisa recente do Datafolha revelou que 33% dos brasileiros frequentemente ou sempre lidam com problemas de ansiedade, sono e alimentação. A pesquisa, realizada entre 31 de julho e 7 de agosto, entrevistou 2.534 pessoas com 16 anos ou mais. Embora 70% dos entrevistados considerem sua saúde mental ótima ou boa, relatos de sintomas são mais comuns do que se pensava.

Mesmo com sintomas de desânimo e falta de prazer nas atividades diárias, 77% dos homens e 64% das mulheres avaliam sua saúde mental como ótima ou boa. Por outro lado, 5% dos homens e 9% das mulheres a consideram ruim ou péssima.

A pesquisa também mostrou que 21% dos brasileiros buscaram ajuda profissional para questões de saúde mental nos últimos 12 meses. Isso inclui terapeutas, psicólogos e psiquiatras.

Além disso, os resultados detalham a frequência de sintomas emocionais, como falta de interesse ou prazer em atividades, tristeza e dificuldades de sono. Entre homens e mulheres, esses sintomas variam, mas é evidente que um número considerável de pessoas enfrenta essas questões.

Fonte: G1



MUNDO

China não exige mais teste de COVID-19 para viajantes do exterior

Na terça-feira (29 de agosto), as autoridades aduaneiras da China comunicaram que não será necessário apresentar teste de antígeno para COVID-19 aos viajantes internacionais que chegam ao país.

Desde 30 de agosto, os indivíduos que chegam à China não precisam mais fornecer resultados de testes realizados nas últimas 48 horas ao preencher a declaração de saúde na alfândega chinesa, conforme anunciado pela Administração Geral das Alfândegas.

Fonte: Agência Brasil

Outros destaques do Brasil e mundo

Governo prepara volta da contribuição sindical

China publica “novo mapa” e gera irritação de países vizinhos

Alerta Amber: programa é lançado de forma inédita no Brasil para encontrar crianças desaparecidas

Guerra na Ucrânia: entenda por que ataques com drones têm sido cada vez mais comuns

- Palestras exclusivas
- Feira de Rh
- Networking com hedges
- Experiência virtual
- Certificação

Tudo no mesmo lugar e ao mesmo tempo?

20 de setembro - Das 08:30 às 18:00

Você não pode perder!

Conheça a programação

8:30 Welcome coffee

9:00 O RH do futuro

11:00 Usando a tecnologia para aumentar a performance do RH

12:00 Gestão de conflitos no mundo moderno

14:00 Entrevista no metaverso

14:30 A importância do compliance e ética no RH do futuro

15:30 Resignificar o caos e crescer com ele

17:00 Painel internacional - do recrutamento ao desenvolvimento: como garantir a igualdade de gênero?

Garanta a sua vaga



DÓLAR COMERCIAL

R\$ 4,8647

EURO

R\$ 5,3137

IBOVESPA

116.728,13 pts

IPCA

3,99% (12 meses)

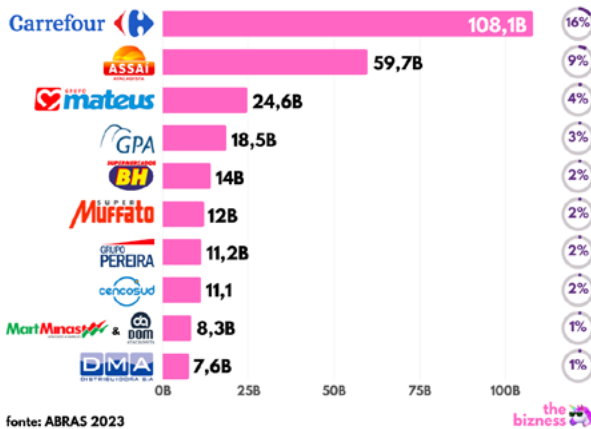
*Valores conferidos em 31 de agosto de 2023



SUPERMERCADOS

receita de 2022 dos supermercados que mais venderam no Brasil, em R\$

participação nesse setor de R\$ 700 bi



fonte: ABRAS 2023

the business

SUPERMERCADOS REPRESENTAM 70% DO FATURAMENTO DO SETOR VAREJISTA

Aproximadamente 28 milhões de consumidores percorram diariamente os corredores dos mais de 90 mil estabelecimentos espalhados pelo Brasil.

No ano passado, o setor supermercadista, abrangendo diferentes formatos e canais de distribuição, registrou a movimentação de quase R\$ 700 bilhões, contribuindo com expressivos 7% do Produto Interno Bruto (PIB) do país e sendo responsável por cerca de 3,2 milhões de empregos.

Ampliando o foco para o varejo, o faturamento desse setor ultrapassou a marca de R\$ 1 trilhão no último ano, marcando um aumento de mais de R\$ 150 bilhões em relação ao ano anterior. Além disso, 173 empresas varejistas registraram receitas superiores a R\$ 1 bilhão.

Desse R\$ 1 trilhão, 70% do valor é proveniente de supermercados, o que mostra a relevância desses estabelecimentos dentro do setor varejista.

Vale ressaltar que as cifras mencionadas referem-se à receita bruta, ou seja, aos montantes gerados pelas vendas. No entanto, o lucro é uma narrativa diferente, especialmente porque os supermercados e retalhistas em geral operam com margens de lucro relativamente baixas.

Para contornar essa realidade, os supermercados adotam estratégias como o pagamento a prazo para seus fornecedores. Simplificando, isso implica em pagar aos fornecedores pelas mercadorias após já terem sido vendidas aos consumidores. Ou seja, o mercado vende produtos e, ao final do dia, ainda não efetuou os pagamentos aos fornecedores, permitindo o uso temporário do dinheiro gerado pelas vendas para outras operações antes de liquidar suas obrigações.

Uma tática vital para um setor caracterizado por margens reduzidas, essa abordagem garante espaço para investimento e operações enquanto o pagamento aos fornecedores é adiado.

Além dessas estratégias, é evidente a expansão das refeições prontas nas redes de supermercados, uma resposta ao aumento mais acelerado dos preços nos restaurantes nos últimos meses, especialmente em São Paulo. Essa abordagem não apenas capturou parte das vendas de restaurantes e serviços de entrega, mas também impulsionou as margens de lucro ao vender alimentos já preparados.

Fonte: The News

Outros destaques em Economia

Queda do e-commerce abre espaço para varejo tradicional nos galpões

Pesquisa mostra que 31% dos brasileiros precisam complementar renda

Taxa de desemprego cai a 7,9% no trimestre encerrado em julho, diz IBGE

Análise: os novos Brics podem fazer frente ao Ocidente?



Veronica Legentil*

O Capacitismo e o Mundo Corporativo

1. A trajetória da Pessoa com deficiência e o Capacitismo

Historicamente a pessoa com deficiência sempre viveu às margens da sociedade. Nessa cultura de exclusão da pessoa com deficiência, é impossível por exemplo não mencionar a “Roda dos Expostos”, que no Brasil exerceu atividade entre os anos de 1726 a 1950, nela eram postas as crianças enjeitadas por suas famílias, seja por uma gravidez de uma relação extraconjugal, seja pelo fato da criança possuir alguma deficiência, o que poderia ocasionar às famílias de classes mais nobres, comentários maldosos da sociedade, ou mesmo abalar o status da família em questão por ter em seu seio uma pessoa considerada inválida para os padrões da época.

Somente a partir deste período, o Brasil passa dar um pouco de atenção a essas pessoas com deficiências, entretanto, essa atenção estava voltada primeiramente aos mutilados de guerra. O Brasil, passou a investir em hospitais – escolas que atendessem e recuperassem tais pessoas, dando assistência ainda aos operários de fábricas acidentados, foi criado pelo governo brasileiro o INAR – Instituto Nacional de Reabilitação através do Decreto 27.083 de 21 de dezembro de 1956, entretanto, por falta de investimento foi instinto em 1968. Outros institutos e órgãos foram criados ainda, visando o atendimento às pessoas com deficiência, como o Imperial Instituto dos Meninos Cegos (1854) e o Imperial Instituto dos Surdos-Mudos (1856). A criação destes institutos, entretanto, tinha como objetivo principal dar assistência de forma paternalista, pois funcionavam como asilos, uma vez que tais crianças eram abandonadas por suas famílias e não tinham onde abrigar-se.

As pessoas tidas como diferentes eram excluídas, e internadas nos asilos que foi um marco da exclusão social. Após o período conhecido como asilismo, outro tipo de tratamento dado às pessoas com deficiência, se destacou no país, o assistencialismo, em que esta parcela da população era reconhecida por suas necessidades, porém, estigmatizada por suas dificuldades e impossibilidades. Piedade e proteção eram palavras associadas às pessoas com deficiência.

Impossível não pensar em capacitismo mesmo que de forma inconsciente desde épocas remotas.

2. Mas você sabe o que é o capacitismo? Você é uma pessoa capacitista?

O capacitismo é uma forma de discriminação em torno das pessoas com deficiência. Quando elas são julgadas incapazes de realizar determinadas atividades por conta da sua deficiência, por exemplo. Ou então, quando essa pessoa desenvolve determinada ação, o feito dela é superdimensionado e recebe elogios exagerados. O capacitismo é para a pessoa com deficiência o mesmo que o racismo é para o negro, e o machismo para a mulher.

É preciso destacar que devido a nossa historicidade pessoas podem ser capacitistas, não por maldade, mas justamente por toda esta herança cultural de que a pessoa com deficiência sempre foi alguém sem lugar na sociedade. Já foi aleijado, enjeitado, retardado, dentre tantas outras palavras que acabavam por definir quem era a pessoa com deficiência. Sair deste ostracismo social ao protagonismo de sua história não foi e não é algo simples de acontecer, principalmente dentro de uma sociedade tão excludente.

Capacitistas é como são chamadas as pessoas que possuem crenças limitantes a respeito das pessoas com deficiência. Elas as julgam de modo que as excluem da sociedade, seja em uma roda de conversa ou até mesmo no mercado de trabalho. Também são consideradas capacitistas aquelas pessoas que fazem “brincadeiras” apontando suas deficiências. Ou ainda aquelas frases que se referem às pessoas sem deficiência, mas usando alguma deficiência de modo pejorativo.

O capacitismo pode se manifestar de diferentes tipos: - capacitismo institucional, capacitismo recreativo; capacitismo linguístico, o capacitismo médico – Entre os tipos citados, ao mundo corporativo cabe ressaltar o capacitismo institucional.

Capacitismo Institucional

É o tipo de capacitismo encontrado em instituições/empresas que contratam apenas visando a legislação, ou seja, o cumprimento da Lei de Cotas – Lei 8.213/91.

O capacitismo no ambiente de trabalho ocorre, na maioria das vezes, de forma velada. Assim como o racismo ou o sexismo, nem sempre o capacitistas está disposto a tratar o oprimido de forma direta.

Apesar dos avanços conquistados pela conhecida lei de cotas, que exige que toda empresa de grande porte – com cem ou mais empregados – deve preencher de 2% a 5% por cento dos seus cargos por profissionais com deficiência, ainda existe um longo caminho para a inclusão. Isso porque as empresas oferecem posições de trabalho que são mais operacionais e menos atrativas do ponto de vista de salário, responsabilidades e oportunidades de carreira. A falta de oportunidades que o mercado de trabalho deixa de oferecer às pessoas com deficiência constitui-se também capacitismo institucional.

É muito interessante como apesar dos avanços em outros pilares da Diversidade, a questão da PCD segue na contramão.

3. O capacitismo na falta de acessibilidade no ambiente de trabalho

O termo acessibilidade diz respeito ao acesso, utilização e convívio que as pessoas com deficiência têm aos ambientes sociais. Ou seja, todas as pessoas, tenham elas algum tipo de deficiência ou não, têm direito às mesmas experiências nesses ambientes.

Na prática, essas experiências são dificultadas ou mesmo impedidas porque os ambientes e estruturas são construídos tomando por pressuposto uma única experiência corporal, aquela dita como “normal”.

Isso acontece, por exemplo, quando a empresa não tem rampas ou elevadores para os funcionários cadeirantes, ou quando um treinamento não conta com um profissional treinado em Libras para efetivar a inclusão do colaborador deficiente auditivo, softwares leitores de tela, material em braille, mesas e cadeiras em tamanhos e proporções mais baixas ou menores, microondas em altura adequada para pessoas com nanismo etc.

4. Dados & Estatísticas sobre o capacitismo no Mercado de Trabalho

- De acordo com dados divulgados pelo Oldiversity, estudo realizado pelo Grupo Croma, Na 2ª edição desse estudo, publicada na íntegra em novembro de 2020, 71% das Pcds entrevistadas acreditam que as empresas têm preconceito em contratar pessoas com deficiência e 32% já sofreram discriminação por apresentar alguma deficiência;
- Segundo pesquisa de 2020 do Ministério Público do Trabalho (MP-SP), mais de 69% das pessoas com deficiência entrevistadas já presenciaram ou viveram algum tipo de discriminação no ambiente de trabalho;
- De acordo com dados do Censo IBGE 2022 há no Brasil cerca de 18 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência. Deste total, apenas 29,9% estão no mercado de trabalho formal; ainda de

acordo com estes dados a desigualdade persiste mesmo entre as pessoas com nível superior: nesse caso, a taxa de participação foi de 54,7% para pessoas com deficiência e 84,2% para as sem deficiência. O IBGE aponta ainda outra informação estarrecedora, o rendimento médio real habitualmente recebido pelas pessoas ocupadas com deficiência foi de R\$1.860, enquanto o rendimento das pessoas ocupadas sem deficiência era de R\$ 2.690;

- Em pesquisa realizada pelo site vagas.com 65% das PCDs entrevistadas disseram ter vivenciado algum tipo de preconceito não somente durante o processo seletivo, mas também no cotidiano do trabalho;
- Em pesquisa realizada pelo Instituto Santo Caos 63% das PCDs entrevistadas disseram se sentir discriminadas em processos seletivos.

Diante das informações acima expostas, é preciso que as empresas reflitam sobre a inclusão de pessoas com deficiência em seu quadro de colaboradores, para além do cumprimento da lei de cotas.

O que pode ser feito para que as empresas construam uma cultura inclusiva e anticapacitista, que veja a pessoa com deficiência como um colaborador contratado para produzir e contribuir com o crescimento da empresa?

Como construir uma cultura Inclusiva

5. Investir em Educação Corporativa

- Levar conhecimento à sua equipe. Diante disso, é importante estimular uma atitude empática;
- Promover workshops, capacitações, palestras de conscientização, a iniciar comumente pelas lideranças e estendendo-se para as equipes;
- Manter o assunto em voga e não apenas em datas relacionadas ao tema;
- Reconhecer os termos capacitistas e eliminá-los da realidade da sua equipe. Exemplos:
 - Ela tem necessidades especiais Substitua por – “Ela é uma pessoa com deficiência!”
 - Que mancada! Substitua por – “Poxa, isso não era necessário!”
 - Fingir demência! Substitua por – “Fingir de desentendido!”

5.1 Como combater/evitar o capacitismo?

O mais importante é lembrar que: “Pessoas com deficiência são antes de mais nada pessoas.” E sua deficiência é apenas uma característica, ela não a define!

Evitar o uso de frases capacitistas, e dar visibilidade, falar sempre sobre o tema trará esclarecimento a toda a empresa. Como dito anteriormente, muitas pessoas têm falas ou comportamentos capacitistas por uma questão estrutural, ou seja, o capacitismo estrutural, e se não trazer o tema capacitismo aos holofotes para reflexão e discussão, a tríade “Cumprimento da Lei de Cotas – Contratação de PCD e Capacitismo” não terá sua realidade transformada.

Uma empresa que possui uma cultura inclusiva é aquela que respeita, acolhe e principalmente apresenta grande empatia pelas pessoas. E a inclusão de pessoas com deficiência, faz muita diferença em como esses profissionais irão se sentir no ambiente de trabalho. Trabalhar com inclusão agrega valores à cultura da empresa.

6. Por que trabalhar pela inclusão de pessoas com deficiência é importante para as empresas?

- Eleva a imagem da empresa – Consumidores tendem a comprar os produtos de empresas que se envolvem, apoiam e possuem práticas inclusivas.
- Ambiente de trabalho diverso e mais humanizado – ambientes de trabalho com essas características tendem a reforçar o trabalho em equipe, o que o torna mais humanizado.
- Produtividade – A empresa é beneficiada desde que, a Pessoa com Deficiência desempenhe funções de acordo com seus conhecimentos e habilidades, evitando assim a insatisfação e consequentemente diminuição no Turnover destes colaboradores na organização.
- Empresas que investem em fortes políticas de igualdade são mais eficazes a promover a inovação e o crescimento, além de construir uma identidade inclusiva para o seu negócio.

7. Uma liderança é inclusiva quando:

- Dá condições para que as pessoas com deficiência possam demonstrar todo seu potencial;
- Possui conhecimento e informação respeito da pessoa com deficiência, baseados em conceitos de diversidade, acessibilidade e competências;
- No processo seletivo junto ao RH, avalia o candidato e não sua deficiência;
- Conhece e entende processos/procedimentos a respeito da cultura da empresa no que se refere a inclusão. Processos são fundamentais e orientam os líderes a resolverem questões distintas quanto aos seus colaboradores PCDs;
- Percebem a necessidade de adaptação em sua abordagem como parte do negócio, respeitando assim o contexto sociocultural de cada região;
- Valoriza um ambiente verdadeiramente inclusivo;
- Quebra paradigmas a respeito da pessoa com deficiência

*“As atitudes capacitistas são aquelas preconceituosas e violentas que **hierarquizam as pessoas em função da adequação de seus corpos**, dizendo e tratando, através de discursos e ações culturais enraizadas, este corpo como incapaz”* (Diego Leonardo Pereira, mestre em Ciências Sociais pela Universidade do Rio Grande do Norte)

Dentro dos movimentos feministas, é dito que uma mulher vai sofrer abuso pelo menos uma vez na vida por culpa da questão estrutural do machismo. “O mesmo acontece às pessoas com deficiência. Não conseguimos passar pela vida sem experimentar ao menos uma situação capacitistas. E é democrático: afeta todas as classes sociais”, afirma Mayra Ribeiro de Oliveira, assistente social, militante do coletivo feminista “Juntas” e mulher com deficiência visual.

**Pedagoga, Especialista em Pedagogia Empresarial, Especialista em Neurociência e Desenvolvimento Humano, Palestrante e Ex-Subsecretária de Cuidados Especiais da Casa Civil do Estado do Rio De Janeiro.*

21 de Setembro

**Dia Nacional de Luta da
Pessoa com Deficiência**

*A inclusão começa com
o respeito às diferenças!*



EXPEDIENTE

O informativo “Aberj Mensal” é uma iniciativa da Associação de Bancos no Estado do Rio de Janeiro, entidade de classe sem fins lucrativos.

Presidente: Carlos Alberto Vieira

Coordenação e Revisão Final: Angélica Moreira da Silva

Redação: Maria Eugênia Gomes Sans

Design e Diagramação: Déborah Salomé Fernandes Nunes

Marketing e Relacionamento: André Luiz Gomes de Lima

CONTATO

Anúncios e publicidade: aberj@aberj.com.br

Comunicação e submissão de artigos: comunicacao@aberj.com.br

Cursos e Universidade Corporativa: educacional@aberj.com.br

Whatsapp: (21) 97211-9428



Anuncie aqui

Divulgue seu produto,
empresa, serviço,
marca e escritório no
Aberj Mensal

Entre em contato:
aberj@aberj.com.br