

VALOR COMPARTILHADO

ANO 7- Nº 15 - Junho de 2021



NA PRÁTICA COMUNICAÇÃO ENQUANTO DIREITO HUMANO

a decodificação de leis e
discussões ambientais como
forma de empoderamento
da população

DIÁLOGOS COM A UNIVERSIDADE

DECLARAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS ORGANIZACIONAIS

porque quem tem
direitos violados,
tem pressa

**PROJETOS QUE
INSPIRAM**
Tramas que
transformam
vidas!

**COM A FALA
QUEM**
Investe na potência
da favela

TODAS AS PESSOAS TÊM DIREITOS IGUAIS

“Todo mundo tem direito à vida
Todo mundo tem direito igual
Todo mundo tem direito à vida
Todo mundo tem direito igual”

Sim! Como poetizaram Arnaldo Antunes e Lenine, todo mundo tem direito igual. Eu, tu, ele, nós, vós, elas, todo ser humano nasce livre e igual em dignidade e direitos, independentemente de gênero, cor, crença, nacionalidade, origem social, orientação sexual, opinião política ou qualquer outra condição. E para funcionar, os direitos humanos são tudo ou nada: ou é para todos ou não é para ninguém.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 é fruto de um esforço internacional para que as barbáries vividas nas Guerras Mundiais do início do século XX não se repetissem. Buscou-se universalizar os direitos de forma que todas as pessoas fossem incluídas. Toda tentativa de dividir quem deve e quem não merece ter acesso aos direitos humanos é uma brecha para o retorno de regimes de governos que permitem e provocam o extermínio de sua própria população.

Direitos humanos são o mínimo que precisamos para garantir a nossa sobrevivência. Não devem ser privilégios ou inacessíveis. Nesta edição da Revista Valor Compartilhado, tratamos diferentes vieses dos nossos direitos. A começar pelo direito à comunicação, que está presente nas seções “Cá entre Nós” e “Na Prática”, chegamos aos direitos humanos no ambiente corporativo em “Diálogos com a Universidade”. No caminho, aprendemos sobre direito à inclusão e à diversidade no ambiente de trabalho, em “Na Prática” (texto 2) e “Formação”. Também nos emocionamos com o trabalho do Terceiro Setor em garantir direitos para quem sofre com as desi-

gualdades diversas de nossa sociedade em “Com a fala quem”, “Realizando Sonhos”, “Projetos que Inspiram” e “Terceiro Setor em Foco”.

Está em nossas mãos criar, diariamente, pontos de partida e discussões para que os direitos humanos possam se entranhar nos corações e mentes de todos nós. Esta é uma das questões levantadas pelo professor Téo e pelo especialista em ética Rafael Castro na seção “Diálogos com a Universidade”. Já o presidente do Minas Voluntários, Rodrigo Starling, em “Fazendo a Diferença”, nos mostra como o trabalho voluntário pode ser o primeiro passo para essa construção: “O Voluntariado Transformador transita do campo individual para o coletivo, dos grupos isolados para as redes, da crítica negativa para a cooperação e do assistencialismo para o desenvolvimento sustentável”.

Existe uma passagem da tradição judaica, citada por Amós Oz e sua filha Fania Oz-Salzberger, no livro “Os judeus e as palavras”, que traduz um pouco da sensação que nos envolve e nos inspira ao idealizar esta edição. Ao compartilhar essa passagem, aspiramos que cada vez mais pessoas possam carregar consigo esse sentimento que nos faz refletir e, principalmente, que nos mobiliza a agir:

“Portanto, o homem foi criado único no mundo para lhe ensinar que quem quer que destrua uma única alma, conta como se tivesse destruído o mundo inteiro e quem quer que salve uma única alma, conta como se tivesse salvado o mundo inteiro”.

6 **CÁ ENTRE NÓS** A palavra verdadeira é transformar o mundo

8 **NA PRÁTICA** **COMUNICAÇÃO ENQUANTO DIREITO HUMANO:** a decodificação de leis e discussões ambientais como forma de empoderamento da população
UMA LUZ QUE SE ACENDE: a promoção da diversidade e da inclusão na Cemig

18 **TECENDO REDES** O Educativo do MM Gerdau: a multidisciplinaridade na construção de pontes entre Museu e sociedade

23 **PROJETOS QUE INSPIRAM** **CORRIDA VIRTUAL:** um case sobre engajamento social e voluntariado na pandemia
TECENDO SONHOS. Tramas que transformam vidas!

33 **TERCEIRO SETOR EM FOCO** A CDM tá on: ferramentas de comunicação on-line contribuem para a formação profissional e pessoal de jovens e idosos em Minas

38 **COM A FALA QUEM** investe na potência da favela

43 **FAZENDO A DIFERENÇA** Voluntariado transformador - instrumento de inclusão e diversidade: celebrando direitos (e deveres) humanos
 Direitos (e Deveres) Humanos na prática

51 **REALIZANDO SONHOS** Novos caminhos para escrever o futuro

57 **DIÁLOGOS COM A UNIVERSIDADE** **DECLARAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS ORGANIZACIONAIS:** porque quem tem direitos violados, tem pressa

61 **FORMAÇÃO** **EMPREGO APOIADO:** um método que promove a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho de forma inclusiva

EXPEDIENTE

VALOR COMPARTILHADO

DIRETORA PRESIDENTE:



MARCELA GIOVANNA

DIRETORA EXECUTIVA:



ALINE SEOANE

DIRETORA FINANCEIRA:



USTANE MARTINS

COORDENAÇÃO EDITORIAL:



DELÂNZIA JUNHO

ARGUMENTAÇÃO:



VALDA MACIEL

COLABORAÇÃO:



ADRIANA RIBEIRO



ARMINDO TEODÓSIO



DANÚBIA FRANÇOISE



DAYANE PINHO



GABRIELA MEIRELES



LUCAS D'AMBROSIO



MARCOS OLIVEIRA



MARIANA PIMENTA



OSWALDO BARBOSA



PAOLA OLIVEIRA



RAFAEL RODRIGUES



RODRIGO MOGIZ



RODRIGO STARLING



SOFIA FUSCALDI

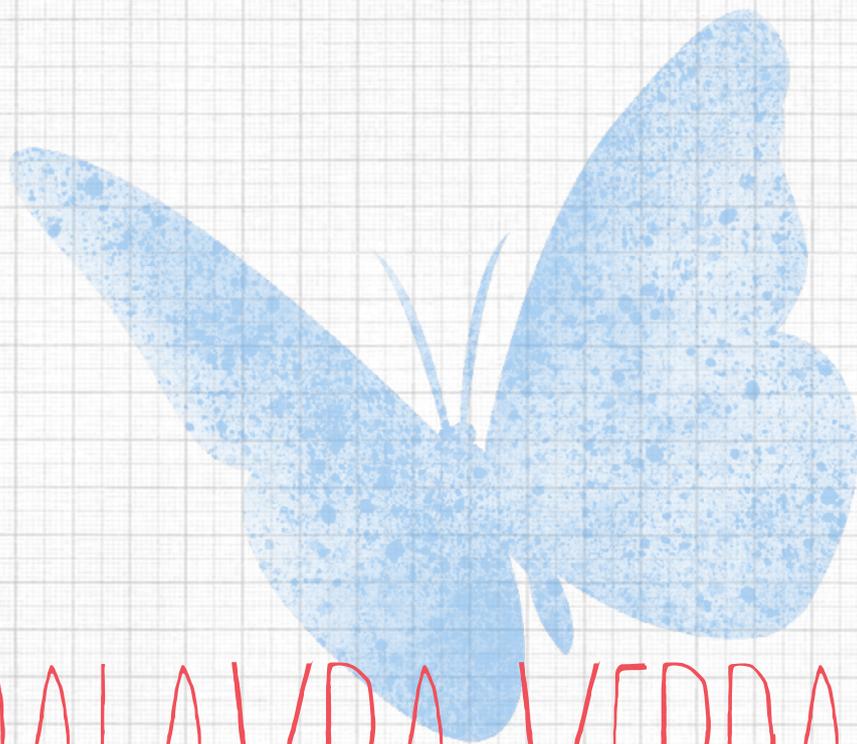


TAIANY GONÇALVES

PROJETO GRÁFICO:



EDUSA



A PALAVRA VERDADEIRA É TRANSFORMAR O MUNDO

Paulo Freire definia a comunicação como uma situação social na qual as pessoas criam conhecimento juntas, transformando e humanizando o mundo em vez de transmiti-lo, dá-lo ou impô-lo. Essa frase é de Venício A. de Lima em “Comunicação e cultura: as ideias de Paulo Freire”. Em seguida, ele apresenta uma passagem escrita por Paulo Freire que destacamos aqui, pois serve como nosso norte diário na produção da comunicação do CeMAIS:

“Dialogar não significa invadir, manipular ou ‘fazer slogans’. Trata-se, isto sim, de um devotamento permanente à causa da transformação da realidade. (...) O diálogo é o encontro de amor de pesso-

as que, mediadas pelo mundo, ‘proclamam’ esse mundo. Elas transformam o mundo e, ao transformá-lo, o humanizam para todos”.

Antes mesmo da chegada da pandemia de Covid-19, o CeMAIS já tinha como meta para 2020 aprimorar sua comunicação, aproveitando a adesão cada vez maior das pessoas às mídias digitais. Com o distanciamento social devido ao coronavírus, o consumo de conteúdo e o diálogo por meios virtuais aceleraram-se. Para nós, foi preciso também colocar o pé no acelerador e enfrentar os desafios para construir a comunicação autêntica e transformadora que acreditamos, diante da urgência do momento.

Tão ou mais importante que dominar as novas ferramentas, percebemos que precisávamos criar espaços de escuta e troca, caminhos para dialogar e entender as demandas, dificuldades e dores. Criamos formulários de pesquisa, iniciamos o envio de boletins informativos, incrementamos a publicação de notícias e orientações em nossos sites e redes sociais e promovemos atividades virtuais, trazendo sempre como ingredientes principais o afeto e a humanização da nossa comunicação, de forma que mantivéssemos o calor do encontro vivo em nossos “ao vivo”.

A resposta a essa escuta foi que, nos 12 meses entre março de 2020 e de 2021, produzimos conteúdo potente e conectado à nossa missão de fortalecimento do Terceiro Setor e das Alianças Intersetoriais. Para responder ao momento que estamos vivendo, criamos conteúdos que trazem informações importantes de forma leve, que orienta com cores e respeito, que sabe ponderar a alegria e a seriedade para construir uma comunicação de coração para coração.

Convidamos você a conferir as novidades em nossos sites e também nas redes sociais. E reafirmamos o nosso compromisso em seguir construindo comunicação como diálogo para transformar o mundo!



cemais.org.br



[cemais.org.br](https://www.instagram.com/cemais.org.br)



[CeMAISMG](https://www.facebook.com/CeMAISMG)



[/company/cemais-mg/](https://www.linkedin.com/company/cemais-mg/)



[CeMAISMG](https://www.youtube.com/CeMAISMG)

Com a palavra quem faz nossa Comunicação

“Quando cheguei ao CeMAIS, o primeiro ENATS totalmente virtual estava para acontecer. Fiquei maravilhada com o engajamento das pessoas em participar e, principalmente, com a organização do evento. O trabalho em equipe e a dedicação de cada um/a fez com que toda a comunicação, tanto interna como nas mídias sociais, trouxesse proximidade e um sentimento de acolhimento e parceria incrível, mesmo em um contexto tão difícil de pandemia, que tanto nos distancia uns dos outros. Para mim, esse é o maior diferencial na comunicação do CeMAIS: conseguir se doar totalmente para entregar sempre o melhor. Se doar para inovar, para reinventar, para aprender e pesquisar e para ensinar também. Há uma preocupação em sempre compartilhar com outras organizações e conselhos o que descobrimos, o que funciona e não funciona, qual a melhor forma que identificamos para manter o diálogo conectado e em rede. Enxergo no CeMAIS uma comunicação integrada, com informações relevantes e atualizadas e conteúdos de qualidade. E, acima de tudo, enxergo carinho e cuidado em cada ação da comunicação, que reverbera e floresce no coração de todos e todas pelo percurso, gerando frutos dos mais variados gostos e cores”.

Sofia Fuscaldi, Analista de Mídias Sociais do CeMAIS

COMUNICAÇÃO ENQUANTO DIREITO HUMANO

A DECODIFICAÇÃO DE LEIS E DISCUSSÕES AMBIENTAIS
COMO FORMA DE EMPODERAMENTO DA POPULAÇÃO

Conheça o trabalho de promoção do controle social realizado pelo Lei.A

Mariana Pimenta e Sofia Fuscaldi



Arquivo Lei.A

O **DIREITO À COMUNICAÇÃO** significa que todas as pessoas têm a garantia de produzirem, distribuírem e acessarem informação e cultura em condições iguais. Esse é um direito fundamentalmente ligado à manutenção da democracia e da igualdade política. É um guarda-chuva que abarca tanto os direitos à liberdade de expressão, à liberdade de imprensa e ao acesso à informação, como também um conjunto de ações dedicadas à democratização da comunicação, como a criação de políticas públicas e de leis que assegurem a liberdade de informação, a garantia de acesso a novas tecnologias da informação e o apoio à produção de conteúdos por ou para grupos marginalizados da sociedade. É na garantia desse direito que o **LEI.A** atua, tornando-se, inclusive, referência na Comunicação Ambiental em Minas Gerais.

O Lei.A é um observatório de leis, projetos de lei, temas e discussões ambientais que busca empoderar ainda mais o cidadão, os coletivos, as associações e as OSCs acerca das causas ambientais, por meio da decodificação da informação. Ele foi criado a partir de uma parceria entre o Ministério Público de Minas Gerais (MPMG) e a Associação dos Observadores do Meio Ambiente e do Patrimônio Cultural de Minas Gerais, e se propõe a “traduzir” informações sobre o meio ambiente fornecidas pelo poder público e a iniciativa privada para que o cidadão possa criar uma opinião consistente sobre o assunto e interagir, cobrar e influenciar nas decisões dos poderes Legislativo e Executivo.

“Planejamos nossos conteúdos sempre na lógica de ser o mais didático possível, já que nossa missão é fazer com que cada vez mais pessoas se interessem pelas temáticas ambientais” - Bernardo Machado

E como funciona esse processo? Entrevistamos o Bernardo Machado, advogado especialista em meio ambiente do Observatório Lei.A, e ele contou que a apuração das informações e produção do conteúdo criado por eles é realizada por uma equipe de jornalistas, webdesigners, produtores de conteúdo

audiovisual e advogado especializado em Direito Ambiental. O Lei.A também dispõe de uma rede de contatos: associações, empresas, técnicos, ambientalistas, estudantes, professores, pesquisadores e jornalistas que repassam informações e documentos sobre o tema. Após o repasse, a equipe do Lei.A faz uma apuração ainda mais detalhada antes da publicação, procurando por documentos complementares (dados oficiais, didáticos, entre outros) que sustentem as informações.

A partir de então, vêm os maiores desafios do Observatório: conseguir traduzir a linguagem técnica produzida pelos órgãos ambientais, pelos profissionais da área e pelas universidades em linguagem popular, entendível para o cidadão comum. E, ainda, conseguir atingir quem não tem familiaridade com a pauta ambiental. Outro grande desafio para o projeto foram as transformações causadas pela pandemia. Bernardo Machado relata que “a pandemia impactou a presença do nosso jornalista



LEI.A

na Assembleia Legislativa de Minas Gerais, as apurações presenciais e as reuniões da equipe do Lei.A, que ocorriam duas vezes por semana. No entanto, a equipe adaptou-se, realizando a maioria dos trabalhos on-line, como videoconferências, reuniões e contatos por telefone, e-mail e redes sociais. Também criamos novos conteúdos a partir dessa nova realidade, como as lives no Instagram”.

Apesar dos obstáculos, o Lei.A tem aproximadamente 9.000 seguidores em suas redes sociais e já atingiu cerca de 80% das metas do projeto, definidas na Plataforma Semente, uma plataforma de monitoramento e transparência para projetos socioambientais em Minas Gerais, fruto de uma parceria entre o CeMAIS e MPMG.



Arquivo Lei.A

CONFIRA AS AÇÕES DO LEI.A:

- Monitoramento de mais de 230 projetos de lei na Assembleia Legislativa de Minas Gerais;
- Produção de vídeos, podcasts, séries especiais e e-books;
- Reuniões com órgãos de imprensa e universidades;
- Participação na divulgação de informações para a mobilização social que culminou na aprovação da lei estadual nº 23.291/2019, conhecida como Lei “Mar de Lama Nunca Mais”, que endureceu as regras para a construção de barragens de rejeito de mineração;
- Participação na divulgação e encaminhamento ao Ministério Público de uma lei que previa a alteração dos limites da Estação Ecológica de Aredes, uma área protegida em Itabirito;
- Participação na mobilização social que pressionou a retirada de um projeto de lei que pretendia alterar os limites do Monumento Natural Estadual da Serra da Moeda.

A comunicação passou a ser reconhecida como um direito humano fundamental na Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) de 1948, proclamada pela Organização das Nações Unidas (ONU). Até hoje, a DUDH é a base principal para a criação de leis relacionadas aos Direitos Humanos no mundo.

“Todo ser humano tem direito à liberdade de opinião e expressão; este direito inclui a liberdade de, sem interferência, ter opiniões e de procurar, receber e transmitir informações e ideias por quaisquer meios e independentemente de fronteiras” - Artigo 19 da DUDH.



leia.org.br



[leiaobservatorio](https://www.instagram.com/leiaobservatorio)



[leiaobservatorio](https://www.facebook.com/leiaobservatorio)



[youtube.com/channel/UCGTX0QcyHccXAatJoWtIrAw](https://www.youtube.com/channel/UCGTX0QcyHccXAatJoWtIrAw)



Uma luz que se acende

A promoção da diversidade e da inclusão na Cemig

Taiany Gonçalves

Levar luz para milhões de mineiros não é uma tarefa fácil: requer muitos esforços, competências inúmeras e equipes extremamente qualificadas. Porém, mais difícil seria se a Cemig não tivesse entendido que, para cumprir com primazia essa missão, era preciso, primeiramente, iluminar o interior da própria empresa com a ajuda de dois principais fios condu-

tores: a diversidade e a inclusão. Por isso, em 2019, a Companhia Energética de Minas Gerais criou o Grupo de Valorização da Diversidade.

Segundo Adriana Coelho, Analista de Sustentabilidade Empresarial da Cemig e coordenadora do Grupo, essa é uma demanda antiga da área de

sustentabilidade e de muitos funcionários da instituição. “A gente já tinha diversos empregados estudando sobre esse tema e apresentamos várias vezes para a liderança alguns mapeamentos. Em outubro de 2019, surgiu, então, a oportunidade de criar um grupo formal com 10 representantes das diretorias da empresa. Antes disso, já existiam ações de inclusão, que eram promovidas por diversas áreas, principalmente pela Gestão de Pessoas e Comunicação, mas não havia um programa estruturado”, explica.

O objetivo do Grupo é criar estudos e ações que modifiquem a realidade corporativa e social para que haja não apenas uma valorização da diversidade na empresa, como também a inclusão e a igualdade entre os empregados, independente de gênero, cor, orientação sexual e deficiência. Para isso, eles utilizam como base as tendências nacionais e internacionais para não ficarem para trás nessa luta tão necessária.

Um ambiente de trabalho inclusivo e responsável

Embora com pouco tempo de existência, o Grupo de Valorização da Diversidade já é maduro o suficiente para entender que é preciso se organizar e se debruçar sobre intensos estudos para que medidas cada vez mais eficazes sejam implementadas na empresa. Por isso, existe um monitoramento de indicadores de diversidade que analisa: o percentual de mulheres e de negros em cargos de liderança; da remuneração média de mulheres em relação a dos homens, e dos negros em relação a das demais etnias; e da remuneração média de Pessoas com Deficiência (PCD) em relação aos demais. Além disso, foram inseridas questões com as temáticas “diversidade” e “inclusão” nas pesquisas de Clima e Cultura Organizacional, mas sempre com o devido cuidado



para que o sigilo das respostas e, conseqüentemente, dos funcionários sejam preservados.

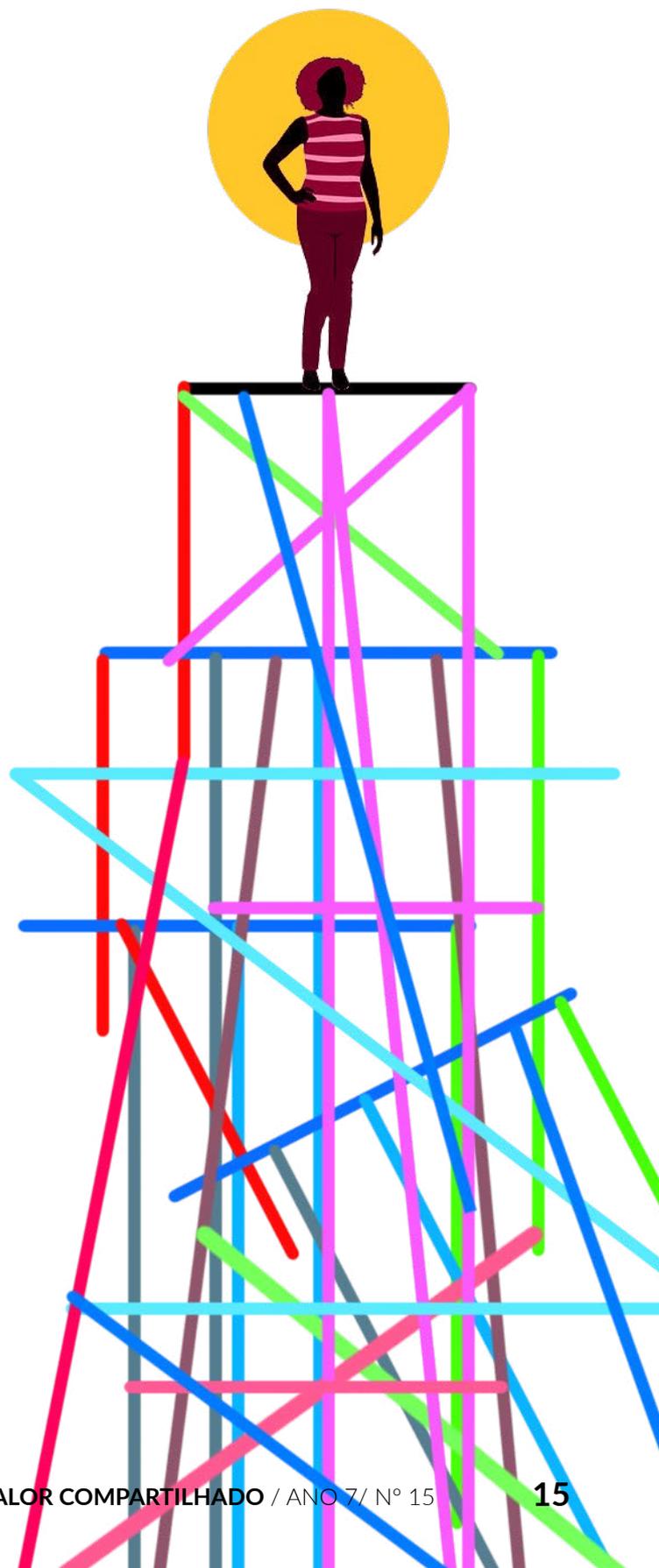
É certo que as ações também não ficam para trás. As mulheres, por exemplo, viram sua licença maternidade ser ampliada para 6 meses, enquanto os homens ganharam 20 dias de licença após o nascimento dos filhos, como uma forma de serem incentivados a exercerem a paternidade de forma plena. Inclusive, para usufruir desse benefício, eles precisam participar do Curso de Paternidade Responsável.

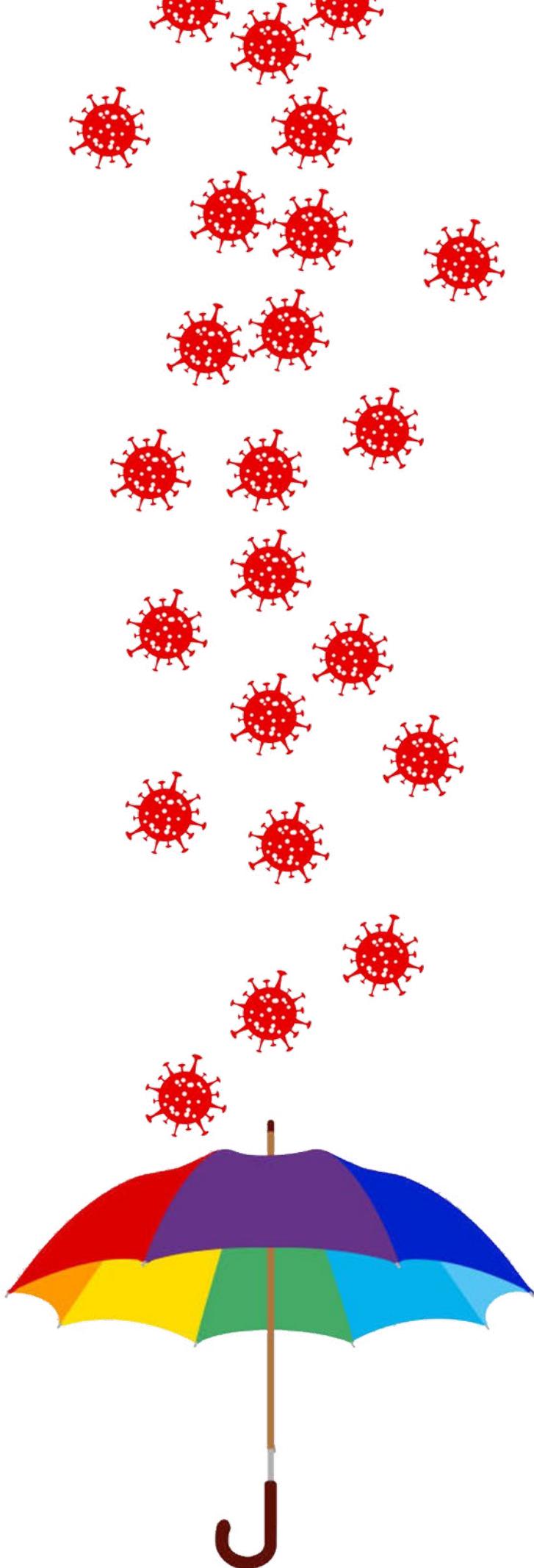
E por falar em curso, a Cemig também oferece aos seus empregados o Curso Materno Infantil nos períodos de gestação, pós-parto e durante os 3 primeiros meses de vida do bebê. Além disso, funcionários e funcionárias podem ter direito ao auxílio-creche logo após o término da licença até os 7 anos de idade da criança.

Para os servidores e/ou familiares com alguma deficiência física e/ou intelectual, existe o Programa de Atendimento Especial (PAM), que garante um reembolso de parte das despesas desses, como com a mensalidade de escolas especializadas, próteses, fraldas descartáveis, alternativas terapêuticas, entre outros.

Há ainda uma série de adaptações relacionadas à acessibilidade diante da chegada de um funcionário com deficiência. “Quando um empregado com deficiência chega, ele passa por um processo de inclusão. Temos ajuda da assistente social para conversar com a área, temos a adaptação de computador e de todo o material de trabalho... Isso não é um benefício, mas sim uma ação de inclusão”, afirma Adriana Coelho. Vale ressaltar que ações de acessibilidade também são direcionadas aos clientes para que esses tenham acesso, de forma completa, aos serviços da empresa. O desenvolvimento do novo Portal da Cemig ¹ é uma delas.

¹ Acesso: <https://www.cemig.com.br/acessibilidade/>





Outra forma encontrada pelo Grupo para deixar o ambiente de trabalho mais inclusivo e, ao mesmo tempo, de promover a diversidade e a conscientização junto ao público externo são as ações de comunicação, via redes sociais institucionais, em datas importantes, como o Dia do Orgulho LGBTQ+, da Consciência Negra, do Combate à Intolerância Religiosa, da Luta da Pessoa com Deficiência, da Mulher, entre outros.

As ações do Grupo de Valorização da Diversidade em tempos pandêmicos

Assim como todas as empresas, a Cemig viu sua realidade mudar drasticamente com a chegada da pandemia do novo coronavírus. E, para assegurar a vida dos seus, logo nos primeiros dias de isolamento social, a organização colocou todos os funcionários da área administrativa em home office. Nesse contexto, o Grupo de Valorização da Diversidade se viu com novos desafios e novas demandas.

Foi necessário, por exemplo, começar a desenvolver com os empregados, por meio de eventos *on-line* e cartilhas, assuntos como violência doméstica, assédio moral e sexual e divisão de tarefas domésticas, temas que ficaram muito evidentes em uma época em que a estadia dentro de casa passou a ser integral.

Além disso, novas técnicas têm sido implantadas para que as reuniões remotas incluam de forma igualitária todos os funcionários, com uma atenção maior para aqueles com deficiência. “Eles precisam de um apoio no sentido de adaptação de equipamentos e orientação de seus líderes. Por exemplo, numa

reunião *on-line* com uma pessoa que tem deficiência auditiva, a equipe deve ser orientada a abrir a câmera para que ela possa fazer a leitura labial. Tem toda uma orientação personalizada que foi enfatizada pelos nossos assistentes sociais”, ressalta Adriana.

O próximo passo do Grupo é dar ainda mais voz a quem vivencia os dilemas sociais e estruturais. Desse modo, o desenvolvimento dessa potente ação se dará por meio do Programa da Valorização da Diversidade, que terá como premissa a sensibilização da liderança, dos empregados e, num futuro não tão distante, dos principais clientes da Cemig.

O programa consiste em *workshops* que formarão grupos de afinidade por gênero, raça e etnia, deficiência e orientação sexual para propor pautas e futuras medidas inclusivas. “Haverá uma convocação para que os voluntários se candidatem e os próprios grupos vão sugerir planos de ação para serem aprovados pela diretoria como ações de inclusão. Então vai ser uma construção conjunta dos empregados”, explica a coordenadora.

A luz da esperança

Técnico em Gestão Administrativa da Cemig, Rafael Breno é um dos integrantes do Grupo de Valorização da Diversidade. Deficiente visual, acometido pela Doença de Stargardt, ele tem um importante lugar de fala nessa luta pela diversidade e inclusão.

“Quem dera se não precisássemos desses grupos de discussão para debater o valor do ser humano em si. O nosso sonho é chegar a um patamar em que essas discussões não precisem ser feitas, porque a socie-

dade já vai ter entendido o direito igualitário do ser humano. Mas, enquanto isso não acontece, o instrumento que nós temos para lutar pela isonomia é através desses grupos de discussões de afinidade, de diversidade, a fim de nos fortalecermos e termos uma sociedade mais justa. Uma comparação que eu faço: em várias tribos, a criança, quando nascia com alguma deficiência, era morta. A gente demorou anos para conseguir o direito à vida. E, há tão pouco tempo, nós estávamos competindo no mercado de trabalho, lutando por uma sociedade mais justa...

Então, eu acho que é um avanço muito grande! Temos muito a alcançar, mas já temos várias vitórias que têm que ser comemoradas. Penso que a vida é isto: comemorar as vitórias adquiridas e lutar para que novas venham”, finaliza o seu relato e acende com ele uma luz que pode ser vista, de longe, como a luz da esperança.



cemig.com.br



[cemigenergia](https://www.instagram.com/cemigenergia)



[cemig.energia](https://www.facebook.com/cemigenergia)



[cemig](https://www.linkedin.com/company/cemig)



[CEMIGenergia](https://www.youtube.com/channel/UC...)

O EDUCATIVO DO MM GERDAU

A multidisciplinaridade na construção de pontes entre Museu e sociedade

Lucas D'Ambrosio e Paola Oliveira



Contaçon de Histórias. Foto: Leonardo Miranda

O MM Gerdau - Museu das Minas e do Metal tem como sede o edifício histórico do Prédio Rosa, em Belo Horizonte, e integra o corredor cultural do Circuito Liberdade. O Museu abriga um importante acervo sobre a mineração e metalurgia, duas das principais atividades econômicas do estado de Minas Gerais, e é patrocinado pela Gerdau, via Lei Federal de Incentivo à Cultura, com o apoio da Companhia Brasileira de Metalurgia e Mineração (CBMM).

Em 2016, ao completar seis anos de história, o MM Gerdau tornou-se a primeira instituição museal brasileira a aderir ao Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU), assumindo compromissos para a garantia dos direitos humanos e comprometendo-se a adotar ações e práticas diárias que estejam de acordo com os valores fundamentais e internacionais sobre direitos humanos, meio ambiente e sustentabilidade, relações de trabalho e combate à corrupção.

O MM Gerdau possui como missão a divulgação e democratização da ciência. Por isso, além da manutenção do pacto firmado em 2016, o Museu possui o setor Educativo, que transforma os conteúdos científicos em experiências lúdicas e em conteúdos didáticos, garantindo espaços para trocas, diálogos e reflexões. Essas ações possibilitam uma forma alternativa de ver e interpretar o mundo a partir da ciência.

O Educativo do MM Gerdau

Criado em 2010, junto com o Museu, o Educativo foi pensado para realizar a formação de pessoal destinado aos atendimentos escolares. Ele é formado por um corpo profissional multidiscipli-



Foto: Leonardo Miranda

nar composto por analistas em educação, educadores e estagiários de diferentes áreas do conhecimento, como história, geografia, geologia, dança, filosofia, farmácia, medicina, artes visuais e arquitetura. As atividades desenvolvidas por esses profissionais auxiliam na construção de pontes e conexões entre os conteúdos presentes no Museu e os diferentes tipos de público e setores da sociedade, sejam eles da iniciativa pública ou privada. São ações que envolvem ciências, arte, cultura, história, memória e patrimônio, tanto da cidade quanto do próprio Prédio Rosa.

O Educativo promove a educação e a formação cidadã, por meio da divulgação da ciência, da tecnologia e da cultura, contextualizando a relação da história de Minas Gerais e do Brasil com a história das minas e do metal. Busca criar interesse pelas diferentes áreas de atuação que estão presentes na atividade

do mundo mineral e pensar sobre como os metais e minerais estão presentes no dia a dia das pessoas, estimulando o pensamento e a imaginação dos visitantes, seja de forma presencial ou virtual.

Da Cidade para o Museu

As ações e atividades criadas pelo Educativo são desenvolvidas respeitando os preceitos de acessibilidade e inclusão, tendo em vista o acolhimento e a recepção de pessoas com limitações físicas e cognitivas. As dinâmicas e oficinas desenvolvidas pelo Educativo buscam integrar essa multiplicidade de público, construindo redes de sociabilidade baseadas na alteridade.

Suely Monteiro, historiadora e coordenadora do Educativo do MM Gerdau, fala do catálogo de ações



realizadas pelo setor: “Ele é extenso, assim como a diversidade dos temas abordados. São oficinas, dinâmicas, jogos, brincadeiras e contações de histórias que dialogam com questões contemporâneas, encontrando grande ressonância na comunidade. Meio ambiente, reciclagem, tecnologia, metais e minerais, ocupação e culturas das cidades e trabalho são alguns dos temas que trabalhamos nos últimos anos”.

As parcerias realizadas entre o Museu e escolas públicas da cidade merecem destaque. Dentre esses projetos, Monteiro aponta o “Um Olhar, Uma Luz”, em que crianças da rede pública de educação realizam e participam de uma exposição coletiva de fotografias autorais. Sobre essa ação, ela relata: “Uma das que mais me toca, pessoalmente. Trazer o trabalho dos alunos realizado nas escolas para uma exposição no Museu, e pensar que nesse mesmo lugar arquitetos e artistas de renome internacionais fazem suas exposições. Ter a ‘Lorraine’ e a ‘Cristiane’, que moram na periferia de Belo Horizonte, expondo suas fotografias, é gratificante”.

Do Museu para a Cidade

Para garantir a extensão dos conteúdos presentes no Museu com a cidade, o Educativo promove a ampliação do diálogo e realiza projetos especiais que vão além dos portões do Prédio Rosa. Com o trabalho de educadores, oficinairos e apoio de parceiros que realizam suporte logístico e financeiro, diferentes projetos já foram realizados nesse sentido. Dois deles trazem a essência dessa vontade de aproximar o acervo com a comunidade: “Se Essa Rua Fosse Nossa” e “O Museu Atravessa a Cidade”.

Ambos libertam o Museu das suas próprias paredes. O primeiro traz a experiência de apropriação do espaço público. “Se Essa Rua fosse Nossa”



Foto: Leonardo Miranda

cumpre o papel de discutir os espaços públicos e repensar a apropriação e utilização desses locais, colocando em voga questões sobre segurança, solidariedade e cidadania”, explica Monteiro.

Já o “O Museu Atravessa a Cidade” é um projeto em que o Educativo vai até as salas de aula, voltado principalmente para a educação infantil da rede pública. “Como parte desses alunos possuem questões e dificuldades com o transporte até o Museu, nossa proposta inicial é levar um recorte do nosso conteúdo e acervo até eles. Porém, chegando lá, descobrimos que é mais do que isso. Existe um movimento contrário, em que trazemos dos alunos suas experiências e vivências para dentro do Museu. Isso nos faz repensar a riqueza desses intercâmbios. Isso é maravilhoso nesse sentido. São experiências que nos dão vida. E o Museu é sinônimo de vida!”, explica Suely.

Novas oportunidades de mediações: o mundo virtual

Com o avanço tecnológico, o aumento da necessidade de criar e pensar soluções digitais e a valorização do uso de mecanismos virtuais pelas instituições, o Educativo do MM Gerdau também se reinventou por esse caminho. Em 2020, o setor Educativo viu a oportunidade de buscar a integração e consistência de suas ações também em plataformas digitais.

Atualmente, a programação do Museu conta com as “Visitas Virtuais Mediadas”, um momento em que um recorte do acervo é apresentado ao público por meio de uma visita agendada realizada por aplicativos de reuniões *on-line*. Educadores realizam a mediação da visita para o público, que acompanha virtualmente os caminhos dos corredores e exposições do Museu.

Apesar da distância, o Educativo conseguiu tornar possível a experiência por meio do diálogo, interações e discussões com os participantes. As visitas são acessíveis e possuem tradução em Libras, o que permite a ampliação do público visitante virtual.

Pensando em possíveis mediações com o público presente nas redes sociais, também surgiram outros projetos além das visitas guiadas. O “Minuto Libras” conta com vídeos educativos que ensinam ao público espectador sinais em Libras abordando diferentes temas ligados ao mundo das artes, ciências e tecnologia. Já o “Mulheres Sensacionais” trata-se de uma série de ilustrações que se transformou em uma exposição digital divulgada no Instagram do Museu, apresentando mulheres de renome da ciência.

“É preciso pensar nessas novas tecnologias e nas linguagens para adentrarmos esse universo. O primeiro impulso é pensar o que temos e aquilo que pode ser adaptado ao mundo virtual. Entendemos que não. O caminho é realmente criar novos produtos voltados especialmente para esse novo ambiente e não, simplesmente, transpor o presencial para o virtual. Isso irá possibilitar novas características e possibilidades para o Educativo, para o Museu e para o seu próprio público”, finaliza Monteiro.



mmgerdau.org.br



contato@mmgerdau.org.br



[mmgerdau](https://www.instagram.com/mmgerdau)



[mmgerdau](https://www.facebook.com/mmgerdau)

CORRIDA VIRTUAL NOVO CÉU VAI À PRAIA

Um case sobre engajamento social e voluntariado na pandemia

Nathália Simões



Fotos: Arquivo Novo Céu

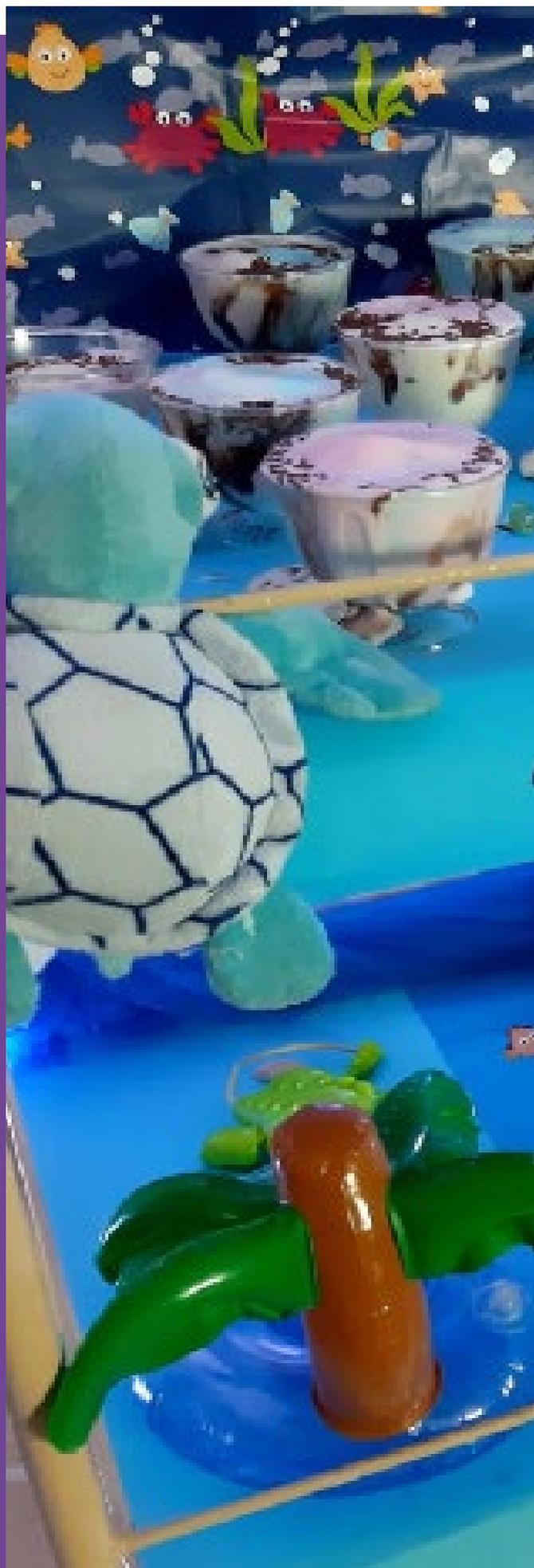
O Novo Céu é uma organização social, sem fins lucrativos, que realiza acolhimento institucional de crianças, adolescentes e adultos com paralisia cerebral, totalmente dependentes nas atividades de vida diária (AVDs).

A organização atende pessoas em situação de risco social da região metropolitana de Belo Horizonte e de cidades do interior do estado de Minas Gerais, cuja renda familiar seja de até um salário mínimo. A instituição tem capacidade para acolher até 60 pessoas com deficiências múltiplas (paralisia cerebral ou sequelas neurológicas). O Novo Céu é uma referência regional nesse tipo de acolhimento, especializado em prestar cuidados às pessoas com paralisia cerebral desde 1991.

O Novo Céu frente à pandemia

Assim como diversas organizações sociais, o Novo Céu também paralisou algumas iniciativas de mobilização de recursos que geram sustentabilidade à instituição por um período, a partir dos decretos de lockdown nos municípios da região metropolitana, especialmente Contagem e Belo Horizonte. Fontes importantes de geração de recursos como bazares físicos, eventos presenciais (próprios ou de parceiros), coleta domiciliar de doações, voluntariado presencial e visitas estão sendo afetados durante a pandemia. No entanto, o Novo Céu permanece com sua missão e objetivos preservados, prestando todo o atendimento integral que os acolhidos necessitam.

Os protocolos sugeridos pela Organização Mundial de Saúde foram implementados junto às orien-



tações do Ministério Público na prevenção e proteção dos acolhidos. Por serem considerados grupo de risco, eles estão em isolamento social desde março de 2020, tendo o convívio presencial com suas famílias, visitantes e voluntários interrompido. Por outro lado, a equipe da linha de frente de cuidados encontra-se com maior sobrecarga, com limitação de recursos para dar seguimento às atividades terapêuticas frequentes, conseguindo suprir apenas as demandas habituais da rotina de cuidados.

O Novo Céu sempre foi uma casa aberta, sendo frequentes as atividades lúdicas e terapêuticas com visitantes e voluntários, uma prática existente desde a sua fundação, há quase 30 anos. Com a ausência das visitas presenciais e o trabalho voluntário suspenso, a instituição entendeu que era preciso experimentar uma proposta diferente de voluntariado, que pudesse conectar verdadeiramente essa rede em um propósito que impactasse positivamente tanto a geração de recursos alternativos, quanto o apoio humano, tão necessários nesse momento.

Em agosto de 2020, em comemoração ao Dia Nacional do Voluntariado (28/08), o Novo Céu convidou toda a rede do bem a se movimentar em prol de um objetivo muito especial: caminhar rumo à praia! A proposta da “1 Corrida Virtual Novo Céu vai à praia” foi proporcionar uma atividade saudável com os voluntários, os acolhidos e a equipe de cuidados. Lançaram um desafio: percorrer 823 km que, somados, levariam a um paraíso no sul da Bahia. Os inscritos puderam participar de qualquer local do mundo, de suas casas ou fora delas, caminhando, correndo, nadando ou pedalando. A meta foi superada em 2 mil km na primeira edição. Os participantes também tinham a opção de, além de doar os quilômetros, realizar a inscrição paga,



que se tornou um recurso para a manutenção do Novo Céu. Além da proposta de saúde, o projeto tem a mensagem da inclusão: se eu, participante, posso sonhar que estou caminhando até a praia, então levarei as crianças do Novo Céu comigo!

Foi criado também um grupo de *WhatsApp* com os participantes da corrida, onde todos postavam sua atividade com o registro dos quilômetros percorridos e recebiam, ao longo do dia, as notícias do avanço da meta. A equipe preparou conteúdos motivacionais, fazendo-os entrar no clima descontraído da praia, sempre conectados à causa. Houve muitos relatos de superação, tanto de atletas profissionais ultrapassando suas metas,

quanto de pessoas que se encontravam em situação de sedentarismo e resolveram se movimentar em prol do Novo Céu. Os participantes relataram que sentiram uma emoção enorme em fazer parte desse objetivo.

Com a meta atingida, um ambiente sensorial com elementos de praia foi instalado no Novo Céu, do qual os acolhidos e a equipe de cuidados puderam usufruir. Um telão com imagens e sons da praia, vestuário moda praia, areia e conchinhas, açaí, tudo isso fez parte deste ambiente. A estrutura foi montada na semana posterior ao evento, com a ajuda de empresas parceiras que também entraram nesse objetivo.





A primeira edição superou as expectativas e corroborou para a viabilização da segunda edição, ocorrida no dia 24 de janeiro deste ano. A Corrida Virtual tinha o mesmo tema “Novo Céu vai à praia”, com um novo desafio: levar os acolhidos para conhecer o fundo do mar! A meta da segunda edição foi de 2.180 km – distância simbólica do Novo Céu à Fernando de

Noronha, paraíso conhecido por ser um dos melhores litorais para mergulho. A meta foi superada novamente, alcançando 2.907 km. Mais uma vez, os acolhidos puderam experimentar novas sensações: foi instalado um aquário, jogo de luzes, máquina com bolhas de sabão, imagens em alta resolução do fundo do mar e sons reais reproduzidos.

Contribuição da iniciativa para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

A iniciativa está atrelada ao 3º Objetivo do Desenvolvimento Sustentável (ODS), Saúde e Bem-estar, que discorre sobre assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades. A ação, realizada por voluntários de diversas faixas etárias, gêneros, localidades e modalidades, contribuiu para a promoção do relaxamento, lazer e diversão, além do estímulo aos sentidos primários, permitindo a exploração, a descoberta e a oportunidade de conhecer um novo ambiente. A ação aumentou a compreensão do acolhido em relação ao que gosta e ao que não gosta, diminuindo o estresse causado pelo distanciamento social.

Com a Corrida Virtual, crianças, adolescentes, adultos, famílias e também atletas puderam parti-

cipar durante um domingo inteiro, mesmo estando em suas casas. Foi possível trazer um público novo para conhecer a causa e aumentar a rede de relacionamentos, dando maior visibilidade à instituição. As duas edições envolveram mais de 500 pessoas diretamente, entre participantes inscritos, colaboradores, acolhidos do Novo Céu e parceiros.

Foram produzidos vídeos com o resultado das duas corridas, que podem ser visualizados em:

 [youtube.com/c/novoceu](https://www.youtube.com/c/novoceu)

 [@novo_ceu](https://www.instagram.com/novo_ceu)





Tramas que transformam vidas!

Foto: Jeseane Miranda

Nos contos de fadas, o tapete mágico é capaz de voar e ajuda o pobre Aladin a sonhar com a vida que quer conquistar. O Instituto Fred, com sede em Contagem, Minas Gerais, também tem tapetes mágicos. Tecidos nas oficinas de tapeçaria realizadas há quase 23 anos, os tapetes do Instituto Fred também levam pessoas em situação de vulnerabilidade social a vislumbrar as mudanças de vida que querem conquistar.

A tapeçaria é o carro chefe do Instituto, que também realiza projetos de dança de rua, empreendedorismo e customização e está presente em 57 cidades mineiras e em mais cinco estados brasileiros: Ceará, Mato Grosso, São Paulo, Bahia, Espírito Santo. O foco dos projetos do Fred é criar novas possibilidades para pessoas apenas, mulheres, crianças e adolescentes em situação de risco social, pessoas com deficiência, pessoas idosas, pessoas soropositivas e demais públicos vulneráveis em comunidades empobrecidas. Desde a fundação, o Instituto atendeu mais de 35 mil famílias, beneficiando aproximadamente 107 mil pessoas.

Trama sem Nó

O Instituto Fred nasce em 1998 por iniciativa de Andréa Ambrósio, que transforma a dor do assassinato do irmão Fred, egresso do sistema prisional, em um projeto de reintegração social por meio da arte. As oficinas de tapeçaria usam a técnica Trama sem Nó, criada pelo artista plástico Ivã Volpi, que aproveita retalhos descartados pela indústria têxtil para criar uma trama sem necessidade de amarração, nem costura. Exclusivos, criativos, coloridos e bonitos, os cerca de 3 mil tapetes produzidos anualmente pelo Instituto Fred são expostos em espaços de renome como Palácio das Artes e Museu de Artes e Ofício.



Foto: Samantha Oliveira



Foto: Samantha Oliveira



Foto: Samantha Oliveira

Cada oficina de tapeçaria tem duração de quatro meses e atende cerca de 20 pessoas por turma que aprendem processos de desenhos, composição de cores e a técnica Trama sem Nó. Por ano, são atendidas em média 890 pessoas que, além de serem capacitadas como artistas populares, têm a autoestima elevada. Trançando tapetes, milhares de pessoas foram capazes de criar novas tramas para suas vidas.

Ampliando horizontes

As primeiras oficinas de tapeçaria aconteceram em unidades prisionais em Minas Gerais, destinadas a pessoas apenadas. Já no segundo ano, foram estendidas

para as famílias de pessoas encarceradas e agentes penitenciários. Unindo o talento dos profissionais, o apoio de grandes parceiros e a dedicação dos beneficiários, o Instituto Fred foi capaz de criar uma nova realidade para quem já não tinha motivos para sonhar e ampliar os horizontes para além das unidades prisionais.

Atualmente, o público prioritário do Instituto Fred são mulheres em comunidades empobrecidas. Elas dedicam semanalmente algumas horas para tramar e tecer. “Essas ações têm seu sentido literal, mas ganham um conceito mais amplo quando pensamos que estão também tramando o futuro e tecendo afetos”, contou Rodrigo Mogiz, artista plástico e colaborador da organização social.



Com a pandemia de Covid-19, as atividades de formação e venda dos tapetes e outros produtos das oficinas de customização estão acontecendo de forma virtual. Os kits de produção são entregues na casa das alunas e em espaços de referência nas comunidades atendidas, e as aulas acontecem por vídeos gravados e acompanhamento *on-line*.

Dias mulheres virão

A história do Instituto Fred é marcada pela força transformada de mulheres. A começar por Andréa, idealizadora da organização, a história segue sendo escrita por mulheres como: Rosângela, Marizete, Daniele, Fabianne, Samantha, Denise, Márcia, Magali, Camila, Poliana e tantas outras que são administradoras, assistentes sociais, professoras, artistas e artesãs.

Rosângela Leal começou no Instituto Fred como aluna da tapeçaria em 2009. Hoje, ela é assistente social e coordenadora pedagógica e social das oficinas realizadas pela organização. Para Rodrigo, o tapete é um início para ajudar as mulheres atendidas a encontrarem suas vozes. “Muitas vão continuar fazendo as peças isoladamente ou reunidas em cooperativas. A tapeçaria vai ajudar nas contas da casa ou até mesmo sustentar seus lares, vai curar depressões e aflições ao possibilitar a construção de novas tramas. Elas percebem que podem realizar seus sonhos. Se conseguem produzir um tapete, por que não tentar buscar mais?”, destacou Rodrigo.

Conheça mais sobre o Instituto Fred



institutfred.org.br



@institutfred

— A CDM —
TÁ ON!



*Ferramentas de comunicação on-line contribuem
para a formação profissional e pessoal
de jovens e idosos em Minas*

Marcos Oliveira



REALIZAÇÃO:



Live Projeto Incluir

Em tempos de distanciamento, manter a presença de forma segura é algo imperativo. Comprometida com seus beneficiários e suas iniciativas, a CDM mantém ações de forma remota, a partir da análise do contexto e escutas comunitárias, explorando a criatividade e a inovação, com foco no apoio assistencial e emergencial, ligado à saúde, à prevenção e à educação.

Uma das iniciativas da CDM neste sentido é o “Programa Comunidade Viva”, que auxilia estudantes a aprimorar competências como o trabalho em equipe, o diálogo, a cooperação, a responsabilidade, a escuta, a criatividade e a argumentação, além de promover o autoconhecimento, a autoestima, a comunicação, o relacionamento interpessoal, o plano de vida e a gestão do tempo, sempre com foco no protagonismo dos estudantes. O programa é dividido em duas modalidades de mentoria, a Start Up Social e a Empregabilidade, realizadas com o apoio de voluntários da Vallourec.

A Mentoria Start Up Social é direcionada a alunos do ensino fundamental e estimula a observação e o desenvolvimento de um produto, a partir de um tema desafiador. Em 2020, o tema proposto foi “O impacto da pandemia na rotina escolar”. Com esse tema em mente, os participantes identificaram e selecionaram o problema por meio de uma pesquisa. Depois, desenvolveram a ideia, o protótipo, a missão, visão e valores e, ao final, apresentaram um produto, no modelo *pitch*.

Já a Mentoria Empregabilidade estabelece um percurso para a inserção do jovem no mercado de trabalho. Os voluntários realizam orientações e o acompanhamento das atividades, além de proporem temas para discussão, colaborando para que os jovens possam construir um plano de vida profissional e pessoal, com prazos, recursos, facilitadores e desafios próprios. Compartilhando experiências, os mentores estimulam reflexões e



Mentorias Comunidade Viva em Curvelo. Foto: Milena do Carmo

novos conhecimentos, contribuindo para a aprovação dos participantes em processos seletivos. Larissa Rocha, uma das estudantes que participa da Mentoria Empregabilidade, relata: “A mentoria me faz expandir horizontes, pensar grande”.

Ao todo, a CDM oferece mais de 400 mentorias e atende mais de 300 beneficiários, distribuídos em grupos de cinco pessoas. Eles participam de atividades semanais durante 3 meses. Guilherme Vaz, um dos voluntários do programa, fala sobre a sua experiência nas mentorias: “Em casa, temos diversos desafios, e participar desses projetos me faz muito bem”.

Além das mentorias, o Programa Comunidade Viva também realiza palestras, capacitações, consultorias e assessorias e produz conteúdos e vídeos, consultorias e assessorias, tudo de forma remota, mobilizando, em 2020, quase 2 mil voluntários em doações; 107 voluntários em ações diretas; e cerca de 19 mil beneficiados em mais de 5 mil horas de atividades.

Essas ações contribuem para ampliar capacidades e escolhas dos indivíduos para que tenham a oportunidade de serem o que desejarem. Ao promover o desenvolvimento humano, com os beneficiados no centro de ações, que são planejadas e executadas em conjunto, atendendo a pressupostos legais e sociais,

em favor da inclusão, da cidadania, da igualdade e da qualificação para o trabalho, o programa reforça ainda mais os princípios e valores da CDM.

Projeto Incluir

Outra iniciativa conduzida de forma remota, através de encontros virtuais, é o “Projeto Incluir”, que contempla voluntários da empresa *Dow* e estudantes da cidade de Santos Dumont (MG), com o objetivo de debater assuntos relacionados à diversidade, ao respeito às diferenças e à inclusão. Por meio do diá-

logo com os participantes, a CDM conhece perspectivas, desenvolve ações específicas para cada grupo e compartilha conhecimentos relacionados à Constituição para que os estudantes conheçam e saibam como lutar pela garantia de seus direitos.

Além dos encontros via *Google Meet*, a iniciativa desenvolve também uma campanha de sensibilização, idealizada por 20 estudantes, alcançando cerca de mil jovens da cidade. São mais de 50 peças, que variam entre postagens nas redes sociais, publicações no jornal da cidade, cartazes, e transmissões ao vivo no *YouTube*.



Mentorias Comunidade Viva em Jeceaba (MG). Foto: Milena do Carmo

Bruna Luzia, responsável pela condução das ações desse projeto, destaca que, mesmo de forma *on-line*, é possível criar vínculos e afetar as pessoas durante as mentorias: “Demanda maior trabalho para a criação de vínculo e interesse. Assim, temos que desenvolver novas formas de chegar a esses estudantes e fazer com que eles se sintam inseridos”. A mobilizadora chama a atenção para necessidades e desigualdades que surgem com o formato remoto, especialmente no que diz respeito ao acesso a equipamentos, à internet, a informações sobre uso e ao foco, afinal, “o interesse das pessoas em projetos remotos tem que ser genuíno”, conclui Bruna.

A perspectiva da CDM é que as ações sigam em formato *on-line*, com a vantagem de as pessoas estarem mais habituadas, podendo aproveitar melhor as possibilidades oferecidas pelas ferramentas digitais. Além disso, para a CDM, a distância física não é mais um impeditivo para o alcance e a condução das ações, o que abre possibilidades para mais iniciativas, em novos territórios.



cdm.org.br



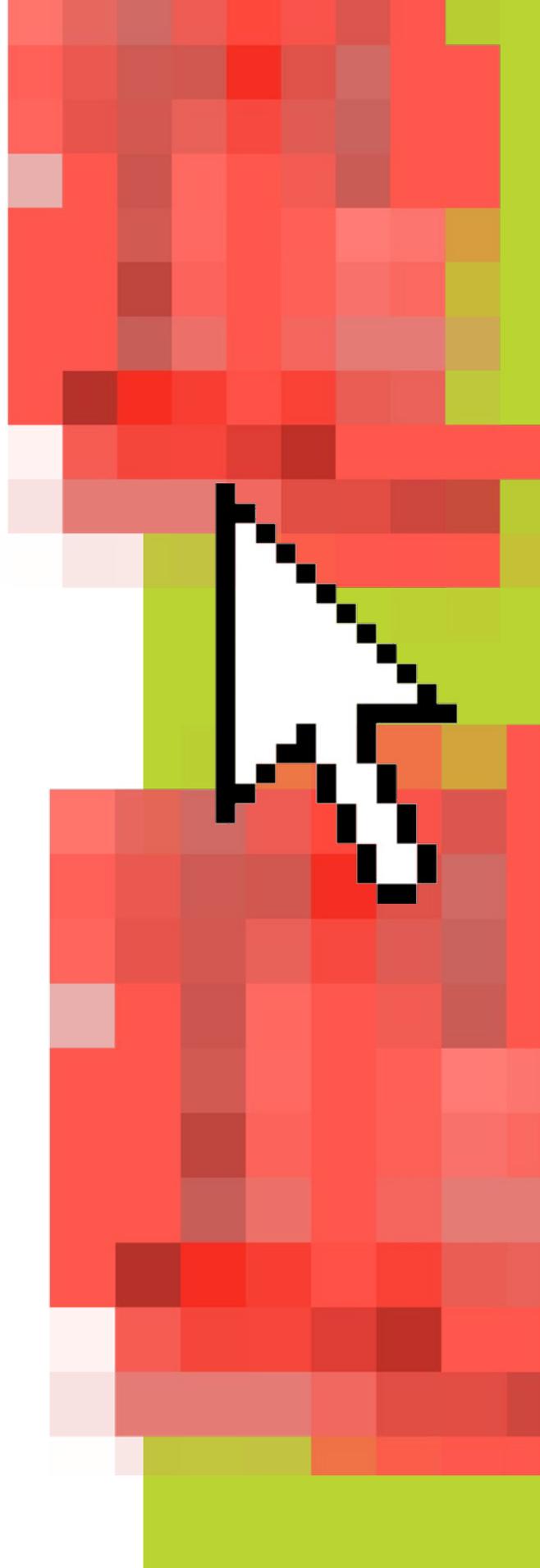
[cdmprojetossociais](#)



[cdmprojetossociais](#)



[cdmprojetossociais](#)



COM A FALA QUEM INVESTE NA POTÊNCIA DA FAVELA

UM BATE-PAPO COM
MARCIÉLE DELDUQUE,
COORDENADORA INSTITUCIONAL
DA CUFA, COORDENADORA DA
EMPRESA COMUNIDADE DOOR E
FUNDADORA DO GRUPO “MARIANAS
MULHERES QUE INSPIRAM”.

Sofia Fuscaldi



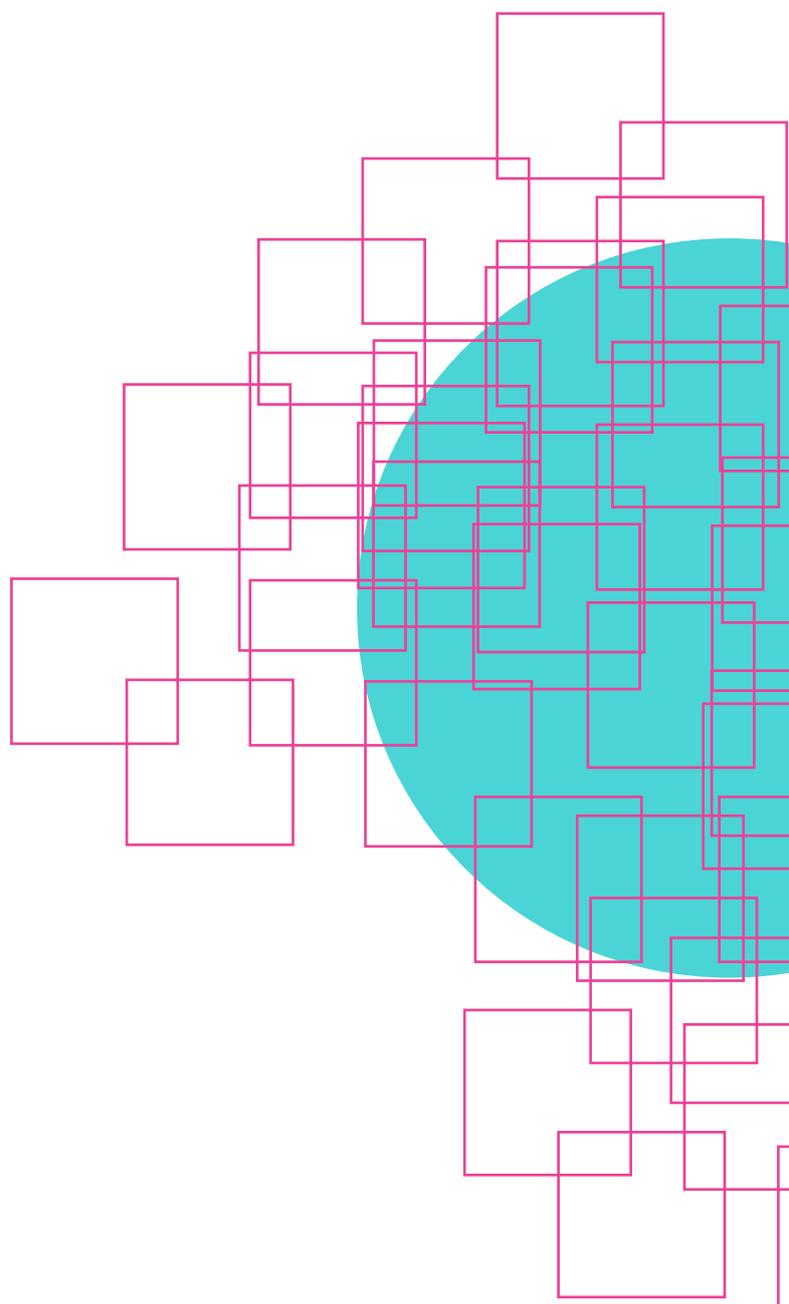
“A Cufa é uma entidade que, na prática, atua em dois sentidos: redução de dores e promoção das alegrias”.

A Central Única das Favelas (Cufa) é uma organização que existe há mais de 20 anos com o objetivo de fortalecer o morador e o território de favela. Ela atua em todos os estados brasileiros e é reconhecida nacional e internacionalmente nos âmbitos político, social, esportivo e cultural. Marciele entrou para a Cufa em 2013, tornando-se Presidente Estadual da Cufa Minas no ano seguinte. Sob sua gestão, a Cufa de Minas Gerais implantou diversos projetos, como o “Taça das favelas Minas”, o “Show da Cufa”, o “Dia da Favela” e uma parceria com a Sicoobcredimonte, implantando a primeira agência bancária em Favela no Alto Vera Cruz.

O bate-papo com Marciele nos mostra que a potência da favela é enorme em vários âmbitos, tanto cultural como economicamente, e que o investimento na favela e em seus moradores é muito importante para o nosso país.

“A favela tem uma língua própria, muita personalidade e um senso de coletivo acima da média” .

No ano passado, Marciele participou da mesa “Contribuição e experiências do Terceiro Setor para o enfrentamento de uma crise sanitária” do 16º Encontro Nacional do Terceiro Setor (ENATS), evento organizado pelo CeMAIS. Ela falou sobre o papel da Cufa e os projetos que surgiram diante da pandemia, como a ação humanitária “Cufa Contra o Vírus” e o programa “Mães da Favela”. Nesta entrevista, ficamos sabendo mais sobre a relação entre a atuação da Cufa e os Direitos Humanos e sobre o andamento dos projetos de enfrentamento à Covid-19 desenvolvidos pela organização.



1. QUAIS SÃO AS MAIORES VIOLAÇÕES E AMEAÇAS AOS DIREITOS HUMANOS NO BRASIL E EM MINAS GERAIS NO CENÁRIO ATUAL?

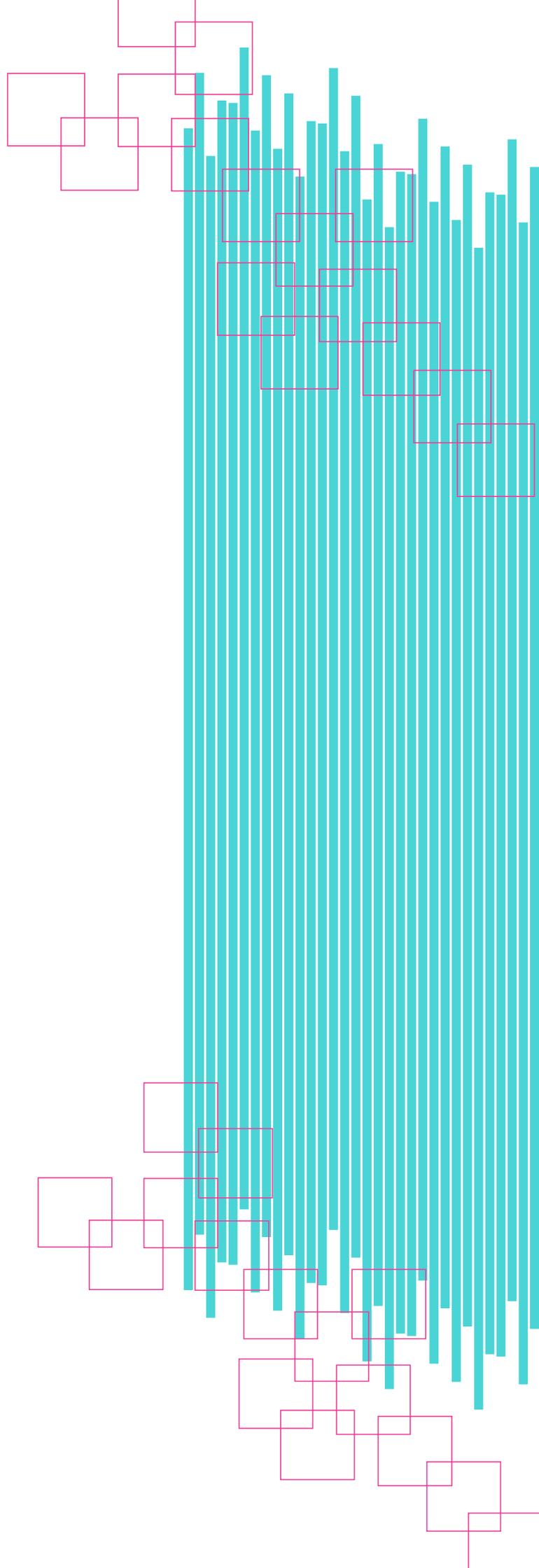
São muitas, desde o abuso físico, cometido pela polícia, por seguranças e homens comuns a mulheres, menores, negros, gays e outros mais frágeis, passando pelo cerceamento da liberdade de imprensa, perseguição política e ataques virtuais com motivo ideológico, até a falta de trabalho, comida e moradia digna.

2. COMO A PANDEMIA AFETOU OS PROJETOS, OFICINAS, EVENTOS E AÇÕES DA CUFA QUE VINHAM ACONTECENDO NAS FAVELAS E COM AS FAVELAS?

Pode-se dizer que a Cufa é uma entidade que, na prática, atua em dois sentidos: redução de dores e promoção das alegrias. Redução de dores com os programas de apoio social, promoção da mulher e outros temas ligados às injustiças e, conseqüentemente, ao sofrimento. Já a promoção das alegrias são os eventos, o entretenimento, a promoção profissional, criação de oportunidades, programas educacionais, artísticos e outros, ligados a um ganho na qualidade de vida já existente. Em tempos de pandemia, com o isolamento social e a economia em declínio, as alegrias foram quase apagadas e as dores se multiplicaram. Por isso, acho que a Cufa praticamente só atuou em um sentido.

3. QUAL FOI A RESPOSTA DA CUFA AOS DESAFIOS QUE A PANDEMIA TROUXE OU ACENTUOU?

Uma grande campanha humanitária, solidária e colaborativa que não tem como ser medida. Com



atuação nacional, estadual, municipal e local. Além de entregar produtos, essa movimentação entrega também um pouco de esperança.

4. CONTA PRA GENTE COMO ESTÁ SE DANDO AS AÇÕES HUMANITÁRIAS DA CUFA EM MINAS GERAIS, COMO O “CUFA CONTRA O VÍRUS”. QUAIS SÃO ESSES NÚMEROS?

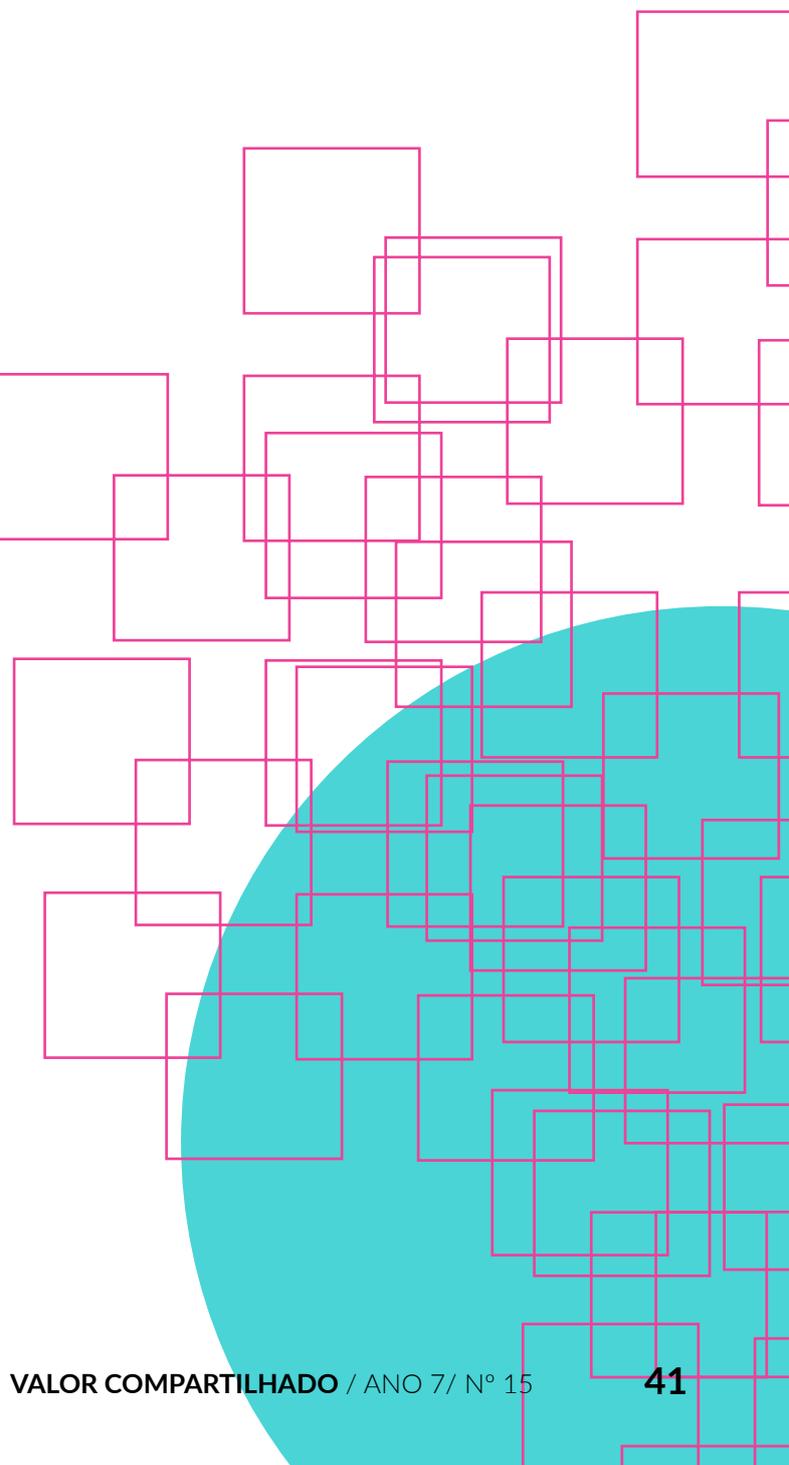
Em Minas, entregamos mais de 11.450 Vales-Mães de R\$240,00 e mais de 415.590 cestas básicas. Entre outros itens como álcool em gel e produtos de higiene, mais de 130 toneladas de frango e mais de 2 mil botijões de gás.

5. QUAIS OS MAIORES DESAFIOS ENFRENTADOS QUANDO O ASSUNTO É INVESTIR NA POTÊNCIA DA FAVELA? QUAL A RELAÇÃO DISSO COM OS DIREITOS HUMANOS E COM A PANDEMIA?

A favela tem uma língua própria, muita personalidade e um senso de coletivo acima da média. São muitas as pessoas já inseridas nesse contexto há décadas, por isso há uma evolução em certos aspectos, como econômico, cultural e político. Essa é a grande potência! Imagine se conseguirmos elevar os níveis de qualidade educacional e profissional em 10%? Uma vez conheci uma comunidade que criou uma cooperativa e 900 cooperados bancaram os estudos de medicina de 2 jovens, com a condição de que eles voltariam para a comunidade. Imagine o que milhões de pessoas organizadas poderiam fazer... O maior desafio é como alinhar essa consciência, atravessando os outros interesses políticos e econômicos, fazendo com que essas milhões de pessoas queiram uma coisa em comum.

6. QUAL É A SUA PERSPECTIVA DE CENÁRIO FUTURO, PÓS-PANDEMIA?

O mundo vai mudar e cabe às grandes entidades criarem programas de educação e conscientização em massa para ajudar as pessoas a adaptarem-se aos novos tempos e, principalmente, para criar uma consciência coletiva, afinal, o Brasil precisa ser trabalhado para tornar-se uma nação e não passar mais perrenques como este.



A CUFA

A Cufa nasceu a partir da união entre jovens de várias favelas, principalmente negros, que buscavam espaços para se expressarem. Hoje, ela atua em 5 mil favelas brasileiras, promovendo atividades nas áreas da educação, lazer, esporte, cultura e cidadania, como oficinas de arte, grafite, DJ, break, rap, audiovisual, festivais de música, exposições, debates, shows, programas de rádio, basquete de rua e literatura. A organização já desenvolveu diversos projetos sociais de sucesso, como o “Taça das Favelas” e o “CineCufa”, agindo como um polo de produção cultural e prática desportiva desde 1999, através de parcerias, apoios e patrocínios.

Comunidade *Door*

A Comunidade Door é uma agência de comunicação do grupo Favela Holding focada em estratégias de mídias para favelas por meio de vários canais. O principal produto são as instalações de painéis ou outdoor comunitário em mais de 3 mil comunidades espalhadas pelo Brasil, empregando os próprios moradores.

Grupo Marianas Mulheres que Inspiram

Criado em 2014, o Grupo começou a ganhar vida por meio de encontros entre mulheres da cidade de Mariana (MG), organizados com o intuito de nutrir conversas relacionadas às suas histórias de vida. Hoje, ele é uma organização de mulheres empreendedoras com o objetivo de ajudar a alavancar seu negócio com estratégias, palestras, *workshops* e dicas diárias, contando com várias parcerias, como a Cufa, o Sebrae e a Salon Line.



cufa.org.br



cufaminas.org



Ilustrações: Edusá

VOLUNTARIADO TRANSFORMADOR

INSTRUMENTO DE INCLUSÃO E DIVERSIDADE:
CELEBRANDO DIREITOS (E DEVERES) HUMANOS

Rodrigo Starling*

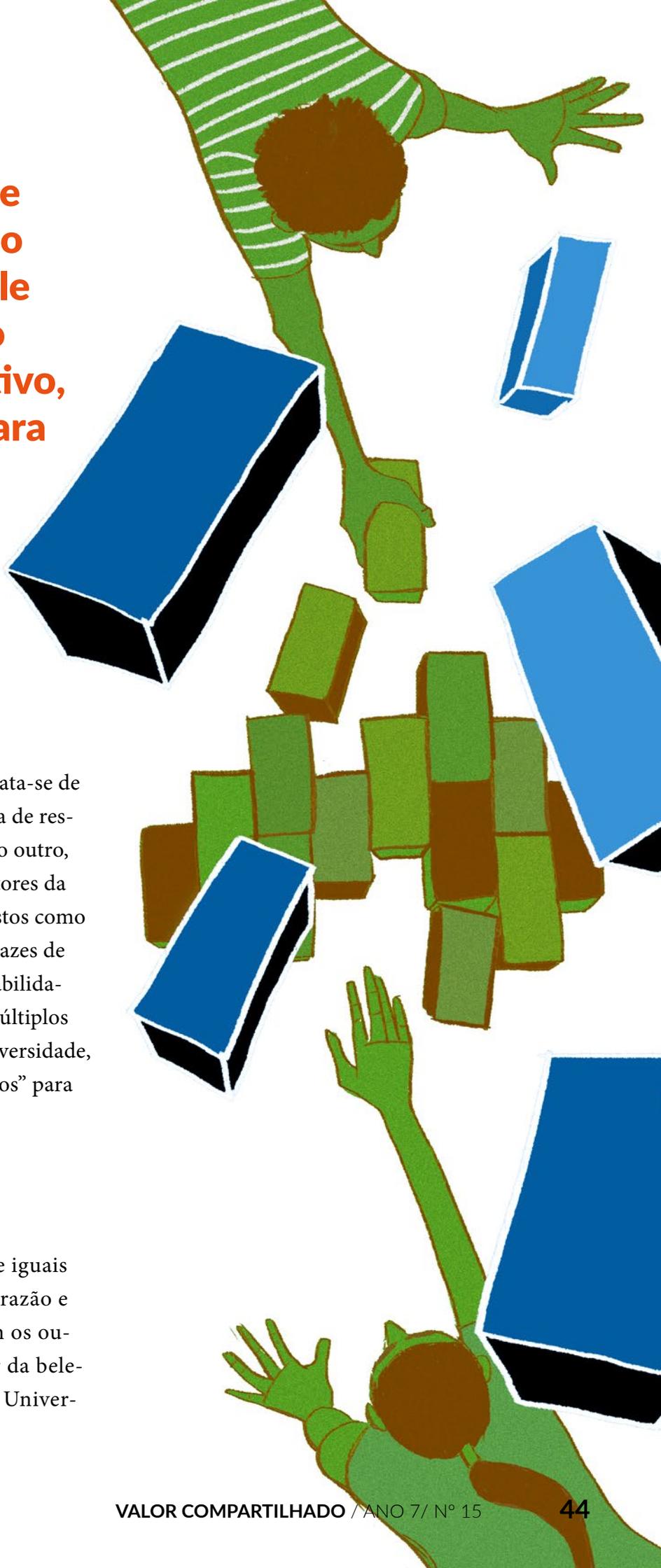
* Secretário Executivo do Comitê de Parcerias, Voluntariado Transformador e Cidadania da Federação Mineira de Fundações e Associações de Direito Privado (FUNDAMIG) e presidente do Centro Mineiro de Voluntariado Transformador (Minas Voluntários).

Diferente do assistencialismo puro e simples, o Voluntariado Transformador é aquele que transita do campo individual para o coletivo, dos grupos isolados para as redes, da crítica negativa para a cooperação e do assistencialismo para o desenvolvimento sustentável.

Menos que uma descrição determinista, trata-se de afirmação construída dentro de uma lógica de responsabilidades, lógica esta que pressupõe o outro, cada qual – governantes, empresários, gestores da sociedade civil organizada e cidadãos – vistos como “células” dotadas de consciência, entes capazes de legar a esta e às gerações futuras a sustentabilidade real e planetária. É nesse contexto de múltiplos atores, inspirados na ideia de inclusão e diversidade, que celebramos a ideia de “deveres humanos” para termos, de fato, direitos.

Reflexão

“Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade.” Apesar da beleza deste, que é o artigo 1º da Declaração Univer-





sal dos Direitos Humanos – (DUDH) – instituída pela ONU em 10 de dezembro de 1948, reforçando sua importância, pois a Declaração serviu de base para diversas constituições e tratados internacionais - o que vemos é um certo abismo entre como deveríamos agir e como, de fato, agimos enquanto humanidade.

Acreditamos ser este um dos principais motivos que faz dos Direitos Humanos assunto tão polêmico, dividindo opiniões entre lideranças e cidadãos em todo o mundo. Conforme nos alertou Sérgio Vieira de Mello: “Não podemos comprometer nossos Direitos Humanos, duramente conquistados, para dar aos Estados uma carta branca”. Ele, distinto brasileiro, Alto Comissário das Nações Unidas para os Direitos Humanos, defensor da paz e criador de consensos, foi vítima de brutal violência - a mesma que tanto combateu - durante o atentado de 19 de agosto de 2003 à sede da ONU em Bagdá. Isso nos convida a uma reflexão: precisamos assumir nossa cota-parte de protagonismo na construção do mundo que queremos.

Educação prática e crítica em relação aos Direitos Humanos: este é o primeiro dever ao qual a sociedade deve se imputar para, de fato, obter direitos. Eles são o filamento do próprio tecido social; fracos ou fortes, alinhavam o dia a dia das organizações, pessoas e comunidades.

O Homem, que outrora se utilizava de violência para garantir a sobrevivência da espécie (frente aos predadores), com os pactos sociais, cartas, tratados, convenções e direitos, em tese, deveria ter evoluído.

É assustador o nível de barbárie em que ainda nos encontramos. Agora, a violência está na disputa e subjugação entre nações e pessoas: gênero, raça, cor, religião e classe social, opção política e orientação sexual, riquezas e territórios. Questões imersas no cotidiano das relações de poder. Problema que afeta a todos, da condução de nossas famílias e da própria individualidade à gestão de grandes causas, negócios e nações.

Ação

Em resposta ao contexto e reflexão expostos, compartilhamos algumas experiências vivenciadas no âmbito da Federação Mineira de Fundações e Associações de Direito Privado - FUNDAMIG, associação sem fins lucrativos, representativa do Terceiro Setor em Minas Gerais, que, em seu 27º ano de atuação, contribui para o desenvolvimento da sociedade promovendo o fortalecimento das Organizações da Sociedade Civil como mecanismo de transformação social. Trata-se da atuação do Comitê de Desenvolvimento para as Parcerias, o Voluntariado Transformador e a Cidadania – CD PVTC, órgão executivo e de assessoramento da Diretoria, que tem por objetivo somar, articular e congregar esforços entre associadas e parceiros para o alcance de metas globais, e, conseqüentemente, para uma sociedade mais justa e sustentável.

Pautado nas melhores práticas de Governança, Advocacy e Compliance, o Comitê atua em linha com a Agenda 2030, proposta pela Organização das

Nações Unidas (ONU), e seus Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente o objetivo de número 17: “Fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável”.

O Voluntariado Transformador é o instrumento estratégico de atuação deste e demais comitês, pois promove uma espécie de resgate da cidadania (direitos e deveres implícitos), condição imprescindível para contribuir com os ODS e conseqüente efetivação do artigo primeiro da DUDH. Nas palavras do sociólogo Herbert de Souza, o Betinho: “não se pode delegar cidadania, ou eu a exerço, ou não acontece”.

Os cargos de Secretário(a) Executivo(a), tanto no CD PVTC quanto nos demais Comitês de Desenvolvimento, se dão no âmbito do “Faça a Diferença – Programa de Voluntariado FUNDAMIG”, mediante assinatura do Termo de Posse ao Comitê e Termo de Adesão ao Serviço Voluntário, conforme preconiza a Lei Federal nº 9.608/98. É o Voluntariado Transformador e sustentável, focado no recrutamento e seleção de lideranças com alto nível e performance, que podem e devem servir como suporte às organizações de todos os setores. Nesse sentido, é importante destacar os relatórios sobre o “Estado do Voluntariado no Mundo” produzidos pelo UNV - Programa de Voluntários da ONU. O documento de 2015, intitulado “Transformar a Governança” traduz a preocupação global de que “voluntários, em todo o mundo, estão subutilizados no quesito governança”. No Brasil, a situação se agrava. Apesar de praticado por cerca de 7,2 milhões de pessoas, segundo dados IBGE (2018), o voluntariado no país é acentuadamente assistencialista, situação que pode e precisa ser mudada.

A FUNDAMIG, EM PARCERIA COM A ORGANIZAÇÃO FILIADA MINAS VOLUNTÁRIOS, TEM DADO PASSOS LARGOS NESSE SENTIDO. O ACORDO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA, ASSINADO EM 2017, TRAZ COMO PRINCIPAIS DESDOBRAMENTOS:

1- Criação do Núcleo de Altos Estudos em Voluntariado e Sustentabilidade (NAVE), com o objetivo de aprofundar e responder a três desafios para a gestão do Voluntariado no Brasil, notadamente no Terceiro Setor: recrutamento e fidelização de voluntários; segurança jurídica e mobilização de recursos para a gestão e manutenção de ações, projetos e programas de voluntariado em linha com o ODS/ONU. O NAVE iniciou suas atividades em 29 de agosto de 2018, com a chancela e presença do ICLEI - Governos Locais pela Sustentabilidade, principal associação mundial de governos locais e subnacionais, dedicados ao desenvolvimento sustentável, entre outras organizações selecionadas via edital de chamamento.

2- Articulação conjunta da Frente Parlamentar de Apoio ao Terceiro Setor. Instituída no dia 15 de maio de 2019, durante audiência pública da Comissão de Participação Pública da Assembleia Legislativa de Minas Gerais (ALMG), a Frente tem por objetivo a desburocratização, fomento, qualificação e fortalecimento do Terceiro Setor no Estado, inovando por ser a primeira do país em linha com os ODS/ONU. No segundo encontro da Frente, realizado em 21 de outubro de 2020, foram apresentadas e seguem monitoradas duas propostas para o Terceiro Setor: estender para todas as OSCs a isenção de impostos sobre as doações recebidas, o ITCD; e realizar um curso para formação de lideranças do Terceiro Setor em linha com os ODS, a ser promovido em parceria com a Escola do Legislativo.

3- Por fim, a criação dos Comitês de Desenvolvimento, previstos no parágrafo 5º do artigo 23 do Estatuto Social da FUNDAMIG, aprovado em 26/06/2019. Ao todo são 10 (dez) Comitês alinhados aos ODS/ONU, sendo este CD PVTC o primeiro a iniciar os trabalhos.

Definitivamente, o Voluntariado Transformador é um importante instrumento de inclusão e diversidade na celebração prática dos Direitos (e deveres) Humanos. No entendimento de que toda proposta deve resultar num plano de ação, com objetivos e metas claras e tangíveis, convocamos governos, empresas, sociedade civil organizada e cidadãos a tomarem lugar como protagonistas, por uma agenda com mais direitos e humanidade, agora e para além de 2030.

Direitos (e Deveres) Humanos na prática

Uma conversa com quem atua no voluntariado há mais de 20 anos

Sofia Fuscaldi

ANTÔNIO CABRAL, 74 anos, é engenheiro e professor. Ele começou a ter um contato mais amplo com o Terceiro Setor dando palestras e cursos gratuitos na Fundação Logosófica e, atualmente, é Diretor da Associação Educare, Diretor Financeiro da Fundamig e Conselheiro de várias organizações. Antônio acompanhou o avanço na conquista de vários

Direitos Humanos no Brasil, e afirma: “os Direitos e Deveres Humanos caminham sempre juntos”.

Por ser engenheiro, ele conta que gosta muito de estatística, de contar a história através dos números. Sobre a mortalidade infantil, ele destaca: “Quando eu nasci, a mortalidade infantil no Brasil



era na faixa de 200 a 250 crianças em cada 1000 que morriam antes do primeiro ano de vida. Eu perdi um irmão com gastroenterite, uma doença que hoje é algo bobo. Com a falta de saneamento, perdi um irmão com febre tifóide. As pessoas viviam pouco. Precisamos lembrar que avançamos muito em muitos direitos”.

Cabral também conta como que, até as gerações anteriores a dele, do seu pai e avô, as famílias não tinham a visão de que as meninas precisavam estudar. A mulher nascia para ser mãe e cuidar da casa, ela não podia estudar e se desenvolver. Ele enxerga essa evolução como algo importantíssimo no nosso país: “Hoje, as mulheres são destaque no ambiente escolar e universitário, e são maioria atuando no fortalecimento do Terceiro Setor. Tudo isso caminha com o desenvolvimento sustentável”.

Entretanto, Cabral entende que ainda estamos “engatinhando” e traz como peça central no seu discurso a palavra consciência. “Hoje, eu vejo que está muito em uso o termo consciência. É o assunto do momento. Isso se dá porque, com 8 bilhões de seres humanos, com um planeta tão pequeno, com tantos problemas, se não criarmos uma consciência, como a paternidade consciente, o consumo consciente, a consciência ambiental, não evoluímos de forma sustentável. É preciso ter consciência dos meus deveres e direitos”. E é neste

sentido que Antônio compreende os ODS como um estágio civilizatório, como parte desse processo educativo e de criação de consciência:

“Antes, nós não tínhamos a dimensão real do nosso planeta, tudo era muito longe para nós. Tudo agora ficou perto. Nós éramos poucos. Quando eu nasci, nós éramos, no Brasil, em torno de 40 milhões de habitantes. Hoje, somos mais de 212 milhões. Fomos criando a noção de que há recursos que se esgotam, que não são renováveis, que não temos a eternidade dos recursos. Então, precisamos buscar soluções. Estamos mundialmente falando, por exemplo, em energia limpa. No Brasil, 70% da nossa matriz energética é de energia limpa. Nós estamos num lento despertar para isso”.

Como representante da Fundamig, Antônio Cabral fala sobre o papel da instituição nesse despertar. “Na Fundamig, estamos agrupando as instituições parceiras em comitês para falarmos em cidades sustentáveis, em projetos cooperativos. O nosso trabalho é promover essas pontes, essas relações, visto que temos organizações nos mais diversos níveis de desenvolvimento e ainda estamos engatinhando nestes assuntos. Entretanto, tudo começa pequeno, tudo é processo de consciência coletiva, de integração. É por isso que afirmo que esse trabalho da ONU e dos ODS precisa se dar num formato de implementação integrada”.

ODS

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) são um apelo global da Organização das Nações Unidas (ONU) à ação para acabar com a pobreza, proteger o planeta e assegurar que todas as pessoas tenham paz e prosperidade. São 17 os objetivos que compõem a Agenda 2030 da ONU, que dá sequência aos 8 Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), trabalhados na Agenda 2015.

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

1. ERRADICAÇÃO DA POBREZA
2. FOME ZERO E AGRICULTURA SUSTENTÁVEL
3. SAÚDE E BEM-ESTAR
4. EDUCAÇÃO DE QUALIDADE
5. IGUALDADE DE GÊNERO
6. ÁGUA POTÁVEL E SANEAMENTO
7. ENERGIA LIMPA E ACESSÍVEL
8. TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO
9. INDÚSTRIA, INOVAÇÃO INFRAESTRUTURA
10. REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES
11. CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS
12. CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS
13. AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA
14. VIDA NA ÁGUA
15. VIDA TERRESTRE
16. PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES
17. PARCERIAS E MEIOS DE IMPLEMENTAÇÃO

Novos caminhos para escrever a futuro

Como uma série de atitudes altruístas e decisões corajosas inspiraram as histórias de Cledemar, Cleidiane e quase dois milhões de pessoas ligadas ao Instituto Ramacrisna

Gabriela Meireles

Foto: Arquivo Produtora Antenados

“O propósito supremo e meta da vida humana é cultivar o amor”. Dessa maneira simples e lúcida, o filósofo indiano do século XIX, Sri Ramakrishna, anuncia um novo caminho para seguir no mundo, focando principalmente no trabalho social e na chance de transformação do ser humano. Tempos depois, em meados de 1950, o jornalista Arlindo Corrêa da Silva se inspira nos ensinamentos do filósofo e decide o rumo que tomaria para contribuir com a sociedade: por meio da educação transformadora. Ao longo da jornada, encontrou aliados e meios para ampliar seu projeto, que até hoje entrelaça sabedorias, sonhos e experiências de vida. Assim, a história do Instituto Ramacrisna continua. “Conheci o Ramacrisna com 9 anos de idade”,

começa o jornalista Cledemar Duarte Silva, hoje com 30 anos de idade. “O primeiro contato foi por indicação de colegas de escola que já eram alunos e sempre falavam da Ramacrisna como um lugar especial e cheio de coisas legais”, lembra. Esse foi o início de tudo para muitas crianças e jovens em idade escolar, cujo primeiro encontro com o Instituto se dá através do Centro de Apoio Educacional Ramacrisna (CAER), uma importante iniciativa pensada para complementar a educação escolar da rede pública. Foi por meio dele que Cledemar iniciou experiências com arte, tecnologia, esporte, cultura e diversos outros campos fundamentais para seu desenvolvimento pessoal, acadêmico e, futuramente, profissional. Atualmente, ele trabalha



Foto: Arquivo Produtora Antenados

na elaboração de vídeos, produção de conteúdo e monitoramento de redes sociais na Secretaria de Comunicação da Prefeitura de Betim.

Após decidir dar uma chance ao Ramacrisna e acabar participando de quase todas as atividades oferecidas por lá, Cledemar rememora o impacto dessa escolha na sua própria visão de mundo. “Através das aulas e oficinas comecei a perceber que poderia ter um futuro melhor, não só pra mim, mas para minha família também”, observa. Sem dúvidas, foram muitas transformações e desafios, mas ele não estava

sozinho nessa história: aos 7 anos de idade, sua irmã Cleidiane Duarte Silva Prado seguia seus passos rumo ao Instituto, também por meio do CAER. Hoje, com 25 anos, ela é formada em Publicidade e Propaganda, trabalha na instituição FBAC (Fraternidade Brasileira de Assistência aos Condenados) e também empreende de forma independente nas áreas de Fotografia e Audiovisual.

“Essa é uma história que gosto de contar com muito orgulho e carinho”, a publicitária dá o tom para seu relato. “Aos 7 anos, quando comecei a ir para o



Foto: Arquivo Produtora Antenados



Foto: Arquivo Produtora Antenados

Instituto, eu participava de diversas atividades alfabetizadoras e esportivas, além de aprender também artesanato”, ela lembra. Pouco tempo depois, aos 9 anos, ela presenciou a criação da Orquestra Jovem Ramacrisna, um projeto engajado em incluir crianças, jovens e, conseqüentemente, suas famílias e comunidades no universo da música clássica. Frente à oportunidade, Cleidiane tornou-se uma das primeiras alunas da Orquestra, onde aprendeu a tocar violino, foi spalla (primeiro-violino) e permaneceu por 12 anos.

A publicitária destaca sua época na Orquestra como uma das mais especiais de sua formação. “Lembro que quando eu tinha uns 12, 13 anos a Orquestra começou a dar uma bolsa em dinheiro para os integrantes que se destacavam, e aí recebi meu primeiro cheque”, conta. Na época, Cleidiane não imaginava o impacto dessa conquista tanto para ela, quanto para sua família. “Até hoje minha mãe conta essa história pra todo mundo, ‘Minha filha começou ajudar em casa com 12 anos’ e isso ficou gravado na minha memória”, orgulha-se.

Atento ao potencial e à valorização de pessoas em situação de vulnerabilidade social, morador de área rural e/ou periferia, o Instituto Ramacrisna encoraja novas perspectivas por meio da profissionalização, aprendizagem e promoção de oficinas. Saiba mais em:



ramacrisna.org.br



ramacrisna@ramacrisna.org.br



[@ramacrisna](https://www.instagram.com/ramacrisna)



[Instituto Ramacrisna](https://www.facebook.com/InstitutoRamacrisna)



Heranças de amor e coragem

Nesse leque de atividades promovidas pelo Instituto, um determinado desafio chamou a atenção dos irmãos Duarte Silva: a Antenados Produtora. Firmada oficialmente em 2014, os objetivos do projeto são incentivar e qualificar profissionalmente jovens acima de 16 anos nas áreas de Comunicação e Audiovisual, além de produzir conteúdo para organizações sociais e empresas. Entre as habilidades

desenvolvidas pelos alunos estão fotografia, cinegrafia, edição e redação. Para Cledeimar e Cleidiane, o projeto foi fundamental tanto para a formação profissional, quanto humana. “Descobri a comunicação como profissão dentro do Ramacrisna, por meio do projeto Antenados, onde aprendi muito e desenvolvi também o meu senso crítico quanto a várias questões”, destaca Cledeimar.

Uma vez escolhido o rumo que tomariam, vieram novas etapas para tornar seus sonhos realidade. Depois do Ensino Médio, ambos foram aprovados

em cursos prestigiados de Comunicação e precisaram se desdobrar a todo momento para equilibrar estudos, trabalho e mais desafios, sem jamais esquecerem onde tudo começou. “Eu não desisti porque era o meu sonho e eu sempre quis dar orgulho para todas as pessoas que acreditavam em mim”, deslinda Cleidiane. “Através do Ramacrisna, eu e o Cledeimar encontramos nossa profissão e conseguimos escrever um futuro usando todas as oportunidades que recebemos”, sublinha a publicitária.

Enfim, quando questionados sobre qual mensagem essa organização tão marcante em suas vidas pretende deixar, os irmãos respondem com convicção. “O Instituto Ramacrisna é importante porque ele consegue entrar em lugares que o Estado tem muita dificuldade”, explica Cledeimar. “A mensagem que eu vejo é a de ajudar o próximo, lutar contra a desigualdade social, lutar contra o preconceito e levar acesso para pessoas que dificilmente teriam outras oportunidades”, completa sua irmã, Cleidiane.

Assim, nos relatos desses irmãos e de tantos alunos que passaram pelo Ramacrisna, destacam-se não somente o compromisso de honrar os passos dados no passado, mas também de abrir caminhos para o futuro.

“Instituições como o Ramacrisna fazem a diferença por estarem perto das pessoas, por conseguir entender as necessidades e principalmente pela oportunidade que geram para jovem que antes não tinha perspectiva”, Cledeimar Duarte Silva

Conheça a Produtora Antenados!



antenadosprodutora.com



produtoraantenados@ramacrisna.org.br



[@produtoraantenados](https://www.instagram.com/produtoraantenados)

DECLARAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS ORGANIZACIONAIS

*porque quem tem direitos
violados, tem pressa*

Armindo dos Santos de Sousa Teodósio¹

Rafael Rodrigues de Castro²



¹ Professor do Programa de Pós-Graduação em Administração da PUC Minas
Doutor em Administração
armindo.teodosio@gmail.com

² Mestre em Administração pela PUC Minas
Pós-Graduado (Especialista) em Ética pela PUC Minas
Graduando em Filosofia pela UFMG
Bacharel em Administração pela FACISA BH
rafaelcastro19@gmail.com

A Declaração Universal dos Direitos Humanos completou 72 anos de criação. A certeza de contínuo progresso material e, conseqüentemente, moral, que marcava a virada do século XVIII para o XIX, parece cada vez mais distante atualmente, no século XXI. Ainda assim, observa-se em todas as esferas da vida social moderna um grande interesse pela ética, apesar dos debates e reflexões empreendidos, na grande maioria das vezes, não ultrapassarem a superficialidade e deixarem intocadas as questões fundamentais dessa discussão. Ética e moralidade viraram uma pedra de toque nos discursos, mentes e corações, inclusive daqueles que teimam em repetir mantras como “o Direito dos Manos”, ressentidos pelo fato de supostos criminosos, acusados e/ou condenados por corrupção e outras sortes de crimes terem direitos.

No ambiente das organizações e do trabalho, infelizmente, essa realidade não é tão diferente do ódio aos Direitos Humanos que verseja em parte da sociedade, inclusive discriminando e assediando os defensores desses direitos. Quando tratamos de organizações, no presente ensaio, nos referimos tanto a corporações e médias e pequenas empresas privadas, como a organizações governamentais e da sociedade civil. Infelizmente, a violação de Direitos Humanos não está presente apenas no cotidiano das corpora-

ções e empresas privadas, mas também na gestão governamental e naquelas organizações voltadas para a promoção do bem público, a sustentabilidade, a inclusão social, as organizações da sociedade civil, por mais paradoxal que isso possa parecer.

A desconsideração dos Direitos Humanos, sua tratativa de forma superficial e inconsistente, muitas vezes, vem daqueles que se referenciam como os mais altos depositários da moralidade pública, organizacional, empresarial e gerencial. Joel Bakan já nos alertava no essencial livro “A Corporação: a busca patológica de lucro e poder”, transformado em documentário, que os piores “piratas corporativos” eram, via de regra, pessoas exemplares junto às suas comunidades. São pessoas que nas organizações assediam sexual e moralmente, corrompem, adotam posturas e ações racistas e sexistas e ajudam a degradar o patrimônio natural, ao mesmo tempo em que participam de suas atividades religiosas, fazem trabalho social e comunitário e se exibem como membros de famílias tradicionais supostamente perfeitas.

Há algumas décadas, empresas e entidades representativas do empresariado discutem e tentam fazer avançar e difundir temas como Ética nos Negócios, Responsabilidade Social, Impacto So-



cial, Sustentabilidade e outras tendências, todas tidas como aquelas que irão modernizar a gestão organizacional. Ainda assim, vê-se que algumas e até muitas dessas organizações continuam assassinando trabalhadores e comunidades (lembrem-se de duas tragédias-crime em curto espaço de tempo no setor mineral brasileiro, por parte de corporações auditadas e certificadas em termos de Responsabilidade Social Empresarial e práticas de sustentabilidade), assediando sexualmente e moralmente, discriminando por gênero, raça, orientação sexual e classe social, corrompendo (não existe corrupção do setor público sem seu equivalente no setor privado) e perpetrando toda

sorte de ações e, em muitos casos, estratégias corporativas deliberadas que afrontam a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

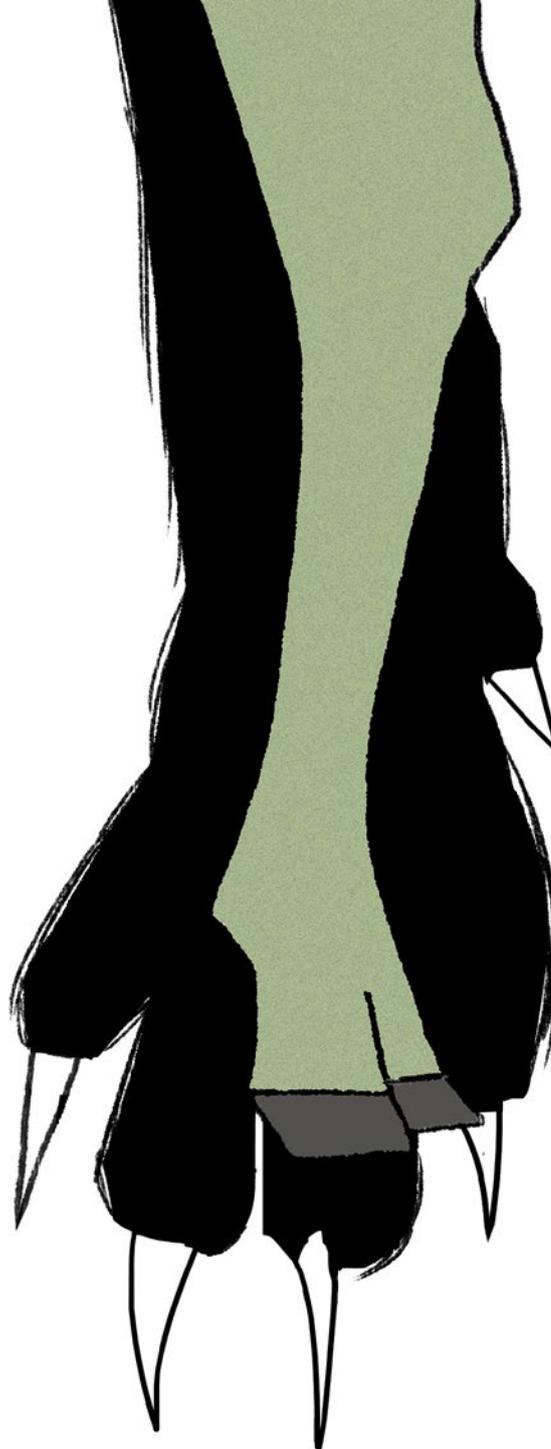
O volume de literatura voltada ao campo da chamada Ética nos Negócios, acompanhado pela multiplicação de políticas de gerenciamento “politicamente corretas” adotadas pelas empresas, dá a impressão de que grandes avanços estão se processando nesse campo. Novamente, o problema se reproduz, pois “falar” em ética, apesar de condição necessária, não é suficiente para fazer avançar a reflexão e a postura ética no mundo organizacional e do trabalho.



O que se percebe é que a febre do politicamente correto manifesta-se, na grande maioria das vezes, muito mais como um moralismo – entendido aqui como um código de regras de comportamento extremamente rígido e punitivo – do que como um despertar da consciência para as desigualdades construídas nas interações humanas.

Perduram no espaço das organizações questões urgentes e de gravíssima importância como discriminação racial, ideológica e/ou devido à orientação sexual; segregação e incompreensão das pessoas com necessidades especiais; e desrespeito à liberdade de expressão; dentre outras. Esse cenário torna-se mais dramático quando se constata que as transformações pelas quais atravessa o chamado Mundo do Trabalho vem aprofundar o desrespeito aos direitos humanos no espaço das organizações.

É urgente e necessário que gestores comprometidos efetivamente com a ética procurem um paralelo entre a Declaração Universal dos Direitos Humanos e a realidade das organizações, fazendo um exercício de transposição, reconhecida já de antemão como imperfeita e limitada, da reflexão ética inaugurada com a carta de 1948 para o mundo cotidiano das organizações, sejam elas de grande, médio ou pequeno portes, e para o mundo do trabalho. Caso o empreendimento seja considerado pelos leitores como demasiadamente ousado e imperfeito, resta lembrar que antes de se constituir em um ponto de chegada e convergência para a discussão ética no mundo organizacional, os direitos humanos exigem sempre pontos de partida e discussão para que possam se entranhar nos corações e mentes de todos nós no cotidiano das organizações.



Tomando emprestadas as palavras de Betinho, que uma vez nos brindou com a magnífica máxima “quem tem fome, tem pressa”, podemos dizer que “quem tem direitos violados, tem pressa.” E, no ambiente organizacional contemporâneo, espaço social no qual passamos grande parte de nossas vidas trabalhando, seja no ambiente físico das organizações ou em home office, há urgência de que sejamos melhores na garantia de Direitos Humanos.

— EMPREGO — APOIADO

*um método que promove
a inserção de pessoas
com deficiência no
mercado de trabalho
de forma inclusiva*

Oswaldo Barbosa





A pauta da gestão da diversidade ganha cada vez mais espaço na agenda de grandes empresas, do setor privado e também do setor público. Estudos apontam que quanto maior for a diversidade de pessoas que compõem uma equipe, maior será o nível de inovação, criatividade e produção dentro dela. Essa não é apenas uma questão de maior produtividade,

já que podemos considerar a diversidade de pessoas no ambiente de trabalho como uma questão de direitos humanos, pois o trabalho é para todos.

Apesar desses estudos e apontamentos, se considerarmos o contexto das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, temos a taxa de pouco mais de 50% das empresas no país cumprindo a Lei de Cotas ¹, o que representa cerca de 400 mil trabalhadores com deficiência empregados. Esse ainda é um número modesto se comparado a outros países. A contratação de trabalhadores com deficiência pelas empresas ainda é um desafio, pois o modelo predominante nos processos seletivos não considera

as especificidades que algumas pessoas necessitam para participar de forma justa e inclusiva. O modelo é baseado na busca pelo “melhor” candidato, que, no caso das pessoas com deficiência, não significa a pessoa com melhor qualificação, mas, geralmente, aquelas pessoas que apresentam características de tipos de deficiências consideradas mais leves, ou, em alguns casos, imperceptíveis.

Buscando contribuir com a adequação e o aperfeiçoamento de processos seletivos pelos profissionais de Recursos Humanos para que tenhamos mais inclusão nos ambientes organizacionais, a Anea – Associação Nacional do Emprego Apoiado, atuando desde 2014, promove o fomento e a difusão do método do Emprego Apoiado. Esse conceito surgiu na década de 1970, nos Estados Unidos, para que as pessoas com deficiência com maior dificuldade tenham melhores oportunidades no mundo do trabalho.

¹ Fonte: Auditoria Fiscal do Trabalho de Minas Gerais.

O Emprego Apoiado ² visa à inclusão no mercado competitivo de trabalho de pessoas com deficiências mais complexas; respeitando e reconhecendo suas escolhas, interesses, pontos fortes e necessidades de apoio. A lógica é que as pessoas sejam treinadas e desenvolvidas diretamente no posto de trabalho, conforme a Figura 1:



Figura 1 – Modelo de Emprego Apoiado versus Modelo Tradicional

Fonte: www.aneabrasil.org.br

O uso do Emprego Apoiado em processos de contratação prevê etapas de trabalho que englobam os principais envolvidos: a pessoa com deficiência, os familiares, os colaboradores e os gestores da organização contratante, o consultor de Emprego Apoiado e outras pessoas da comunidade, conforme cada contexto. As etapas do método são:

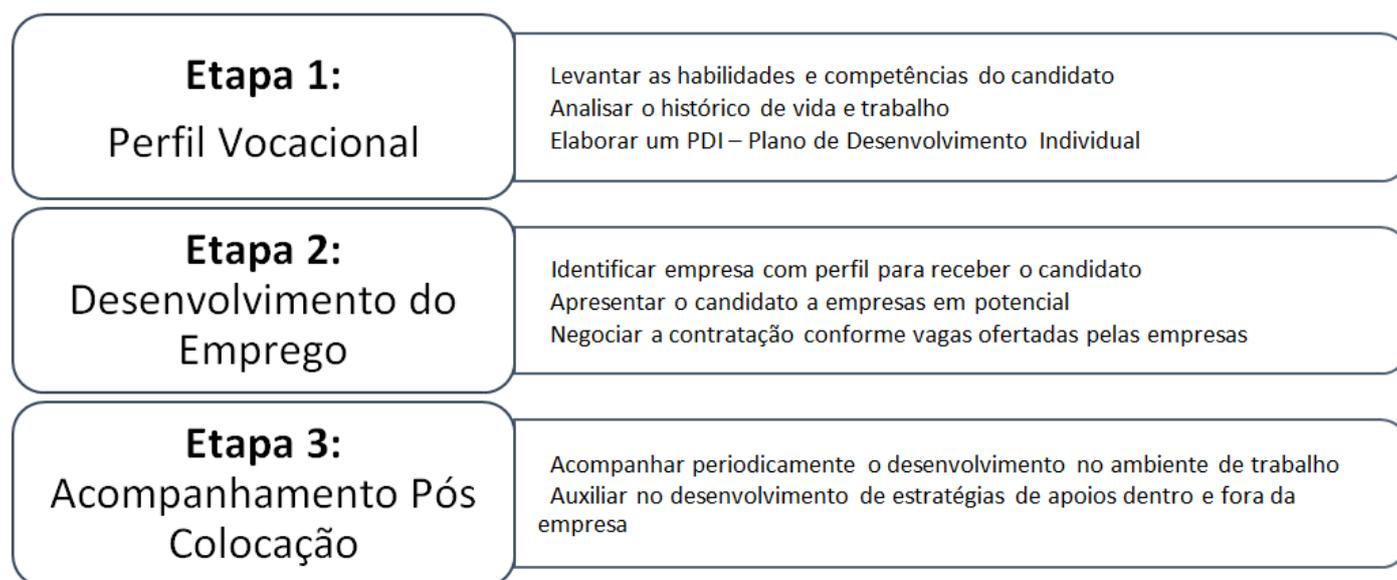


Figura 2: Etapas do método do Emprego Apoiado

Fonte: www.aneabrasil.org.br

² Fonte: www.aneabrasil.org.br



Juliana Righini, consultora de Emprego Apoiado, conhece o método há mais de 10 anos e afirma que a utilização dele permite a identificação das principais fragilidades do processo seletivo nas organizações, bem como identifica as qualidades e competências do candidato sem colocar ênfase somente no tipo de deficiência apresentada. As principais pesquisas sobre o mercado de trabalho para pessoas com deficiência demonstram que, quanto maior o número de pessoas com deficiência no ambiente da empresa, maior é o potencial para que todos os colaboradores aprendam mais sobre inclusão e práticas que são inclusivas e impactam a todos os envolvidos.

Para o atual presidente da Anea, Oswaldo Barbosa ³, a primeira impressão quando se conhece o método é de algo radical, ou seja, todas as pessoas com deficiência têm direito a oportunidades de trabalho. Contudo, conhecendo os valores e princípios como exclusão zero, presunção da empregabilidade, plano centrado na pessoa, emprego competitivo, autonomia e independência, é possível pensar e desenvolver estratégias de apoio para a promoção da inclusão dessas pessoas. Desta forma, o método visa ao desenvolvimento de todos os tipos de apoios necessários para que a pessoa possa desenvolver as atividades no posto de trabalho.

A inclusão no trabalho é algo possível e desejado pela sociedade. Cabe a todos nós criarmos as circunstâncias para que tenhamos melhores condições e oportunidades. Assim, o Emprego Apoiado é um método que precisa ser melhor difundido para que as ações sejam aperfeiçoadas e as pessoas com deficiência também tenham trabalho justo e digno.

A Anea atua na promoção e realização de cursos, no fortalecimento de uma rede nacional de profissionais, familiares e organizações que conhecem e aplicam o método e na realização de palestras e eventos locais, regionais e nacionais.

³ Prof. Dr. Oswaldo Barbosa – www.plataformago.com.br

VALOR COMPARTILHADO

REALIZAÇÃO:



cemais.org.br



cemais.org.br



[CeMAISMG](https://www.facebook.com/CeMAISMG)



[/company/cemais-mg/](https://www.linkedin.com/company/cemais-mg/)



[CeMAISMG](https://www.youtube.com/CeMAISMG)