

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
CURSO DE HOTELARIA

JULIANA MARIA REIS RIBEIRO
MARCELA MILANA FERREIRA FELIX
RENAN SILVA COSTA

I SEMINÁRIO TRANSFORMACIONAL SOBRE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

São Luís – MA

2023

JULIANA MARIA REIS RIBEIRO
MARCELA MILANA FERREIRA FELIX
RENAN SILVA COSTA

I SEMINÁRIO TRANSFORMACIONAL SOBRE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Graduação de Bacharelado em Hotelaria da Universidade Federal do Maranhão, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Hotelaria.

Orientação: Prof. Dr. Cairo César Braga de Sousa

São Luís – MA

2023

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Diretoria Integrada de Bibliotecas/UFMA

Reis Ribeiro, Juliana Maria.

I Seminário transformacional sobre diversidade e inclusão / Juliana Maria Reis Ribeiro, Marcela Milana Ferreira Felix, Renan Silva Costa. - 2023.

47 f.

Orientador(a): Cairo Cezar Braga de Sousa. Curso de Hotelaria, Universidade Federal do Maranhão, São Luís - MA, 2023.

1. Debate. 2. Diversidade. 3. Inclusão. 4. Mercado de trabalho. 5. Seminário. I. Braga de Sousa, Cairo Cezar. II. Ferreira Felix, Marcela Milana. III. Silva Costa, Renan. IV. Título.

JULIANA MARIA REIS RIBEIRO
MARCELA MILANA FERREIRA FELIX
RENAN SILVA COSTA

I SEMINÁRIO TRANSFORMACIONAL SOBRE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Graduação de Bacharelado em Hotelaria da Universidade Federal do Maranhão, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Hotelaria.

Orientação: Prof. Dr. Cairo César Braga de Sousa

Aprovado em: ____ / ____ / ____.

BANCA EXAMINADORA:

Orientador: Prof. Dr. Cairo César Braga de Sousa
IES: Universidade Federal do Maranhão - UFMA

Examinador 1: Prof. Me. Ruan Tavares Ribeiro
IES: Universidade Federal do Maranhão - UFMA

Examinador 2: Prof. Dr. Jonilson Costa Correia
IES: Universidade Federal do Maranhão - UFMA

AGRADECIMENTOS

Juliana Maria Reis Ribeiro

Agradeço primeiramente a Deus, esta força criadora magnífica que expande a sua luz e criação em todas as coisas. Obrigada pelo dom da vida, por todas as bênçãos recebidas e vivenciadas, e pelo seu amor imensurável. A cada dia tenho mais certeza que só consegui chegar até aqui graças a Ti. Obrigada por sempre segurar a minha mão, iluminar os meus pensamentos e sentimentos, e acalmar o meu coração nos momentos de nervosismos e aflições durante todo esse percurso.

Em especial, gostaria de expressar minha imensa gratidão aos meus queridos pais, Joselina Reis e Eudemir Ribeiro, cujo amor incondicional, apoio e incentivo foram fundamentais para que eu continuasse minha caminhada até aqui, sou muito abençoada e feliz por ter vocês em minha vida.

Ao meu namorado e grande amor, Jonathan Barbosa, que esteve desde o início da graduação ao meu lado, sou imensamente grata. Considero um privilégio tê-lo em minha vida e por compartilharmos a vida juntos. Obrigada por ter me dado ao longo de toda essa jornada, motivação e impulso para que eu não desistisse, por acreditar e ver potencial em mim quando até mesmo eu duvidava, por sempre me trazer leveza e muitas risadas nos momentos em que eu me sentia triste e por me estender a mão e me ajudar sempre. Por compartilhar experiências e pensamentos comigo. Sinto-me honrada.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Cairo César por ter abraçado conosco essa ideia e compartilhar de todo seu conhecimento e orientação para o pleno desenvolvimento deste trabalho, suas sugestões preciosas foram essenciais para o enriquecimento do mesmo.

Aos meus colegas de graduação, também gostaria de externar meus sinceros agradecimentos, por todas as ideias, abraços e por momentos compartilhados, a presença e amizade de vocês deixou essa trajetória mais divertida, inspiradora e memorável.

Por fim, a todos que fizeram parte desta caminhada, meus sinceros agradecimentos, sem o encorajamento de vocês esta conquista acadêmica não seria possível.

AGRADECIMENTOS

Marcela Milana Ferreira Felix

“O meu corpo e o meu coração poderão fraquejar, mas Deus é a força do meu coração e a minha herança para sempre.” (Salmos 73:26).

Obrigada meu Deus, por me guiar durante essa caminhada, por ter me dado forças, saúde e sabedoria para vencer os desafios. Obrigada por todas as bênçãos e conquistas alcançadas.

Agradecimento em especial, aos meus pais, Marinete e Henrique pelo amor incondicional, por eles estarem sempre ao meu lado, me dando forças, me apoiando e me incentivando a seguir meus sonhos. Obrigada por acreditarem em mim.

Agradeço a minha tia Arinete pelo apoio, pelas orações. Agradeço a toda minha família e amigas por estarem torcendo pelo meu sucesso.

Agradeço ao meu orientador, Prof. Dr. Cairo César, por todo auxílio, paciência, pela confiança nesse projeto.

Agradeço a todos os professores que contribuíram para o crescimento profissional. Agradeço aos meus amigos de curso Juliana e Renan, a companhia de vocês compartilhando desafios, aprendizados e sorrisos foram essenciais durante esses anos.

Agradeço a todos que fizeram parte dessa jornada.

Gratidão a todos que contribuíram para a minha formação.

Obrigada!

AGRADECIMENTOS

Renan Silva Costa

Agradeço primeiramente a Deus, cuja luz guiou-me rumo ao sucesso.

Expresso minha gratidão aos familiares pelo apoio incondicional ao longo do processo, especialmente à minha tia Eliane, que sempre me apoiou e acreditou em mim.

Agradeço ao meu orientador, Prof. Dr. Cairo César, por conduzir meu trabalho.

Estendo meu agradecimento a todos os professores do curso de Hotelaria da Universidade Federal do Maranhão.

Gostaria de agradecer a dedicação das minhas amigas Jessica e Victoria pelo suporte emocional e parceria.

Aos amigos de trabalho, meu agradecimento pelo apoio ao longo deste período.

Aos colegas de projeto, agradeço por compartilharem momentos de descobertas e aprendizado.

A todos os amigos da universidade, obrigado pelas trocas de conhecimento e ajuda mútua. Por fim, expresso minha gratidão a todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para a minha formação.

Muito obrigado!

RESUMO

O presente relatório visa explicar o seminário de Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) realizado sob o tema: “I Seminário Transformacional sobre Diversidade e Inclusão”. O evento contou com a presença de palestrantes de diferentes aspectos e instituições, cada um com assuntos de suma importância, tendo como principal ênfase, o mercado de trabalho. Destacou-se não apenas a promoção de um ambiente mais justo como também sua contribuição para a inovação, produtividade e o bem-estar dos colaboradores independente de etnia, religião e/ou gênero. São objetivos específicos: a) Fomentar uma cultura organizacional inclusiva; b) Debater sobre a garantia de igualdade de oportunidades; c) Promover a acessibilidade e a valorização das diferenças individuais. A metodologia utilizada neste trabalho envolveu, uma pesquisa quantitativa, sendo coletados dados através das mídias sociais do evento com uma abordagem qualitativa. Com o propósito de cumprir com os objetivos propostos, o evento foi realizado no formato de Seminário onde foi possível proporcionar uma tarde de debates sobre a diversidade e a inclusão onde especialistas compartilharam com os ouvintes, suas experiências, conhecimentos e trocas de informações.

Palavras-chave: Debate. Diversidade. Inclusão. Mercado de trabalho. Seminário.

ABSTRACT

This report aims to explain the Course Completion Seminar (TCC) held under the theme: “Transformational Seminar on Diversity and Inclusion”. The event was attended by speakers from different aspects and institutions, each with topics of utmost importance, with the main emphasis being the job market. Not only did it promote a fairer environment, but also its contribution to innovation, productivity and the well-being of employees regardless of ethnicity, religion and/or gender stood out. The following are specific objectives: a) Foster an inclusive organizational culture; b) Debate on ensuring equal opportunities; c) Promote accessibility and appreciation of individual differences. The methodology used in this work involved quantitative research, collecting data through the event's social media with a qualitative approach. In order to meet the proposed objectives, the event was held in the format of a Seminar where it was possible to provide an afternoon of debates on diversity and inclusion where experts shared their experiences, knowledge and exchange of information with listeners.

Key words: Debate. Diversity. Inclusion. Job market. Seminar.

Lista de Ilustrações

Figura 1 – Cerimonialista e Mesa de Abertura.....	23
Figura 2 – Orador da Mesa I – Prof./Dr. Cairo César.....	23
Figura 3 – Orador da Mesa I – Prof./ Dr. Anderson Miranda.....	24
Figura 4 – Oradores da Mesa 2.....	25
Figura 5 – Prof. /Dr. Richard Christian falando sobre racismo estrutural.....	25
Figura 6 – Assistente Social e Ativista Silvia Leite.....	26
Figura 7 – Roselane Martins – DACES/UFMA.....	26
Figura 8 – Advogada Beatriz Lago compondo a mesa 2.....	27
Figura 9 – Mesa de encerramento.....	28
Figura 10 – Instagram do Evento	34
Figura 11 – Entrega das Lembrancinhas.....	34
Figura 12 – Espaço onde ocorreu o coffee-break do evento.....	34

Lista de Quadros

Quadro 1 – Cartazes feitos a partir do aplicativo Canva.....	33
Quadro 2 – Orçamento de todos os gastos durante a preparação do evento.....	35
Quadro 3 – Atividades desenvolvidas 3 meses antes do evento.....	36

SUMÁRIO

1 - INTRODUÇÃO.....	13
2 - REFERENCIAL TEÓRICO.....	14
2.1 - Diversidade e Inclusão nas Organizações.....	14
3. JUSTIFICATIVA.....	17
4 - COMPOSIÇÃO DA EQUIPE TÉCNICA.....	19
5 - OBJETIVOS.....	19
5.1 - Objetivo geral.....	19
5.2 - Objetivos Específicos.....	20
6 - ATIVIDADES REALIZADAS NO PRÉ-EVENTO.....	21
6.1 - Implementação.....	22
6.2 - Pós-Evento.....	28
7 - RESULTADOS ALCANÇADOS.....	30
8 - PLANO DE MARKETING.....	31
9 - ORÇAMENTO.....	35
10 - CRONOGRAMA.....	36
10.1 - Programação.....	36
11 - CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	37
REFERÊNCIAS.....	39
APÊNDICES.....	40

1 - INTRODUÇÃO

Com o passar dos anos o tema de Diversidade e Inclusão ficou com maior frequência nas organizações, as grandes empresas têm cada vez mais buscado ser uma empresa diversa e inclusiva, com o objetivo de aprimorar as boas práticas e ampliá-las a todas as esferas de atuação do negócio. Uma empresa diversa tem respeito e valoriza as diferenças de cada um de seus colaboradores, criando um enriquecimento cultural com pessoas de culturas e origens diferentes. Pessoas com visões diferentes trazem outro olhar em diversas situações e acabam dando soluções originais e criativas partindo do seu ângulo de visão, ajudando assim nas tomadas de decisões.

Diante disso, o seminário realizado como parte integrante do processo de conclusão do curso de Hotelaria, teve como principal propósito promover o debate e a troca de experiências e conhecimentos entre pessoas de diferentes setores e ambientes organizacionais onde todas as abordagens feitas durante o seminário foram relacionadas ao mercado de trabalho, além do mais, também proporcionou um ambiente de reflexão sobre a diversidade e a inclusão.

Ao trazer palestrantes, representantes de diferentes temáticas, foi possível obter uma visão abrangente e diversificada sobre as abordagens e pode-se perceber que o mercado de trabalho voltado para esse público está cada vez mais evoluindo e cada um vem ganhando seu espaço nas grandes empresas e órgãos públicos. Cada um contribuiu de acordo com sua habilidade, apresentando os desafios enfrentados e as perspectivas observadas em relação a diversidade e a inclusão. Essa variedade de perspectivas e experiências permitiu uma análise mais completa e uma compreensão mais ampla do cenário atual dentro do mercado de trabalho.

Durante o seminário, foram abordados temas relevantes como, soft skills, comunicação não-violenta, racismo estrutural, machismo, oportunidades e violência contra a mulher, tipos de assédio e repercussões jurídicas entre outros. As palestras proporcionaram aos participantes uma visão aprofundada dessas questões destacando a importância contínua das discussões que envolvem a diversidade com trabalho e a adaptação às mudanças e exigências que estão cada vez mais rígidas do mercado.

A crescente consciência sobre a importância de criar ambientes profissionais inclusivos e diversos reflete não apenas uma mudança nas percepções sociais, mas também reconhece o impacto positivo que essas práticas podem ter no desempenho organizacional. Ao longo deste estudo, buscaremos compreender como as empresas têm abraçado a diversidade e a inclusão, os desafios enfrentados e os benefícios gerados, contribuindo assim para uma

reflexão crítica sobre a construção de ambientes de trabalho mais justos, igualitários e produtivos.

2 - REFERENCIAL TEÓRICO

No cenário global contemporâneo, as organizações enfrentam desafios significativos relacionados à gestão de diversidade e inclusão. À medida que a força de trabalho se torna mais heterogênea em termos de características demográficas, culturais e de habilidades, a compreensão e a implementação efetiva de práticas de diversidade e inclusão tornam-se cruciais para o sucesso e a sustentabilidade organizacional.

A relevância da diversidade e inclusão no ambiente corporativo destaca-se pela possibilidade de as empresas adotarem uma abordagem estratégica inclusiva, acolhendo as minorias que historicamente foram marginalizadas pela sociedade. Essas minorias incluem indivíduos negros, pessoas com deficiência (PCDs), mulheres e membros da comunidade LGBTQIA+, que engloba Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Queer, Intersexo e outros (LGBTQIA+).

O enfoque é evidenciar como esses grupos não apenas enriquecem, mas também fortalecem os valores e a cultura dentro das organizações. Ao reconhecer a contribuição única e valiosa que cada pessoa traz para o ambiente de trabalho, as empresas podem estabelecer uma base sólida para o desenvolvimento e a prosperidade, promovendo um ambiente mais inclusivo, inovador e culturalmente rico.

2.1 - Diversidade e Inclusão nas Organizações

Com o objetivo de estabelecer uma linguagem conceitual de maneira precisa, iniciaremos pela definição de diversidade, a qual significa qualidade ou estado do que é diverso, diferente.

Segundo Lima (2006) a diversidade é norma da espécie humana: seres humanos são diversos em suas experiências culturais, são únicos em suas personalidades e são também diversos em suas formas de perceber o mundo. Os seres humanos apresentam, ainda, diversidade biológica. Algumas dessas diversidades provocam impedimentos de natureza distinta no processo de desenvolvimento das pessoas (as comumente chamadas de "portadoras

de necessidades especiais"). Como toda forma de diversidade é hoje recebida na escola, há a demanda óbvia, por um currículo que atenda a essa universalidade.

Um funcionário que percebe que sua singularidade não é valorizada em uma empresa, onde ele sente que sua trajetória de desenvolvimento está limitada pela sua diferença, evidencia uma deficiência na promoção da inclusão social por parte da organização. Nesse contexto, a empresa não está apenas excluindo o colaborador, mas também fomentando um ambiente onde as diferenças são destacadas, contribuindo para a criação de uma dinâmica desfavorável entre os membros da equipe.

Uma empresa genuinamente comprometida com a inclusão social não se limita a simplesmente recrutar indivíduos com diversas características, mas se esforça para aceitar e celebrar a diversidade inerente às pessoas. Ela adota uma postura de receptividade ao novo, proporcionando um ambiente onde as pessoas são tratadas de maneira igualitária, sem distinções ou preconceitos baseados em estereótipos que fogem dos padrões socialmente estabelecidos. Essa abordagem não apenas enriquece a cultura organizacional, mas também promove a equidade e a valorização de cada colaborador.

A promoção da diversidade nas empresas é fundamental por vários motivos. Além de impulsionar a inovação e a criatividade, a diversidade contribui para o desempenho financeiro, atrai talentos, melhora a tomada de decisões e cria um clima organizacional positivo. Empresas diversas refletem melhor as necessidades da sociedade, promovem responsabilidade social e reduzem estereótipos, contribuindo para ambientes de trabalho mais inclusivos e produtivos. Portanto, a diversidade não apenas é ética, mas também uma estratégia inteligente para o sucesso organizacional.

Diversidade é a reunião de tudo aquilo que apresenta múltiplos aspectos e que se diferenciam. Para Hayes (2002), a inclusão se refere ao julgamento ou à percepção de aceitação das pessoas, sendo o sentimento de ser bem-vindo e valorizado como membro daquela organização nos diversos níveis.

A concepção de inclusão, conforme pontuada por Hayes (2002), vai além da mera presença física nas organizações. Reflete o sentimento subjetivo de ser genuinamente bem-vindo e valorizado em todos os níveis da estrutura organizacional. Diante desse entendimento, torna-se evidente que a inclusão não se restringe apenas a políticas de diversidade, mas está intrinsecamente ligada à cultura da empresa. A promoção de um ambiente inclusivo demanda esforços contínuos para criar uma atmosfera onde todos os membros se sintam respeitados, apreciados e integralmente integrados, contribuindo assim para o florescimento de uma cultura organizacional verdadeiramente inclusiva.

Segundo Closs (2017) a diversidade e inclusão inserida na cultura e valores da empresa apresenta uma flexibilidade a fim de manter ou aumentar sua competitividade em relação às demais empresas e concorrentes que disputam pelo mesmo mercado. Contratar pessoas pretas, LGBTQIA+, PCDs e mulheres é essencial para promover a equidade, inovação e representatividade no ambiente de trabalho. A diversidade de perspectivas estimula a criatividade e a resolução eficaz de desafios, enquanto a inclusão impulsiona o crescimento sustentável e o acesso a talentos qualificados. Além disso, a promoção da diversidade contribui para uma reputação positiva, engajamento dos funcionários e atendimento às demandas do mercado. Essas práticas não apenas cumprem normativas legais, mas também refletem um compromisso com a responsabilidade social e a construção de uma sociedade mais justa.

Borger (2001) destaca que uma empresa voltada para a responsabilidade social não é o mesmo que uma empresa que abandona seus objetivos lucrativos e que deixa de atender aos interesses econômicos. As empresas que adotam práticas de responsabilidade social desfrutam de várias vantagens. Além de construir uma reputação positiva, essas empresas diferenciam-se competitivamente, atraem investimentos, engajam funcionários e reduzem riscos operacionais. A responsabilidade social também facilita o acesso a novos mercados, contribui para a fidelização de clientes e impulsiona a inovação.

Atualmente, ao abordarmos a composição diversificada da equipe em uma organização, expressamos o desejo de refletir a representatividade da população em que a empresa está inserida. Uma empresa que acolhe colaboradores com diversas perspectivas, culturas, origens étnicas, modos de pensar e experiências de vida, não só promove a democracia interna, como também usufrui das vantagens advindas dessa diversidade.

Existe uma legislação que incentiva as empresas a ingressarem na promoção da diversidade, conforme estabelecido pela legislação em julho de 1991, a Lei 8.213 foi promulgada para promover a inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho. De acordo com essa lei, as empresas têm a responsabilidade de reservar uma porcentagem específica de suas vagas de emprego para PCDs, conforme o tamanho de sua equipe. Para empresas com 100 a 200 funcionários, a exigência é destinar 2% das vagas a PCDs.

No caso de empresas com 201 a 500 colaboradores, a cota aumenta para 3% do quadro de funcionários composto por PCDs. Já para aquelas que possuem entre 501 e 1.000 colaboradores, a legislação determina que, no mínimo, 4% de seus funcionários sejam portadores de alguma deficiência. Essa medida visa promover a igualdade de oportunidades

no ambiente de trabalho e assegurar a participação ativa de PCDs em diversos setores profissionais.

Atualmente, a palavra minoria é um assunto muito discutido no Brasil e de acordo com o dicionário Aurélio (2002), significa um subgrupo dentro de uma sociedade, se considera e/ou é considerado diferente do grupo dominante, e que não participa, em igualdade de condições, da vida social. Resumidamente, minorias são grupos de pessoas que constituem uma proporção menor da população em comparação com outros grupos. Essas minorias podem ser identificadas por diversas características, como raça, etnia, religião, gênero, orientação sexual, entre outras.

Para além da dimensão numérica, o conceito de minorias também abrange desequilíbrios de poder, acesso a recursos e, frequentemente, o enfrentamento de desafios como discriminação e exclusão social.

3. JUSTIFICATIVA

Promover a diversidade significa inserir no ambiente de trabalho uma quantidade maior de diferentes tipos de profissionais, ou seja: pessoas de raças, etnias, gêneros, idades, formações, entre outras características, distintas. Após promover a diversidade dentro do espaço organizacional, a empresa pode e deve ir além disso: promover a verdadeira inclusão dessas pessoas. Isso significa garantir que todos ali terão as mesmas oportunidades e condições de desenvolvimento.

De modo que, todos possam construir um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e com múltiplas visões de mundo. O que se reflete em mais criatividade, inovação e resultados diferenciados, por possibilitar que a equipe esteja sempre trabalhando em conjunto e somando uns com os outros.

Na prática, a diferença é que a diversidade se dá através da representação de diferentes pessoas que vestem a camisa da empresa. Enquanto a inclusão é uma política interna do negócio que visa dar oportunidades iguais para que todos os perfis de profissionais possam atuar no negócio.

A diferença pode parecer mínima, mas não é! Uma vez que, a diversidade só existe quando de fato a empresa tem um olhar para a inclusão. O que é importante para que todos os perfis de profissionais consigam chamar a atenção positivamente durante um processo seletivo. Cada vez mais, os profissionais escolhem atuar em empresas que estejam alinhadas com os seus valores, visões de vida e que tenham compromisso com o desenvolvimento de

ações para um mundo melhor. Estar atento à promoção da diversidade e da inclusão é, também, abrir o leque para atrair talentos e profissionais ainda mais qualificados e abertos à troca de experiências e da percepção de realidades diferentes das suas.

Daí a importância de se adotar a diversidade e a inclusão como estratégia que potencializa qualquer negócio, cultivando a criatividade e a inovação. Outro ponto importante é que, tendo contato com indivíduos totalmente diferentes, os colaboradores desenvolvem maior empatia, escuta, flexibilidade e compreensão, desconstruindo preconceitos e optando pela comunicação não violenta. Estimular a cultura da tolerância e da boa convivência entre as diferenças. Para isso, proponha ações que ajudem as pessoas a entenderem os desafios que as diferenças geram no ambiente de trabalho, pois isso ajuda a reduzir os conflitos internos.

É muito importante que diferentes setores da empresa participem de dinâmicas integrativas. Trocar experiências também é uma forma de valorizar a diversidade e inclusão. Afinal, é uma maneira dos colaboradores conseguirem identificar afinidades com os demais e, da mesma maneira, respeitar as diferenças. Empresas que investem em quadros mais diversos e se preocupam com a inclusão de seus colaboradores, recebem de volta maior engajamento.

Ademais, a tendência é que, em um ambiente organizacional mais saudável, haja naturalmente uma maior disposição para o crescimento e um menor número de conflitos. Também chamada de diversidade etária ou geracional, implica em construir times com representantes de diferentes gerações, aproveitando a visão de mundo e experiência profissional de cada pessoa. Os times devem ser integrados por homens e mulheres que desfrutem dos mesmos direitos, deveres e oportunidades de crescimento. As oportunidades devem se estender a pessoas com diferentes orientações afetivo-sexuais. O primeiro passo é promover a equidade, através do respeito dentro da organização, coibindo atitudes homofóbicas. Cada povo tem sua cultura, costumes, origem, língua, história e semelhanças físicas, o que agrega conhecimentos diferenciados para a companhia.

A diversidade étnico-racial engloba o combate ao racismo e a qualquer outra forma de discriminação devido às características de um povo. PCD é a sigla para pessoas com deficiência, seja ela visual, auditiva, mental, física ou múltipla (quando alguém possui duas ou mais deficiências associadas). A Lei de Cotas é uma forma de garantir a representatividade dessas pessoas nas empresas.

Diante do que foi exposto, este trabalho se justifica pela suma importância com que a temática precisava ser trabalhada, divulgada e exposta para o curso de Hotelaria, pois percebeu-se que cada ouvinte que se fez presente e demonstrou interesse em se fazer presente, participar de um momento como esse é algo que ainda não havia acontecido. Além do mais,

esses debates serviriam de interesse para os atuais e futuros profissionais, pois possibilitará uma expansão dos conhecimentos sobre a diversidade e a inclusão.

4 - COMPOSIÇÃO DA EQUIPE TÉCNICA

A formação da comissão organizadora do evento contou com a colaboração dos estudantes matriculados no curso de bacharelado em Hotelaria: Juliana Maria Reis Ribeiro, Marcela Milana Ferreira Felix e Renan Silva Costa. Esses alunos elaboraram o Evento Científico como parte do Trabalho de Conclusão de Curso, sob a orientação do Professor Doutor Cairo César Braga de Sousa.

Para contribuir com a realização do evento, procedeu-se com o recrutamento de equipe, incluindo voluntários do Holoc e membros ativos do Centro Acadêmico de Hotelaria. O aluno Wesly Lima foi responsável pela condução das atividades cerimoniais e de mediação. O processo de credenciamento foi coordenado por Jennipher, contando com o apoio de Yasmim Freitas. Vitória assumiu a responsabilidade pela comunicação, enquanto Celisa e Sarah encarregaram-se da organização do coffee break.

Seguindo o roteiro elaborado pela equipe técnica, o evento foi conduzido desde a Primeira Mesa até os agradecimentos e encerramento. Juliana Maria, Marcela Milana e Renan Silva Costa desempenharam papéis essenciais ao manter contato com os palestrantes, confirmar presenças e realizar todo o controle necessário, além de assumirem outras responsabilidades correlacionadas. Renan Silva Costa liderou as atividades de divulgação nas redes sociais e foi responsável pelo aspecto gráfico do evento, incluindo a identidade visual desenvolvida.

Assim, cada integrante da equipe organizadora desempenhou um papel crucial para assegurar o êxito do evento, assumindo responsabilidade por suas respectivas atribuições. A eficaz colaboração e coordenação foram fundamentais para garantir o sucesso do evento.

5 - OBJETIVOS

5.1 - Objetivo geral

Esse trabalho tem como objetivo realizar o debate sobre a diversidade e a inclusão no mercado de trabalho.

5.2 - Objetivos Específicos

- a) Fomentar uma cultura organizacional inclusiva.
- b) Debater sobre a garantia de igualdade de oportunidades.
- c) Promover a acessibilidade e a valorização das diferenças individuais.

6 - METODOLOGIA

A metodologia proposta neste trabalho apresenta abordagem qualitativa. No entanto, de acordo com Gil (2002, p. 133) “A abordagem qualitativa é “[...] uma sequência de atividades, que envolve a redução dos dados, a categorização desses dados, sua interpretação e a redação do relatório.

Apresenta-se também uma pesquisa quantitativa, que segundo (Santos, 2000, p. 30) Quantitativa é aquela pesquisa onde é importante a coleta e a análise quantificada dos dados, e, de cuja quantificação, resultados automaticamente apareçam [...]”.

Com o intuito de cumprir os objetivos propostos, foi realizado um evento que contou com a participação de palestrantes de diferentes setores, cada qual com o mesmo propósito, debater sobre a diversidade e inclusão. Castelli (2002, p. 589) classifica eventos como “Um acontecimento, previamente planejado, visando a atingir resultados definidos junto ao seu público-alvo. Existem diversos tipos desses acontecimentos, cada um deles com suas particularidades”.

O evento teve seu formato em seminário, o que se configura segundo (Martin, 2003, p. XX), “um evento que apresenta uma exposição verbal feita para pessoas colocadas no mesmo plano, cujos participantes possuem conhecimento prévio do assunto a ser exposto. Pode ser apresentado em forma de palestra, painel, mesa-redonda etc. e não há tomada de decisão no seu fim”.

O seminário serve também para transmitir a outras pessoas, um assunto específico (técnico ou científico) previamente estudado por quem o apresenta. Seu principal objetivo é a propagação do conhecimento, que geralmente ocorre através da divulgação de novas informações sobre determinado assunto, da modernização de dados pesquisados, da contestação através de novas ideias e da exposição de dados atualizados.

Foram apresentados dados de mercado através de palestrantes, e foi possível observar como as pessoas que fazem parte desse grupo estão sendo incluídas nas empresas. Os resultados apresentados mostram quanto esses grupos podem agregar dentro das organizações,

e como as empresas podem ser um ambiente mais diversos e inclusivo de forma direta ou indireta dentro do mercado de trabalho.

6 - ATIVIDADES REALIZADAS NO PRÉ-EVENTO

Foram realizadas reuniões semanais e, na primeira delas, estabelecemos a meta de apresentar o tema principal já na segunda reunião. Nesse primeiro encontro, diversas ideias foram discutidas. Na segunda reunião, que envolveu os orientandos e o orientador, definimos o tema do evento como "1º Seminário Transformacional sobre Diversidade e Inclusão". A partir deste ponto, iniciamos a elaboração da parte escrita do projeto, apresentando as ideias iniciais, a programação proposta, possíveis palestrantes, as temáticas a serem abordadas e o local do evento. Na terceira reunião, em conjunto com nosso orientador, decidimos que o evento seria composto por três mesas de discussão: "Habilidades Sociais e Mercado de Trabalho", "Diversidade, Educação e Resistência" e "A Relação entre Assédio e o Risco à Saúde Mental".

Foi desenvolvida uma logomarca (Apêndice A) no estilo "monograma", um tipo específico de logomarca criado para reduzir o nome da marca. Optamos por utilizar as iniciais de cada palavra, formando assim "STDI", a abreviação para "1º Seminário Transformacional sobre Diversidade e Inclusão". Esse processo representou o primeiro passo na criação da identidade visual do seminário. Além disso, estabelecemos presença nas redes sociais, especialmente no Instagram, e elaboramos cartazes, crachás de credenciamento e banners, todos desenvolvidos pela equipe organizadora por meio do aplicativo de edição Canva.

No intuito de convidar os palestrantes para o evento, utilizamos tanto o e-mail quanto o aplicativo WhatsApp. Inicialmente, realizamos convites prévios (Apêndice B) e verificamos a disponibilidade dos palestrantes. Os profissionais que confirmaram sua participação no "1º Seminário Transformacional sobre Diversidade e Inclusão" foram o Prof. Dr. Cairo César, o Prof. PhD. Anderson Miranda, o Prof. Dr. Richard Christian, a Assistente Social Silvia Leite, a Coordenadora de Tradução e Intérprete em Libras DACES/UFMA Prof. Roselane Martins, a Dr. Beatriz Lago e a Psicóloga Ana Gabrielle.

Com isso, a data do evento foi confirmada para o dia 01 de dezembro de 2023. A escolha da data foi cuidadosamente ponderada, levando em consideração diversos fatores estratégicos, incluindo a disponibilidade dos participantes. Posteriormente, foi criado um cadastro na plataforma SIGEVENTOS para que os participantes pudessem realizar as

inscrições no evento. Paralelamente foram confeccionadas também pela equipe, lembrancinhas (Apêndice C) para o público e dos oradores separadamente. O design dos crachás de credenciamento (Apêndice D) foi enviado à gráfica da UFMA para serem produzidos e distribuídos aos participantes. O crachá desempenha um papel fundamental em eventos, possibilitando a identificação rápida e fácil dos participantes, contribuindo para a eficiência operacional e a segurança do evento.

Para formar a equipe organizadora, promovemos duas reuniões com os monitores do Holoc e membros do centro acadêmico. Durante esses encontros, definimos as responsabilidades específicas de cada monitor para o dia do evento.

Ao longo de todo o desenvolvimento do projeto, a equipe organizadora manteve contato constante com os palestrantes. Simultaneamente, iniciamos a divulgação do evento através da rede social Instagram, publicando conteúdos como a apresentação de cada palestrante, informações sobre o local do evento e instruções sobre como se inscrever.

6.1 - Implementação

A concepção e execução do evento envolveram a criação de mesas temáticas, nas quais renomados palestrantes enriqueceram o ambiente compartilhando suas vastas experiências e conhecimentos fundamentados no âmbito da diversidade e inclusão nas organizações. Cada mesa temática proporcionou uma oportunidade única para aprofundar a compreensão desses temas cruciais, explorando perspectivas diversas e estratégias práticas que visam promover ambientes de trabalho mais inclusivos e equitativos. O engajamento desses especialistas contribuiu significativamente para enriquecer o evento, proporcionando insights valiosos e inspirando ações concretas em prol da diversidade e inclusão no cenário organizacional.

O evento teve início com as palavras do cerimonialista, que rapidamente introduziu a primeira mesa, contando com a participação dos professores da UFMA. Nessa primeira mesa, abordou-se o tema "Habilidades Sociais e Mercado de Trabalho". O palestrante inicial, o professor Cairo César, doutor em Psicologia e coordenador do curso de Hotelaria na Universidade Federal do Maranhão, abordou sobre soft skills. Ele ressaltou que essas habilidades aprimoram as relações interpessoais, fomentam uma liderança eficaz, facilitam a adaptação a mudanças, aumentam a produtividade e contribuem para a satisfação do cliente.

Figura 1 – Cerimonialista e Mesa de Abertura

FONTE: Autores, 2023.

O palestrante enfatizou que as soft skills também promovem a inovação, a colaboração e um ambiente de trabalho positivo, além de impulsionar o desenvolvimento de carreira e a capacidade de enfrentar desafios profissionais. Concluindo sua apresentação, destacou que essas habilidades são fundamentais para o sucesso organizacional e o bem-estar dos colaboradores. Essa abordagem inicial estabeleceu uma base sólida para explorar a importância prática das soft skills no contexto profissional e suas implicações positivas para as organizações e os indivíduos.

Figura 2 – Orador da Mesa I – Prof. Dr. Cairo César

FONTE: Autores, 2023.

O Professor Anderson Miranda, mestre em Gestão Empresarial e PhD em Gestão, compartilhou seus conhecimentos durante a primeira mesa, abordando o tema da Comunicação Não Violenta (CNV). Ele destacou que a CNV nas organizações é uma abordagem focada na empatia e na expressão consciente de necessidades e sentimentos. Essa prática desempenha um papel fundamental na melhoria das relações interpessoais, na resolução construtiva de conflitos e na promoção de ambientes de trabalho colaborativos.

O palestrante ressaltou que a CNV, ao encorajar a empatia, a inteligência emocional e uma cultura organizacional positiva, se revela como uma ferramenta valiosa para fomentar uma comunicação saudável e estabelecer relacionamentos sólidos dentro das organizações. Sua contribuição enfatizou a importância desses princípios na promoção de um ambiente de trabalho positivo e na construção de conexões significativas entre os membros da equipe.

Figura 3 – Orador da Mesa I – Prof. Dr. Anderson Miranda



FONTE: Autores, 2023.

A segunda mesa abordou a temática "Diversidade, Educação e Resistência", onde cada palestrante compartilhou suas vivências e experiências. A mesa teve início com a apresentação do professor Richard Christian, docente na Universidade Federal do Maranhão e doutor em políticas públicas, além de ser Abatazeiro do terreiro Nossa Senhora da Vitória. Sua contribuição concentrou-se no tema do racismo estrutural e mercado de trabalho.

Figura 4 – Palestrantes da Mesa 2



FONTE: Autores, 2023.

O professor Richard Christian delineou o conceito de racismo estrutural no contexto profissional, descrevendo-o como um conjunto de práticas e sistemas que perpetuam desigualdades com base na raça. Destacou que no Brasil ainda persistem ambientes organizacionais que marginalizam grupos raciais minoritários, evidenciando discriminação na contratação, disparidades salariais e escassez de oportunidades de promoção.

Figura 5 – Prof./Dr. Richard falando sobre o racismo estrutural



FONTE: Autores, 2023.

Ao concluir sua apresentação, enfatizou que enfrentar o racismo estrutural demanda a implementação de políticas inclusivas, a conscientização sobre essas questões e esforços dedicados a promover a diversidade e igualdade no ambiente profissional. Essas medidas são essenciais para transformar a dinâmica atual e construir espaços de trabalho mais justos e equitativos.

A segunda palestrante, a assistente social Silvia Leite abordou a complexa temática do machismo, oportunidades e violência contra a mulher. Compartilhando vivências ao longo de seus 64 anos, destacou experiências marcantes de racismo e machismo vivenciadas em lojas e supermercados, sublinhando a persistência dessas questões.

Silvia ressaltou que o machismo no mercado de trabalho não apenas perpetua a violência contra as mulheres, mas se manifesta em formas como discriminação, assédio e disparidades salariais. Para enfrentar esse desafio, sublinhou a importância de promover a inclusão de gênero no ambiente profissional.

Figura 6 – Assistente social e Ativista, Silvia Leite



FONTE: Autores, 2023.

Em sua contribuição, ela propôs a necessidade de implementação de políticas antidiscriminatórias, o estabelecimento de programas de conscientização, a criação de ambientes seguros para denúncias e a promoção de lideranças femininas. Destacou que a inclusão e valorização da diversidade de gênero não só combatem o machismo, mas também enriquecem o ambiente de trabalho, contribuindo para a construção de um espaço mais igualitário, respeitoso e propício ao desenvolvimento profissional de todas as pessoas.

Por sua vez, a Roselane Martins da Diretoria de acessibilidade, coordenação de tradução e interpretação em Libras (DACES/UFMA), deu procedência à sua fala sobre o que significa “capacitismo”, e explanou os desafios que as pessoas com deficiência enfrentam e que por causa das desigualdades existentes, dificultam a luta para que elas não tenham o pleno acesso às suas garantias e direitos fundamentais.

Figura 7 – Roselane Martins do DACES/UFMA



FONTE: Autores, 2023.

Muito dessa realidade de difícil acessibilidade se deve às práticas de segregação como o capacitismo que contribui para a construção de desafios e obstáculos para a participação ativa das pessoas com alguma incapacidade nos mais diversos segmentos sociais, culturais etc. O capacitismo consiste na desvalorização e desqualificação das pessoas com deficiência com base no preconceito em relação à sua capacidade corporal e/ou cognitiva.

Por conseguinte, trouxe o conceito de acessibilidade e como os PcD, tem impasses para conseguir obter acesso ao mercado de trabalho, ou seja, sendo um dos âmbitos mais desafiantes para a garantia da igualdade de direitos e a sua plena integração no mercado de trabalho. Em suma, concluiu falando do conceito de discriminação, e que esse quadro vem sendo revertido gradativamente através das políticas de inclusão no ambiente organizacional.

A terceira mesa, intitulada “A Relação entre o Assédio e o Impacto na Saúde Mental”, contou com a participação da advogada criminalista Beatriz Lago, membra da Comissão de Direitos Humanos da OAB/MA. Durante sua apresentação, a palestrante abordou os diversos tipos de assédios e suas implicações jurídicas. Beatriz enfatizou a importância de discutir essas questões para promover a inclusão, destacando que essa discussão é fundamental para conscientização, fomentando ambientes mais respeitosos e seguros. Além disso, ressaltou que as repercussões jurídicas desempenham um papel crucial ao reforçar a proteção, contribuindo para a criação de espaços inclusivos e igualitários.

Figura 8 – Advogada Beatriz Lago compondo a mesa 2.



FONTE: Autores, 2023.

Na terceira mesa, tivemos a honra de receber Ana Gabrielle, uma psicóloga qualificada formada pela Universidade Federal do Maranhão, que também integra o GENI (Grupo de pesquisa em gênero, memória e identidade) e é ganhadora do prêmio SEMIC. Ana

Gabrielle trouxe uma perspectiva valiosa ao abordar o tema "Saúde Mental nas organizações maranhenses".

Figura 9 – Mesa de encerramento com a advogada Beatriz Lago e a psicóloga Ana Gabrielle



FONTE: Autores, 2023.

Ao iniciar sua fala, ela direcionou a atenção para a saúde mental nas organizações do Maranhão, destacando sua importância crucial na promoção do bem-estar, na amplificação da produtividade e na fomentação de relações saudáveis entre os colaboradores. Ana Gabrielle vai além, ressaltando que investir nesse aspecto não apenas aprimora o ambiente de trabalho, mas também desempenha um papel fundamental no desenvolvimento sustentável das organizações no Maranhão. Sua visão abrangente realça a interconexão entre o bem-estar mental dos colaboradores e o sucesso duradouro das instituições no contexto regional.

6.2 - Pós-Evento

Ao encerrar o evento, fomos surpreendidos pela abordagem da coordenadora da Divisão de Diversidades Educacionais da Prefeitura de Paço do Lumiar, Rosianne Silva de Jesus (Apêndice E). Ela compartilhou conosco que teve conhecimento do evento por meio de uma postagem no Instagram. Essa inesperada interação destacou a eficácia da divulgação do evento na plataforma e, ao mesmo tempo, ressaltou a relevância de atrair a atenção de figuras influentes envolvidas em iniciativas relacionadas à diversidade. Estamos gratos por essa conexão fortuita e entusiasmados com as oportunidades futuras que podem surgir a partir desse encontro inesperado.

Após a conclusão do evento, dedicamos especial atenção à fase pós-evento, onde o compromisso com a excelência continua. Esta etapa crucial envolve a análise aprofundada dos

dados coletados durante a pesquisa de satisfação realizada por meio do Instagram, buscando extrair insights valiosos que orientarão as próximas etapas.

Conduzimos uma abrangente pesquisa de satisfação utilizando a plataforma Instagram, com o objetivo de capturar as opiniões e feedback dos participantes do nosso evento. Essa iniciativa visa fornecer uma compreensão aprofundada das experiências individuais, possibilitando-nos aprimorar futuras edições e proporcionar uma experiência ainda mais enriquecedora aos envolvidos.

Ao empregar essa estratégia de pesquisa, buscamos não apenas entender as percepções gerais dos participantes, mas também destacar aspectos específicos que contribuíram para o sucesso ou para eventuais áreas de melhoria. O Instagram, como canal de interação, proporcionou um ambiente dinâmico para coletar dados valiosos e feedback em tempo real.

Os resultados obtidos serão utilizados como guia para otimizar a qualidade do evento, desde a organização até os conteúdos apresentados. Os resultados da pesquisa, que contou com as respostas de 41 participantes, proporcionaram uma visão extremamente positiva e significativa. Ao serem questionados sobre a avaliação geral do evento, todos os participantes expressaram satisfação máxima, atribuindo a classificação de "excelente" em 100% das respostas. Da mesma forma, quando indagados sobre a qualidade das palestras, novamente, obtivemos uma resposta unânime de 100% na categoria "excelente".

Ao explorar a eficácia da comunicação e das informações disponibilizadas através dos nossos meios de comunicação, observamos uma avaliação favorável. Na terceira pergunta, que buscava avaliar esse aspecto, 76% dos participantes classificaram como "excelente", destacando a clareza e eficiência na transmissão de informações. Adicionalmente, 34% responderam com "bom", indicando uma apreciação positiva, embora com algumas áreas de oportunidade para aprimoramento.

Expandimos a pesquisa com mais três indagações e selecionamos uma resposta de destaque para cada uma delas. Na quarta pergunta, "Houve alguma Palestra que o impressionou mais?", a participante Irislene ofereceu uma avaliação abrangente, descrevendo as palestras como "riquíssimas e recheadas de muita informação", destacando assim a excelência de todos os palestrantes.

No quinto questionamento, "Como você aplicará o que aprendeu durante o evento em sua área de atuação?", o participante Rodrigo compartilhou uma perspectiva impactante. Ele mencionou que o evento abordou aspectos cruciais relacionados à gestão de pessoas e ao convívio saudável no ambiente de trabalho. Rodrigo expressou a convicção de que os

conhecimentos adquiridos nas palestras serão instrumentais para aprimorar suas habilidades, tornando-se um colaborador e colega de trabalho mais eficaz.

Na sexta pergunta, "Como o evento contribuiu para o seu crescimento profissional ou pessoal?", a participante Joana forneceu uma resposta inspiradora. Ela descreveu o evento como inteiramente interessante e enriquecedor, destacando a relevância das temáticas atuais apresentadas. Joana expandiu seu entendimento sobre o assédio, reconhecendo a amplitude do conceito para além da importunação sexual. A experiência ampliou sua percepção, despertando um interesse renovado que a motivou a buscar mais conhecimento por meio de pesquisas adicionais.

Essas respostas destacam não apenas a qualidade e diversidade das experiências dos participantes, mas também evidenciam o impacto positivo e transformador que o evento teve em diferentes níveis. Agradecemos profundamente às contribuições reflexivas e valiosas dos participantes, que nos impulsionam a continuar proporcionando eventos significativos e alinhados às necessidades de crescimento profissional e pessoal de nossa comunidade.

7 - RESULTADOS ALCANÇADOS

De acordo, com cada palestrante e suas respectivas abordagens, observamos a importância do tema exposto no seminário, nas organizações com o desenvolvimento e aprimoramento para incremento da Diversidade e fortalecimento da Inclusão.

As palestras proporcionaram uma troca de conhecimento, experiências e aprendizados para todos os participantes. Esse resultado sobre inclusão, de diferentes perspectivas e experiências pôde levar a soluções mais inovadoras, melhor engajamento dos funcionários e uma cultura empresarial mais positiva.

Observamos também, que compreender novos pontos de vista é entregar produtos ou serviços assertivos para mais pessoas. Uma organização diversa e inclusiva, possui em seu quadro de funcionários mulheres, pessoas com deficiência, profissionais trans e da comunidade LGBTQIA+, por exemplo.

Os resultados alcançados pelo seminário, teve como objetivo impactar de forma positiva o ambiente de trabalho, os líderes e colaboradores que podem diversificar o ambiente, com experiências, mas também oportunidades de inovação e inclusão de pessoas de diferentes gêneros, etnias e etc.

As empresas começam a perceber que inclusão e diversidade são uma fonte de vantagem competitiva e, mais especificamente, uma alavanca essencial de crescimento.

Através das considerações feitas sobre os palestrantes, espera-se que as organizações possam implementar ações efetivas e alinhadas com a necessidade do mercado de trabalho.

Diante do exposto, faz-se necessária uma complementação sobre diversidade e inclusão nas organizações a fim de promover um ambiente coerente, saudável e respeitoso e com diferentes visões. Espera-se que os resultados alcançados sejam convertidos em ações.

8 - PLANO DE MARKETING

O plano de marketing é crucial para o sucesso de qualquer evento. A divulgação do evento foi essencial para o êxito, uma vez que a visibilidade é fundamental para atrair participantes, despertar interesse e garantir o impacto desejado. As redes sociais oferecem uma plataforma poderosa e versátil para a promoção de eventos, proporcionando não apenas alcance, mas também a oportunidade de envolver ativamente os participantes.

Com entusiasmo, compartilhamos os detalhes empolgantes sobre o evento nos grupos de WhatsApp relacionados ao curso. Foi uma oportunidade incrível para alcançar diretamente meus colegas de graduação e apresentar as características notáveis do evento. Incluímos informações fundamentais, como a data, horário, local e temáticas que serão abordados, garantindo que todos os participantes em potencial recebam informações claras e completas.

Além disso, criamos postagens impactantes no Instagram dedicado ao evento. Utilizamos imagens vibrantes e informativos atraentes. O Instagram, com sua capacidade visual e recursos interativos, ofereceu uma plataforma ideal para criar uma expectativa palpável. Adotamos hashtags relevantes no Instagram para aumentar a descoberta do meu evento por pessoas interessadas em temas similares. Essa estratégia visa conectar o evento a uma comunidade online mais ampla.

Adotamos uma abordagem visualmente impactante para promover nosso evento ao colocar cartazes impressos estrategicamente nas paredes da Fábrica Santa Amélia. Essa tática não apenas adicionou uma dimensão tangível à nossa divulgação, mas também atraiu a atenção dos alunos, proporcionando uma presença marcante e memorável.

Os cartazes, cuidadosamente elaborados pelo aplicativo Canva, destacaram não apenas a essência do evento, mas também forneceram informações-chave, como a data, horário e local. Essa estratégia física de promoção, ao estar presente em um local central e frequentemente transitado como a Fábrica Santa Amélia, serviu como um convite visual irresistível para os alunos se envolverem e participarem.

Ao unir o apelo visual dos cartazes com mensagens convincentes, conseguimos estimular o interesse dos estudantes, despertando a curiosidade sobre o que nosso evento oferece. Além disso, para ampliar ainda mais o impacto, incentivamos os alunos a escanear códigos QR nos cartazes para acessar informações detalhadas e, é claro, realizar suas inscrições diretamente na plataforma SIGEVENTOS.

QUADRO 1- Cartazes feitos através do aplicativo Canva.



FONTE: Autores, 2023.

Figura 10 - Instagram do Evento

FONTE: Autores, 2023.

Figura 11 – Entrega de lembrancinhas para os palestrantes

FONTE: Autores, 2023.

Figura 12 – Espaço onde ocorreu o coffee break do evento

FONTE: Autores, 2023

9 - ORÇAMENTO

QUADRO 2 – Orçamento de todos os custos durante a preparação do evento.

ORÇAMENTO GERAL				
ITEM	RESPONSÁVEL	QUANTIDADE (100un.)	VALOR UNITÁRIO (R\$)	VALOR TOTAL (R\$)
Produtos do Coffee-break				
Refrigerantes	Equipe organizadora do evento	3	10,50	31,50
Copos 150ml		2	5,00	10,00
Guardanapo		3 pacotes	2,00	6,00
Salgados		400un.	40,00	120,00
Bolos		3un.	20,00	60,00
Água		10	1,50	15,00
EQUIPAMENTOS				
Notebook	Fábrica Santa Amélia (UFMA)	1	X	X
Caixa de Som	Fábrica Santa Amélia (UFMA)	1	X	X
Projektor	Fábrica Santa Amélia (UFMA)	1	X	X
Microfones	Fábrica Santa Amélia (UFMA)	3	X	X
Produtos de Divulgação				
Banner	Gráfica	1	R\$ 50,00	R\$ 50,00
Cartazes	Equipe organizadora do evento	6	R\$ 1,50	R\$ 9,00
Instagram	Equipe organizadora do evento	Não se aplica	X	X
Crachás de credenciamento	Gráfica Universitária (UFMA	200un.	X	X
Outros				

Canetas	Equipe organizadora do evento	8	1,00	8,00
Sacolas de papel para lembrança	Equipe organizadora do evento	8	2,50	20,00
Kit Kat	Equipe organizadora do evento	8	2,50	20,00
Balões	Equipe organizadora do evento	4 pct.	5,00	20,00
Caixa de bombons	Equipe organizadora do evento	5un.	8,00	40,00
Total				R\$ 409,50

10 - CRONOGRAMA

QUADRO 3 – Atividades desenvolvidas nos 3 meses antes do evento

Atividades Desenvolvidas	Datas/2023
Solicitação de matrícula em TCC	24 de agosto de 2023
Início do trabalho	4 de setembro de 2023
Envio de ofícios e convites	18 de setembro de 2023
Definir data do evento	5 de outubro de 2023
Criação dos meios de divulgação do evento (Instagram)	10 de outubro de 2023
Definição do público-alvo	23 de outubro de 2023
Elaboração do material de apoio: Cartaz, banner	13-16 de novembro de 2023
Solicitar equipe de apoio: Holoc e Centro Acadêmico	20 de novembro de 2023
Promoção da inscrição do evento	23 de novembro de 2023
Dia do evento	01 de dezembro de 2023
Depósito do relatório	11 de dezembro de 2023
Defesa do relatório de TCC	20 de dezembro de 2023

10.1 - Programação

Mesa 1: Habilidades sociais e mercado de trabalho.

14h30min às 14h55min- Professor Dr. Cairo César, coordenador do curso de hotelaria que abordou sobre soft skills.

14h55min às 15h20min - Professor Phd. Anderson Miranda que abordou comunicação não violenta

Mesa 2: Diversidade, educação e resistência.

15h20min às 15h45min - Professor Dr. Richard Cristian que abordou sobre racismo estrutural e mercado de trabalho.

15h45min às 16h15min - Silvia Leite, assistente social e ativista que abordou sobre machismo, oportunidades e violência contra a mulher.

16h15min às 16h40min - Roselane Martins, coordenadora da equipe de tradução e interpretação em libras da DACES/PROEN/UFMA. Que abordou sobre capacitismo no mercado de trabalho.

Mesa 3: A relação entre o assédio e o risco à saúde mental.

16h40min às 17h05min - Beatriz Lago, advogada criminalista. Membro da comissão de direitos humanos da OAB que abordou sobre tipos de assédios e repercussões jurídicas.

17h05min às 17h25min - Ana Gabrielle, bacharel em Psicologia UFMA, que abordou sobre saúde mental nas organizações maranhenses.

17h30min - Coffee Break

11 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

O seminário de TCC sob o tema “I Seminário Transformacional sobre diversidade e inclusão” reuniu estimados palestrantes, membros de cada organização, seja governamental ou não-governamental. Durante todo o evento foram abordadas temáticas e assuntos que englobaram o tema central, a diversidade e a inclusão.

Destacou-se ainda os desafios e as perspectivas a partir da visão de cada palestrante e que barreiras são encontradas no cenário atual. Os debates realizados no seminário, foram enriquecedores, impactando e trazendo transformação a todos que participaram e se fizeram presentes em um momento único e importante para o curso de Hotelaria.

Houveram ainda reflexões sobre o que espera-se do mercado de trabalho e as expectativas de mudanças e uma tomada de posicionamento em relação aos questionamentos e dúvidas no que se refere a abertura dos espaços para a promoção tanto da diversidade quanto da inclusão, possibilitando o acolhimento, o atendimento humanizado, a receptividade de todos os tipos de públicos.

É de fundamental importância que o mercado de trabalho esteja preparado para as mudanças que ocorrerem no ambiente organizacional, para bem receber e atender de maneira acolhedora e calorosa essa diversidade de pessoas e incluí-los sem segregação com o olhar de crescimento, de sucesso das empresas e êxito profissionalmente falando.

Por fim, o seminário proporcionou uma valiosa oportunidade, pois houve troca mútua de conhecimentos e experiências para os ouvintes, contribuindo na qualidade das relações interpessoais e conduzindo meios para adequação e viabilização dessas inclusões. Estima-se que as considerações apresentadas ao longo do evento possam ser implementadas nas organizações de forma efetiva, visando a fomentação de mais políticas voltadas para a diversidade e inclusão, através do compromisso, empenho, aplicação e dedicação fortalecendo assim o âmbito laboral.

REFERÊNCIAS

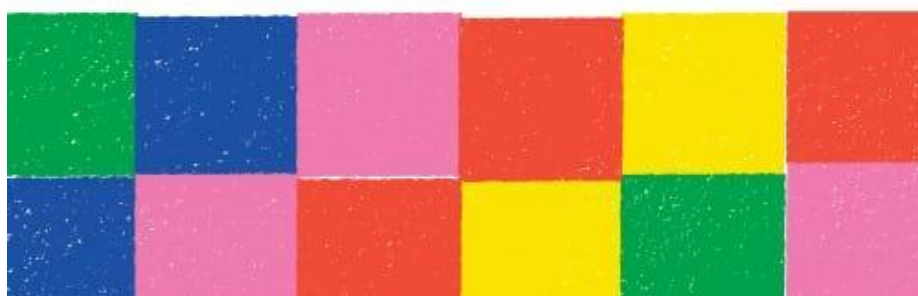
- BORGER, Fernanda Gabriela. (2001) - **Responsabilidade Social: Efeitos da atuação social na dinâmica empresarial**. Tese (Doutorado em Administração) – USP. São Paulo
- CASTELLI, Geraldo. **Administração hoteleira**. 9. ed. Caxias do Sul: EDUCS, 2003.
- CLOSS, Thaisa Teixeira. **Fundamentos do Serviço Social: um estudo a partir da produção da área**. Curitiba: CRV, 2017.
- DANNIEL. **Capacitismo e os desafios das pessoas com deficiência**| Politize! Disponível em:
https://www.politize.com.br/equidade/blogpost/capacitismo-e-os-desafios-das-pessoas-com-d-eficiencia/?https://www.politize.com.br/&gclid=CjwKCAiAg9urBhB_EiwAgw88mUEraWUcM_oVDFgoJOIzkeLiKXW4eqOZ4AOXc8rTGvbQS3jaJkpoPBoCKl4QAvD_BwE>.
 Acesso em: 11 dez. 2023.
- GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- MARTIN, V. **Manual Prático de Eventos**. Elsevier Brasil, 2017.
- HAYES, B. C. **Creating inclusive organizations: its meaning and measurement**. Dissertation submitted to the Faculty of Old Dominion University in Partial Fulfillment of the requirement for the degree of doctor of philosophy. 2002.
- LIMA, Elvira de Souza. **Currículo e desenvolvimento humano**. In: MOREIRA, Antonio Flávio; ARROYO, Miguel. Indagações sobre currículo. Brasília: Departamento de Políticas de Educação Infantil e Ensino Fundamental, nov. 2006, p.17
- REVISTA ACADÊMICA INTERDISCIPLINAR INESP**. Disponível em:
<https://www.inesp.edu.br/revista/wp-content/uploads/2022/11/Revista-4a-Edicao.pdf>.
- SANTOS, Antônio Raimundo dos. **Metodologia científica: a construção do conhecimento**. 3.ed. Rio de Janeiro: DP&A editora, 2000. 142 p.

APÊNDICES

APÊNDICE A – LOGOMARCA NO ESTILO “MONOGRAMA”

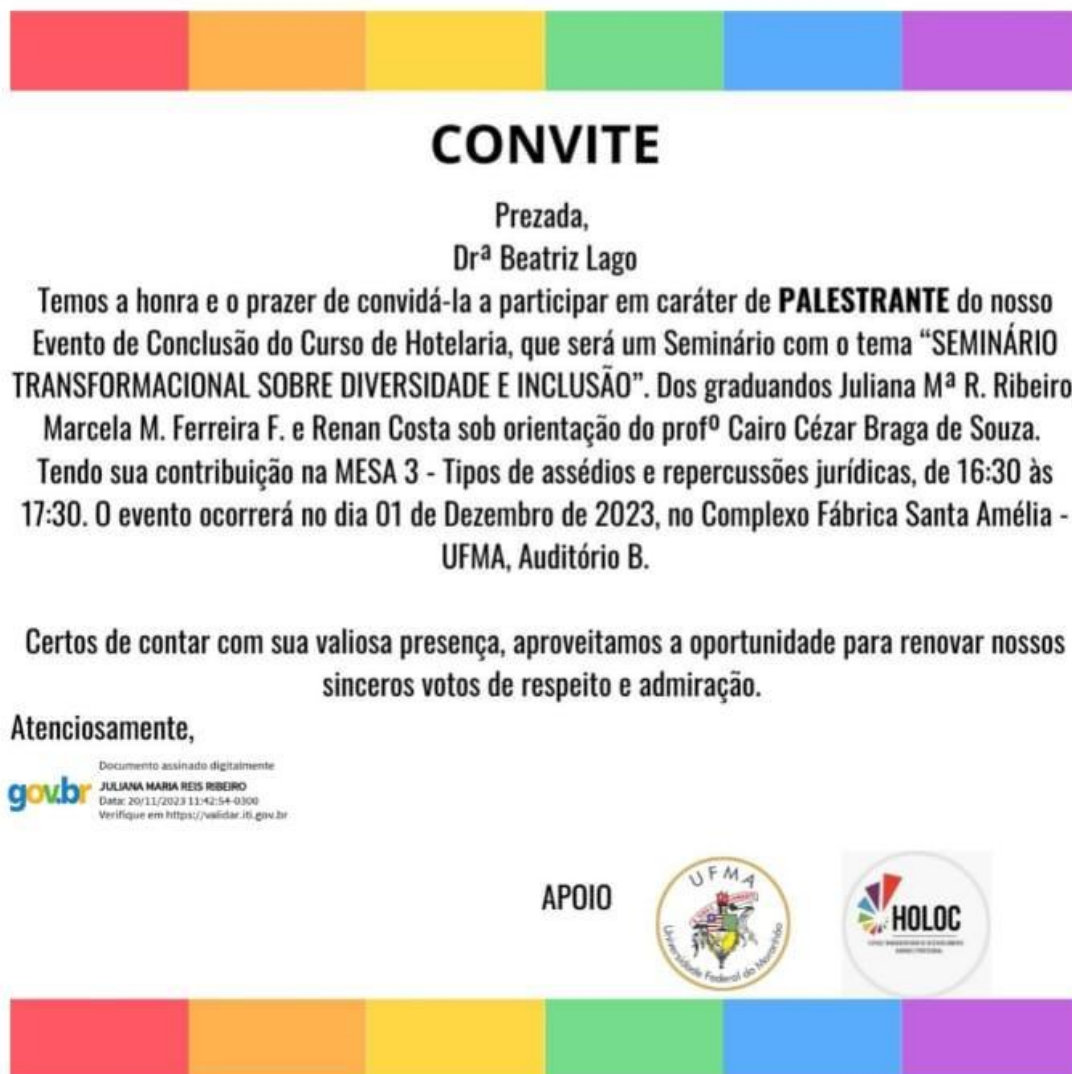


STDI



FONTE: Autores, 2023

APÊNDICE B – Convite para palestrante para 3º mesa – Saúde mental nas organizações maranhenses



FONTE: Autores, 2023

APÊNDICE C – Convite para palestrante para 3º mesa – Tipos de assédio e repercussões jurídicas



CONVITE

Prezada,
Ana Gabrielle

Temos a honra e o prazer de convidá-la a participar em caráter de **PALESTRANTE** do nosso Evento de Conclusão do Curso de Hotelaria, que será um Seminário com o tema “SEMINÁRIO TRANSFORMACIONAL SOBRE DIVERSIDADE E INCLUSÃO”. Dos graduandos Juliana M^a R. Ribeiro, Marcela M. Ferreira F. e Renan Costa sob orientação do prof^o Cairo César Braga de Souza. Tendo sua contribuição na MESA 3 - Saúde mental nas organizações maranhenses de 17:00 até as 17:20. O evento ocorrerá no dia 01 de Dezembro de 2023, no Complexo Fábrica Santa Amélia - UFMA, Auditório B.

Certos de contar com sua valiosa presença, aproveitamos a oportunidade para renovar nossos sinceros votos de respeito e admiração.

Atenciosamente,

APOIO



FONTE: Autores, 2023

APÊNDICE D – Confecção das lembranças.



FONTE: Autores, 2023

APÊNDICE E – Crachás de credenciamento



FONTE: Autores, 2023

APÊNDICE F - Coordenadora da Divisão de Diversidades Educacionais da Prefeitura de Paço do Lumiar, Rosianne Silva de Jesus.



FONTE: Autores, 2023

APÊNDICE G – Banner do evento



FONTE: Autores, 2023

APÊNDICE H – Mesa do credenciamento



FONTE: Autores, 2023