



Recrutar para a inclusão

20 de Abril de 2021

O nosso curso “Diversidade e Inclusão”, que já teve três edições desde Dezembro 2020, gerou um debate rico e profundo sobre persistentes mentalidades e práticas de exclusão no sector cultural. Uma das questões que mais interrogações provocou é aquela dos processos de recrutamento. Como podemos passar das palavras (“São bem-vindas candidaturas de todas as pessoas, independentemente de...”) à prática? De que forma podemos criar contextos de trabalho realmente inclusivos? Experiências recentes em Portugal (no Teatro Nacional D. Maria II e no Alcantara), mas também passos muito significativos noutros países (como é o caso da Pinacoteca de São Paulo, no Brasil) indicam que algumas organizações culturais procuram activamente respostas.

Contaremos com a participação de Mila Chiovatto e Gabriela Aidar, da Pinacoteca de São Paulo.

Resumo

A contração de pessoas trans como vigilantes na Pinacoteca de São Paulo

Vídeo de apresentação do projecto

- Tem de haver uma vontade institucional, a nível de Direcção.
- Uma visão partilhada sobre a diversidade e uma intenção que se manifesta na aquisição de obras para a colecção, no discurso do museus e que deve permear os quadros também.
- Uma visão integrada no modelo institucional/funcional da entidade
- Normalmente, a diversidade é apenas conseguida através das actividades do Serviço Educativo (SE)
- Sensibilização dos Recursos Humanos (RH) pelo SE de que há outras pessoas e outros processos de recrutamento.

Como chegaram às pessoas?

- O SE tinha já vários parceiros e trabalhava com diversos públicos excluídos. Colocou os RH em contacto com as associações.
- A linguagem da ficha de candidatura passava a mensagem que as candidaturas das pessoas seriam bem-vindas (em Portugal, algumas pessoas questionaram o “técnico/a/x” no anúncio do Teatro Nacional D. Maria II)
- As associações fizeram a primeira triagem.
- Consciencialização dos funcionários dos museus
- Acompanhamento das pessoas junto do público

O contexto brasileiro

- Um fortalecimento das pautas identitárias, ganharam força e visibilidade.
- Centros de Cidadania LGBT: projecto Transcidadania – apoio financeiro e escolarização para as pessoas trans.
- Apesar da não existência de quotas, existe legislação em defesa da identidade de género e dos direitos das pessoas.



- Uma decisão séria da parte da Pinacoteca, uma vez que os vigilantes são a cara e a voz do museu.

No interior do museu

- Não estavam preparados para o quotidiano.
- Muitas dúvidas relacionadas com WCs e vestiários
- As pessoas da equipa puderam esclarecer as suas dúvidas com as associações.

Do lado do público

- O SE já tinha desenvolvido projectos com pessoas trans, sem abrigo, etc. dentro do horário habitual do museu. O conflito sempre existiu.
- Olhares, palavras constrangedoras, crianças curiosas.
- A equipa do museu (inclusivamente os directores) estavam disponíveis para falar com o público.
- Na entrada dos WCs foi colocada referência à legislação.
- Manifestações de apoio à decisão (via Facebook, “Fale connosco” no website do museu, bilhetes deixados por visitantes, através da Secretaria de Cultura do Estado).

Notas gerais:

- O desafio não está apenas na contratação, mas também em manter estas pessoas como trabalhadoras.
- Existe legislação em algumas áreas, mas o museu não precisa de legislação para actuar.

Processo de recrutamento do Alkantara

- Existia já um pensamento em relação à diversidade da parte da Direcção.
- Esta foi a primeira tentativa de introduzir o pensamento num processo de recrutamento.
- Procurou-se usar uma linguagem acessível e inclusiva.
- Não usaram apenas os canais habituais para divulgar a vaga
- Não pediram CV e quiseram evitar os elementos que poderia activar preconceitos (morada, nome, estado civil, fotografia) [ver anúncio e ficha](#)
- Houve pessoas que não percebiam porque é que não podiam enviar o CV, enviaram na mesma – não foram consideradas estas candidaturas.
- Houve pessoas a elogiar a opção.

Documentos de consulta

[Socio-economic diversity and inclusion in the arts: a toolkit for employers](#)

[Equitable recruitment and hiring guide](#)

[Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão - APPDI](#) (inclui [Guia para um recrutamento inclusivo](#))



Processo de recrutamento no Teatro Nacional D. Maria II

[Ver anúncio](#)

- Pela primeira vez usa-se técnico/a/x
- Garante-se a entrevista a pessoas com deficiência que cumpram os requisitos.
- Anuncia-se que “O TNDM II está empenhado em refletir a diversidade da sociedade portuguesa na sua equipa, pelo que incentiva a candidatura de todas as pessoas, independentemente da sua origem étnica, deficiência ou incapacidade, idade, identidade de género, orientação sexual e religião e. em particular, de pessoas que se identificam com grupos sub-representados na área das artes performativas.”
- Houve pessoas a questionar se era a sério e se o concurso tinha já um vencedor.
- O teatro está fisicamente acessível na área pública, mas há ainda trabalhos a fazer na área privada.
- Estão a ser preparados dois camarins acessíveis.
- WC indiferenciado para o público e nos bastidores.
- A Comunicação do teatro tem agora de seguir também esta linha de pensamento e acção.

Processo de selecção de participantes num projecto do Museu Gulbenkian

- Um projecto participativo, de co-curadoria, para jovens dos 18 aos 25.
- Não se divulgou no Facebook da Fundação, porque iria chegar às pessoas do costume.
- Procurou-se as redes de parcerias de projectos como o PARTIS para se chegar a outras pessoas.
- A candidatura poderia ser apresentada de três maneiras diferentes: carta de motivação; 3 imagens; um vídeo de 1 minuto. Em determinado momento, a equipa apercebeu-se que estava a dar preferências às cartas de motivação e não valorizava as outras duas vias.
- Foi difícil apreciar as imagens, que não era acompanhadas de uma explicação.
- Decidiram entrevistar as pessoas que diziam menos, houve grandes surpresas, muito positivas.
- Tiveram um grupo realmente diverso.
- É preciso fazer um exercício auto-crítico, de auto-vigilância, para não cair nos vícios do costume.

Outros comentários

- Conhecemos pouco o trabalho e esforços dos outros nesta área.
- Há um trabalho a fazer com a equipa para incluir verdadeiramente.
- Uma pessoa Surda na equipa da Pinacoteca: é necessário haver intérprete de Língua Brasileira dos Sinais sempre que há reunião de equipa (era um ponto prévio à contratação – toda a equipa sensibilizada)
- No Brasil, as multas para o não cumprimento das quotas trouxeram uma receita de milhões de reais – houve fiscalização séria.
- Contrata-se uma pessoa, não uma deficiência.
- É preciso adaptar os testes psicotécnicos – p.e. pessoas com deficiência intelectual
- As organizações culturais abrem caminhos.
- É importante ter pessoas diversas em cargos decisórios.