

A DIVERSIDADE E A INCLUSÃO DE GRUPOS MINORITÁRIOS NA CONSTRUÇÃO CIVIL BRASILEIRA: UMA REFLEXÃO

Marcos José Bomfim dos Santos¹

Resumo

O presente artigo, tem o objetivo pesquisar os desafios e a importância das políticas de diversidade na indústria da construção civil brasileiras, de forma a torná-las cada vez mais plural e competitiva principalmente na inclusão das mulheres no setor, que majoritariamente é dominada por homens. Na busca de métodos na construção do diálogo e no aumento da participação de grupos excluídos, trazendo maior equilíbrio na composição diversificada onde não existam o predomínio de raças, etnias, gênero, portadores de necessidades especiais, religiões etc. Abordando o quão rico ficam os debates, as trocas de experiências, estimulando a criatividade, a flexibilidade neste ambiente de trabalho, que além de plural, proporcionam, resultados positivos com pluralidade de ideias e inovação, responsabilidade social econômicas e financeiros, objetivando três grandes pilares na gestão estratégica, o socialmente responsável, o aumento de competitividade e lucratividade. Abordando as mudanças de paradigmas, e a retirada da zona de conforto de seus líderes e liderados e a eficácia desta perspectiva no aprimoramento dos processos decisórios, e para alcançar tais objetivos, foi utilizada a metodologia de pesquisa bibliográfica com abordagem qualitativa, na elucidação de como deixar o ambiente de trabalho da construção civil mais plural, e os desafios para setor líderes e liderados, na busca dos melhores resultados da adoção de políticas de inclusão da diversidade.

Palavras-chave: Construção Civil. Diversidade na Construção Civil. Políticas de Inclusão. Desigualdades.

¹ Mestre em Negócios Internacionais pela Must University (Florida), Engenheiro Civil, Arquiteto e Urbanista pela UNIDOMPEDRO II, Administrador de Empresas pela UNINASSAU, E-mail marcosbomfim@hotmail.com

Abstract

This article aims to research the challenges and importance of diversity policies in the Brazilian construction industry, in order to make them increasingly plural and competitive, especially in the inclusion of women in the sector, which is mostly dominated by men. . In the search for methods of building dialogue and increasing the participation of excluded groups, bringing greater balance in the diverse composition where there is no predominance of races, ethnicities, gender, people with special needs, religions, etc. Addressing how rich debates and exchanges of experiences are, stimulating creativity and flexibility in this work environment, which, in addition to being plural, provides positive results with plurality of ideas and innovation, economic and financial social responsibility, aiming for three major pillars in strategic management, socially responsible, increased competitiveness and profitability. Addressing the changes in paradigms, and the removal of the comfort zone of their leaders and followers and the effectiveness of this perspective in improving decision-making processes, and to achieve these objectives, the bibliographical research methodology with a qualitative approach was used, in elucidating how making the construction work environment more plural, and the challenges for sector leaders and leaders, in the search for the best results from the adoption of diversity inclusion policies.

Keywords: Civil Construction. Diversity in Civil Construction. Inclusion Policies.

Inequalities.

INTRODUÇÃO

No Brasil, nota-se uma tratativa artificial ao tema diversidade nas organizações, sobretudo no que diz respeito ao lado humano. (THOMAS, 1996), já para ALTOÉ et al. (2016, p.96), a diversidade aparentemente aponta para campos opostos nas organizações, num extremo a ideia de igualdade entre os indivíduos e no outro a ideia de que há características e valores específicos que diferem alguns grupos dos demais.

A diversidade e inclusão na indústria da construção civil, além de uma política inclusiva a ser perseguida, é uma questão de sobrevivência, visto que, a promoção dela enriquecerá o debate, ampliando os pontos de vistas, proporcionando soluções inovadoras, principalmente no setor onde vive uma transformação tecnológica da indústria 4.0. “A gestão da diversidade constitui um conjunto de práticas que visam tanto aumentar a participação de grupos excluídos nas organizações quanto adicionar valor às empresas” (FLEURY, 2000), tais políticas de ações afirmativas, devem buscar o maior equilíbrio na composição diversificada, e a inclusão, onde não exista o predomínio de raças, etnias, gênero, portadores de necessidades especiais, religiões etc. No Brasil, começaram a surgir estudos relacionados à diversidade nas organizações na década de 1980, que questionavam como as diferenças individuais influenciavam as empresas (IRIGARAY ET AL. 2011).

O conceito de diversidade, expandiu-se quando os indivíduos começaram a entender que características visíveis diferenciadoras como raça e gênero não são os únicos tipos de formas de diferenciação entre os trabalhadores. (KOCHAN et al., 2003)

Para NISHIHAMA (2020), “as perspectivas e experiências distintas servem para formar um repertório amplo, plural e rico, preparado para responder melhor a questões, das mais simples e às mais complexas”. Quando buscamos a inclusão, estamos falando em agregar à cultura organizacional, os princípios e valores individuais, abrindo um horizonte plural, e que reflita a realidade diversa, na localidade onde a organização estiver inserida. Não é tarefa fácil.

E nesta linha, THOMAS, JR., (1991 p.10), afirma que o conceito de diversidade passou então a incluir características diferenciadoras como a idade, antecedentes pessoais, educação, personalidade, estilos de vida, orientações sexuais, origens demográficas, entre outras.

Santos (2003, p33), afirma que:

As versões emancipatórias do multiculturalismo baseiam-se no reconhecimento da diferença e do direito à diferença e da coexistência ou construção de uma vida em comum além de diferenças de vários tipos [...] a ideia de movimento, a articulação de diferenças, de emergência de configurações culturais baseadas em contribuições de experiências e de histórias distintas tem levado a explorar as possibilidades emancipatórias do multiculturalismo, alimentando os debates e iniciativas sobre novas definições de direitos, e identidades, de justiça e de cidadania (SANTOS, 2003, p. 33).

Segundo SLUSS et al. (2007), no caso específico da diversidade, há variáveis que deslocam o problema para além da esfera formal, como o enraizamento de preconceitos dos segmentos hegemônicos e dos próprios grupos minoritários a respeito da diferença. Desta forma, a indústria da construção civil tem que ser pragmática, principalmente em relação e inclusão dos profissionais femininos, visto que segundo pesquisa do CONFEA, mostram que menos de 20% dos 981.380 profissionais registrados em todo o Brasil são mulheres (CREA-MG, Online). Pois, de acordo com VALENTIM (2005), a ideia de ação afirmativa assenta-se na compreensão de que os fenômenos sociais não são naturais, mas resultam das diversas interações sociais, existindo a necessidade, portanto, de intervenção política na reversão do quadro de desigualdade e exclusão. Em essência, a diversidade se relaciona ao respeito à individualidade e ao seu reconhecimento (FLEURY, 2000).

OBJETIVO

O presente estudo tem como objeto, pesquisar os desafios e a importância das políticas de diversidade na indústria da construção civil brasileiras, de forma a torná-las cada vez mais plural e competitiva principalmente na inclusão das mulheres no setor, que majoritariamente é dominada por homens. Na busca de métodos na construção do diálogo e no aumento da participação de grupos excluídos, trazendo maior equilíbrio na composição diversificada, onde não existam o predomínio de raças, etnias, gênero, portadores de necessidades especiais, religiões etc...

METODOLOGIA

Este artigo consiste em uma pesquisa exploratória, com investigação de fontes secundárias, por meio de pesquisa bibliográfica e documental, com artigos publicados nas bases eletrônicas: Portal Capes, Scientific Electronic Library Online - Scielo e Google Acadêmico, bem como portais de notícias. na elucidação de como deixar o ambiente de trabalho da construção civil mais plural, e os desafios para líderes e liderados, na busca dos melhores resultados da adoção de políticas de inclusão da diversidade.

Fundamentação Teórica

Breve Histórico Construção Civil no Brasil

Desde os primórdios da humanidade que os processos construtivos historicamente não utilizam de muita tecnologia, e no Brasil não foi muito diferente, cujos processos construtivos, obtinham a maioria dos materiais em uma produção doméstica, em suas imediações, tais como barro e madeira. Segundo PEREIRA (1988, p. 2) define como produção doméstica. A extração de materiais em locais muito próximos ao sítio da construção era compatível a esse processo produtivo. Entretanto, ZMITROWICS (2005, p. 48) afirma que, após a abertura dos portos e consequente integração da colônia ao comércio exterior, aquisições passaram a ser forçadas por países estrangeiros, principalmente pela Inglaterra.

A solução encontrada para atendimento de tal pressão foi a proibição ou imposição do uso de certos materiais. Os conceitos do passado, principalmente na década de 40, não eram voltados para a eficiência na produtividade, pois buscava-se resolver os problemas de desemprego, déficit habitacional, saneamento básico, Claro que a produtividade era importante, no entanto, não era estruturada de forma industrializada.

Assim o desenvolvimento da Indústria da Construção era lenta. Segundo REIS FILHO (2002) até 1940 (ano da criação da Associação Brasileira de Normas Técnicas), a “industrialização dos materiais de construção seria tímida, em escala modesta, quase artesanal. A indústria [...], no que se refere à construção, ensaiava apenas alguns avanços (REIS FILHO, 2002, p. 64).

E desde que tivemos a ABNT, padronizando e normatizando, começamos a passar por processos de inovações tecnológicas em função da evolução científica que ocorre em todas as ciências. Esses avanços impactam diretamente no processo de desenvolvimento de novos materiais e no melhoramento de materiais existentes, principalmente no aumento da capacidade de resistência as cargas, o desenvolvimento de novos materiais, como elementos de vedação, tijolos mais leves e com capacidade de vedação térmica e acústica. Que impactam diretamente no custo para a produção das edificações.

Diversidade e Gestão na Construção Civil

A força de trabalho plural voltada a obter resultados econômicos e sociais, tem ganhado ênfase desde a década de 1980, e neste contexto, as organizações vem buscando implantar nas suas políticas de recrutamento e seleção, bem como no plano de cargo e carreira, critérios que possam tornar os desiguais mais iguais e na indústria da construção não é diferente. Essa mudança de paradigma, retira da zona de conforto seu líderes e liderados. A eficácia desta perspectiva pode otimizar a troca de informações sobre experiências, valores, atitudes e a apreensão de novas abordagens, estimulando a criatividade, a flexibilidade, a inovação e a mudança, além de aprimorar o processo decisório (ARANHA et al. 2006).

Estrategicamente introduzir o tema da diversidade no código de conduta da organização, onde se forneça diretrizes claras, que venham nortear os colaboradores no comportamento tolerado nas relações interpessoais, bem como seus limites, visando assim, introjetarem as diretrizes sobre o tema na prática, de modo que o planejado seja efetivamente praticado no dia a dia, entre líderes e liderados, incentivando principalmente os grupos minoritários que no caso da construção civil são os das mulheres, criando políticas específicas, e estratégias para promover a inclusão. Segundo FLEURY (2000), a contribuição de uma gestão estratégica de pessoas no campo da diversidade é perceptível com a identificação de políticas bem estruturadas nas organizações, mas que falham em relação a prática. Esse gargalo cultural, vem diminuindo ao longo dos anos, pois a promoção da diversidade, tem se tornado ativamente em discussões pela sociedade, principalmente com o advento das redes sociais, que tem contribuído bastante para o debate. Nesta manifesta, dialogamos com conhecimentos e práticas transformativas desenvolvidas nestas mídias sociais.

O combatendo a exclusão de minorias, e a distribuição de renda em todas as camadas sociais, é um fenômeno que carece de apoio amplo e irrestrito de toda sociedade brasileira.

Para ATANÁSIO et al. (2009, p. 16):

Inclusão social é uma ação que combate a exclusão geralmente ligada a pessoas de classe social, nível educacional, portadoras de deficiência física e mental, idosas ou minorias raciais entre outras que não têm acesso a várias oportunidades, ou seja, é oferecer aos mais necessitados oportunidades de participarem da distribuição de renda do País, dentro de um sistema que beneficie a todos e não somente uma camada da sociedade (ATANÁSIO et al. 2009, p. 16):

Já para autores como ALVES & GALEÃO-SILVA (2004), a gestão da diversidade é mais efetiva para o enfrentamento das desigualdades sociais, pois possuem como cerne a meritocracia. Para eles, a gestão da diversidade baseia-se em dois grandes pontos: programas internos com uma visão de justiça e; e o gerenciamento da diversidade de pessoas para a criação de vantagem competitiva, elevando o desempenho da empresa.

As dificuldades são inerentes a formação do indivíduo ainda na escola, que precisam mudar:

A necessidade de se trabalhar as questões do reconhecimento no cotidiano escolar. [...], que na medida em que reconhecer que a diversidade é lutar contra a exclusão

social, e esta seria uma responsabilidade também da escola na construção de valores e práticas sociais inclusivas [...]. Desta forma, a escola estaria contribuindo com a construção de relações igualitárias, entendidas como a possibilidade de cada um / uma na escolher um caminho de vida próprio e ser respeitado nessas escolhas e vivendo de forma digna, de acordo com suas aptidões, desejos e valores. Mas a dificuldades para trabalhar nesta direção, tendo em vista, tanto os valores trazidos pelos alunos de sua formação familiar, como a sua própria formação profissional e familiar que não foi desenvolvida no sentido da construção de relações igualitárias entre os diferentes grupos sociais. (MARQUES, 2009,p.72)

Das Vantagens da Promoção da Diversidade

Na Indústria da construção civil, como em qualquer outro setor empresarial, a cada dia querem alavancar seus lucros ter longevidade nos negócios além de ficar alinhado sobre as vantagens competitivas da promoção da diversidade como uma política inclusiva, mas também como marketing.

E nesta linha, BARBOSA (2001, p.41) afirma que a diversidade aumenta a capacidade de inovar das organizações, agrega valor a produtos e serviços perante o consumidor, permite um melhor conhecimento mercadológico, pois traz para o interior das empresas as diferenças étnicas, regionais, raciais, religiosas e de capacidade física existentes entre os consumidores.

Deste modo NISIHAMA (2020, online), afirma que:

A construção de uma cultura de inclusão e respeito ao próximo, com melhora do clima organizacional; Enriquecimento do repertório e do capital intelectual da companhia e dos colaboradores; Estímulo à troca de ideias, comunicação eficaz e abertura para feedbacks; Maior facilidade para resolver problemas complexos, partindo de uma avaliação plural; Lideranças e funcionários mais empáticos, capazes de se colocar no lugar dos colegas e dos clientes – o que pode resultar em atendimento humanizado; Construção de uma reputação positiva para o negócio; Retenção de talentos, com redução nas taxas de turnover; Maior satisfação dos empregados no trabalho; Aumento do potencial de inovação e mitigação de riscos e o aumento da competitividade e lucratividade (NISIHAMA, 2020, online).

Nesta linha, as vantagens competitivas são inúmeras, e as empresas privadas principalmente de olho também na lucratividade, em especial as multinacionais, percebendo que a correção de injustiças sociais, causadas pela falta de respeito a diversidade de gênero, vem adotando cada dia mais políticas de inclusiva da diversidade.

HUNT et al. (2018), conclui que:

“A diversidade de gênero está correlacionada tanto com a lucratividade como com a criação de valor”. No conjunto de dados de 2017, em sua pesquisa, foi encontrado uma correlação positiva entre diversidade de gênero nas equipes executivas e as duas medidas de performance financeira que adotamos: em todo o mundo, empresas do quartil superior em diversidade de gênero nas equipes executivas tinham uma probabilidade 21% maior de ter margem EBIT superior à de seus pares do quartil inferior; além disso, tinham uma

probabilidade 27% maior de criar valor no longo prazo do que seus pares do quartil inferior, medido pela margem de lucro econômico” (Hunt et al. 2018).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em uma sociedade moderna é imperioso que tenhamos organizações atualizadas nas suas políticas de inclusão social, fazendo frente as demandas sociais da atualidade, em especial na indústria da construção civil, que está em plena transformação para a nova revolução industrial, a Indústria 4.0. onde a inovação é aplicada aos canteiros de obras e a gestão da engenharia com o objetivo de melhorar a qualidade, reduzir custo e risco. Ao fim da presente pesquisa, observou-se que o Brasil possui inúmeros desafios no tocante as boas práticas de gestão da diversidade nas empresas do setor da construção civil, com políticas claras e objetivas, trazendo o debate para dentro das empresas, no intuito de transformar desejos de mudanças em práticas de mudança. A tendência é que nas próximas décadas, tenhamos cada dia mais a inclusão da diversidade como tema central nas políticas de recursos humanos, dado o nível de conscientização e maturidade que já alcançamos na atualidade, pois temos legislação que propicia as boas práticas de inclusão da diversidade. E uma sociedade empresarial cada vez mais global e conectadas com os aspectos sociais, visto que a promoção da pluralidade, é uma questão de sobrevivência e competitividade, conforme destacou a investigação de IRIGARAY e VERGARA (2011), devem ser tratados de uma forma estratégica a gerenciar das pessoas na organização, mas focando em mercado, direcionando os esforços para uma vantagem competitiva que não se sustenta.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALTOÉ, S.M.L.;ESPEJO, M. M. dos S.B.; GONÇALVES, E.B. do P.; VOESE, S.B. Gestão da diversidade: um estudo de gênero e raça em grandes empresas brasileiras, DOI: 10.4025/enfoque.v35i1.30050, 2016. Disponível em <<https://www.redalyc.org/pdf/3071/307145806007.pdf>>, Acesso em 22/10/2022.

ALVES, M. A.; GALEÃO-SILVA, L. G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. Rev. Administração de Empresas, São Paulo, 2004.

ARANHA, F; ZAMBALDI, F; FRANCISCO, E. Diversity management and performance: a review of evidence and findings in academic papers from 1973 to 2003.

In: International Congress of Applied Psychology, 26, 2006, Atenas. Proceedings. Atenas: ICAP, 2003.

ATANÁSIO, D. S.; MENDES, L. M. N. C. UNHA; Parente, N. T. N. A inclusão social da pessoa com deficiência visual, 2009. Disponível em: <<http://www.unisalesiano.edu.br/encontro2009/trabalho/aceitos/PO17037728810.pdf>>. Acesso em: 29/11/2022.

BARBOSA, L. A diversidade no seu devido lugar. Ética. Exame, edição 754, p. 40-42, 2001.

CREA-MG – Conselho Regional de Engenharia e Agronomia -Minas Gerais, Mulheres ainda são minoria na área tecnológica, 2021. Disponível em <<https://www.crea-mg.org.br/comunicacao/sala-de-imprensa/release/Mulheres%20ainda%20s%C3%A3o%20minoria%20na%20%C3%A1rea%20tecnol%C3%B3gica>> Acesso em 12/12/2022.

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: Experiências de empresas brasileiras. RAE-Revista de Administração de Empresas, doi: 10.1590/S0034-75902000000300003, 2000. Disponível em <<https://doi.org/10.1590/S0034-75902000000300003>> Acesso em 08/12/2022.

HUNT, V.; YEE, L. PRINCE, S.; DIXON-FYLE, S. A diversidade como alavanca de performance, 2018. Disponível em <<https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/delivering-through-diversity/pt-br>> acesso em 30/11/2022.

IRIGARAY, H. A. R.; VERGARA, S. C. O tempo como dimensão de pesquisa sobre uma política de diversidade e relações de trabalho. Cadernos EBAPE.BR, Rio de Janeiro, 2011. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/5235>>. Acesso em: 02/12/2022.

KOCHAN, T., BEZRUKOVA, K., ELY, R., JACKSON, S., JOSHI, A., JEHN, K., . . . THOMAS, D. The Effects of Diversity on Business Performance: Report of the Diversity Research Network. *Human Resource Management*, 42(1), pp. 3-21, 2003.

NISYAMA, M. Diversidade e Inclusão nas empresas: importância, desafios e benefícios, 2020. Disponível em <<https://fia.com.br/blog/diversidade-e-inclusao-nas-empresas/>> Acesso em 03/12/2022.

PEREIRA, P. C. X. Espaço, Técnica e Construção: O desenvolvimento das técnicas construtivas e a urbanização do morar em São Paulo. Nobel. São Paulo, 1998.

REIS FILHO, N. G. Quadro da Arquitetura no Brasil. Editora Perspectiva, São Paulo. Vargas, C. et al.(1997). Avaliação de perdas em obras – aplicação de metodologia expedita. Anais do 17º Encontro Nacional de Engenharia de Produção. Gramado.

SANTOS, B. de S. Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitismo multicultural. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

SLUSS, D; ASHFORD, B. Relational identity and identification: defining ourselves through work relationships. *Academy of Management Review*, v.32, Arizona, 2007. Disponível em: <https://www.academia.edu/16959977/relational_identity_and_identification_defining_ourselves_through_work_relationships> acesso em 07/12/2022.

THOMAS, JR, R. R. Beyond Race and Gender: Unleashing the Power of Your Total Work Force By Managing Diversity. AMACOM Books, 1991.

ZMITROWICZ, W. Construção civil e planejamento das cidades. In: 500 anos de engenharia no Brasil. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo: Imprensa Oficial do Estado de São Paulo, 2005.