



CONSTRUINDO **JUNTOS!**

Por um ambiente mais
diverso e inclusivo na Indústria
da Construção

CBIC

FICHA TÉCNICA

Coordenação:

Presidente

José Carlos Martins

Vice-Presidente da Área de Responsabilidade Social

Ana Cláudia Gomes

Equipe Técnica CBIC:

Gerente Executiva - Projetos

Patrícia Ribeiro Rêgo

Gestor de Projetos de Responsabilidade Social

Cláudia Rodrigues da Silva

Apoio Especial:

Engenheira Civil - Membro do CBIC Jovem

Daniele Ramos do Nascimento

Conteúdo: Mezcla Diversidade

Projeto Gráfico: Agência Bamba

Câmara Brasileira da Indústria da Construção - CBIC

SBN Quadra 01 - Bloco I - 4º andar. Edifício Armando

Monteiro Neto - Asa Norte - Brasília/DF

70040-913 - Brasília/DF

Telefone: (61) 3327-1013

www.cbic.org.br

www.instagram.com/cbic.brasil

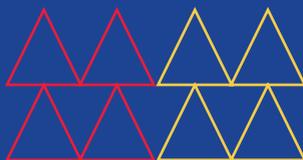
www.facebook.com/cbicbrasil

Publicado em dezembro de 2022.

As fontes citadas estão referenciadas ou mencionadas diretamente nos textos. Conteúdo de propriedade da CBIC, podendo ser citado com os devidos créditos.

Links consultados em dezembro de 2022.

RECADO DA CBIC



A Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC), fundada em 1957, tem como missão: representar a indústria da construção de maneira legítima e ética, fortalecer e integrar suas associadas e fomentar soluções alinhadas ao desenvolvimento sustentável do país.

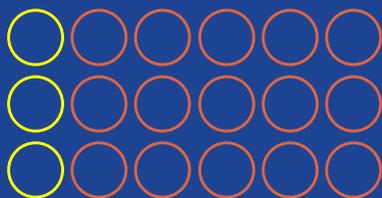
Para a CBIC é importante buscar a melhoria do ambiente de negócios nacional, bem como promover o bem estar do trabalhador da construção.

Somos um dos setores que mais emprega no país! Em linha com as práticas ambientais, sociais e de governança nas empresas (ESG, em inglês, ou ASG, em português), continuamos trabalhando por um setor que cuida cada vez melhor das pessoas, oferecendo segurança física e psicológica e promovendo a inclusão. Isso faz parte do nosso compromisso com a agenda da sustentabilidade.

Reconhecer e valorizar nossas diferenças nos torna ainda mais criativos e aumenta a nossa competitividade. Esta cartilha propõe uma reflexão conjunta sobre nossas falas e comportamentos, convidando a uma mudança para que possamos valorizar as pessoas por serem quem são.

Cada um de nós é parte dessa construção!

Boa leitura!



Ana Cláudia Gomes

Comissão de
Responsabilidade Social

José Carlos Martins

Presidente da CBIC

POR QUE O TEMA DIVERSIDADE E INCLUSÃO DEVERIA SER IMPORTANTE PARA VOCÊ?



VOCÊ É UMA PESSOA QUE TRABALHA NO CANTEIRO DE OBRAS?

É tão bom quando o clima com a galera é amigável, quando as pessoas se respeitam e se sentem bem! Trabalhamos mais dispostos e felizes!

Para isso, é muito importante construir um ambiente inclusivo. Este material tem esse objetivo. Leia com atenção e reflita sobre como você pode fazer sua parte.

VOCÊ EMPREENDE NO SETOR DA CONSTRUÇÃO? LIDERA GRANDES TIMES?

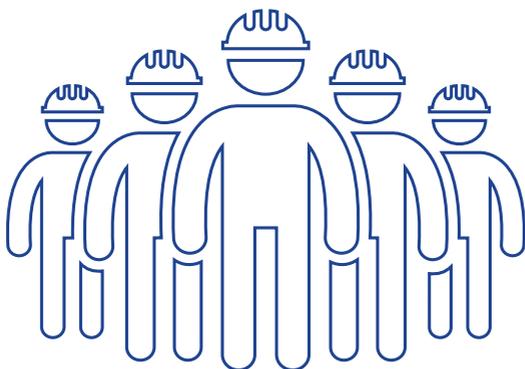
Garantir a segurança nos canteiros de obras já é um compromisso antigo do nosso setor. E temos ido além! Falamos também da segurança psicológica e dos ganhos para os negócios ao promover mais inclusão e diversidade nos times.

Vários estudos atestam esses ganhos. Pesquisa da respeitada consultoria McKinsey¹ indica que empresas com mais diversidade étnico-racial têm probabilidade 33% maior de superar seus pares em termos de lucratividade. O estudo também aponta a correlação de uma performance melhor na empresa quando há mulheres na liderança.

Aumento de produtividade, melhora na criatividade, redução de rotatividade de pessoal... esses são outros ganhos diretos!

Compartilhe com seu time e assuma o compromisso de trazer para o seu negócio as boas práticas aqui apresentadas!

[1_ A diversidade como alavanca de performance. McKinsey, 2018.](#)



MANDANDO BEM!

Vamos refletir sobre nossos comportamentos e construir juntas e juntos um ambiente inclusivo?

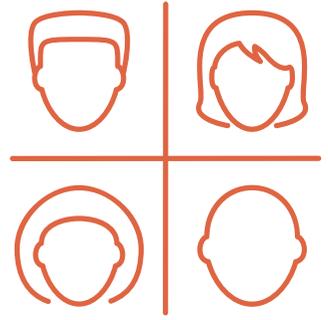
Aqui vão 6 dicas para você sempre mandar bem:



1) CONSTRUA JUNTO!

Lembre-se de que é valioso estar em um ambiente onde as pessoas se respeitam. Seja no canteiro de obras ou no escritório, estar em um lugar de trabalho onde vemos todos os tipos de pessoas sendo incluídas é muito positivo!





2) RECONHEÇA QUE SOMOS DIFERENTES, E ISSO É MUITO BOM!

Falar de diversidade significa falar das diferentes características humanas. Somos diferentes em idade, nacionalidade, religião, orientação sexual, identidade de gênero, cor, raça, etnia, origem, além de outros aspectos, como ser ou não uma pessoa com deficiência. Fazer com que essas diferenças convivam em harmonia é promover inclusão!

3) QUESTIONE SEUS PENSAMENTOS E OPINIÕES!

“Por que eu penso assim?”, “De onde vem esta minha opinião?”, “Por que me sinto desconfortável com esse assunto?” É natural que a gente estranhe o que não conhece. Se questionar e abrir espaço para ouvir e aprender é o caminho para um ambiente que promova a inclusão.



4) NAS CONVERSAS, INCLUA TODAS AS PESSOAS!

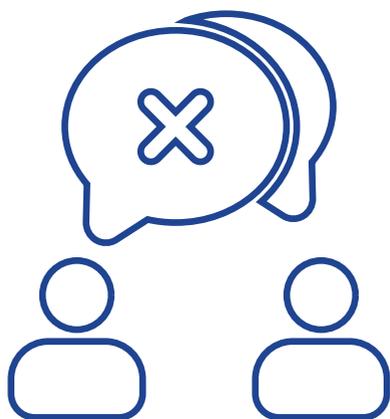
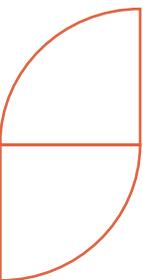
Todas as pessoas podem contribuir com ideias. Escutar e valorizar todas as opiniões torna o ambiente mais inclusivo. É claro que podemos divergir, pensar diferente, sempre com respeito. É isso que nos leva a ampliar o olhar e considerar novos pontos. Os debates enriquecem e aumentam as chances de termos ideias mais inovadoras!



5) NA SELEÇÃO, FOCUE NOS REQUISITOS!

Quando considerarmos alguém para uma oportunidade de emprego, temos que focar nos requisitos necessários. Por exemplo, não podemos excluir uma pessoa pela sua idade, cor, raça, gênero, tamanho corporal ou pela presença de uma deficiência. A pessoa consegue fazer o trabalho? Então dê a oportunidade!

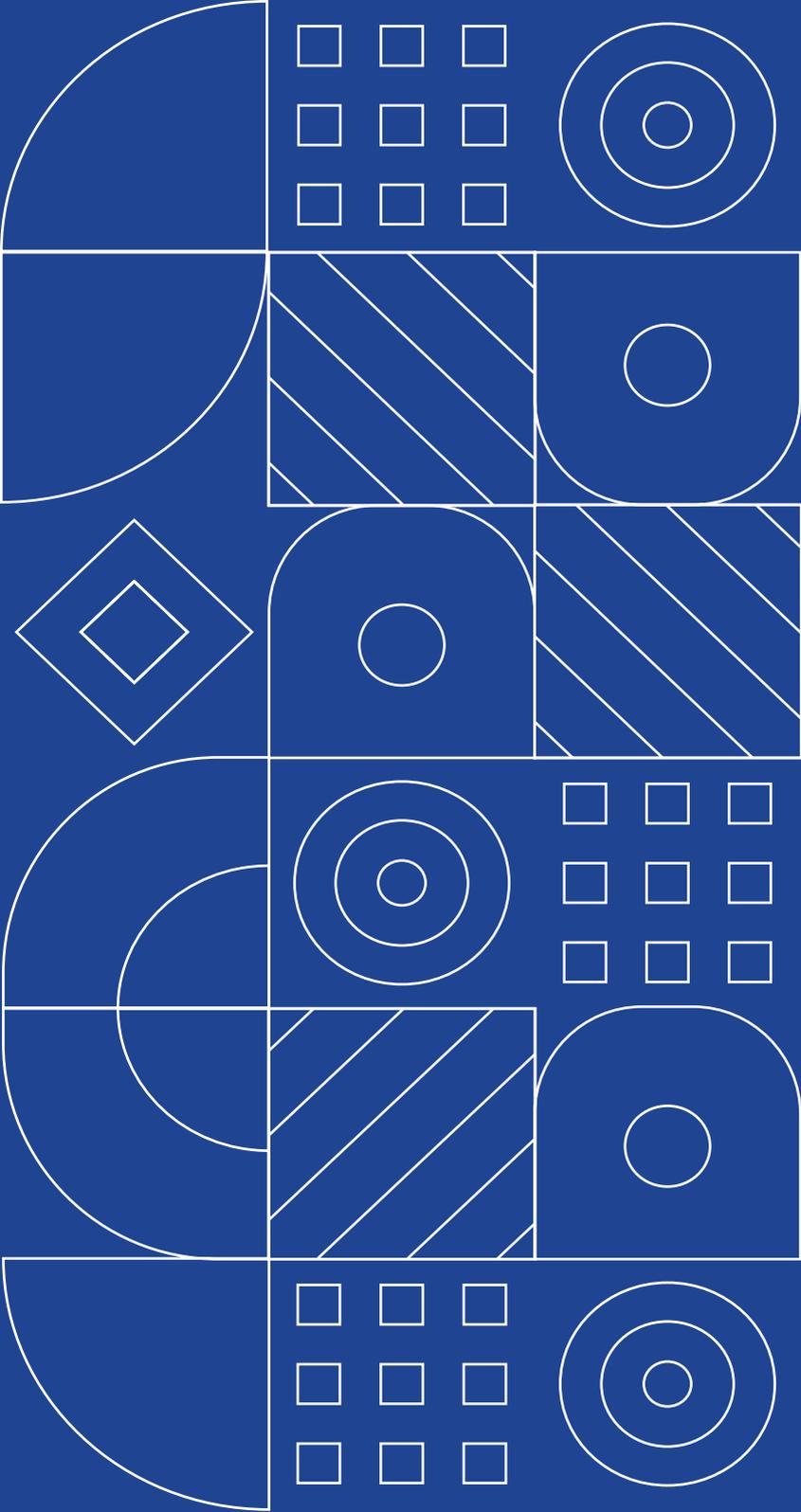




6) PERCEBEU QUE ALGUÉM VACILOU? DÊ UM TOQUE!

Alguém falou algo inapropriado ou teve um comportamento que está constringendo outra pessoa? Você pode gentilmente intervir e apontar que aquilo não é bacana. Às vezes pode ser difícil, mas tendo oportunidade, faça. Criar um ambiente onde as pessoas cuidam umas das outras aumenta o sentimento de pertencimento e, conseqüentemente, o espírito de grupo, melhorando o clima organizacional.





PARA NÃO PISAR NA BOLA!

Da mesma forma que devemos adicionar comportamentos para mandar bem, precisamos abandonar outros para não pisar na bola!

Fique de olho nestes 5 lembretes!

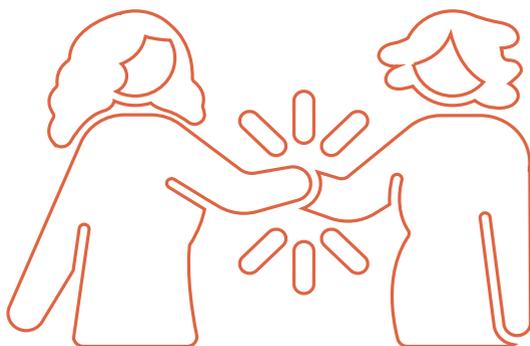


1) NÃO INTERROMPA AS MULHERES!

As mulheres são constantemente interrompidas ou têm suas ideias desconsideradas. Uma mulher está falando? Deixe-a concluir suas ideias e fale depois dela. Ao perceber que alguém a interrompeu, você pode alertar sobre isso: “Ei, deixe a colega concluir a fala!”

2) NÃO EXISTE COISA DE HOMEM E COISA DE MULHER

Pensar que mulheres não podem ser boas ao volante ou que não têm habilidade para matemática é uma visão limitada e equivocada. Abandonar esse pensamento é importante para a valorização do trabalho das mulheres em todos os ambientes, cargos e posições hierárquicas.



3) NÃO IGNORE AS BARREIRAS SOCIAIS!

Muita gente costuma dizer que “quem quer consegue”. Mas essa frase não reflete a realidade do nosso país. Pessoas continuam sendo excluídas de oportunidades mesmo com altas qualificações e bons níveis de escolaridade², seja por conta da sua raça e cor de pele, seja por ser mulher, pela orientação sexual, por ser jovem demais ou velho demais, seja por ser uma pessoa com deficiência... Exemplo de sucesso individual não pode representar toda uma sociedade. Repetir essa frase mostra que você desconsidera os indicadores de desigualdade do Brasil.

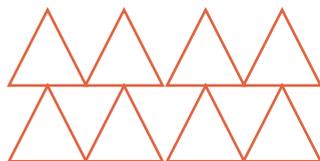
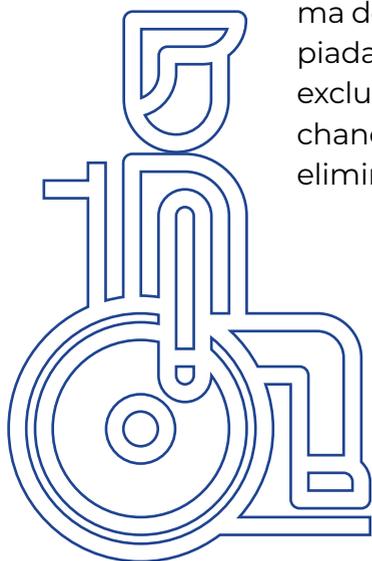
[2. Negros com ensino superior têm mais dificuldade para achar vaga qualificada. UOL, 2020.](#)

4) INCLUA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Pessoas com deficiência têm por direito o acesso ao trabalho. Devemos respeitar a legislação que determina um percentual de profissionais com deficiência dependendo do número de funcionários. Infelizmente nossa sociedade ainda é capacitista - termo que define o preconceito dirigido às pessoas com deficiência - e não oferece acessibilidade para que a deficiência não seja uma questão na interação com o meio. Existe uma variedade de deficiências e recursos de adaptação para apoiar na inclusão. Podemos avaliar cada oportunidade de trabalho com atenção para incluir pessoas com deficiência, garantindo sua segurança física ao mesmo tempo que valorizamos seu potencial.

5) BRINCADEIRAS TÊM LIMITE

Piadas machucam e são usadas como forma de reproduzir preconceito. Brincadeiras, piadas e apelidos que constroem, que excluem ou que não oferecem à pessoa a chance de dizer que não gosta precisam ser eliminadas do nosso convívio!



O QUE A GENTE FALA IMPORTA!

A forma como falamos no dia a dia pode interferir na forma como pensamos. Pode nos ajudar a entender o mundo de forma diferente, a mudar nossa interpretação das coisas.

Vamos repensar algumas falas?
Estes são apenas alguns exemplos:



X É um deficiente.

✓ É uma pessoa com deficiência.

X É portador de necessidades especiais.

✓ É uma pessoa com deficiência.

X Ele é uma pessoa com deficiência e um exemplo de superação.

✓ Prefira elogiar a pessoa em suas contribuições profissionais para o time. Enfatizar demasiadamente a deficiência ou as dificuldades é uma das faces do capacitismo (que é o preconceito dirigido às pessoas com deficiência). Vamos olhar para o potencial!



X Que mancada!

✓ Que erro!

X Não dê uma de João sem braço!

✓ Não tenha preguiça! Assuma sua responsabilidade!

X Parece até que é normal.

✓ Desculpe, não notei que era uma pessoa com deficiência.

X Isso não é lugar de mulher.

✓ Lembre-se: mulheres podem estar onde quiserem.

X Só pode estar de TPM.

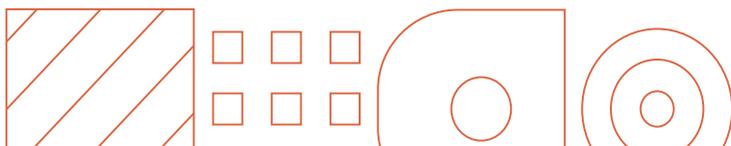
✓ Essa é uma fala machista. Não use.

X Ela é macho na negociação.

✓ Ela é firme nas negociações.

X Você está louca!

✓ Essa é uma fala machista. Não use.



X *Que bom que ela veio embelezar a reunião!*

✓ Essa é uma fala machista. Não use. Mulheres querem suas competências profissionais reconhecidas!



X *Isso é coisa de viado!*

✓ Não use! É uma fala LGBTfóbica.

X *Você tem filhos? É que a vaga tem viagens.*

✓ Para essa vaga, precisamos de alguém com disponibilidade para viagens.

X *Isso é serviço de preto!*

✓ Não use! Essa é uma fala racista.

X *Que falha nessa estrutura! Foi serviço de português!*

✓ Não use. É uma fala xenofóbica - que é o preconceito pela origem da pessoa.

X Chama o Paraíba para essa tarefa!

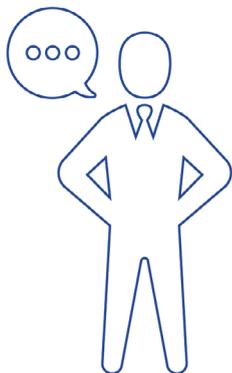
✓ Você é capaz de garantir que ser chamado pelo lugar de onde veio não é desconfortável? É bem comum esse tipo de apelido vir carregado de preconceito com a origem da pessoa! Pergunte como a pessoa se sente. Se você percebe desconforto, não use!

X Cabelo ruim.

✓ Não use. É uma fala racista.

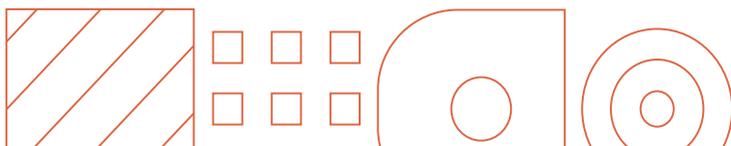
X Ele pediu várias mudanças no projeto, um monte de viadagem!

✓ Não use. É uma fala LGBTfóbica.



X Pare de reclamar! Isso é coisa de mulherzinha.

✓ Não use. É uma fala machista. Homens também podem expressar fraquezas, vulnerabilidade e dor. Não poder expressar o que sente é muito prejudicial para qualquer pessoa.



X *Essa daí é uma mal-amada.*

✓ Não use. É uma fala machista.

X *A moça é bonita, mas até que é bem inteligente.*

✓ Não use. É uma fala machista. Não devemos associar competências profissionais à aparência física.

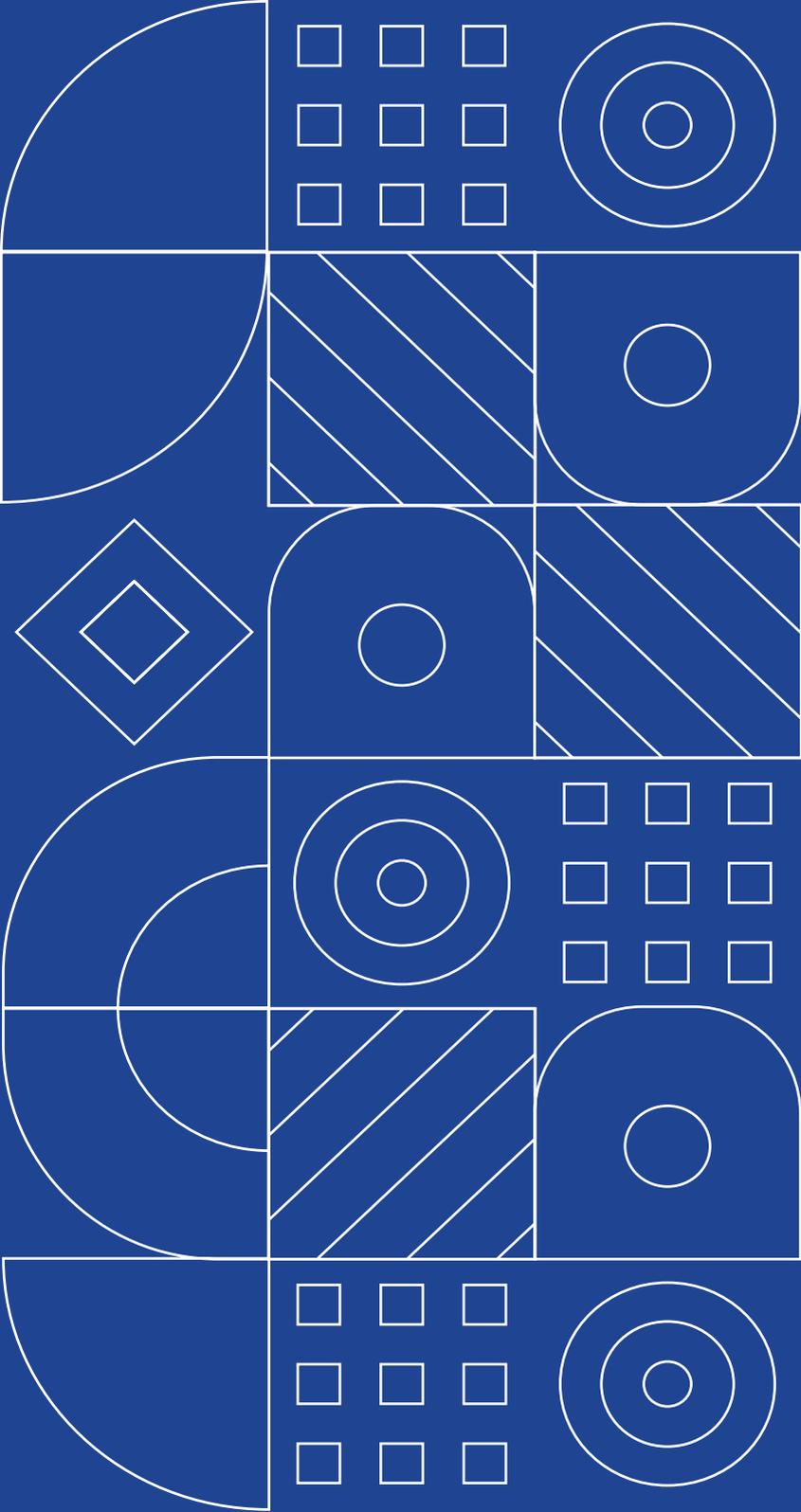
X *Não acho que ele vai dar conta do trabalho. Esse moço é do tipo muito delicado.*

✓ Esse tipo de opinião não cabe ao avaliar o potencial das pessoas. Avalie a experiência, o interesse na vaga e as habilidades.



X *É velho (ou muito jovem) para isso!*

✓ Não use. Basear as competências e potencialidades exclusivamente pela idade é puro preconceito.



ENTENDENDO MAIS!

Até aqui temos tratado sobre falas e comportamentos que devemos adotar e outros que devemos abandonar para continuar a construir um setor mais inclusivo e diverso.

Lembra do conceito de ESG que falamos antes (práticas ligadas a meio ambiente, social e governança)? As dicas desta cartilha estão alinhadas às boas práticas de inclusão nas empresas, que atendem à dimensão social, o “S” da sigla.

As reflexões aqui propostas têm o papel de melhorar o clima entre as equipes e trazer benefícios reais para os negócios!

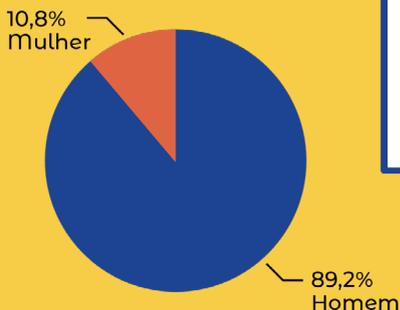
Que tal agora mergulhar em dados, estudos e pesquisas que demonstram toda a desigualdade ainda tão presente?



MULHERES



Participação das mulheres na construção civil



A cada 10 pessoas trabalhando na construção civil, 9 são homens e apenas 1 é mulher. Isso é muito pouco!

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2021)

51,7%³

é o total de mulheres na população brasileira, mas são só 10,8%⁷ das pessoas que trabalham na construção civil.

50%

das mulheres que têm filhos de até 3 anos trabalham. É um número baixo se compararmos com os 89% dos homens com filhos dessa mesma idade. A presença de filhos, principalmente pequenos, é fator de exclusão no mercado de trabalho para as mulheres.⁴

32%

a menos⁵ - é a diferença no salário das mulheres ao comparar com os homens, mesmo tendo maior escolaridade⁶

³ Primeiro teste do censo demográfico de 2022. Publicado em: [Teste do Censo 2022 mostra população com 51,7% de mulheres e 16,7% de idosos](#)

⁴ Levantamento de dados do IBGE de 2019. Publicado em: [IBGE: Estudo mostra desigualdade de gênero no mercado de trabalho](#)

⁵ Relatório Global sobre a Disparidade de Gênero em 2021. Publicado em: [Global Gender Gap Report, World Economic Forum, 2021](#).

⁶ Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil divulgado pelo IBGE em 2018. Publicada em: [IBGE: mulheres ganham menos que homens mesmo sendo maioria com ensino superior | Agência Brasil](#)

⁷ Relação Anual de Informações Sociais - RAIS 2021

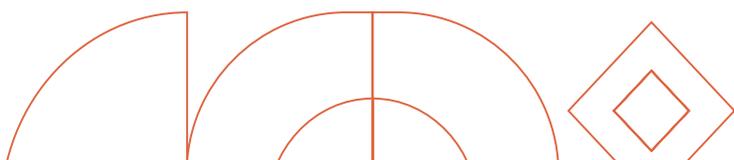
O movimento pela equidade de gênero não é uma disputa entre homens e mulheres. É a busca por oportunidades iguais.

Os números demonstram a diferença de oportunidades no mercado de trabalho. Um dos motivos para essa desigualdade é que, ao longo do tempo, foram determinados papéis rígidos para o que é “coisa de homem” e “coisa de mulher”. As brincadeiras de criança já marcam esses papéis. Para os meninos, blocos de montar e kits de química, que estimulam a curiosidade e simulam trabalhos que exigem esforço mental. Para elas, panelas e bonecas, que estimulam o cuidado com o outro e a execução de tarefas domésticas.

Na vida adulta, segundo esse esquema de mundo, os homens são responsáveis por sair e trabalhar. Enquanto isso, as mulheres se dedicariam ao cuidado da casa e dos filhos.

Mas não precisa ser exatamente assim. O ideal é respeitar as escolhas e a autonomia das pessoas sempre! Mulheres podem escolher não casar, não ter filhos. Há homens que preferem se dedicar ao cuidado da casa. A expectativa ainda comum do que seria papel de homem e papel de mulher precisa ser questionada!

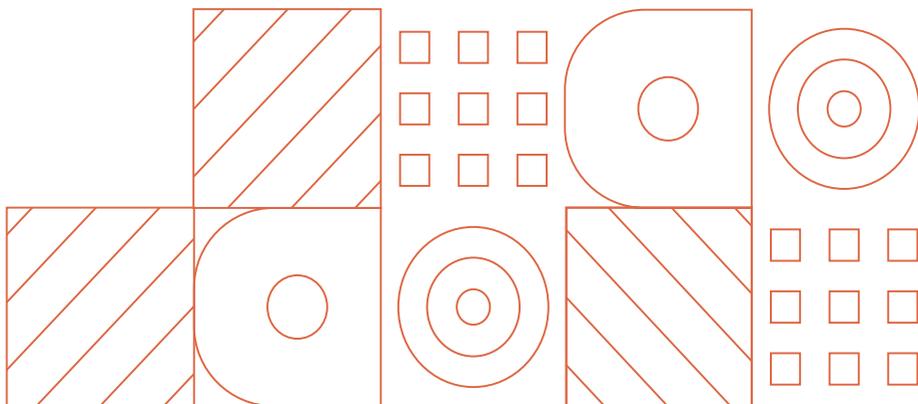
Para a redução dessa desigualdade é importante reconhecer os preconceitos ainda existentes e permitir que as pessoas desenvolvam suas carreiras. Mulheres querem oportunidade, querem desafios e querem ter todo seu potencial aproveitado.



Por que isso é importante para a construção civil?



- A construção civil também é para as mulheres!
- O mundo se transformou muito rapidamente nas últimas décadas. A construção civil precisa acompanhar essas mudanças e melhorar sua imagem. Mulheres vêm ascendendo em vários setores da economia e a construção civil não pode ficar para trás.
- A pesquisa da McKinsey¹ sobre diversidade também constatou que as empresas que têm mais mulheres em sua liderança aumentam as chances de serem mais lucrativas em 27%, quando comparadas com seus pares. Temos muito espaço para ampliar a participação das mulheres e ainda ganhar com a melhora da performance do setor!
- Precisamos acelerar programas para aumento de participação de mulheres no setor, que ainda é apenas de 10,8%⁷ e continuar os investimentos no combate ao machismo.



LGBT+



12%

total estimado de pessoas LGBTQ+ no Brasil⁸

65%

das pessoas da comunidade já sofreram discriminação no ambiente de trabalho⁹

52%⁹

das pessoas LGBTQ+ não se atrevem a falar sobre sua orientação sexual ou identidade de gênero no ambiente de trabalho.

A sigla LGBTQ+ (sigla reduzida de LGBTQIAP+) se refere às pessoas que são lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros, pessoas intersexo, assexuais e pansexuais.

O símbolo '+' significa que a sigla não se limita a apenas estas letras, abrangendo outras possibilidades não nomeadas nas letras.

É comum pessoas da comunidade LGBTQ+ terem seu potencial de trabalho questionado, relações familiares prejudicadas, além de sofrerem violências física e psicológica por serem quem são.

Devemos garantir que as pessoas sejam respeitadas e que não sofram constrangimento ou discriminação por serem quem são.

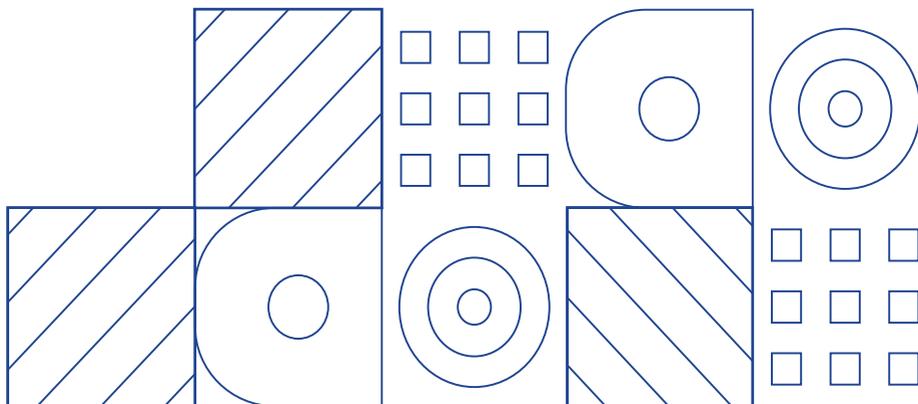
⁸ Levantamento realizado pela USP e Unesp em 2022.

⁹ Pesquisa realizada pela Consultoria Santo Caos em 2022.

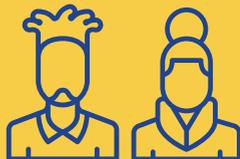
Por que isso é importante para a construção civil?



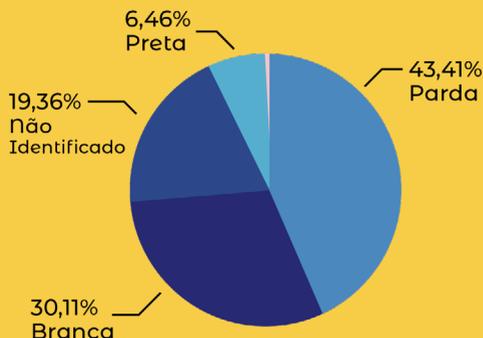
- Empresas que prezam por boas práticas de ESG têm políticas e práticas específicas contra a discriminação de pessoas por sua orientação sexual ou identidade de gênero. As empresas que não se atentarem a isso terão mais dificuldades para atrair investimentos num futuro próximo.
- Piadas e comentários sobre a orientação sexual ou a identidade de gênero de uma pessoa não são legais, e são atitudes LGBTfóbicas. Isso não deve acontecer nos canteiros de obras ou escritórios.
- Em um ambiente com tantos homens, como o da construção civil, este ainda é um tema tabu!
- Ser homem também inclui ser vulnerável e sensível!



RAÇA E ETNIA



Raça e cor na construção civil



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2021)

56%¹⁰

Total de pessoas negras (pretas + pardas) na população brasileira. Isso é mais da metade.

31,5%¹¹

das mulheres negras que trabalham têm carteira assinada. Entre as mulheres brancas, o número é maior: 36,8%.

75,2%¹²

da população mais pobre é negra¹²

31%

é o que pessoas negras recebem a menos que pessoas brancas.¹²

¹⁰ Pesquisa realizada pelo IBGE em 2020 sobre a população negra.

¹¹ Pesquisa do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) mostra que persiste a desigualdade entre pessoas negras e não negras no mercado de trabalho.

¹² Os dados são da Síntese de Indicadores Sociais (SIS), divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Ainda persistem barreiras no mercado de trabalho, no acesso à educação e nas posições de liderança.

Comentários, piadas e apelidos racistas não devem ser tolerados e devem ser denunciados. Racismo é crime!

O que é raça?

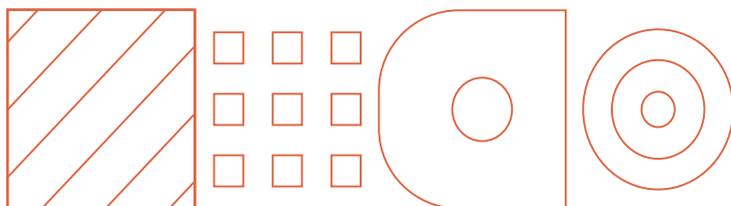
Raça: Não é um termo biológico, já que todas as pessoas são da raça humana. Mas é um conceito para estudo das relações humanas e experiências sociais. São pessoas semelhantes na cor de pele, traços físicos e ancestralidade. É a marca física de uma cultura.

O que é etnia?

É uma identidade que conecta pessoas de uma mesma religião ou cosmovisão, aspectos linguísticos e geográficos, culturais. Exemplos de etnias: Guajajaras, Tupinambás, Yanomanis, Escandinavos, Bascos, Ainus.

Você sabia?

Para o IBGE, você pode se autodeclarar em cor e raça, sendo as pessoas: amarelas, brancas, indígenas, pretas ou pardas. A população negra é a soma das pessoas pretas e pardas.

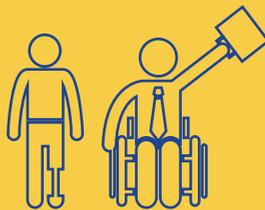


Por que isso é importante para a construção civil?

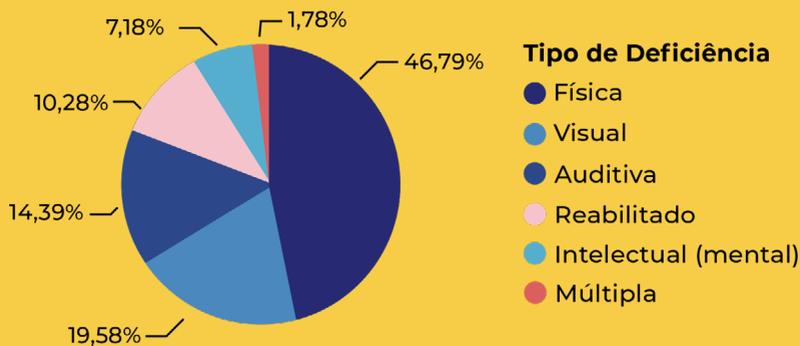


- O setor da construção civil é muito diverso na questão racial. Porém, isso não se reflete em todos os níveis hierárquicos. Ou seja, há bastante pessoas negras na execução e poucas nos cargos de liderança.
- Pessoas negras devem estar não só nos canteiros de obras, mas em toda a indústria: cargos de liderança, escritórios, posições no governo!
- Como o setor que emprega milhões de pessoas, devemos lutar contra o racismo e assumir uma postura antirracista!
- Consumidores mais jovens estão observando as empresas na hora de decidir suas compras. Ter pessoas negras somente no canteiro de obras e não oferecer oportunidade de acesso a cargos de liderança pode não ser bem visto por quem vai adquirir um imóvel.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA



Tipo de deficiência na construção civil



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2021)

17,3 milhões

Total de pessoas com deficiência no Brasil¹³

18,2%

Das pessoas com deficiência estão abaixo da linha da pobreza¹⁴

34,3%

Dos trabalhadores com deficiência têm vínculo formal de trabalho¹⁵

¹³ Pesquisa Nacional da Saúde de 2019.

¹⁴ Dados do IBGE sobre pessoas com deficiência e desigualdades sociais no Brasil.

¹⁵ Relatório do IBGE com dados de 2019.

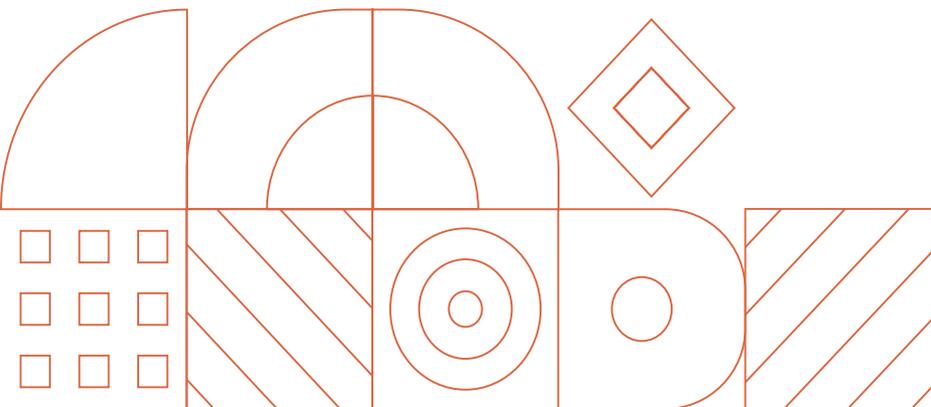
Pessoas com deficiência (PCD) muitas vezes são vistas como incapazes para o trabalho. Essa visão é a base do preconceito contra essa população: o capacitismo.

Para a inclusão de pessoas com deficiência nos times, é necessário romper com algumas barreiras de pensamentos e atitudes, além de garantir que o ambiente seja acessível e que promova sua segurança física e psicológica.

Sabemos que neste setor, em alguns cargos e funções operacionais, a inclusão de pessoas com deficiência pode ser mais desafiadora. Você pode se perguntar: “como eu posso garantir mais oportunidades, segurança e autonomia para as pessoas com deficiência realizarem suas atividades na construção civil?”

Precisamos identificar as barreiras existentes e pensar em soluções para que elas não existam mais. O importante é ter atitude para a mudança e criatividade para desenvolver soluções, das mais simples às mais complexas!

Confira a seguir o que o setor já tem feito!



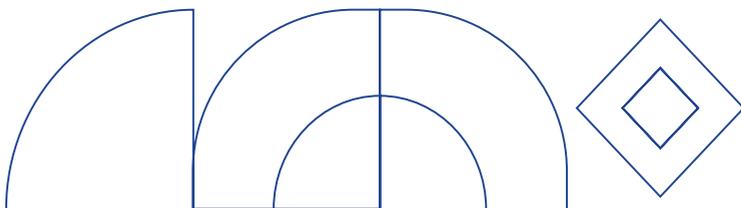
Por que isso é importante para a construção civil?



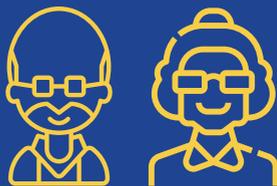
- A construção civil pode atuar como aliada para a ampliação e implementação das regras de acessibilidade física. É um setor que faz os projetos e que assenta cada tijolo - seja de hospitais, espaços públicos ou residências - diminuindo assim as barreiras e apoiando na construção de uma sociedade mais inclusiva!
- A Lei de Cotas no Brasil determina um percentual de vagas para pessoas com deficiência. Temos que garantir que ela seja cumprida e ampliar as oportunidades para acessar talentos que hoje não acessamos. Podemos ir além do que determina a legislação.
- Devemos acelerar as oportunidades e garantir a segurança e autonomia!

O que o setor já tem feito?

Se ainda restam dúvidas de como incluir pessoas com deficiência, confira o Estudo de Viabilidade para Inserção Segura de Pessoas com Deficiência na Construção Civil, do Sindicato da Construção Civil do Estado de São Paulo (Sinduscon - SP) e Serviço Social da Construção Civil do Estado de São Paulo (SECONCI - SP):



GERAÇÕES



Idade na construção civil



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2021)

30 milhões

Total de pessoas no Brasil com 60 anos, ou mais¹⁶

57%

Em 2040, os trabalhadores com mais de 45 anos¹⁷

Quinta maior

Em 2030, Brasil terá a quinta maior população de idosos¹⁸ do mundo

Menos de 10%

Profissionais com 50 anos ou mais, na maioria do mercado de trabalho¹⁹

¹⁶ [Dados do IBGE sobre pessoas idosas no Brasil](#)

¹⁷ [Pesquisa da PWC em parceria com EASP-FGV.](#)

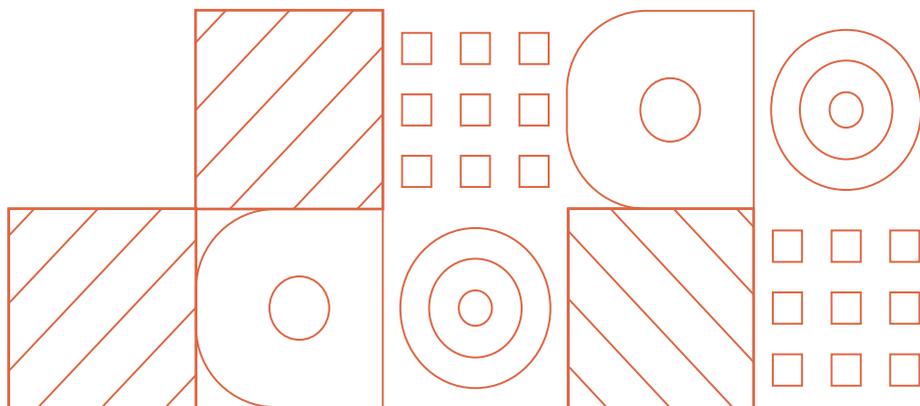
¹⁸ [Dados do Ministério da Saúde.](#)

¹⁹ [Estudo realizado pela Maturí e pela EY Brasil](#)

Nossa população está envelhecendo. De um lado, pessoas com 45 anos, em alguns setores, já encontram dificuldades para entrar ou se manter no mercado de trabalho e para desenvolver suas carreiras por conta da idade. Por outro lado, pessoas muito jovens também têm barreiras ao primeiro emprego, sendo vistas como irresponsáveis, imaturas ou incapazes.

Todas as pessoas são únicas e têm potencial para colaborar com ideias! O convívio entre diferentes gerações contribui muito com o ambiente!

Acreditamos no potencial de cada pessoa e prezamos pelo respeito a todas elas.

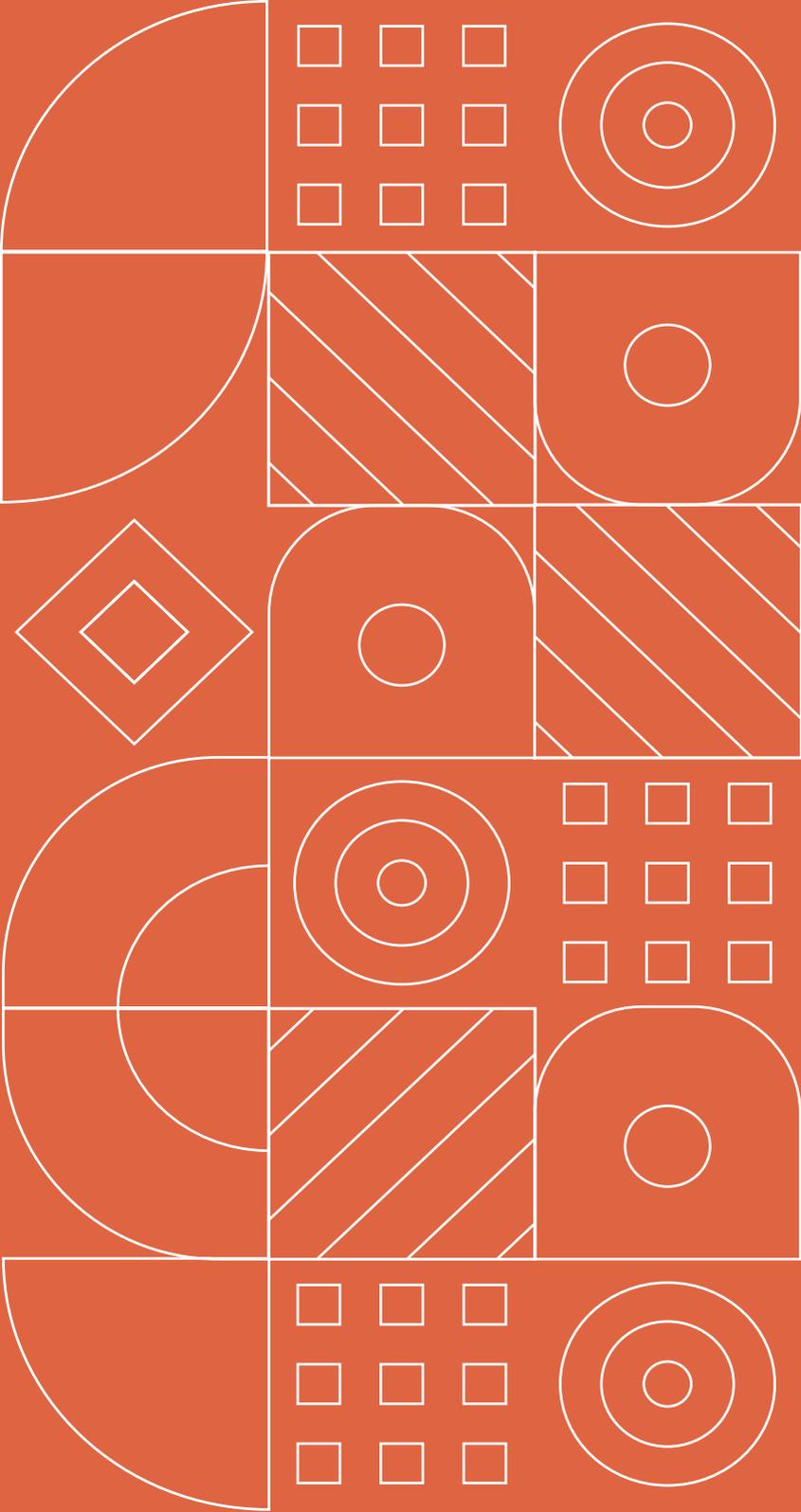


Por que isso é importante para a construção civil?



- A experiência de pessoas mais velhas faz falta à juventude na construção civil. Muito do nosso aprendizado é feito em serviço. Quem é jovem aprende a trabalhar observando uma pessoa mais experiente.
- Precisamos continuar a ser um setor atraente para jovens fazerem carreira.
- A convivência de diferentes gerações pode contribuir para um setor mais inovador e lucrativo.
- O setor está entre os menos digitalizados²⁰. Para acelerar a digitalização, a juventude pode contribuir muito, já que as práticas digitais estão no DNA dessa geração. A realidade virtual e aumentada para leitura de projetos em canteiro vai exigir das pessoas operárias familiaridade com essas tecnologias. Pessoas mais jovens podem auxiliar pessoas mais velhas a manejá-las.

[20 Setor é um dos menos digitalizados - Artigo da Harvard Business Review \(publicado em inglês: "Which Industries Are the Most Digital \(and Why\)?"\)](#)



ONDE BUSCAR MAIS CONHECIMENTO?



No Youtube: O Silêncio dos Homens

A maioria dos homens foi treinado para sufocar o que sente, aguentar o tranco e peitar a vida, como machos. Com 1h de duração, o vídeo fala sobre o universo masculino.

No Globo Play: Família é Família, de João Jardim.

A série mostra como as pessoas encontram formas de serem felizes, sendo família, com dinâmica e estrutura não convencional.

Livro: Pequeno manual antirracista - Djamila Ribeiro

A filósofa convida à reflexão sobre discriminações racistas e chama o leitor a assumir a responsabilidade pela transformação.

Livro: Ser diferente é legal, Juliana James

Enzo é um garoto com deficiência, cheio de sonhos e apaixonado por esportes. Uma ótima abordagem para falar com crianças.

Leia, assista conteúdos e acompanhe as iniciativas promovidas pela CBIC - por um ambiente mais diverso e inclusivo na indústria da construção.

Publicações CBIC

A CBIC possui dezenas de publicações nas áreas de sustentabilidade, inovação, indústria imobiliária, responsabilidade social, políticas trabalhistas, jurídico, obras industriais e outras publicações institucionais.

Confira todas as publicações aqui:



RECONHECER ENTENDER AGIR



Ao presenciar um comportamento preconceituoso, você pode gentilmente alertar a pessoa, da mesma forma que fazemos quando alguém esquece o EPI.

Mas dependendo do contexto e da gravidade, é preciso recorrer a canais de denúncia amparados pela lei.

Lembre-se: o racismo e a LGBTfobia são crimes!

Para denunciar:

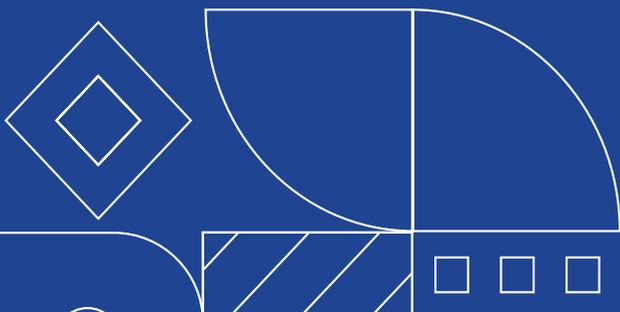
Disque 100 - Violação de Direitos Humanos, incluindo direitos de crianças, adolescentes, idosos, pessoas com deficiência, pessoas LGBTQIA+, crimes raciais.

Disque 180 - Violência contra mulheres e meninas.

Polícia 190 - Atitudes violentas e extremas que exijam a presença da Polícia Militar.

Polícia Civil - Disque Denúncia: 181

Crimes cibernéticos (meios eletrônicos) - há delegacias regionais. Procure a do seu estado.



CORREALIZAÇÃO



REALIZAÇÃO

CBIC