



ISBN: 978-85-67169-04-0

# SIBRAGEC ELAGEC 2015

São Carlos / SP - Brasil - 7 a 9 de outubro

## A INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL E A GERAÇÃO Z: ARGUMENTOS PARA ATRAIR O JOVEM PARA O SETOR

**BERDU, Isabela Gardin(1); DE MORI, Luci Mercedes (2); MIOTTO, José Luiz (3); CANOVA, José Aparecido (4)**

(1) Universidade Estadual de Maringá (UEM), (44) 3011-1335, e-mail: isagb@hotmail.com (2) UEM, e-mail: lmmori@uem.br (3) UEM, e-mail: jlmiotto@uem.br (4) UEM, e-mail: jacanova@uem.br

### RESUMO

A indústria da construção civil, mesmo com os avanços caracterizados pelas inovações tecnológicas, ainda esbarra na problemática da qualificação de mão de obra e do desinteresse dos jovens por este setor. Este trabalho tem como objetivo determinar quais aspectos, ligados ao setor, têm potencial de atração para uma parcela da Geração Z ingressante no mercado de trabalho. A estratégia de pesquisa foi a social exploratória, que pode caracterizar-se como a primeira etapa de uma investigação ampla. O instrumento de coleta de dados foi o questionário, o qual foi aplicado a jovens estudantes de três instituições de ensino da cidade de Maringá – PR. Como resultados destacam-se: as informações veiculadas pelos meios de comunicação e a opinião dos familiares são os fatores que mais influenciam a tomada de decisão profissional dos jovens; os fatores de interesse dos jovens, ao entrar no mercado de trabalho, são a realização pessoal, a garantia de emprego e a boa remuneração. Portanto, os potenciais argumentos de atração são o nível de satisfação dos jovens que já trabalham no setor, a oportunidade de estabilidade dentro das empresas e os pisos salariais. A maneira considerada eficiente para divulgação desses atrativos é a internet.

**Palavras-chave:** Geração Z, Execução de obras, Mão de obra operacional.

### ABSTRACT

*The building industry, despite the advances characterized by technological innovations, still faces the problem of manpower qualification and the lack of interest of young people in this sector. This study aims to determine which aspects, related to the sector, have the potential of arousing the interest of a portion of Z Generation entrant in the labor market. The research strategy was a social exploration, which can be characterized as the first stage of an extensive investigation. The data collection instrument was a questionnaire, which was applied to young students from three educational institutions of the city of Maringá– PR. Some of the results are: the information broadcasted by the media and the opinions of family are factors that influence the young people's professional decisions; the youth's interest factors when entering the labor market are the personal fulfillment, employment guarantee and good wages. Therefore, the arguments of potential attraction are the level of satisfaction of the young people that already are working in the sector, the opportunity of stability within companies and wage floors. The manner considered efficient to publicize these attractions is the Internet.*

**Keywords:** Z Generation, Constructions, Operational manpower.

## 1 INTRODUÇÃO

A indústria da construção civil vem sendo alvo cada vez mais frequente de estudos e pesquisas, devido ao seu constante crescimento e a sua grande contribuição no Produto Interno Bruto nacional. Mesmo com o constante avanço das tecnologias e com as crescentes inovações em relação aos modelos construtivos, ainda há uma enorme

preocupação quanto à disponibilidade e a qualificação da mão de obra, já que o seu processo de produção exige o uso constante de serviços de mão de obra para chegar-se ao objetivo principal (BELING, 2006).

Estudos realizados a respeito do perfil dos trabalhadores do setor da construção civil em Maringá constata o baixo percentual de mão de obra jovem e qualificada. Isso pode ser um fator preocupante para o empresariado, visto que a idade do trabalhador da construção civil é em média mais alta do que a de outros setores da economia (MIOTTO et al., 2013). Segundo dados da CBIC (2011), a maior concentração de trabalhadores está na faixa etária de 30 a 39 anos (30,21% do total) e de 40 a 49 anos (22,04%), o que junto já resulta em mais de 50% dos trabalhadores do setor.

A geração que está ingressando no mercado de trabalho nos dias atuais é conhecida como Geração Z. Segundo Shinyashiki (2009), essa geração pede mudanças. Conectados com o mundo digital, os jovens que nasceram sob o domínio da tecnologia chegam ao mercado de trabalho esperando por um mundo semelhante ao seu, conectado, aberto ao diálogo, veloz e global.

As mudanças organizacionais na construção civil ocorreram de maneira acelerada por conta da crescente competitividade que pressionou as organizações por melhores resultados. Como consequência, destaca-se o desenvolvimento tecnológico que alterou os processos produtivos, as formas de gerência do trabalho e o perfil de mão de obra ideal (PINHEIRO, 2004). Desse modo, a mão de obra jovem pode ser considerada indispensável por sua facilidade de lidar com tecnologias, sua vontade de adquirir conhecimento rapidamente e por sua menor resistência frente às mudanças.

De acordo com empresários do setor da construção civil, tem ocorrido um fenômeno bastante preocupante nos últimos anos. Segundo esses, há um desinteresse por parte dos trabalhadores mais jovens, em idade inicial de carreira, em procurar uma ocupação no setor (CIM, 2013).

Estudos realizados mostram que a proporção de jovens na construção civil brasileira vem caindo mais que nos demais setores, conseqüentemente, a idade do trabalhador é em média mais alta. A falta de empregabilidade de jovens e de mulheres, os segmentos mais escolarizados da população, pode indicar a tendência de um apagão de mão de obra qualificada no setor (NERI, 2011).

A necessidade de atrair e estimular os jovens a trabalharem no setor da construção civil justifica o presente projeto de pesquisa, uma vez que se espera, como resultado, a identificação de quais aspectos setoriais devem ser destacados na tentativa de aumentar o interesse dos jovens pelo setor.

Nesse contexto, este artigo tem como objetivo determinar quais aspectos ligados ao setor da construção civil tem potencial de atração para uma parcela da Geração Z ingressante no mercado de trabalho.

A estratégia de pesquisa utilizada neste estudo foi a pesquisa social exploratória, que muitas vezes caracteriza-se como a primeira etapa de uma investigação mais ampla. A definição dos participantes desta pesquisa foi feita sem o uso de técnica específica de definição de amostragem, o que é permitido em uma pesquisa social exploratória, visando apenas buscar respostas de diferentes grupos de jovens. Optou-se por abordar jovens cursando o ensino médio (Escola Estadual Theobaldo Miranda Santos), jovens realizando cursos técnicos (Escola Concretta) e jovens frequentando cursos profissionalizantes (Senai Maringá) voltados ao setor da construção civil. O acesso a esses jovens ocorreu por meio das instituições de ensino em que eles estudam. A

escolha dessas instituições foi feita de acordo com a disponibilidade de acesso a elas e do número de alunos dispostos a participar da pesquisa.

O instrumento de coleta de dados foi o questionário. Elaboraram-se dois tipos de questionários: um destinado aos jovens cursando o ensino médio e outro aos jovens frequentando cursos técnicos ou profissionalizantes.

Realizou-se uma aplicação pilotoa um grupo de 35 alunos para identificar as inadequações do instrumento de coleta de dados. A coleta de dados foi feita com a ajuda de um professor ou auxiliar administrativo. Foram excluídos todos os questionários respondidos por pessoas com mais de 25 anos já que estes não se encaixam na faixa etária da geração Z. Obteve-se 188 questionários respondidos, sendo 100 por jovens do sexo masculino e 88 do sexo feminino. Na análise foram consideradas somente as respostas de pessoas do sexo masculino, visto ser esse o sexo majoritário quando se trata de mão de obra operacional do setor da construção civil. A tabulação das respostas foi feita com o uso de planilhas do programa Microsoft Excel®.

## **2 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

### **2.1 Caracterização dos respondentes**

A faixa etária dos entrevistados ficou entre 14 e 25 anos. A maioria (57%) encontrou-se na faixa etária entre 15 e 17 anos.

Dentre os respondentes, 50% eram jovens cursando o ensino médio, 40% eram jovens frequentando cursos técnico ou profissionalizante e 10% cursavam o ensino médio e curso técnico simultaneamente.

Os jovens foram questionados quanto a sua atual ocupação. Nessa questão 55% responderam que apenas estudavam, outros 45% disseram que além de estudar também trabalham. Dos que trabalhavam, apenas 12% estavam no setor da construção civil.

Considerou-se importante também conhecer o percentual de respondentes que possuem familiares próximos que trabalham no setor da construção civil, para que seja possível avaliar a influência dessavariável na decisão profissional. Constatou-se que 39% dos respondentes possuem algum parente que trabalha no setor.

### **2.2 Nível de interesse pela construção civil**

Uma das questões abordadas no questionário foi formulada com o intuito de identificar o nível de interesse dos jovens por trabalhar no setor da construção civil.

#### **2.2.1 Jovens do ensino médio e das escolas técnica e profissionalizante**

Os jovens tinham que classificar seu nível de interesse em trabalhar na construção civil como: nenhum, pouco, médio, muito ou indicar se já haviam optado por trabalhar no setor. Embora 26% dos respondentes tenham classificado seu nível de interesse como médio, alto ou já tenham optado pelo setor, 74% destes, quando questionados a respeito do que irão fazer quando finalizarem o Ensino Médio, disseram que pretendem fazer faculdade. Esse fato indica que os poucos que demonstram ter interesse em trabalhar no setor da construção civil pretendem ocupar posições hierarquicamente altas.

Avaliou-se também a influência do fato dos jovens terem ou não familiares que trabalham no setor da construção civil, com os quais eles convivem, e o nível de interesse deles pelo setor. Embora não seja muito significativa a diferença, o nível de interesse dos jovens que têm contato com o setor por meio de familiares é maior em

relação aos que não têm. Dos jovens participantes da pesquisa, 65% que têm familiares que trabalham no setor da construção civil, com os quais eles convivem, confessaram não ter ou ter pouco interesse em trabalhar no setor. A rejeição em relação a trabalhar na execução de obras é maior entre os jovens que não possuem familiares trabalhando na construção civil, correspondendo a 60%.

### **2.2.2 Jovens cursando somente cursos técnicos ou profissionalizantes**

Por estarem frequentando cursos diretamente relacionados ao setor, o nível de interesse destes alunos foi abordado de forma diferente. Estes jovens foram questionados se acreditam que daqui cinco anos estarão trabalhando no setor, 95% acreditam que sim.

### **2.2.3 Visão dos jovens em relação ao trabalho na execução de obras**

Para compreender o desinteresse dos jovens que estão cursando apenas o ensino médio pelo setor buscou-se identificar qual a visão desses jovens em relação ao trabalho na construção civil (execução de obras). Por ser uma questão aberta, os jovens foram instruídos a escrever a primeira coisa que lhes viessem em mente quando pensassem em execução de obras.

As repostas obtidas foram analisadas e classificadas como visão positiva, visão negativa e visão neutra. Na classificação de visão positiva encaixam-se os que escreveram que vêm em mente grandes construções e dinheiro, que representa a boa remuneração que muitos associam ao setor. Classificou-se como visão negativa a opinião dos que relacionaram o setor somente com sujeira, trabalho pesado e cansativo e baixa remuneração. Algumas respostas foram classificadas como neutras já que o jovem não soube expor sua visão dizendo apenas que era um setor de suma importância para a sociedade.

Considerando somente as visões positivas e negativas tem-se que: 26% dos jovens respondentes que cursam o ensino médio têm visão positiva do setor e 74% possuem visão negativa.

### **2.2.4 Fatores que influenciam a decisão dos jovens**

No momento da escolha profissional muitos são os fatores que podem influenciar a decisão dos jovens. Buscou-se identificar o nível de influência de três principais fatores que foram identificados na pesquisa: família, meios de comunicação e amigos.

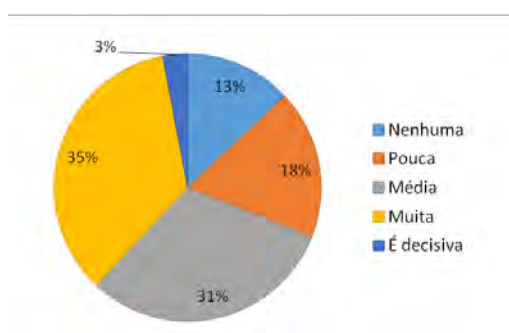
Os meios de comunicação, neste caso, são consideradas ferramentas que permitem a transmissão de informações entre locais distantes no espaço e no tempo, destinados a promover a comunicação. No questionário se explicou aos jovens que, nesse item, deveriam ser considerados jornais, revistas, rádio, televisão e internet.

Os jovens entrevistados tiveram que classificar a influência de cada um dos fatores citados como: nenhuma, pouca, média, muita ou indicar se representavam fatores decisivos.

A partir das respostas obtidas, se constatou a pouca importância dada pelos jovens à opinião de amigos e a grande importância que é dada às informações veiculadas através dos meios de comunicação e à opinião dos familiares.

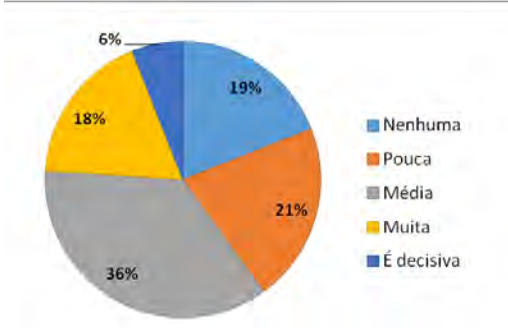
Em relação à influência dos meios de comunicação, 38% dos respondentes acreditam que as informações veiculadas através dos meios de comunicação influenciam muito ou são decisivas (Figura 1). Uma parcela de 24% dos respondentes considera que a opinião dos familiares tem muita influência ou é decisiva (Figura 2).

**Figura 1 – Influência dos meios de comunicação na escolha profissional**



Fonte: Os Autores (2015)

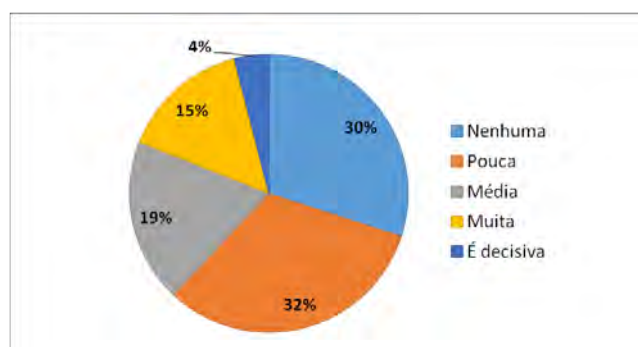
**Figura 2 – Influência da opinião dos familiares na escolha profissional**



Fonte: Os Autores (2015)

No que diz respeito à opinião dos amigos esse número foi menor, 19% acreditam que a influência é muita ou decisiva (Figura 3).

**Figura 3– Influência da opinião dos amigos na escolha profissional**



Fonte: Os Autores (2015)

Além de identificar o nível de influência de cada um desses fatores, comparou-se o nível de influência da família e dos meios de comunicação de cada aluno, bem como o nível de influência da família e dos amigos.

Dos alunos respondentes 39% informaram que os meios de comunicação têm maior influência na sua escolha profissional em relação à opinião dos familiares, 35% disseram que esses dois fatores influenciam da mesma maneira e 29% apenas que a família tem influência maior.

Comparando a influência dos amigos e dos familiares obteve-se a seguinte situação: 17% são mais influenciados pelos amigos, 49% mais influenciados pela família e 34% igualmente influenciados pelos dois fatores.

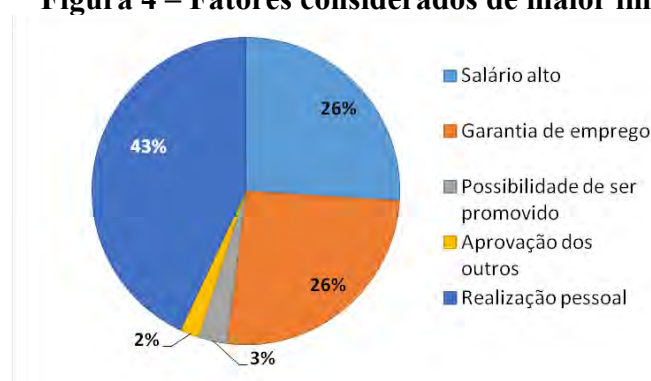
### 2.2.5 Expectativa dos jovens ao ingressar no mercado de trabalho

Para compreender melhor a falta de interesse dos jovens pela construção civil e para pensar em formas de atraí-los e retê-los, buscou-se determinar também os interesses e expectativas da Geração Z ao entrar no mercado de trabalho.

Por meio dos questionários os jovens participantes da pesquisa classificaram, por ordem de importância, os seguintes fatores: boa remuneração, estabilidade, plano de carreira, aprovação social e autorrealização. Visando facilitar a compreensão de cada um desses itens e evitar explicações durante a aplicação dos questionários usou-se as seguintes expressões: salário alto para indicar boa remuneração, garantia de emprego representando a estabilidade, possibilidade de ser promovido ao invés de plano de carreira, “aprovação dos outros” representando a aprovação social e realização pessoal como autorrealização.

Dos fatores considerados de maior importância pelos respondentes (Figura 4), destacam-se a autorrealização, apontada como fator mais importante por 43% deles, em seguida e empatados, a estabilidade e a boa remuneração, indicada por 26% dos respondentes. Por outro lado, o plano de carreira e a aprovação social foram os menos citados como fatores de maior importância com 3% e 2%, respectivamente.

**Figura 4 – Fatores considerados de maior importância**



Fonte: Os Autores (2015)

Ao se analisar a quantidade de vezes que cada um dos fatores foi assinalado como item de menor importância, constata-se que a aprovação social apareceu como fator de menor importância em 66% dos respondentes, plano de carreira em 18%, seguida pela autorrealização em 6%, boa remuneração e garantia de emprego com 5% dos questionários analisados.

### 2.2.6 Fatores de potencial atração de mão de obra operacional para o setor

Como já apresentado, os fatores considerados de maior importância pelos jovens participantes da pesquisa foram: realização pessoal, garantia de emprego e salários altos. Considera-se então que são fatores de potencial atração de mão de obra operacional para o setor da construção civil os três itens a seguir:

- O relato da experiência de jovens que já trabalham no setor e se sentem realizados com isso. Experiências de sucesso e crescimento podem fazer com que jovens, pertencentes à Geração Z, percebam que o setor da construção civil pode garantir a eles autorrealização. Um fator que pode contribuir é a divulgação da “nova cara” da construção civil, apresentar aos jovens as novas tecnologias que estão sendo utilizadas tanto na produção quanto na gestão;
- A estabilidade que muitas construtoras oferecem garantindo que depois de finalizada uma obra os funcionários que nela trabalhavam serão transferidos e devidamente realocados em outra obra em andamento. A divulgação desse fator pode fazer com que muitos percamos a associação de que os funcionários que

atuam na execução de obras devem obrigatoriamente aceitar condições de alta rotatividade;

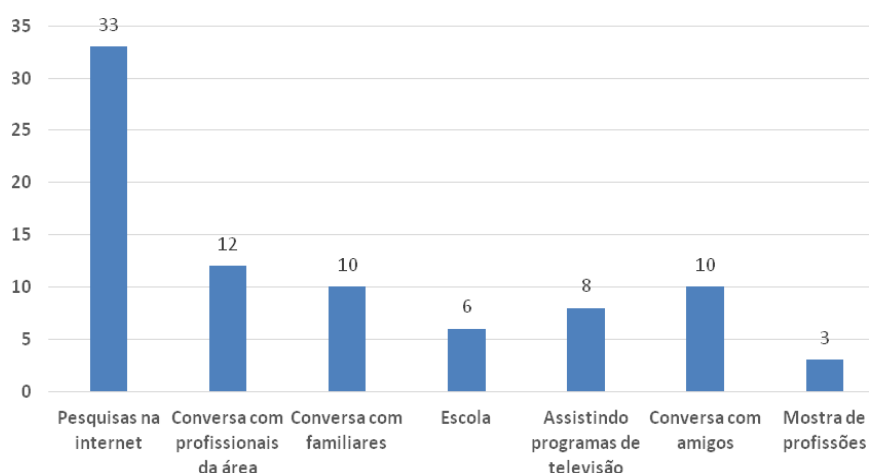
- O piso salarial e os benefícios que as construtoras oferecem aos seus funcionários (bônus por produtividade, horas-extra, vale alimentação, café da manhã, entre outros). Muitos jovens relacionam a execução de obras diretamente com baixa remuneração sem conhecer os reais salários.

### **2.2.7 Maneiras de divulgar os fatores de potencial atração de mão de obra operacional para o setor**

De acordo com as respostas obtidas, os meios de comunicação são os que mais influenciam, se comparado com a opinião dos pais e amigos, na tomada de decisão. Para propor uma maneira efetiva de expor os fatores de potencial atração de mão de obra aos jovens pertencentes à Geração Z, primeiramente buscou-se saber como e onde eles buscaram as informações a respeito das diversas formas de entrar no mercado de trabalho, tornando possível identificar qual dos meios de comunicação tornaria a divulgação dos atrativos da construção civil mais efetiva.

Considerou-se apenas as respostas dos alunos de ensino médio, já que esse grupo será o público alvo da ferramenta de divulgação proposta. Dos 60 jovens cursando o ensino médio, a resposta de 8 deles foi descartada, devido a não compreensão da pergunta ou o fato de terem escrito que não buscam informações em lugar nenhum. As respostas obtidas pelos alunos que responderam coerentemente estão expostas na Figura 5. Ressalta-se que cada respondente pode ter indicado mais de uma fonte de busca.

**Figura 5– Fontes de busca informações para a decisão profissional**



Fonte: Os Autores (2015)

A ferramenta internet apareceu em 33 questionários, em seguida o item mais citado foi conversas com profissionais que já trabalham na área, repetida em 12 questionários, e conversa com familiares e amigos que apareceu em 10 questionários respondidos.

Os itens menos citados foram programas de televisão, conversas com professores da escola e mostra de profissões. Os resultados da pesquisa indicam que a maneira de divulgar os fatores de potencial atração de mão de obra para o setor que mais atingiria os jovens é a internet. Conversas com profissionais da área podem ser promovidas pelos

Sindicatos da Indústria da Construção Civil, bem como informações podem ser divulgadas por meio das páginas de internet dessas instituições.

### **3 CONCLUSÃO**

Baseado nos resultados obtidos nesta pesquisa constatou-se que a decisão dos jovens é bastante influenciada pelas informações veiculadas através dos meios de comunicação em massa e pela opinião dos familiares mais próximos. Conclui-se, então, que o nível de informação dos pais e a visão deles a respeito da execução de obras também pode ser um fator que influencia a falta de mão de obra jovem no setor.

Os resultados da pesquisa também apontam para a seguinte situação: os jovens buscam uma profissão que garanta que eles se sintam realizados em desempenhá-la. Além da realização pessoal, a estabilidade e a boa remuneração também são fatores considerados de extrema importância por eles.

Como fatores de potencial atração de mão de obra para o setor da construção civil então, destacam-se os pisos salariais definidos pelos Sindicatos da Indústria da Construção Civil, a possibilidade de conquistar uma garantia que a construtora recolha o profissional após o término de uma obra e a experiência de jovens profissionais da área que se sentem realizados com a atual ocupação no mercado de trabalho.

Conclui-se também, de acordo com o levantamento realizado, que a maneira de divulgação que tem maior potencial de atingir a Geração Z é por meio de páginas na internet e conversas com profissionais que já atuam no setor. Essa última pode ser facilitada por palestras organizadas pelos sindicatos, por exemplo.

### **REFERÊNCIAS**

BELING, A. **Implicações decorrentes da opção em contratar mão-de-obra terceirizada em uma empresa de construção civil**. Monografia (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

CBIC. **Banco de Dados**. Disponível em <http://www.cbicdados.com.br/home/>. Acessado em 12 de agosto de 2014.

MIOTTO, J. L.; DE MORI, L.; CANOVA, J.A.; DE ANGELIS NETO, G. Perfil da mão de obra atuante no setor da construção civil na cidade de Maringá - PR. In: 8º SIMPÓSIO BRASILEIRO DE GESTÃO E ECONOMIA DA CONSTRUÇÃO INOVAÇÃO E SUSTENTABILIDADE. 2013, Salvador. **Anais...** Salvador: 2013.

NERI, M. C. **Trabalho, educação e juventude na construção civil**. 2011. Disponível em: [http://www.cps.fgv.br/cps/bd/vot3/Vot3\\_Construcao\\_Texto.pdf](http://www.cps.fgv.br/cps/bd/vot3/Vot3_Construcao_Texto.pdf). Acessado em: 20 de abril de 2014.

PINHEIRO, A. P. G. **A mão-de-obra como barreira ao desenvolvimento empresarial**. Dissertação (Mestrado Executivo em Gestão Empresarial) – Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2004.

SHINYASHIKI, E. **O mercado de trabalho e a geração Z**. 2009 Disponível em: <http://info.abril.com.br/noticias/carreira/o-mercado-de-trabalho-e-a-geracao-z-24092009-16.shl>. Acessado em 18 de abril de 2014.