

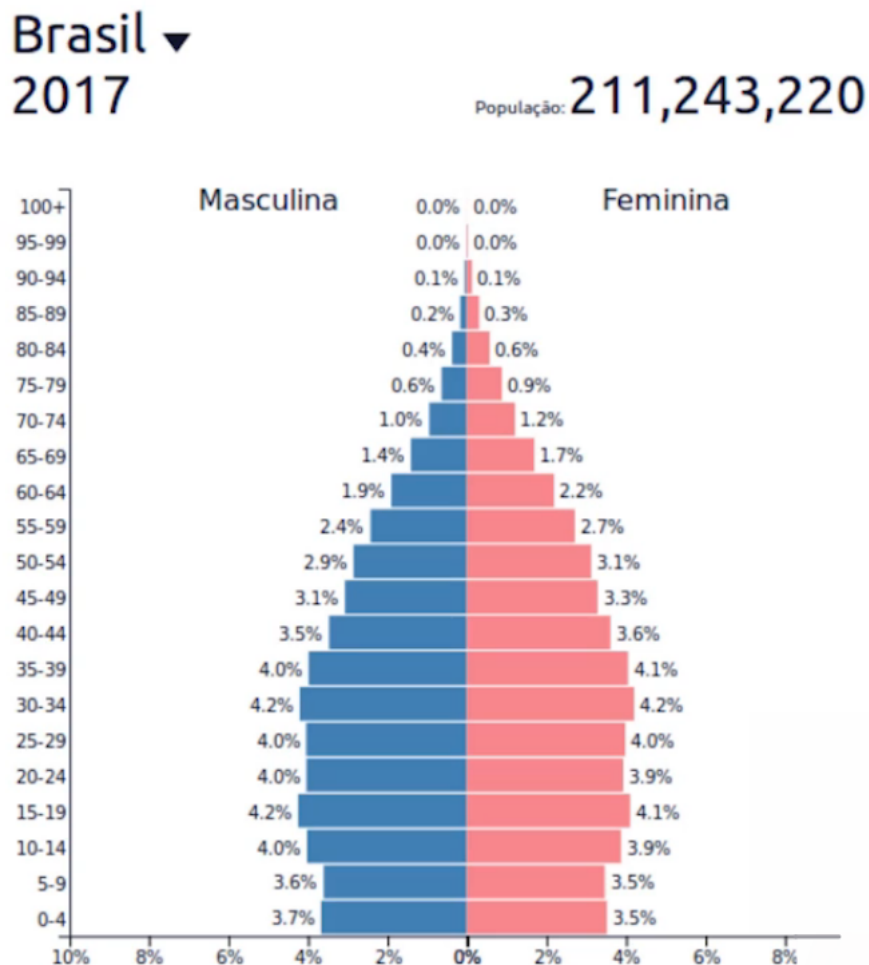
01

Liderança em Números

Transcrição

Estamos avançando para a etapa final da primeira parte do curso de liderança. Discutiremos qual é o líder que o mercado busca.

Trago dados da população brasileira que nos ajudarão a refletir.



No Brasil, o número de habitantes em 2017 é de 211.243.220. Se olharmos no gráfico acima, observamos que muitos são jovens, isto é refletido no mercado de trabalho, com muitos funcionários em atividade.

Ter força de trabalho é um bom indicador para um país. Em outros países, veremos que é diferente.

A diferença entre o Brasil e países desenvolvidos é positiva no mercado global, mas faz com que a competição pelas vagas seja mais acirrada.

A tabela a seguir mostra uma pesquisa feita pelo Ministério do Trabalho em 2016, sobre o saldo de vagas por faixa etária.

SALDOS DE VAGAS NO 1º SEMESTRE de 2016	
Faixa etária	Saldo
Até 17	100.672
18 a 24	85.856
25 a 29	-113.957
30 a 39	-225.982
40 a 49	-153.974
50 a 64	-194.523
65 ou mais	-29.854
não classif.	-3
Total	-531.765
Fonte: Caged/Ministério do Trabalho	

Analisando a tabela, notamos que há 100.672 vagas para jovens de até 17 anos. Para os que têm de 18 a 24 anos (universitários que acabaram de se formar) há 85.856 vagas.

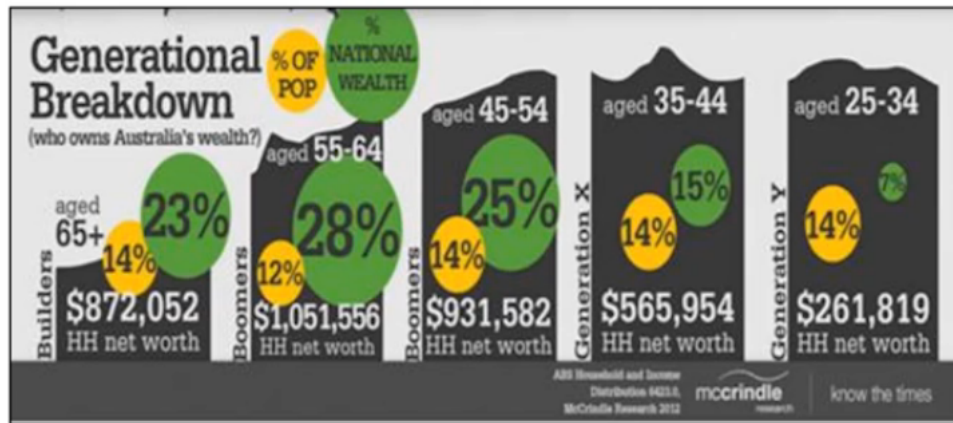
A partir desta idade, na faixa que vai de 25 a 39 anos há redução do número de vagas. A tendência é a concorrência ficar muito maior.

Considerando a crise econômica, é mais fácil perder do que conquistar um emprego, dependendo da área em que atua.

Em 2017, houveram muitas demissões na indústria, mas houve também recuperação da indústria automobilística. O setor de serviços voltados para Tecnologia de Informação manteve a demanda de profissionais capacitados.

De forma geral, no Brasil, a faixa etária de 30 a 39 anos é a mais complicada para se conseguir emprego.

Segue um gráfico com dados de 2012 sobre a concentração de riqueza nas gerações da Austrália. Comentei anteriormente sobre o acúmulo de capital da geração *Baby Boomer*.



Os *Baby Boomers* herdarão (se já não herdaram) o patrimônio de seus pais. Em seguida, transferirão essa riqueza para as gerações seguintes (X, Y e Z).

Segundo os dados de 2012, 28% da riqueza do mundo está nas mãos de pessoas com 55 a 64 anos. Se analisarmos a riqueza da faixa etária de 25 a 44 anos, notaremos que não chega nem perto da riqueza de 45 a 54 anos.

Há um empobrecimento das gerações mais novas, uma vez que as empresas buscam, constantemente, a redução de custos. Os *Baby Boomers* buscavam carreiras sólidas e a Geração X tinha foco no trabalho, enquanto a Geração Y busca mais qualidade de vida, trazendo um impacto financeiro negativo e acumulando menos dinheiro.

A Geração do *Opt-Out* acaba ganhando menos e gastando mais, uma vez que a tendência do custo de vida é sempre subir, principalmente em países em desenvolvimento. Assim, a falta de foco na carreira contribui para o empobrecimento frente às outras gerações.

Teremos uma transferência de renda das gerações mais antigas para as mais novas, mas ainda assim, existe uma tendência de redução de custos no mercado, conforme a tecnologia, a automação e a capacidade das organizações de reter o conhecimento avançam.

Funcionários contratados por empresas aos 20 anos se tornam caros ao completarem 10 anos de registro em carteira. Do ponto de vista financeiro, é melhor contratar novamente um jovem de 20 anos e demitir o que está com 30 anos de idade e 10 anos de registro em carteira.

Este processo desencadeia um "achateamento" do mercado de trabalho ao longo do tempo. A Geração Y e as seguintes não terão capacidade (como tiveram as outras gerações) de acúmulo de riqueza como prestadores de serviço com registro em carteira de trabalho, no Brasil. O que é preocupante.

Entenderemos melhor esse cenário adiante.