

03

## Eles Estão Chegando

### Transcrição

Analisamos números, faixas etárias e dificuldades encontradas no mercado de trabalho. A seguir, refletiremos sobre tendências globais e a necessidade corporativa de reduzir custos.

Segundo a pesquisa do Ministério do Trabalho de 2016 sobre saldo de vagas, que analisamos anteriormente, existem mais vagas abertas para os jovens de 18 a 24 anos.

É curioso que as empresas tenham dificuldade para preencher suas vagas em função do despreparo de muitos jovens.

Algumas universidades não preparam seus alunos para o mercado de trabalho. As que preparam, principalmente as de Tecnologia de Informação, Administração e da área da saúde (como Medicina e Odontologia) não costumam apresentar índices altos de desemprego. Temos um país jovem, porém pouco capacitado.

Atualmente, apesar de ser desvalorizado no mercado de trabalho, **ter um curso técnico é uma vantagem**. Pois a graduação é reconhecida por ensinar de forma conceitual e não de forma prática (há algumas exceções).

Portanto, cursos técnicos têm maior empregabilidade que os de bacharelado.

Os jovens iniciantes no mercado de trabalho encontram vagas, mas não conseguem acessá-las por falta de capacitação.

Sendo assim, capacite-se, porque há vagas. Basta encontrar seu talento, sua paixão e estudar.

Se você se capacitar na Alura, por exemplo, conseguirá encontrar um emprego. Por isso, inclusive, trabalhamos nossos projetos de conclusão nas carreiras de "[Gerenciamento de projetos com Scrum](#)" (<https://cursos.alura.com.br/career/gerenciamento-de-projetos-com-scrum>) e de "[Soft Skills](#)" (<https://cursos.alura.com.br/career/soft-skills>).

Os líderes terão que lidar com pessoas cada vez mais jovens, principalmente no Brasil. Como estudamos, os dados que temos atualmente indicam que somente a partir de 2050 começaremos a envelhecer como país, pois atualmente a população brasileira é composta por uma maioria jovem.

Prepare-se para liderar jovens, pois eles representam para as empresas renovação (necessária para o negócio) e baixo custo.

Apesar disto, as empresas precisam manter o conhecimento e trabalhar com *frameworks*, formas mais ágeis e inteligentes se quiserem trabalhar com funcionários menos capacitados.

Ou seja, a velocidade de capacitação das empresas e a transferência de conhecimento deve ser aprimorada. As empresas estão aprendendo a armazenar e transferir conhecimento para seus próprios recursos, cada vez melhor e mais rápido.

Percebemos também um mercado que trabalha com práticas ágeis e inteligentes. Este cenário é muito bom para os jovens, mas significa também que o *time span* ou o tempo que temos no mercado é menor.

Isso nos leva a refletir sobre nossa vida e a forma de adquirir riqueza, bens e patrimônio. Pois se a tendência de o mercado se tornar mais competitivo e limitado de se consolidar, em breve, os jovens substituirão trabalhadores que, atualmente, estão na faixa dos 30 a 40 anos de idade.

Talvez em alguns setores (como o da educação) que consideram o tempo de experiência, esta tendência não se consolide, mas os trabalhadores da faixa etária citada enfrentam uma grande dificuldade, pois há também um "fechamento" de vagas para estes funcionários.

A cada crise econômica, o mercado de trabalho se torna mais agressivo, mesmo voltando a crescer e oferecendo novas vagas, ele aprende a viver com menos recursos.

O mercado de trabalho se renova cada vez mais rápido. As gerações encontradas predominantemente no mercado, atualmente, são as Gerações Y e Z. Sugiro que um bom líder deve entender essas gerações.

Em países desenvolvidos, como no Japão, há uma tendência (que chegará no Brasil também) de **envelhecimento da população**.

Ela representa uma oportunidade para o Brasil e para os países em desenvolvimento, porque o custo de trabalho de um funcionário mais experiente é mais alto e os países desenvolvidos devem se preocupar também com a aposentadoria destes funcionários.

A expectativa de vida aumenta, mas a política pública não acompanha a evolução natural que está acontecendo no mundo.

Há muitas pessoas se “desligando” do mercado de trabalho e se aposentando, gerando um alto custo para os países desenvolvidos.

Em detrimento deste envelhecimento, ocorre uma terceirização. O esforço de trazer o produto pronto para o país e levar o trabalho de desenvolvimento e construção para outros países.

Neste caso, a vantagem competitiva do Brasil e de outros países em desenvolvimento é boa porque temos uma população jovem, uma moeda mais fraca em relação às fortes e isso traz projetos e negócios. Temos oportunidade no mercado.

Poderemos aproveitar esta tendência global de envelhecimento em países desenvolvidos por meio da terceirização.

A realidade encontrada no mercado de trabalho é:

- aumento do número de projetos globais;
- mais trabalhos voltados para o mundo, não só para o próprio país;
- projetos que terão de ser entregues para clientes que estão em outros países, estados ou cidades;
- trabalho com idiomas diferentes;
- concorrência global.

A localização será só uma parte de um trabalho voltado para o mundo. Como líder, você terá de liderar funcionários cada vez mais jovens em projetos mais arrojados e distribuídos.

O desafio é grande, mas neste curso, ajudarei você a se tornar líder global.

Porém, este trabalho não é feito somente neste curso. Fora dele você deve se dedicar, se capacitar e investir em educação.

Para terminar, sugiro que leia o artigo "[Sair da 'zona de conforto' e outras bobagens do mundo corporativo](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/10/24/economia/1508848045_385114.html)" ([https://brasil.elpais.com/brasil/2017/10/24/economia/1508848045\\_385114.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/10/24/economia/1508848045_385114.html)) do *El País*, que critica a cultura que está se desenvolvendo nas empresas: a cultura jovem e "*hipster*".

Em um trecho dessa matéria, o autor diz:

"Esse ar de criatividade individualista e de modernidade *hipster* poderia ser visto com uma herança da contracultura dos anos sessenta assimilada pelo capitalismo contemporâneo..."

Ele fala sobre como as empresas estão levando para o mercado de trabalho a cultura de liberdade e ultra individualismo, na qual "cada um é o que é e faz o que quer".

Nesse contexto, muitos direitos são rompidos e deixados "de lado". Uma cultura voltada para o "eu" acaba desconstruindo a nossa estabilidade, nosso direito de ser quem queremos ser.

Pode parecer contraditório, mas ao ler o artigo, reflita sobre seu papel do líder e este mercado - cada vez mais livre e aberto - no qual está se inserindo.