

GESTÃO: Minas Gerais registra crescimento no número de jovens ocupando cargos de liderança



O número de executivos com menos de dois anos de emprego e abaixo dos 35 anos de idade ocupando cargos de liderança em Minas Gerais aumentou 61,41% entre 2018 e 2023. De acordo com levantamento feito pela consultoria Afferolab, esse crescimento foi puxado, principalmente, pelas áreas com média-alta (81,9%) e alta intensidade tecnológica (95,7%).

A sócia e managing director da Afferolab, Alessandra Lotufo, destaca que o aumento é mais forte em Minas do que no restante do Brasil. Para a especialista, esse avanço demonstra que a demanda atual do mercado é por funções com maior intensidade tecnológica.

Ela também relata que esses líderes estão sendo formados agora e que as pessoas que já estão há mais tempo no mercado de trabalho precisam se atualizar para conquistar esses empregos de média e alta intensidade tecnológica.

“O jovem está sendo empregado assim que sai do estudo técnico ou superior. O que acontece é que, rapidamente, as empresas passam a necessitar de um líder qualificado e elas estão buscando nesse grupo que acabou de entrar no mercado de trabalho”, explica.

No entanto, Alessandra Lotufo ressalta que esses jovens profissionais ainda necessitam de uma qualificação em gestão, que é diferente da qualificação técnica, que a maioria já possui. “Existe uma carência tanto em Minas quanto no restante do Brasil por esse tipo de qualificação”, afirma.

A especialista ressalta que o mercado mineiro está à frente dos demais em alguns setores ligados à tecnologia, com forte crescimento na oferta de emprego em diferentes áreas de atuação, desde os técnicos até os diretores. O destaque fica para os técnicos especialistas (65,7%) e a baixa diretoria (51,1%).

A managing director da Afferolab pontua que o cenário, em alguns casos, é de dificuldade para contratação de mão de obra. Isso demonstra a necessidade de investir na formação de novos profissionais e no treinamento dos novos líderes.

“Pois não basta apenas ser um bom técnico para liderar, mas também ter habilidades interpessoais. Esse pessoal que é bem formado tecnologicamente, nem sempre, possui uma formação específica para a liderança”, avalia.

Alessandra Lotufo ainda ressalta que Minas Gerais apresentou crescimento nas áreas de média e alta intensidade tecnológica, de forma geral, acima do restante do País. O destaque no Estado foram os cargos com alta intensidade que cresceram 67,6% no período.

Ele avalia que isso pode estar relacionado com o fato das indústrias presentes em Minas

trabalharem fortemente com tecnologia, seja no segmento de agronegócio, farmacêutico, biotecnologia, no desenvolvimento de software e semicondutores, máquinas e equipamentos, dentre outras.

“Minas Gerais é um estado rico nesses setores e que está puxando a aceleração desse setor com alta intensidade em tecnologia”, completa.

Melhoria na formação dos profissionais em Minas Gerais

Ainda sobre a formação desses profissionais, o estudo aponta para um aumento no ensino médio completo (34%) e no superior incompleto (77%) no Estado; além de uma redução de 9% no fundamental incompleto. Outros destaques foram: superior completo (28%), mestrado (-10%) e doutorado (19%).

Alessandra Lotufo lembra que antes dos anos 2010 a base de pessoas empregadas, não só em Minas, mas em todo País, era formada majoritariamente por pessoas com ensino médio incompleto. Enquanto o cenário atual é de uma “barra mais elevada”, com a exigência mínima de ensino médio completo para quem busca um emprego formal e uma carreira estável.

“Minas Gerais está dentro dessa tendência brasileira, onde os empregos oferecidos estão sendo disponibilizados com esse mínimo de requerimento, que é o ensino médio completo”, acrescenta.

Ela ainda afirma que, atualmente, é possível observar um aumento no número de empregos que estão sendo ofertados dentro da faixa de alta e média intensidade tecnológica.

“Nós temos respondido a demanda com essa educação básica. No entanto, ainda não está dentro do ideal, ainda há muita carência e muito trabalho para educar a população e garantir que o ensino médio alcance ainda mais pessoas”, acrescenta.

Para a especialista, o foco tem que estar na ampliação da capilaridade do ensino médio completo. Ela avalia que o ideal seria aumentar ainda mais os números do ensino superior completo, mas, considerando a realidade brasileira, ampliar o alcance do ensino médio completo já seria algo positivo.

Redução no tempo de permanência em uma mesma empresa

O levantamento aponta ainda um avanço dos profissionais com vínculos empregatícios mais curtos. Enquanto o grupo com até dois anos cresceu 48,2%, aqueles com cinco a dez anos recuou 10,8% no período. Além disso, o número de profissionais com dois a cinco anos de emprego subiu mais que aqueles com mais de dez anos, com alta de 36,6% contra 32,1%.

Alessandra Lotufo explica que essa tem sido uma tendência mundial, com uma mudança estrutural no modelo de carreira. A permanência por um longo período em uma mesma empresa, segundo a especialista, está deixando de ser o padrão no mercado de trabalho.

Ela ainda destaca que no caso de Minas Gerais, a queda é ainda mais acentuada que na média nacional, principalmente entre os mais jovens e em setores mais dinâmicos e de alta tecnologia. “Essa alta rotatividade pode indicar uma maior mobilidade, que tem sido uma tendência mundial, mas também um desafio de retenção de talentos nas empresas”, avalia.

A sócia da Afferolab reforça que as empresas devem repensar as estratégias de desenvolvimento

de novos talentos. Isso porque as pessoas que estão chegando aos cargos de liderança são muito mais jovens que antigamente, e ainda não estão completamente preparadas para funções de liderança.

As empresas com maior contingente de pessoal tendem a prestar mais atenção no processo de desenvolvimento de pessoas. Já as médias empresas, com 500 funcionários ou mais, ainda possuem a cultura do especialista de recursos humanos voltado para o departamento pessoal.

“As empresas médias costumam demorar para prestar atenção nessa necessidade e perdem muitos talentos importantes por não estarem desenvolvendo as pessoas. Portanto, eu diria que as empresas de Minas, principalmente as familiares, precisam prestar atenção na importância do treinamento e desenvolvimento de pessoas”, diz.

Foto: Divulgação

<http://jornalpanfletus.com.br/noticia/6798/gestao-minas-gerais-registra-crescimento-no-numero-de-jovens-ocupando-cargos-de-lideranca-em-24/04/2026-02:21>