



VALORIZAÇÃO DA
maturidade

Diretores e colaboradores do setor mostram que idade não é limitação e defendem a pluralidade etária dentro das operadoras

O mundo corporativo une diversas gerações dentro das organizações. São profissionais de perfis e experiências variadas, que precisam “jogar junto” para o sucesso do negócio e também superarem os conflitos gerados pelas diferenças. E uma delas vem sendo tratado com muita atenção pelas empresas: o etarismo.

O tema ganhou ainda mais atenção da sociedade após o caso das universitárias de Bauru, no interior de São Paulo, que classificaram como um “absurdo” terem uma colega de sala com 40 anos de idade. Nas organizações, as consequências des-

se inexplicável choque etário estão nos números de um levantamento da plataforma de oportunidades Infojobs, que aponta que 57% dos 1.200 profissionais consultados dizem já terem sofrido preconceito por causa da idade.

É verdade que esse tipo de estereótipo atinge as mais diversas gerações, mas com a transformação digital e a população envelhecendo (Em 2050, o Brasil será o sexto país com maior número de pessoas acima de 60 anos no mundo, segundo o IBGE), é comum que pessoas da geração X (nascidas entre 1960 e 1979) encontrem as maiores barreiras do mercado de trabalho e os principais olhares de reprovação no ambiente corporativo.

Dentro desse contexto, incluir os profissionais mais experientes, porém menos “tecnológicos”, tornou-se um desafio. Para Andreza Lima, consultora de RH Business Partner e Atração de Talentos, é de extrema importância que as empresas tomem medidas para promover essa diversidade. “O ambiente corporativo de diferentes idades proporciona um bom equilíbrio entre o pensamento tradicional e o moderno. Com isso, o trabalho fica mais tranquilo, a convivência fica mais leve e o clima organizacional positivo” aponta.

Valorização do “tempo de casa”

No setor de transportes interestadual, a idade média do trabalhador é de 44,8 anos e, em cargos de gestão, a média sobe para 54 anos. Os números são mais inclusivos que os da indústria (36 anos) e da construção civil (37 anos). Além disso, no setor rodoviário de passageiros, o tempo de permanência no emprego chega a 9 anos de 8 meses (dados da CNT), muito superior ao número nacional divulgado recentemente pelo Ministério do Trabalho, onde a média geral de permanência de um trabalhador no emprego atualmente é de dois anos.

Os dados que mostram o setor em uma posição de vanguarda no assunto, mesmo com o rápido processo de digitalização, fazem parte de um



No setor rodoviário de passageiros, o tempo de permanência no emprego chega a 9 anos de 8 meses, número muito superior à média nacional

processo cultural, no qual a maturidade profissional e o conhecimento do negócio jamais foram deixados de lado pelas operadoras, algo bastante elogiado pela especialista de RH. “Um ambiente organizacional mais diverso pode acabar com o preconceito e a discriminação, garantindo que todas as vozes sejam ouvidas, aproveitando assim o melhor das gerações”, afirma Lima

No Grupo Santa Cruz, a idade média do pessoal é 41 anos e muitos são profissionais aposentados em plena atividade. A cultura da organização sempre valorizou o “tempo de casa” e fez da humanização do ambiente de trabalho um caminho para a convivência pacífica entre as mais diferentes gerações profissionais.

De acordo com Francisco Mazon, diretor do Grupo Santa Cruz, um time formado por profissionais de várias idades e diversas habilidades, experiências, perspectivas e perfis comportamentais, gera como resultado uma rica fonte de inovação. “Podemos dizer que o conhecimento e a experiência dos mais velhos deve ser somada à vontade e garra dos mais novos. Todos temos algo a acrescentar, especialmente, se atuamos na mesma empresa ou mesmo segmento”, destaca o executivo, reforçando que uma das melhores armas para combater o etarismo é dar oportunidades iguais para profissionais de diversas idades.

A idade como aliada

Um dos desafios que envolve o etarismo no mercado de trabalho é a visão de muitos sobre a habilidade digital e a capacidade de abraçar novas tecnologias das pessoas com mais de 50 anos. No entanto, e talvez muitos não percebam, o motorista é um símbolo de resistência que faz cair por terra esse estereótipo.

A tecnologia embarcada nos ônibus causou uma verdadeira revolução na profissão, sem que os mais experientes perdessem seu espaço. É o caso de Wilson Pereira de Oliveira, de 63 anos, sendo 18 deles dedicados como motorista do Grupo JCA. Atualmente na Cometa, ele conta que diversas mudanças estruturais aconteceram com o passar dos anos, mas uma ca-



Para Francisco Mazon, diretor do Grupo Santa Cruz, as empresas devem combater o etarismo

racterística permanece intacta na empresa e no setor: a valorização da experiência adquirida ao longo do tempo. “Em trechos onde é necessário mais atenção ou em frentamentos de maior complexidade, há preferência pelos colaboradores mais antigos, pois sabem que estamos inseridos na cultura da empresa”, afirma Oliveira.

Mesmo já aposentado, o motorista se sente bem graças a atividade física regular e afirma que está em totais condições de conviver com as atualizações na forma de dirigir. “É algo fantástico (a tecnologia). Antes, eram apenas acelerador, embreagem e freio. Tivemos que nos adaptar com as novidades, mas sempre que chegavam funções novas, a gente era submetido a treinamento com os inspetores e orientados a como e quando utilizar cada dispositivo” destaca.

A história profissional de Oliveira reforça o pensamento do superintendente da Expresso Itamarati, Gentil Zanovello, de que os motoristas que cuidam da saúde e são atualizados profissionalmente podem viver o ápice do seu desempenho profissional por muitos anos. Ele destaca ainda que a adaptação dos profissionais do volante mais antigos para lidar com as novas gerações de clientes é uma prova de que o julgamento da competência pela idade é um erro. “Eles (motoristas) possuem a capacidade de aprender todos os dias, seja com os novos equipamentos, seja com o comportamento dos passageiros que, de geração em geração, trazem características peculiares”.

Zanovello também defende na sua empresa a mescla de profissionais jovens e seniors, buscando o melhor de cada um e revela o que dá de conselhos aos novos colaboradores que chegam para trabalhar: “Ame o que você faz, não pare nunca de aprender e respeite aqueles que já trilharam um longo caminho. Eles têm muito a ensinar”.



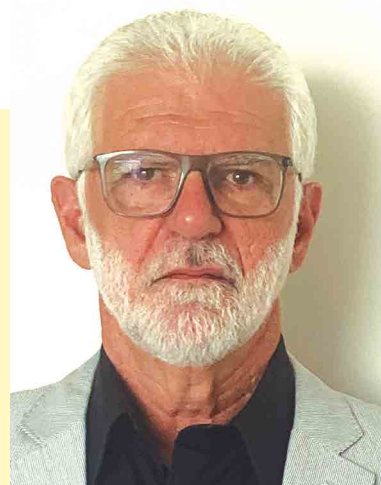
O motorista Wilson Oliveira mostra que a idade não é barreira para a profissão



Gentil Zanovello, da Expresso Itamarati, defende a mescla de profissionais jovens com experiência

“Há 37 anos no setor, cada momento me surpreendeu de forma diferente”

Entrevista com Eduardo Castro, Diretor de Manutenção da Util, Sampaio, Brisa, Real Expresso e Rápido Federal, empresas do Grupo Guanabara. Com quase 40 anos no setor, tem na própria trajetória profissional o exemplo de como o setor valoriza a experiência no time de colaboradores e conta como enxerga o etarismo no segmento.



Eduardo Castro,
diretor de Manutenção de empresas do Grupo Guanabara

Revista Abrati | Como foi sua trajetória no setor rodoviário?

Eduardo Castro | Comecei minha carreira em uma transportadora de cargas, a Liderminas, que foi adquirida pelo grupo societário da Util. Lá, passei por diversos setores e subi posições até chegar a diretor. Passei também pela diretoria da Real Expresso e Rápido Federal. Hoje, conto 37 anos no transporte rodoviário de passageiros e posso dizer que cada momento desta jornada me surpreendeu de uma forma diferente.

RA | Você já foi gestor de importantes empresas do segmento, mas começou na base. Em algum momento sentiu que a idade poderia pesar negativa ou positivamente para alcançar um cargo?

EC | Neste setor, a formação profissional é, em grande parte, construída na vivência da operação. Os cursos acerca do tema e as graduações focam nas partes técnicas, mas a visão estratégica do mercado operado está intrinsecamente ligada à operação e isso favorece a experiência, que obviamente vem com a maturidade. Não quero dizer que há uma idade que se favoreça, mas que uma performance satisfatória precisa de tempo e dedicação. Se, por um lado, jovens agregam muito arejando as ideias, por outro, a maturidade de profissionais que já trilham parte importante do caminho podem dar um rumo mais responsável e eficiente a essas novas ideias. É um setor inclusivo, há espaço para todos e a eficiência se dá no equilíbrio de diferentes faixas etárias na organização.

RA | Como você percebe, a partir de sua jornada, a dinâmica entre os jovens que começam a carreira em uma empresa de ônibus e os colaboradores mais experientes?

EC | Toda mescla de idades gera desafios e conflitos, mas também aprendizado. A mim, parece que esse ambiente numa empresa de ônibus nos leva a uma solução bastante interessante. Vejo que as operadoras que obtêm os melhores resultados são as que conseguem utilizar-se dessa ferramenta para formar profissionais e se fortalecer projetando futuro.

RA | É comum vermos diretores de empresas com mais de 60 anos, mas, e na base? Você é Diretor de Manutenção de um dos maiores grupos do país. Lá a experiência também é valorizada?

EC | Na base também temos essa situação e posso citar aqui na organização instrutores, gerentes e profissionais da manutenção de veículos. O importante é estarem sempre se reciclando para não se tornarem obsoletos. ■