



# 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”.



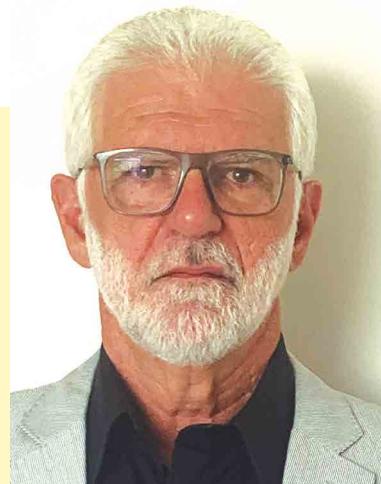
**O motorista Wilson Oliveira mostra que a idade não é barreira para a profissão**



**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. ■