



## 30 ANOS, A NOVA IDADE LIMITE<sup>1</sup>

*Mercado de trabalho só é generoso com recém-formados e com quem tem mais de 50.*

**Flávia Rodrigues**

É oito ou 80! Dificuldade para encontrar um novo emprego costumava ser reclamação comum entre os que chegavam aos 40 anos. Mas as crescentes exigências do mercado de trabalho e a pressão das empresas por resultados estão antecipando esse marco para a faixa dos 30. A ponto, inclusive, de uma pesquisa do Grupo Foco, especializado em Recursos Humanos, indicar que trainees estão assumindo funções para as quais não estão preparados. Por outro lado, um segundo estudo, feito pela multinacional de recrutamento Manpower, mostra que há uma valorização cada vez maior de funcionários com 50 anos ou mais, inclusive aposentados, devido à experiência adquirida.

Assim, segundo a presidente do Grupo Foco, Eline Kullock, os mais jovens estão sendo obrigados a decidir sobre assuntos que ainda não tinham imaginado que fizessem parte de suas competências:

- Pessoas entre 25 e 30 anos dificilmente têm visão estratégica ou liderança desenvolvida. E, no entanto, algumas empresas acham que sim. A faixa imediatamente superior é mais segura, conhece os erros e, principalmente, não encara a vida como um videogame. Quando surge um problema, eles não tentam zerar o jogo, como os novatos.

Há dois anos, a relações públicas Aline Costa, de 24 anos - que hoje é funcionária concursada da Petrobras - teve de se virar para não engrossar essa estatística. Na ocasião, ela tinha acabado de ser contratada pela distribuidora de combustíveis Repsol, quando sua chefe imediata decidiu sair da empresa.

- Apesar de recém-formada, passei nove meses como coordenadora de área. Era uma rotina muito pesada: eu orientava a construção do site da empresa, produzia textos. Mas encarei como um desafio e deu tudo certo: saí para estudar para o concurso da Petrobras - lembra Aline, que tem hoje na estatal o cargo de profissional de comunicação júnior. - Mas a responsabilidade continua sendo grande.

---

<sup>1</sup> Texto extraído do jornal O Globo - Caderno BOA CHANCE – Reportagem de capa – 09/09/2007

## **'Baby boomers' prestes a pedir aposentadoria**

O Curiosamente, também na Petrobras, um outro profissional aproveita os benefícios de estar num momento oposto ao de Aline. Funcionário aposentado pela estatal em 2001, o administrador Pedro Paulo Scofano, hoje com 63 anos, chegou a passar algum tempo dedicando-se apenas à produção de eucaliptos em seu sítio, em Minas Gerais. Mas se sentiu entediado. E aceitou um convite da Hope Consultoria para trabalhar... justamente em sua área de origem na Petrobras, a de contratação de serviços.

- Foi com pesar que eu deixara a companhia, porque eu mantinha uma relação de afeto com ela. Agora, eu me sinto extremamente útil, pois minha experiência está servindo para treinar os que estão ingressando, por concurso - conta Scofano. - Nada é mágico. A gente leva dez, 15 anos para amadurecer.

A história de Scofano, aliás, se enquadra na tendência identificada pela consultoria Manpower: a de que, em quatro anos, 20% da população empregada formalmente, na faixa acima de 50 anos, vão se aposentar. São os baby boomers, nascidos após a Segunda Guerra Mundial. Gente que ouviu história e tem história para contar.

Por essas e outras, segundo o diretor-geral da multinacional no Brasil, Augusto Costa, haverá uma lacuna de experiência entre os que ficarão nas empresas. Para convencer os aposentados a voltarem ao trabalho, as companhias oferecem benefícios financeiros e horários flexíveis:

- Sem esses profissionais, as empresas vão perder produtividade. É que eles são os que melhor conhecem os produtos, as práticas do dia-a-dia.

Costa acrescenta que, em média, o período de trabalho dos aposentados reintegrados às empresas tem ficado em três anos:

- Eles estão formando os substitutos.

O engenheiro mecânico Telmo Lustosa, de 62 anos, é outro exemplo. Ele trabalhou na Embratel de 1970 a 1998 e se aposentou como chefe do Centro de Gerência de Redes. Voltou para a empresa dois anos depois, como consultor, para coordenar um projeto:

- Faço o que gosto, sem a rigidez do horário. É muito gratificante. Além disso, tenho autonomia para trabalhar para outras empresas, dando aconselhamento em processos de adaptação para a TV digital.

## **'A idade pesa', diz estatístico de 31 anos**

O Nesse intervalo etário - entre os 30 e os 50 anos - estão profissionais com dificuldade para encontrar emprego. Caso do estatístico Leonardo Marques, de 31, que teve dificuldades até conseguir o emprego atual, na empresa de telemarketing Contax.

- A idade pesa. Dei sorte porque a moça que me selecionou achou importante a experiência que eu tinha com gestão de equipe diz Marques, que espera ser chamado pelo Tribunal Regional Eleitoral (TRE), já que foi aprovado no concurso, no ano passado.

- Só deixo a Contax para entrar para o serviço público.

## **PESQUISA MOSTRA QUE PODEM FALTAR GERENTES NO MERCADO**

### **Especialista alerta para necessidade de empresas prepararem sucessores**

Num curto espaço de tempo, segundo o estudo da Manpower, haverá uma corrida pela formação ou contratação de gerentes. A pesquisa da multinacional, realizada em 25 países, entre eles, o Brasil, revela que 72% das empresas não têm estratégias de retenção de trabalhadores com mais de 50 anos. Da mesma forma, 80% também não têm políticas de recrutamento de profissionais nessa faixa etária. O diretor da Manpower Augusto Costa explica que a preocupação com a formação dos sucessores é, assim, mínima.

- O Brasil está pouquíssimo preocupado com isso. Em poucos anos, teremos um problema sério causado pelo despreparo da geração seguinte.

Costa lembra que a substituição de funcionários em cargos hierárquicos mais altos não costuma ser uma tarefa fácil.

- Se não houver uma política de transferência de conhecimento, as empresas se verão com a tarefa de encontrar cinco profissionais altamente capacitados de uma vez só. E olhe que achar um já é complicado, hoje em dia!

### **Companhias devem analisar seus quadros de pessoal**

A recomendação do estudo de 26 páginas é de que, o quanto antes, os departamentos de RH analisem o tamanho da força de trabalho em seus países e, ao mesmo tempo, prevejam o potencial de redução de seus quadros nos próximos dez anos, pelo menos.

Além disso, o estudo, que traz uma série de diretrizes, aconselha as empresas a fazerem um mapa das funções com alta e baixa demanda de mão-de-obra, desenvolvendo planos de recrutamento e retenção. De preferência, oferecendo vantagens financeiras e de horário aos sêniores.

O curioso é que foram as próprias corporações que apontaram a existência dessa "bomba-relógio", embora poucas se preocupem em desenvolver políticas internas para a solução do problema.

- A percepção de que era preciso avaliar a situação veio de uma pesquisa sobre escassez de talentos que fizemos no ano passado. Era uma reclamação muito comum.

Para quem está justamente na faixa etária subsequente, a que engloba profissionais de 30 e 40 anos, Costa aconselha a atualização constante como forma de atenuar os problemas de empregabilidade. Também é a recomendação de Eline Kullock, presidente do Grupo Foco.

- Aquele que chega aos 30 anos com um currículo fraco dá a idéia de que tem uma postura passiva. É preciso fazer cursos, estudar idiomas, viajar- diz Eline. - Há organizações que não desprezam essa turma.

### **Consultor sugere uma especialização estratégica**

A saída é a especialização em áreas estratégicas, diz Costa:

- Se faltar, digamos, um padeiro na empresa, e não houver padeiros no mercado, o disponível será contratado, tenha ele a idade que tiver.

## COMO MANTER A EMPREGABILIDADE

- **ÁREAS ESTRATÉGICAS:** Estudo de métodos de gestão, já que devem faltar gerentes, é uma das opções. Além disso, há carência de profissionais nas seguintes áreas: informática (especificamente nas linguagens Java e Cobol), engenharias naval e ambiental, química industrial (pesquisa de açúcar e álcool) e petróleo.
- **ATUALIZAÇÃO:** É importante manter-se atualizado em relação aos principais temas da área em que se atua. Segundo consultores, é bom participar de cursos e seminários, além de ler textos e livros recentes afins.
- **IDIOMAS:** Inglês, é sempre bom repetir, é tido como fundamental nas empresas.
- **PERSONALIDADE:** Uma habilidade bem vista é a capacidade de o candidato se interessar por temas alheios à sua realidade. Com frequência, são feitas perguntas para medir o quanto ele se dispõe a conversar sobre assuntos que desconhece.
- **ABERTURA:** Trabalhos voluntários, viagens e programas de intercâmbio são algumas formas de entrar em contato com outras culturas e realidades sociais.
- **ESCOLHA DA EMPRESA:** É bom, também, o candidato saber um pouco a respeito da cultura da empresa na qual disputa uma vaga. Algumas dão mais valor à formação acadêmica, reparando se há MBAs no currículo. Outras estão interessadas na experiência prática, inclusive no que se refere à coordenação de equipes.
- **PROJETO DE CARREIRA:** Vale deixar claro, na entrevista de emprego, seus objetivos na carreira: que cargos deseja alcançar, por que e em quanto tempo.