

Panvel apostava em programa de captação de talentos 50+

Uma das maiores redes farmacêuticas do Brasil, a gaúcha Panvel implementou o programa 50+, que foca na recolocação de profissionais desta faixa etária no mercado de trabalho. A iniciativa, criada há cerca de um ano, surge em um momento de reconhecimento de um ambiente de trabalho multigeracional e da necessidade de criar conexão com clientes mais maduros.

De acordo com Érica Portolan, coordenadora de sustentabilidade da Panvel, foi necessário um estudo de quatro meses para entender de que forma o projeto seria aplicado e qual era a viabilidade da iniciativa. "A parte do conselho é formada por gerações mais maduras. Então, em alguns momentos, temos até cinco gerações convivendo no mesmo espaço. A partir disso, começamos a notar a necessidade de um olhar com mais inclusão e diversidade", afirma a executiva.

O projeto nasceu também a partir da necessidade dos próprios clientes da marca, formados por uma parte expressiva de pessoas com mais de 50 anos e idosos. Entendendo que o varejo é a porta de entrada do mercado de trabalho para muitos jovens e observando a necessidade de criar conexão



Érica Portolan é coordenadora de sustentabilidade da Panvel e comanda o programa de inserção 50+

com seu público através de identificação, a Panvel passou a incentivar a inserção dos 50+ dentro das lojas.

"Alguns desses profissionais já estavam afastados, aposentados, e o nosso papel é auxiliar em uma possível transição de carreira ou uma retomada. Junto a isso, percebemos que nossos clientes mais velhos gostam de ser atendidos sempre pelo mesmo atendente, de preferência um que tenha a mesma experiência que eles, as mesmas

vivências", observa Érica.

O novo programa é também uma adaptação às previsões que indicam o envelhecimento da população. "O mercado precisa começar a se preocupar com isso e a se moldar para conseguir sustentar essa mudança. Então, esse também foi um dos grandes fatores", pontua.

Érica aponta que o programa não se restringe a uma única área da companhia, sendo trabalhado em todas as posições, sejam elas no corporativo, nos

ambulatórios, centros de distribuição e lojas. "Não há distinções nas vagas, todas elas são inclusivas. Há uma diferença na tratativa no processo seletivo, mas é mais um acompanhamento, um olhar especial, eu diria assim. Precisamos entender se aquela pessoa, realmente, comprehende a posição que irá ocupar e seus desafios", comenta, afirmando que estar disposto é o fator essencial.

Entre os principais desafios do programa está a insegurança

das primeiras gerações com a tecnologia.

"Temos muita tecnologia inserida em diferentes setores da marca. Então, o primeiro receio que percebemos é em relação à adaptação a essas tecnologias. Por esse motivo, investimos muito em formação dentro do nosso programa. Temos todo um subsídio de informações sobre tecnologia para que eles consigam se sentir mais seguros e mais inseridos na rotina", destaca.

A convivência multigeracional tem gerado discussões mais completas e pontos de vista mais interessantes, sendo as gerações vistas como complementares. Érica aponta que os colaboradores mais jovens auxiliam os mais velhos na questão da tecnologia e agilidade, enquanto a geração mais madura transmite experiência, calma, e ajuda a geração mais nova a "colocar os pés no chão".

Outro ponto positivo observado após um ano de aplicação do programa é a taxa de retenção dos colaboradores 50+, que tende a ser maior do que a taxa de retenção dos colaboradores mais jovens. Em um ano de programa, a porcentagem de colaboradores nessa faixa etária aumentou de 9% para mais de 11% do quadro total.

'O sentido do trabalho mudou. Ele é meio, não mais o fim'

Entre tantos fatores que impactaram a formação profissional e social daqueles que compõem a Geração Z, a pandemia de Covid-19 está no centro das discussões. Na época, muitos jovens concluíram ciclos importantes, como o fim da vida escolar no Ensino Médio, ingresso na graduação ou encerramento da trajetória universitária de forma remota, primeira experiência no mercado de trabalho. E tudo isso dentro de casa, conectados de forma online.

"Isso tem um impacto em termos das relações sociais e interpessoais muito significativo nos desenvolvimentos das habilidades comportamentais, as chamadas soft skills que falamos", comenta Helena Kich, COO da Perestroika.

Outra característica latente na geração é um pensamento crítico mais presente em relação ao trabalho, colocando em prioridade aspectos diferentes de outras gerações. "Eles são muito mais realistas, pé no chão. Há uma valorização do retorno financeiro, mas há o olhar para a autonomia,

valores, como diversidade e inclusão, compromisso com o impacto ambiental, social, e preferem, obviamente, jornadas de trabalho mais flexíveis", observa.

A executiva entende que esse comportamento se dá por uma mudança de sentido do trabalho. "Acredito que esse seja o principal insight que eu gosto de trazer. Não é que essa geração seja descomprometida, ela só pensa o trabalho de forma diferente, se relaciona diferente. O trabalho não é mais fim, ele é meio", enfatiza a executiva. De acordo com Helena, as gerações X e Baby Boomer costumavam ter os empregos como sobrenomes, fazendo com que suas ocupações fossem o centro da sua vida social também. Com essa mudança de comportamento, as organizações passam a ter um grande desafio de captar e reter profissionais.

"Com essa redefinição de sentido, os profissionais mais jovens buscam ainda mais por valor e propósito das suas funções", aponta Helena, afirmando que as organizações precisam se atentar com discursos que diferem muito

da prática.

A COO da Perestroika afirma que identificar propósitos e seguir com coerência são pontos importantes para manter esses profissionais. "É muito mais difícil você conseguir o engajamento de um jovem se ele está simplesmente fazendo atividades repetitivas ou atividades que muitas vezes não produzem algum sentido no final das contas", observa. Apesar de contextos históricos, há a necessidade de sempre olhar para as individualidades, já que as pessoas se relacionam de forma diferente com a conjunção social partilhada. "Vivemos experiências distintas, influências individuais, cada qual com sua personalidade e atrações", destaca.

Helena ainda salienta a importância de treinamentos que promovem a interação intergeracional de forma ativa. "Acredito que as empresas também tenham uma responsabilidade com a questão de envelhecimento populacional, até por uma questão social. Percebo, no geral, ainda um atraso em relação a isso", conclui.



Helena Kich, COO da Perestroika, aponta as diferenças da Geração Z