

Ágil e discriminação etária

Antes de denegrir as transformações empresariais como uma forma de expulsar os funcionários idosos, leia isto.

De Jesse Fewell, CST, PMI-ACP, PMP, editor contribuinte

“E se o ágil for apenas um eufemismo para: 'Vamos demitir todos os idosos?'” Essa foi a questão colocada em um post do LinkedIn pelo autor Dan Lyons em outubro. Ele citou demissões feitas pela IBM nos últimos anos, quando a empresa abriu “hubs ágeis” nos Estados Unidos. A ProPublica estima que dois terços das pessoas demitidas tinham mais de 40 anos, embora a IBM diga que a idade média em toda a sua força de trabalho permanece inalterada.

A informação provocou comentários de gerentes de projetos que se sentiram presos no meio de “transformações ágeis”. Como alguém da Geração X entre os membros mais jovens e mais velhos da força de trabalho de hoje, não posso resistir a entrar na conversa.

NOVO PRETEXTO?

Práticas de contratação e demissão baseadas na idade são o primeiro sinal de que o ágil se torna convencional. Por mais de um século, as empresas foram tentadas a substituir os trabalhadores mais velhos e mais caros pelos mais jovens. A verdadeira questão levantada por Lyons é se o ágil pode ser usado para justificar velhas injustiças.

Ele afirma que o ágil está se tornando outro eufemismo de jargão, assim como “nativo digital” ou “experiente na web”, que as empresas usam para afastar os funcionários avançados na carreira, para não dizer “jovens”. Ele pode ter uma certa razão nisso. Uma frustração comum entre os profissionais ágeis é o mau uso corporativo de abordagens ágeis para que todos trabalhem mais rapidamente e registrem mais horas.

Então, vamos ser claros: O manifesto ágil não diz nada sobre isso. Na verdade, enfatiza a inclusão de “indivíduos

Seu valor de mercado aumenta não apenas com mais anos de experiência, mas com mais diversidade de experiência.

motivados” que trabalham em um “ritmo sustentável e constante”.

DESAFIE O STATUS QUO

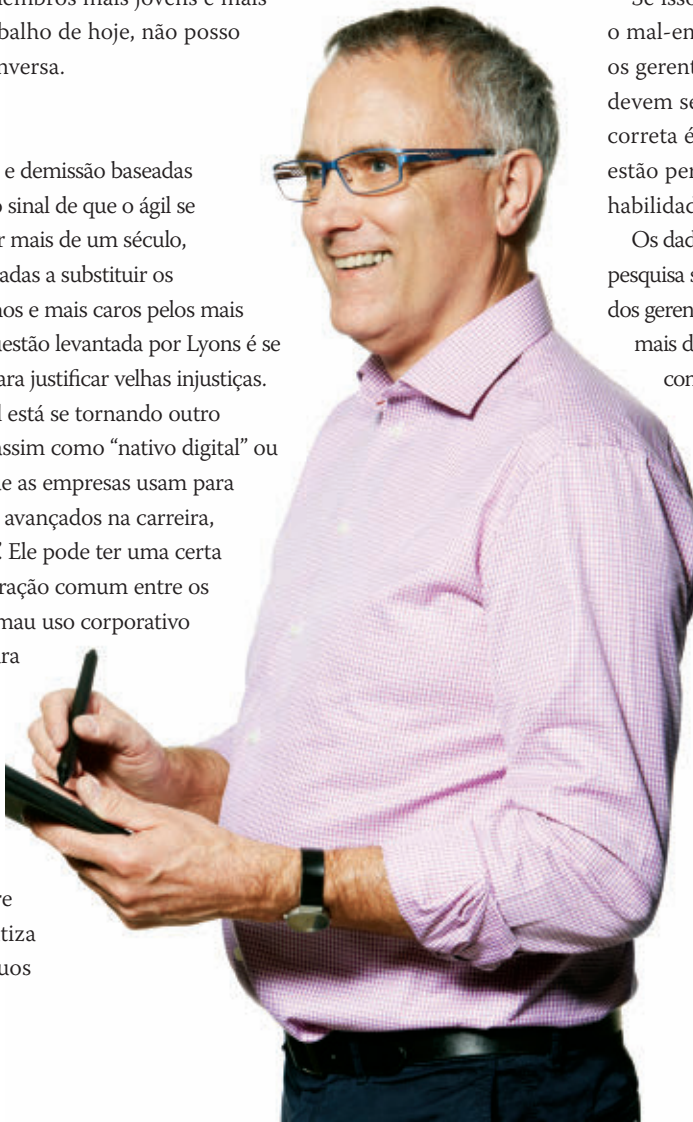
No entanto, práticas ágeis genuínas, envolvendo equipes auto-organizadas que se apropriam de seu trabalho, colocam em questão o valor de um gerente de projeto convencional.

Equipes de alto desempenho precisam de líderes com visão clara e facilitadores que unificam diferentes perspectivas. Isso é diferente do papel do gerente de projeto tradicional: um coordenador que define e atribui itens de trabalho de acordo com políticas rígidas.

Se isso for tomado como uma pressuposição, o mal-entendido perigoso do ágil é dizer que os gerentes de projeto agora são redundantes e devem ser eliminados. No entanto, a mensagem correta é que algumas responsabilidades familiares estão perdendo a relevância à medida que novas habilidades de nível superior crescem em valor.

Os dados apoiam essa tensão. De acordo com a pesquisa salarial mais recente do PMI, 44 por cento dos gerentes de projetos em todo o mundo dizem ter mais de 20 anos de experiência. Isso está associado com a percepção de que somos mais velhos e estabelecidos em nossos caminhos. Enquanto isso, a mesma pesquisa mostra que os salários aumentam proporcionalmente à exposição a mais técnicas.

Conclusão: adapte-se. Seu valor de mercado aumenta não apenas com mais anos de experiência, mas com mais diversidade de experiência. Talvez algumas transformações ágeis em nível de organização não estejam fornecendo o que prometeram, mas isso não é desculpa para você evitar a tendência. **PM**



Jesse Fewell, CST, PMI-ACP, PMP, atuou na equipe principal da *Guia de prática ágil* e no comitê diretor de certificação PMI-ACP®. Pode ser contactado em e-mail@jessefewell.com.