



José Bancaleiro
Managing Partner da Stanton Chase

STANTON CHASE

“Discriminidade”

Imagine, prezada leitora ou leitor, que uma grande e conceituada empresa pública Portuguesa fazia sair um comunicado interno convidando “os colaboradores **de cor negra a negociar por mútuo acordo** a rescisão dos seus contratos de trabalho”. Concorde, certamente, que o escândalo seria enorme. A empresa seria de imediato acusada (nacional e internacionalmente) de discriminação, de racismo e provavelmente rolariam cabeças.

Continuando. Suponha, agora, que a comunicação interna da referida empresa convidava “as colaboradoras do **sexo feminino** a deslocarem-se à Direção de Recursos Humanos se estiverem abertos a negociar voluntariamente a rescisão dos seus contratos”. O escândalo seria, provavelmente, de igual dimensão. Numa altura que tanto se fala de igualdade de género, a Administração da empresa seria considerada jurássica, troglodita, sexista e com grande probabilidade seria demitida.

Mais alguns exercícios de imaginação. E se o dito comunicado convidasse os colaboradores de “**orientação homossexual**” ou de “**religião muçulmana**”. Seguramente que o escândalo seria enorme. O convite seria considerado um ato ilegal, inconstitucional, discriminatório, entre outros impropérios.

Agora imagine, cara ou caro leitor, que a referida empresa **convidava “todos os colaboradores com mais de 55 anos de idade a negociar a rescisão dos seus contratos”**. Provavelmente, poucos achariam esta decisão estranha e a considerariam ilegal. Mas, estaremos

perante uma discriminação? Seguramente que sim, uma vez que esta decisão trata um grupo de pessoas de modo desigual com base em preconceitos (relacionada com a idade) sem base ou justificação!

Mas será legal? Claro que não. Os **artigos 23 e seguintes** proíbem a discriminação, estatuidando que nenhum colaborador ou candidato pode “ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, **idade**, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.”

O princípio subjacente a esta norma é que as pessoas devem ser avaliadas pelas suas competências e não pela sua idade. Apesar disso e nas “barbas” distraídas das autoridades competentes (ACT), todos os dias surgem exemplos deste tipo de discriminação. Desde os anúncios de emprego do tipo “pretende-se pessoa até aos 35 anos”, passando pela fixação de critérios de promoção que afastam os mais velhos ou os mais novos, até exemplos (que todos conhecemos) de “processos de rejuvenescimento de quadros” em que, assumidamente, se convidam preferencialmente os trabalhadores mais

STANTON CHASE

velhos, porque . . . são mais velhos, ou os mais novos porque . . . são mais baratos.

O **etarismo (discriminação pela idade)** é a forma mais comum e frequente de discriminação. É tão habitual que não só passa muitas vezes despercebida, como a aceitamos tácita e pacificamente, confundindo-a com falta de educação ou achando-a justificada por razões culturais ou económicas. No entanto, como todas as formas de discriminação, ela afeta negativa e injustificadamente os direitos de cidadania das pessoas, podendo levá-las ao isolamento e à exclusão.

O problema não é a falta de leis. É sim a falta de consciência cívica e de educação. Cada um deverá assumir as suas obrigações. Aos professores compete-lhes educar as

atuais e futuras gerações. Aos gestores de RH cabe-lhes criar uma cultura de “compliance” e não discriminação. À Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) compete fiscalizar o cumprimento das leis.

Ah, já me esquecia. **O tal convite para rescisão do contrato a pessoas com mais de 55 anos está neste momento a acontecer num grande banco nacional!**

Sintra, 23 de Abril de 2015

José Bancaleiro

Managing Partner

Stanton Chase – Your Leadership Partner

José Bancaleiro

