

Edaísmo

SABE o que é o edaísmo? Provavelmente não, mas também é muito provável que já tenha sido uma das suas vítimas. De facto, o edaísmo é um preconceito em relação a uma ou mais pessoas baseado na idade e está na centro de uma forma de discriminação muito comum: a discriminação etária. Exemplos são muitos e diversos. Desde a recusa de um seguro por ter mais de 55 anos, passando por ser propositadamente mal servido num bar para 'jovens' e pela desvalorização da opinião por se ter um 'aspecto muito juvenil', até à recusa de uma oportunidade profissional (in)justificada em se ser muito novo ou muito velho.

A discriminação etária é tão comum e frequente que, muitas vezes, nem nos apercebemos da sua existência. Aceitamo-la tacitamente, confundindo-a com falta de educação, ou achando-a justificada por razões culturais. No entanto, como todas as formas de discriminação, ela afecta negativa e injustificadamente os direitos de cidadania das pessoas, podendo levá-las ao isolamento e à exclusão.

No que se refere ao mundo das organizações, estudos feitos em Inglaterra demonstram que esta é a forma de discriminação mais frequente. Pelo menos 40% das pessoas já sentiram na pele, de uma forma ou outra, a discriminação fundada em razões de idade. É, no entanto, uma forma de discriminação da qual a maioria das pessoas na maioria das culturas ainda não tem uma consciência clara, razão pela qual formas evidentes dela são praticadas 'às claras' pelas empresas e são pacificamente aceites pelas pessoas.

Um jovem e talentoso cronista de um semanário de referência do nosso país, queixava-se, num dos seus recentes textos, que aos jovens deste país só resta emigrar, pois o 'sistema' está confortavelmente instalado e não dá oportunidades a quem pode e quer fazer diferente. Não deixa de ter razão, mesmo que se pudessem responder que os que agora estão instalados já tiveram de lutar, há uns anos, para combater o mesmo problema.

No entanto, na minha função de *executive searcher* não posso deixar de dizer que a realidade dos dias que atravessamos é que a larga maioria dos casos de discriminação pela idade se consubstancia através do evitar/dificultar de contratação das pessoas acima cinquenta anos. Quem vive no mundo das organizações sabe que, apesar das teorias da *aging workforce* e da escassez de talento, a verdade é que, por mais talentoso que se seja, ter mais de 50 anos é uma dificuldade quase insuperável no mercado de trabalho.

Ainda por cima estamos perante uma prática ilegal. O Código do Trabalho estipula, no seu artigo 22.º (artigo 25º após a revisão) que «nenhum trabalhador ou candidato a emprego 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,



José Bancaleiro

Partner da Boyden

situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical».

O princípio programático subjacente a esta norma é que, salvo quando exista um 'requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional', as pessoas devem ser avaliadas pelas suas competências e não pela sua idade. Apesar disso, e nas 'barbas' distraídas das autoridades competentes – como a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) –, todos os dias surgem exemplos concretos de discriminação baseada na idade. Desde anúncios de emprego para funções normais referindo «pretende-se pessoa até aos 35 anos», passando pela fixação de critérios de promoção interna que afastam os mais velhos ou os mais novos, até exemplos (que todos conhecemos) de 'processos de *downsizing*' em que, assumidamente, se convidam preferencialmente os trabalhadores mais velhos, porque... são mais velhos, ou os mais novos porque... são mais baratos.

Nestas, como em muitas outras situações, o problema não é a falta de leis. É mais um problema de consciência cívica e de educação. No universo das organizações, cada um deverá assumir as suas obrigações. Aos professores compete fazer doutrina e educar as actuais e futuras gerações. Aos gestores de Recursos Humanos cabe criar uma cultura de *compliance* e não discriminação. À ACT compete moralizar e fiscalizar o cumprimento das leis.

Estou certo que, dentro de poucos anos, esta situação será bem diferente. As pessoas irão tomar consciência dos seus direitos (há pouco tempo, nos EUA, sete colaboradores da Lockheed Martin Corp. foram 'americanamente' indemnizados por esta razão) e as empresas passarão a ter outro cuidado, não só por razões legais/financeiras, mas também por razões de imagem pública. Nenhuma empresa quer ver a sua imagem manchada com um caso de discriminação.