



José Bancaleiro

CEO - HumanCap International  
Executive Search & Talent Management

## Edaísmo na Indústria Farmacêutica

Nos últimos anos têm sido muitos os ex-colegas da Indústria Farmacêutica (IF) que têm procurado o meu aconselhamento em situações de “transição de empregos”, ou mais cruamente quando estão desempregados. Muitos deles queixam-se que, mesmo sendo altamente especializados, não conseguem competir com outras pessoas menos qualificadas, apenas porque estas apresentam um Bilhete de Identidade com uns anos a menos.

A isto chama-se edaísmo. Trata-se de um preconceito em relação a uma ou mais pessoas baseado na idade e é uma forma de discriminação 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 é ilegal e afecta negativa e injustificadamente os direitos de cidadania das pessoas, podendo levá-las ao isolamento e à exclusão.

Exemplos da discriminação etária 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 duma oportunidade profissional (in)justificada em se ser muito novo ou muito velho.

O edaísmo é uma forma de discriminação que afecta “jovens” e “seniores”. No entanto, a minha experiência de muitos anos como profissional de gestão de pessoas diz-me que a forma mais grave e frequente de discriminação pela idade se consubstancia através do evitar / dificultar de contratação das pessoas acima dos 50 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 25.º 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, 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 (ACT), todos os dias são praticadas “às claras” pelas empresas acções concretas de discriminação baseada na idade. Desde os 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-lhes fazer doutrina e educar as actuais e futuras gerações. Aos gestores de Recursos Humanos cabe-lhes criar uma cultura de *compliance* e não discriminação. À Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) compete moralizar e fiscalizar o cumprimento das leis. E, por fim, mas não menos importante, às vítimas compete-lhes reclamar.

Qualquer pessoa que seja afastada dum processo de recrutamento tem o direito a saber os fundamentos e, caso não concorde com eles, a reclamar internamente para o superior hierárquico e externamente para a ACT. Experimente. Não tem nada a perder e pode ser que a empresa “ponha a mão na consciência” e que outro “sénior” que se candidate a seguir tenha outro tratamento.

O texto já vai longo, mas não quero acabar sem uma palavra (noutro artigo desenvolverei) de ânimo para os “seniores” da IF. Eu que passei por muitos sectores posso afirmar que, provavelmente, (à maneira da Carlsberg) a IF é o sector com melhores processos de trabalho e com profissionais melhor preparados. Por isso, existe um nunca mais acabar de sectores, alguns tão ou mais interessantes que a IF, onde estes profissionais têm vantagens que compensam largamente o bilhete de Identidade.