



José Bancaleiro

Director central de Recursos Humanos do Banco Finantia e Coordenador de MBA Executivos da UAL

Recursos Humanos

Envelhecimento e discriminação etária

Andava eu pela "idade de Cristo" quando a num processo de recrutamento surgiu um candidato que pela formação académica evidenciada, pela experiência comprovada e pelas "soft e hard skills" que demonstrou era, sem qualquer dúvida, a melhor pessoa para preencher a vaga em questão. Quando descrevi o candidato a quem cabia decidir, o interesse foi evidente. Contudo, tudo mudou quando referi a idade do candidato, 52 anos! Por amor de Deus, você acha que esta empresa admite "velhos"?

Edaísmo é um preconceito em relação a pessoas baseado na idade e está na base da discriminação etária. Estudos feitos em Inglaterra no universo organizacional demonstram que esta é a forma de discriminação mais frequente e que pelo menos 40% das pessoas já a sentiram na pele. É tão comum e frequente que a maioria das pessoas não tem dela uma consciência clara, razão pela qual é praticada "às claras" pelas empresas e é pacificamente aceite pelas suas vítimas.

No momento actual, este tipo de discriminação, que muitas vezes se consubstancia em afastamento das organizações de pessoas acima dos cinquenta, não pode deixar de ser conjugado com

um dos fenómenos mais debatidos no mundo ocidental. O da crescente escassez de talento, originado pelo envelhecimento da força de trabalho.

Um estudo recente da consultora Towers Perrin chamado "Aging workforce - Challenge or opportunity" reafirma esta tendência para a falta de "talento" e contradiz alguns ideias instaladas, especialmente a que os trabalhadores mais velhos são mais difíceis de motivar e são menos produtivos. Pelo contrário, segundo este estudo, os trabalhadores mais velhos apresentam um maior nível de compromisso (*engagement*) com os interesses da organização, que facilita a sua motivação e justifica maiores níveis de produtividade.

Esta preocupação com o envelhecimento da população e com as suas implicações em matéria de segurança social e de escassez de talento, levaram os governos ocidentais (da União Europeia à Austrália) a produzir medidas legislativas que contrariem esta tendência das empresas de "se livrarem" dos mais trabalhadores mais velhos, quando estes ainda possuem condições para serem "activos humanos".

Em Portugal, o Código do Trabalho estipula 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,...

Apesar desta norma, todos os dias surgem nas "barbas" distraídas das autoridades competentes (ACT) exemplos

concretos de discriminação baseada na idade. Desde os anúncios do tipo "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 de empresas que, por regra, convidam os trabalhadores com mais de 50 anos para saírem em caso de "downsizing".

Nesta, como em muitas outras situações, o problema não é a falta de leis. É sim de consciência cívica e de educação. Estou certo que dentro de poucos anos esta situação será bem diferente. As pessoas irão tomar consciência dos seus direitos (recentemente 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 financeiras, mas também por razões de imagem pública. Nenhuma empresa quer ver a sua imagem manchada com um caso de discriminação. ▀



"Edaísmo é um preconceito em relação a pessoas baseado na idade e está na base da discriminação etária. Pelo menos 40% das pessoas já a sentiram na pele"