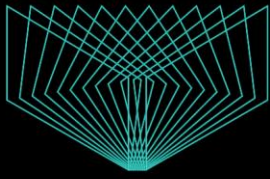


“Compreender o idadismo em relação aos trabalhadores mais jovens e mais velhos”

Fundação Francisco Manuel dos Santos lança estudo para compreender os preconceitos em relação à idade no local de trabalho

- Para assinalar o Dia Internacional da Juventude, que se celebra a 12 de agosto, é apresentado um estudo inédito que analisa o preconceito e a discriminação das pessoas mais jovens (e não só), no local de trabalho;
- O estudo, coordenado por David Patient, chama a atenção para o facto de o idadismo, especialmente o direccionado aos trabalhadores mais jovens, ser ainda pouco estudado, apesar de ser um fenómeno mais frequente do que o sexismo e o racismo, e de acarretar profundas implicações negativas para os indivíduos, as organizações e as sociedades;
- Mais de um quarto dos jovens trabalhadores denunciam discriminação em função da idade durante todas as fases do emprego: do recrutamento à promoção e ao despedimento;
- Os trabalhadores mais jovens tendem também a ser relativamente mal pagos, não se sentem valorizados, recebem comentários depreciativos, são vistos como menos competentes e têm menos oportunidades de desenvolvimento do que os colegas mais velhos.
- O idadismo pode constituir um obstáculo à retenção de talento, levar a que os trabalhadores mais jovens não se sintam valorizados, criar mais conflitos interpessoais, aumento dos níveis de *stress* e pior saúde mental;
- Autores formulam recomendações para abordar esta questão como, por exemplo, a criação de oportunidades de contacto intergeracional e partilha de experiências através de atividades de formação ou programas de mentoria e de mentoria inversa;
- Estudo é divulgado no Dia Internacional da Juventude, dia 12 de agosto, no site da FFMS.

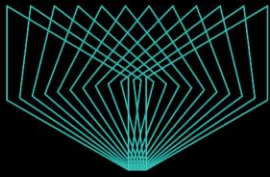


No dia em que se celebra o Dia Internacional da Juventude, a **Fundação Francisco Manuel dos Santos** (FFMS) divulga o estudo **“Compreender o idadismo em relação aos trabalhadores mais jovens e mais velhos”** onde se pretende perceber melhor a natureza e as consequências dos preconceitos dirigidos aos trabalhadores em função da idade. Esta investigação, coordenada por David Patient, professor catedrático de Liderança na Vlerick Business School (Bélgica), será disponibilizada na íntegra no site da FFMS.

O estudo analisa a natureza bidirecional dos enviesamentos etários — isto é, o facto poderem ser dirigidos tanto a pessoas mais novas como mais velhas, essencial para responder aos desafios sociais colocados pela convivência entre gerações no local de trabalho. Tendo em conta o envelhecimento da população e o consequente aumento da idade da reforma – aumentando a probabilidade de trabalhadores mais jovens e mais velhos interagirem no trabalho – os autores desta investigação realçam que o idadismo continua a ser pouco estudado, especialmente quando se trata de preconceitos direcionados aos mais jovens, isto apesar de, segundo estudos anteriores, se saber que é mais frequente do que o sexismo ou o racismo.

As decisões de recursos humanos e de pessoal que envolvem trabalhadores mais jovens e mais velhos são frequentemente enviesadas em função da idade - está provado que o idadismo afeta estas as decisões.

Em média, os trabalhadores portugueses relatam níveis relativamente baixos de discriminação com base na idade. No entanto, 33,5% relataram níveis moderados e elevados deste tipo de discriminação. Os mais jovens (18-35 anos) referiram os níveis mais elevados de perceção de discriminação: 42,3% referiram níveis moderados ou elevados, por comparação com 28,6% dos trabalhadores de meia-idade e 25,6% dos trabalhadores mais velhos. Esta discriminação em relação aos trabalhadores mais jovens verifica-se em todas as

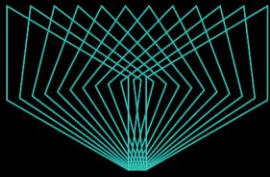


fases do emprego, do recrutamento à promoção ao despedimento. Além disso, quando os chefes são mais jovens do que os membros da sua equipa, a equipa tende a atribuir-lhes classificações mais baixas em termos de competência profissional.

Alguns dos estereótipos em relação aos trabalhadores mais jovens incluem descrições como sendo pessoas pouco empenhadas, com pouca ética de trabalho, arrogantes e argumentativas (negativos), mas também orientadas para objetivos, conhecedoras de tecnologia, inovadoras, ansiosas e inteligentes (positivos). Além destes, há a generalização de que os jovens devem aceitar um estatuto inferior na organização e não desafiar a hierarquia ou o *status quo*. A compreensão dos estereótipos é uma parte importante dos programas de sensibilização nas organizações.

Os autores tentaram também compreender o perfil dos comportamentos idadistas em relação aos trabalhadores mais jovens, concluindo que estes estereótipos são mais suscetíveis de serem subscritos por trabalhadores de meia-idade e, sobretudo, mais velhos e por trabalhadores com opiniões ligadas ao espectro ideológico da direita conservadora. A dimensão, o setor de atividade e a localização das organizações não afetaram o idadismo no local de trabalho. No entanto, os trabalhadores de organizações com uma cultura mais flexível e moderna referiram menos discriminação em função da idade. Curiosamente, nem o género nem o nível de educação afetou significativamente o sentimento de discriminação com base na idade.

Que consequências pode ter o idadismo é outra das perguntas a que os autores procuram dar resposta. Concluíram que este tipo de discriminação pode constituir um obstáculo significativo à retenção de talento e ao pleno aproveitamento dos trabalhadores mais velhos, podendo levar à reforma antecipada; em relação aos mais jovens, pode levar a que não se sintam valorizados, que sejam considerados menos competentes, que tenham menos



oportunidades de desenvolvimento, bem como que tenham salários mais baixos e menos acesso a benefícios, e que sofram perturbações no equilíbrio entre vida profissional e privada. Além disso, esta situação pode levar a mais conflitos interpessoais no local de trabalho, menor satisfação no trabalho, maior desejo de abandonar a organização, aumento dos níveis de *stress*, pior saúde mental e física em todos os grupos etários.

Os autores deixam claro que, com o rápido envelhecimento da população e com os desafios que isto coloca ao mercado de trabalho, o combate ao idadismo deve ser uma prioridade em Portugal. Os decisores políticos devem ter como prioridade iniciativas para combater a discriminação com base na idade, de forma a construir uma sociedade mais equitativa e inclusiva. Desta forma, deixam algumas recomendações para mitigar o idadismo. Uma vez que é a qualidade do contacto interpessoal, e não a sua frequência, que melhora as atitudes e as relações entre trabalhadores de gerações diferentes, deve-se promover a criação de oportunidades de contacto intergeracional positivo nas organizações através, por exemplo, de atividades de formação de equipas intergeracionais, bem como de programas de mentoria e de mentoria inversa.

Para esclarecimentos adicionais:

Manuel Louro | 918 881 124 | manuel.louro@jlma.pt

Maria João Soares | 914 237 487 | mjsoares@jlma.pt