O Jornal Económico

Preço: 2,90 €
Classe: Economia
Data: 07.04.2017

Periodicidade: Semanário
Tiragem: 20 000
Página: 41

insigte

OPINIÃO

20, 40, 60, 80... É a idade (apenas) um número?

RITA CANAS DA SILVA
Advogada

A "idade" promove questões complexas, que exigem uma resposta urgente e multidisciplinar, da esfera pública e privada, e direcionada a áreas muito diversas – saúde, educação, mobilidade e transportes e, naturalmente, emprego e segurança social. Embora os desafios estejam identificados, tem, na verdade, tardado um debate abrangente, consistente e consequente – constatando-se, por conseguinte, a falta de projetos claros para o futuro.

No mercado de trabalho, deparamo-nos com uma realidade marcada pelo tendencial prolongamento da vida ativa – em decorrência da crescente longevidade –, pela acentuada redução da taxa de natalidade e pelos reflexos associados a tais fatores, com impacto nas políticas a delinear em cada momento: seja o desequilíbrio da pirâmide de idades e a (in)sustentabilidade da segurança social; ou a preocupação premente com os níveis do desemprego jovem – que convive, lado a lado, com a necessidade de contrariar especiais resistências à inclusão de trabalhadores de maior idade no mercado de trabalho. Havendo, por fim, que considerar os ajustes introduzidos ao escalão etário que deve condicionar o acesso à reforma por velhice – com modificações que tendem à preferência por idades mais avançadas.

Ainda no plano laboral, é inegável o interesse crescente pela «idade» – o que tem, em boa verdade, acompanhado a contínua publicação de novos textos dedicados às diferentes "gerações" ("geração *baby boomers*", "geração X", "geração Y", "geração Z", etc.), que procuram identificar os traços típicos de cada escalão etário, possibilitando melhor compreender os perfis daqueles com que nos relacionamos. Para lá dos riscos inerentes a qualquer generalização, estas análises são relevantes e, no plano da gestão, são valiosas: permitem ajustar o discurso e, sobretudo, diversificar – ao invés de padronizar – opções, assim se promovendo soluções mais direcionadas e, por conseguinte, melhor compreendidas e aceites.

No plano das relações laborais, estará sempre em causa garantir a necessária tutela dos trabalhadores – os "mais jovens", os "jovens" e os "menos jovens" – em cada fase contratual, desde o recrutamento à cessação, obviando a práticas vedadas em razão da idade. Soluções que traduzam um benefício ou um prejuízo para os trabalhadores sem fundamento objetivo para lá da idade deverão ser criteriosamente escrutinadas pelas organizações, já que se antecipa maior litigiosidade com fundamento na idade. Mas não só: as estruturas que se anteciparem às iniciativas legislativas já em curso, mapeando o conhecimento e implementando, no curto prazo, instrumentos de colaboração intergeracional, serão as que tirarão maior partido do que de melhor cada geração tem para oferecer, garantindo planos de transição menos disruptivos e o tão desejado equilíbrio geracional.

As estruturas que implementarem instrumentos de colaboração integeracional poderão tirar maior partido do que de melhor cada geração tem para oferecer