



ID: 116105999

12-03-2025

PARLAMENTO RECOMENDA AO GOVERNO QUE COMBATA O IDADISMO

QUANDO A IDADE AINDA É UMA FORMA DE DISCRIMINAÇÃO

ANA CLARA*

A Assembleia da República aprovou, recentemente, uma Resolução que recomenda ao Governo que tome medidas de combate ao idadismo (a discriminação e preconceito em função da idade). No documento, publicado em Diário da República, o Parlamento exorta o Executivo a elaborar um estudo que quantifique o impacto global da população idosa nas contas do Estado, por forma a aprofundar o conhecimento sobre o impacto positivo que este grupo etário tem na economia nacional. Além disso, é pedido que se tomem medidas para alterar a representação normalmente feita das pessoas idosas e combater a sua sub-representação, nos instrumentos de disseminação de informação e imagem do Estado, nomeadamente publicidade e publicações institucionais. É ainda sugerida a criação de um projecto-piloto de promoção de cooperação, interação e partilha intergeracional nos domínios da habitação, da educação e da cultura.



Carla Sofia Esteves, Técnica Superior da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa (SCML)

O “Campeão das Províncias” falou sobre esta recomendação com Carla Sofia Esteves, Miriam Rosa e Christin-Melanie Vauclair, membros da equipa que elaborou o estudo ‘Compreender o idadismo no local de trabalho’, da Fundação Francisco Manuel dos



Santos, e que divulgámos no nosso jornal há uns meses. Para os investigadores, esta recomendação reveste-se de uma “enorme relevância”, pois “são precisas iniciavas ‘top-down’ para fazer mudanças com grande impacto na sociedade”.

Consideram que “o combate aos ‘ismos’, sejam eles o racismo, o sexismo ou o idadismo reveste-se, sempre, de grande importância, pelo potencial impacto negativo que apresentam. Somos muito mais do que a nossa etnia, sexo biológico ou idade e perceber que a forma como somos tratados pode depender dessas características ou, muitas vezes, se resume a essas características, pode ter um impacto bastante negativo, tanto no nosso bem-estar individual, como na forma como toda uma sociedade opera”.

Sobre o impacto que têm os idosos nas contas do Estado, pedido na Resolução, os investigadores salientam que tal “pode revelar-se como uma forma importante de desconstruir e combater a ideia (estereótipo) de que os adultos

mais velhos, neste caso os pensionistas, consomem todos os recursos. De facto, os adultos mais velhos podem também ser motores do crescimento económico, nomeadamente através da chamada ‘economia grisalha’. Assim, este primeiro estudo possibilitaria o descortinar da situação específica em Portugal: percebendo se há um impacto negativo, será preciso gerir; se não é esse o caso, é preciso desconstruir”.

E como podemos desconstruir? Para os especialistas, desconstruir pode passar pelo “reconhecimento de que os adultos mais velhos não são um grupo homogéneo, não apenas em termos da própria idade (podemos, por exemplo, falar em ‘Young-old’ e ‘Old-old’), mas também em termos de interesses, capacidades, motivações, etc.”.

Já a questão da sub-representação “pode ser relativa”, afirmam Carla Sofia Esteves, Miriam Rosa e Christin-Melanie Vauclair. “Têm existido algumas iniciativas, como por exemplo a ‘Lisboa 65+’, onde os adultos

mais velhos não só estão representados, como são o público-alvo. Diríamos que, mais do que sobre a questão da sub-representação, talvez seja importante reflectir sobre o tipo de representação que é veiculado, e que, ao invés de contribuir para o desconstruir de estereótipos, poderá contribuir para o seu reforço e perpetuação”.

Incluir instituições do Estado num estudo-piloto

Os investigadores salientam que, apesar de não conhecerem o racional por detrás da escolha dos três eixos sugeridos pelo Parlamento, “seria também interessante ponderar a inclusão de instituições do Estado” num estudo-piloto. Mais concretamente, os resultados dos estudos feitos também apontam para efeitos positivos do contacto intergeracional em contexto organizacional. “De uma forma geral, os resultados revelaram que quanto mais os trabalhadores reportavam contacto de qualidade com trabalhadores mais velhos, mais detinham

atitudes positivas e menos detinham atitudes negativas face aos trabalhadores mais velhos”, vinculam.



Miriam Rosa, Directora do Centro de Inovação do QSR - Talent Driven Culture e Professora Convidada no ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Admitem que o idadismo é um tema pouco estudado e, nesse sentido, ainda não tem o mesmo alcance e visibilidade que as questões de racismo ou sexismo. “O idadismo ainda é uma forma aceite de discriminação. Basta pensar, por exemplo, em piadas idadistas ou na forma como uma idade mais avançada é apresentada cartões de aniversário - ainda é geralmente aceite ‘fazer piadas’ sobre uma idade mais avançada e envelhe-

cer não é uma aspiração. Além disso, o idadismo ainda é pouco discutido no discurso público ou nos media”, alertam.



Christin-Melanie Vauclair, Professora Associada do Departamento de Psicologia Social e das Organizações (ECSH), Investigadora Integrada, CIS-ISCTE - Centro de Investigação e Intervenção Social (ECSH)

Para os investigadores ainda há evidências de que “o idadismo pode ter profundas implicações negativas para os indivíduos, as organizações e as sociedades. Sabe-se, por exemplo, que ser alvo de idadismo pode resultar em pior saúde física, pior saúde mental/bem-estar psicológico, maior insegurança financeira, menor qualidade de vida, menor satisfação com a vida e pode inclusive, diminuir a vontade de viver das pessoas mais velhas”. E é dispendioso para as sociedades: nos Estados Unidos estima-se em 63 mil milhões de dólares o custo anual do idadismo contra os idosos, pois agrava alguns dos problemas de saúde, como as doenças cardiovasculares.

Já no contexto organizacional, o idadismo “pode constituir um obstáculo significativo à retenção e ao pleno aproveitamento de trabalhadores mais velhos, podendo também levar à reforma antecipada. Tudo isto, além de poder representar um custo significativo para a organização, tem um impacto significativo

ID: 116105999

12-03-2025

nos trabalhadores mais velhos, abalando a sua autoconfiança e auto-estima, desencorajando-os de procurar oportunidades profissionais, traduzindo-se em menor satisfação no trabalho e níveis mais baixos de compromisso organizacional”.

Segundo os investigadores, os estudos também mostram que, além de ter efeitos prejudiciais para os trabalhadores que são alvo de atitudes idadistas, o idadismo também impacta aqueles que têm atitudes idadistas. “Ter atitudes idadistas em relação a trabalhadores mais velhos está relacionado com maior ansiedade em relação a esses trabalhadores e com uma percepção de menor qualidade de contacto com outros grupos etários que, por sua vez, conduzem a um menor bem-estar pessoal no trabalho”, vincam.

Falta uma grande campanha nacional

Apesar de internacionalmente existirem campanhas de alerta, como é exemplo o ‘Global Report on Ageism’, em Portugal ainda não houve uma campanha semelhante, que contribuisse para aumentar a consciencialização e o conhecimento sobre o idadismo enquanto problema social. Contudo, “têm sido feitos vários esforços no sentido de alertar e dar visibilidade à questão”. Por exemplo, a Fundação Francisco Manuel dos Santos tem tido várias iniciativas nesta área, entre publicações (o ensaio ‘Discriminação da Terceira Idade’ ou o estudo ‘Compreender o Idadismo no Local de Trabalho’, e episódios do seu podcast) e a newsletter ‘Longevidade’, do semanário Expresso, cuja publicação teve início em abril de 2022”. Mas, admitem, “é, sem dúvida, um tópico que merece visibilidade nacional”.

Somos o 4º país da União Europeia (UE) com maior percentagem de pessoas idosas a viver sozinhas. Pensando nos adultos mais velhos em geral, os investigadores indicam algumas medidas que seriam relevantes, nomeadamente: fomentar uma maior

integração dos adultos mais velhos na vida social; apostar em programas intergeracionais e repensar os adultos mais velhos como contribuindo, activamente, para a sociedade, já que “os adultos mais velhos tendem a dispor de mais tempo, e têm muita experiência e conhecimento (pensar em voluntariado, contribuições comunitárias, etc.)”.

A nível das empresas e organizações, Carla Sofia Esteves, Miriam Rosa e Christin-Melanie Vauclair não têm dúvidas: “para lidar com um problema há que reconhecê-lo como problema”. Explicam que os estudos sobre inclusão e diversidade, em geral, dizem que a liderança “é fundamental para a sua efectiva implementação e para a adesão por parte dos outros trabalhadores”. “A missão e visão da empresa podem defender valores de inclusão e diversidade, mas se não houver envolvimento e compromisso por parte das chefias intermédias, da liderança, esta missão e visão podem não se materializar em políticas efectivas”, constatam. Já no caso específico do idadismo, foi demonstrado que afecta as decisões a nível de recursos humanos e de pessoal, com os trabalhadores mais velhos a receberem avaliações menos positivas em termos de desempenho, de potencial de desenvolvimento e de competências interpessoais, a terem menos acesso a entrevistas e a vagas de emprego mais bem pagas, e a receberem menos oportunidades de formação”.

“Nos nossos estudos em particular, verificou-se uma maior propensão dos trabalhadores em lugares de chefia para concordarem com a inclusão dos trabalhadores mais velhos na força de trabalho, bem como uma maior inclinação para deter crenças positivas em relação à generosidade e ao capital social dos trabalhadores mais velhos. Ou seja, os trabalhadores em lugares de chefia parecem deter uma visão positiva dos trabalhadores mais velhos”, afirmam.

(*) **Jornalista do “Campeão” em Lisboa**

DISCRIMINAÇÃO TAMBÉM AFECTA OS IDOSOS

Uma equipa de investigadores da Fundação Francisco Manuel dos Santos explicou ao “Campeão” o que é o idadismo (discriminação e preconceito em função da idade), referindo, a propósito, que é importante desconstruir e combater a ideia (estereótipo) de que os adultos mais velhos, neste caso os pensionistas, consomem muitos recursos do Estado. **PÁGINA 2**