

A ANTIGUIDADE DO TRABALHADOR NO CONTEXTO DOS NOVOS PARADIGMAS EMPRESARIAIS

Lamentavelmente cada vez mais as empresas **discriminam** os trabalhadores mais antigos com base na evolução tecnológica.

Embora os estudos científicos comprovem que o avanço da idade não determina deterioração da inteligência, pois ela está associada a vitalidade física, mental e emocional, continuam as empresas a **estigmatizar o envelhecimento do trabalhador** com base na idade.

Recordemos o que diz a OIT (Organização Internacional do Trabalho) “a *discriminação compreende qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego*”.

É pelo trabalho que não só se obtém o próprio sustento, mas, também que se mantém a dignidade pessoal.

Afinal o que leva as empresas a discriminarem os trabalhadores mais antigos?

Os novos “*paradigmas produtivos*” estão baseados sobretudo, nos conceitos da produtividade, eficácia, flexibilização, actualização, etc. Ora os trabalhadores mais antigos são considerados pelas empresas, como mais lentos, improdutivos, ineficazes, desactualizados, **até rebeldes**, sem habilidades para as novas tecnologias.

Os processos da avaliação de conhecimentos, estão a ser um **instrumento para a discriminação**, por exemplo, através do desempenho, das competências, da eficiência, como factores determinantes para ter **importância** para as empresas.

Não é por acaso que a realidade tem mostrado que quando as **empresas executam reestruturações os trabalhadores mais antigos são os primeiros a serem dispensados de terem continuidade na empresa.**

Os argumentos das empresas nestas condições focam-se sempre, em substituir o “*velho*” pelo “*novo*”, libertar recursos humanos para que haja espaço aos “*profissionais mais capazes*”!

É nas negociações dos “*Acordos*” que mais se faz notar **esta tendência** das empresas com as propostas que apresentam aos sindicatos.

É evidente que da parte dos trabalhadores mais antigos deve haver a **abertura necessária e adequada** a estar disponível para se adaptar á cultura da **formação continua e adaptação aos novos paradigmas empresariais.**

Os sindicatos sem **menosprezar** as capacidades e importância para empresas dos jovens profissionais, têm o dever da defesa dos trabalhadores mais antigos e experientes, exigindo que as empresas criem **políticas de retenção** dos mesmos.

“ *Marginalizar os trabalhadores mais antigos é desprezar aqueles que têm mais experiência, que estão mais ligados à organização com maior lealdade e compromisso, garantindo assim mais produtividade e valor do trabalho efectuado*”.

STPT, 19 de Fevereiro de 2025

A Direcção