

Idadismo e Discriminação Parental: A Epidemia Silenciosa do Mundo Laboral

Publicado em 2025-03-23 10:58:40



Num tempo em que se proclama inclusão, diversidade e responsabilidade social, há uma forma de discriminação que continua profundamente enraizada e pouco combatida: **o idadismo**. A par dele, vem a estigmatização das **mães de crianças pequenas**, ambas vítimas de uma lógica empresarial que, em nome da eficiência e da docilidade, marginaliza precisamente os profissionais mais experientes e resilientes.

A Falácia da Juventude como Virtude Absoluta

É cada vez mais comum encontrar relatos de profissionais com mais de 50 anos que, apesar de carreiras sólidas e competências amplamente demonstradas, se veem excluídos de processos de recrutamento ou estagnados nas suas funções. A razão raramente é dita em voz alta, mas sente-se: são **"demasiado velhos"**, **"difíceis"**, **"não se adaptam"** ou **"sabem demais"**.

O mundo corporativo moderno procura trabalhadores “moldáveis”, com pouca bagagem emocional ou profissional, e que aceitem ordens sem questionar. Ora, pessoas com décadas de experiência — além de dominarem o seu ofício — tendem a ser assertivas, independentes e a denunciar abusos. São, por isso, vistas como “ameaças” a hierarquias frágeis.

As Mães Trabalhadoras: Culpadas por Existirem?

As mulheres que regressam ao trabalho após a maternidade enfrentam outro tipo de preconceito: são tidas como “inconstantes”, “distraídas” ou “pouco comprometidas”. O simples facto de serem mães torna-se motivo de desconfiança. Esta visão retrógrada ignora que muitas dessas mulheres desenvolveram, com a maternidade, capacidades fundamentais como a gestão de tempo, a resiliência e a empatia — competências inestimáveis no mundo profissional.

Cultura Corporativa: Controle ou Inovação?

Ambos os fenómenos — o idadismo e a penalização da parentalidade — revelam um **modelo de trabalho anacrónico**. Um modelo que valoriza o silêncio em detrimento da criatividade, a obediência em vez do espírito crítico, a juventude aparente em detrimento da sabedoria real.

Ao afastar os profissionais seniores e as mães trabalhadoras, as empresas não apenas cometem injustiças — **auto-infligem-se empobrecimento humano e estratégico**. Os líderes verdadeiramente visionários sabem que equipas diversas em idade, género, experiências de vida e perspetivas são aquelas que mais inovam, mais se adaptam e melhor resistem às crises.

E Agora? O Que Fazer?

1. **Criar legislação eficaz contra o idadismo e a discriminação parental**, tal como já existe contra o racismo e a homofobia.
2. **Educar gestores e recrutadores** sobre os benefícios da diversidade etária e familiar no local de trabalho.
3. **Valorizar a experiência nos processos de recrutamento** e não penalizá-la com filtros automáticos que descartam CVs por data de nascimento.
4. **Promover horários flexíveis e culturas organizacionais que respeitem as exigências familiares**, sem que isso prejudique a progressão na carreira.

Conclusão: Um Grito por Dignidade

Aos 52, 60 ou 40 com filhos pequenos, ninguém deveria ter de pedir desculpa por ser quem é. O verdadeiro progresso está em sabermos

incluir, ouvir, aproveitar e valorizar toda a riqueza humana que a vida — e não apenas a juventude — traz ao mundo do trabalho.

Porque **a maturidade não é uma fraqueza: é uma força.**

Por : [Francisco Gonçalves](#)

Créditos para IA, DeepSeek e chatGPT (c)