

©Copyright, 2006. Todos os direitos são reservados. Será permitida a reprodução integral ou parcial dos artigos, ocasião em que deverá ser observada a obrigatoriedade de indicação da propriedade dos seus direitos autorais pela INTERFACEHS, com a citação completa da fonte. Em caso de dúvidas, consulte a secretaria: interfacehs@interfacehs.com.br

**AS SOCIEDADES À PROVA DO ENVELHECIMENTO
O DESAFIO DO EMPREGO NA SEGUNDA PARTE DA CARREIRA**

Anne-Marie Guillemard

Hoje, as implicações do envelhecimento demográfico das sociedades desenvolvidas são abordadas, em sua maioria, desde o prisma único das aposentadorias e das reformas que seria conveniente promover para assegurar sua perenidade. Essa visão é extremamente redutora. A questão do envelhecimento afeta nossas sociedades em todas as suas dimensões. Nossas formas de trabalhar, de distribuir os tempos sociais no decorrer da vida, de cobrir os riscos sociais, de conceber as identidades de cada idade e as relações entre as gerações são profundamente transformadas pelo envelhecimento da população. Esse é o ponto de vista que será defendido neste artigo. Impõem-se acabar com a visão deficitária da questão, que vê na reforma das aposentadorias a principal resposta.

O prolongamento da vida, fator de envelhecimento, questiona todo um modelo cultural de organização das idades e dos tempos sociais. Ele coloca a questão dos respectivos papéis das diferentes gerações em nossa sociedade, de seu lugar na produção das riquezas e nos sistemas de transferência de recursos, assim como das novas formas de solidariedade que podem uni-las. Desde essa perspectiva, a posição das sucessivas gerações no emprego é um fator tão fundamental a considerar quanto sua posição no sistema de proteção social. Ao contrário do que é normalmente afirmado, parece mesmo que o verdadeiro desafio colocado pelo envelhecimento da população não seja tanto o das aposentadorias quanto o do emprego dos assalariados que avançam em idade.

Considerar a verdadeira medida das transformações que atuam sob o efeito do envelhecimento exige, portanto, adotar uma perspectiva teórica que apreenda as evoluções interdependentes entre três dimensões centrais, que são: o mercado de trabalho, o sistema de proteção social e a organização das temporalidades no ciclo de vida. Pensamos que apenas essa investigação é capaz de trazer a inteligência necessária ao debate, tanto sobre o devir no emprego dos assalariados avançados em idade, quanto sobre o futuro das aposentadorias. Esses dois termos da análise são, aos nossos olhos, indissociáveis. Nos últimos anos, essa linha de interrogação irrigou nossos trabalhos de comparação internacionais. Ela resultou em uma recente obra de síntese (GUILLEMARD, 2003) comparando três continentes – Europa, América do Norte, Japão – a fim de tentar discernir como as sociedades desenvolvidas enfrentam hoje o envelhecimento, principalmente da população ativa.

O objetivo deste artigo é apresentar um dos principais resultados do livro. Visa mostrar que o envelhecimento demográfico não é uma fatalidade que dita condutas e políticas homogêneas nos diferentes países. Nesse sentido, poderíamos dizer que não há determinismo demográfico. O que chama a atenção à primeira vista, quando examinamos comparativamente as respostas políticas dos diferentes países estudados, é seu caráter bastante contrastado.

Se, em nome da salvaguarda do emprego, a maior parte dos países da Europa continental encorajou as pré-aposentadorias a ponto de as taxas de emprego dos ativos entre 55 e 64 anos caírem quase pela metade entre 1971 e 1995, nos países escandinavos ou no Japão foi bem diferente. Esses países escolheram reforçar continuamente suas políticas ativas de emprego para os assalariados de mais de 45 anos, em vez de indenizar sua saída antecipada, mesmo quando a conjuntura do emprego pouco se prestava a isso. Como considerar essas opções diferenciadas em sistemas de exigências relativamente homogêneas de um país a outro?

A interpretação aqui proposta acentua o fato de que essas escolhas coletivas opostas envolvem diferentes definições de idade e suas relações com o emprego. Elas encarnam e utilizam concepções distintas do assalariado idoso.

Optar pela indenização para saída do mercado de trabalho dos assalariados idosos ou, ao contrário, pela reclassificação no emprego, envolve definições diferentes de idade e de

seu legítimo tratamento. No plano de uma teoria comparativa, essas escolhas, como as trajetórias muito diferenciadas de segunda parte da carreira às quais dão lugar, devem ser recontextualizadas nos quadros cognitivos, políticos e sociais que as produzem.

Nosso ponto de partida será o exame comparado das dinâmicas das políticas de emprego e proteção social, e de seu impacto sobre a segunda parte da carreira. Ele nos permitirá, por um lado, identificar modalidades, diferenciadas segundo as sociedades, de construção e regulação das relações entre idade, trabalho e proteção social. Além disso, autorizará a perceber e analisar, nesse quadro relativista, a diversidade de respostas nacionais às novas exigências demográficas, relativamente homogêneas, que pesam sobre o conjunto dos países desenvolvidos. Assim, estaremos à altura, não somente de descrever, mas também de interpretar essa diversidade.

IDADE E MERCADO DE TRABALHO: A CONSTATAÇÃO

A comparação internacional da evolução, em 30 anos, da participação no mercado de trabalho das pessoas com mais de 45 anos evidencia que as transformações da segunda parte da carreira foram de uma amplitude muito desigual conforme os países.

Embora restem alguns países onde quinquagenários e sexagenários conservaram um futuro no trabalho, em contrapartida, nos países da Europa continental, a atividade profissional tornou-se uma situação minoritária para esses grupos de idade. Nos países escandinavos, no Japão e nos Estados Unidos, a taxa de emprego dos homens de 55 a 64 anos permanece próxima de 70%. Em 30 anos, ela simplesmente desmoronou. Entre 1971 e 2001, o recuo da atividade para esse grupo de idade é de aproximadamente 10% nos Estados Unidos e no Japão, e de 16% na Suécia (Tabela 1). A idade média de saída do mercado de trabalho, na Suécia, é de 63 anos, e ainda um pouco mais elevada no Japão. A atividade permanece, então, a regra para essas idades.

Tabela 1: Evolução de 1971 a 2001 das taxas de emprego de homens entre 55 a 64 anos.

	1971	1975	1985	1989	1993	1995	1997	1998	1999	2000	2001	Varia- ção*
Alemanha ¹	77,1	66,7	53,6	51,7	47,9	48,2	47,8	47,6	48,0	48,2	45,4	- 41,1
Bélgica	-	-	43,1	36,3	32,9	34,5	32,2	32,1	35,1	35,1	35,1	-18,6
Dinamarca	-	-	61,9	65,0	60,6	63,2	61,0	58,5	59,9	61,9	63,1	+1,9
Espanha	82,1 ²	76,7	59,1	56,7	51,6	48,0	50,5	52,1	52,4	55,2	57,9	- 30,0
Finlândia	71,8	64,6	48,7	44,2	36,1	34,9	37,8	38,3	40,1	43,7	46,7	- 35,0
França	73,0	67,2	46,8	43,7	40,3	38,4	38,4	37,9	38,9	38,5	41,4	- 43,3
Itália	-	-	37,5	49,6	47,0	42,3	41,5	41,5	40,8	40,3	38,5	+0,38
Países- Baixos	79,3	69,9	44,2	44,5	41,2	39,9	43,3	46,0	48,8	49,9	50,5	- 36,3
Portugal	82,1	77,3	64,7	63,6	59,8	57,7	58,1	63,4	62,1	62,5	61,6	- 25,0
Reino-Unido	82,9	-	62,3	61,8	55,9	56,1	58,6	58,3	59,4	59,8	61,6	- 25,7
Suécia	82,8	80,7	73,2	73,6	65,9	64,4	64,7	65,8	67,1	67,8	69,6	-15,9
UE	-	-	-	-	-	46,8	47,0	47,2	47,3	47,6	47,8	-
Japão	85,3	83,3	78,8	79,2	82,1	80,8	80,9	79,8	79,5	78,4	77,5	- 9,1
Canadá	78,7	76,2	64,3	61,2	54,3	53,7	55,1	54,7	56,8	57,7	57,6	- 26,8
Estados- Unidos	79,4	72,4	65,0	64,9	63,1	63,6	65,5	66,2	66,1	65,6	65,8	-10,8

* Em pontos percentuais: se a é a taxa de emprego do primeiro ano do período (1971 para a maior parte dos países), e b a de 2001, a variação é de (a - b)/a.

1 Alemanha reunificada desde 1989.

2 1972.

Fontes: séries reconstituídas a partir dos dados OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Économiques). Estatísticas da força de trabalho, exceto Itália e União Européia; Eurostat. Pesquisa sobre a força de trabalho; e cálculos do autor.

Nos países da Europa continental, observamos, ao contrário, uma verdadeira derrocada da atividade nessa idade. A queda da taxa de emprego, em 30 anos, é da ordem de 40% (Tabela 1). Em 2001, claramente, menos de um homem a cada dois, entre 55 e 64 anos, estava ainda empregado nos países da Europa continental. A França (41%) e a Bélgica (35%) detêm o recorde nesse domínio, com apenas mais de um terço dos homens nessa idade ainda inseridos no mercado de trabalho. Seguem a Alemanha (45%), a Finlândia (47%) e os Países-Baixos (50%). Esses últimos acabam de emergir acima do limite de 50% para essa classe de idade. A Itália apresenta uma situação um pouco diferente, pois aí a atividade nessa idade foi constantemente muito fraca durante o período considerado.

Além disso, em todos esses países, numerosos índices de fragilização da carreira são discerníveis a partir de 45 anos. Para os quadragenários, isso se traduz, mais freqüentemente, em uma carreira declinante no plano das promoções, da remuneração e do acesso à formação contínua. Quanto às pessoas com mais de 50 anos, elas conhecem uma crescente vulnerabilidade ao desemprego, além de ser ele de bem longa duração. Sua taxa de retorno ao emprego está entre as mais fracas, mesmo em caso de retomada da economia.

Nesses países, jovens e velhos foram colocados à margem do mercado de trabalho. O emprego teve a tendência a se concentrar nas idades medianas. Para os mais jovens, enquanto se alongava a escolarização, sua inserção em empregos estáveis ocorria tardiamente. Para os mais idosos, a transição entre emprego e aposentadoria tornou-se delicada e incerta, como acabamos de ver. Doravante, ela passa mais freqüentemente

por um desemprego de longa duração ou por uma interrupção precoce da atividade, eventos que precedem em muito a entrada no sistema de aposentadoria.

As comparações internacionais sobre atividade e desemprego evidenciam trajetórias contrastadas da segunda parte da carreira, segundo os países. Se os quinquagenários japoneses ou suecos continuam inseridos no mercado de trabalho até uma idade avançada, o mesmo não acontece com aqueles pertencentes aos países da Europa continental. Estes experimentam uma fragilização no emprego desde a metade dos 40 anos e conhecem um afastamento¹ do mercado de trabalho a partir dos 50. Isso significa que, dentro de uma mesma idade cronológica, os assalariados são objeto de apreciações muito diferenciadas segundo os países. Esses dados indicam que não se pode considerar a depreciação do assalariado idoso como uma evidência natural. É preciso interpretá-la como um fato cultural, cujo processo de construção vamos tentar esclarecer.

CONFIGURAÇÕES DE POLÍTICAS DE PROTEÇÃO SOCIAL E EMPREGO, E CULTURAS DE IDADE

Como tratar as contrastantes trajetórias profissionais de segunda parte da carreira que acabamos de observar?

A hipótese subjacente à nossa análise comparativa é que a participação no mercado de trabalho na segunda parte da carreira deve ser apreendida como um constructo social. Ela resulta da rede de interdependências entre edifícios normativos, políticas de proteção social e de emprego, e sistemas de relações profissionais, elementos que conferem à participação no mercado de trabalho sua especificidade social. Nosso ponto de partida foi identificar configurações estilizadas de políticas pertinentes ao nosso objeto. Cada configuração conjuga um regime de proteção social, especificado pelos níveis de cobertura e de indenização da inatividade que assegura aos ativos em segunda parte da carreira, e políticas do mercado de trabalho caracterizadas por sua capacidade ou incapacidade de assegurar empregabilidade e inserção ou reinserção no emprego durante essa seqüência da carreira.

Em um primeiro nível, essas configurações institucionais de políticas afetam diretamente os itinerários dos assalariados no mercado de trabalho em cada país. Com efeito, pelos direitos e prestações que concedem e pelos estatutos que oferecem no emprego ou no sistema de proteção social, elas formam o leque de alternativas abertas aos assalariados: vias de inserção no emprego, acúmulo de rendimentos da atividade e de indenizações ou vias de saída precoce indenizadas. Em conseqüência, elas modelam as possíveis trajetórias e dão forma às antecipações de todos os atores do mercado de trabalho sobre o futuro empregatício dos assalariados que avançam em idade.

Em um segundo nível, as configurações políticas produzem um conjunto de orientações normativas significativas. É sua dimensão cognitiva.² O Estado Social, intervindo e arbitrando no domínio do emprego, da formação ou da proteção social, produz normas de idade. Sua atividade faz nascer um verdadeiro governo, que designamos “uma polícia das idades”, retomando o antigo sentido de governo que revestia esse termo no Antigo Regime. Em um contexto nacional dado, as interações entre, de um lado, as diferentes “polícias de idades” contidas nos dispositivos de proteção social e de emprego e, de outro lado, a maneira como os diferentes atores do mercado de trabalho delas se apoderam e fazem uso, criam uma dinâmica particular. Essa dinâmica

estabiliza progressivamente o que designamos uma “cultura da idade” específica. Esta representa um conjunto de valores e normas partilhadas sobre os modos de problematizar a questão do avanço em idade e sobre os direitos e obrigações ligados à idade. Ela repousa sobre os princípios de equidade e de justiça entre idades e gerações, sobre categorizações da idade e regras de ação.

Assim, as opções políticas relacionadas aos assalariados que avançam em idade não representam somente regras de ação. Uma vez adotadas, elas retroagem sobre o cognitivo. Constituem uma rede de motivos, justificativas e referências que modelam os comportamentos de todos os atores do mercado de trabalho em cada contexto. É o sentido dado à noção de “cultura da idade” que identificamos. Cada configuração institucional típica de políticas pode, assim, ser examinada sob a relação da cultura da idade particular que tende a promover.

Conforme um esquema simplificador, quatro configurações institucionais estilizadas de políticas podem ser identificadas a partir do cruzamento de dois eixos polares: o das políticas de emprego e o da indenização do não-trabalho. A presença de numerosos instrumentos de integração no emprego em favor dos assalariados que avançam em idade tende a multiplicar as oportunidades de integração no mercado de trabalho. Inversamente, a generosa indenização do risco de não trabalho em fim de carreira dá forma a várias alternativas de saída antecipada para o trabalhador que avança em idade.

As quatro configurações institucionais de políticas e os tipos de trajetórias profissionais que tendem a encorajar podem ser sintetizadas na tipologia a seguir (Tabela 2). São mencionados, a título ilustrativo, os países que se mais aproximam das configurações estilizadas identificadas. Essa tipologia não deve ser objeto de uma leitura mecanista e determinista, mas, ao contrário, deve ser interpretada dinamicamente.

Os limites deste texto não permitem entrar no detalhe da demonstração. A partir do estudo profundo de quatro casos nacionais (França, Suécia, Japão, Reino Unido) e da análise de políticas públicas promovidas em duas décadas, ela estabelece estreitas correspondências entre, de um lado, as dinâmicas de configurações de políticas, seus edifícios normativos e as culturas da idade que constroem e, de outro lado, as trajetórias tendenciais no mercado de trabalho que canalizam. Contentar-nos-emos em evocar sucintamente os processos pelos quais cada configuração política constrói uma cultura da idade bem específica, a qual dá forma a uma trajetória profissional tendencial com o avanço em idade.

Tabela 2: Trajetórias tendenciais no mercado de trabalho em segunda parte da carreira em função das políticas de proteção social e de emprego.

Políticas de integração no emprego	Nível de cobertura* do risco de não trabalho em fim de carreira pelo regime de proteção social	
	-	+
Poucos instrumentos de integração no mercado de trabalho	4	1
	Rejeição /manutenção segundo a situação	Marginalização / <u>relegação</u> do mercado de trabalho
	<i>Estados Unidos - Reino Unido</i>	<i>Alemanha - França - Países-Baixos - Finlândia</i>
Numerosos instrumentos de integração ou de reintegração no mercado de trabalho	3	2
	Manutenção no mercado de trabalho	Integração /reintegração se a proteção social é condicional de esforços de retorno no emprego
+	<i>Japão</i>	<i>Suécia - Dinamarca</i>

* Por nível de cobertura, entendemos: nível e duração da indenização e diversidade de vias de saída precoce do mercado de trabalho. As dimensões retidas para essa tipologia não estão distantes da diligência adotada por Duncan Gallie e Serge Paugam (in *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment*. Oxford: Oxford University Press, 2000, p. 5), que definem *unemployment welfare regimes* articulando três dimensões: o grau de cobertura de prestações do seguro desemprego, o nível e a duração da indenização e a importância das políticas ativas. Esta última dimensão está especificada em nossa tipologia como política de integração no emprego dos assalariados envelhecendo.

Tipo 1: marginalização / afastamento

A primeira configuração é bem ilustrada pelos países da Europa continental e, particularmente, pela França. Ela combina uma generosa indenização do risco de não trabalho para os assalariados idosos com uma quase ausência de instrumentos de integração ou reintegração no emprego para esses assalariados (Quadro). No âmbito dos princípios adotados para legitimar a distribuição do emprego e dos recursos de transferência entre as diferentes categorias de idade, essa configuração coloca, claramente, o foco na segurança do rendimento. Ela aciona, de início, uma lógica de compensação financeira pela perda do emprego para os assalariados que avançam em idade. O privilégio associado a essa lógica constrói, pouco a pouco, uma cultura da “saída precoce” ou, logo, a norma para o assalariado idoso não será mais o emprego, mas o acesso às transferências sociais.

O exemplo francês permite compreender como, no emaranhado entre produção de dispositivos e construção das normas e regras que eles contêm, constrói-se uma cultura da saída precoce. A jurista Marie Mercat-Bruns mostrou como o direito francês do licenciamento econômico passou, no fim dos anos 1970, de um princípio de proteção contra a perda do emprego a uma concepção do trabalhador idoso como vulnerável no emprego e cuja idade logo vai se tornar um critério legal para demiti-lo (MERCAT-BRUNS, 2001). As “medidas de idade” destinadas a proteger esses trabalhadores com partidas antecipadas consagram o novo princípio. Elas “cavam o fosso entre os

assalariados beneficiários do plano de reclassificação e os outros, principalmente os mais idosos, presumidamente não suscetíveis de reclassificação” (ibid., p. 129).

Gradualmente, constrói-se uma definição do assalariado idoso como vulnerável no emprego e não reclassificável. A partir de então, é justo e eqüitativo para essa população reforçar seu acesso às transferências sociais. Assim, é legitimada a saída antecipada do mercado de trabalho para essa categoria de idades. Logo será erigida em direito à aposentadoria precoce. Em conseqüência, assistimos à construção de uma “cultura da saída precoce”, que problematiza a questão da idade no trabalho unicamente em termos de acesso aos recursos de transferência.

Uma vez produzidas e encarnadas em diferentes dispositivos, as regras jurídicas servem de quadro de ação para todos os atores do mercado de trabalho. Elas constituem as redes de motivos de justificação e referências para todos os que estão envolvidos na ação. Conseqüentemente, desencadeia-se um processo de depreciação dos assalariados conforme a idade, o qual, pouco a pouco, vai afetar as gerações mais jovens. Se os assalariados com mais de 55 anos são reputados não reclassificáveis, então, seus caçulas imediatos, os jovens quinquagenários, são bruscamente etiquetados como semivelhos e fragilizados no mercado de trabalho. Esquecemos, freqüentemente, que rebaixando a idade efetiva de saída do mercado de trabalho, elevamos simultaneamente a idade social da geração caçula. Na mesma medida, esse movimento de depreciação toca igualmente os quadragenários. Algumas empresas hesitam em promovê-los ou formá-los, pois se aproximam do momento do fim da carreira.

Podemos, assim, constatar que o desenvolvimento da cultura da saída precoce engendra um processo em espiral de fragilização de toda a segunda parte da carreira. Observemos que os princípios que legitimaram o acesso aos recursos de transferência para os trabalhadores idosos acabaram jogando contra o emprego dos ativos que avançam em idade.

DINÂMICA DAS CONFIGURAÇÕES POLÍTICAS DE PROTEÇÃO SOCIAL E DE EMPREGO EM DUAS DÉCADAS

Na França

Década de 1990 e início de 2000: esforços para restringir e administrar as vias de saída antecipada do mercado de trabalho e revigoramento dos dispositivos: ARPE (Allocation de Remplacement Pour l'Emploi - alocação de substituição no emprego), 1995; depois, objetivado: CATS (Cessation d'Activité de certains Travailleurs Salariés - encerramento da atividade para alguns assalariados), 2000.

Reforma das aposentadorias: 2003.

Emprego: inexistência de políticas de emprego visando a inserção dos seniores.

Na Suécia

Forte conexão entre políticas de indenização e políticas ativas de emprego (exemplo: aposentadoria parcial criada em 1976).

Política de emprego preventiva, que propõe ajudas na reabilitação e formação, e favorece a passagem ao tempo parcial no fim da carreira. Os trabalhadores idosos usufruem o mesmo acesso que as outras idades nesses programas.

A partir da metade de 1990, o desafio da prolongação da atividade está no centro do debate social. Foi adotada uma série de reformas que reabilita a ética no trabalho e retoma a ativação da proteção social.

- Restrições foram feitas a todos os sistemas de proteção social que contribuíram para o desenvolvimento das vias de saída precoce. Estas últimas foram consideravelmente restringidas ou suprimidas.

- O sistema de aposentadoria foi profundamente reformado em 1999, para melhor incitar o prolongamento da vida ativa (quanto mais tempo trabalhamos, mais elevada a pensão recebida).

- As políticas ativas de emprego foram reforçadas e objetivadas para os assalariados idosos, em matéria de reabilitação, de administração do tempo de trabalho e incentivo à manutenção das competências durante a vida ativa. Assim, em 2000, foi instalada uma “garantia de atividade” dirigindo-se aos desempregados de longa duração.

No Reino-Unido

Uma proteção social que oferece somente o estatuto de não-trabalho indenizado de fim da carreira.

Um sistema público de aposentadoria rígido que não permite a liquidação da aposentadoria antes de 65 anos. Somente as pensões profissionais oferecem vias de saída negociadas, mas somente a metade da força de trabalho britânica está coberta por esse sistema.

As políticas de emprego são limitadas; entretanto, em 2000, o programa *New Deal 50 Plus* objetivou explicitamente o retorno ao mercado de trabalho dos quinquagenários. Ele propõe conselhos para a formação, ajudas para colocação no emprego e complementos de rendimentos.

Uma estratégia para um envelhecimento ativo se desenvolve, a partir de 2000, conforme quatro eixos:

- Multiplicação dos esforços de formação permanente para os trabalhadores idosos.
- Sistema de aposentadoria tornado mais flexível e gradual. Disposições fiscais para encorajar a passagem ao tempo parcial.
- Introdução do *Stakeholder Pensions*, sistema complementar de aposentadoria por capitalização para os baixos rendimentos.
- Campanhas de informação, associadas aos códigos de boa conduta, para convencer os empregadores a reter ou contratar os assalariados idosos. As campanhas se baseiam na boa vontade das empresas e tiveram resultados limitados. Por essa razão o governo Blair decidiu preparar um quadro legislativo mais restritivo para 2006, com a adoção de uma legislação de não discriminação por idade no emprego.

A.-M.G.

Tipo 2: integração / reintegração

A segunda configuração de políticas (ver Tabela 2) constrói uma cultura da idade e uma definição do assalariado idoso diametralmente oposta àquela que acabamos de constatar no primeiro caso. Essa configuração evoca o regime escandinavo de proteção social.

A generosa indenização do risco de não trabalho em segunda parte da carreira está aqui intimamente apoiada na mobilização de uma política ativa de emprego (quadro acima). Logo, a manutenção no emprego, com o avanço da idade, é encorajada e acompanhada

de uma extensa gama de instrumentos de integração e reinserção no emprego, e pela extensão dos serviços sociais de emprego para os ativos idosos. É, assim, um outro sistema de regras que prevalece, visando fazer do assalariado idoso o alvo de intervenções de reabilitação e reintegração no emprego a fim de respeitar seu direito ao trabalho.

Em nome da igualdade de oportunidades, não é mais satisfatório substituir o rendimento do trabalho por rendimentos de transferência. Numerosos programas de reinserção no emprego, de reabilitação e de manutenção da empregabilidade devem fornecer a todos os cidadãos os meios de permanecer no trabalho. Presumidos frágeis no emprego, mas reclassificáveis, os assalariados idosos, assim como outras populações vulneráveis, devem se beneficiar de serviços de emprego objetivos e reforçados. As representações da idade no trabalho, assim como os princípios que guiam a ação, nesse caso, estão voltados para um envelhecimento ativo. Esse modelo tende a construir uma cultura do direito ao trabalho em todas as idades, em oposição à saída precoce.

Tipo 3: manutenção no mercado de trabalho

A terceira configuração de políticas evoca o caso do Japão. Ela se diferencia da segunda configuração pelo fato de oferecer aos assalariados que estão envelhecendo poucas possibilidades de indenização pela saída antecipada do mercado de trabalho. O dever de atividade do assalariado idoso não é contrabalançado por um direito à indenização. Para o assalariado japonês, não há outra saída além do envelhecimento ativo, considerado como desejável, tanto para o indivíduo como para a sociedade. Entretanto, esse dever de atividade exigido pela sociedade é equilibrado pela obrigação desta de oferecer aos assalariados idosos oportunidades de permanência no mercado de trabalho.

Conseqüentemente, nesse país, diferentes dispositivos públicos para os trabalhadores que estão envelhecendo ofereceram, de maneira contínua, uma rede de motivos e justificativas para a permanência em atividade até idade avançada. No caso do Japão, o trabalhador idoso foi definido, em primeiro lugar, como aquele que passa de um emprego vitalício a um emprego flexível. As políticas de emprego acompanharam e regularam essa passagem ao emprego flexível, seja diretamente, baixando o custo do trabalho dessa categoria de idade, seja regulando os comportamentos das empresas ou ainda abrindo, em última instância, possibilidades de emprego público.

Tipo 4: exclusão / manutenção

A quarta e última configuração combina prestações limitadas em matéria de cobertura de riscos de não trabalho e poucos instrumentos de integração ao mercado de trabalho (caso próximo ao do Reino-Unido, ver quadro acima). A maior parte da regulação é deixada ao mercado. Portanto, não há alternativa, para os ativos que estão envelhecendo, senão a permanência, a qualquer preço, no mercado de trabalho, exceto as mínimas redes de proteção oferecidas pela previdência.

Se nos referirmos à tipologia de Estado Providência proposta por Gøsta Esping-Andersen (1999), essa configuração encarna o Estado assistencial de tipo liberal ou residual. Sabemos que este último oferece o nível mais frágil de desmercantilização e confere mais espaço ao puro jogo do mercado. Conforme a conjuntura do mercado de trabalho, será observada trajetória de exclusão dele para os ativos que estão envelhecendo ou, ao contrário, em caso de penúria de mão-de-obra, trajetórias de

manutenção. Esses percursos resultarão diretamente do jogo de oferta e procura de trabalho no mercado.

Os casos americano ou britânico são bastante representativos dessa configuração de políticas públicas. Podemos aí observar, de um lado, uma proteção social pouco desenvolvida e amplamente submissa às condições dos recursos; de outro lado, dispositivos de políticas de emprego em número limitado e que se reduzem a um *welfare to work*, isto é, a uma assistência para uma reinserção rápida no mercado de trabalho tal como ele é.

A cultura da idade secretada por essa configuração pode ser abordada a partir do exemplo americano da lei sobre a não discriminação por idade no emprego (ADEA - Age Discrimination in Employment Act). Ela ilustra o caráter minimalista da intervenção pública no domínio do contrato de trabalho no seio do regime liberal de proteção social. A intervenção pública nos Estados Unidos consistiu em proibir toda discriminação arbitrária em matéria de emprego que fosse fundada na idade. Ela se apoiou na retórica dos direitos fundamentais, inspirou-se na tradição dos direitos cívicos e, principalmente, na luta contra a discriminação racial. O ADEA foi promulgado em 1967 e, em seguida, progressivamente estendido por emendas sucessivas.ⁱ Dispõe que toda discriminação no emprego fundada na idade elevada (superior a 40 anos) é ilegal, tanto a relativa à contratação como aquela ligada ao licenciamento ou à aposentadoria. Abre possibilidades de recurso individual e de reparação pelos prejuízos sofridos.

No entanto, a apreciação da discriminação ligada à idade interessa-se somente pelo prejuízo individual sofrido pela vítima. O ADEA não se reporta aos mecanismos do mercado que conduzem os empregadores a preferir os trabalhadores jovens, em geral menos caros e mais qualificados, aos trabalhadores idosos, coletivamente depreciados. Pior, pode dar lugar a estratégias de dissimulação do tratamento desigual devido à idade, como foi o caso dos Estados Unidos.

O quadro de ação criado pelo ADEAⁱⁱ não oferece nem a rede de motivos suficientes para defender uma cultura do direito ao trabalho em qualquer idade, como no modelo escandinavo, nem aquela que poderia fundar uma cultura do direito à saída precoce, como no modelo continental, nem mesmo os princípios de uma cultura do dever à atividade associado a um direito de acompanhamento para a manutenção no emprego, como no caso japonês. O código de boa conduta para a diversidade de idades no trabalho, desenvolvido para os empregadores pelo governo de Tony Blair, em 1999, poderia ser avaliado da mesma maneira. A difusão de quadros normativos fixando boas práticas não discriminantes tem pouco impacto sobre o comportamento efetivo das empresas.

No plano de uma teoria comparativa, podemos colocar em evidência a rede de interdependências segundo a qual configurações institucionais específicas engendram culturas da idade diferenciadas e produzem trajetórias, na segunda parte da carreira, contrastadas, conforme os países.

A primeira constatação pode ser feita com base nos resultados. Os países que, ante o envelhecimento de sua população, optaram pelo desenvolvimento de uma ampla gama de instrumentos de integração no emprego visando os seniores, foram os que melhor preservaram a mobilização dessa população no trabalho (casos 2 e 3). Em conseqüência, os países escandinavos e o Japão não estão hoje ante o mesmo dilema que a Europa continental. A aceleração do envelhecimento demográfico requer, principalmente,

planejamentos à margem: reforma das aposentadorias, revisão das trajetórias profissionais no emprego, assim como restaurar os esforços de ativação já empreendidos, sendo o objetivo aumentar ainda mais a propensão a trabalhar dos assalariados seniores.

Bem outra é a situação da Europa continental, imersa em uma cultura da saída precoce. Ela deverá operar uma verdadeira “revolução cultural” a fim de modificar profundamente os comportamentos dos atores do mercado do trabalho. Enfrentar a aceleração do envelhecimento implicará, para o modelo continental, uma remobilização sem precedentes dos quinquagenários no emprego. Um esforço de mobilização dessa amplitude não se improvisa. Programa-se a médio ou longo prazo. Manter os quinquagenários no mercado de trabalho supõe ter mantido, anteriormente, sua empregabilidade e suas competências. É necessário, também, ter sabido desenvolver condições de trabalho e uma organização adaptada ao envelhecimento da mão-de-obra. É necessário, enfim, conceber percursos profissionais motivadores, assegurando a preservação e a transmissão da experiência no contexto de uma rápida renovação de gerações no trabalho.

Em quais condições é possível sair do círculo vicioso que conduziu a Europa continental a entrar numa espiral de depreciação dos assalariados que avançam em idade e produziu a inatividade no fim da carreira? Pressentimos que as reformas indispensáveis são, nesse caso, extraordinariamente mais complexas a produzir do que em outros tipos de configuração.

Podemos sair da cultura da saída precoce e inverter a tendência ao recuo da atividade em idades elevadas?

A análise nos ensina que são os distintos traços institucionais contidos nas configurações de políticas caracterizando o modelo continental que engendram uma patologia específica. Essa configuração se transforma, então, em uma poderosa máquina a produzir inatividade e secretar uma cultura da saída precoce.

Essa patologia específica foi qualificada por alguns autoresⁱⁱⁱ como uma proteção social cujas características jogam contra o emprego. Nesses países, os generosos direitos sociais assegurados pelos sistemas de seguridade social operam principalmente no modo passivo de indenização do risco. Eles intervêm sistematicamente uma vez que o risco advém, para assegurar um rendimento de substituição, em vez de preveni-lo. A existência de generosas subvenções públicas para incitar a saída precoce da atividade no caso dos trabalhadores idosos tornou sedutora, para as empresas e seus assalariados, a redução da oferta de trabalho dessa categoria. Em conseqüência, a contração do emprego e o desemprego em massa tornaram-se o modo privilegiado de ajuste nesses países, assim que intervém uma desaceleração do crescimento.

Essas escolhas jogaram cada vez mais a proteção social contra o emprego. A elevação da inatividade em fim da carreira é uma ilustração particular dessa patologia, própria do regime da Europa continental. Ela foi ainda acentuada quando, em nome do desemprego e dos jovens, particularmente, reforçou-se a lógica da indenização passiva sem trabalho dos assalariados idosos, multiplicando as medidas de idade. Foi pedido a estes últimos para “deixarem o lugar aos jovens”, optando por mais pré-aposentadorias. Contrariamente ao que se esperava, essas medidas tiveram, em toda Europa, efeitos decepcionantes sobre o emprego. Pior, de acordo com o mecanismo bem conhecido do círculo vicioso, essas políticas aumentaram os desajustes com os quais o regime de proteção social se confrontava. Em vez de corrigir o desemprego ou de limitar o aumento

das despesas sociais que o funcionamento de uma proteção social desencorajante do emprego gerava, essas medidas só fizeram aumentar os problemas. Elas acarretaram uma espiral de inatividade indenizada em fim da carreira, sustentada por uma cultura da saída precoce cada vez mais vigorosa.

Essa situação promove o risco de tornar vã qualquer tentativa que se contentasse em fechar por decreto as vias de saída precoce ou de reformar as aposentadorias sem combater as causas profundas, principalmente aquelas que conduziram ao desenvolvimento da cultura da saída precoce. A fonte das dificuldades na Europa continental relaciona-se com o divórcio que se aprofundou entre proteção social e emprego. O remédio residiria, portanto, na pesquisa de um novo acoplamento entre direitos sociais e reintegração no mercado de trabalho.

Isso suporia refundar os princípios básicos da proteção social, tais como prevalecem nesses países. Uma “ativação” da proteção social permitiria tirá-la de sua função estritamente reparadora e indenizadora do risco e a acomodaria mais solidamente às políticas de trabalho e de melhoria dos recursos humanos. Enfim, é o conjunto dos princípios de gestão das idades no trabalho que seria profundamente revisto no âmbito público e no plano empresarial.

É seguindo esse caminho, que combate as causas primeiras da patologia, que podemos esperar modificar duradouramente os comportamentos de todos os atores do mercado de trabalho. São as representações do trabalhador idoso como “não empregável” e os modelos de ação adotados em relação ao avanço em idade no emprego que precisamos mudar radicalmente, se quisermos tirar a França da cultura da saída precoce.

Dois países da Europa continental já estão engajados com sucesso nessa via: os Países-Baixos e a Finlândia. Conforme observamos na Tabela 1, somente eles conseguiram, a partir de 1997, elevar notavelmente a taxa de emprego do grupo de idade entre 55 e 64 anos e mantê-la claramente acima da França. Lembramos que o princípio de atingir, em 2010, pelo menos 50% da taxa de emprego para os assalariados entre 55 e 64 anos foi adotado no âmbito europeu em 2001, no contexto do conselho de Estocolmo. A França ainda está muito longe desse objetivo, pois, somados homens e mulheres, a taxa francesa de emprego para essa categoria de idade atinge 32%.

Trataremos brevemente do caso finlandês, para ilustrar as vias de reforma que poderiam permitir à França reverter sua cultura de saída precoce e elevar a taxa de emprego de seus assalariados idosos.

Finlândia: um plano nacional para o emprego dos assalariados com mais de 45 anos

A estratégia finlandesa visa reverter os princípios e as prioridades anteriores da ação pública. Doravante, o foco está colocado na prevenção da perda da capacidade de trabalho e de competências com o avanço da idade.

Foi implementado um plano nacional quinquenal em favor do emprego dos assalariados com mais de 45 anos (1998-2002). Ele intervém num contexto de desemprego constante de 9%, quase equivalente ao nível francês. No caso finlandês, esse plano foi iniciado antes de qualquer reforma do sistema de aposentadoria. Esta última só foi envolvida no fim do programa para o emprego, no outono de 2002. Ela capitalizou os resultados. Seu princípio foi aumentar fortemente a escolha dos indivíduos quanto à aposentadoria, ao mesmo tempo em que tornou o sistema muito incitativo à prolongação da vida ativa. Foi

descartada qualquer noção de limite fixo de idade para aposentadoria e duração padrão de cotização.

O programa finlandês para o emprego comporta um conjunto integrado de mais de 40 medidas ativas, visando a manutenção da plena capacidade produtiva em toda a segunda parte da carreira (ver Quadro 2). Implica uma coordenação estreita entre três ministérios: trabalho, educação e relações sociais e saúde. Seu objetivo, muito ambicioso, envolve tanto a melhoria na oferta de trabalho aos assalariados que avançam em idade quanto o reaquecimento da demanda dessa força de trabalho pelas empresas. Trata-se de tornar mais atrativo o prolongamento da vida ativa para todos os atores do mercado de trabalho.

Para os assalariados, isso passa pela oferta de um final de carreira mais dinâmico e motivador e por uma sensível melhoria do bem-estar no trabalho. Tal objetivo supõe repensar a mobilidade dos assalariados durante o emprego. Sabemos que passar 20 anos no mesmo cargo gera, irremediavelmente, desmotivação e acelerado envelhecimento das competências. A urgência é, portanto, planejar novos percursos horizontais e não mais verticais nos mercados internos do trabalho.

Para os empregadores, convém ressaltar as capacidades e os desempenhos dos assalariados avançando na idade. Isso passa por um esforço sem precedentes de incentivo à formação contínua e de manter permanente empregabilidade desses assalariados, freqüentemente deixados à mercê dos planos de formação.

O plano nacional finlandês repousa no princípio de que os assalariados seniores, longe de serem “não empregáveis”, constituem um recurso essencial para a competitividade global do país. A palavra de ordem adotada nesse programa – “a experiência é uma riqueza nacional” – testemunha isso. Portanto, a ação pública finlandesa vai, decididamente, na contramão da visão que prevalece, principalmente na França, segundo a qual o envelhecimento consiste num fardo para o país e o “choque” demográfico impõe soluções drásticas em matéria de redução dos direitos sociais e dos níveis de pensões.

Nesse sentido, além da vigorosa ação empreendida em matéria de emprego dos seniores, o programa ataca frontalmente a cultura da saída precoce. Ele visa engajar uma mudança cultural radical da percepção do envelhecimento, sem a qual é, sem dúvida, impossível promover um “envelhecimento ativo”. Um esforço pedagógico importante foi realizado nesse sentido pelas autoridades finlandesas. Ele visou tanto a opinião pública em geral quanto assalariados e diretores de recursos humanos, além de pequenas, médias e grandes empresas.

As avaliações finais do programa, no fim de 2002, evidenciam seu sucesso. No plano quantitativo, o programa atingiu seus objetivos. Ele elevou a taxa de emprego dos seniores em 25%. Durante o programa, a taxa de emprego das pessoas entre 55 e 59 anos passou de 51% a 63% e, daqueles entre 60 e 64 anos, de 20% a 25%. A idade mediana de saída do mercado de trabalho foi elevada de 58,2 anos, em 1996, para 59,3 anos em 2001.

Mas é sobretudo no plano qualitativo de mudança das atitudes e das mentalidades que os resultados do programa são os mais convincentes. A percepção do envelhecimento no trabalho tornou-se muito mais positiva. A discriminação por idade diminuiu significativamente nas empresas, pelo menos para aqueles com mais de 55 anos. O acesso à formação contínua, para os assalariados de mais de 45 anos, progrediu. Logo as empresas e a sociedade finlandesa se conscientizaram de que o envelhecimento da mão-de-obra não desemboca, inelutavelmente, em uma catástrofe. Ao

contrário, pode constituir um novo recurso. As empresas perceberam que os assalariados idosos podem se tornar competentes e performáticos desde que sejam objeto de investimentos sociais. Até constataram que poderia haver importantes retornos no investimento, principalmente em produtividade. Também se conscientizaram de que poderiam ter ganhos de produtividade e permanecer líderes na competição mundial, mesmo nos setores reputados jovens das novas tecnologias, com um mão-de-obra entre as mais idosas do mundo.

Doravante, direitos sociais e integração no mercado de trabalho não jogam mais um contra o outro. Eles se reconciliaram. Esse resultado foi obtido graças a uma política de emprego ativa e ambiciosa, adotando a perspectiva longa do ciclo de vida.

O plano finlandês : um programa coerente em seis partes

1) Um esforço pedagógico importante foi iniciado pelo Estado finlandês. Ele deu origem a:

- uma vasta campanha pública de informação e formação para mudar a mentalidade e a imagem do envelhecimento;
- campanhas objetivas para os empregadores, valorizando os trunfos dos assalariados idosos e as formas de as empresas tirarem proveito deles.

2) Ações concernentes à saúde e proteção no trabalho: melhora das condições de trabalho, prevenção das incapacidades. Uma abordagem integrada do envelhecimento no trabalho é privilegiada. Visa todas as dimensões do bem-estar no trabalho: ambientais, psicológicas e sociais. Fornece, cada vez mais, uma estreita colaboração, no seio das empresas, entre direção, representantes do pessoal, especialistas e autoridades públicas.

3) A formação profissional. Focando os assalariados de 45 anos ou mais, as ações visam diminuir as diferenças entre os níveis de formação entre jovens e velhos. Trata-se de um programa em longo prazo (10 a 15 anos), que se integra numa estratégia nacional para promover "a educação ao longo de toda a vida".

4) A reabilitação dos desempregados idosos. Um acompanhamento individualizado dos idosos que procuram emprego foi produzido no quadro da ação específica de retorno ao emprego. Notar que essa ação "curativa" em favor dos desempregados idosos não trouxe todos os resultados esperados. O que prova a superioridade da estratégia preventiva adotada, intervindo já no meio da carreira.

5) Passagem gradual e escolhida para a aposentadoria. O foco é a promoção do tempo parcial: o limite de idade que dá o direito a uma aposentadoria parcial baixou de 58 para 56 anos, e os direitos à pensão são mantidos no caso de atividade parcial. É oferecida a possibilidade de alternar períodos de trabalho e de licença.

6) Estudos, pesquisas e experimentações: o programa comporta uma parte muito importante de estudos e pesquisas. Um instrumento de avaliação específico, "o barômetro da manutenção da capacidade de trabalho" (TYKY) foi desenvolvido. Ele permite avaliar o impacto do programa nacional sobre os assalariados nas empresas. Outros programas de pesquisa se relacionam às atitudes e práticas dos trabalhadores no fim da carreira, a idade, a saúde, as competências no trabalho, as práticas discriminatórias na contratação, o "idadismo" no trabalho, a formação profissional e os novos métodos de formação contínua.

O custo total do programa foi de 4,2 milhões de euros, com único financiamento

público por cinco anos.

A-M.G

A FRANÇA PODERIA INSPIRAR-SE DO CASO FINLANDÊS?

A solução finlandesa de um programa público de médio prazo, coordenando um conjunto coerente de ações para promover o emprego dos seniores, representa uma opção promissora para a França. É pouco provável que as empresas francesas, espontaneamente, encontrem virtudes nos assalariados idosos, mesmo no contexto de tensões no mercado de trabalho e da reforma das aposentadorias.

A França é um dos países europeus onde o nível de formação das pessoas entre 45 e 54 anos é o mais baixo. O CÉREQ (Centro de estudos e de pesquisa sobre a qualificação) avalia em 50% a parte da população francesa ativa que não dispõe de bagagem escolar e experiência suficiente para se inscrever em uma perspectiva de desenvolvimento profissional significativo. Portanto, há urgência. Tanto mais que a reforma das aposentadorias instaurada em 2003 limitou-se a um jogo com os parâmetros do cálculo das pensões e não tratou a parte do emprego.

Nessas condições, pode-se perguntar se o prolongamento programado da duração de cotização desembocará em um efetivo prolongamento da vida ativa. Nada é mais incerto, na medida em que, no momento, nenhuma política ativa de emprego vem modificar a situação dos assalariados idosos, nem os torna mais atraentes para os empregadores.

Há, portanto, forte receio de que novas vias de saída precoce sejam arranjadas dentro de um certo consenso entre empregadores e assalariados, pouco entusiasmados com a idéia de um prolongamento da vida ativa. Não se exclui que as vias da doença longa e da invalidez sejam utilizadas nesse sentido nos próximos anos, enquanto se fecham as outras vias de saída antecipada, tais como a pré-aposentadoria progressiva ou a ARPE (alocação de substituição para o emprego). Se for esse o caso, a reforma das aposentadorias corre o risco de desembocar em ganhos ilusórios em matéria de despesas sociais. O que será economizado nas aposentadorias poderá ser gasto em seguro-desemprego, invalidez ou doença longa. Tanto mais que, ao mesmo tempo, os sistemas de aposentadorias estão privados de importantes margens de financiamento, o que limita o restabelecimento das taxas de atividade dos quinquagenários, principal reserva de mão-de-obra disponível na Europa nos próximos anos, já que as jovens gerações que estão entrando no mercado de trabalho serão menos numerosas e as taxas de atividade feminina, na França, já são elevadas.

Um vigoroso programa de emprego é o único capaz de prevenir a erosão da empregabilidade e da capacidade de trabalho com a idade. Ele representa o principal argumento que poderia incitar as empresas a querer reter os assalariados idosos no trabalho. Sem o apoio de uma política ativa de emprego, é provável que muitas empresas continuem a empurrar seus quinquagenários para a saída. Se esse é o caso, a reforma de aposentadorias corre o risco de se fazer a um custo individual considerável para os baby boomers. Sem poder permanecer no mercado de trabalho, eles deverão esperar, em condições precárias, uma entrada mais tardia no sistema de aposentadoria, e receberão pensões menos vantajosas e ainda amputadas por descontos.

Essas constatações e antecipações pleiteiam fortemente a adoção de uma solução finlandesa na França.

Entretanto, não se deve esconder que a construção de um novo consenso sobre a questão do envelhecimento será mais difícil de se realizar na França por, pelo menos, duas razões essenciais. Por um lado, o estilo das relações profissionais finlandesas difere da França por seu nível de estabelecer acordos e de negociar. Por outro lado, na França, a grande fragmentação da decisão em matéria social arrisca prejudicar a indispensável coordenação entre os diferentes ministérios envolvidos, a qual representou uma das chaves do sucesso finlandês.

O exemplo finlandês mostra que é possível sair do círculo vicioso da saída antecipada do mercado de trabalho e remobilizar os seniores no emprego. As mudanças produzidas não correspondem a uma diminuição dos direitos sociais. Elas encarnam uma reconfiguração do regime continental de proteção social. Os princípios de base que governam a proteção social do país foram radicalmente modificados.

A proteção social, essencialmente reparadora e indenizadora, foi reequilibrada por uma extensa oferta de serviços de emprego visando a requalificação da mão-de-obra e a manutenção de sua capacidade e empregabilidade ao longo da segunda parte da carreira. A Finlândia se reúne, por essa via de ajuste, ao modelo escandinavo, que, há muito tempo, associou os dois tipos de medidas. Procedeu a uma ativação de sua proteção social, para a qual um dos maiores desafios é, de agora em diante, manter o desenvolvimento do capital humano e das mobilidades profissionais.

A manutenção da capacidade profissional das pessoas deve ocupar, doravante, um lugar central nos dispositivos de securidade. Podemos avaliar, pela importância desses novos imperativos, que, quaisquer que sejam os méritos da reforma das aposentadorias promovida na França, ela não está sem dúvida à altura dos desafios.

A remobilização dos seniores no emprego exige, para tirar o modelo continental de sua patologia, uma política de emprego constante e voluntarista, acompanhada de um considerável esforço de negociação e coordenação com todos os atores do mercado de trabalho. Ela também requer a adoção da perspectiva longa do ciclo de vida, de acordo com a qual são desenvolvidas ações preventivas visando a manutenção da empregabilidade e da capacidade de trabalho ao longo de toda a vida profissional. Não é duvidoso que as novas políticas sociais do ciclo de vida desempenharão um papel central na modernização do modelo social europeu. Atualmente, a noção de proteção social não pode mais ser dissociada das questões do emprego. Implica ações preventivas sobre o ciclo de vida. Essas orientações são cruciais para que a Europa continental faça do envelhecimento das populações uma oportunidade, uma vantagem competitiva, e não um naufrágio individual e coletivo.

UM NÃO OCORRIDO CONFLITO DE GERAÇÕES

Nos dois ou três últimos anos, os artigos de jornal e os colóquios de especialistas se multiplicaram para lembrar a iminência da famosa reviravolta demográfica. As aposentadorias maciças do *baby boomers*, que se tornaram *papy boomers*, vão ativar uma nova onda de contratações. Os primeiros representantes da nova geração, empregados no momento em que vigoram as 35 horas, surpreenderam um pouco por suas expectativas, seus comportamentos e por sua relação com a empresa.

Nesse intervalo de tempo, a lei Fillon empurrou a idade da aposentadoria e suprimiu o

essencial das medidas de partidas antecipadas.

Os dirigentes de empresas se preparam, não sem interrogações ou inquietudes, e visivelmente sem entusiasmo, para uma situação demográfica inédita desde o início dos anos 1980. Depois de 20 anos de políticas de emprego retardando a entrada dos jovens no mundo do trabalho e acelerando a partida dos antigos, gerações que não se encontravam mais na empresa vão, novamente, se cruzar.

Diversas questões se colocam: como manter no trabalho e remotivar os antigos que se preparavam para partir? Como atrair os jovens e fazer com que ocupem, completamente, seu lugar na empresa (sem mudar demais os hábitos)? Como favorecer as relações e a cooperação entre essas populações que, pensamos, possuem diferentes expectativas que podem levar a desacordos, tensões e rupturas?

Tal como as coisas são geralmente apresentadas, a reviravolta demográfica é um "risco intergeracional". As relações entre jovens e idosos parecem inelutavelmente submetidas às divergências, às incompreensões recíprocas, aos conflitos. As cooperações intergeracionais no trabalho bem poderiam aparecer, de agora em diante, como dependendo de verdadeira proeza administrativa.

Observar as situações de trabalho

Durante os últimos anos, as pesquisas realizadas em diferentes empresas, principalmente nos setores que mais contrataram, mostram uma realidade bem menos alarmante, em todo caso, diferente.

Na construção automotiva, os responsáveis pelas equipes explicam as dificuldades que podem vivenciar ante jovens "um pouco reativos", sublinhando que sua hipersociabilidade ("eles vão conversar de tudo com todo mundo") promoveu uma vida social nas linhas de montagem.

Em um banco, observamos a forte coesão entre os antigos, entusiasmados com a chegada de um "substituto" a quem transmitir seus conhecimentos, e os jovens, satisfeitos com a disponibilidade dos antigos para ajudá-los a "colocar o pé na estrada".

Em uma grande empresa pública, assistimos aos debates entre jovens e antigos a propósito dos métodos de trabalho, de critérios pertinentes de definição das "boas relações" no trabalho ou regras de funcionamento em equipe. Esses debates poderiam suscitar constrangimentos ou recriminações, sem, necessariamente, conduzir a relações degradadas ou a conflitos... Poderíamos, assim, multiplicar os exemplos à vontade.

Entretanto, as tensões e os conflitos não estão ausentes nas empresas observadas. Eles se manifestam das formas mais diversas e com intensidade variável: reivindicações de exclusiva vinculação a um grupo de idade, cooperações problemáticas, até mesmo conflituosas, rumores sobre "os jovens" ou sobre "os velhos", ameaças, fenômenos de bode expiatório, agressões verbais, por vezes até mesmo físicas em certos casos extremos...

Em muitas situações observadas, não encontramos conflito de gerações, isto é, conflito no qual se opõem, de forma mais ou menos frontal, referências, valores ou expectativas dos jovens, de um lado, e dos mais velhos, de outro. Em nenhuma das situações os jovens pedem uma mudança radical do sistema ou do modo de funcionamento. Isso não impede a crítica das regras e dos sistemas, sobretudo

quando são impostos sem explicação. Mas estamos bem longe do conflito de gerações do pós-1968, da reivindicação de uma sociedade alternativa, da contracultura ou da “alergia ao trabalho” (ROUSSELET, 1974). A juventude dos anos 2000, saída da sociedade da precariedade, aprendeu que as chaves do sucesso estavam na autonomia e na adaptabilidade. Antes de qualquer coisa, ela aspira entrar no sistema de produção e de consumo, encontrar um mínimo de estabilidade e algumas garantias de um futuro, mesmo que sejam precárias e incertas.

Do outro lado, os idosos saíram, há muito tempo, dos dogmas de seus avós (salvo algumas exceções). Eles observam com menos desconfiança, senão com interesse, as inovações culturais que essa juventude pode trazer. Olham com uma mistura de fatalismo e de curiosidade como as novas gerações se viram na precariedade e nas incertezas do futuro.

A fragilização de um sistema de regulação social

Se os olhares cruzados entre jovens e idosos estão longe de traduzir percepções bélicas, em contrapartida, constatamos que os fatores de contexto têm um papel preponderante nas situações conflituosas observadas. Por exemplo:

- Focalizando no objetivo de atração, de integração e de fidelidade dos jovens, algumas empresas fizeram, às vezes, propostas de altas somas, contrastando com o desinvestimento precoce dos seniores.^{IV} Sobrevalorizando alguns, multiplicaram as mensagens negativas aos outros.

- Em outras empresas, a importante renovação das equipes não foi nem antecipada nem acompanhada, deixando os seniores e os recém-chegados se entenderem sobre as novas regras.

- E outros lugares, ao contrário, a chegada dos jovens foi ocasião de criar novas organizações ou introduzir novas tecnologias. Mas essas mudanças foram conduzidas somente com os jovens, deixando de lado os antigos, em nome de suas supostas dificuldades de adaptação às transformações.

-Incompreensão recíproca, mal-entendidos crônicos, aparentes aberrações de comportamentos, rivalidades e sentimentos recíprocos de ameaça... essas situações conflituosas sempre correspondem a um acúmulo de fatores – ruptura demográfica levando a duas classes de idade distintas e distanciadas; mudanças organizacionais; segmentação de políticas de gestão de recursos humanos; administrador inexistente ou sobrecarregado ...

As relações intergeracionais, enfim, aparecem menos como o lugar da gênese das tensões e das rupturas do que como lugar de sua expressão. Refletem a fragilização do sistema de regulação social das empresas, consequência de um acúmulo de mudanças.

A tese do conflito de gerações, no contexto dos anos 2000, nos parece imprópria. Entretanto, não é insignificante. Tende a remeter os jovens e os antigos às suas respectivas características e às suas relações “estruturalmente problemáticas”, questões que derivam, na verdade, das escolhas e das decisões em matéria de administração, de organização e de gestão.

Nos próximos anos, os fluxos de entrada e de saída vão se acelerar e se amplificar. A renovação dos efetivos será incomparavelmente maior do que conhecemos nesses últimos anos. Esperemos que os dirigentes de empresas não fiquem contemplando e

deplorando um conflito de gerações não ocorrido, mas encontrem a medida dos verdadeiros desafios e do papel que é o seu.

Nicolas Flamant, Entreprise & personnel

NOTAS

¹ Professora de sociologia, Faculdade de Ciências Sociais, Universidade de Paris V – Sorbonne e Instituto Universitário da França.

² Originalmente publicado em francês no periódico *Futuribles*, Paris, jul.-ago. 2004, n. 299, pp. 45-67 (e-mail: revue@futuribles.com - site web : <http://www.futuribles.com> 47, rue de Babylone - 75007 Paris – France. Tel.: +33 (0)1 53 63 37 70 – Fax : +33 (0)1 42 22 65 54). Agradecemos ao editor Hugues de Jouvenel pela liberação dos direitos de divulgação para a INTERFACEHS.

³ Falamos, preferencialmente, de afastar, em vez de excluir, no caso da Europa continental. Por exclusão, entendemos que há retirada do mercado de trabalho acompanhada de recursos de transferência proporcionando um rendimento de substituição.

⁴ Ver, sobre esse ponto, *Revue française de science politique* (2000).

⁵ Em 1967, cobria os assalariados de 40 a 65 anos; em 1978, o limite de idade foi aumentado para 70 anos, e, em 1986, todo limite de idade superior foi afastado, o que significa que o empregador não podia mais aposentar por motivo de idade.

⁶ O mesmo acontece com outras legislações antidiscriminação. Com efeito, desde de outubro de 2000, uma diretiva europeia legisla sobre o tratamento igual no emprego e inclui a idade.

⁷ Sobre esse ponto, ver em particular os seguintes trabalhos: ESPING-ANDERSEN (1996, pp. 66-87) e SCHARPF (2001, pp. 270-286).

⁸ As recentes publicações da ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) lembram que, a partir de 45 anos, os investimentos em matéria de formação, promoção ou remuneração caem brutalmente. Cf. GILLE5 e LOISIL (2002, p. 22).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ESPING-ANDERSEN, G. (1996). "Welfare States without Work. The Impasse of Labour Shedding and Familialism in Continental European Social Policy". In: ESPING-ANDERSEN, G. (dir.). *Welfare States in Transition: National Adaptations in Global Economies*. Londres: Sage Publications.

_____ (1999). *The Three Worlds of Welfare Capitalism* Princeton: Princeton University Press, 1990 [tradução francesa: *Les Trois Mondes de l'État providence. Essai sur le capitalisme moderne*. Paris: Presses Universitaires de France (Col. Le Lien social)].

GILLE5, M. e LOISIL, F. (dir.) (2002). *La Gestion des âges. Pouvoir vieillir en travaillant*. Paris: Groupe Liaisons, ANACT.

GUILLEMARD, A.-M. (2003). *L'Age de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*. Paris: Armand Colin.

MERCAT-BRUNS, M. (2001). *Vieillessement et droit à la lumière du droit français et du droit américain*. Paris: Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence (LGDJ).

REVUE FRANÇAISE DE SCIENCE POLITIQUE (2000). Les approches cognitives des politiques publiques, n. especial, pp. 50-52.

ROUSSELET, J. (1974). *L'allergie au travail*. Paris: Seuil.

SCHARPF, F. W. (2001). "Employment and the Welfare State: a Continental Dilemma". In: EBBINGHAUS, B. e MANOW, P. (dirs.). *Comparing Welfare Capitalism. Social Policy and Political Economy in Europe, Japan and the USA*. Cambridge, Mass.: Routledge.