

# A mão-de-obra dos maiores de 40 anos (I)

3

*g. de Moraes -  
16/3/72 - F.F.*

**Evaristo de Moraes Filho**

Noticiou a imprensa, nos últimos dias da semana passada, que o sr. Ministro do Trabalho houve por bem constituir uma comissão especial, a fim de que estudasse as causas do desemprego, ou do subemprego, dos maiores de 35 anos, e indicasse as soluções práticas capazes de dar solução ao problema. Ressalta da própria ementa da constituição do grupo que as autoridades dão como existente entre nós uma situação de mal-estar, com a marginalização crescente de trabalhadores com mais de 35 anos de idade. A designação dos funcionários representa o coroamento de todo um processo, de uma série de manifestações sindicais, políticas, técnicas, administrativas, em suma, de pessoas responsáveis e de agentes do poder público que já se inquietam com o problema.

A matéria é complexa e vem de longe. Apesar do próprio título, **A Vida começa aos 40**, de Walter Pitkin, livro aparecido há mais de trinta anos, já ali se manifestava o sentido polêmico, de defesa daqueles que haviam ultrapassado a idade do título. Procurava-se mostrar a plena produtividade, em todos os setores, de homens de mais de 40, 50, 60 ou mesmo 70 anos de idade, com exemplos abundantes nas artes, na literatura, na política, nas ocupações técnicas e mesmo nos trabalhos manuais. O livro por si só já era um alarme e uma chamada de atenção contra a discriminação que cada vez mais se pronunciava num mundo invadido pela tecnologia e pela renovação constante dos métodos de produzir. As novas técnicas eram facilmente transmissíveis, num aprendizado rápido e direto, sem as primitivas dificuldades do artesanato e dos trabalhos manuais de longa tradição e de numerosos segredos de elaboração. A certa altura escrevia o autor: "Este mundo é dos moços? O mundo de hoje é dos moços. Quantas vezes ouvimos esta observação! As biografias dos gênios estão aí para mostrar como os grandes homens chegaram ao auge de sua atividade na casa dos vinte e atingiram a fama muito antes dos quarenta. E então a gente fica a pensar em se valerá a pena lutar depois dos quarenta. Mas, na sua maioria, essas histórias são verdadeiras só em certos domínios da atividade humana. Os poe-

tas, os pintores, os oradores e umas poucas espécies de cientistas e inventores chegam à sua plenitude quando são ainda jovens. Mas nove décimos da melhor obra que há no mundo foram feitos por gente de mais idade. E assim há de acontecer sempre."

O livro, ao contrário do que possa parecer, não é um simples ensaio literário ou jornalístico; vai além, com dados técnicos, numéricos, pesquisas e inquéritos de toda ordem. Fica, contudo, muito aquém do que se começou a fazer depois da última conflagração universal. O problema tornou-se agudo nos principais países mais industrializados na Europa ocidental, nos Estados Unidos e no Canadá, levando os respectivos governos a constituir grupos especiais de investigação, multidisciplinares e com amplo campo de ação. Escreve a Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômicos (OCDE), em monografia aparecida no ano de 1967 — **Le placement des travailleurs âgés**: "É evidente que muitos desempregados idosos sofrem de alguma forma discriminação a seu respeito por parte de certos empregadores, e que grande parte dessa discriminação origina-se de preconceitos, como o demonstram a aplicação arbitrária de limites de idade para diversos empregos, assim como numerosas justificações dadas para esta discriminação, invocando diminuição das faculdades físicas e intelectuais".

Diante desta realidade vê-se o pessoal dos Serviços de colocação em dificuldades para vencer esses preconceitos, não só em relação aos possíveis empregadores, como igualmente em relação aos próprios desempregados. Novas atitudes precisavam ser assumidas, com novas apreciações sobre as reais capacidades de trabalho dessas pessoas maduras ou idosas. Todo um programa de pesquisa, de propaganda e de educação teve que ser constituído, tendo em vista aqueles dois objetivos — de modificação de atitudes e de nova apreciação da capacidade dos maiores de 40 anos. Percebe-se, desde logo, que os preconceitos se originam de uma situação pretérita, de uma sociedade na qual aquelas pessoas participavam menos, da qual se retiravam mais cedo por envelhecerem mais rapidamente e

mesmo morrerem em idade menos avançada. Com os trabalhos menos pesados de uma sociedade mais industrializada, com os avanços da medicina preventiva, as possibilidades da vida humana ampliaram-se grandemente, dando maiores esperanças de longevidade e de atividade produtiva. Somem-se a isso outros fatores, também importantes, de melhoria de instrução da população e da elevação de seus níveis de vida.

Tudo isso faz com que desapareça aquele primitivo fatalismo do envelhecimento precoce, que levava ao abandono e ao desestímulo dos que perdiam o emprego ou se aposentavam. A tendência atual revela-se em sentido oposto, de permanência na população ativa, de prolongamento das aptidões, de possibilidades de reaprendizagem e de nova formação profissional. Os estudos de gerontologia destruíram numerosos preconceitos e botaram por terra antigas falácias pseudocientíficas. Antes de mais nada, convém destacar alguns resultados da psicologia diferencial, que mostram a quase total errônea de considerar os indivíduos como um todo uniforme e homogêneo, confundindo categorias diversas, colocando em dados quantitativos aquilo que não se pode comparar qualitativamente. As pessoas envelhecem de modo diferente, em tempos desiguais, segundo a classe a que pertencem, e dentro dessa mesma, segundo a sua hereditariedade, condições familiares, grupais, níveis de vida, ocupação, região do país, e assim por diante. Um sem-número de fatores intervêm no processo de envelhecimento, que não é contínuo nem igual para todos. Daí a necessidade de um programa geral de pesquisa, de educação da opinião pública, dos empregadores e dos próprios empregados. Todo um pessoal especializado precisa ser preparado junto aos serviços de colocação e de emprego, que se defrontará com numerosas tarefas de persuasão dos interessados, de real e objetiva avaliação da capacidade do futuro empregado, tendo sempre em vista mantê-lo como pessoa produtiva, integrante da população ativa, e não como peso morto, improdutivo e marginalizado, onerando a coletividade.

*J. de Moraes - 23/3/72 - 5º período*

4

# A Mão-de-obra dos maiores de 40 anos (II)

**Evairisto Moraes Filho**

Como deixamos escrito no último artigo, na semana passada, o problema não é exclusivamente brasileiro; pelo contrário, agora é que começa a fazer-se sentir entre nós. Quanto mais desenvolvido o país e mais envelhecida a sua população, mais aguda se torna a crise do desemprego das pessoas na faixa etária do título. Tal acontece, por exemplo, na Suécia, nos Estados Unidos, na Inglaterra, na França e na Alemanha. Por isso mesmo, estudos especiais vêm sendo feitos há mais de dez anos, com pesquisas sócio-econômicas da maior urgência e severidade, com levantamentos estatísticos exaustivos e inquéritos rigorosos. Os governos já tomaram consciência do que vem ocorrendo e da necessidade de controles mais ou menos formais, de medidas educativas e legislativas capazes de levarem a economia a uma redistribuição mais justa de empregos na grande sociedade industrial.

que se adapte no momento oportuno a cada situação particular do mercado do emprego."

Comecemos pela Suécia. Segundo o Diretor Geral do Conselho Nacional do Emprego, em Estocolmo, Bertil Olsson, em ensaio publicado na *Revue Internationale du Travail*, de maio de 1963, sobre a política do emprego em seu país, vive a Suécia uma economia de pleno emprego, na qual a demanda de bens e serviços é muito forte. Isso não a impede, entretanto, de correr os mesmos riscos de qualquer economia contemporânea, com diminuição da taxa de exportação, retração nos negócios, ameaças inflacionárias e desemprego. Manifesta-se este, de maneira mais sintomática, em certas empresas, em determinados ramos da indústria e em algumas localidades. Assim, ainda e mantendo uma política rigorosa no plano geral, e ao governo dar aos trabalhadores sem emprego as possibilidades de trabalho. Como? Agindo sobre o mercado de trabalho com medidas especiais a favor dos desempregados. A política utilizada deve ser a mais flexível e maleável possível, sem a menor rigidez, permitindo aos trabalhadores reengajarem-se na população em outra profissão ou em outra diversa, na medida das possibilidades de ganho, mediante maior mobilidade profissional e geográfica.

Em 1950 era de 25% a percentagem dos trabalhadores maiores de 50 anos na população ativa sueca; alcançou 30% em 1960, com tendência a aumentar. Em 1950, 1.800.000 eram considerados idosos, para 2.600.000 em 1960. Escreve Bertil Olsson: "Observa-se ao mesmo tempo no mercado do emprego certa discriminação em função da idade, preferindo os empregadores, à primeira vista, jovens em detrimento dos mais velhos, ainda que os estudos feitos a este respeito mostrem que os segundos podem valer tanto como os primeiros."

ção, durante os períodos de prova, dos trabalhadores de mais idade novamente recrutados.  
4. Convidam-se os serviços de emprego a procurar oportunidades de trabalho parcial para oferecê-las aos trabalhadores de mais idade.

Baseado nos resultados de inquéritos e pesquisas psicológicas, que demonstram ser preconcênua a discriminação na oferta de emprego por motivo de idade, desde que normais e sadios os candidatos (sem capacidade de trabalho diminuída), houve por bem o governo sueco lançar mão de algumas medidas, constitutivas de um amplo programa de reemprego. Vão elas aqui fielmente transcritas, embora sem aspas, como colaboração à comissão especial que, no momento, designada pelo Ministro Júlio Barata, estuda o problema entre nós:

5. Promovem-se a formação, o aperfeiçoamento e a reclassificação profissionais dos trabalhadores de mais idade, organizando para isso, em seu benefício, cursos especiais, levando-se em conta as respectivas capacidades de assimilação.  
6. Suprime-se qualquer limite máximo da idade de ingresso em emprego ou em formação profissional.  
7. Os esforços de toda a organização dos serviços concentram-se no problema dos trabalhadores de mais idade: nas agências de colocação de alguma importância, encarregados especiais coordenam as medidas aplicáveis a essa categoria de mão-de-obra.

Verifica-se desse conjunto de medidas que nenhuma delas chega a constituir uma intervenção direta e frontal no mercado de trabalho. São todas prudentes, discretas, quase tímidas. Classificam-se mais num controle indireto, com medidas educativas, de persuasão, em estreita colaboração com as empresas. Quer de parte do governo, quer de parte destas, devem os esforços ser desenvolvidos no sentido de melhor aparelhamento dos serviços técnicos, com orientação e seleção profissional, com reclassificação de cargos e funções, mas sempre dentro de um elevado espírito e firme propósito de procurar encontrar uma solução para o melhor emprego das pessoas na faixa etária acima de 50 anos.

1. Os serviços de emprego, atuando em estreito contato com os empregadores, mantêm em dia uma lista de empregos convenientes para os trabalhadores de mais idade. Organizou-se, para isso, um intercâmbio de experiências.
2. Dá-se destaque à utilidade do papel que, na reclassificação interna dos trabalhadores de mais idade, pode desempenhar um serviço de emprego no interior de cada empresa.
3. Concedem-se créditos para que as autoridades públicas possam manter total ou parcialmente a retribuição...

Para isso devem os serviços de emprego dispor de orientação profissional, como meio capaz de permitir uma readaptação ocupacional no mercado de trabalho, sempre mais complexo, diferenciado e especializado. A aprendizagem e a formação profissional deixam de ser privilégios dos meninos ou dos jovens, passando a ser possível e aconselhada em qualquer idade, desde que, aperfeiçoando e atualizando o trabalhador, lhe permita manter-se válido, como integrante ativo na mão-de-obra.

Para isso devem os serviços de emprego dispor de orientação profissional, como meio capaz de permitir uma readaptação ocupacional no mercado de trabalho, sempre mais complexo, diferenciado e especializado. A aprendizagem e a formação profissional deixam de ser privilégios dos meninos ou dos jovens, passando a ser possível e aconselhada em qualquer idade, desde que, aperfeiçoando e atualizando o trabalhador, lhe permita manter-se válido, como integrante ativo na mão-de-obra.

# Mão-de-obra dos maiores de 40 anos (III)

*J. de A. Silva*

A 6 de outubro de 1968 publicava o Jornal do Brasil uma extensa reportagem com o seguinte título — *Brasilito morre profissionalmente ao fazer 35 anos*. Estudo longo, documentado, sereno, conclusivo, assim começa: "Na maioria dos anúncios que oferecem empregos para funções especializadas ou não, publicados diariamente nos jornais da cidade, aparece no final do texto uma exigência: idade máxima 35 anos. No Brasil quando o trabalhador chega a esta faixa de idade, está, de modo geral, morto profissionalmente. Ao analisar este fato, verifica-se que são várias as causas que levam o empresário nacional a rejeitar o operário de mais de 35 anos. O próprio Governo incentiva esta situação, não permitindo o ingresso desses homens no serviço público."

O mesmo jornal estampava outra reportagem, mais extensa, a 10 de maio de 1970, domingo, com o título — *Preconceito de idade e de cor impede novos empregos no Rio*, cujas palavras iniciais são estas: "Dois preconceitos arraigados — racial e etário — são os fatores mais fortes que ainda impedem que uma grande parte da população se integre no mercado de trabalho, e por isso milhares de pessoas vivem no Rio condenadas a uma marginalização total da sociedade. Este fato foi sentido por uma das maiores agências de Colocação — o Serviço de Orientação Profissional e Colocação do Banco da Previdência — que, no ano passado, não conseguiu preparar 51% das 6.358 pessoas que a procuraram. Os dois motivos principais: cor e idade superior a 35 anos."

Publica o mesmo jornal, a 16 de março de 1971, as conclusões do 11.º Seminário sobre Reintegração de Grupos Marginalizados, reunido na Secretaria de Bem-Estar Social da Prefeitura de São Paulo e constituído de 15 grupos de trabalho. Atesta essa Secretaria que indivíduos, relativamente jovens, uma vez dispensados, encontram posteriormente dificuldades para ingressar noutra emprego.

Os fatos e os dados constantes dessas reportagens são confirmados pelas autoridades oficiais, das Delegacias Regionais do Trabalho e do Departamento Nacional de Mão-de-obra. Só na Guanabara cerca de 500 pessoas procuram diariamente o serviço de colocação da Delegacia Regional, na maioria das vezes, mão-de-obra não qualificada ou maiores de 40 anos,

## Evaristo de Moraes Filho

que, por um dos dois motivos, deixam de obter emprego. De certa feita, por exemplo — informação da Delegacia — num total de 1.489, somente 48 conseguiram colocação. Segundo a encarregada do Serviço de Colocação do Banco da Previdência, mais de 4.600 empresas mantiveram contato com aquele serviço, em estreita colaboração, com vontade de atender e dar ocupação aos que o procuravam, mas, entre as exigências mínimas, lá se encontrava o limite de idade, em geral, em torno de 30 ou 35 anos. Em 1967 afirmava o próprio DNMO: "Realmente, através de nossas agências de colocação, vimos encontrando dificuldades na colocação de trabalhadores com mais de 35/40 anos. As empresas, ao oferecerem as vagas, estabelecem exigências, e, entre estas, o limite de idade."

Ainda há dias numa pequena amostragem empírica, tivemos o cuidado de ler e anotar os anúncios de demanda de mão-de-obra publicados no *Jornal do Brasil* de domingo, 19.º último. Consignamos 57 anúncios nos quais vinha fixado um limite de idade para admissão, na maioria até 35 ou 40 anos. E não se diga que se tratava de ocupações exclusivas para jovens, como as que são oferecidas a universitários em serviços temporários ou de vendas a domicílio. Não, referiam-se os anúncios a atividades técnicas, qualificadas e permanentes. Exemplos: desenhistas, projetistas de mecânica e de eletricidade (até 35 anos); supervisor de vendas (até 40); cobrador (até 35); representante técnico (de 20 a 30); perfuradora IBM e datilógrafo (até 30); contador (até 35); inspetor (de 20 a 30); auxiliar de contabilidade (até 30); motorista rodoviário (até 40); vendedor de eletrodoméstico (até 38); relações públicas (de 18 a 24); datilógrafo e auxiliar de pessoal (até 30); secretária (de 18 a 35); gerente de relações industriais (de 30 a 45); gerente de corretores de seguros (de 30 a 40); gerente de agência para turismo (de 30 a 45); representantes autônomos (de 25 a 40); frutas e legumes, padaria e açougue (até 40); engenheiro-eletricista (até 35); contatos comerciais (de 20 a 30); modelista (até 25); viajantes (de 25 a 35);

técnico de contabilidade (até 30); analista, assistente de organização e métodos (de 23 a 30); assessora de marketing (até 35); caixa contábil de empresa de mercado de capitais (até 35, casado); engenheiro de manutenção (entre 30 e 45); executivo (de 25 a 45); 40). Somente um anúncio, para chefe de vendas e contato, com meio expediente ou integral, oferecia emprego "sem limite de idade".

Em recente trabalho do boletim do Departamento Interindustrial de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos, de São Paulo, fica demonstrada a crescente desocupação dos maiores de 35 anos. São as seguintes as taxas de desocupação, eloqüentes por si mesmas:

Idade	1940	1950	1969
10/14	18,2	23,8	—
15/19	19,9	6,6	7,8
20/24	3,1	3,2	5,8
25/34	2,7	2,2	3,4
35/44	2,3	2,4	3,8
45/54	3,3	3,9	6,7
55/64	7,0	9,0	16,1
65/mais	20,0	22,1	43,2

Considerando a força de trabalho como a parcela da população empenhada na produção de bens e prestação de serviços a coletividade, aqui não estão incluídos os que produzem para consumo familiar, como, por exemplo, as donas de casa. E como taxa de desocupação foi considerada a percentagem da força de trabalho efetivamente desocupada, dela excluídos os inativos por circunstâncias de saúde ou aposentadoria e os que vivem de renda. Foram utilizados os dados dos recenseamentos e os obtidos por pesquisa de amostragem de domicílio do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

A permanência e a cronicidade da desocupação dos maiores de 45 ou mesmo 35 anos de idade não deixa a menor dúvida sobre a estreiteza da demanda de mão-de-obra no mercado nacional, lançando esses trabalhadores na marginalização ou na aposentadoria precoce, quando já habilitados para tanto, se completado o tempo de serviço necessário ou se atingida a idade mínima fixada em lei (por velhice).

*80/13/22 - RFE*

J. de Oliveira - 6/11/72 - F. de

# A mão-de-obra dos maiores de 40 anos (IV)



## Evaristo de Moraes Filho

O fenômeno não é só brasileiro; muito pelo contrário. Quanto mais desenvolvido o país e envelhecida a sua população, mais agudo ele se apresenta. Já foi objeto, como dissemos, de numerosos estudos e pesquisas de organismos nacionais e internacionais. O Relatório do Diretor Geral da Organização Internacional do Trabalho (O.I.T.), para a 46a. Sessão da Conferência Internacional, realizada em Genebra no ano de 1962, trata exatamente dos "aspectos sociais da idade, do emprego e da aposentadoria". Lê-se em certo trecho: "Os problemas da idade não existem somente para aquelas pessoas normalmente consideradas velhas; muitas vezes, apresentam-se aos cinqüentões e aos quarentões, ou ainda aos mais jovens, e há inclusive pessoas de menos de trinta anos que sofrem discriminação pela simples razão de ter essa idade".

gem a idade ativa. Entretanto, nestes últimos anos, os problemas dos trabalhadores de certa idade passaram a primeiro plano. Em alguns países em vias de industrialização adquiriram grande importância, especialmente na medida em que o seu processo de desenvolvimento tomou novo impulso, alterando as estruturas tradicionais do emprego e as possibilidades de trabalho".

Em outros dois passos: "A idade chega a ser um fator que conta na vida de um trabalhador quando, com o passar dos anos, começa a lhe ser difícil realizar seu trabalho, a encontrar ou a conservar um emprego. E nesta etapa de sua carreira que, do ponto de vista do mundo do trabalho, ele é um "trabalhador de idade". Os problemas do emprego que surgem à medida que o trabalhador avança em idade diferem muito, certamente, quanto à sua natureza e extensão, de um país para outro, mas não é menos verdade que muitas nações do mundo os conhecem". "Nos países em vias de desenvolvimento, com sua população jovem, os problemas dos trabalhadores de certa idade ficaram, em geral, relegados a um segundo plano, diante da urgência e da importância das tarefas que exigem as ondas crescentes de jovens que atin-

No mesmo ano (1962) vinha à luz o Relatório da Comissão dos Problemas da Velhice, presidida por Pierre Laroque, que o denominou de *Código da Velhice*. A pesquisa e os estudos, num volume de mais de 430 páginas, foram mandados realizar pelo governo francês. Lê-se a pag. 58: "No curso dos três últimos anos, os dados estatísticos sobre os que demandam empregos, elaborados pelo Ministério do Trabalho, permitem conhecer a estrutura das ofertas e das procuras de empregos disponíveis nos serviços de mão-de-obra, e de verificar que a percentagem das procuras de empregos não satisfeitas para 10.000 assalariados de cada faixa de idade aumenta rapidamente tanto para os homens como para as mulheres que passam dos 40. Resulta daí que a percentagem dos desempregados com mais de 40 anos, em relação ao total, é importante e que a idade média dos desempregados é bastante elevada (em 1959, idade média dos beneficiários: 42 anos para os homens e 41 anos para as mulheres); 55% dos desempregados, homens e mulheres, tinham no mesmo ano mais de 40 anos, enquanto a população ativa de mais de 40 anos somente atinha a percentagem de 44%. No Departamento do Sena (1.º, de outubro de 1959), num total de 7.583 desempregados

socorridos, 4.540 tinham mais de 50 anos... Verifica-se uma distorção das ofertas e das procuras além dos 40 anos, especialmente no que concerne aos quadros administrativos ou técnico-administrativos".

No ensaio, já referido, da Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Econômicos (OCDE), de 1967, outras não foram as conclusões, senão agravadas, aqui sumariamente sugeridas: "Nos Países Baixos, na primavera de 1966, os desempregados acima de 40 anos e mais representavam 44% do total, os de 50 anos e mais cerca de 27% no Reino Unido, as estatísticas do desemprego estabelecidas para 1964 mostram que os homens de 45 a 64 anos representam 36,7% do total dos desempregados, mas que, entre elas, 48,4% permaneceram sem trabalho pelo menos 13 semanas e 55,4% mais de um ano. A percentagem dos homens desempregados aumenta a cada ano de idade além de 50 anos e atinge o dobro da média nacional entre os homens de 60 a 65 anos. Uma pesquisa publicada pelo Ministério do Trabalho do Canadá mostra que, num grupo de 2.000 desempregados, um terço dentre eles estava acima dos 45 anos pelo menos e 40% não tinham emprego regular havia 6 meses... Em 1966, 25% dos trabalhadores ativos, sem emprego, inscritos nos dossiês do Serviço de emprego dos Estados Unidos, tinham 45 ou mais anos de idade. As colocações operadas a partir deste grupo de idade representavam somente 20% do total das colocações no setor não agrícola. Entre os desempregados à procura de trabalho há pelo menos 6 meses, as pessoas de mais de 45 anos eram três vezes mais numerosas do que as outras".

# A mão-de-obra dos maiores de 40 anos

(Envelhecimento da população -- No mundo e no Brasil)

Evaresto de Moraes Filho

Em 1954 escrevia Alfred Sauvy, o grande demógrafo francês, na sua *Théorie Générale de la Population*: "De todos os fenômenos contemporâneos, o menos contestável, o melhor medido, o de marcha mais segura, o mais fácil de ser previsto com grande antecedência e talvez o mais pejado de consequências é o envelhecimento da população. No entanto, é, ou era, até uma data recente, o menos conhecido de todos". Indaga Sauvy o que seja o envelhecimento da população. Não se deve aceitar a primeira idéia que vem ao espírito, consistente em observar a idade média do conjunto, critério este pouco sensível às modificações demográficas e que apresenta uma significação reduzida: um sexagenário e um recém-nascido não fazem duas pessoas de 30 anos...

Levando-se em conta o caráter ativo ou produtivo do indivíduo, pode a população ser dividida em três grupos, de limites mais ou menos imprecisos: jovens, adultos e velhos. "Uma população envelhece, escrevia Daric em 1948, num conceito ainda hoje válido — quando sua estrutura por idade evolui de modo tal que faz crescer a proporção das pessoas pertencentes aos grupos de idade mais elevados". Daí dizer o professor Gaillard que a noção de envelhecimento é uma noção exclusivamente estatística e quantitativa: uma relação matemática. O conceito de velho varia segundo as pessoas, as sociedades, as profissões, as regiões (campo-cidade), e assim por diante. Indiretamente, entretanto, de modo geral, vem ela fixada pelas leis de previdência social, quando autorizam a retirada voluntária do indivíduo da população ativa ao atingir certa idade. Entre nós, por exemplo — com exceção de poucas atividades especiais — é de 60 anos para a mulher, e de 65 para o homem.

O fenômeno não é irreversível, pelo visto, embora o seu sentido heurístico se faça nesta direção. Suas causas mais importantes são a diminuição da mortalidade infantil, a diminuição

da natalidade e a possibilidade de uma vida mais longa do ser humano; ainda que o envelhecimento não signifique, por si só, um avanço de idade no homem, e sim um acréscimo de pessoas idosas em relação ao total da população. Tirante a Alemanha Oriental, por motivos de forte emigração dos seus jovens, nenhuma população é mais velha no mundo do que a da França e da Suécia, com cerca de 12% de pessoas com mais de 65 anos. De 1930 a 1962, a proporção de pessoas de mais de 65 anos passou de 7,6% para 10,6% nos seis países do Mercado Comum Europeu; e de 7,8% para 11,5% nos países escandinavos, Inglaterra e Irlanda. Nos Estados Unidos, tal proporção era de 2,5% em 1850, 4,1% em 1900, passando a 9%.

A melhoria das condições de saúde, com os avanços da medicina, o que determinou a queda da mortalidade infantil, fez com que se elevassem as possibilidades de vida na França a 68 anos para o homem e 75 para a mulher; nos Estados Unidos, a 71 para o homem e 77 para a mulher. Entre nós, segundo dados do EPEA, de 1966, a do homem chegaria a 51 e a da mulher a 55.

A população brasileira, como a da quase totalidade dos países subdesenvolvidos ou em vias de desenvolvimento, é jovem, em comparação com a dos países mais industrializados e plenamente desenvolvidos. Escreve o EPEA, no *Diagnóstico Preliminar* (Demográfico), de 1966: "A comparação das estruturas relativas da população, em 1940, 1950 e 1960, indica não ter havido modificações importantes na composição etária nesse período, evidenciando discreta estabilidade no tempo, levemente afetada pelo pequeno aumento da importância dos grupos adultos. Esses efeitos resultam diretamente da dinâmica da taxa de natalidade e mortalidade desde aquele ano, e a estrutura de 1960 permite classificar a população brasileira como "Jovem pela alta proporção de pessoas com menos de 15 anos de idade; no dizer de Sundbarg, ela se

caracteriza como uma "População em Progresso", onde se verifica a existência de pelo menos 40% de pessoas com idade abaixo de 15 anos, máximo de 10% da população com mais de 50 anos de idade e forte taxa de crescimento".

Pois bem, resultados preliminares do Censo de 1970, mostram que vem crescendo, em dados absolutos e percentualmente, o número de pessoas na população brasileira com mais de 40, 50, 60 ou 70 anos de idade. Sem poder entrar em pormenores, pela escassez do espaço e pelos propósitos deste artigo, basta acentuar que a população não ativa, até 14 anos de idade, atinge 41,69%; de 15 a 39 anos, colocam-se 38,58% de 40 a 60, 14,43% mas de 40 a 69, 17,72%. Dentro da faixa etária de envelhecimento da população, os índices vão sempre em crescimento, isto é, de 60 anos e mais: 1940, 4,07%; 1950, 4,24%; 1960, 4,73% e 1970, 5,11% População jovem, sim; mas, ainda que timidamente, vê crescer os números absolutos e relativos dos seus sexagenários, pelos mesmos fatores que determinaram o envelhecimento das populações dos países desenvolvidos. Não há ainda calamidade nem sintoma alarmante, constitutivo de "doença gravíssima", como, na França, a denomina o Relatório da Inspeção Geral dos Assuntos Sociais, de 1970. Mas, exatamente, pela abundância de mão-de-obra jovem, quase infantil (pois se permite o trabalho contratual e remunerado, entre nós, a partir de 12 anos), pela própria pressão demográfica, torna-se agudo de repente o problema da luta de gerações por um lugar ao sol no mercado de trabalho, e lugar de quem chega para ficar, expulsando o velho, o velho precoce, o velho social, o velho econômico, para o desemprego, para a marginalização, aposentado ou inutilizado muito antes do tempo, mas não por causas biológicas ou psicológicas, e sim por condicionamentos econômicos e sociais, quase sempre irracionais ou baseados em preconceitos estereotipados.