

Vamos dar uma oportunidade ao trabalhador sexagenário?

Por THOMAS C. DESMOND.

(Publicado em HYGEIA, fevereiro de 1949; tradução de Ana Rímoli de Faria Dória, com autorização da "American Medical Association").

QUANDO George Kirk deixou a agência de emprêgo, podia-se perceber pelo seu aspecto desanimado mais do que pelas explicações que pudesse dar, o resultado da entrevista que tivera com o empregador.

Ele tinha lido um anúncio no jornal local. A maior fábrica da região estava necessitando de operários. George ficou radiante, tinha prática de lidar com máquinas e uma vasta experiência. Não era para menos. Trabalhara, durante 30 anos, em fiação, numa fábrica que foi vendida a uma tecelagem depois da guerra. Agora, nestes tempos difíceis, ele era forçado pela necessidade a procurar outro emprêgo.

Numa fria manhã de outono, George Kirk atravessava o portão da fábrica. Algum tempo depois sua ficha era preenchida e ele se viu sentado diante do diretor do pessoal. George — ao que parecia — ia satisfazendo a tôdas as exigências com grandes probabilidades. Um fato, porém, veio interromper o curso agradável dos acontecimentos; os olhos do examinador detiveram-se num pequenino espaço da ficha de inscrição onde George Kirk tinha escrito os dois algarismos que representavam a sua idade: 63 anos. Na verdade ele parecia ter muito menos e como não se havia mencionado a idade até então, não foi sem alguma surpresa que o examinador ficou silencioso... E o entrevistado se sentia exatamente como um mísero animalzinho que, tentando roubar um biscoito ou uma castanha, fôra apanhado em flagrante. Não será preciso dizer que a entrevista terminou brusca-mente.

George, cabisbaixo e inquieto, tomou o rumo de casa. Afinal de contas o homem não pode viver sem pagar o seu tributo de sofrimento, passando pela vida "em branca nuvem". Ele tinha os seus motivos para não se conformar com o desfecho da situação que tanta significação tinha para George Kirk. Não lhe havia dito o Doutor Wheeler, há algumas semanas atrás, que ele estava tão forte e válido como o dólar? Não lhe havia dito também que a saúde e a capacidade não devem ser avaliadas pelo número de seus

aniversários? Quando se pode ser chamado de *velho*, afinal de contas? Não deve a indústria levar em conta o que os médicos afirmam?

Algumas destas perguntas que fervilhavam no cérebro revoltado de George Kirk constituem, de fato, o fulcro dos problemas de emprêgo na velhice. As respostas não são tão simples como podem parecer; temos que dar a palavra aos especialistas americanos no assunto em foco, aos "geriatricians", ou seja, aos cientistas cujos interesses básicos são o de prolongar a vida e promover o bem-estar físico através de melhor saúde.

Evidentemente não lhes cabe dizer como a indústria opera e que deve ela fazer para obter tinta preta ao invés de vermelha, no fim de algum tempo. Por outro lado, o chefe do pessoal pouco sabe a respeito da estrutura física e mental do corpo humano e do que acontece com ele à medida que os anos se sucedem. A empresa para a qual trabalha faz parte de um mercado competitivo e, ele, naturalmente, tudo fará para a manutenção da unidade-salário estabelecida.

OS PONTOS DE VISTA DA INDÚSTRIA RELATIVOS AO TRABALHADOR SEXAGENÁRIO

Não é segredo que a idade avançada encontra barreiras quando se trata do problema de emprêgo.

Um recente levantamento feito pelo Comité da Junta Legislativa do Estado de New York, num inquérito sobre a política de emprêgo, revelou que 39% das empresas adotava regras formais que punham obstáculos ao aproveitamento dos trabalhadores velhos. Por que não aceitar um candidato que tenha mais de 55 anos ou, em alguns casos, acima de 35 anos? Se você fizer esta pergunta ao encarregado do pessoal, ele, provavelmente, responderá da seguinte maneira:

"O seguro contra acidentes na indústria ou a indenização aos trabalhadores constitui uma parte muito importante das nossas cogitações, devido às despesas que acarreta. Como ocorre com os automóveis, as quantias despendidas são determinadas pelo número de acidentes. Acreditamos

que, se empregarmos pessoas já entradas em anos, nossas despesas aumentarão sensivelmente por muitas razões; o número de acidentes crescerá, por certo, devido ao fato de ser a velhice mais propensa a acidentes que a mocidade. Os reflexos, nessa época da vida, são fracos por isso que os velhos não poderão pensar ou agir com rapidez numa situação de emergência. Por outro lado, quando são acidentados ou feridos, o processo de restabelecimento é muito mais demorado do que nas pessoas mais moças. Daí serem muito maiores as quantias dispendidas em indenizações.

“Durante a produção o indivíduo velho pode apresentar trabalho de boa qualidade, porém não produzirá tanto quanto o elemento moço no mesmo período de tempo. Na produção em massa algumas unidades extraordinárias por hora ou por pessoa chegam a representar bastante. De acordo com o nosso contrato de trabalho temos que pagar as mesmas quantias para os mesmos trabalhos sem considerar a idade dos trabalhadores ou a rapidez com que trabalham. Se você precisar que alguém lhe execute algum serviço, não é certo que procure quem lho faça da melhor maneira e por melhor preço? Nosso mercado é altamente competidor. Se não baixarmos o mais possível nosso preço por unidade, muito cedo seremos postos de lado; como se sabe, a maior parte do dinheiro que a indústria recolhe vai para a mão-de-obra.

“Uma vez um candidato de 65 anos veio a mim e, com toda a sinceridade, declarou que desejava tornar-se aprendiz na nossa casa de máquinas.

Ele poderia se ter transformado num excelente trabalhador especializado apesar da sua idade, mas o nosso programa de aprendizes é muito dispendioso. Não podemos investir dinheiro em alguém que não vai permanecer conosco mais do que alguns anos. Isso não acontece só com os aprendizes mas com qualquer pessoa que necessite de treino num ofício que oferece vantagens futuras ainda que precise ser urgentemente aproveitado. Um homem de 35 anos ou pouco mais ainda é atendido, porém para-se ai. Acreditamos no velho ditado que diz “a um cachorro velho não se ensinam novas artes”.

“Pense em tudo isto e me diga o que você faria se estivesse em meu lugar? Você não deve se deixar vencer pelo sentimentalismo se é um diretor de pessoal ou coisa que o valha. O “vovô” poderia estar em forma mas eu sou obrigado a pensar no meu próprio trabalho, no meu superior hierárquico e no chefe geral”.

Verdadeiramente, algumas destas noções são infundadas; outras são baseadas em situações exageradas e todas elas podem ser combatidas com êxito através de medidas progressivas ou providências de pessoal.

Ainda que se não considere a origem destas noções, como surgiram, ou a sua validade, elas são importantes porque representam a atitude da indústria em relação ao trabalhador sexagenário que, por sua vez, determina a oportunidade do elemento “idoso” no mercado de trabalho.

OS PONTOS DE VISTA DOS ESPECIALISTAS

Os especialistas “geriatricians” reconhecem os problemas práticos com os quais o encarregado do pessoal se vê a braços, apesar de considerar que muitos deles têm suas raízes em preconceitos antigos — nas condições em que estavam há anos atrás, não como estão hoje em dia. Não encontram fundamento na ciência.

Evidentemente, no tratamento do problema de sua especialização (saúde e psicologia) os estudiosos americanos têm que considerar de perto os pontos de vista da indústria.

Um de nossos mui conhecidos defensores destas teorias, o Dr. C. Ward Crampton afirma: “Hoje em dia um homem de 60 anos pode ser tão moço, disposto e vigoroso como o indivíduo médio de 40 anos. Por outro lado, pode apresentar o aspecto geral do homem de 80 anos; velho, fraco e forte”. Em outras palavras, a “velhice” não tem dia marcado para começar. As diferenças individuais ainda se fazem sentir nessa fase da vida humana. Todos nos conhecemos pessoas que, apesar de terem vencido o seu 70.^o ou 80.^o natalício, são como os Bernard Shaws e os Bernard Baruchs do mundo: mentalmente ágeis, jovens na aparência. Quem ousará chamá-los de “velhos”?

Os “geriatricians” dizem-nos que há muitas espécies de idades: anatômica, fisiológica, patológica, biológica, hereditária e estatística. As distinções que os especialistas fazem relativamente a esse período da vida são significativas para nós pois tendemos a cair muito facilmente no erro de considerar “velhas” todas as pessoas acima de uma certa idade.

Com relação ao processo da idade, o Doutor Edward J. Stieglitz informa-nos: “As mudanças que ocorrem no organismo humano não são todas no sentido do declínio, como muita gente pensa.

O tempo de reação aumenta, isto é, a velocidade de reação diminui, porém a intensidade aumenta em certas capacidades. Agora compreendemos porque os “records” em todas as corridas são batidos por homens de 38 a 45 anos de idade; a duração da situação de trabalho depende do tipo de intensidade do desempenho lento e longo; assim também quando a velocidade declina, a habilidade aumenta com a prática e à medida que a intensidade diminui o raciocínio aumenta. As transformações mentais não têm todas o caráter de declínio. Existe certa diminuição na capacidade de aprender mas é extraordinariamente menor do que a média dos indivíduos afirma”. O Dr. Stieglitz acrescenta que você certamente poderá ensinar a um cão velho coisas novas se a velho cão quiser aprender e o professor for mais esperto do que o animal...

O eminente fisiologista Dr. Anton J. Carlson escreve: “A idade fisiológica do trabalhador não é sinônimo de sua idade cronológica uma vez que depende das variações individuais em hereditariedade, modo de vida, acidentes e sequelas de moléstias”.

Os cientistas e homens de negócios executam os conselhos do Dr. Theodore G. Klumpp: "Nossa sociedade tem sido ilógica e leviana na atitude que toma para com o trabalhador idoso. De um lado é óbvio que não temos objeção em eleger e apontar os indivíduos mais velhos para posições de maior responsabilidade no governo, nos negócios e profissões. De outro, nunca pusemos objeção à imposição das obscuras e indistintas regras de aposentadoria compulsória que automaticamente eliminam os trabalhadores da relação dos que atingiram a mesma idade sem dar a menor atenção às suas capacidades e à contribuição que poderiam prestar ao grupo para o qual trabalham".

Os estudos de outros especialistas indicam que: "Os trabalhadores velhos, comparados aos jovens, tendem a trabalhar mais uniformemente e a produzir menor número de produtos defeituosos (que fogem ao padrão), gozando, ainda, de uma vantagem comparativa nas ocupações que exijam igualdade de desempenho e manutenção da qualidade".

Contrariamente à crença popular, os estudos indicam que os trabalhadores velhos têm sofrido menos acidentes do que os mais jovens, apesar de ser verdade que o período de convalescência de um acidente é, via de regra, mais longo nas pessoas mais velhas.

Ainda que sejam válidas algumas das objeções levantadas pela indústria ao emprêgo de operários entrados em anos, estes oferecem vantagens compensadoras sobre o empregado mais jovem porque: têm mais experiência, o que elimina a perda de energia; são menos inclinados a distrações fóra do trabalho; têm maior compreensão devido ao maior número de tarefas realizadas e atitudes mais amadurecidas.

Os defensores da idade, nos Estados Unidos, refutam a idéia de que a velhice compreende subordinação econômica e deve ser tratada como maquinaria antiga, rejeitada, gasta, não merecendo qualquer remuneração substancial para estender a sua habilitação. Esta brusca atitude nasceu nos tempos antigos dos E.U.A., quando constituíam uma nação de jovens. Precisaram de homens musculosos para conquistar os selvagens, desbravar os sertões abrindo atalhos por toda a parte e sofrer as amarguras e dificuldades que a vida primitiva acarreta.

Os tempos mudaram. Graças aos progressos da medicina estamos vivendo mais tempo, com mais altos padrões de vida. Quase 20 anos foram acrescentados à extensão da vida nos Estados Unidos desde o último século. A média de longevidade está, agora, ao redor dos 66 anos. Os técnicos no assunto estão convencidos de que poderão auxiliar o homem a elevar o seu limite de vida a 100 anos. Afirmam que um cão cresce fisicamente até 2 anos e tem uma possibilidade média de vida de 12 anos; um gato aos 2 anos e meio atingiu o máximo no seu desenvolvimento e tem uma possibilidade média de vida de 10 anos; aos 4, um cavalo é "adulto" e poderá viver

até os 25 anos. Da mesma forma, se o homem está fisicamente maduro aos 25 anos pode ter um limite normal de 150 anos de vida.

Os dramáticos progressos da conquista no terreno das moléstias infecciosas e pragas e das medidas sanitárias, a descoberta de "remédios milagrosos" e redução de horas de trabalho, já estão tendendo a aumentar a extensão da vida do ser humano. Provavelmente, a média das possibilidades da vida humana não aumentará em ritmo acelerado nos próximos 50 anos como o foi nos últimos 50 anos. Contudo, é provável que no futuro, o índice de longevidade média seja mais elevado.

A ciência está muito acima dos homens que manejam a política industrial pública. Os alarmantes progressos das aquisições científicas ainda não puderam evitar que continuemos escravos do relógio e do calendário, vivendo sob a influência dos preconceitos formados há muitos anos atrás.

OS PONTOS DE VISTA DO TRABALHADOR SEXAGENÁRIO

Ben Ford, de 68 anos de idade, empregado de uma fábrica de aviões Jeff Compton, de 70 anos, trabalhando na caixa registradora de uma grande mercearia e Glen Hathaway, de 71 anos, superintendente de um andar numa fábrica de tecidos, estão prontos a provar que tudo quanto foi dito a seu respeito pelos especialistas em assuntos relativos a psicologia e saúde em função do trabalho industrial é verdade pura.

Os velhos crêem, como aliás nós o fazemos, que o indivíduo mantém sua personalidade até o fim da vida; não são como ervilhas que, em época oportuna, deixam a fava onde nasceram e viveram algum tempo para serem so ervilhas. O ser humano permanece humano durante toda a vida com os característicos e diferenças individuais. Cada qual quer ser considerado como uma pessoa e aspira ser julgado pelos seus próprios méritos e capacidades. Estão prontos a demonstrar, contudo, desde que saibam que os empregadores estão prevenidos contra o elemento do grupo da idade avançada como um todo, que meio milhão dos 8.000.000 de trabalhadores durante a 2.^a guerra mundial, (esta parte da população que não está habitualmente na "frente de trabalho" formavam o grupo de 65 e acima de 65 anos de idade e os inesperados resultados que apresentaram foram agradavelmente surpreendentes.

O trabalhador velho, quando em plena realização de seu trabalho, tem confiança na sua capacidade; sente que poderá realizar bem se lhe derem uma oportunidade. O seu maior inimigo psicológico, o único que ele considera difícil de vencer com sucesso, é, provavelmente, o temor de se aproximar ou atingir a idade em que ele será considerado "velho".

Toda a gente sabe que é impossível dizer exatamente quando uma criança se torna um adolescente ou quando um jovem atinge a com-

pleta maturidade. Hoje está estabelecido que a velhice começa aos 65 anos. Frank Bell, com 64 anos de idade em 30 de setembro passa a ter 65 anos em 1.º do mês seguinte, isto é, em outubro; nessa época ele será "oficialmente velho". Podê, portanto, candidatar-se à velhice e, conseqüentemente, à assistência a que ele tem direito, aos seguros de vida, à pensão a que faz jus. Os 65 anos constituem também a idade do "bota-fora" da indústria. E os velhos compreendem que, a menos que sejam largamente aquinhoados pela fortuna, os seus dias de produtividade e utilidade estão terminados. É o momento em que, sem consultar os sentimentos do trabalhador velho, a indústria e o governo lhe acenam o lenço branco ou lhe afirmam: "Está na hora, meu velho. Você penetrou na idade mágica de onde ninguém o fará sair. Para que trabalhar? Calma agora, mate o tempo para que o "vazio" do tempo não acabe matando você!... A pessoa em aprêço talvez não se sentirá diferente aos 65, 64 ou 63 anos de idade. A data que significa o fim da habilitação do trabalhador não foi determinada por ele. Foi-lhe estabelecida e é tão inflexível que não há outro recurso senão ajustar-se a ela como melhor puder.

Os velhos podem, altaneira e orgulhosamente, esperar reabilitação e reconhecimento de suas possibilidades, apresentando aos superiores argumentos tais como as seguintes advertências da "New York State Joint Legislative Committee on Problems of the Aging".

"Educar a administração no sentido de maior tolerância e lealdade para com os empregados sexagenários".

"A indústria deve esquecer o tabu de que a habilitação termina numa certa idade; alguns dos trabalhadores mais velhos ganham longe dos empregados mais moços".

"Desenvolver os meios de convencer a indústria de que o homem de 60 anos está em condições de receber emprêgo".

A nossa grande experiência com a velhice nos anima a recomendar à indústria em geral

Há três determinantes de causas da vadiagem no trabalho, que podem ser assim brevemente resumidas:

Primeira — O erro que vem de época imemorial e quase universalmente disseminado entre os trabalhadores, de que o maior rendimento do homem e da máquina terá como resultado o desemprego de grande número de operários.

Segunda — O sistema defeituoso da administração, comumente, em uso que força os empregados a "fazer cêra" no trabalho, a fim de melhor proteger seus interesses.

Terceira — Os métodos empíricos ineficientes, geralmente utilizados em tôdas as empresas, com os quais o operário desperdiça grande parte de seu esforço.

Este estudo procura mostrar os lucros enormes, que redundam para as empresas com a substituição dos métodos empíricos pelos científicos.

(Princípios de Administração Científica — Frederick Winslow Taylor).

que dê ao candidato considerado velho uma oportunidade sadia e adequada, quando ele a ela recorrer.

Aquê que conhece o quanto a idade tem "barrado" os que já saíram da vida adulta para entrar no período da chamada "velhice" sabe que as portas do trabalho industrial não lhes são abertas. Quanta inconsistência no que as empresas afirmam! Porque? Que fazem elas?

Grande parte do conteúdo da resposta reside, provavelmente, no fato de que é preciso educar não só a indústria como um todo, mas todos os elementos da administração em outras organizações, no que diz respeito às suas obrigações em relação ao trabalho idoso.

A administração geral, por certo, ficará satisfeita com a produção do elemento "velho"; mas é forçoso reconhecer que, aparentemente, nenhuma orientação foi dada nêsse sentido ao chete que se encarrega da admissão do pessoal nas fábricas.

A indústria, que erigiu as barreiras, e os "geriatricians", que acreditam que elas devam ser eliminadas, poderão não estar tão distantes um do outro, como parece, à primeira vista... Felizmente, nosso Comitê tem tido conhecimento de que a indústria, o trabalho organizado e o governo estão demonstrando uma grande boa vontade de desenvolver novas políticas de emprêgo que reconhecem as novas idéias expostas pelos técnicos americanos no assunto em aprêço.

Enquanto isso, vão eles, pacientemente, concitando a indústria a "reconsiderar o aproveitamento no escuro e os planos de afastamento do trabalhador para não lhe desfazer as suas esperanças". Vamos substituir os preconceitos pelos fatos científicos e dar uma oportunidade ao trabalhador sexagenário.

Se a indústria aceitar o conselho dos especialistas ela se convencerá de que não estará auxiliando somente aos velhos, mas talvez, com maior intensidade, estará auxiliando a si própria.