
O DICIONÁRIO

JUBILAÇÃO.

CORINNE GAUDART

Centre National de la Recherche
Scientifique (CNRS)
Conservatoire National des Arts
et Métiers (CNAM)
Laboratoire Interdisciplinaire
pour la Sociologie Économique
(LISE UMR 3320)
Centre de recherche sur
l'expérience, l'âge et les
populations au travail
(GIS CREAPT)
55, rue Turbigo
75003 Paris
France
corinne.gaudart@cnam.fr

JUBILACIÓN.

RETRAITE.

RETIREMENT.

A tradução deste artigo para
português foi realizada por João
Viana Jorge.

Eis uma palavra que não deixa ninguém indiferente. Condensa, por si só, uma multiplicidade de tensões, senão de conflitos, mas também de esperanças, em que se entrelaçam desafios econômicos, sociais, individuais. A minha visão (de ergónomo) incita-me sobretudo a examiná-la não isoladamente mas emparelhada. A reforma é indissociável do trabalho. Neste tempo de «*crise des temps*» (Dubar, 2011), neste tempo em que os tempos sociais se encontram desestruturados, as tensões cristalizam-se na seguinte questão: «*em que idade se deve partir para a reforma?*».

Se esta questão se coloca hoje como problema, esse nem sempre foi o caso. De um modo radical, inicialmente, quando os trabalhadores morriam em grande número antes de poder atingir a idade da reforma. Desde a Antiguidade que a mortalidade precoce dos mineiros ficou registada. Ramazzini (1700/1990) cita um relatório de Agricola assinalando que as mulheres de uma região mineira chegavam a ter sete maridos devido à sua (deles) muito curta esperança de vida. O mesmo Ramazzini anota que os vidreiros agem com sabedoria e prudência; trabalham 6 meses no ano e descansam o resto do tempo, abandonam o ofício por volta dos 40 anos seja por uma nova profissão seja para descansar o resto da vida dado o desgaste provocado pelo trabalho. Esta dupla questão, envelhecimento pelo trabalho e em relação ao trabalho com vista a fixar uma idade para a reforma foi retomada no séc. XIX com o despertar da industrialização que a torna visível e a coloca de modo mais agudo. Inquieta as corporações e as associações de trabalhadores mas também a burguesia industrial que teme uma baixa de produção por parte dos trabalhadores idosos e desgastados. É por essa época que se vão expandir as instituições de reforma operária, algumas das quais vão fixar a idade do direito à pensão (de reforma) para um ofício no momento (na idade) em que a grande maioria já não poderia trabalhar (Cottureau, 1983). Existe portanto uma certa consciência operária baseada num conhecimento prático do prazo do desgaste nos diversos ofícios (Teiger, 1995).

No contexto mais recente, o do pleno emprego no pós-guerra, o modelo industrial fordista produziu um contrato social. Propõe modos de integração/exclusão dos assalariados idosos, baseado numa organização ternária dos tempos sociais e dos ciclos de vida; a formação para a juventude, o trabalho contínuo para a idade adulta, a reforma para a velhice. Os assalariados têm um contrato de trabalho vitalício, do fim dos estudos até à reforma. No quadro desse modelo de trabalho industrial, socialmente considerado como desgastante, o avanço na idade é associado a um declínio progressivo. Face a este envelhecimento/declínio a gestão do pessoal favorece a antiguidade e a fidelidade e propõe, pelo menos nas grandes empresas, possibilidades de reclassificação (e colocação) em postos ditos «suaves». O contrato de trabalho termina por uma reforma na idade fixada e essa reforma é vivenciada pelos assalariados como um pleno tempo livre (Gaullier, & Thomas, 1990). O tempo de inatividade concedido à velhice é indemnizado sob a forma de pensão de reforma; como

contrapartida deste direito ao repouso, jovens e adultos guardam um emprego estável e duradouro (Guillemard, 2010).

Este ritmo ternário encontra-se hoje em dia amplamente desestruturado pela flexibilização dos percursos profissionais, as condições de emprego e a sujeição da idade de reforma a determinantes económicas e demográficas, relegando para último plano as lógicas do ofício ou os adquiridos sociais. A idade da reforma torna-se uma variável suscetível de ajustamento. A determinação de uma idade encontra-se “racionalizada” conforme os protagonistas (gestores de empresa, atores públicos), pela convocação ora de um modelo do envelhecimento/declínio justificativo das saídas precoces, ora de um modelo de envelhecimento/experiência permitindo uma manutenção no emprego até mais tarde. Estas duas formas de racionalização pouco caso fazem de facto do trabalho e da sua inscrição nas trajetórias individuais, tal como a reivindicação cada vez mais forte de aceder à reforma (ainda) de boa saúde. Em França, a implementação de um dispositivo de prevenção do caráter penoso do trabalho em 2015 ^[1], permitindo, entre outros a prazo, cartografar os percursos a partir da exposição a fatores de riscos físicos, é uma medida que vai nesse sentido. Permitirá aos assalariados expostos, segundo os critérios fixados, partir mais cedo para a reforma, passar a trabalhar em tempo parcial ou a beneficiar de formações para uma reclassificação.

Este dispositivo ratifica todavia um modelo de desgaste e um modelo do trabalho como degradante da saúde e implica além disso um relativo entendimento entre o empregador e o assalariado sobre as suas condições reais de trabalho. Ora, o trabalho é igualmente indutor de recursos psicológicos e sociais (Clot, 2010) que não deixam de ter consequências na idade em que se deseja partir para a reforma e sobre a própria conceção de uma boa saúde. Molinié (2005) mostra que os fatores tidos em consideração para se aguentar até à idade da reforma, depois dos 50 anos, relacionam-se com a possibilidade de ter um ofício que permita aprender e realizar um trabalho de qualidade. Estes fatores, para os assalariados, contam mais do que os relativos às condições físicas do trabalho mesmo que essas não possam ser ignoradas. O reconhecimento, pelos pares e pela hierarquia, da experiência construída no decorrer do percurso profissional, a possibilidade de poder investi-la na atividade de trabalho, a de aí prosseguir a sua construção, têm não somente uma função protetora mas também de desenvolvimento (Molinié, Gaudart, & Pueyo, 2012). Esta perspetiva incitaria fortemente a ter em conta a centralidade do trabalho nos debates relativos ao tempo da reforma.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Clot, Y. (2010). *Le travail à cœur - Pour en finir avec les risques psychosociaux*. Paris: La Découverte.
- Cottureau, A. (1983). Usure au travail, destins masculins et destins féminins dans les cultures ouvrières, en France, au XIXème siècle. *Le mouvement social*, 124, 71-112. <http://dx.doi.org/10.2307/3777975>
- Dubar, C. (2011). Temps de crises et crise des temps. *Temporalités*, 13. <http://temporalites.revues.org/1563>
- Gaullier, X. & C. Thomas (1990). *Modernisation et gestion des âges. Les salariés âgés et l'emploi*. (Rapport au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au Ministre délégué auprès du ministre de la Solidarité, De la Santé et de la Protection Sociale, chargé des personnes âgées). Paris: La documentation française.
- Guillemard, A.M. (2010). *Les défis du vieillissement. Age, emploi, retraite, perspectives internationales*. Paris: Armand Collin.
- Molinié, A-F. (2005). Se sentir capable de rester dans son emploi jusqu'à la retraite? *Pistes*, 7, 1. <http://dx.doi.org/10.4000/pistes.3254>
- Molinié, A-F., Gaudart C. & Pueyo, V. (Edit.). (2012). *La vie professionnelle: âge, expérience et santé à l'épreuve des conditions de travail*. Toulouse: Octarès Éditions.
- Ramazzini, B. (1700/1990). *Des maladies au travail* (trad. A. De Foucray). Paris: Alexitère Editions.
- Teiger, C. (1995). Penser les relations âge/travail au cours du temps. Dans J-C Marquié, D. Paumès, & S. Volkoff (Edit.), *Le travail au fil de l'âge* (p. 15-72). Toulouse: Octarès Editions.

COMO REFERENCIAR ESTE ARTIGO?

Gaudart, C. (2014). Jubilação. *Laboreal*, 10(2), 103-105. <http://dx.doi.org/10.15667/laborealx0214cgpt>

NOTAS

- [1] <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F15504.xhtml#N100C1>