

**FACULDADE NOVOS HORIZONTES**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM ADMINISTRAÇÃO**  
**MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO**

**A INSERÇÃO DO IDOSO NO MUNDO DO TRABALHO**  
ESTUDO DE CASO: COOPERATIVAS DE TRABALHO EM BELO HORIZONTE/MG

HELIANE GOMES DE AZEVÊDO

**BELO HORIZONTE**  
**2008**

HELIANE GOMES DE AZEVÊDO

## **A INSERÇÃO DO IDOSO NO MUNDO DO TRABALHO**

ESTUDO DE CASO: COOPERATIVAS DE TRABALHO EM BELO HORIZONTE/MG

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Administração, Mestrado Acadêmico em Administração, da Faculdade Novos Horizontes.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Ester Eliane Jeunon

Área de concentração: Organização e Estratégia

Linha de pesquisa: Tecnologias de Gestão e Competitividade

BELO HORIZONTE

2008

A994i	<p>Azevêdo, Heliane Gomes de</p> <p>Inserção do idoso no mundo do trabalho: um estudo em cooperativas de trabalho. / Heliane Gomes de Azevêdo. Belo Horizonte, 2008.</p> <p>130 f., il.</p> <p>Dissertação (Mestrado Acadêmico em Administração) – Programa de Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i> em Administração, Faculdade Novos Horizontes.</p> <p>Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Ester Eliane Jeunon.</p> <p>1. Mercado de trabalho – idoso. 2 Cooperativas de trabalho. I. Jeunon, Ester. II. Título.</p> <p>CDD: 331.110981</p>
-------	--

Dedico a meus pais, Silas e Jane,  
exemplos de carinho, amor e dedicação.

A Deus, todo-poderoso,  
que é a sustentação de minha vida;

À minha avó Carmélia (*in memoriam*),  
que deixou como herança seu exemplo de vida;

À minha avó Sebastiana,  
com 93 anos , exemplo de coragem, luta e perseverança;

À minha querida irmã Heloisa,  
pela força, estímulo e cumplicidade;

Aos meus pais,  
por todos os ensinamentos de vida, pelo apoio incondicional e pela paciência;

À tia Juju,  
que sempre me encorajou para jamais desistir;

Aos meus sobrinhos Bianca, Paulinho e Breno,  
que souberam entender minha ausência e meu amor sincero;

Às queridas amigas do coração  
Cristina Almeida, Maria Cristina Oliveira, Maria Izabel Miranda e Solange Cardoso  
pela certeza da amizade e carinho;

À Cíntia Maria Morais,  
por toda dedicação e carinho durante esta jornada;

Ao Samuel,  
pelos momentos de descontração e alegria;

À Líbia Cristina,  
que me forçou a encontrar forças em mim quando mais precisava de apoio;

À Nilcéia Lage,  
que soube cativar minha eterna amizade;

À colaboradora do meu lar, Simone Coelho,  
por ter me dado estrutura, cuidando de minha casa;

Às minhas companheirinhas Cacau, Nina, Nani e meus companheiros Billy e Bidu,  
pela presença e alegria.

## **AGRADECIMENTOS**

Aos colegas de mestrado, pelas experiências divididas, na certeza de que sempre estarão presentes na minha memória;

À Eliana, Miriam, Eliete, Renata (prima), Geralda, Raquel, Élvio, Fabiana, Raimundo, Rodrigo, Marcos e todos os demais, pela oportunidade de um ótimo convívio durante o curso;

A todos professores do mestrado, em especial às professoras Marília, Thalita e Vera Cançado, sempre prontas a incentivar;

À minha orientadora, Ester Jeunon, pela nossa história de vida e por mais esta jornada cumprida;

À todas as pessoas da terceira idade, cujo estímulo me levou a trabalhar efetivamente com o tema;

Às pessoas entrevistadas, que se dispuseram a contribuir, pela gentileza, pelo entusiasmo e pela boa vontade demonstrados durante o período de realização das entrevistas;

Aos funcionários e colegas da FNH, pela colaboração e apoio dispensados ao longo de todo o curso;

À todas as pessoas que, de uma maneira ou de outra, colaboraram comigo nesta realização e que sabem de sua importância e àquelas que chegaram quase no final do mestrado e tiveram uma participação importante para sua conclusão.

*Um homem desejoso de trabalhar e que  
não consegue encontrar trabalho talvez  
seja o espetáculo mais triste que a  
desigualdade ostenta.*

Thomas Carlyle

## RESUMO

O Brasil vem apresentando o fenômeno de envelhecimento da população. Diante desse quadro e num contexto de alta competitividade, intensa globalização e de economia capitalista, o idoso é discriminado e impedido de ingressar no mercado formal de trabalho. Os estereótipos sobre a velhice induzem a uma caracterização do velho como incapaz e improdutivo. Dessa forma, o trabalhador jovem tende a ser valorizado em detrimento do idoso. Vem crescendo no País o número de cooperativas de trabalho. Os princípios do cooperativismo privilegiam a igualdade e a justiça social. Dessa forma, este estudo tem como objetivo verificar de que forma as cooperativas de trabalho representam a efetiva inserção do idoso no mercado de trabalho. A pesquisa se caracteriza como qualitativa, descritiva e predominantemente de campo. O universo do estudo constituiu-se de quatro cooperativas de trabalho, vinculadas à FETRABALHO/MG. A unidade de observação constituiu-se de 4 indivíduos de cada cooperativa, com 60 anos ou mais de idade, totalizando 16 cooperados. Foi entrevistado, também, um dirigente de cada uma das cooperativas. A análise das entrevistas foi realizada por meio de análise do conteúdo das entrevistas. Os dados foram analisados no conjunto das cooperativas, separados por tipo de trabalho, cooperados e dirigentes. Por meio dos dados coletados, foi possível verificar, pelos discursos dos entrevistados, que tanto na visão dos idosos cooperados quanto na dos dirigentes, as cooperativas são, realmente, uma alternativa para a inclusão do idoso no mercado.

**Palavras-chave:** cooperativa de trabalho, economia solidária, idoso, mercado de trabalho



## ABSTRACT

Brazil has been showing the phenomenon of population ageing. In light of this framework and a context of high competitiveness, intense globalization and capitalist economy, the elderly are discriminated against and prevented from joining the formal labor market. The stereotypes about old age lead to a characterization of the old as being incapable and unproductive. Thus, the young worker tends to be preferred by the companies. The number of labor cooperatives is growing in Brazil. The principles of cooperativism favor equality and social justice. Thus, this study aims to determine how the labor cooperatives represent the effective integration of the elderly in the labor market. The research is characterized as qualitative, descriptive, predominantly from the field. The universe of the study consisted of four labor cooperatives, linked to FETRABALHO/MG. The unit of observation was composed of 4 individuals of each cooperative, with 60 years old or older, totaling 16 cooperative members. A leader of each cooperative was also interviewed. The analysis of the interviews were conducted by means of analyzing their contents. The data were analyzed in all cooperatives, separated by type of work, cooperative members and leaders. By means of the data collected, it was verified according to the speeches of the interviewees that both the elderly and the leaders have the same vision: cooperatives are really an alternative to the inclusion of the elderly in the market.

**Keywords:** cooperatives, economic solidarity, elderly, labour market

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ACI – Aliança Cooperativa Internacional

ANTEAG – Associação Nacional de Trabalhadores e Empresas de Autogestão

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

EES – Empreendimento de Economia Social

FETRABALHOMG – Federação de Cooperativas de Trabalho de Minas

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INSS – Instituto Nacional da Seguridade Social

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

OCA – Organização das Cooperativas da América

OCB – Organização das Cooperativas do Brasil

OCE – Organização das Cooperativas dos Estados

OCEMG – Sindicato e Organização das Cooperativas do Estado de Minas Gerais

OMS – Organização Mundial da Saúde

ONG – Organização Não Governamental

PEA – População Economicamente Ativa

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

### GRÁFICOS

Gráfico 1 – Pirâmide etária, por gênero – Brasil – 1996-2006) .....	18
Gráfico 2 – Proporção de pessoas de 60 e 65 anos de idade ocupadas, ocupadas e aposentadas, aposentadas e pensionistas – Brasil – 2006.....	21
Gráfico 3 – Proporção de idosos, segundo a classe de rendimento mensal domiciliar <i>per capita</i> – Brasil – 2006.....	25
Gráfico 4 – Distribuição das cooperativas, por ramo – Brasil – 2007 .....	73
Gráfico 5 – Distribuição das cooperativas, por região – Brasil – 2007 .....	74
Gráfico 6 – Evolução no número de cooperativas, por ramo – Brasil – 1994-2007..	74
Gráfico 7 – Evolução do número de associados a cooperativas – Brasil – 1994-2007 (em milhões) .....	75
Gráfico 8 – Motivos para a criação de EES no Brasil.....	76

### FIGURAS

Figura 1 – Integração entre os níveis de estudo da identidade .....	40
---	----

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Relação das cooperativas selecionadas .....	83
Quadro 2 – Relação dos cooperados entrevistados.....	84
Quadro 3 – Respostas dos cooperados à seguinte questão: Percepção do mercado de trabalho atual.....	85
Quadro 4 – Respostas dos cooperados à seguinte questão: Motivos que levaram a procurar uma cooperativa de trabalho.....	88
Quadro 5 – Respostas dos cooperados à seguinte questão: Tempo que esteve desempregado ou no mercado informal antes de associar-se à cooperativa .....	90
Quadro 6 – Respostas dos cooperados à seguinte questão: Tempo que levou para conseguir iniciar um trabalho após associar-se à cooperativa .....	91
Quadro 7 – Respostas dos cooperados à seguinte questão: Possibilidades de colocação no mercado de trabalho fora da cooperativa.....	92
Quadro 8 – Respostas dos cooperados à seguinte questão: Maneira como conheceu a cooperativa de trabalho .....	93
Quadro 9 – Respostas dos cooperados à seguinte questão: Diferenças entre o cooperativismo de trabalho e o trabalho formal.....	94
Quadro 10 – Respostas dos cooperados à seguinte questão: Vantagens para o idoso no trabalho em cooperativas.....	96
Quadro 11 – Respostas dos cooperados à seguinte questão: Desvantagens do trabalho em cooperativas, em relação ao trabalho formal.....	97
Quadro 12 – Respostas dos cooperados à seguinte questão: Conhecimento dos princípios cooperativistas antes de se associar á cooperativa .....	99
Quadro 13 – Respostas dos dirigentes de cooperativas à seguinte questão: Alternativas de trabalho para os idosos .....	102
Quadro 14 – Respostas dos dirigentes de cooperativas à seguinte questão: Percepção do mercado atual para a terceira idade.....	103
Quadro 15 – Respostas dos dirigentes de cooperativas à seguinte questão: Motivos levam o profissional da terceira idade a procurar uma cooperativa de trabalho ....	104

Quadro 16 – Respostas dos dirigentes de cooperativas à seguinte questão: Forma pela qual a cooperativa facilita na inserção do idoso no mercado .....	105
Quadro 17 – Respostas dos dirigentes de cooperativas à seguinte questão: Forma pela qual a cooperativa contribui para a reinserção do idoso no mercado de trabalho .....	106
Quadro 18 – Respostas dos dirigentes de cooperativas à seguinte questão: Como percebe as diferenças entre o cooperativismo de trabalho e o trabalho formal para a terceira idade.....	107
Quadro 19 – Respostas dos dirigentes de cooperativas à seguinte questão: Os princípios cooperativistas são um atrativo para a entrada de idosos na cooperativa.....	108

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Respostas dos cooperados à seguinte questão: Importância dos princípios cooperativistas para a inserção do idoso no mercado de trabalho .....	100
Tabela 2 – Quadro resumo: Importância dos princípios cooperativistas para a inserção do idoso no mercado de trabalho .....	101

# SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>16</b>
<b>1.1 Contextualização .....</b>	<b>17</b>
<b>1.2 Problemática .....</b>	<b>22</b>
<b>1.3 Delimitações para a condução da pesquisa .....</b>	<b>26</b>
<b>1.4 Objetivos .....</b>	<b>27</b>
<b>1.4.1 Objetivo geral .....</b>	<b>27</b>
<b>1.4.2 Objetivos específicos.....</b>	<b>27</b>
<b>1.5 Justificativa.....</b>	<b>28</b>
<b>1.6 Motivações da autora para a pesquisa: uma trajetória .....</b>	<b>28</b>
<b>1.7 Estrutura da dissertação .....</b>	<b>30</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>31</b>
<b>2.1 O mundo do trabalho .....</b>	<b>31</b>
<b>2.1.1 Conceito de trabalho.....</b>	<b>31</b>
<b>2.1.2 Sentidos do trabalho.....</b>	<b>33</b>
<b>2.1.3 Flexibilização e precarização do trabalho.....</b>	<b>36</b>
<b>2.1.4 Identificação e vínculo com o trabalho .....</b>	<b>39</b>
<b>2.1.4.1 Socialização e construção da identidade.....</b>	<b>39</b>
<b>2.1.4.2 Vínculos com o trabalho.....</b>	<b>41</b>
<b>2.1.4.3 As organizações no imaginário do trabalhador .....</b>	<b>43</b>
<b>2.2 O idoso .....</b>	<b>44</b>
<b>2.2.1 Conceito de Idoso .....</b>	<b>44</b>
<b>2.2.2 A população idosa brasileira.....</b>	<b>45</b>
<b>2.2.2.1 Características demográficas .....</b>	<b>45</b>
<b>2.2.2.2 Ocupação .....</b>	<b>46</b>
<b>2.2.2.3 Renda .....</b>	<b>47</b>
<b>2.2.3 Processo de envelhecimento .....</b>	<b>48</b>
<b>2.2.3.1 Envelhecimento biológico .....</b>	<b>48</b>
<b>2.2.3.2 Envelhecimento psicológico .....</b>	<b>49</b>
<b>2.2.3.3 Envelhecimento social.....</b>	<b>50</b>

2.2.4 A velhice como problema social.....	52
2.2.5 Representações e estereótipos da velhice .....	54
2.2.6 O idoso e o mercado de trabalho.....	56
2.2.7 O idoso e a aposentadoria.....	60
2.3 Cooperativas.....	61
2.3.1 Origem do cooperativismo .....	63
2.3.2 Características do Movimento Cooperativista.....	64
2.3.3 Valores do cooperativismo.....	65
2.3.4 Princípios do cooperativismo .....	66
2.3.4.1 Adesão livre e voluntária.....	66
2.3.4.2 Gestão democrática pelos cooperados.....	66
2.3.4.3 Participação econômica dos cooperados.....	67
2.3.4.4 Autonomia e independência.....	68
2.3.4.5 Educação, formação e informação .....	69
2.3.4.6 Intercooperação .....	69
2.3.4.7 Interesse pela comunidade .....	70
2.3.5 Direitos dos associados .....	70
2.3.6 Deveres dos associados.....	70
2.3.7 Cooperativas versus empresas .....	71
2.3.8 As cooperativas no contexto brasileiro .....	72
2.4 Cooperativas de trabalho .....	76
3 METODOLOGIA .....	80
3.1 Caracterização da pesquisa .....	80
3.2 Unidade de análise.....	80
3.3 Unidade de observação .....	81
3.4 Procedimentos para a coleta de dados.....	81
3.5 Procedimentos para a análise de dados .....	82
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....	83
4.1 Caracterização dos respondentes .....	83
4.2 Apresentação dos resultados .....	84
4.2.1 Entrevistas com cooperados .....	84
4.2.2 Entrevistas com dirigentes de cooperativas .....	101



<b>4.3 Discussão dos resultados .....</b>	<b>108</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>113</b>
<b>5.1 Implicações do estudo.....</b>	<b>114</b>
<b>5.2 Limitações do estudo.....</b>	<b>115</b>
<b>5.3 Sugestões para estudos futuros.....</b>	<b>115</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>116</b>
<b>APÊNDICES .....</b>	<b>127</b>

## 1 INTRODUÇÃO

No mundo contemporâneo, marcado pela globalização, pela busca incessante do lucro e pelo aumento da automação que leva ao desemprego, o cooperativismo pode ser uma via de inserção ou de retorno do idoso ao mercado de trabalho. Essa perspectiva poderia permitir uma nova lógica no âmbito do trabalho e, com isso, instituir uma sociabilidade mais inclusiva e mais democrática. Nesta lógica, o idoso contribuiria com os seus talentos e experiências adquiridos em anos de vivência e de trabalho para formar um empreendimento produtivo e lucrativo, mas com o olhar voltado para a participação.

O aumento da longevidade da população brasileira representa um grande avanço. Por outro lado, entretanto, a questão do envelhecimento da população soma-se a uma ampla lista de questões sociais não resolvidas, tais como a pobreza e a exclusão de crescentes contingentes da população, e os elevados níveis de desigualdade vigentes nessas sociedades (CAMARANO, 2001).

Indivíduos na terceira idade, em muitos casos, ainda podem exercer atividades profissionais, por apresentarem capacidade física e intelectual para novos empreendimentos e por possuírem conhecimentos e experiências acumulados, que não podem ser descartadas. O mercado de trabalho, entretanto, segundo Pavani (2002), mostra-se preconceituoso, colocando limite de idade para a ocupação de determinados cargos.

A chegada da aposentadoria, muitas vezes, deixa uma lacuna naqueles que ainda se sentem aptos para o trabalho e ávidos por concretizar o sonho de atuar no ambiente de trabalho. Nesse sentido, a modalidade formal de trabalho, disciplinada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), impõe exigências para o empregador, o que dificulta o acesso dos trabalhadores, principalmente dos idosos, e acaba promovendo a exclusão do trabalho. De acordo com Procópio (2006), o Direito do Trabalho brasileiro pretende proporcionar garantias ao trabalhador

empregado, mas tem sido historicamente impotente para assegurar trabalho a quem está desempregado ou na informalidade.

Assim, o mercado de trabalho passou a ser objeto de interesse por parte da população mais idosa, principalmente daqueles prestes a se aposentarem ou já vivendo a aposentadoria. Além do valor que é dado ao trabalho pela sociedade atual e do padrão de vida alcançado pela pessoa enquanto ativa, os contatos pessoais realizados no ambiente laboral são muito importantes para o indivíduo.

Neste contexto, a busca por uma nova modalidade de atuação por meio de um tipo de trabalho alternativo despertou o interesse pelo objeto deste estudo. Foi realizado um estudo do idoso no contexto do trabalho, verificando sua inserção em cooperativas, em quatro cooperativas de trabalho filiadas à FETRABALHO/MG e identificando os motivos e necessidades que o levam a procurar o trabalho nas cooperativas.

## **1.1 Contextualização**

O envelhecimento populacional é hoje um proeminente fenômeno mundial. Isso se traduz no aumento do número absoluto e relativo de idosos, no tempo vivido por eles, no envelhecimento de certos segmentos populacionais, como a população economicamente ativa (PEA), no envelhecimento das famílias (crescimento do número de famílias nas quais existe pelo menos um idoso) e na mudança nos arranjos familiares (CAMARANO; PASINATO, 1999).

O Brasil, que durante décadas foi apontado como um país jovem, vem apresentando uma imagem mais madura. Pesquisa Nacional de Amostras por Domicílio (PNAD) (IBGE, 2007), realizada em 2006 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), demonstrou que as faixas de idade mais elevadas apresentaram um aumento na participação da população total residente. Dados do IBGE acusam um aumento da população de idosos tanto em números absolutos, quanto relativos. Estima-se que o País contará com mais de 31 milhões de indivíduos com esta faixa

etária na segunda década do próximo milênio (CAMARANO, 2000). Outra mudança que deve ser considerada é a expectativa de vida dos brasileiros, que em 2000 fora de 70,5 anos, subindo para 71.3 anos (IBGE, 2007).

Segundo dados da pesquisa, “o crescimento da população de idosos, em números absolutos e relativos, é um fenômeno mundial e está ocorrendo em um nível sem precedentes”. A população idosa mundial passou de 204 milhões em 1950 para 579 milhões em 1998, o que representa um aumento anual de 8 milhões de pessoas. As projeções indicam que em 2050 a população idosa será de 1,9 bilhão de pessoas (IBGE, 2006).

O Brasil, de um país de população predominantemente jovem, vem apresentando um verdadeiro fenômeno de transição demográfica, com um número cada vez maior de idosos. Para Gordilho *et alli* (2000, p. 11), o processo de transição demográfica brasileiro, diferentemente do que ocorreu com os países desenvolvidos, onde esse processo seu de forma lenta, “caracteriza-se pela rapidez com que os aumentos absoluto e relativo das populações adulta e idosa vêm alterando a pirâmide populacional” (GRÁF. 1). Para os autores:

A transição acompanhou a elevação da qualidade de vida das populações urbanas e rurais, graças à adequada inserção das pessoas no mercado de trabalho e às oportunidades educacionais mais favoráveis, além de melhores condições sanitárias, alimentares, ambientais e de moradia (GORDILHO *et alli*, 2000, p. 11).

Em 2006, a PNAD (IBGE, 2007) apontava para um total de 8,5 milhões de pessoas com 70 anos ou mais de idade (4,6% da população total), enquanto a projeção da população sinaliza um efetivo de 34,3 milhões de idosos em 2050, ou 13,2% da população total (GRÁF. 1).

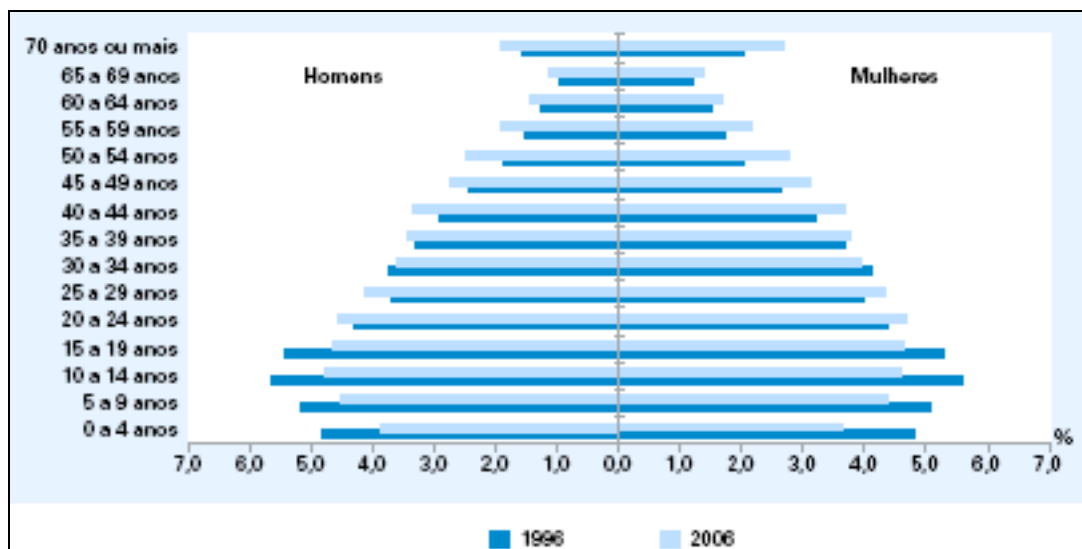


GRÁFICO 1 – Pirâmide etária, por gênero no Brasil – 1996-2006

Fonte: IBGE (2007).

Para o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), o processo de transição demográfica no Brasil aconteceu em quatro etapas. Na primeira, que abrange desde o século XIX até aproximadamente 1930, a população apresentava taxas de natalidade e de mortalidade relativamente altas e, conseqüentemente, taxas moderadas de crescimento vegetativo, ligeiramente abaixo de 2,0% ao ano (IPEA, 2006). Dessa maneira, a população se mantinha mais ou menos estável, com uma grande percentagem de jovens na população. Isso era o que acontecia no mundo todo até o início deste século, nos países em desenvolvimento até a metade do século e ainda ocorre em alguns países africanos (BRASIL, 2002). Entretanto, entre 1870 e 1930, observou-se um incremento populacional significativo, ou seja, taxas de crescimento acima de 2,0% a.a., como resultado da imigração internacional (IPEA, 2006).

A segunda etapa, compreendendo as décadas de 1940 e 1950, caracterizou-se por um período de alta fecundidade, combinada com a redução da mortalidade. Este período representou também a perda de importância dos movimentos populacionais de origem internacional para da população brasileira. A soma destes fenômenos ocasionou um crescimento muito grande da população, principalmente dos jovens, caracterizando uma verdadeira explosão demográfica – *baby boom* (BRASIL, 2002; IPEA, 2006).

Na terceira fase, entre as décadas de 1950 e 1970, a fecundidade continua a cair, bem como a mortalidade em todos os grupos etários. Como consequência da queda acelerada da fecundidade, a taxa de crescimento populacional também se reduziu expressivamente. Dos quase 3,0% a.a., observados entre 1950 e 1970 essa taxa passou para aproximadamente 1,5% a.a. na década de 1990 (IPEA, 2006).

Na quarta etapa, após a década de 1970, a taxa de nascimento e a mortalidade caem mais, o que dá um certo equilíbrio na quantidade total da população, mas com um aumento contínuo da população de idosos (BRASIL, 2002).

A combinação do aumento da esperança de vida ao nascer com a queda da fecundidade leva a uma elevação da população idosa, tanto em números absolutos como relativos, alcançando 72,4 anos, em 2006, representando um aumento de 3,5 anos num período de 10 anos, de 1996 a 2006 (IBGE, 2007).

Moreira (1997) acrescenta que o Brasil está entre os países com o ritmo mais acentuado de crescimento do índice de envelhecimento da população. Em 2025, este índice deverá ser três vezes maior do que aquele observado em 2000. Na população brasileira haverá, então, mais de 50 adultos com 65 anos ou mais por conjunto de 100 jovens menores de 15 anos. Em 2045, o número de pessoas idosas deverá ultrapassar o de crianças.

O processo de envelhecimento da população é motivado pela queda nas taxas de natalidade e pela elevação da expectativa de vida. Para o Brasil, a esperança de vida ao nascer apresentou ganhos de cerca de 30 anos entre 1940 e 1998, como resultado, principalmente, da queda da mortalidade infantil (IBGE, 2006). O trabalho de Ramos, Veras e Kalache (1987) corrobora com o entendimento do IBGE e acrescenta que este envelhecimento no Terceiro Mundo vem ocorrendo mais rapidamente, processo também observado no Brasil, principalmente nas regiões urbanas, especificamente após os anos de 1950, com o processo de urbanização. Para Zimmerman (2005), a evolução tecnológica influiu no avanço da medicina, que no último século deu um grande salto tanto para tratamentos quanto para diagnósticos precoces de doenças, impedindo sua instalação ou controlando-as.

Assim, o ser humano ganhou nova qualidade de vida, ocorrendo então à redução da morbidez e da mortalidade.

Os dados da pesquisa do IBGE demonstram que tanto o desemprego quanto o trabalho informal são importantes na economia brasileira. O desemprego no Brasil (taxa média de desemprego aberto) cresceu de 3,8% em 1996 para 13% em 2003, passando para 12,8% em 2004 e para 10,8% em 2005. Apesar das quedas apresentadas nos últimos anos, a taxa de desemprego no Brasil ainda é considerada elevada (IBGE, 2007).

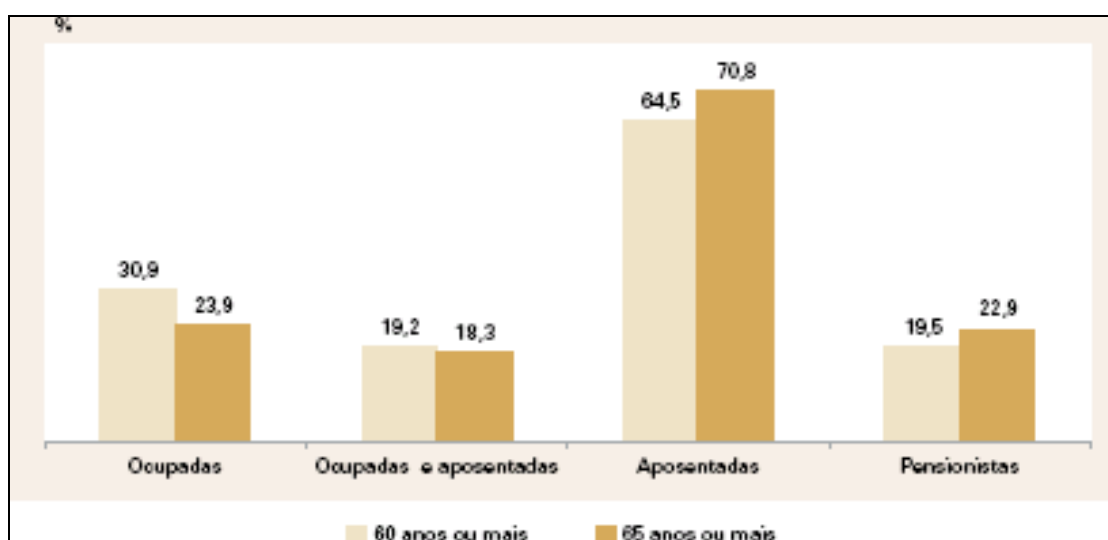


Gráfico 2 – Proporção de pessoas de 60 e 65 anos de idade ocupadas, ocupadas e aposentadas, aposentadas e pensionistas, Brasil – 2006  
Fonte: IBGE (2007)

A taxa de participação dos idosos no mundo do trabalho em relação ao total de trabalhadores em 2006 alcançava 4,5%. A participação da população idosa nos processos decisórios ou postos de comando em diversos setores permite avaliar a inserção do idoso na sociedade brasileira. A proporção de idosos na posição de dirigentes, 6,3%, indica que na sociedade brasileira a participação do idoso nessas esferas é significativa (IBGE, 2007).

## 1.2 Problemática

Os inúmeros desafios trazidos pela modernidade, como a industrialização e a urbanização, acarretaram transformações importantes e decisivas no mundo do trabalho, gerando conseqüências nas mais diferentes instâncias da vida das populações. Os trabalhadores que não acompanham tais mudanças e que não têm como preparar-se para responder às necessidades impostas por esta nova ordem estão automaticamente desligados e fora do mercado de trabalho. Neste sentido, as implicações tendem a avolumar-se à medida que este indivíduo torna-se idoso (NASCIMENTO; SOUZA, 2006).

O desemprego tem sido um dos maiores problemas da sociedade contemporânea e, por esta razão, um dos temas mais debatidos e analisados. Em 1999, para uma população economicamente ativa mundial estimada em três bilhões de pessoas, havia cerca de um bilhão de trabalhadores vivendo com sua capacidade de trabalho subutilizada, o que significa dizer que em cada três trabalhadores no mundo um se encontrava na condição de desemprego ou de subemprego (POCHMANN, 2001).

Segundo Nascimento e Souza (2006), as últimas décadas do século XX foram marcadas por profundas transformações do sistema capitalista mundial, atingindo nações inteiras e acarretando mudanças no mundo do trabalho. No Brasil, este período foi marcado por um crescimento acentuado do desemprego. Segundo Pochmann (2001), as transformações ocorridas na economia brasileira a partir da segunda metade da década de 1980 geraram um nível de desemprego sem precedentes na história do País, de tal maneira que vem atingindo o tecido social brasileiro como epidemia. Acrescentam Antunes e Alves (2004) que, além disso, o trânsito no mercado de trabalho se intensifica, aumentando a insegurança ocupacional a que estão sujeitos os indivíduos, que passam com muita freqüência da condição de ativos à de inativos, de ocupados à de desempregados.

A modernidade, caracterizada pela intensa industrialização e pela globalização, traz grandes modificações para as relações de trabalho. “Tem-se novo mercado, mais competitivo, mais exigente, mais fechado” (NASCIMENTO; SOUZA, 2006, p. 8), que



se caracteriza por um número menor de postos de trabalho, bem como pela sua precarização, com um grande contingente de trabalhadores no trabalho informal (NASCIMENTO; SOUZA, 2006).

Neri, Coelho e Ancora (1997) consideram que o mercado de trabalho brasileiro passou por crises nos anos de 1980 e nos anos de 1990. A crise do mercado de trabalho trouxe como resultado a diminuição de trabalhadores com carteira assinada no total da população ativa. No entanto, ao passo em que na recuperação dos anos 1980 ocorre uma recuperação no nível de emprego com carteira assinada no patamar prévio à crise, na década de 1990 não se verifica essa retomada. O emprego formal apenas se estabiliza com a recuperação econômica resultante da implementação do Plano Real. Tendo em vista que, em regra, os direitos sociais no Brasil são acessíveis apenas aos trabalhadores do mercado formalizado, essa desorganização no mercado de trabalho, além de contribuir para o aumento das desigualdades sociais, gera impacto negativo no financiamento das políticas sociais.

Dessa forma, o problema do trabalho no Brasil não se restringe ao desemprego ou à quantidade de trabalho disponível, mas está intimamente ligado à qualidade dos postos de trabalho. Para Neri (2001), o trabalho informal engloba a soma dos autônomos, dos empregados sem carteira e dos não-remunerados.

O desemprego brasileiro apresenta, como características, além do aumento do número de desempregados, um tempo longo dos indivíduos fora do mercado (GUIMARÃES *et alli*, 2004). De acordo com Hirada e Machado (2007), a inserção do trabalhador em posição precária no mercado de trabalho corresponde a uma estratégia de sobrevivência. É uma forma de manter-se ocupado e de garantir um nível mínimo de renda, faz isso por meio de uma estratégia de sobrevivência. De modo geral, esta estratégia está ligada à pobreza, pois é justamente para evitar essa situação ou aliviá-la que os indivíduos ingressam no mercado de trabalho.

Guimarães, Hirata, e Montagner *et alli* (2004) acrescentam que o importante fenômeno da intensificação das transições entre situações ocupacionais resulta numa “zona fronteira” da situação do trabalho, que as várias formas do desemprego oculto e as diferentes modalidades da ocupação precária. Neste

contexto, as próprias fronteiras entre esses estatutos tornam-se tênues. Dessa forma, o desemprego não pode ser operacionalmente simplesmente como uma situação de ausência de emprego com busca sistemática de trabalho.

O ambiente econômico atual afeta de maneira ainda mais intensa aqueles trabalhadores considerados “idosos” pelo capital, os quais, uma vez excluídos do trabalho, dificilmente conseguem reingresso no mercado de trabalho. Somam-se, desse modo, aos contingentes do chamado “trabalho informal”, aos desempregados, aos “trabalhos voluntários”. O mundo do trabalho atual tem recusado os trabalhadores herdeiros da “cultura fordista”, fortemente especializados, que são substituídos pelo trabalhador “polivalente e multifuncional” da era toyotista (ANTUNES, 2007).

Na perspectiva do capital, o idoso representa o trabalhador que já se tornou improdutivo e obsoleto, o qual deve dar lugar às novas gerações de trabalhadores, dotadas de conhecimentos atualizados e de uma maior disposição para o trabalho. Argumenta Marx (1990) que o capital não se preocupa com o tempo de duração da força de trabalho, uma vez que seu exército industrial de reserva é, e sempre será, numericamente abundante. Assim, o velho deve ser expulso, retirado do mercado de trabalho.

A idade influi de forma negativa nas chances de o indivíduo trabalhar. Se, de um lado, pode haver uma redução de ofertas de trabalho dos idosos devido à redução do vigor físico característica da idade, de outro, pode haver uma menor demanda por pessoas mais idosas, tudo isso implicando na maior dificuldade de encontrar trabalho à medida que a idade aumenta. A educação também representa uma variável importante para a inserção no mercado de trabalho. Quanto mais elevado o nível de escolaridade, maior a probabilidade do indivíduo de trabalhar. De acordo com Camarano e Pazinato (2007), indivíduos mais qualificados apresentam salários crescentes até pelo menos os 65 anos. Portanto, aposentando-se cedo estariam abdicando justamente de renda em um período em que os rendimentos do trabalho ainda estão crescendo. Já para trabalhadores não qualificados, após os 50 anos os salários médios já estão em queda, o que poderia configurar, havendo a possibilidade de se aposentar, um incentivo à saída do mercado de trabalho.

As aposentadorias desempenham papel muito importante na renda dos idosos (CAMARANO; PASINATO 1999). Entretanto, é importante lembrar que não são todos os idosos que possuem esse benefício. Entre aqueles que recebem, em muitos casos, as remunerações auferidas não conseguem manter o seu padrão de vida, e muitas vezes, não são suficientes sequer para proporcionar-lhes condições mínimas de sobrevivência (GRAF. 3).

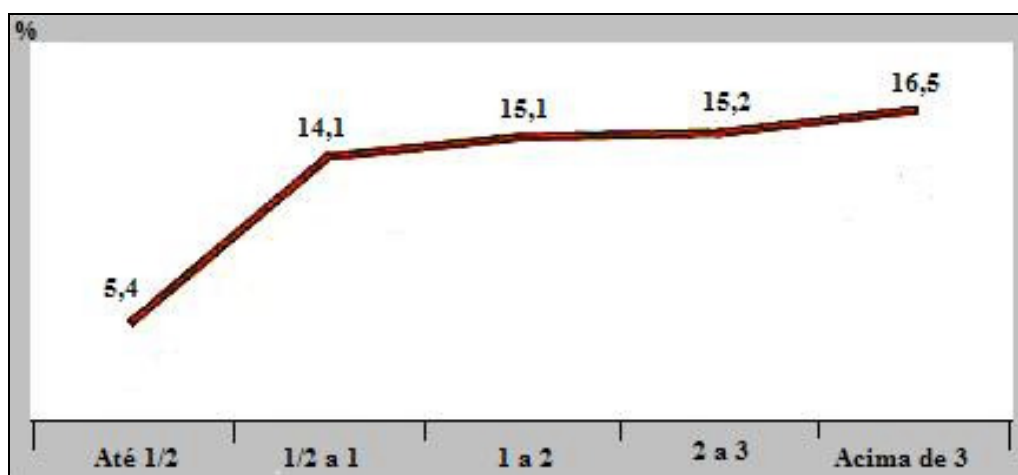


Gráfico 3 – Proporção de idosos, segundo a classe de rendimento mensal domiciliar *per capita*, no Brasil – 2006.

Fonte: Adaptado de IBGE (2007).

O idoso passa, então, a conviver com o problema de inserir-se novamente no mercado de trabalho, que valoriza o jovem e discrimina o “velho”. Muitos trabalhadores idosos aposentados, ou desempregados, são obrigados a buscar formas alternativas de complementação da renda para garantir a sobrevivência (UTUMI, 2004). Segundo dados do IBGE, em 2006, 5,4% da população idosa vivia com rendimento de até  $\frac{1}{2}$  salário mínimo (GRÁF. 4), o que poderia ser considerada uma situação de pobreza (IBGE, 2007).

Ao analisar os resultados sobre a posição na ocupação dos idosos, verifica-se que a principal categoria é o trabalho por conta própria, com cerca de 40% nos dois grupos de idade. O trabalho considerado para consumo próprio – atividade predominantemente rural – atingia 21,5% dos idosos de 60 anos ou mais, crescendo para 28,5% no grupo de 65 anos ou mais (IBGE, 2007).

A legislação brasileira já prevê a situação de desemprego do indivíduo na idade avançada e determina a sua proteção em relação ao trabalho. De acordo com o Estatuto do Idoso – Lei n. 10.741/03 –, em seu artigo 3º:

É obrigação da família, da comunidade, da sociedade e do Poder Público assegurar ao idoso, com absoluta prioridade, a efetivação do direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, ao **trabalho**, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária (grifo nosso).

Entretanto, apesar do disposto nos artigos 261 e 272 do referido *Estatuto*, o idoso vem sendo constantemente discriminado e excluído do mercado formal de trabalho.

A criação de cooperativas de trabalho vem se tornando uma estratégia alternativa de superação parcial do problema do desemprego, contendo princípios que contemplam a inserção sem a discriminação. Assim, a pergunta que norteia este estudo é: De que forma as cooperativas de trabalho representam a efetiva inserção do idoso no mercado de trabalho, na percepção do próprio idoso e dos dirigentes das respectivas cooperativas?

### 1.3 Delimitações para a condução da pesquisa

Para a condução da pesquisa, foram determinados alguns fatores limitadores, principalmente em função do objeto de estudo.

Em primeiro lugar, foram selecionadas as cooperativas de trabalho com sede exclusivamente no município de Belo Horizonte, devido a condições de tempo

---

<sup>1</sup> Art. 26. O idoso tem direito ao exercício de **atividade profissional**, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas (grifos nossos).

<sup>2</sup> Art. 27. Na admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego, **é vedada a discriminação e a fixação de limite máximo de idade**, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir.

Parágrafo único. O primeiro critério de desempate em concurso público será a idade, dando-se preferência ao de idade mais elevada (grifos nossos).

disponível, disponibilidade de recursos financeiros para desenvolver o projeto e acessibilidade.

Com base na premissa de que as cooperativas de trabalho atuam especificamente na prestação de serviços, e por isso estariam mais focadas na colocação de pessoal no mercado de trabalho, o estudo se limitará a estudar aqueles profissionais e dirigentes deste tipo de cooperativa.

## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1 Objetivo geral**

O objetivo geral do presente estudo é verificar de que forma as cooperativas de trabalho representam a efetiva inserção do idoso no mercado de trabalho.

### **1.4.2 Objetivos específicos**

- a) Identificar a percepção dos respondentes sobre o mercado de trabalho atual, especialmente para o idoso;
- b) Apurar de que forma as cooperativas trabalham a inserção de seus cooperados, especificamente aqueles da terceira idade, no mercado.
- c) Identificar os motivos que levaram o idoso a procurar esta modalidade de trabalho, na percepção de cooperados e dirigentes;
- d) Identificar os aspectos facilitadores e dificultadores para o trabalho em cooperativas, na percepção de cooperados e dirigentes.

## **1.5 Justificativa**

Desde meados da década de 1990, vem crescendo o número de empreendimentos econômicos denominados como “cooperativas”. Dentre os diversos tipos de novas cooperativas surgidas nesse período no Brasil, destacam-se aquelas em que pessoas se reúnem para obter renda por meio da fabricação de produtos, de sua comercialização, da oferta de serviços ou, ainda, da venda da mão-de-obra de seus sócios a terceiros (OLIVEIRA, 2007).

Para Singer (2002), as cooperativas representam respostas de diferentes setores sociais às transformações da economia e, conseqüentemente, da sociedade. Se as empresas, na busca pela diminuição dos custos da aplicação do trabalho humano, lançam mão, dentre outras coisas, da terceirização, inclusive por meio de cooperativas de mão-de-obra, os trabalhadores, por sua vez, tomam suas próprias iniciativas de luta pela sobrevivência, incluindo também a constituição de cooperativas, seja por meio da recuperação de empresas falidas ou em crise, seja pela reunião em torno de cooperativas populares no contexto da economia solidária.

Lima (2002) argumenta que a crise da sociedade salarial ou do modelo fordista, que agregou direitos sociais à relação de trabalho, recolocou a necessidade de formas alternativas de organização do trabalho e de autonomia dos trabalhadores num quadro de desemprego, de perda dos direitos sociais do período anterior e de enfraquecimento do movimento sindical.

## **1.6 Motivações da autora para a pesquisa: uma trajetória**

O interesse pelo assunto surgiu no início da carreira profissional da autora em uma grande multinacional como coordenadora de recrutamento e seleção de pessoal. Quando requisitada a contratação de mão-de-obra, tendo em vista o perfil do candidato, deparava com o limite de idade para as contratações. Muitas vezes,

encontrava excelentes candidatos, mas que não se enquadravam ao perfil determinado pela empresa apenas pelo fator idade.

Posteriormente, atuando em outras empresas, também observava este fator limitador para a contratação de pessoal. Apesar de ser ainda muito jovem na época, sentia extremamente incomodada com o fato. Com o passar do tempo, atuando como consultora em várias empresas, passou a defender a atuação deste profissional. Argumentava e tentava mostrar a importância da experiência profissional para as organizações.

A autora, como professora e atuando nas disciplinas envolvidas com gestão de pessoas, sempre interessou pela leitura do início, do meio e do fim da carreira. Em decorrência desses estudos, passou a estudar o fenômeno da aposentaria e as conseqüências advindas dela.

O primeiro contato com o cooperativismo – cooperativas de crédito – em meados de 1987, a autora passou a fazer parte da administração da cooperativa. Como o tema “intercooperação” era muito falado, desenvolveu-se a criação de cooperativas de consumo para beneficiar os funcionários da empresa.

Em 1996, a autora passou a fazer parte de uma cooperativa de trabalho, em conjunto com vários profissionais da área de educação, e interessou-se mais ainda pelo tema.

Participando de reuniões entre dirigentes e cooperados, pôde perceber que muitos estavam na faixa etária definida como idosa, que causou curiosidade e despertou interesse na pesquisa. Pesquisando primariamente o presidente da OCEMG, Dr. Ronaldo Scuccato, com 71 anos de idade, que atua coordenando todas as cooperativas do estado de Minas Gerais; depois observou-se que vários presidentes da República assim o foram quando idosos. A partir dessa ligação entre trabalhadores idosos, o mercado de trabalho e a modalidade cooperativista, elevaram-se a motivação para investigar as contribuições que as cooperativas de trabalho poderiam exercer na vida dos idosos.

## 1.7 Estrutura da dissertação

O trabalho está estruturado da em quatro capítulos. O capítulo 2 (Referencial Teórico) apresenta um levantamento sobre a situação do idoso em relação ao trabalho: a identificação de qual é a parcela da população considerada como idosa, a relação do idoso com a aposentadoria, com o trabalho e com o mercado de trabalho e com o trabalho em cooperativas. Em seguida, é apresentada uma caracterização do que é cooperativismo: origem, conceito, finalidade, valores, princípios, direitos e deveres do associado. Busca-se também caracterizar, mais especificamente, as cooperativas de trabalho, que são o objeto do presente estudo. No capítulo 3 está inserida a Metodologia, sendo que a pesquisa terá como base o trabalho de campo e a observação participante, tendo sido definida a Organização das Cooperativas do Estado de Minas Gerais – OCEMG – como local de sua realização. O público alvo será composto de cooperados com idade igual ou superior a 60 anos<sup>3</sup>, considerando ser esta idade comprometida para a inserção no mercado formal.

---

<sup>3</sup> A Lei 10.741/03 - Estatuto do Idoso - define juridicamente em seu artigo 1º, quem é o idoso: “É considerada idosa a pessoa que tem idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos.”



## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 O mundo do trabalho

Para compreender a trajetória do idoso em relação ao mercado de trabalho, é necessário, em primeiro lugar, compreender o trabalho desde a sua origem, bem como a sua evolução desde a Antigüidade. Este capítulo tem por objetivo definir o trabalho e descrever como o mundo do trabalho vem se modificando ao longo do tempo. Serão abordados ainda os temas ligados ao vínculo do ser humano com o trabalho e com as organizações e a importância do trabalho para a socialização e para o desenvolvimento da identidade.

#### 2.1.1 Conceito de trabalho

A palavra *trabalho* origina-se do latim *tripalium*, embora outras hipóteses a associem a *trabaculum*. *Tripalium* era um instrumento feito de três paus aguçados, com o qual os agricultores batiam trigo, milho e linho para rasgá-los. A maioria dos dicionários, contudo, registra *tripalium* apenas como instrumento de tortura, o que teria sido originalmente, ou se tornado depois. A *tripalium* se liga o verbo do latim vulgar *tripaliare*, que significa justamente “torturar” (ALBORNOZ, 2000).

De acordo com Albornoz (2000), ainda que originalmente o *tripalium* fosse usado no trabalho do agricultor, é do uso desse instrumento como meio de tortura que a palavra *trabalho* significou por muito tempo – e, ainda conota – algo como cativo e padecimento. Desse conteúdo semântico de sofrer passou-se ao de esforçar-se, laborar e obrar. O primeiro sentido teria perdurado até inícios do século XV. Essa evolução de sentido se teria dado ao mesmo tempo em outras línguas latinas, como *trabajo* em espanhol, *trabalho* em catalão, *travail* em francês e *travaglio* em italiano.

Conforme o *Dicionário Aurélio*, o termo *trabalho* possui, dentre outros, os seguintes significados:

1. Aplicação das forças e faculdades humanas para alcançar um determinado fim.
2. Atividade coordenada, de caráter físico e/ou intelectual, necessária à realização de qualquer tarefa, serviço ou empreendimento.
3. Exercício dessa atividade como ocupação, ofício, profissão, etc (FERREIRA, 1999, p. 1980).

Entretanto, o trabalho possuiu nas diversas épocas históricas variados entendimentos. Para Marx (1990, p. 97):

O trabalho é um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano com sua própria ação impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza. Defronta-se com a natureza como uma de suas forças. Põem em movimento as forças naturais de seu corpo, braços e pernas, cabeça e mãos, a fim de apropriar-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhes forma útil à vida humana. Atuando assim sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza.

De acordo com Marx (1990), o trabalho é um processo essencialmente humano. O autor distingue o labor humano daquele dos demais animais pela capacidade do homem de antecipar seus projetos e de representar mentalmente o resultado de seu trabalho. Dessa forma, o indivíduo, antes mesmo da própria atividade, já imagina o produto acabado. Contribuindo para o mesmo entendimento, Albornoz (2000) analisa que no trabalho humano há consciência, intencionalidade e liberdade, enquanto o esforço dos animais se faz por instinto.

Adam Smith (1990) apresenta duas concepções sobre o trabalho. Como exemplo, compara o trabalho do manufator com o trabalho doméstico. Para Smith, o trabalho do manufator é considerado trabalho produtivo, já que o processo acrescenta valor ao objeto sobre o qual é aplicado. Já o doméstico é definido como trabalho improdutivo, pois neste tipo de labor não há este acréscimo de valor.

Sobre a conceituação de trabalho produtivo, Marx (1990) entende que este tipo de trabalho, entretanto, não é apenas produção de mercadoria, mas, essencialmente,

produção de mais-valia.<sup>4</sup> “O trabalhador, dessa forma, produz não para si, mas para o capital” (MARX, 1990, p. 184). Esclarece ainda o autor:

Apenas é produtivo o trabalhador que produz mais-valia para o capitalista ou serve à autovalorização do capital. O conceito de trabalho produtivo, portanto, não encerra de modo algum apenas uma relação entre a atividade e efeito útil, entre trabalhador e produto do trabalho, mas também uma relação de produção especificamente social, formada historicamente, a qual marca o trabalhador como meio direto de valorização do capital (MARX, 1990, p. 138).

Para a filosofia, o homem trabalha quando põem em atividade suas forças espirituais ou corporais, tendo como objetivo um fim a ser alcançado. Dessa forma, mesmo que o trabalho não produza valor imediato e perceptível, como é o caso do trabalho intelectual, ainda assim é considerado trabalho (ALBORNOZ, 2000).

Para Cattani (2000), o trabalho é considerado um serviço que se troca no mercado, regulado por mecanismos absolutamente racionais, eficientes e livres. As empresas “demandam trabalho” e os indivíduos “oferecem trabalho”. As empresas empregam enquanto o trabalho não custar mais do que aquilo que ele contribui para a realização do lucro. Os trabalhadores aceitam o salário avaliado como compensador do esforço dispensado. Avaliações diferentes entre empresas e trabalhadores encontram sempre um ponto de equilíbrio, cujo saldo pode ocasionar o “desemprego involuntário”. Assim, argumenta Marques (1997), o objetivo da lógica liberal é fazer com que a oferta e a procura passem a funcionar também no mercado de trabalho. Entretanto, a mercadoria força de trabalho não ingressa nos mercados da mesma maneira como o faz a maior parte das outras mercadorias.

### **2.1.2 Sentidos do trabalho**

O trabalho sofreu diversas mudanças de significado desde os primórdios da história até o momento atual (MORESCO; STAMOU, 2004). Na Grécia antiga, o trabalho

---

<sup>4</sup> O dono do capital, quando remunera o trabalhador, cobre com o salário apenas parte do valor gerado pelo trabalho. O trabalho excedente, ou seja, o lucro do capitalista, é o que Marx (1990) conceitua como mais-valia.

intelectual se concentrava na classe dos homens livres, enquanto o trabalho físico, considerado servil e humilhante, era realizado apenas pelos escravos (ALBORNOZ, 2000). Nas sociedades tradicionais, havia, portanto, uma clara distinção entre o trabalho tido como sofrimento (trabalho manual) e o trabalho tido como prazer (trabalho mental), o que não seria, portanto, trabalho, mas sim obra, no sentido da atividade política e/ou da contemplação (ARENDR, 2007).

Mais tarde, na Idade Média, trabalhavam somente os servos e escravos, enquanto o senhor feudal se dedicava a outras atividades mais nobres (ALBORNOZ, 2000). Assim, antes da época moderna o trabalho tinha um significado pejorativo e penoso. (ARENDR, 2007).

Já na concepção protestante a riqueza é considerada um estado nobre e legítimo, sendo o resultado do esforço humano. Dessa forma, o trabalho passa a ser visto não apenas como uma virtude, mas como uma obrigação religiosa (BORGES; YAMAMOTO, 2004). A partir da Revolução Industrial, começaram a surgir outras idéias e significados a respeito do trabalho, passando a ser visto como um processo de transformação (ALBORNOZ, 2000).

O início da Idade Moderna é caracterizado pelos avanços tecnológicos, pelo expansionismo marítimo e pela acumulação de riquezas. Com o desenvolvimento econômico, estabeleceu-se uma nova dinâmica, que permitiu ao europeu desenvolver outra postura perante a ordem vigente. O Iluminismo surgiu com uma nova concepção de mundo, que se desenvolvia no âmbito do avanço do capitalismo e da desagregação do antigo regime feudal. Expressava, assim, os conceitos da burguesia liberal (ALBORNOZ, 2000). O liberalismo foi o fundamento ideológico da Revolução Industrial, garantindo o mercado consumidor necessário para seus produtos e os fornecedores de matérias-primas. Sua produção estaria ligada à extensão de seus mercados, gerando-lhes o aumento imediato de capital, que seria acumulado e investido em novas máquinas e para o pagamento do operário (REALE, 2006).

No início do século XIX, quando começa a vigorar a ordem do mercado, é necessário então um Estado menos intervencionista, que deixasse as forças de

mercado manifestar-se mais livremente, mais de acordo com a idéia de Adam Smith da mão invisível – que a mão visível do Estado não interferisse tanto e deixasse que o livre jogo das forças de mercado se encarregasse de prover um resultado melhor para todos. Esse Estado Liberal dura enquanto atende aos interesses das classes dominantes, enquanto essas classes conseguem manejar os interesses e conflitos que vêm das classes dominadas. Segundo Reale (2006), a Constituição Brasileira de 1891 enquadra-se nessa concepção.

As idéias neoliberais se intensificaram após o fim da Segunda Guerra Mundial, como uma forma de reação contra o Estado do bem-estar social. Hayek, em sua obra *O Caminho da Servidão* (1944), defendia o combate ao intervencionismo e ao assistencialismo reinantes, afirmando que esse modelo econômico destruía a liberdade dos indivíduos e impedia a livre concorrência de promover a prosperidade de todos. Argumentava ainda que as sociedades ocidentais precisavam da desigualdade (HAYEK, 1977).

Com a chegada da grande crise do modelo econômico do pós-guerra, em 1973, quando o capitalismo caiu em recessão, às idéias neoliberais passaram a ganhar terreno. Para Hayek (1977), as raízes da crise estavam localizadas no poder excessivo e nefasto dos sindicatos e do movimento operário, que haviam corroído as bases de acumulação capitalista com suas pressões reivindicativas sobre os salários e com sua pressão parasitária para que o Estado aumentasse cada vez mais os gastos sociais. Para o autor, esses processos destruíram os níveis necessários de lucros das empresas e desencadearam processos inflacionários, gerando uma crise generalizada das economias de mercado.

A solução estaria então em manter um Estado forte, mas econômico: forte na capacidade de romper o poder dos sindicatos e no controle do dinheiro; e econômico nos gastos sociais e nas intervenções econômicas. Hayek defendia ainda a restauração da taxa “natural” de desemprego – ou seja, a criação de um exército de reserva de trabalho para quebrar os sindicatos. Assim, uma nova e saudável desigualdade iria voltar a dinamizar as economias avançadas, e o crescimento voltaria quando a estabilidade monetária e os incentivos essenciais houvessem sido restituídos (HAYEK, 1977).

Para Diniz (1998), a ótica neoliberal defende um Estado limitado, porém forte e ativo, capaz de regularizar o funcionamento da economia e de manter as condições necessárias para seu crescimento. O Estado é necessário para desenvolver as infra-estruturas e os serviços públicos não rentáveis e para garantir a regulamentação do conjunto da economia, permitindo que as forças do mercado possam atuar.

### **2.1.3 Flexibilização e precarização do trabalho**

Segundo Hirada e Machado (2007), ao lado de elevadas taxas de desemprego, assiste-se ao crescimento do desemprego de longa duração, que atinge particularmente jovens, mulheres e trabalhadores com mais de 40 anos. O mercado, dessa forma, seleciona aqueles trabalhadores mais bem adaptados, isto é, aqueles mais produtivos. É o que Cattani (2000) chama de *darwinismo social*. De acordo com esse princípio da seletividade dos trabalhadores, o sistema revela uma fantástica capacidade de sobrevivência, adotando estratégias mutantes para descartar os trabalhadores dos quais não consegue obter trabalho produtivo. O desemprego repercute de maneira diferenciada sobre grupos mais vulneráveis. As mulheres, os idosos, os imigrantes, as minorias étnicas, os trabalhadores sem formação ou os trabalhadores qualificados em setores em mutação são os mais atingidos. Dessa forma, apenas aqueles que possuem características empreendedoras sobreviverão. Os incapazes e inadaptados serão eliminados (CATTANI, 2000).

Convive-se com a ampliação do trabalho em tempo parcial e temporário, em que a regra é a ausência de direitos trabalhistas e sociais. Mesmo entre os empregados por prazo indeterminado paira o fantasma da instabilidade. A precarização do trabalho, portanto, atinge o conjunto da oferta de trabalho. Num ambiente de incerteza, o trabalho acaba por perder sua capacidade de integração dos indivíduos na sociedade (ANTUNES, 2007).

Segundo Neri, Coelho e Ancora *et alli* (1997), a tendência do mercado é o emprego flexível e o trabalho precário. Nesse contexto, não há compromisso entre empregado

e empresa. O trabalhador não tem garantias; há a constante presença do risco da ruptura.

Para Antunes (2007), a competição pelos mercados traz conseqüências nefastas para a sociedade, que tem levado à destruição sem paralelo em toda a era moderna da força humana que trabalha. Dessa forma, o trabalho perde crescentemente sua capacidade de integrar os indivíduos na sociedade.

Cattani (2000) identifica que como conseqüência do processo de criação e recriação de desigualdades e da incapacidade da economia em absorver a população ativa em níveis socialmente satisfatórios cria-se uma nova pobreza<sup>5</sup>.

Os indivíduos afetados recentemente pelo desemprego e pela precarização não estão submetidos às mesmas condições econômicas objetivas, não possuem a mesma identidade social e não têm práticas simbólicas e políticas homogêneas. São aqueles indivíduos que não dispõem de recursos para assegurar a sua própria sobrevivência, e cuja situação de precariedade e fragilidade penaliza, cada vez mais, suas chances de reinserção. Sinteticamente, aqueles que estão “à deriva” (CATTANI, 2000, p. 69).

Castel (1998) demonstra que o atual momento de “crise” vai muito além de uma dificuldade conjuntural relativa ao emprego e significa uma transformação muito mais profunda, que está rompendo com as condições básicas que permitiam a vigência da sociedade salarial, tornando-a inviável, mesmo em face de uma retomada do crescimento econômico em nível mundial. Conclui o autor:

O desemprego não é uma bolha que se formou nas relações de trabalho e que poderia ser reabsorvido. Começa a tornar-se claro que a precarização do emprego e os desempregos se inseriram na dinâmica atual da modernização. São as conseqüências necessárias dos novos modos de estruturação do emprego, a sombra lançada pelas reestruturações industriais e pela luta em favor da competitividade (CASTEL, 1998, p. 516-517).

---

<sup>5</sup> A expressão “nova pobreza” (*new poors*) é usada desde meados dos anos 1970 para designar a parte da população recém-atingida pela precarização e pelo desemprego. A nova pobreza designa as vítimas recentes do processo de reestruturação produtiva, sem terem sido socializadas necessariamente em condições de pobreza, sem terem vivido em favelas ou terem tido *handicaps* familiares ou físicos. A nova pobreza caracteriza-se pelo caráter aleatório da participação na vida econômica e social, pela irregularidade, precariedade e incerteza na obtenção de recursos para a sobrevivência, pela insegurança quanto ao futuro imediato (CATTANI, 2000).

Essa elevação acentuada do desemprego tem levado a uma fragilização da força de trabalho. Com seu poder de barganha bastante reduzido, os trabalhadores têm renunciado às lutas pela garantia de direitos e priorizado a defesa pura e simples do emprego. A precarização e a redução dos ganhos têm sido a tônica e têm contribuído muito para a concentração cada vez maior da riqueza.

Singer (2002) defende que a palavra que melhor descreve a situação do mercado de trabalho é *precarização*, e não *desemprego*. Surgem postos de trabalho, que, entretanto, não oferecem, de modo geral, as compensações e as garantias que as leis e os contratos coletivos ofereciam. As novas oportunidades de trabalho são criadas, comumente, em função das inovações tecnológicas, bem como da divisão do trabalho.

Ao lado da situação de crise apresentada pelo capitalismo monopolista, que seleciona e discrimina parte da força de trabalho, acrescenta-se o fenômeno mundial do aumento da população idosa, que faz parte desse contingente de excluídos do mercado de trabalho. Dados do IBGE estimam que o Brasil terá mais de 31 milhões de indivíduos com 60 anos ou mais de idade (mais de 13% da população total) ainda neste milênio (CAMARANO, 1999). Além disso, há o aumento da perspectiva de vida, bem como o aumento da população considerada mais idosa (de 80 anos ou mais de idade) (IBGE, 2007).

Marx (1990) alerta que o idoso, visto pela perspectiva do capital, representa o trabalhador improdutivo e obsoleto. Deve, dessa forma, ceder lugar às novas gerações. Para o mercado, os trabalhadores jovens possuem conhecimentos mais atualizados, bem como maior produtividade. Sob essa ótica, o idoso deveria ser retirado do mercado e ser substituído pelo jovem, mais adaptado.

O enfrentamento do problema da exclusão leva ao surgimento de formas alternativas de organização do trabalho. São formas mais solidárias de produzir e distribuir bens e serviços materiais e imateriais, que têm sido denominadas de “economia solidária” (SINGER, 2002).



## **2.1.4 Identificação e vínculo com o trabalho**

### **2.1.4.1 Socialização e construção da identidade**

O homem, desde a Antigüidade, vive em sociedade. De acordo com Zimerman (1993), como o ser humano é um ser gregário, ele só vai existir como identidade grupal e social nos diversos grupos a que pertence. Para Durkeim (2002), o indivíduo e a sociedade compõem uma inter-relação conjugada em harmonia constante, não existindo um sem o outro.

Desde o nascimento, o ser humano convive com os valores e a cultura do contexto social ao qual está inserido. Para Dubar (1997), a socialização, entretanto, não é apenas o processo de transmissão de valores, normas e regras, mas principalmente a lenta criação de uma representação do mundo.

Dessa forma, socializar-se é assumir o sentimento de pertença ou de referência a grupos (DUBAR, 1997). Por meio da socialização, constrói-se a própria identidade (DUBAR, 1997; VIEIRA, 2004). A identidade humana não é conseguida no ato do nascimento: constrói-se na infância e deve reconstruir-se sempre ao longo da vida. Entretanto, não é possível ao indivíduo construí-la sozinho. A identidade depende tanto dos julgamentos dos outros quanto das suas próprias orientações e autodefinições. Para Dubar (1997), a identidade é um produto de sucessivas socializações.

A sociedade é a causadora do desenvolvimento de uma humanidade, com a ajuda de capacidades que outras espécies não possuem como é o caso da linguagem, da compreensão e de comunicação (DURKEIM, 2002). A identidade só existe pelo reconhecimento alheio, já que as ações sociais não dependem do indivíduo, mas, sim, do coletivo (WEBER, 1996).

Segundo Machado (2003), a identidade se manifesta em diferentes níveis, a saber: no pessoal, no social, no trabalho e no organizacional (FIG. 1).

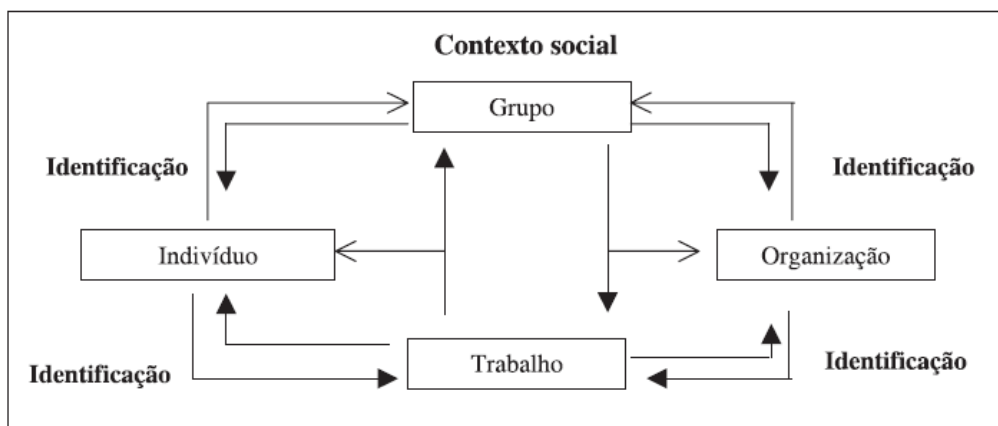


Figura 1 – Integração entre os níveis de estudo da identidade

Fonte: MACHADO (2003, p. 65).

A identidade pessoal refere-se à construção do autoconceito do indivíduo; é construída por meio dos diversos relacionamentos sociais, nas diversas esferas da vida social. Tem por finalidade a conformação do EU no processo de individualização (MACHADO, 2003).

Identidade social, segundo Machado (2003), também se refere à construção do autoconceito, porém pela vinculação a grupos sociais. É construída pela interação com os grupos sociais aos quais pertence o indivíduo. A finalidade é orientar e legitimar a ação, por meio do reconhecimento e da vinculação social. Pollack (1992) acrescenta que a construção da identidade é um fenômeno que se produz em referência aos outros. Refere-se aos critérios de aceitabilidade, admissibilidade e credibilidade na relação com o outro.

Por sua vez, a identidade no trabalho refere-se à construção do EU, por meio da atividade que realiza, bem como pela convivência com as pessoas com as quais mantém contato no trabalho (MACHADO, 2003).

Cada indivíduo encarna as relações sociais, configurando uma identidade pessoal. Uma história de vida. Um projeto de vida. Uma vida-que-nem-sempre-é-vivida, no emaranhado das relações sociais. Uma identidade concretiza uma política, dá corpo a uma ideologia. No seu conjunto, as identidades constituem a sociedade, ao mesmo tempo em que são constituídas, cada uma por ela. A questão da identidade, assim deve ser vista não como questão apenas científica, nem meramente acadêmica: é sobretudo uma questão social, uma questão política (CIAMPA, 1993, p.127).

Por fim, a identidade organizacional relaciona-se com a construção do conceito de si vinculado à organização na qual trabalha. É construída a partir da interação com os valores, objetivos e crenças de uma instituição. Visa a incorporar as instituições no imaginário, de forma a orientar a ação dentro das organizações (MACHADO, 2003).

No contexto organizacional, a identidade é fenômeno psicossocial relevante e importante para estruturar a ação e a identificação é inerente à sua formação. Não há identidade sem identificação. Desse modo, o sentimento de identificação do indivíduo com a organização atua como fonte simbólica de proteção, desencadeando processos emocionais, que tendem a contribuir para a criatividade no trabalho; no entanto uma identificação muito intensa pode resultar em interferência negativa na construção da identidade porque, para uma identidade estar bem consolidada, é necessário que exista uma fronteira simbólica entre o eu, o grupo, o trabalho e a organização (MACHADO, 2003, p. 67-68).

Complementa a autora que cada um dos níveis da identidade possui suas particularidades. E conclui:

[...] há profunda complementaridade entre eles, resultando que a formação da identidade pessoal, por meio do grupo, do trabalho ou da organização envolve a todo o momento construção e desconstrução, pois o contexto social é dinâmico e complexo. Desse modo, a formação do autoconceito, englobando a noção de grupo, incorporando o trabalho e as organizações, alicerça-se em etapas gradativas, construídas sobre processos de identificação, originalidade e conformação, os quais são permeados pela emoção e pela cognição (MACHADO, 2003, p. 64).

#### **2.1.4.2 Vínculos com o trabalho**

Para Moresco e Stamou (2004, p. 68), “o trabalho determina a essência da vida humana”. Argumentam as autoras:

Neste início de século [Século XXI], o trabalho continua sendo entendido como uma das fontes mais importantes fundadoras de sentido para a vida humana. Quem não tem emprego, sente-se à margem da sociedade, correndo o risco de perder sua auto-estima e o seu sentido de cidadania (MORESCO; STAMOU, 2004, p. 61).

Segundo Arendt (2007), a frase de Engels "O trabalho criou o homem", para Marx possui vários significados. Significa em primeiro lugar que o trabalho, e não Deus criou o homem; em segundo lugar, que o homem, na medida em que é humano, cria a si mesmo, que sua humanidade é resultado de sua própria atividade; significa, em terceiro lugar, que aquilo que distingue o homem do animal, sua *differentia specifica*, não é a razão, mas sim o trabalho, e que ele não é um *animal rationale*, mas sim um *animal laborans*; em quarto lugar, que não é a razão e, até então, o atributo máximo do homem, mas sim o trabalho, a atividade humana, tradicionalmente mais desprezada, aquilo que contém a humanidade do homem.

A significação contemporânea da palavra *trabalho* expressa a sua ascensão para a mais valorizada das atividades humanas. Para Arendt (2007, p. 113), o trabalho ascendeu:

[...] da mais humilde e desprezível posição a mais alta categoria, como a mais estimada de todas as atividades humanas, começou quando Locke descobriu que é a fonte de toda a propriedade; prosseguiu quando Adam Smith afirmou que era fonte de toda a riqueza, e atingiu seu climax em Marx quando o trabalho passou a ser a origem de toda a produtividade e a expressão da própria humanidade do homem.

O trabalho representa o ponto de partida para a humanização do ser social. Para Lukács<sup>6</sup> (1978 citado por ANTUNES, 2007, p. 125), é o "motor decisivo do processo de humanização do homem". De acordo com Antunes (2007, p. 123):

O ato de produção e reprodução da vida humana realiza-se pelo trabalho. É a partir do trabalho, em sua cotidianidade, que o homem torna-se ser social, distinguindo-se de todas as formas não humanas.

Na mesma esteira, Marx (1990, p. 50) aponta a importância do trabalho para a socialização:

Como criador de valores de uso, como trabalho útil, é o trabalho, por isso, uma condição de existência do homem, independentemente de todas as formas de sociedade, eterna necessidade natural e, portanto, de mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, vida humana.

---

<sup>6</sup> LUKÁCS, G. **Temas de Ciências Humanas**. São Paulo: Ciências Humanas, 1978.

Cattani (2000, p. 41) argumenta a dualidade das interpretações do significado do trabalho para o ser humano:

O trabalho, como ato concreto, individual ou coletivo, é, por definição, uma experiência social. Opressão e emancipação, tortura e prazer, alienação e criação são suas dimensões ambivalentes, que não se limitam à jornada laboral, mas que repercutem sobre a totalidade da vida em sociedade

#### **2.1.4.3 As organizações no imaginário do trabalhador**

Os signos fazem parte do universo humano. As sociedades humanas buscam criar uma representação do mundo – por meio de imagens, símbolos, mitos – para lhe conferir significado. Em primeiro lugar, essa imaginação simbólica tenta representar o que não pode ser descrito ou percebido. Dessa forma, as representações simbólicas embasam todas as relações do indivíduo com o mundo. O ser humano acaba, assim, possuindo um universo de significações (CHANLAT, 2006).

Segundo Chanlat (2006), a organização, enquanto espaço particular da experiência humana é um lugar propício à emergência do simbólico. Entretanto, nas sociedades industrializadas, há uma constante tensão entre o simbolismo e a razão econômica. Se, de um lado, a existência humana pauta-se na busca constante do simbólico, de outro, a racionalidade econômica reduz a significação do trabalho para o indivíduo.

Segundo Pagès (1987), as organizações modernas possuem um sistema de valores, de dogmas e de rituais que conduz o empregado à vinculação. Funcionariam, assim, como um sistema religioso.

Para Kramer e Faria (2007), a socialização no ambiente organizacional cria um sentimento de pertença, que compreende diversos aspectos como: orgulho de pertencer, sentir-se membro e sentir-se responsável. Concluem os autores:

É por meio do sentimento de pertença que os indivíduos sentem-se membros efetivos da organização; é ele que permite estabelecer a identidade da organização e de cada um como seu integrante (KRAMER; FARIA, 2007, p. 89).

## 2.2 O idoso

Para realizar um estudo sobre a população idosa, é importante que se conheçam a abrangência e os significados do termo idoso e *velhice*. Este capítulo visa a conceituar o idoso, traçar as características específicas da idade avançada e analisar como mercado de trabalho recebe a pessoa idosa.

### 2.2.1 Conceito de Idoso

Conforme Debert (1999), a velhice não é uma categoria natural, mas uma categoria socialmente construída, que faz distinção entre um fato natural (ciclo biológico, do ser humano) e um fato universal (fatores sociais e históricos), que proporcionam por sua vez, formas diferentes de se conceber e viver o envelhecimento.

Para Motta (2005), é necessário distinguir, inicialmente, idade cronológica de idade biológica. A idade cronológica é o tempo transcorrido a partir da data de nascimento do indivíduo. Já as mudanças biológicas relacionadas à idade começam em diferentes partes do corpo e em momentos diferentes, variando de pessoa para pessoa. O envelhecimento biológico, apesar de ser mais informativo que o cronológico, é de difícil aferição.

A Organização Mundial de Saúde (OMS), entidade subordinada à Organização das Nações Unidas (ONU), definiu o limite de 60 anos para uma pessoa ser considerada idosa nos países em desenvolvimento e 65 anos para os países desenvolvidos. Os cálculos dos indicadores demográficos clássicos tais como índice de envelhecimento e razão de dependência, entre outros, são feitos com o limite etário de 65 anos (IBGE, 2007). No Brasil, o *Estatuto do Idoso* adota o limite de 60 anos da ONU, e este será o parâmetro utilizado para o presente estudo. Será considerado idoso o indivíduo com idade igual ou superior a 60 anos.

Segundo Debert (1999), a idade cronológica nas sociedades ocidentais é estabelecida por um aparato cultural, um sistema de datação, independente e neutro em relação à estrutura biológica e à incorporação dos estágios de maturidade. Os critérios e normas da idade cronológica são impostos nas sociedades ocidentais não porque elas disponham de um aparato cultural que domina a reflexão sobre os estágios de maturidade, mas por exigência das leis que determinam os deveres e direitos do cidadão.

Há diversos fatores que permitem definir o que é ser idoso. De acordo com Camarano e Pasinato (1999), a partir da noção biológica de velhice é possível demarcar, por meio do padrão de declínio de determinadas características físicas, o momento a partir do qual o indivíduo pode, ou não, ser considerado como “velho”.

Entretanto, a simples demarcação de idades limite biológicas enfrenta pelo menos três obstáculos: a) os indivíduos não são homogêneos, diferenciando-se no espaço e no tempo; b) as características biológicas não existem de forma independente das culturais; e c) é preciso, primeiramente, definir qual é a finalidade social do conceito que está sendo proposto. Apesar de ser extremamente difícil superar simultaneamente esses três obstáculos, não devem ser desconsiderados quando do debate acerca de idosos (CAMARANO; PASINATO, 1999).

## **2.2.2 A população idosa brasileira**

### **2.2.2.1 Características demográficas**

Em 2004, segundo o IBGE (2006), 83% dos idosos vivem em zonas urbanas, sua expectativa de vida é de 70 anos de idade, porém esse envelhecimento acontece de forma diferente em cada unidade federativa e está ligado diretamente a desigualdade socioeconômica. As regiões com maior índice de população idosa no País são a Sul e a Sudeste, sendo o Rio de Janeiro o principal estado com maior índice (43%). No Sudeste esta população apresenta renda mensal acima de cinco salários mínimos, onde mais de 60% moram com parentes.

A menor mortalidade feminina leva ao predomínio das mulheres na população idosa. Essa predominância é maior quanto mais velho for o segmento analisado. No entanto, as mulheres enfrentam maiores dificuldades para a sua inserção no mercado de trabalho e, conseqüentemente, nos sistemas de proteção social, pela intermitência de sua participação, decorrente, em grande medida, de sua função de cuidadora e dos problemas de desigualdade e segregação ocupacional existentes. Isso atingiu mais as atuais idosas na sua vida adulta (CAMARANO, PASINATO, 2007).

### **2.2.2.2 Ocupação**

No Brasil, é interessante observar que em 1997 uma parte expressiva da população economicamente ativa (PEA) idosa era composta de pessoas já aposentadas, conforme mostra uma pesquisa do IPEA. Nota-se que 54,4% da PEA masculina com 60 anos e mais era composta por aposentados que continuaram trabalhando, proporção que cresceu substancialmente com relação a 1981. Nesse ano, aproximadamente 31% da PEA idosa era formada por aposentados. No caso da PEA feminina, a proporção de aposentadas era menor do que a da PEA masculina: de 18% em 1981 para 34,7% em 1997, o que reflete também o crescente ingresso da mulher no mercado de trabalho, observado nas últimas duas décadas. A pesquisa constatou ainda que 28,8% da população total (homens e mulheres) com 60 anos e mais não era aposentada e nem trabalhava e que 14,9% da população trabalhava sem estar aposentada (CAMARANO; PASINATO, 1999).

Em 2007, a maior parte dos idosos que trabalha o faz por conta própria. A proporção de idosos empregados com carteira de trabalho assinada é bastante baixa e diferenciada entre homens e mulheres. A proporção de empregados com carteira era maior entre os homens, cerca de 15%. Entre as mulheres era de 12%. Entre os homens idosos, 17,5% trabalhavam sem carteira assinada e entre as mulheres, 14,4% (CAMARANO; PASINATO, 2008).



### 2.2.2.3 Renda

As famílias brasileiras que têm idosos estão em melhores condições econômicas do que as demais. São relativamente menos pobres, se for considerada pela proporção de famílias cujo rendimento médio mensal per capita é menor do que um salário mínimo. Aquelas que não têm idosos apresentam uma proporção de famílias pobres quase duas vezes mais elevada que as que têm (27,8% e 15,0%) (IBGE, 2007).

O rendimento mensal *per capita* das famílias que têm idosos é mais elevado e seus membros dependem menos da renda do chefe do que o das que não têm: 59,7% comparado a 70,0%. No entanto, contam com menor número de pessoas que trabalham e maior número de beneficiários da seguridade social. Isso se deve, em alguma medida, aos tipos de arranjos internos e às etapas de ciclo familiar que estabelecem diferentes relações de dependência econômica entre os membros das famílias. De outro lado, não se pode deixar de mencionar a importância dos benefícios da seguridade social na composição da renda dessas famílias (IBGE, 2007).

As aposentadorias desempenham um papel muito importante na renda dos idosos, especialmente das mulheres, e essa importância cresce com a idade (CAMARANO; PASINATO, 1999).

A proporção de chefes idosos que moram em casa própria é mais elevada do que a dos jovens nos dois anos considerados. A proporção de chefes homens que moravam em casa própria cresce com a idade até os 70 anos. Entre as chefes mulheres esta cresceu até os 65 anos. Comparando as proporções mencionadas entre 1991 e 2000, observa-se um crescimento na proporção de chefes que moravam em casas próprias, sendo esse crescimento mais elevado entre a população feminina, especialmente a idosa (CAMARANO; PASINATO, 2008).

Segundo dados do IBGE, os idosos são chefes de 86,5% das famílias em que vivem. Destaca-se também o aumento na proporção dos chefiados por idosos. Estes passaram de 79,1% em 1980 para 86,5% em 2000. Os rendimentos da população

idosa situam-se num patamar mais elevado que o da população jovem. Por exemplo, entre os homens o mais baixo rendimento percebido pela população idosa foi o do grupo que tinha mais de 80 anos e era maior do que o recebido pela população menor de 25 anos. Já o grupo de 60 a 64 anos tinha uma renda mais elevada que a população menor de 40 anos. É a sua maior renda relativamente à dos mais jovens, o que tem propiciado aos idosos maior capacidade de oferecer suporte familiar (IBGE, 2006).

Os idosos são responsáveis por uma contribuição importante na renda das famílias que têm idosos, contribuição que tem crescido ao longo do tempo. Em 1980, a contribuição do rendimento do idoso na renda da sua família foi de 46,6% e passou para 58,5% em 2000 (IBGE, 2006).

### **2.2.3 Processo de envelhecimento**

O envelhecimento pode ser compreendido como um processo natural, de diminuição progressiva da reserva funcional dos seres vivos (BRASIL, 2006). Entretanto, existem várias definições para a “velhice”, dentre elas, três são as mais utilizadas, por levarem em consideração os aspectos biológico, social e psicológico (IBGE, 2002).

#### **2.2.3.1 Envelhecimento biológico**

Segundo Acevedo (1998), a definição biológica considera que as pessoas ficam velhas quando o organismo começa a tornar-se mais vulnerável às fragilidades humanas e suas capacidades funcionais e habilidades não são mais as mesmas. Rodrigues e Diogo (2000) analisam que o envelhecimento biológico refere-se às alterações nas estruturas e nas funções do corpo. Também altera a aparência pessoal, além de promoverem mudanças físicas e aquelas que ocorrem nas estruturas relacionadas à locomoção.

O envelhecimento de um indivíduo é uma ação contínua que se inicia no feto e o acompanha até a morte. É associado a um processo biológico que envolve a deterioração progressiva das condições de saúde, resultando em uma diminuição da capacidade funcional do indivíduo. Essa diminuição não depende apenas do avanço da idade cronológica, mas também das características individuais, dos estilos de vida, condições de trabalho etc. (CAMARANO, PASINATO, 2008, p. 7).

Com o processo de envelhecimento, começam a aparecer a sua conseqüência e a sua limitação. Surgem fragilidades, tais como: ossos frágeis, perda de massa e força muscular, falta de equilíbrio, menor agilidade e maior propensão a doenças, que incluem artroses, dificuldades dos sistemas respiratórios e cardiovasculares. Estes são fatores que surgem com o avanço da idade. Nesta fase, os sentidos também são afetados e a falta da produção hormonal regular e os problemas no sistema urinário também aparecem (RODRIGUES; DIOGO, 2000).

Entretanto, o envelhecimento pode ser definido a partir de fatores biológicos somente em parte, pois será sempre marcado pelo contexto sócioistórico (PEIXOTO, 1998).

### **2.2.3.2 Envelhecimento psicológico**

Segundo Rodrigues e Diogo (2000), a definição do envelhecimento psicológico está relacionada com a idade que a pessoa percebe ter. A forma como o indivíduo lida com as modificações do organismo depende de seus valores, crenças e atitudes ao longo da vida. Os autores determinam como indicadores do envelhecimento psicológico os seguintes fatores: perda da posição social, pobreza, solidão, aflição ou angústia sofrida pela perda de parentes, ou amigos próximos; dependência física ou psicológica, necessitando de auxílio de terceiros, medos diversos e crença religiosa.

### 2.2.3.3 Envelhecimento social

Para Acevedo (1998), o envelhecimento social refere-se a pressupostos relacionados aos vários papéis sociais que se espera que as pessoas exerçam em vários estágios de suas vidas.

As teorias do envelhecimento começaram a ser sistematizadas a partir da década de 1960, e propunham modelos de aplicação universais. As teorias do desengajamento e da atividade fazem parte desse processo inicial, compondo as teorias sociológicas do envelhecimento. Pela sua importância, ambas são utilizadas até hoje, mesmo sendo parciais. A unidade de análise nessa geração de teorias é o indivíduo, enfocando papéis sociais e normas de ajustamento ao envelhecimento (PY; TREIN, 2002).

A teoria do desengajamento tenta explicar o processo de envelhecimento, entendendo que os idosos que procuraram manter-se ativos sofreram um conflito íntimo, pois o desejo de expansão do espaço vital é contraditório com o fim da vida. Entende que o idoso desejaria certas formas de isolamento e a redução de contatos sociais (desvinculação). Ao fazê-lo, ele se sentiria feliz e satisfeito, com a sensação de maior bem-estar. Essa desvinculação, ou desengajamento, dar-se-ia por vontade do indivíduo e seria um processo inevitável.

Esse afastamento ocorreria também pela via da sociedade, que liberaria o idoso de seus papéis sociais e de suas obrigações. Um aspecto positivo que a teoria percebe é que o idoso, ao desvincular-se teria um período de maior liberdade, não tendo de acatar determinadas normas sociais (SALGADO, 1999).

A teoria da atividade, até hoje, influencia os movimentos sociais de idosos e orienta projetos na área de lazer e educação não formal. Esses projetos usam como proposição central o pressuposto de “que a atividade social é em si e por si benéfica e produz uma maior satisfação com a vida” (SALGADO, 1999, p. 85). Ou seja, as atividades físicas e mentais são o meio pelo qual o idoso atingiria uma melhor qualidade de vida. Seria interessante, portanto, manter os níveis de atividade dos estágios anteriores da vida, pois isso levaria a um envelhecimento bem-sucedido.

A felicidade e a satisfação na velhice estariam condicionadas à ação e à descoberta de novos papéis. Essa teoria propõe, assim, um padrão de sucesso na velhice, determinando que a pessoa que envelhece em boas condições é aquela que permanece ativa (PY; TREIN, 2002). Os grupos de convivência tentariam, portanto, compensar as perdas de papéis, funções e contatos. Enfim, é uma teoria que pretende ser universal, colocando os idosos num ideal de ação e velocidade, motivando o engajamento que, muitas vezes, pode ser alienado. Isso, de certo modo, reflete a lógica da produtividade e da eficácia presente no mundo do trabalho, na qual o sujeito tem o seu comportamento condicionado por um objetivo bem claro de produzir, de não parar.

O consenso entre essas duas teorias é de que elas representam o envelhecimento para alguns indivíduos, mas não para todos. Esse momento da vida é uma construção que vai depender das condições financeiras, culturais, de saúde, de personalidade. Alguns estudos mostram que a melhoria do bem-estar relativo a um maior envolvimento social só ocorre em grupos de baixa renda (ACEVEDO, 1998).

Entretanto, as idéias disseminadas pela teoria da atividade vêm criando uma nova cultura, baseada na crença de que as próprias pessoas são as grandes responsáveis pela condução de seu envelhecimento, ao que Debert (1999) denominou de “reprivatização da velhice”. A adoção de exercícios físicos, controle da alimentação e de emoções negativas são atitudes que podem levar o indivíduo a alcançar esse objetivo.

A difusão dessa crença acaba embasando e estimulando a máxima altamente difundida em nossa sociedade de “só é velho quem quer”. Cria-se, desse modo, a representação de que a velhice bem-sucedida está ao alcance de todos, bastando para isso adotar um estilo de vida e de consumo apropriado. Esse cenário acaba gerando uma culpabilização dos idosos, que não conseguem reconhecer-se. Portanto, segundo o discurso, principalmente de geriatras e gerontólogos, o fato de um velho se encontrar abandonado e dependente é decorrência de uma espécie de “negligência auto-infringida”. Debert (1999) afirma ainda que essa competição entre os campos e os saberes acabou por impregnar-se no modo como cada idoso reflete sobre o que é a velhice e sobre o que é experiência.

Alves Júnior (2004) aponta para o desenvolvimento do que chamou de “pastoral do envelhecimento ativo”, que defende a busca da terceira idade ativa, camuflando de alguma forma a dura realidade. Esse movimento social condena, dessa forma, os que não se enquadram no tipo de vida engajada. Diz ainda que as referências relacionadas a uma tentativa de definir a velhice (como, por exemplo, “feliz idade”, “melhor idade”, “boa idade” ou “terceira idade”) “pecam pela ingenuidade aliada à tentativa de homogeneização de pessoas que só têm em comum o fato de nascerem na mesma época” (ALVES JÚNIOR, 2004, p. 4).

Segundo Alves Júnior (2004), a terceira idade (substituta da velhice) ativa e engajada tem sido a fórmula de maior sucesso, não por acaso fazendo parte das políticas sociais destinadas aos idosos. Instituiu-se, assim, a nova moral do envelhecimento ativo, que busca de todas as maneiras subterfúgios para esconder a velhice ou, mesmo, ignorá-la. Ser velho passou a relacionar-se com os dependentes, inativos e isolados socialmente que estão na quarta idade<sup>7</sup>. O discurso das doenças e a conotação negativa do envelhecer acabam sendo substituídos por uma nova higiene de vida, a do idoso ativo, que acaba fazendo qualquer coisa, independentemente de uma reflexão sobre o que é feito e por que lhe é proposta determinada atividade.

#### **2.2.4 A velhice como problema social**

O processo de envelhecimento populacional, no seu primeiro estágio, resulta no aumento, pelo menos relativo, da oferta da força de trabalho. Nas etapas posteriores, a proporção desse grupo no total da população diminui e, eventualmente, diminuirá em termos absolutos, como é a situação atual do Japão e de vários países europeus.

---

<sup>7</sup> Com 75 anos ou mais de idade.

De outro lado, o segmento com idades avançadas passa a ser o que mais cresce. Esse crescimento acentuado do segmento, que demanda maiores recursos monetários e cuidados humanos, afetivos e psicológicos, vis-à-vis a redução do contingente populacional em idade ativa, levou a que o envelhecimento populacional entrasse na agenda das políticas públicas pelo lado negativo – ou seja, ele é visto como “um problema” (CAMARANO, PASINATO, 2007, p. 9).

Nos países desenvolvidos, o envelhecimento populacional ocorreu em um cenário socioeconômico favorável, o que permitiu a expansão dos seus sistemas de proteção social. Nos países em desenvolvimento processo de envelhecimento vem ocorrendo de forma acelerada (CAMARANO; PASINATO, 1999).

A transformação da velhice como um “problema social”, segundo Debert (1999), não seria decorrente do aumento demográfico dessa população, como sugerem os demógrafos e os cientistas sociais, mas, sim, viria como resultado da própria construção social do envelhecimento, que no Brasil assume um contexto de novas dimensões e definições, como o termo normalmente utilizado “terceira idade”.

Essa expressão, nascida na França da década de 1960 em pleno desenvolvimento capitalista, tinha por função estabelecer o período que uma pessoa deveria se aposentar. Essa estratégia criada para que os industriais da época aumentassem os seus lucros, foi realizada a partir do vínculo da imagem de trabalhadores experientes à incapacidade e à improdutividade. Dessa forma, justificou-se a troca da mão-de-obra “velha” e onerosa por uma mão de obra “jovem” e mais barata. Esse simples remanejamento empresarial transformou o benefício da aposentadoria em um estereótipo para a população idosa, em um problema socioeconômico para as empresas, que posteriormente atingiu o Estado (PEIXOTO, 1998). Além do termo “terceira idade”, observa-se, pelo menos nas sociedades ocidentais, a existência de adjetivos com o propósito de substituir a visão negativa atrelada à condição de velhice, dentre esses, destacam-se: adulto maduro, melhor idade, pessoa idosa, idade de ouro, idade da razão, idoso, pessoa na meia idade, idade madura, maturidade e idade legal (CARLOS, JACQUES; LARRATÉA *et alli*, 1999).

De acordo com Lénoir (1989), todo problema social é, antes de tudo, uma construção social que envolve, fundamentalmente, quatro dimensões: reconhecimento, legitimação, pressão e expressão. Enquanto no reconhecimento

ocorre a visibilidade social de uma situação particular, na legitimação dá-se o esforço pela inserção do problema na pauta das preocupações sociais do momento. A pressão, por sua vez, envolve a existência de atores sociais que podem representar tanto grupos de interesse quanto um interesse geral, sendo porta-vozes empenhados em denunciar determinadas questões e torná-las públicas.

As formas de pressão se traduzem em formas de expressão à medida que são criadas, a partir da ação desses atores, definições acerca do problema, tal como ocorre com a expressão “terceira idade”, que faz referência à velhice (DEBERT; SIMÕES, 1998).

Contudo, quando um problema social passa a despertar a atenção do Estado, tornando-se objeto de políticas públicas, ele se transforma numa questão social. Nesse processo ocorre a politização do problema social, que, além de ganhar visibilidade pública na sociedade, adquire legitimidade em termos de ação política (COHN, 2000).

Em síntese, podem-se enumerar três elementos histórico-sociais que teriam papel decisivo na transformação da velhice em questão social: a) o envelhecimento populacional verificado nas sociedades industrializadas da atualidade, b) a situação de exclusão e marginalidade social vivida pela maioria dos idosos e c) o advento das caixas de aposentadoria e dos agentes e instituições especializadas na velhice e no envelhecimento (DEBERT; SIMÕES, 1998).

### **2.2.5 Representações e estereótipos da velhice**

As formulações acerca da velhice nas diversas sociedades ao longo da história sempre dependeram do grau de poder, influência e valor que os velhos possuíam na estrutura e na organização social. Segundo Beauvoir (1990), enquanto na Antiguidade a velhice estava associada à sabedoria, a sociedade industrial do século XIX passa a valorizar, sobretudo os jovens, tidos como mais aptos para o trabalho na era industrializada. Ao idoso eram atribuídas as idéias de



improdutividade, decadência e desadaptação social. No mesmo entendimento, Alves Júnior (2004) analisa as contradições incorporadas ao termo *velhice*:

Não importa o período analisado na história da humanidade, seja nas culturas mais antigas, seja nos países mais jovens, os significados atribuídos ao 'ser velho' e ao envelhecimento foram sempre marcados por profundas contradições. Uma pessoa velha pode ser considerada como alguém que merece e impõe respeito, ou um indivíduo altamente desprezível. Na atualidade, testemunhamos ser bastante comum recorrer-se ao uso da palavra 'velho' para uso mais pejorativo e depreciativo do que lisonjeiro (ALVES JUNIOR, 2004, p. 60).

As representações sociais constituem formas de conhecimento socialmente elaboradas, produzidas pelos grupos de indivíduos para poderem comunicar-se e entender aquilo que não lhes é familiar. Para Moscovici (1978, p. 181):

[...] representação social é um conjunto de conceitos, afirmações e explicações originadas no decurso do cotidiano e das comunicações interindividuais. Elas são equivalentes, em nossa sociedade, aos mitos e sistemas de crenças das sociedades tradicionais, numa espécie de versão contemporânea do senso comum.

Considerando a etimologia grega de estereótipo (*sterós*, sólido + *týpos*, tipo), pode-se afirmar que estereotipar trata-se de uma tendência a rotular ou etiquetar alguém ou um grupo de maneira dura e rígida. O estereótipo nada mais é do que um padrão de comportamento, previsto, que se acredita característico e esperado em relação à determinada pessoa individualmente ou a todos os membros de um grupo social, cultural, profissional ou etário (BARROS, 2005).

Estereótipo é uma imagem mental muito simplificada de alguma categoria de pessoas, instituições ou acontecimentos, que é partilhada nas suas características essenciais por um grande número de pessoa. “É uma generalização e uma simplificação de crenças acerca de um grupo de pessoas ou de objetos” (CASTRO; DIAZ; VEJA, 1999 *apud* MARTINS; RODRIGUES, 2004). É uma “matriz de opiniões, sentimentos, atitudes e reações dos membros de um grupo, com as características de rigidez e homogeneidade” (SIMÕES, 1985, p. 207).

Segundo Palmore (1999), os estereótipos negativos ligados à velhice contribuem para a exclusão social dessa parcela da população. Dentre tais estereótipos estão

principalmente o de improdutividade, o de decadência e o de incompetência. De outro lado, o autor define como “*ageism* positivo” um outro conjunto de estereótipos, dentre os quais se destacam a sabedoria, a experiência e a simpatia. Para Martins e Rodrigues (2004), a valorização dos estereótipos projeta sobre a velhice uma representação social gerontofóbica. Além disso, contribui para a imagem dos idosos sobre si mesmos.

O estereótipo pode ser considerado uma forma simplista e redutiva de retratar uma pessoa ou um determinado grupo, instituição ou cultura. Alguém pode achar que uma pessoa, por ser idosa, agirá de uma determinada maneira. O que necessariamente não acontece, uma vez que há inúmeros tipos de idosos, cada qual com a sua personalidade e singularidades (BARROS, 2005).

Para Peixoto (1998), a associação de estereótipos com a velhice depende principalmente da classe social. Há, segundo o autor, uma associação dos estereótipos negativos da velhice (improdutividade, desadaptação, decrepitude, lentidão, incompetência social) com as classes exploradas, enquanto que aos ricos coube uma velhice carregada de imagens positivas, principalmente as referentes à sabedoria e à experiência.

### **2.2.6 O idoso e o mercado de trabalho**

O mercado de trabalho brasileiro apresenta uma particularidade: o aposentado retorna a ele ou, em alguns casos, permanece exercendo suas atividades. Apesar da universalização da seguridade social, a contribuição da renda do trabalho na renda do idoso é importante. Nesse sentido, trabalhar, para o idoso aposentado, pode significar renda mais elevada, bem como autonomia física e mental, e maior integração social. Em 1999, das pessoas idosas, 17% trabalhavam, das quais a metade era aposentada (CAMARANO; PASINATO, 1999).

Em relação ao trabalho, de uma maneira geral, as sociedades urbanas ocidentais vêem o indivíduo idoso com discriminação, estigmatizando-o e relegando-o a uma

situação de marginalidade, ressaltando suas fragilidades e deficiências. Para Souza (1996), o “padrão normal” é o jovem, considerado o que tem altas capacidades físicas e de produção. Já o idoso, excluído desse estereótipo exaltado, é visto como o “não normal”. Ele vem sendo excluído gradativamente da vida social. Rótulos como improdutividade, inatividade e inutilidade, são freqüentemente associados à velhice.

Segundo Grünewald (1997), do ponto de vista econômico o trabalho após os 60 anos de idade justifica-se pela necessidade de complementação da renda, que diminui com a passagem para a aposentadoria, de modo a preservar, ou a resgatar, seu poder aquisitivo. Já do ponto de vista pessoal, o trabalho na terceira idade justifica-se pela possibilidade de realização pessoal do indivíduo, baseada tanto na prática de atividades que demandam o aproveitamento de suas potencialidades como e, sobretudo, na possibilidade de estimular os relacionamentos interpessoais. Observa-se, também, que depois dos 45 anos de idade as chances de conseguir emprego de executivo são mínimas.

De acordo com Néri (1998), a maioria dos idosos aposentados quando retorna ao trabalho não volta para a atividade que exercia, devido a fatores como: o salário relativamente alto em comparação ao que a empresa pagaria para um iniciante e grandes mudanças tecnológicas e nas relações de trabalho. Segundo o autor, alguns tipos de trabalho tendem a desaparecer, enquanto outros passam a ser realizados de forma muito diferente dos velhos tempos.

Segundo Terzian (2006), para profissões mais autônomas, como programação de computadores, consultoria, advocacia, auditoria e ensino, a idade e a experiência são valiosas aliadas. Entretanto, para funções executivas, a idade avançada pode sofrer discriminação. Para o autor, haveria um “prazo de validade” em funções executivas. A vida útil limite de um executivo se situaria entre 60 e 65 anos. Já para Néri (1998), o segmento de serviços tem oferecido oportunidades interessantes para os idosos em áreas como educação, saúde, comércio, hotelaria e transportes, que podem aproveitar as características próprias da idade.

Entretanto, é interesse do idoso voltar à vida ativa. Grūnewald (1997) investigou o interesse dos indivíduos de terceira idade pelo trabalho e verificou que a totalidade de sua amostra estava absolutamente interessada nessa questão, mostrando-se prontamente disponível para as oportunidades que surgissem nesse sentido. Esse interesse pelo trabalho aparece sustentado, basicamente, por duas justificativas: uma de ordem econômica e de ordem pessoal.

A legislação brasileira (Constituição Federal e *Estatuto do Idoso*) já consagra o direito do idoso de não ser discriminado profissionalmente. Entretanto, essa discriminação continua ocorrendo. O *Estatuto do Idoso*, que significou um grande avanço em relação aos direitos dos idosos, assegura a profissionalização e o trabalho ao idoso, em seu artigo 26: “O idoso tem direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas” e 27: “Na admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego é vedada à discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir”.

O *Estatuto do Idoso* (arts. 95<sup>8</sup> e 96<sup>9</sup>) define, ainda, como de Ação Penal Pública Incondicionada os crimes contra idosos e estabelece a penalidade para qualquer tipo de discriminação contra o idoso. Apesar da legislação, Pavani (2002, p. 188) constata o preconceito contra os idosos pelo mercado formal de trabalho:

Em um mercado de trabalho no qual o preconceito relacionado com a idade do idoso é fato concreto, o Brasil, em ritmo crescente, tem-se destacado pela longevidade de sua população, deixando de ser, gradativamente, um país de jovens. Paralelamente, a persistir esse preconceito, a exclusão do mercado dessa população ainda ativa, constituirá um grave problema de contornos incalculáveis.

Segundo recente reportagem da revista *Veja* (ROGAR, 2008), o nível de atividade do contingente populacional acima dos 50 anos de idade tem aumentado consideravelmente nos últimos anos. O grupo etário analisado foi o único a

---

<sup>8</sup> Art. 95 – os crimes definidos nesta Lei são de ação penal pública incondicionada, não se lhes aplicando os arts. 181 e 182 do Código Penal.

<sup>9</sup> Art. 96 – Discriminar pessoa idosa, impedindo ou dificultando seu acesso a operações bancárias, aos meios de transporte, ao direito de contratar ou por qualquer outro meio ou instrumento necessário ao exercício da cidadania, por motivo de idade.

apresentar um aumento na participação da população ocupada, no período de 2001 a 2007. Entretanto, assumem predominantemente o papel de empreendedores e não de empregados com carteira assinada. “O número de pessoas que abriram negócios quando já poderiam se aposentar (ou pensar em) dobrou desde 2001, com bons resultados: suas empresas faturam mais e têm vida acima da média nacional” (ROGAR, 2008, p. 90). A explicação para o fenômeno dos chamados “cinquentões” tenderem a empreender está na própria característica do povo brasileiro, bem como no aumento da longevidade. Corroborando com este entendimento, Ricardo Totorella, diretor do Sebrae de São Paulo, afirma que “o brasileiro está vivendo mais e continua a ser empreendedor em todas as etapas da vida” (ROGAR, 2008, p. 92).

Para Todeschini (2008), alguns trabalhadores mais velhos podem trazer vantagens para as empresas. Enquanto os recém-formados chegam ao mercado despreparado para exercer as funções exigidas pelas empresas, os idosos trazem uma bagagem de experiências. Além disso, podem assumir o papel de mentores dos novatos nas empresas e facilitar sua adaptação. Entretanto, há um perfil de profissional que atrai a atenção dos empresários, aqueles que já possuíam uma carreira consolidada e que, de alguma forma, mantêm-se ligados à sua área de atuação.

Outra característica que os *novos idosos* apresentam na atualidade é a disposição para voltar à escola. De acordo com Pereira (2008), voltam à sala de aula basicamente por dois motivos básicos. Uma parte busca uma atividade intelectual naquele momento da vida quando não há mais a restrição de tempo. Outro grupo procura uma (ou uma segunda) formação já planejando a futura aposentadoria. Segundo pesquisa realizada pela Universidade de Londres, são vários os efeitos positivos quando se adotam iniciativas como esta. Em primeiro lugar, é uma oportunidade de construção de uma nova rede de amizades. De outro lado, o ambiente acadêmico ajuda a manter os indivíduos atualizados, principalmente em referência às tecnologias da informação. Além de manterem-se mais saudáveis, acrescentam à experiência novos conhecimentos e habilidades (PEREIRA, 2008).

---

### 2.2.7 O idoso e a aposentadoria

A importância e a exaltação máximas conferidas ao trabalho na sociedade contemporânea concedem ao papel de trabalhador lugar de destaque entre os papéis sociais representativos do EU. Arendt (2007), referindo-se à importância do *homo faber*<sup>10</sup> no mundo contemporâneo, assinala que, ao tentar dizer “quem é”, a própria linguagem induz a dizer “o que é”, reservando um lugar de destaque ao papel de trabalhador. A esse papel social agregam-se outras qualificações exigidas pelo exercício laboral que se substantivam e se presentificam, constituindo-se em atributos definitórios do eu (ativo, forte, bravo, honesto).

Segundo a psicóloga e gerontóloga Fraiman (1995), o recém aposentado é obrigado a repensar e a redefinir sua vida. Os hábitos adquiridos ao longo de anos seguidos de exercício profissional necessitam ser reformulados, já que nas sociedades atuais não existe uma preparação do indivíduo para enfrentar esse processo. A autora afirma que a passagem do indivíduo da situação de produtivo para aposentado abala sua identidade pessoal a ponto de acontecerem quadros de depressão; confusão mental, processos neuróticos, uso de drogas, alcoolismo e, até mesmo, suicídio.

Em uma sociedade em que o ser humano está intimamente identificado com as ações de constituir uma família e de produzir e ganhar uma remuneração suficiente para cobrir as necessidades básicas, a palavra *aposentadoria* apresenta-se ameaçadora, com conseqüências, às vezes, desastrosas (MOREIRA, 1997). Dessa forma, esse período de transição da vida ativa para a inativa, muitas vezes, causa grandes crises – depressões e doenças físicas e emocionais –, ao que Vries (2003) convencionou chamar de “síndrome da aposentadoria”.

---

<sup>10</sup> *Homo faber* é o homem considerado como construtor do mundo, aquele cujo trabalho é a atividade correspondente à criação de coisas artificiais, diferentes do ambiente natural e que transcendem às vidas individuais. Diferindo do *animal laborans*, que é considerado o homem enquanto ser que labora para prover a sua própria subsistência, comumente utilizada na Antiguidade Clássica para nomear a categoria dos escravos (ARENDDT, 2007).

## 2.3 Cooperativas

A seção objetiva fazer um estudo sobre o cooperativismo, suas características e funções. Visa, ainda, a buscar compreender os motivos que estão levando ao aumento do número de cooperativas no Brasil.

A crise gerada pelas mudanças estruturais que fragilizaram o modelo tradicional de trabalho assalariado abre espaço para o surgimento e o avanço de novas formas de organização do trabalho. Para Singer (2003), com esta crise surgem novos espaços para a manifestação de diferentes modos de produção. A combinação entre força de trabalho excedente e um conjunto de militantes sociais críticos e engajados tem possibilitado avanços importantes no âmbito da economia solidária.

A conceituação da “economia solidária”, segundo Singer (2003), gira em torno da idéia de solidariedade, em contraste com o individualismo competitivo, característico do capitalismo. Para Veronese e Guareschi (2005), os valores centrais da economia solidária são o trabalho, o saber e a criatividade humanos, e não o capital. A economia solidária vislumbra o sujeito; entretanto, concebe toda a sociedade também como um sujeito. Dessa forma, não basta beneficiar um determinado empreendimento, mas todos os seus membros e, ao mesmo tempo, toda a sociedade.

Segundo Singer (2003), economia solidária pode ser entendida como o conjunto de atividades econômicas – de produção, comercialização, consumo, poupança e crédito – organizado sob a forma de autogestão, isto é, pela propriedade coletiva do capital e pela participação democrática nas decisões dos membros da entidade promotora da atividade. A economia solidária é também chamada de “economia social” e tem sido considerada como alternativa para a geração de renda e como possibilidade de redefinir as relações entre economia e sociedade, no sentido de uma maior democratização da vida social. É, assim, um movimento que se esforça para conciliar atividade econômica e justiça social.

Diante da situação de empobrecimento e de desemprego estrutural, que afetam diretamente as populações de baixa renda, têm surgido iniciativas populares de geração de renda. Segundo Singer (2002), estaria, assim, sendo formada uma economia popular. Entretanto essas iniciativas são fundadas nos princípios da cooperação solidária, seguem uma lógica não-mercantil, mas estão, todavia, integradas à economia de mercado. Para Araújo e Silva (2005), a economia solidária considera a organização industrial capitalista muito hierarquizada. Defendem, assim, a gestão democrática do empreendimento, exercida por todos os sócios igualmente.

A cooperativa seria a forma típica dos empreendimentos solidários, voltados aos desempregados, aos trabalhadores em via de perder o emprego e aos pobres. Constitui-se em resposta à reestruturação econômica capitalista e a suas conseqüências em termos de precarização do trabalho e da vida social. A retomada da idéia de cooperativismo considera, igualmente, as mudanças tecnológicas e organizacionais das últimas décadas: crise do fordismo e do assalariamento, e a passagem para o trabalho flexível (SINGER, 2002).

Araújo e Silva (2005) argumentam que estas iniciativas vêm crescendo no Brasil, principalmente devido à situação econômica apresentada pelo País após o Governo Collor. Segundo os autores, a abertura do mercado, aliada à alta tributação e aos elevados custos trabalhistas, provocou o sucateamento da indústria brasileira. Muitas empresas se endividaram, tornaram-se insolventes, culminando com a falência. Nesse contexto, o trabalhador tem pouca chance de reencontrar um posto no mercado de trabalho quando se vê desempregado.

As motivações presentes na origem desses empreendimentos estão ligadas à busca de trabalhadores, de consumidores ou de pequenos produtores para compensar, pela agregação de recursos próprios, as restrições apresentadas pelo mercado capitalista. Segundo Araújo e Silva (2005), essas iniciativas são uma resposta da sociedade ao desassalariamento da economia. Veronese e Guareschi (2005) argumentam que o trabalho aqui é visto como o suporte identitário que une os esforços na busca da inclusão social de todo o grupo. Constituem, assim, uma comunidade baseada em valores, como a autonomia e a solidariedade. Araújo e Silva (2005) concluem que esses empreendimentos de economia solidária refletem



uma mudança de enfoque em relação às políticas públicas, privilegiando políticas de geração de trabalho e renda no lugar de políticas de emprego.

### **2.3.1 Origem do cooperativismo**

Ao longo da história humana, encontram-se várias experiências de tentativas de organizar o trabalho coletivo com base na ajuda mútua. Entretanto, o pensamento cooperativista moderno surgiu na Europa Ocidental, no início do século XIX, com o advento da Revolução Industrial.

A primeira cooperativa foi fundada em 1844, por tecelões, em Rochdale, antigo subúrbio de Manchester, na Inglaterra. Pela reunião de 28 trabalhadores que haviam perdido seu trabalho para as primeiras empresas incentivadas pela Revolução Industrial, fundaram a cooperativa visando encontrar uma solução para continuar sobrevivendo do seu trabalho. Criaram a “Sociedade dos Equitativos Pioneiros de Rochdale”, que, dez anos mais tarde, contava com mais de 1.400 cooperados. Essa atitude tornou-se exemplo de ajuda mútua e de igualdade de direitos e essa cooperativa, o marco histórico formal de referência do início do cooperativismo (CORTEGOSO, 2007).

A crise gerada pela abertura dos mercados, a partir de 1990, foi o marco que fez renascer no Brasil a economia solidária. Com a implantação do Plano Real, em 1994, muitas empresas foram fechadas, deixando milhares de desempregados. O movimento de reação começou com a Ação da Cidadania contra a Fome e a Miséria, que teve na Associação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Autogestão um dos desdobramentos mais significativos. Essa possibilidade sempre existiu, mas muitas vezes, os trabalhadores optam pela segurança gerada pelo emprego formal (ANTEAG, 2008).

### 2.3.2 Características do Movimento Cooperativista

O cooperativismo pode ser explicado como um sistema econômico e social destinado a organizar e distribuir riquezas por intermédio das cooperativas. É um movimento internacional que busca satisfazer não só a necessidade de consumo por um bem ou por um serviço, mas também a necessidade social e educativa. Consiste na aplicação sistemática da cooperação, visando à solução de problemas econômicos, por meio da solidariedade humana (BULGARELLI, 1998).

A Aliança Cooperativa Internacional (ACI, 1995), no Congresso de Praga, em 1948, definiu o conceito doutrinário de cooperativa:

Será considerada como cooperativa, seja qual for sua constituição legal, toda associação de pessoas que tenha por fim a melhoria econômica e social de seus membros pela exploração de uma empresa baseada na ajuda mútua e que observe os princípios de Rochdale.

De acordo com Bulgarelli (1998), a cooperativa é a extensão, no coletivo, da atividade individual de cada um de seus associados, exercendo papel fundamental como instrumento de profissionalização e viabilização das atividades dos indivíduos.

Segundo Pires (1999), a política de trabalho das cooperativas, por estar associada a um setor que difere tanto do governo (guiado por normas impessoais) como do mercado (guiado pela busca desenfreada do lucro), emerge como uma terceira força (pautada na participação e democracia dos seus membros). É, portanto, capaz de contrabalançar as forças do mercado e do governo. Enquadra-se assim, aos termos atualmente utilizados: "economia social", "economia solidária", "setor independente" e "terceiro setor".

A flexibilidade na organização do trabalho é entendida em seus aspectos positivos, com a maior participação e autonomia do trabalhador na base por meio das células de produção e do trabalho em equipe, assim como da valorização do conhecimento operário. Contudo, esses aspectos terminam por ser anulados, com as conseqüências negativas dessa flexibilização em termos de desemprego e exclusão social (SINGER, 2002).

O movimento cooperativista corresponde a um conjunto de atividades econômicas de produção, distribuição, consumo, poupança e crédito, organizadas sob a forma de autogestão. Isto é, pela propriedade coletiva dos meios de produção de bens ou prestação de serviços, pela participação democrática nas decisões dos membros da organização ou empreendimento e pela distribuição eqüitativa dos resultados do trabalho. Empreendimentos solidários são, assim, organizações de trabalho cujas características básicas são a propriedade coletiva ou associada ao capital e o direito à liberdade individual, nos quais os trabalhadores são, simultaneamente, donos de seu próprio negócio. São as cooperativas as formas mais conhecidas desse tipo de empreendimento (SINGER, 1999). Sob a orientação de um conjunto de princípios (adesão livre e voluntária, participação econômica eqüitativa dos sócios, controle democrático pelos sócios na definição das políticas do empreendimento e nos processos de tomada de decisão, educação, treinamento e formação para os sócios, intercooperação e preocupação com a comunidade), esses empreendimentos têm surgido no Brasil, a partir da década de 1990, como forma alternativa de geração de trabalho e renda para segmentos excluídos da população (CORTEGOSO, 2007).

Entretanto, as questões sobre as possibilidades efetivas de as cooperativas constituírem-se em avanço na direção da maior democratização do trabalho, pela autogestão e posse coletiva dos meios de produção, superando assim a subordinação ao capital, continua polêmica. As cooperativas são percebidas também como uma forma alternativa de empresa capitalista, na qual o trabalho autogestionário é funcional pela flexibilidade que possibilita no uso da força de trabalho, permitindo a redução de custos e aumentando a competitividade das empresas (LIMA, 2004).

### **2.3.3 Valores do cooperativismo**

As sociedades cooperativas têm por finalidade prestar serviços aos associados para o exercício de uma atividade comum, econômica. É uma estrutura de prestação de serviços voltada ao atendimento de seus associados, sem finalidade lucrativa (art. 3º da Lei n. 5.764/71).

São valores do cooperativismo, segundo a Aliança Cooperativa Internacional (ACI, 1995): democracia, igualdade, eqüidade, solidariedade, honestidade, transparência, responsabilidade social (pessoal e mútua) e altruísmo.

### **2.3.4 Princípios do cooperativismo**

De acordo com o Congresso Comemorativo do Centenário da ACI, em 1995, esses valores são traduzidos em princípios práticos a serem seguidos pelas cooperativas em todo o mundo na sua gestão:

#### **2.3.4.1 Adesão livre e voluntária**

As cooperativas são organizações voluntárias, abertas a todas as pessoas aptas a utilizar seus serviços e assumir as responsabilidades como associadas, sem discriminações sociais/raciais, políticas/religiosas e de sexo.

#### **2.3.4.2 Gestão democrática pelos cooperados**

As cooperativas são organizações democráticas, controladas pelos seus associados, que participam ativamente na formulação de suas políticas e na tomada de decisões. Os homens e as mulheres eleitos como representantes dos demais membros são responsáveis perante estes.

Segundo Queiroz (2000), as cooperativas são organizações voluntárias, abertas à participação de todas as pessoas de forma livre e voluntária, aptas a utilizar seus serviços e assumir responsabilidades como membros, sem discriminações sociais, raciais, políticas ou de gênero. Este princípio desdobra-se em dois aspectos: voluntariedade, pelo qual não se admite que ninguém seja coagido a ingressar na

cooperativa, e o da porta aberta, que proíbe a vedação do ingresso na sociedade àqueles que preenchem as condições estatutárias.

A limitação será válida se a admissão de determinada pessoa for ao encontro do fim social da cooperativa, pois, caso contrário, caracterizar-se-á um ato arbitrário, passível de correção judicial. Além disso, é expressamente vedada a participação de pessoas jurídicas e de agentes de comércio ou de empresários que exerçam a mesma atividade no âmbito econômico da cooperativa (QUEIROZ, 2000).

#### **2.3.4.3 Participação econômica dos cooperados**

Os cooperados contribuem eqüitativamente para o capital de suas cooperativas e o controlam democraticamente. Parte desse capital é, normalmente, propriedade comum da cooperativa. Os associados recebem, habitualmente, uma limitada remuneração – se houver – ao capital integralizado, como condição de sua adesão. Os excedentes são destinados a um ou mais dos seguintes objetivos:

- a) desenvolvimento de suas cooperativas, eventualmente com a criação de reservas, parte das quais será indivisível;
- b) benefícios dos associados, na proporção de suas transações com a cooperativa; e
- c) apoio a outras atividades, aprovadas pelos associados.

As cooperativas são organizações democráticas, nas quais os associados são os donos da empresa cooperativa. A gestão democrática estabelece a predominância da pessoa sobre o capital e permite a participação ativa do associado na formulação das políticas e na tomada de decisões. Cada cooperado tem direito a um voto, seja qual for o valor de sua quota-parte (QUEIROZ, 2000). Os cooperados, reunidos em assembléia, discutem e votam os objetivos e metas do trabalho em conjunto, bem como elegem os representantes que irão administrar a sociedade.

O princípio da participação econômica dos membros homenageia o valor *eqüidade*: todos contribuem igualmente para a formação do capital da cooperativa e o

controlam democraticamente. Se a cooperativa é bem administrada e obtém uma receita maior do que as despesas, esses rendimentos serão divididos entre os sócios até o limite do valor da contribuição de cada um. O restante poderá ser destinado a um dos seguintes objetivos (QUEIROZ, 2000):

- a) investimentos no desenvolvimento da própria cooperativa;
- b) retorno aos membros na proporção de suas operações com a cooperativa;
- c) apoio a outras atividades aprovadas pelos associados em assembléia geral.

Segundo o referido autor, a distribuição do excedente pro rata das transações dos associados, ou retorno das sobras, exprime uma idéia essencial do cooperativismo – a busca pelo preço justo –, afastando qualquer sentido lucrativo.

As cooperativas são organizações autônomas, de ajuda mútua. O funcionamento da empresa é controlado pelos seus sócios, que são os donos do negócio. Qualquer acordo firmado com outras organizações deve garantir e manter a autonomia da cooperativa, bem como oferecer condições que assegurem o controle democrático pelos seus membros.

#### **2.3.4.4 Autonomia e independência**

As cooperativas são organizações autônomas, de ajuda mútua, controladas pelos seus associados. Se firmarem acordos com outras organizações, incluindo instituições públicas, ou recorrerem ao capital externo, devem fazê-lo em condições que assegurem o controle democrático pelos seus associados e mantenham a autonomia da cooperativa.

O princípio da autonomia e independência das cooperativas se refere à capacidade e liberdade das cooperativas de gerirem seus próprios negócios, devendo obediência tão-somente às normas de ordem pública, às deliberações em Assembléia Geral e às disposições estatutárias. Esse princípio, de matiz

constitucional (Constituição Federal, art. 5º, XVIII.), garante que a criação de cooperativas independe de qualquer tipo de autorização, sendo manifestação da liberdade de exercício de qualquer atividade econômica.

#### **2.3.4.5 Educação, formação e informação**

As cooperativas promovem a educação e a formação dos seus membros, dos representantes eleitos e dos trabalhadores, de forma que esses possam contribuir eficazmente para o desenvolvimento das suas cooperativas. Informam ao público em geral, particularmente aos jovens e aos líderes de opinião, sobre a natureza e as vantagens da cooperação.

É objetivo permanente da cooperativa destinar ações e recursos para formar seus associados, capacitando-os para a prática cooperativista e para o uso de equipamentos e técnicas no processo produtivo e comercial.

#### **2.3.4.6 Intercooperação**

As cooperativas servem de forma mais eficaz aos seus associados e dão mais força ao movimento cooperativista, trabalhando em conjunto, por meio das estruturas locais, regionais, nacionais e internacionais.

Para o fortalecimento do cooperativismo, é importante que haja intercâmbio de informações, produtos e serviços, viabilizando o setor como atividade socioeconômica. Quando organizadas em entidades representativas determinam avanços e conquistas para o movimento cooperativista nos níveis local, regional, nacional e internacional (QUEIROZ, 2000).

#### **2.3.4.7 Interesse pela comunidade**

As cooperativas trabalham para o desenvolvimento sustentado das suas comunidades, por meio de políticas aprovadas pelos seus associados.

As cooperativas trabalham para desenvolvimento sustentado e o bem-estar de suas comunidades, por meio da execução de programas socioculturais, realizados em parceria com o governo e outras entidades civis (QUEIROZ, 2000).

#### **2.3.5 Direitos dos associados**

De acordo com Queiroz (2000), são direitos do associado da cooperativa: participar das assembléias gerais, colaborando no planejamento, no funcionamento, na avaliação e na fiscalização das atividades da cooperativa; debater idéias e decidir, pelo voto, os objetivos e metas de interesse, acatando a decisão da maioria; denunciar os procedimentos indevidos, zelando pelo patrimônio moral e material da cooperativa; e pagar o rateio das despesas operacionais da cooperativa, bem como sua parte nos prejuízos financeiros, caso ocorram.

Pode ainda o associado operar com a cooperativa, respeitando o estatuto e as decisões votadas nas assembléias gerais, que representam à vontade da maioria, bem como as decisões da Administração; integralizar o valor da quota de capital fixada para constituir ou ingressar na cooperativa; buscar capacitação profissional para o desempenho de suas atividades; e estimular a integração da cooperativa como o movimento cooperativista e a comunidade.

#### **2.3.6 Deveres dos associados**

Para Queiroz (2000), são deveres do associado da cooperativa: freqüentar as assembléias gerais, decidindo, pelo voto, os assuntos de interesse da sociedade;



participar das atividades econômicas, sociais e educativas da cooperativa; examinar os livros e documentos da cooperativa; e solicitar esclarecimentos aos dirigentes, conselheiros e colaboradores (empregados), de acordo com o disposto no Estatuto Social da Cooperativa.

De acordo com Queiroz (2000), enquanto a sociedade empresarial é uma sociedade de capital, que funciona hierarquicamente, cujo principal objeto é o lucro; as sociedades cooperativas são sociedades simples de pessoas, que funcionam democraticamente, cujo objetivo principal é promover a prestação de serviços aos associados.

O associado da cooperativa é, simultaneamente, dono e usuário da sociedade, exercendo controle democrático e possuindo direito a voto nas assembleias gerais. Nas sociedades empresariais, os sócios vendem seus produtos e serviços aos consumidores. As quotas de participação é que dão direito a voto nas assembleias. O controle é financeiro.

### **2.3.7 Cooperativas *versus* empresas**

As cooperativas buscam promover a integração entre as diversas cooperativas e a participação de novos associados, não limitando o seu número. Já as empresas promovem a concorrência entre as sociedades e podem limitar a quantidade de acionistas ou quotistas.

As sociedades empresariais defendem o maior preço possível aos seus produtos e serviços, e seu compromisso é preponderantemente econômico. Para as cooperativas, o compromisso é educativo, social e econômico, defendendo preços justos (QUEIROZ, 2000).

Para o cooperativismo, segundo Tauiler e Rodrigues (2005), a referência econômica ainda é o mercado, já que a produção é realizada do mercado. Entretanto, a natureza é qualitativamente diferente. Os meios de produção pertencem a quem

produz. A propriedade é diluída para todos. Vê-se, assim, que as relações sociais neste tipo de empreendimento são bastante diferenciadas. Dessa forma, como ensina Singer (2002), o cooperativismo caracteriza-se pela propriedade coletiva dos meios de produção, pela participação democrática e pela distribuição igualitária do rendimento do trabalho.

A política de trabalho das cooperativas difere tanto da política do governo quanto da política do mercado. Enquanto as práticas do governo regem-se por normas impessoais, o mercado guia-se pela busca do lucro. Já o cooperativismo pauta-se pela participação democrática. Pode-se considerar, dessa forma, como uma terceira força, que busca equilibrar as forças do governo e do mercado. Gaiger (2000) acrescenta que a política do cooperativismo possibilita superar o caráter alienante e descartável do trabalho. Dentro das cooperativas é possível reconciliar o trabalhador com o fruto de seu trabalho. A política de geração de trabalho e renda, idealizada pelo cooperativismo, conforme Araújo e Silva (2005) baseiam-se na soma dos princípios do empreendedorismo com uma visão de negócio.

### **2.3.8 As cooperativas no contexto brasileiro**

As cooperativas, de acordo com Cortegoso (2007), surgem no Brasil a partir dos anos de 1990. Para o autor, elas representam formas alternativas utilizadas pelos segmentos excluídos da população de geração de trabalho e renda.

No Brasil, apesar de sua origem estar vinculada às lutas operárias do início do século XX até os anos 1970, a existência de cooperativas esteve restrita a certos setores da economia, especialmente ao mundo rural. Entretanto, de acordo com Araújo e Silva (2005), foi a partir dos anos de 1980, que setores da sociedade entenderam que a democracia necessitava expandir-se para outras esferas da sociedade. Surgem daí iniciativas de trabalhadores no sentido de formar cooperativas. Movimentos sociais incentivam práticas de autogestão.

Outro elemento importante no processo de criação de cooperativas no País foi à crise econômica que se abriu no início da década de 1990, a partir da inserção do Brasil na globalização, com o Governo Collor. De fato, a situação de crise levou muitas empresas à falência e trabalhadores à perda de postos de trabalho e de condições de sobrevivência, despertando o interesse nesse tipo de empreendimento.

A distribuição das cooperativas brasileiras por ramo é apresentada no Gráfico 4. A maior parte (24%) é representada por cooperativas de trabalho, mas o quadro nacional mostra uma grande diversidade de ramos cooperativistas no País.

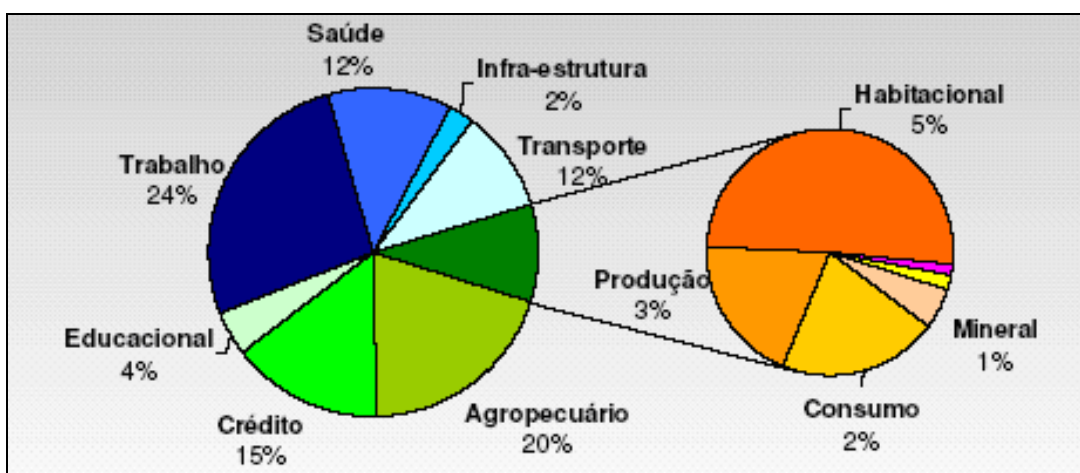


Gráfico 4 – Distribuição das cooperativas, por ramo – Brasil – 2006

Fonte: OCB (2008)

A maior parte das cooperativas está concentrada na Região Sudeste (41%). Entretanto, estão presentes em todas as regiões brasileiras (GRÁF. 5).

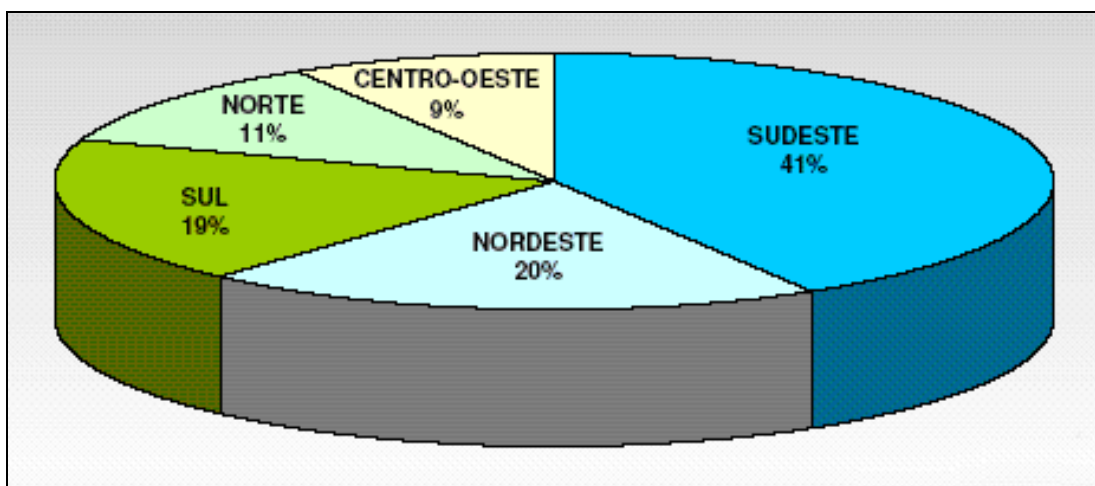


Gráfico 5 – Distribuição das cooperativas, por região – Brasil – 2007

Fonte: OCB (2008)

De 1994 a 2007, o número de cooperativas cresceu 107%, passando de 3.440 em 1994 para 7.672 unidades em 2007 e empregando 250.961 pessoas (crescimento de 109%) (GRÁF. 6).

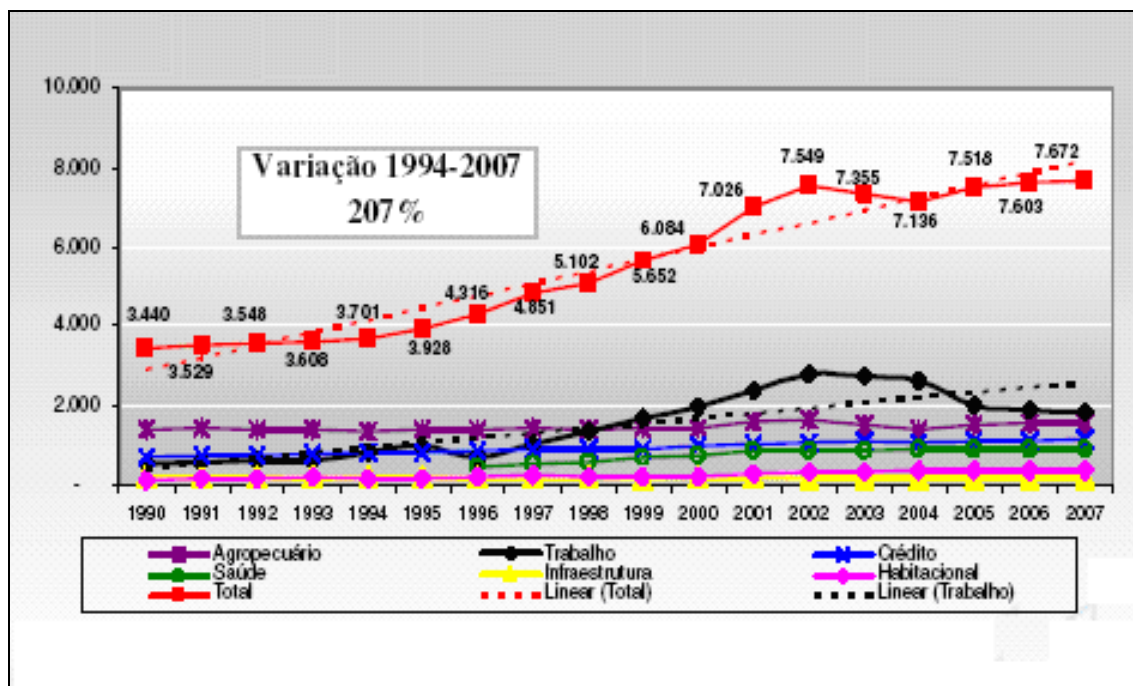


Gráfico 6 – Evolução no número de cooperativas, por ramo – Brasil – 1994/2007  
Fonte: OCB (2008)

O número de associados passou de cerca de 2,9 milhões em 1994 para 7,6 milhões em 2007, o que representa um aumento de 163% (GRÁF. 7).

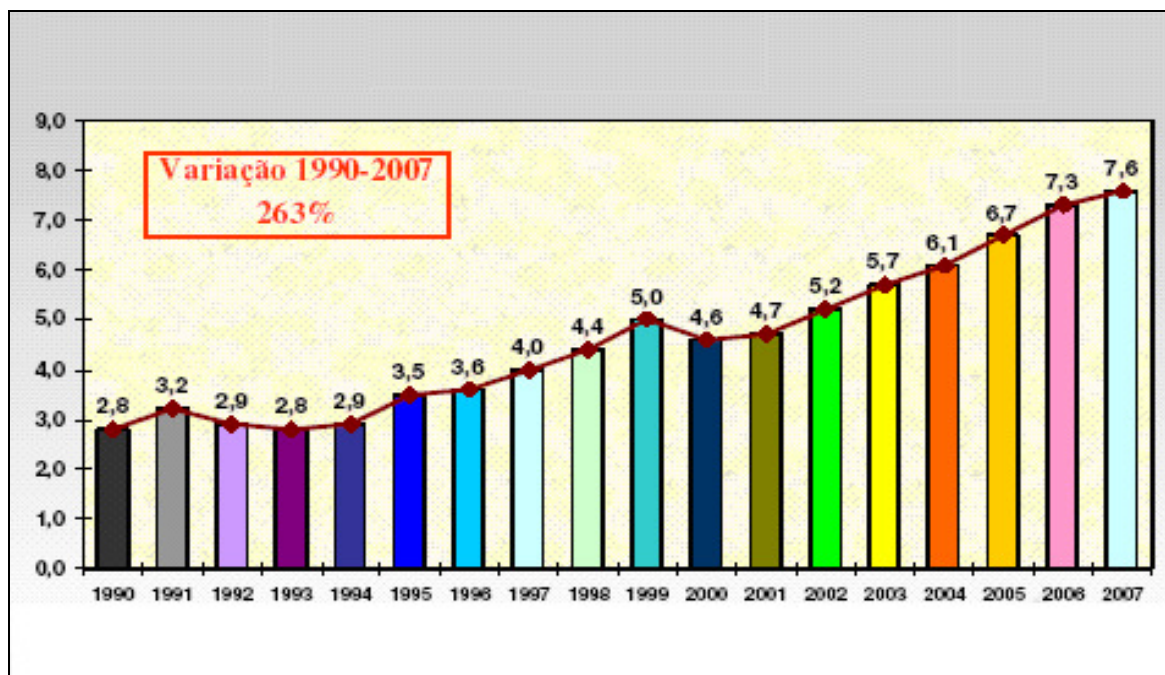


Gráfico 7 – Evolução do número de associados a cooperativas – Brasil – 1994/2007 (em milhões)

Fonte: OCB (2008)

Verifica-se que as cooperativas que mais cresceram foram as de trabalho. Esse ramo possui 1.826 cooperativas, que empregam 6.682 indivíduos e possuem 335.286 associados.

Em relação aos motivos que levaram à criação do Empreendimento de Economia Social (EES) (GRÁF. 8), vê-se que os principais foram: alternativa ao desemprego (45%), complemento da renda dos sócios (44%) e obtenção de maiores ganhos (41%). Dois outros motivos têm destaque: possibilidade da gestão coletiva da atividade (31%) e condição para acesso a crédito (29%) (BRASIL, 2006).

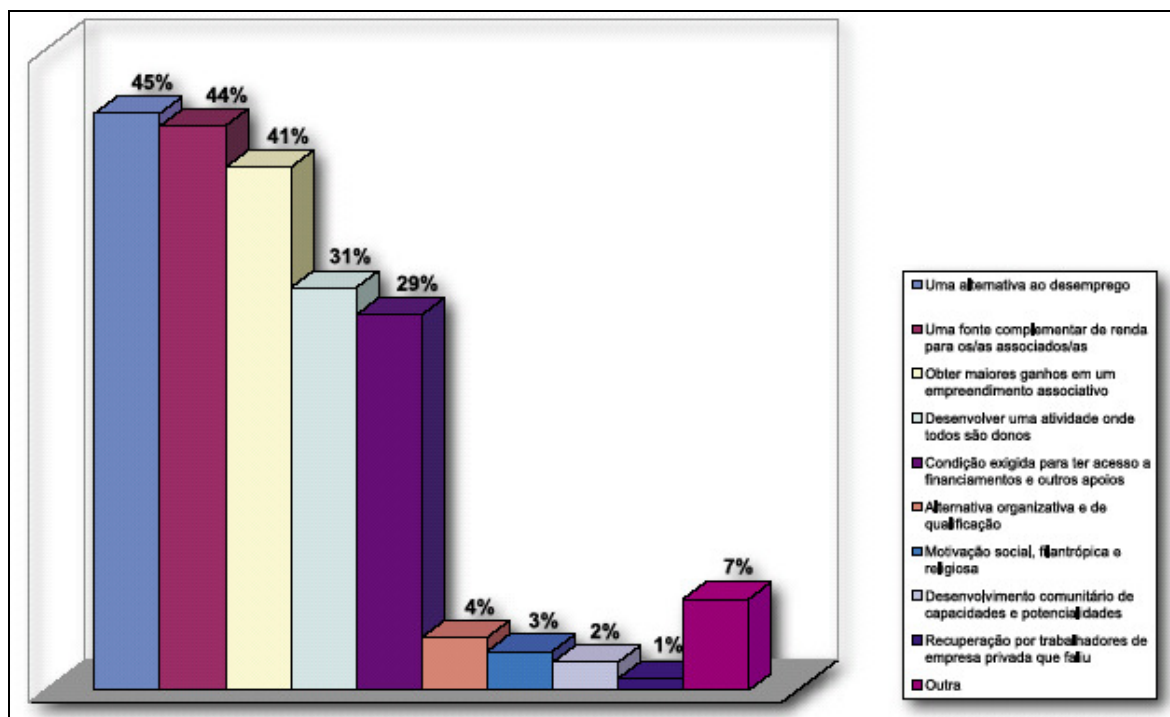


Gráfico 8 – Motivos para a criação de EES no Brasil

Fonte: BRASIL (2008)

Os motivos para a criação de EES variam conforme a região. O “complemento de renda” foi o motivo principal para as regiões Norte e Centro-Oeste, representando 46% e 53%, respectivamente. Nas regiões Sudeste e Nordeste, predominou o motivo “alternativa ao desemprego”, com 58% e 47%, respectivamente. Para a região Sul, a possibilidade de “obter maiores ganhos” foi escolhida por 48% e “fonte complementar de renda” por 45% (BRASIL, 2006).

Os empreendimentos econômicos solidários contam com mais de 1,25 milhão de pessoas. Este número representa uma média de 84 associados por EES. Entretanto, há ainda mais de 25 mil trabalhadores vinculados aos EES, embora não sejam sócios (BRASIL, 2006).

## 2.4 Cooperativas de trabalho

Como o objeto do estudo é identificar como a modalidade de trabalho em cooperativas pode favorecer a inserção do idoso no mercado de trabalho, é

importante ressaltar as diferenças entre as cooperativas e as sociedades empresariais. Nesta seção serão analisadas as características específicas das cooperativas de trabalho, objeto deste estudo.

As cooperativas são autorizadas a exercer suas atividades nos seguintes ramos: agropecuário, consumo, crédito, educacional, habitacional, infra-estrutura, produção, saúde, trabalho e lazer, turismo, mineral, transportes e especiais<sup>11</sup> (QUEIROZ, 2000).

As cooperativas de trabalho foram inseridas no Direito Brasileiro em 1932 pelo Decreto n. 22.239/32. Atualmente, o modelo das cooperativas está disciplinado na Lei n. 5.764/71, alterada pela Lei n. 7.231/84, que institui a Política Nacional do Cooperativismo e o regime jurídico das sociedades cooperativas. As cooperativas estão também previstas na CLT e na Constituição Federal de 1988 (art. 174, § 2º), que determinam apoio e estímulo ao cooperativismo.

Apesar de já revogado pelo Decreto-Lei n. 59/66, o Decreto n. 22.239/32, artigo 24, estabeleceu um conceito às cooperativas de trabalho, que ainda é o utilizado:

Cooperativas de trabalho são aquelas que, constituídas entre operários de uma determinada profissão ou ofício, ou de ofícios vários de uma mesma classe, têm como finalidade primordial melhorar o salário e as condições de trabalho pessoal de seus associados e, dispensando a intervenção de um patrão ou empresário, se propõem a contratar obras, tarefas, trabalhos ou serviços públicos e particulares, coletivamente por todos ou por grupos de alguns.

Segundo Bulgarelli (1998), cooperativa de trabalho é uma associação autônoma de pessoas que se unem voluntariamente para satisfazer aspirações econômicas, sociais e culturais comuns por meio da criação de uma sociedade democrática coletiva. São aquelas cujo quadro social é constituído de trabalhadores de qualquer ramo de profissão, inclusive profissionais liberais, que se reúnem com a finalidade

---

<sup>11</sup> As opções para os ramos de cooperativismo são abertas. Podem existir inúmeros tipos de cooperativas especiais para atendimento a necessidades específicas, tais como: deficientes mentais, escolares, menores, índios. Assim, na categoria de cooperativas especiais, estão incluídas aquelas não previstas (QUEIROZ, 2000).

de colocar suas habilidades profissionais à disposição do mercado, mediante a prestação de serviço.

A cooperativa de trabalho deverá enquadrar-se no regime jurídico estabelecido pela Lei n. 5.764/71, sob pena de ser autuada na forma do art. 1º, § 1º, da Portaria do Ministro de Estado do Trabalho n. 925/95. Assim, deverá apresentar as seguintes características:

- a) número mínimo de vinte associados;
- b) capital variável, representado por quotas-partes, para cada associado, inacessíveis a terceiros, estranhos à sociedade;
- c) limitação do número de quotas-parte para cada associado;
- d) singularidade de voto, podendo as cooperativas centrais, federações e confederações de cooperativas, exceção feita às de crédito, optar pelo critério de proporcionalidade;
- e) quórum para as assembleias, baseado no número de associados, e não no capital;
- f) retorno das sobras líquidas do exercício, proporcionalmente às realizadas pelo associado;
- g) prestação de assistência ao associado; e
- h) fornecimento de serviços a terceiros atendendo a seus objetivos sociais.

Nos termos do art. 90 da Lei n. 5.764/71 e do art. 442, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho, inexistente vínculo empregatício entre associados e a sociedade cooperativa, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela. A relação jurídica estabelecida entre o associado e a associação é de natureza civil, não se caracterizando relação de emprego. Entretanto, as cooperativas igualam-se às demais empresas em relação aos seus empregados para os fins de recolhimento para o Fundo de Garantia pelo Tempo de Serviço (FGTS).

De acordo com a legislação cooperativista, as sociedades cooperativas poderão adotar por objeto qualquer gênero e serviço, operação ou atividade, devendo seus associados trabalhar com autonomia, não sendo permitida a caracterização de qualquer tipo de subordinação entre os associados.



Exerce atividade autônoma o trabalhador associado à cooperativa que, nessa qualidade, presta serviços a terceiros. Entretanto, é possível que o associado seja contratado como empregado pela cooperativa, hipótese em que perderá o direito de voto e o de ser votado até que sejam apreciadas as contas do exercício em que foi desfeita a relação empregatícia (BULGARELLI, 1998).

De acordo com Queiroz (2000), o objetivo principal das cooperativas de trabalho é conquistar determinados segmentos de mercado e obter melhores condições de trabalho e de remuneração aos trabalhadores. Assim, buscam a valorização do homem por meio do processo produtivo.

Na ótica econômica, como pessoa jurídica, objetiva a defesa em comum das economias individuais de seus associados. O sócio, na cooperativa, será, ao mesmo tempo, usuário e proprietário.

## **3 METODOLOGIA**

### **3.1 Caracterização da pesquisa**

Quanto à natureza, esta pesquisa se classifica como qualitativa e exploratória, uma vez que foi definida a análise interpretativa dos dados coletados em ambiente natural. Segundo Lakatos e Marconi (2001, p. 35), o método qualitativo é enfocado como um trabalho de conhecimento social que:

[...] atinge dimensões como a simbólica, que contempla os significados dos sujeitos, a histórica, que privilegia o tempo consolidado do espaço real e analítico e por fim a concreta que refere-se às estruturas e aos atores sociais em relação.

A presente pesquisa pode ser classificada, quanto aos fins, como uma pesquisa descritiva. A pesquisa descritiva, segundo Gil (1999), objetiva prover o pesquisador de dados sobre as características de grupos, estimar proporções de determinadas características e verificar a existência de relações entre variáveis.

Quanto aos meios, é predominantemente de campo, no sentido de ser uma investigação empírica executada no local onde ocorre certo fenômeno, por meio de entrevistas com cooperados da terceira idade e com dirigentes de cooperativas de trabalho.

### **3.2 Unidade de análise**

O universo do estudo constituiu-se de quatro cooperativas de trabalho, vinculadas à FETRABALHO/MG. Realizou-se um inventário para apurar a presença de idosos nas cooperativas de trabalho. Entretanto, não foram adotados critérios específicos de seleção por amostragem. A escolha se deu pelo critério de acessibilidade. Gil (1999, p. 104) esclarece que na amostragem por acessibilidade:

O pesquisador seleciona os elementos a que tem acesso, admitindo que estes possam, de alguma forma, representar o universo. Aplica-se este tipo de amostragem em estudos exploratórios ou qualitativos, onde não é requerido elevado nível de precisão.

As cooperativas de trabalho foram selecionadas por meio de contatos entre a Federação de Cooperativas de Trabalho de Minas Gerais (FETRABALHOMG) e a pesquisadora, no período de novembro de 2007, quando foram definidas as abordagens mais apropriadas àquelas unidades que detinham características relevantes para os objetivos da pesquisa.

### **3.3 Unidade de observação**

A unidade de observação constituiu-se de quatro indivíduos de cada cooperativa, com 60 anos ou mais de idade, totalizando 16 cooperados. Será entrevistado, também, um dirigente de cada uma das cooperativas.

### **3.4 Procedimentos para a coleta de dados**

A pesquisa teve como base o trabalho de campo. Foram realizados, pessoalmente, dois tipos de entrevistas semi-estruturadas:

- a) direcionadas aos dirigentes das cooperativas (Apêndice A); e
- b) direcionadas ao cooperado com 60 anos de idade ou mais (Apêndice B).

A entrevista, apesar de mais demorada e onerosa do que o questionário e de não permitir amostras tão grandes, tem a vantagem de possibilitar ao pesquisador verificar se o entrevistado corresponde ao perfil definido para a pesquisa, além de dar margem à introdução de outros aspectos relevantes não considerados anteriormente.

A entrevista semi-estruturada caracteriza-se por um roteiro preliminar de perguntas, que pode ser acrescido no decorrer da entrevista, na perspectiva de aprofundar aspectos relevantes aos objetivos do estudo (VERGARA, 2006). É importante abrir a possibilidade de incluir, no momento da entrevista, assuntos não previstos antecipadamente, mas que possam aparecer no decorrer dos trabalhos de campo. As entrevistas foram realizadas no período de junho a julho de 2008. As respostas foram gravadas e posteriormente transcritas para análise.

### **3.5 Procedimentos para a análise de dados**

A análise das entrevistas foi realizada por meio de análise do conteúdo das entrevistas. Os dados foram analisados no conjunto das cooperativas, separados por gênero e por tipo de trabalho, cooperados e dirigentes.

A análise do conteúdo pode ser caracterizada como um procedimento de fragmentação de textos com o objetivo de identificar regularidades e permite, diferentemente de outras técnicas, tratar todo o material textual.

Este método busca identificar a pluralidade temática presente num conjunto de textos, ao mesmo tempo em que pondera a freqüência desses temas em um mesmo conjunto. A análise do conteúdo pode proporcionar, numa comparação entre os elementos do *corpus* (palavras ou sentenças), a constituição de agrupamentos de elementos de significados mais próximos, possibilitando a formação de categorias mais gerais de conteúdo. As inferências finais são efetuadas a partir do material reconstruído. Por meio das relações entre as categorias e de suas interpretações, é possível desenvolver explicações e afirmativas (proposições) (BARDIN, 1997).

## 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

### 4.1 Caracterização dos respondentes

As cooperativas selecionadas para a coleta de dados, preservados os nomes reais, bem como suas respectivas áreas de atuação, estão listadas no Quadro 1.

<b>Cooperativa</b>	<b>Principais serviços</b>
<b>A</b>	<b>Trabalho Industrial</b>
<b>B</b>	<b>Especialização Eletromecânica</b>
<b>C</b>	<b>Educacionais, Sociais, Formação Profissional</b>
<b>D</b>	<b>Auditoria e Contabilidade</b>

Quadro 1 – Relação das cooperativas selecionadas.

Fonte: dados da pesquisa

A unidade de observação constituiu-se de quatro indivíduos de cada cooperativa, com 60 anos ou mais de idade (16 cooperados), e os dirigentes das quatro cooperativas selecionadas, resultando num total de 20 entrevistados. A idade dos indivíduos entrevistados variou de 60 a 68 anos.

Os cooperados entrevistados foram numerados e estão caracterizados no Quadro 2.

Entrevistado	Idade	Cooperativa	Principais serviços
A1	65	A	Trabalho Industrial
A2	62		
A3	61		
A4	67		
B1	64	B	Especialização Eletromecânica
B2	61		
B3	65		
B4	66		
C1	62	C	Educação, Sociais, Formação Profissional
C2	63		
C3	66		
C4	65		
D1	68	D	Auditoria e Contabilidade
D2	62		
D3	67		
D4	60		

Quadro 2 – Relação dos associados entrevistados

Fonte: dados da pesquisa

## 4.2 Apresentação dos resultados

### 4.2.1 Entrevistas com cooperados

As respostas dos cooperados à percepção do mercado de trabalho estão listadas no Quadro 3.

Entrevistado	Resposta
A1	O mercado atual exige uma série de qualificações e está cada vez mais competitivo. Com a abertura de mercado e com as concorrências, sobreviver está se tornando um desafio. As expectativas de trabalho se tornam cada vez mais reduzidas para quem atinge certa idade, ao mesmo tempo em que as empresas precisam de profissionais experientes.
A2	O Mercado está cheio de pessoas insatisfeitas, infelizes, vivendo e passando pela vida sem prazer no que fazem atuando de forma mecânica. Falta o amor pelo trabalho. O mercado é competitivo, mas falta competência. Faltam pessoas que vistam de fato a camisa da empresa, que se sintam parte integrante como um time. O mercado descarta os idosos e, de maneira preconceituosa, tiram aqueles que amam trabalhar e trocam por pessoas que querem apenas ganhar.
A3	No mercado atual, a tecnologia passou a ser um fator imprescindível. Estamos vivendo na era da globalização e a concorrência está acirrada. A necessidade de se ter uma bagagem profissional é fundamental. Por isso, os recém formados passam por um momento de dificuldade (falta experiência) e os idosos são vistos como tendo um excesso de bagagem, principalmente a idade. As empresas visam reduzir custos e otimizar receitas, buscam diminuir o investimento e se esquecem dos idosos, acham que são um peso para a organização. Falta visão conceitual. É um grave problema social. A população está vivendo mais. Em reportagem na revista Veja me deparei com a notícia que a vida começa aos 50, e eu com meus 60 anos me sinto rotulado pelo mercado. Acredito que começa aos 50 para quem tem espírito empreendedor e ainda tem na veia o pulsar da juventude e a vontade de continuar a ser produtivo. Por isto, as cooperativas estão crescendo, apesar do país ser resistente a esta forma de trabalho.
A4	O mercado está muito seletivo. Já foi o tempo em que os enganadores se mantinham em seus trabalhos. A concorrência está grande e as possibilidades de emprego cada vez mais se estreitam. As empresas buscam resultados, não pagam para a pessoa ficar 8 horas no trabalho, e sim para serem produtivas. As pressões são grandes. Percebo que, apesar disto e do idoso ser uma ótima saída para o momento, ainda existe um preconceito de manter pessoas de mais idade no ambiente empresarial.
B1	O mercado atual está extremamente competitivo. Percebo dificuldade para os iniciantes (jovens) de terem uma primeira experiência de trabalho e para os idosos é extremamente preconceituoso. As portas se fecham no final de nossa carreira. É como se fosse o fim de nossas vidas.
B2	Hoje precisamos estar sempre atualizados, estudar, buscar novas informações. Estamos vivendo a era da informação, da velocidade e da orientação para resultados. É isto que o mercado pede: competitividade. Dentro deste patamar, é complicado entender como o mercado se fecha para as pessoas que atingem certa idade e que, mesmo assim, estão aptos para o trabalho. Ter experiência e acompanhar a evolução deveria ser a porta aberta para a permanência no mercado, mas infelizmente não é assim que está acontecendo.
B3	O mercado atual quer tirar pessoas muito jovens do trabalho e também retirar os idosos. A aposentadoria não acompanha o padrão de vida, e muitos idosos precisam complementar a renda. Hoje é preciso falar vários idiomas, ter estudado, entender de informática etc. Mas só isto não garante possibilidade no mercado. Vejo que tudo está ambíguo. O Brasil cresceu, mas o mercado esquece das pessoas que são qualificadas e são rotuladas por preconceitos.
B4	O mercado está cada vez mais competitivo. Com a globalização, a concorrência, a necessidade de adaptar as mudanças representam um grande desafio. O mercado está complicado. Não existem empregos, mas existe trabalho. O mercado se transformou no campo de batalhas. E neste campo os idosos estão ficando de fora, mesmo com a experiência adquirida ao longo dos anos. Falta consciência de sua real importância.

(continua)

(continuação)

Entrevistado	Resposta
C1	O mercado atual está uma guerra de foice. Cada vez mais estão sendo lançados indivíduos no mercado. Mais e mais pessoas se formam e a absorção da mão de obra está complicada. Por um lado existe a questão de se dar oportunidade para quem não tem experiência; e, por outro, existe a questão dos idosos que ainda podem contribuir com os conhecimentos adquiridos e estão sendo tolhidos pela maioria das empresas, que não dão oportunidades para estes profissionais. Seria bom que os empresários tivessem a capacidade de compreender as potencialidades de mão-de-obra e aprender a fazer opções sem rotular
C2	O mercado atual está em crescente mudança. Cada dia uma novidade, cada dia mais competição. As dificuldades de encontrar um emprego aumentam a cada dia. As ofertas que estão sendo lançadas todos os dias com novos profissionais têm sido um desafio. É fundamental ficar de olho aberto e acompanhar as demandas que surgem, e os empresários deveriam ficar de olhos bem abertos para perceberem que tipo de mão-de-obra é importante para se ter resultados. Uma coisa é verdade: o azar será de quem ficar sozinho, porque se cair não terá ninguém para ajudá-lo a levantar-se. Por isto, ter pessoas heterogêneas na empresa agregam valores. Mas, infelizmente, os empresários não percebem que estão tirando pessoas que atingem certa idade do mercado e estão deixando de colocar jovens talentos.
C3	No mercado atual, buscar emprego é difícil para todos e um desafio maior ainda para a terceira idade principalmente para aqueles que estiveram afastados do mercado de trabalho. Na maioria das vezes, a causa principal é o preconceito por parte dos empregadores. Eu mesma conheço muitos casos e histórias de pessoas que, mesmo sendo qualificadas, encontram muitas barreiras para encontrar trabalho. E percebo que, muitas vezes, são causados por situações meramente preconceituosas, como por exemplo, aposentados ou pessoas da terceira idade que querem retornar ao mercado como complementação da renda familiar, funcionário que é demitido depois de ficar muito tempos dentro de uma mesma empresa, mulheres que ficaram paradas em função da maternidade etc. O mercado está cego para as qualificações, que são mais importantes, e exclui quem poderia contribuir muito ainda.
C4	Na realidade o mercado está difícil para todos. É preciso muita persistência para estar na ativa. O preconceito ainda é algo que faz parte no processo de escolhas para diversas categorias. Infelizmente, é comum que o responsável por uma seleção se pegue indagando ao entrevistar alguém: Nossa, mas esta candidata já tem 60 anos? Tá na hora de ficar quietinha em casa fazendo crochê. Mas se esquecem que esta pessoa hoje no Brasil está vivendo bem mais, que ainda está em plena fase de produção e no auge de seus conhecimentos. Percebo, infelizmente, o mercado de maneira restritiva, mais ainda para os idosos
D1	O mercado está em crescente mudança, numa velocidade fora de serie. O avanço tecnológico diminui as distâncias, mas não nossos preconceitos. Estamos na era no mecanicismo, onde as pessoas são tratadas como objetos de consumo. São jogadas fora por nada e perdem seu valor por muito pouco.
D2	O mercado está parecendo um ringue, onde as pessoas esperam para serem nocauteadas a qualquer momento. Vivemos a era da informação, mas esquecemos de nos comunicarmos entre si. Falta agregar valores, resgatar qualidades perdidas e sozinhos. Pouca coisa podemos. Juntos, podemos somar, dividir, multiplicar nossos esforços e caminhar no sentido do coletivo. O que se percebe é um bando de pessoas, mas sozinhas na multidão.

(continua)



(continuação)

Entrevistado	Resposta
D3	A dificuldade de inserir-se no mercado de trabalho tem levado muitas pessoas a migrarem, a cair fora da região que estão para outras que ainda carecem de mão de obra. Sair é uma forma de ir buscar longe novas oportunidades de vida e trabalho. Esta saída ainda possibilita a inserção do jovem, mas para o idoso recomeçar a vida fora do seu habitat é muito pior. Então, o jeito é se agregar a outras pessoas, pensar em equipe e saber que uma andorinha não faz verão.
D4	O mercado está vivendo uma grande crise de ponto de vista social, econômico, político e, até mesmo, cultural. Estes são tempos de crises, mas que podem gerar oportunidades, e o empresário brasileiro não se dá conta disto. Nestas crises, estão envolvidas a necessidade de pessoas com valores, princípios e ética. Falta no Brasil a valorização daquele que tanto dedicou sua vida ao trabalho e que, por conta da idade, se torna excluído. O momento que estamos vivendo requer sabedoria, experiência e, sobretudo, comprometimento.

Quadro 3 – Respostas dos cooperados à seguinte questão: Percepção do mercado de trabalho atual.

Fonte: dados da pesquisa

Quanto ao mercado de trabalho, os entrevistados têm, em geral, uma visão pessimista. Compreendem o alto grau de competitividade e seletividade que o mercado apresenta nos dias atuais. Esse sentimento pode ser identificado em colocações como: “O mercado está parecendo um ringue onde as pessoas esperam para serem nocauteadas a qualquer momento” (D2), “O mercado atual está uma guerra de foice” (C1), “O mercado se transformou no campo de batalhas, e neste campo os idosos estão ficando de fora, mesmo com a experiência adquirida ao longo dos anos” (B4).

Identificam a necessidade da qualificação para a inserção no mercado. Entretanto, argumentam que os empresários não reconhecem a experiência e o conhecimento adquirido por longos anos de trabalho que o idoso possui. É unânime o sentimento de ser sentir excluído devido ao preconceito, devido à idade.

Dentre as respostas, identificaram-se frases como: “Me sinto rotulado pelo mercado” (A3), “O mercado está cego para as qualificações que são mais importantes e exclui quem poderia contribuir muito ainda” (C3), “Falta no Brasil a valorização daquele que tanto dedicou sua vida ao trabalho e que por conta da idade se torna excluído” (D4).

O preconceito ainda é algo que faz parte no processo de escolhas para diversas categorias. E, infelizmente, é comum que o responsável por uma seleção se pegue indagando ao entrevistar alguém: Nossa, mas esta

candidata já tem 60 anos? Tá na hora de ficar quietinha em casa fazendo crochê.

Identificam, ainda, a importância de agregar-se para enfrentar a realidade do mercado de trabalho atual, por exemplo, nas seguintes respostas:

Uma coisa é verdade: o azar será de quem ficar sozinho, porque se cair não terá ninguém para ajudá-lo a levantar-se. Por isto, ter pessoas heterogêneas na empresa agregam valores. Mas, infelizmente, os empresários não percebem que estão tirando pessoas que atingem certa idade do mercado (C2).

Falta agregar valores, resgatar qualidades perdidas e sozinhos, pouca coisa podemos. Juntos podemos somar, dividir, multiplicar nossos esforços e caminhar no sentido do coletivo. O que se percebe é um bando de pessoas, mas sozinhas na multidão (D2).

Então, o jeito é se agregar a outras pessoas, pensar em equipe e saber que uma andorinha não faz verão (D3).

Quanto aos motivos que levaram o idoso entrevistado a procurar uma cooperativa de trabalho, as impressões estão listadas no Quadro 4.

Entrevistado	Resposta
A1	A cooperativa foi procurada como uma opção. Trabalhar de carteira assinada depois de certa idade é penoso, muito difícil. Quando procurei uma cooperativa, fui para ter oportunidade de trabalho e fui recebido de portas abertas.
A2	Ser produtivo, encontrar uma forma de poder desempenhar tudo aquilo que aprendi ao longo dos anos.
A3	Entrar novamente no mercado, conviver novamente com o mundo dos negócios, ter contatos, sair de dentro de casa etc.
A4	A certeza de que ainda tinha muito a contribuir com minha força de trabalho.
B1	Desejo de sair de casa, de sair da mesmice que a aposentadoria me impôs.
B2	Vontade de regressar ao trabalho, de me tornar produtivo novamente.
B3	Retornar ao trabalho após ter me aposentado.
B4	Desejo de estar atuante no mercado.
C1	Ainda me sentir apto ao trabalho.

(continua)

(continuação)

Entrevistado	Resposta
C2	A vontade de me sentir útil, de produzir, de gerar renda para minha família.
C3	Possibilidades de atuar no mercado e voltar a ativa, ter prazer no trabalho e me sentir útil.
C4	Querer voltar à ativa e trabalhar, entrar no mercado.
D1	Voltar a trabalhar e estar dentro do mercado.
D2	Vontade de trabalhar, de contribuir com minha experiência e competência adquirida ao longo dos anos.
D3	Desejo e vontade de regressar ao trabalho e de ser produtivo.
D4	Agregar valor a minha vida profissional. Sair da mesmice. Da comodidade.

Quadro 4 – Respostas dos cooperados à questão: Motivos que levaram a procurar uma cooperativa de trabalho.

Fonte: dados da pesquisa

Pelas respostas às entrevistas, vê-se que os idosos se sentem aptos para o trabalho e para contribuir com seus conhecimentos no mercado. Têm, de modo geral, outras motivações para buscar outra colocação no mercado que não a financeira.

Os motivos mais citados pelos idosos entrevistados foram: “vontade de retornar ao trabalho” (4), “possibilidade de entrar no mercado de trabalho” (4), “desejo de ser atuante no mercado” (4), “ser produtivo” (3), “se sentir útil” (2), “gerar renda”, “prazer no trabalho”, “aptidão para o trabalho”, “agregar valor à vida profissional”, “trabalhar com carteira assinada” (1).

O Quadro 5 apresenta as respostas dos idosos em relação ao tempo em que estiveram desempregado ou no mercado informal antes de associar-se à cooperativa.

Dos cooperados entrevistados, 10 permaneceram no mercado informal por um período de um ano (1), um ano e meio (3), dois anos (2), dois anos e meio (1), três anos (3). Dos demais 6 entrevistados, apenas um declarou ter ficado por um ano e meio ano vivendo dos rendimentos da aposentadoria, os outros cinco declararam

que estiveram desempregados, sem atividade remunerada, por períodos que variaram de um a dois anos, antes de procurar a cooperativa.

Entrevistado	Resposta
A1	Não estive desempregado. Me tornei um aposentado.
A2	Quando me aposentei fiquei em casa durante uns dois anos. Fazia alguns serviços informais para amigos que pediam minha orientação.
A3	Estive no mercado informal, fazendo bico. Aposentei e procurei dar assessoria para empresas. Nenhum queria me contratar. Queriam apenas meus serviços esporádicos. Eu não tinha nota fiscal, não podia ficar emitindo RPA sempre. Enfim me senti num beco sem saída.
A4	Durante dois anos e meio.
B1	Fiquei fora do mercado por três anos. Saí da empresa na qual me aposentei (fui demitido).
B2	Me aposentei e dois meses depois fui demitido. Fiquei durante um ano e meio desempregado recebendo minha aposentadoria.
B3	Me aposentei e fui demitido. Fiquei procurando uma nova colocação no mercado formal durante dois anos.
B4	Fiquei na informalidade durante uns dois anos trabalhando por conta própria.
C1	Um ano aproximadamente desempregado e sem INSS.
C2	Durante três anos. Durante este período, fazia o que aparecia.
C3	Estive desempregada e me aposentei em seguida pagando o que restava ao INSS, durante dois anos.
C4	Sim, estive desempregada e com baixa renda durante um ano e meio. Trabalhava revendendo roupas para não ficar na míngua. Paguei meu INSS e aposentei.
D1	Sim estive durante três anos. Fazia alguns bicos.
D2	Sim estive durante um ano e meio.
D3	Sim estive desempregado durante um ano e meio.
D4	Sim estive fora do mercado por dois anos.

Quadro 5 – Respostas dos cooperados à seguinte questão: Tempo em que estive desempregado ou no mercado informal antes de associar-se à cooperativa

Fonte: dados da pesquisa

O Quadro 6 apresenta as indicações dos cooperados quanto à seguinte questão: Tempo que levou para conseguir iniciar um trabalho após associar-se à cooperativa.

Entrevistado	Resposta
A1	Não demorou. Logo as oportunidades surgiram porque a cooperativa tinha muitos contatos e me enquadrei dentro das demandas.
A2	Demorei cerca de cinco meses. Na verdade, quando me afiliei a uma cooperativa fui viajar para fazer um curso fora e quando retornei é que efetivamente comecei a trabalhar.
A3	Cerca de um mês.
A4	Uns quatro meses após. Visitei alguns clientes junto com outros cooperados e conseguimos captar demanda no mercado.
B1	Foi de imediato. Surgiu uma demanda, e fui indicado por colegas.
B2	Um mês após ter me afiliado, recebi minha primeira prestação de serviço.
B3	Quando me associei a uma cooperativa, de imediato haviam demandas para prestação de serviços da minha área, e comecei a trabalhar.
B4	Não demorou mais que uma semana. Foi o tempo de me preparar para regressar a ativa de maneira ampla.
C1	Foi rapidinho. Existiam demandas que enquadravam ao meu perfil.
C2	Levei cerca de três meses
C3	Quando fui me associar, sabia que a cooperativa tinha demandas para a experiência que eu acumulei ao longo da minha vida profissional. Quando me associei um mês depois estava na ativa.
C4	Um mês e meio.
D1	Cerca de dois meses.
D2	Foi imediato, demorou uma semana.
D3	Levei cerca de quinze dias. Existia demanda para minha área de conhecimento e a experiência valeu.
D4	Aproximadamente dois meses. Participei primeiramente de treinamentos, de cursos, visitei clientes junto com outros cooperados e captamos minha primeira participação.

Quadro 6 – Respostas dos cooperados à seguinte questão: Tempo que levou para conseguir iniciar um trabalho após associar-se à cooperativa

Fonte: dados da pesquisa

Dos 16 entrevistados, apenas três levaram mais de dois meses para conseguir um trabalho após a entrada na cooperativa (A2, A4, C2). Seis encontraram uma ocupação imediatamente (A1, B1, B3, B4, C1, D2), cinco em até um mês (A3, B2, C3, D3) e dois em até dois meses (C4, D1, D4).

O Quadro 7 traz as indicações dos idosos sobre as possibilidades de colocação no mercado de trabalho fora da cooperativa.

Entrevistado	Resposta
A1	Seria muito mais difícil. Não sei se poderia dizer impossível, mas é quase como se fosse.
A2	Contratado por empresas, acho que seria impossível. Quando procurava algo neste sentido, era barrado pela idade.
A3	No mercado formal, não. Ficaria fazendo uns bicos de vez em quando.
A4	Muito complicado. Até que tentei, mas acabei me frustrando.
B1	Com certeza que não. Estaria e continuaria em casa vendo a vida passar.
B2	Muito complicado. O mercado é preconceituoso para com o idoso. As portas se fecharam, e conseguia apenas fazer uns trabalhos eventuais e informais.
B3	Acho muito difícil porque tentei durante dois anos e não consegui.
B4	No mercado formal seria praticamente impossível. Poderia continuar fazendo uns serviços de vez em quando.
C1	Sinceramente, acho que seria complicado demais.
C2	Não creio... até que procurei muito, mas não consegui
C3	Bem que procurei, mas as portas se fechavam. Quando eu enviava curriculum e não colocava idade, me chamavam para entrevista, mas quando minha idade era colocada sentia que não estava no perfil que buscavam. Então, sei que dificilmente teria sido absorvida pelo mercado formal.
C4	Já havia tentado, mas as portas estavam fechadas. Não acho que teria conseguido trabalho de maneira formal e com carteira assinada.
D1	No mercado formal, não. Foram várias tentativas frustradas
D2	Não creio. Tentei inúmeras vezes e sem sucesso.
D3	Muito complicado. O mercado ainda não se abriu para a inserção do idoso. Algumas empresas hoje estão começando a entender que a experiência é fundamental, mas isto ainda é muito lento.
D4	Pode ser, mas demoraria muito. Eu teria que ter muita disposição para enfrentar os preconceitos.

Quadro 7 – Respostas dos cooperados à seguinte questão: Possibilidades de colocação no mercado de trabalho fora da cooperativa

Fonte: dados da pesquisa

De maneira quase unânime, as respostas dos cooperados idosos quanto à questão de conseguir uma colocação no mercado de trabalho fora da cooperativa foram negativas. Os entrevistados informaram que seria “difícil” (A1 e C3), “impossível” (A2 e B4), “muito complicado” (A4, B2 e D3), “complicado demais” (C1) conseguir sua inserção no mercado formal de trabalho. Alegaram, ainda, que já haviam tentado

conseguir um posto de trabalho, mas que não haviam conseguido ou que se limitavam a fazer “bicos” (A3).

As respostas dos cooperados quanto à seguinte questão: Maneira como conheceu a cooperativa de trabalho, estão listadas no Quadro 8.

Entrevistado	Resposta
A1	Através de amigos que já atuavam nesta modalidade de trabalho.
A2	Quando fiz alguns trabalhos informais, um dos meus clientes me deu esta luz e falou para eu pesquisar mais sobre esta modalidade de trabalho.
A3	Conheci numa palestra que fui e que foi abordado o tema “cooperativas”.
A4	Com grupo de convivência comum, amigos que atuaram comigo na época que eu era empregado.
B1	Por intermédio de colegas que haviam optado por esta modalidade de trabalho.
B2	Li uma reportagem falando da busca por profissionais capacitados numa cooperativa de trabalho. Fui ver e aqui estou.
B3	Conheci através de amigos que trabalharam comigo no mercado formal e me indicaram a cooperativa para que eu pudesse voltar as minhas atividades.
B4	Conheci a cooperativa nos contatos com meus colegas que haviam se aposentado e estavam atuando com cooperativa.
C1	Através de colegas do mesmo ramo das atividades que eu desenvolvia e que estavam atuando em cooperativas.
C2	Encontrando com colegas que também haviam se aposentado e que estavam atuando em cooperativas de trabalho.
C3	Por intermédio de colegas que haviam se associado à mesma.
C4	Conheci a cooperativa quando fui visitar uma empresa à procura de trabalho e a gerente de recursos humanos me abriu esta possibilidade.
D1	Conheci indo ao SEBRAE para tentar abrir um negócio próprio.
D2	Conheci por colegas que atuavam junto à cooperativa na qual me afiliei.
D3	Conheci por intermédio de colegas de trabalho que me convidaram para fazer parte de uma.
D4	Indicação do Sebrae.

Quadro 8 – Respostas dos cooperados à seguinte questão: Maneira como conheceu a cooperativa de trabalho

Fonte: dados da pesquisa

Dos 16 cooperados entrevistados, 10 conheceram a cooperativa de trabalho por meio da indicação de colegas do mesmo ramo de atividades; dois foram introduzidos

às cooperativas por intermédio do SEBRAE. Quanto aos demais, os modos foram: palestra, reportagem, contato com empresas e contato com clientes.

O Quadro 9 lista as impressões dos entrevistados sobre as diferenças entre o cooperativismo de trabalho e o trabalho formal.

Entrevistado	Resposta
A1	A diferença é que no trabalho formal você tem uma faixa salarial mais baixa, que já é estipulada, e os benefícios da CLT. No caso das cooperativas, a gente ganha bem mais e tem que aprender a administrar o dinheiro fazendo reservas, porque não existe o FGTS, mas vale muito a pena.
A2	O cooperativismo de trabalho é uma forma de ser dono. A gente se sente um administrador de suas qualidades e serviços. Passamos a ter nota fiscal para emitir. Temos uma assessoria e uma estrutura que dá segurança. No trabalho formal a gente é mandado. Seguimos regras definidas pela carteira assinada.
A3	Cooperativismo é a junção de pessoas com mesmos objetivos. A gente sabe que quanto mais a gente produz mais ganha. Existe comprometimento. Existe a mentalidade de negócio. No trabalho formal, somos assalariados
A4	Cooperativa é administrada pelos cooperados. São os cooperados que fazem com que a mesma se desenvolva. São os cooperados que buscam clientes, etc. Na formalidade, o dono é que faz e assume a empresa; somos meros funcionários e cumpridores de tarefas
B1	A cooperativas de trabalho produzem sobras para os associados, desta forma todos se sentem parte integrante do resultado. O associado é um trabalhador autônomo. No trabalho formal, a relação é trabalhista CLT e os lucros são produzidos para os acionistas. A gente só recebe os salários e os benefícios indiretos. Os lucros ficam para os donos.
B2	No cooperativismo, a gente recebe por produção. Desta forma, temos mais rigor na entrega dos serviços prestados e na qualidade do mesmo. No trabalho formal, a gente se torna menos criativo desempenhando as tarefas para cumprir nosso compromisso.
B3	Percebo que no trabalho formal a gente é empregado. Trabalhamos e no final do mês recebemos como manda a lei. Desta forma, no mercado formal, a gente se acomoda um pouco, mesmo não gostando do que fazemos ficamos acomodados. No cooperativismo, ou seja, em cooperativas de trabalho a gente sabe que quanto mais desenvolvemos nossa prestação de serviço mais ganhamos. E quando melhor for nosso trabalho, acabamos por assegurar a continuidade do mesmo. No trabalho formal, somos empregados; no cooperativismo somos donos, somos empreendedores de nosso talento
B4	As cooperativas proporcionam oportunidades de trabalho sem preconceito de idade. A gente se sente parte integrante. No trabalho formal, a gente é considerado o pão, sem participação nos lucros, tendo um salário fixo, sem chances de negociar com clientes etc.
C1	No cooperativismo, a gente se sente mais livre, Podemos negociar as formas e condições de trabalho. No trabalho formal, somos aprisionados à CLT.
C2	No trabalho formal somos funcionários. O empresário é dono é que administra sozinho, investe sozinho, compra sozinho, procura clientes sozinho. Nas cooperativas, todos participam. E quanto mais a gente participa mais chances temos de ter um retorno melhor.
C3	Existe mais liberdade de trabalho e autonomia. Quando quero ganhar mais, corro atrás das possibilidades e consigo ter uma renda maior. No trabalho formal, era muito engessado.

(continua)



(continuação)

Entrevistado	Resposta
C4	Na cooperativa, não existe preocupação e nem preconceito com idade. No mercado, via CLT, existe discriminação. Preferem contratar pessoas recém-formadas para ganhar menos.
D1	Cooperativismo é como se a gente fosse dono de um negócio próprio mas tendo várias pessoas que também são donos. O trabalho executado não é para um chefe, e sim para um cliente. O trabalho formal é mais quadrado, cheio de entraves e com muitos encargos.
D2	Cooperativismo é mais livre, é democrático. A gente pode opinar, propor mudanças. Todos são iguais. Existe equidade. O trabalho formal a gente é a mais, sendo gerenciados e controlados pelo poder.
D3	Cooperativismo leva o indivíduo a ser produtivo e a entender que sua prestação de serviço vale mais. Ele ganha mais, pode ser mais criativo. No trabalho formal, é mais gradeado. Você é mais um empregado, um número.
D4	Cooperativismo você se torna autônomo, dono de sua vida, de suas responsabilidades. Você precisa aprender a captar trabalho. Atua não com patrão, mas com clientes. No trabalho formal, a gente é empregado (Manda quem pode e obedece quem tem juízo).

Quadro 9 – Respostas dos cooperados à seguinte questão: Diferenças entre o cooperativismo de trabalho e o trabalho formal

Fonte: dados da pesquisa

Na visão dos cooperados, o trabalho nas cooperativas traz um sentimento de ser dono do negócio, de autonomia, de liberdade. No trabalho formal, o trabalhador é apenas um empregado, um “pião” (B4), “uma peça a mais” (D2), não há participação nos lucros e os salários são menores (A1, B1 e B4). Há também um sentimento de maior responsabilidade pela execução do trabalho e pela sua qualidade quando se sente dono do negócio, administrador de seu próprio trabalho (A2, A4, B2, B3, C2, C3, D1 e D4). Outro aspecto levantado pelos cooperados foi o fato de as cooperativas oferecem trabalho para todos, não havendo discriminação devido à idade (B4 e C4).

No Quadro 10, são apresentadas as vantagens do trabalho em cooperativas para os idosos, na visão dos próprios idosos.

Entrevistado	Resposta
A1	A questão de ser valorizado não é a idade, mas o conhecimento e experiência que se tem.
A2	O mais vantajoso é poder atuar sem preconceito para com a idade. Ninguém pergunta quantos anos se tem, mas a experiência que se carrega.
A3	A possibilidade de ser alguém novamente, de poder entrar e sair de qualquer lugar de cabeça erguida, sabendo que você ainda é uma pessoa produtiva.
A4	Não estar parado. Pode partilhar, dividir e somar junto aos demais com a experiência de vida acumulada ao longo dos anos.
B1	A educação permanente, não estar fora do mercado, poder participar, sugerir.
B2	A maturidade e visão conceitual que os anos ensinam. Temos mais segurança e liberdade de ação.
B3	O mais vantajoso é que não se pergunta a idade, e sim as competências que temos. Desta forma, não nos sentimos discriminados, e sim vangloriados pelas nossas habilidades.
B4	A chance de estar numa comunidade em que se é aceito pela competência e não é excluído pela idade.
C1	A constituição da mesma com a junção de pessoas que querem trabalhar, que sabem que quanto mais trabalho, mais lucro. E para isto a experiência é um grande diferencial.
C2	A responsabilidade que é diluída entre os demais, a divisão de pensamentos e idéias, o somatório que no final gera resultados para todos.
C3	Cooperativas se preocupam mais com a experiência, com as competências, sem preconceito de idade
C4	O idoso se sente jovem e apto ao trabalho.
D1	O mais vantajoso é o aproveitamento da experiência de vida e de trabalho, poder participar das decisões, poder propor novas possibilidades.
D2	Considero que a grande vantagem é você ser alguém, ter identidade, poder emitir nota fiscal, sentir que pode agir. A nossa experiência conta muito. As decisões são definidas em conjunto. Nossa visão e acúmulo de habilidades ajuda.
D3	Considero que a experiência, a visão de mercado, a aprendizagem que a vida oferece é muito importante para o crescimento do todo. Desta forma, o idoso contribui muito para que a empresa tome decisões mais bem pensadas.
D4	A união de talentos. A participação de todos. Poder atuar no mercado com as experiências adquiridas ao longo dos anos, etc.

Quadro 10 – Respostas dos cooperados à seguinte questão: Vantagens para o idoso no trabalho em cooperativas

Fonte: dados da pesquisa

Em relação às vantagens percebidas pelos idosos nas cooperativas, na visão dos próprios idosos, os itens mais citados foram as questões de valorização, de poder ter “a cabeça erguida” (A3), de “sentir jovem e apto para o trabalho” (C3), de “possibilidade de ser alguém novamente” (A3, D2), participação, aceitação e reconhecimento (B1, B4, D1, D2, D4). Verifica-se, assim, a questão do trabalho vista como importante para o seu próprio reconhecimento, sua identidade.

O Quadro 11 apresenta quais desvantagens os idosos reconhecem do trabalho em cooperativas em relação ao trabalho formal.

Entrevistado	Resposta
A1	Não vejo como desvantagem o fato de não ter FGTS, mas acredito que falta ao brasileiro saber administrar o dinheiro que se ganha.
A2	As desvantagens são exatamente a segurança que se tem quando se é fichado. Não existem certas regalias, como FGTS.
A3	A gente se acostuma a ter segurança, a contar com o certo, e nas cooperativas a única coisa certa que sabemos é que somos donos, que somos responsáveis pelo ganha pão no final do mês, que quanto mais se faz mais se ganha. A desvantagem que vejo é esta, mas, ao mesmo tempo, se torna uma vantagem. À medida que ganhamos bem mais, recebemos mais. Somos autônomos, etc.
A4	A desvantagem é que se você não trabalha não recebe. Se ficar parado, não terá receita.
B1	Ter que correr atrás dos serviços, ter que aprender a ser empreendedor, mudar de mentalidade.
B2	Ter que deixar de ter a visão de empregado e passar a pensar como dono. A gente carrega uma bagagem muito grande da CLT e nos acomodamos. Quando entramos para cooperativas, temos que abrir nossa mente para esta nova modalidade de trabalho.
B3	No trabalho formal, a gente fica meio que paralisado, engessado, contando os dias para receber o dinheiro no fim do mês. A vantagem são os benefícios assegurados pela CLT. Temos seguro-desemprego, FGTS, aviso prévio, férias. Na cooperativa, atuamos como donos, somos empresários e sabemos que temos que administrar nossa vida.
B4	Ganho bem mais atuando como cooperado. Desta forma, não vejo desvantagens em relação à formalidade de empresas.
C1	Não vejo desvantagens. Vejo mais oportunidades.
C2	Se a empresa for à falência, é problema do dono. Em cooperativas, é dissolvido por todos. Desta forma, é importante a responsabilidade de todos envolvidos.
C3	O trabalho formal te faz viver uma vidinha mais na segurança, esperando seguro-desemprego, esperando Fundo de Garantia. Nas cooperativas, a gente se preocupa com a qualidade do trabalho. O resto é consequência.
C4	A desvantagem é exatamente os benefícios da CLT que a cooperativa não tem, mas em compensação se ganha mais.
D1	Não consigo ver desvantagens,. Acho mesmo que é uma forma democrática de poder atuar no mercado.
D2	Vejo que é como uma empresa. A gente corre risco, mas calculado. A gente precisa prestar de fato o serviço para ter receita.
D3	Eu vejo que, muitas vezes, as pessoas se acostumam e acomodam com um salário fixo. Com a despreocupação de ir para casa e não ter comprometimento com as férias que estão chegando, com o 13º salário, etc. Nas cooperativas, você é dono e é você que controla sua vida.
D4	Vejo que a mentalidade do brasileiro ainda é muito seletista. As pessoas ainda não aprenderam a ser donos de seus empreendimentos. A cooperativa não fornece garantias de trabalho; nós é que garantimos, através da qualidade de nossos serviços.

Quadro 11 – Respostas dos cooperados à seguinte questão: Desvantagens do trabalho em cooperativas, em relação ao trabalho formal

Fonte: dados da pesquisa

De modo geral, as desvantagens reconhecidas pelos cooperados estão situadas justamente no conceito de trabalho formal. Os entrevistados reconhecem que há maior segurança quando se têm assegurados os benefícios garantidos pela CLT, como seguro-desemprego, FGTS, aviso prévio e férias. Nas palavras dos sujeitos:

A gente se acostuma a ter segurança, a contar com o certo, e nas cooperativas a única coisa certa que sabemos é que somos donos, que somos responsáveis pelo ganha pão no final do mês, que quanto mais se faz, mais se ganha (A3).

A desvantagem é que se você não trabalha não recebe. Se ficar parado, não terá receita (A4).

Outra desvantagem apresentada foi a de ter que estar aprendendo novos conhecimentos, como o de ser empreendedor, bem como de ter que mudar de mentalidade e passar a pensar “como dono” (B1, B2).

No Quadro 12, são listadas as respostas dos cooperados quanto à seguinte questão: Conhecimento dos princípios cooperativistas antes de se associar à cooperativa.

Entrevistado	Resposta
A1	Sim , eu já havia lido muito sobre o assunto, mas fui me aprofundar quando me filiei a uma cooperativa.
A2	Me interessei em pesquisar e quando fui procurar uma cooperativa me inteirei mais sobre o assunto.
A3	Conheci na palestra que fui.
A4	Sou curioso. Assim que soube da existência de cooperativas, passei a ler, entender como funcionava e tive acesso às informações sobre os princípios cooperativistas.
B1	Não conhecia. Passei a me interessar quando visitei a cooperativa e recebi um livreto dado por eles que explicava a modalidade de trabalho. Pesquisei tudo que encontrava pela frente e passei a me inteirar de tudo.
B2	Relativamente, tinha noção, mas não conhecimento apurado.
B3	Não conhecia. Pude ter contato com os mesmos quando surgiu a oportunidade de trabalho, e fui pesquisar antes de me associar. Fiquei encantado com a modalidade de trabalho, que acredito ser a saída para nosso Brasil.
B4	Fui conhecer na cooperativa, e só me filiei ao tomar conhecimento dos mesmos.

(continua)

(continuação)

Entrevistado	Resposta
<b>C1</b>	Sim, eu conhecia nos bate papos com amigos.
<b>C2</b>	Não conhecia. Passei a conhecer no ato de me cooperar, onde fui indagado se conhecia os mesmos. Me explicaram nos mínimos detalhes e posteriormente me aprofundei mais.
<b>C3</b>	Visitei algumas cooperativas antes de me associar e tive curiosidade de conhecer esta modalidade de trabalho. Li muito sobre o assunto e me interessei.
<b>C4</b>	Quando fui informada sobre a possibilidade de trabalho em cooperativas, fui buscar informações via internet e entrei em sites que me instruíram quanto aos princípios básicos.
<b>D1</b>	Não, eu não conhecia. Quando fui me afiliar, recebi um minicurso, que antecedia a afiliação com todas informações necessárias para a compreensão. No curso, pude fazer perguntas, procurar mais informações e compreender de fato.
<b>D2</b>	Não profundamente. Fui me interessar quando meus colegas falaram sobre o assunto e me posicionaram quanto à forma de trabalho.
<b>D3</b>	Desconhecia os princípios. Sabia apenas o que era uma cooperativa. Fui ter conhecimento quando vi que poderia ser uma boa opção para minha vida que estava fadada a esperar pelo final.
<b>D4</b>	Sinceramente que eu não sabia. Eu sabia das vantagens de ser cooperada, mas não sabia ao certo todos os princípios.

Quadro 12 – Respostas dos cooperados, quanto à seguinte questão: Conhecimento dos princípios cooperativistas antes de se associar à cooperativa

Fonte: dados da pesquisa

Quanto ao conhecimento dos princípios cooperativistas antes da decisão de se juntar à cooperativa, o resultado foi bastante dividido. Metade dos entrevistados (8) reconheceu que não conhecia e a outra metade que tinha conhecimento.

A Tabela 1 apresenta as respostas dos idosos cooperados quanto à questão da importância dos princípios cooperativistas para a inserção do idoso no mercado de trabalho.

Tabela 1 – Avaliação dos cooperados sobre a importância dos princípios cooperativistas para a inserção do idoso no mercado de trabalho (de 1 a 7, 1 - para menos importante, gradualmente, até 7 - mais importante)

Entrevistado	PRINCÍPIOS							MÉDIA
	Ação voluntária e livre	Gestão democrática	Participação econômica dos membros	Autonomia independência	Educação, formação informação	Intercooperação	Interesse pela comunidade	
A1	7	7	7	7	6	6	7	6,71
A2	7	7	7	7	7	4	7	6,57
A3	7	7	7	7	7	5	7	6,71
A4	7	7	7	7	7	7	7	7,00
B1	7	7	7	7	7	7	7	7,00
B2	7	7	7	7	7	7	7	7,00
B3	7	7	7	7	7	6	7	6,86
B4	7	7	7	7	7	7	7	7,00
C1	7	7	7	7	7	3	7	6,43
C2	7	7	7	7	7	6	7	6,86
C3	7	7	7	7	7	5	7	6,71
C4	7	7	7	7	7	7	7	7,00
D1	7	7	7	7	7	5	7	6,71
D2	7	7	7	7	7	4	7	6,57
D3	7	7	7	7	7	7	7	7,00
D4	7	7	7	7	7	7	7	7,00

Fonte: dados da pesquisa

Para melhor visualização, os dados sobre o grau de importância dos princípios cooperativistas para a inserção do idoso no mercado de trabalho foram compilados e seu resultado está apresentado na Tabela 2.

Tabela 2 – Quadro resumo: Média do grau de importância dos princípios cooperativistas para a inserção do idoso no mercado de trabalho, na visão dos cooperados

PRINCÍPIOS	ÍNDICE
Adesão voluntária e livre	7
Gestão democrática	7
Participação econômica dos membros	7
Autonomia e independência	7
Educação, formação e informação	6,9
Intercooperação	5,8
Interesse pela comunidade	7

Fonte: dados da pesquisa

Os entrevistados consideraram importantes todos os princípios cooperativistas apresentados na entrevista para a inserção do idoso no mercado de trabalho. Cinco dos sete princípios listados apresentaram a pontuação máxima (7) para o nível de importância. Somente “Educação, formação e informação” e “Intercooperação” obtiveram pontuação inferior ao máximo, 6,9 e 5,8, respectivamente.

O princípio “Intercooperação” foi o que apresentou menor pontuação pelos cooperados entrevistados. Entretanto, não é difícil perceber que a intercooperação entre cooperativas não é de fácil assimilação pelos associados, que podem não compreender a sua importância.

#### 4.2.2 Entrevistas com dirigentes de cooperativas

O Quadro 13 apresenta as respostas dos dirigentes de cooperativas quanto à questão das alternativas de trabalho para os idosos.

Cooperativa	Resposta do dirigente
<b>A</b>	Nos dias de hoje, existem muito mais pessoas na terceira idade do que em décadas passadas. Muitos deles se aposentam e após um tempo querem voltar ao mercado de trabalho por necessidade, ajudar a família, ou por ainda ter saúde mental e física e não atuar em algo produtivo. Com a experiência adquirida podem contribuir em várias áreas, como na educação, no lazer, turismo, setores administrativos, etc. Basta que tenham disposição para o trabalho.
<b>B</b>	O engajamento em atividades beneficentes tem sido uma saída para aqueles que se dispõem a trabalhar voluntariamente. Em cooperativas de trabalho, entretanto, há desafios que podem ser resolvidos por estes profissionais, como se verifica na nossa cooperativa (COPE): realização de treinamentos e coordenação de atividades no campo de ensaios elétricos em equipamentos do sistema elétrico de potência, elaboração de instruções técnicas sobre a operação de equipamentos vinculados a este sistema.
<b>C</b>	Normalmente, acabam trabalhando na informalidade, vendendo produtos, fazendo bicos para somar renda, tentando abrir seu próprio negócio, etc.
<b>D</b>	Várias são as alternativas de trabalho para o idoso, principalmente nas áreas que buscam conhecimento e experiência. Obviamente que nos serviços braçais isto se torna completamente restritivo, nas na gestão do conhecimento, sem dúvida que o idoso, principalmente com a longevidade, tem seu espaço para atuar.

Quadro 13 – Respostas dos dirigentes de cooperativas à seguinte questão:

Alternativas de trabalho para os idosos

Fonte: dados da pesquisa

Os dirigentes de cooperativas entrevistados reconhecem que são várias as alternativas de trabalho para os idosos. Acrescentam, ainda, que podem ser importantes nas áreas que demandam conhecimento e experiência. Nas palavras dos próprios entrevistados:

Com a experiência adquirida podem contribuir em várias áreas como na educação, no lazer, turismo, setores administrativos, etc. Basta que tenham disposição para o trabalho (A).

Várias são as alternativas de trabalho para o idoso, principalmente nas áreas que buscam conhecimento e experiência (D).

No Quadro 14, estão listadas as impressões dos dirigentes de cooperativas quanto à seguinte questão: Percepção quanto ao mercado atual para a terceira idade.



Cooperativa	Resposta do dirigente
A	O Brasil não valoriza seus idosos, e isto acaba nos transformando em um País sem história, sem memória e sem respeito. Os idosos, com suas experiências, poderiam contribuir bem mais para o futuro da nação.
B	Mesmo nos tempos atuais, o mercado é restrito para os profissionais da terceira idade, provocando, em muitas pessoas, a redução da auto-estima e, mesmo, a perda da qualidade de vida, por não se sentirem “úteis”. A principal limitação que dificulta a re-inclusão do profissional refere-se ao não conhecimento de informática.
C	As possibilidades no mercado acabam se estreitando em empresas formais, e as pessoas acabam se aposentando no auge de suas potencialidades.
D	Infelizmente, ainda restritivo. A tendência é considerar o idoso com validade vencida, o que é um erro grave. Algumas empresas que entendem que precisam da experiência e maturidade adquirida estão aos poucos se abrindo, mas de maneira bem lenta.

Quadro 14 – Respostas dos dirigentes de cooperativas à seguinte questão:  
Percepção quanto ao mercado atual para a terceira idade

Fonte: dados da pesquisa

Quanto ao mercado de trabalho para o idoso, os dirigentes das cooperativas analisadas foram unânimes em reconhecer que é restrito. Entretanto, reconhecem que, a despeito desse quadro, os idosos ainda podem dar contribuições importantes para o país. Citam que para o mercado o idoso é considerado com a “validade vencida” (D) e acabam se afastando do trabalho “no auge de suas potencialidades” (C), o que é um “erro grave” (D).

O Quadro 15 apresenta os motivos que levam o profissional da terceira idade a procurar uma cooperativa de trabalho, na percepção dos dirigentes de cooperativas.

Cooperativa	Resposta do dirigente
A	Exatamente o fato de perceberem que nas cooperativas as experiências, as competências fazem parte de uma sabedoria que ainda tem muito valor. Não se sentem discriminados. O que conta é à força de trabalho intelectual que apresentam.
B	Manter-se engajado em alguma atividade profissional é uma forma inteligente de manter a saúde física, mental e espiritual, evitando os males da depressão, da ociosidade, da sensação de inutilidade social. Mas para muitos também é uma forma de contribuir para aumentar a disponibilidade financeira da família face às exigências da vida moderna.
C	Possibilidade de ser reconhecido e aceito de maneira integral e valorizado na experiência que possuem.
D	A restrição do mercado formal. O preconceito para com a idade. Os profissionais são dispensados ainda no auge de suas potencialidades.

Quadro 15 – Respostas dos dirigentes de cooperativas, quanto à seguinte questão: Motivos levam o profissional da terceira idade a procurar uma cooperativa de trabalho

Fonte: dados da pesquisa

Na visão dos dirigentes de cooperativas, os motivos que levam os idosos a buscar trabalho por meio das cooperativas giram em torno da possibilidade de “ser reconhecido e aceito de maneira integral”, de serem “valorizados na experiência que possuem”. Nas cooperativas, têm mais oportunidades de driblar o mercado preconceituoso e voltar à vida ativa.

No Quadro 16, foram compiladas as respostas dos dirigentes de cooperativas quanto à seguinte questão: Forma pela qual a cooperativa facilita na inserção do idoso no mercado.

Cooperativa	Resposta do dirigente
A	Facilita no sentido de atuar com a eqüidade, com a neutralidade, onde todos são iguais e respeitados. O valor de cada um é a força motriz para o sucesso do mesmo.
B	A cooperativa de trabalho tem como grande diferencial sua facilidade de acesso (por conceito, qualquer pessoa habilitada à atividade fim de uma cooperativa pode ser um cooperado), contrapondo a dificuldade estrutural de se ser celetista de empresa mercantil. Facilidade de sua criação (pequenos recursos financeiros) pela união de 20 (vinte) pessoas com interesses comuns.
C	A cooperativa visa à eqüidade, direitos iguais para todos, sem preconceito de espécie alguma. Ela busca, dentro de seus objetivos, ter associados que sejam competentes e que queiram crescer profissionalmente. A inserção de um cooperado é simples, sem burocracia. Ele passa é ter parte integral na cooperativa e a somar.
D	A cooperativa é uma resposta à situação econômica do Brasil. As cooperativas podem gerar uma mudança social muito importante e extremamente útil. Pode encontrar trabalho para os excluídos, valorizando as atividades profissionais e habilidades. A união faz a força, e as cooperativas proporcionam isto.

Quadro 16 – Respostas dos dirigentes de cooperativas à seguinte questão: Forma pela qual a cooperativa facilita na inserção do idoso no mercado

Fonte: dados da pesquisa

Em relação à forma pela qual as cooperativas podem contribuir para a inserção do idoso no mercado de trabalho, os dirigentes citam, principalmente, a facilidade de não discriminação para a inserção na cooperativa, como citado a seguir:

A cooperativa de trabalho tem como grande diferencial sua facilidade de acesso (por conceito, qualquer pessoa habilitada à atividade fim de uma cooperativa pode ser um cooperado), contrapondo a dificuldade estrutural de se ser celetista de empresa mercantil.  
A inserção de um cooperado é simples, sem burocracia. Ele passa é ter parte integral na cooperativa e a somar.

Por outro lado, há dentre os princípios cooperativistas, a atuação com eqüidade, igualdade e sem preconceitos. A cooperativa de trabalho “busca, dentro de seus objetivos, ter associados que sejam competentes e que queiram crescer profissionalmente”.

O Quadro 17 apresenta como os dirigentes de cooperativas entendem a forma pela qual a cooperativa contribui para a reinserção do idoso no mercado de trabalho.

Cooperativa	Resposta do dirigente
A	Com certeza, a cooperativa é procurada pelo mercado visando buscar os talentos que fazem parte da mesma. O mercado não contrata normalmente e de maneira formal o idoso, mas contrata cooperativas que tenham a força intelectual dos mesmos.
B	Sim, pela razão exposta acima.
C	Com certeza, o idoso, ao se aposentar ou se encontrar numa situação de desemprego, se sente marginalizado. Possui e apresenta uma bagagem profissional e experiência de vida incomensurável. Dessa forma, como o que os clientes buscam na cooperativa são os serviços prestados e querem competência e habilidade. A cooperativa pode promover a inserção destas pessoas como sócios da cooperativas, atuando junto aos clientes.
D	Negocia melhor os contratos, orientando quanto às demandas de mercado. Busca unir os talentos e faz com que a participação de todos seja um processo de formação e informação.

Quadro 17 – Respostas dos dirigentes de cooperativas à seguinte questão: Forma pela qual a cooperativa contribui para a reinserção do idoso no mercado de trabalho  
Fonte: dados da pesquisa

Em relação à forma pela qual a cooperativa contribui para a reinserção do idoso no mercado de trabalho, os dirigentes entrevistados argumentam que a cooperativa “negocia melhor os contratos”. Por outro ângulo, como:

[...] o que os clientes buscam na cooperativa são os serviços prestados e querem competência e habilidade. A cooperativa pode promover a inserção destas pessoas como sócios da cooperativas atuando junto aos clientes

O Quadro 18 traz as respostas dos dirigentes quanto ao modo como percebe as diferenças entre o cooperativismo de trabalho e o trabalho formal para a terceira idade.

Cooperativa	Resposta do dirigente
A	A cooperativa promove a justiça social através de seus princípios. Dá chance e oportunidades a todos que façam parte de seus objetivos
B	No cooperativismo, o cooperado é dono. E no trabalho formal, é empregado. As diferenças de respeito ao profissional são mais favoráveis ao trabalho desempenhado como cooperado, não o submetendo aos rigores do capitalismo.
C	A grande diferença é que na cooperativa você é dono, pronto para colocar em prática seus valores, e o trabalho formal até mesmo pela grande carga de tributos e características da CLT, acabam por fechar possibilidades.
D	O cooperativismo é uma associação de pessoas com finalidade de melhoria da situação econômica. Com isto, o cooperado passa a ser dono, com direito à sobra nos lucros, tendo uma educação permanente. É democrática. Nas empresas, os lucros são direcionados para os acionistas, o salário é preestabelecido, o empregado é subordinado.

Quadro 18 – Respostas dos dirigentes de cooperativas, quanto à seguinte questão: Como percebe as diferenças entre o cooperativismo de trabalho e o trabalho formal para a terceira idade

Fonte: dados da pesquisa

Para os dirigentes de cooperativas, as diferenças entre o empreendimento cooperativo e a empresa giram em torno do fato de que na cooperativa todos são donos. Dessa forma, “as diferenças de respeito ao profissional são mais favoráveis ao trabalho desempenhado como cooperado, não o submetendo aos rigores do capitalismo”. Além disso, a cooperativa visa a “promover a justiça social” e dá “chance e oportunidades a todos que façam parte de seus objetivos”.

Os discursos dos dirigentes de cooperativas sobre os princípios cooperativistas como um atrativo para a entrada de idosos na cooperativa estão compilados no Quadro 19.

Cooperativa	Resposta do dirigente
A	E eqüidade, a participação nos lucros, participação nas decisões estratégicas da cooperativa.
B	Sim. Participação nas decisões estratégicas da cooperativa, escolha de serviços para executar, negociação sobre remunerações a receber, apoio de outros cooperados sem restrições, motivadas por busca de poder, ciúmes ou invejas pessoais
C	A questão de a gestão ser democrática, a eqüidade, a vantagem de poder agregar valores, adesão voluntária e livre, o direito de ir e vir, etc.
D	As portas estão abertas para a entrada ou saída de pessoas que partilham objetivos comuns. Existe a eqüidade, o controle democrático, a neutralidade, onde todos são iguais e respeitados.

Quadro 19 – Respostas dos dirigentes de cooperativas, quanto à seguinte questão: Os princípios cooperativistas são um atrativo para a entrada de idosos na cooperativa?

Fonte: dados da pesquisa

Na visão dos dirigentes, os princípios cooperativos são um importante atrativo para os idosos que buscam uma colocação no mercado de trabalho. Foram citados valores como: “eqüidade, participação nos lucros, participação nas decisões estratégicas”, “escolha de serviços para executar, negociação sobre remunerações a receber, apoio de outros cooperados sem restrições, motivadas por busca de poder, ciúmes ou invejas pessoais”.

### 4.3 Discussão dos resultados

De acordo com os dados coletados das entrevistas com os cooperados e os dirigentes de cooperativas de trabalho, selecionados para pesquisa, em Belo Horizonte, em primeiro lugar, é importante destacar que não houve diferenças entre as respostas dos dirigentes e as dos cooperados sobre os temas abordados. De modo geral, os discursos são uníssonos sobre os problemas enfrentados pelos idosos em relação ao mercado de trabalho, bem como sobre as possíveis soluções e alternativas.

No Brasil a aposentadoria não significa a saída definitiva do mercado de trabalho, mas apenas uma fase de transição. Os idosos brasileiros tendem a voltar ao

trabalho após a aposentadoria (IBGE, 2007). Para Camarano (2001), em muitos casos esse retorno se verifica devido à necessidade de complementar a renda dos proventos da aposentadoria. Entretanto, o que se observa é que o fator financeiro nem sempre é o que determina o desejo de retornar ao trabalho.

De modo geral, os idosos cooperados, bem como os dirigentes, reconhecem que o mercado de trabalho formal discrimina o idoso. Para, segundo Palmore (1999), o mercado capitalista, o idoso é considerado ultrapassado, lento, incapaz. A imagem do idoso para o mercado capitalista relaciona-se com improdutividade, decadência, incompetência.

Os idosos que decidem voltar ou ingressar no mercado de trabalho esbarram na limitação que a idade apresenta. De acordo com os discursos dos cooperados entrevistados, todos buscaram colocação no mercado formal, mas suas expectativas foram frustradas ou mantiveram-se na informalidade. Os dirigentes visualizam o problema do mesmo modo, reconhecendo que a idade constituiu num impedimento para a entrada do idoso no mercado de trabalho. Assim, de modo geral, os idosos procuram as cooperativas para encontrar um trabalho e, dessa forma, realizar-se profissionalmente, sentir-se integrados, reconhecidos, participantes e ativos.

Cattani (2000) relaciona o mercado de trabalho atual com a teoria da seleção natural de Darwin, denominando “darwinismo social” o processo de seleção dos trabalhadores pelo setor produtivo. Neste modelo, os menos produtivos, neste grupo incluídos os idosos, ficariam mais vulneráveis à seletividade do mercado.

Para Giddens (1991), o processo de globalização traz, como conseqüência, além da redução dos postos de trabalho e do aumento do desemprego, maiores restrições no mercado de trabalho. Os empregos assalariados regulamentados diminuem e cresce o número de trabalhadores autônomos, lógica esta incentivada pela terceirização de serviços nas empresas, como pela iniciativa do trabalho por conta própria. Destas alterações provocadas pela reestruturação produtiva e organizacional resultam prejuízos da qualidade da inserção no sentido da precarização dos vínculos e da perda da proteção oferecida pelos direitos trabalhistas.

Segundo Dupas (2001), a partir dos anos 1990, o Brasil foi palco de uma mudança de paradigma do emprego. Este período pode ser considerado como um momento de ruptura do modelo de emprego formal, evidenciado por uma explosão do trabalho informal ou flexível e uma queda do trabalho com carteira assinada, principalmente nas grandes metrópoles brasileiras.

O curso de vida moderno é reflexo da lógica fordista, ancorada na primazia da produtividade econômica e na subordinação do indivíduo aos requisitos racionalizantes da ordem social (DEBERT, 1999). Esse quadro manifesta-se de forma agressiva e desumana, deslocando trabalhadores para fora do mercado e fortalecendo a precarização nas relações de trabalho (DEMO, 1996).

A empresa é hoje a instituição mais influente da sociedade industrial moderna. Ela exerce uma profunda influência sobre o comportamento, o sistema de valores, o estilo de vida e até a personalidade (RICHERS, 2000). “O abandono do trabalho leva a uma situação traumática que envolve a perda da auto-identidade e do equilíbrio psicológico” (DEBERT, 1999, p. 205).

Para Antunes (2007), o trabalho possui papel central na vida do ser humano. Para o autor, é a partir do trabalho que o homem torna-se um ser social, distinguindo-se de todas as formas não humanas. No entendimento de Lima e Borges (2002, p. 65):

[...] a perda do trabalho provoca rupturas na identidade e ausência de referência, além de pequenos ou grandes traumas com diversas implicações: baixa auto-estima, ressentimento, sensação de abandono, de incompetência, de frustração e culpa; instabilidade emocional, caracterizada por insegurança, ansiedade, angústia, estresse e depressão; abuso de drogas e de álcool; sentimento de exclusão social, abalo das relações familiares e sociais; mudanças no poder aquisitivo; deterioração da saúde física; tentativas de suicídio.

Debert (1999) enfatiza que a sociedade moderna não prevê um papel específico ou uma atividade para os velhos, abandonando-os a uma existência sem significado.

Conclui a autora:

O velho, por não se constituir em mão-de-obra apta para o trabalho, é desvalorizado e abandonado pelo Estado e pela sociedade. A miséria e a exclusão que acompanham vastos segmentos da população brasileira se tornariam mais amargas na velhice (DEBERT, 1999, p. 199-200).



Beauvoir (1990), denuncia a existência da chamada “conspiração do silêncio”, representando a forma característica do tratamento discriminatório e estereotipado dados aos velhos. Debert (1999) identifica quatro elementos que concorrem para a citada conspitação e para a transformação da velhice em uma questão social:

- a) a iminência de uma explosão demográfica, que demandará o aumento dos gastos públicos para atender às novas exigências da população idosa, já é tanto que o Brasil chegou a fazer um ajuste previdenciário durante o governo de Fernando Henrique Cardoso, aumento a idade mínima de aposentadoria para 65 anos;
- b) a forma como o capitalismo selvagem impõe-se no contexto brasileiro;
- c) a cultura brasileira, que tenderia a valorizar o jovem e o novo;
- d) o declínio da proteção social do Estado juntamente com a redução do tamanho das famílias, deixando os idosos em situação de extrema vulnerabilidade.

Castel (1998) destaca que o núcleo da questão social hoje define-se pela existência daqueles indivíduos considerados “inúteis para o mundo”, que vivenciam situações marcadas de instabilidade e incerteza, na qual a formação da identidade social se fragiliza e pode, muitas vezes, trazer como conseqüência a vulnerabilidade social.

A discriminação, vivenciada no excludente mercado de trabalho, representa o primeiro impulso para a inserção nas alternativas solidárias. Na impossibilidade de conseguir outro tipo de ocupação, os idosos buscam nas cooperativas alternativas para alcançar o mercado de trabalho e, conseqüentemente, retomar a valorização pessoal e o reconhecimento como pessoa ativa e capaz.

Num cenário de alta competitividade e de um mercado de trabalho altamente discriminador, ganham destaque experiências baseadas em valores como solidarismo e associativismo, a chamada “economia popular solidária”. Essa forma de produzir caracteriza-se como antagônica ao capital, sendo apresentada por muitos estudiosos como “um novo modo de produção capaz de superar o modo de produção capitalista” (MISSIO; ALVES, 2007, p. 7).

Os aspectos facilitadores que as cooperativas de trabalho apresentam para a inserção no mercado de trabalho estão, principalmente, nos princípios cooperativistas que prestigiam a igualdade, a solidariedade e a justiça social. São, portanto, de acordo com Gaiger (2003), ao contrário do modelo econômico tradicional, includentes.

Os maiores dificultadores, ou desvantagens, que o trabalho em cooperativas apresenta, no entender dos idosos, é a falta de segurança que o trabalho por conta própria apresenta. Os direitos assegurados pela CLT (seguro-desemprego, aviso prévio, FGTS) não existem nas cooperativas de trabalho. Foi citado pelos cooperados, ainda, o fato de que só se recebe quando se trabalha, o que difere das empresas formais.

Apesar de metade dos cooperativados entrevistados terem declarado não conhecer os princípios cooperativos antes de sua efetiva entrada, alguns deles representaram fator fundamental de incentivo à entrada dos idosos nas cooperativas. A adesão voluntária e livre, a gestão é democrática, além do fato de todos serem donos do negócio. Tudo isso possibilita aos idosos a participação nos empreendimentos cooperativos sem o estigma que o mercado formal de trabalho coloca neles. Para Gaiger (2003), empreendimentos solidários são espaços capazes de proporcionar aprendizagem e experimentação democrática. O espaço do trabalho é privilegiado no que se refere à construção de redes de amizades, consolidação de identidades, valorização da auto-estima e construção de destinos comuns.

Os resultados das entrevistas demonstraram que os idosos encontraram trabalho rapidamente após o ingresso nas cooperativas de trabalho. Todos, sem exceção, consideraram difícil encontrar uma colocação profissional fora da cooperativa. Alegaram que já haviam procurado trabalho e não conseguiram. Alguns mantiveram-se na informalidade e outros desempregados por longos períodos. Em sua unanimidade, consideram as cooperativas de trabalho a única alternativa para driblar o preconceito do mercado formal ao trabalhador idoso.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como o objetivo do trabalho foi identificar a forma como as cooperativas de trabalho representam à efetiva inserção do idoso no mercado de trabalho, foi possível verificar, pelos discursos dos entrevistados, que tanto na visão dos idosos cooperados quanto na dos dirigentes, as cooperativas são, realmente, uma alternativa para a inclusão do idoso no mercado.

O idoso, no mundo contemporâneo, marcado pela intensa competitividade entre as empresas e o amplo processo de globalização, enfrenta graves problemas quando se trata da necessidade de reinserção no mercado de trabalho.

Segundo Santos (1990), o sujeito que se aposenta não apenas sofre as mudanças naturais do processo de envelhecimento, mas deve também integrar um certo número de modificações acarretadas pela perda de identidade socioprofissional. Para Romanini, Xavier e Kovaleski (2005, p. 2470), “na aposentadoria ocorre a perda de identidade profissional, devido ao término da atividade de trabalho. A grande maioria das pessoas não aceita o término da atividade de produção”.

Assim, no momento da aposentadoria vive-se um período de crise da identidade pessoal, devido ao importante lugar ocupado pelo papel profissional na atualidade. O papel profissional é supervalorizado como fonte geradora de engajamento social, sucesso, poder e reconhecimento (MACHADO, 2003). Adicionalmente, a ruptura com a organização e com o mundo do trabalho traz conseqüências para o bem-estar do idoso, com a perda da identidade profissional, com o sentimento de inutilidade e de inatividade.

O indivíduo isoladamente deixou de exercer poderes significativos dentro do sistema econômico atual. Ao contrário, tornou-se altamente dependente de suas instituições. Assim, congrega-se em grupos, formando núcleos de comportamento, compostos por pessoas com ídoles e estilos de vida semelhantes (RICHERS, 2000).

As cooperativas, segundo Lima (2004), representam um avanço para a democratização do trabalho. São consideradas uma alternativa às empresas capitalistas, onde o trabalho autogestionado promove a redução dos custos e o aumento da competitividade. Além disso, lembra Queiroz (2000), são os próprios cooperados que formulam as políticas e tomam as decisões. O princípio cooperativista da adesão livre e voluntária permite a entrada de todos os indivíduos, sem quaisquer discriminações.

Numa sociedade que privilegia o trabalho como principal forma de socialização, os trabalhadores afastados do ambiente organizacional perdem a referência profissional e, conseqüentemente, a própria identidade. Em sua totalidade, os idosos entrevistados buscam, no retorno ao trabalho, uma forma de reconhecimento e de sentir-se útil e produtivo. A inserção nas cooperativas de trabalho, de acordo com Lima (2004), fortalece vínculos sociais, rompidos nos processos de aposentadoria, de afastamento do trabalho e de barreiras na reinclusão (LIMA, 2004).

## **5.1 Implicações do estudo**

Pretendeu-se com o presente estudo contribuir para uma melhor compreensão do processo de envelhecimento da população brasileira, bem como de suas conseqüências, principalmente no que diz respeito ao mercado de trabalho.

Procurou-se demonstrar o grave quadro de discriminação e de estereótipos negativos que sofre a população idosa, identificando alternativas solidárias reais para a exclusão do mercado de trabalho formal.

Dessa forma, as implicações desta dissertação referem-se à identificação de soluções para a inclusão do idoso no mercado de trabalho. Buscou-se, ainda, induzir à reflexão sobre os problemas apresentados, bem como à conscientização dos setores da economia diretamente envolvidos à questão.

## **5.2 Limitações do estudo**

Uma das limitações identificadas para o trabalho foi à impossibilidade de verificar a visão feminina e masculina separadamente. Não foi possível selecionar um contingente suficientemente grande de cooperados para que pudesse ser feita essa separação. Assim, os discursos de homens e mulheres foram compilados e analisados como um só.

## **5.3 Sugestões para estudos futuros**

Quanto a estudos futuros, sugere-se que seja abordada a questão da mulher idosa e o mercado de trabalho. A população brasileira apresenta um fenômeno de “feminilização” e é cada vez maior a participação dessa parcela da população como chefes de família e no mercado de trabalho (IBGE, 2007). Dessa forma, é de fundamental importância elaborar estudos que visem a identificar como as cooperativas podem contribuir para a inserção da mulher idosa no mercado de trabalho. É interessante lembrar que, além do preconceito da idade, a mulher, mesmo dos dias de hoje, ainda sofre o preconceito de gênero.

## REFERÊNCIAS

ACEVEDO, Cláudia Rosa. **Perfil do consumidor maduro em viagens de lazer**. 1998. Dissertação (Mestrado). – FGV/EAESP, São Paulo.

ACI (Aliança Cooperativa Internacional). **Cooperative principles for the 21st century**. 1995. Disponível em: <<http://ica.coop.org//issues/index.htm>>. Acesso em: 13 jun. 2007.

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. 6. ed. São Paulo: Brasiliense, 2000. (Coleção Primeiros Passos, v. 13).

ALVES JUNIOR, Edmundo de Drummond. Procurando superar a modelização de um modo de envelhecer. **Revista Movimento**, Porto Alegre, v. 10, n. 2, p. 54-71, maio/ago. 2004.

ANTEAG. **Autogestão**: construindo uma nova cultura nas relações de trabalho. 2008. Disponível em: <<http://www.anteag.org.br/>>. Acesso em: 25 fev. 2008.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 12. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Revista Educação e Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004.

ARAÚJO, Herton Ellery; SILVA, Frederico A. Barbosa da. Economia solidária: um novo paradigma de política pública? In: IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada). **Mercado de trabalho**: conjuntura e análise. Brasília: MTE, 2005. p. 31-39.

ARENDT, Hanna. **A condição humana**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

BARDIN, Laurence. **Análise do conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1997.

BARROS, J. **Psicologia do envelhecimento e do idoso**. 2. ed. Porto: Legis, 2005.

BEAUVOIR, Simone. **A velhice**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1990.

BORGES, Livia de Oliveira; YAMAMOTO, Oswaldo Hajime. O mundo do trabalho. In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Eduardo; BASTOS, Antônio V. B. (Org.). **Psicologia, organizações se trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

BRASIL. Congresso Nacional. Lei n. 5.764, de dezembro de 1971. Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. **DOU**, 16 dez. 1971. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5764.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5764.htm)>. Acesso em: 14 jul. 2007.

BRASIL. Congresso Nacional. Lei n. 7.231, de 23 de outubro de 1984. Transfere competência do INCRA para o Ministério da Agricultura, dispõe sobre o regime jurídico do pessoal do INCRA e da outras providências. **DOU**, 24 out. 1982. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/1980-1988/L7231.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/1980-1988/L7231.htm)>. Acesso em: 22 jun. 2007.

BRASIL. Congresso Nacional. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgada em 5 out. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constitui%E7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%E7ao.htm)>. Acesso em: 5 jun. 2007.

BRASIL. Congresso Nacional. Lei n. 10.741, de 1º de outubro 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. **DOU**, 3 out. 2003. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/2003/L10.741.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2003/L10.741.htm)>. Acesso em: 22 maio 2007.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Assistência à Saúde. **Redes estaduais de atenção à saúde do idoso**: guia operacional e portarias relacionadas. Brasília, 2002.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica. **Envelhecimento e saúde da pessoa**. Brasília : Ministério da Saúde, 2006. Série A. Normas e Manuais Técnicos; Cadernos de Atenção Básica, n. 19.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. Portaria n. 925, de 28 de setembro de 1995. Dispõe sobre fiscalização do trabalho na empresa tomadora de serviço de sociedade cooperativa. Disponível em: <[http://www.trabalho.gov.br/geral/funcoes/imprimir.asp?URL=/legislacao/portarias/1995/p\\_19950928\\_925.asp](http://www.trabalho.gov.br/geral/funcoes/imprimir.asp?URL=/legislacao/portarias/1995/p_19950928_925.asp)>. Acesso em: 16 maio 2007.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Atlas da economia solidária**. 2008. Disponível em: <[http://www.proex.uel.br/intes/arquivos\\_atlas/Atlas\\_Econ\\_Solid\\_Final\\_1.pdf](http://www.proex.uel.br/intes/arquivos_atlas/Atlas_Econ_Solid_Final_1.pdf)>. Acesso em: 22 fev. 2008.

BRASIL. Poder Executivo. Decreto nº 22.239, de 19 de dezembro de 1932. Reforma as disposições do decreto legislativo nº 1.637, de 5 de janeiro de 1907, na parte referente às sociedades cooperativas. Disponível em: <<https://legislacao.planalto.gov.br/legislacao.nsf/websearch?openagent&tipo=DEC&codigo=22.239&ementa=2&data=19321219>>. Acesso em: 11 maio 2007.

BRASIL. Poder Executivo. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do trabalho. **DOU**, 14 set. 2001. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 14 maio 2007.

BRASIL. Poder Executivo. Decreto-Lei n. 59, de 21 de novembro de 1966. Define a política nacional de cooperativismo, cria o Conselho Nacional do Cooperativismo e dá outras Providências. **DOU**, 22 nov. 1966 e retificado em 6 dez. 1966. Disponível em: <[http://www6.senado.gov.br/legislacao/Lista\\_Publicacoes.action?id=191026](http://www6.senado.gov.br/legislacao/Lista_Publicacoes.action?id=191026)>. Acesso em: 25 jun. 2007.

BULGARELLI, Waldirio. **As sociedades cooperativas e a sua disciplina jurídica**. Rio de Janeiro: Renovar, 1998.

CAMARANO, Ana Amélia. Envelhecimento da população brasileira: problema para quem? **Bahia Análise & Dados - SEI/IPEA**, v. 10, n. 4, p. 36-48, mar. 2001.

CAMARANO, Ana Amélia. Envelhecimento da população brasileira: uma contribuição demográfica. In: FREITAS, E. V. *et alli*. **Tratado de geriatria e gerontologia**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2000. p. 58-71.

CAMARANO, Ana Amélia; PASINATO, Maria Tereza. **Envelhecimento funcional e suas implicações para a oferta da força de trabalho brasileira**. Rio de Janeiro: IPEA, 2008. Texto para Discussão, 1326.

CAMARANO, Ana Amélia; PASINATO, Maria Tereza. **Envelhecimento, pobreza e proteção na América Latina**. Rio de Janeiro: IPEA (Instituto de Pesquisa Aplicada), 2007. (Texto para discussão, 1292).



CAMARANO, Ana Amélia; PASINATO, Maria Tereza. O envelhecimento populacional na agenda das políticas públicas. In: CAMARANO, Ana Amélia (Org.). **Muito além dos 60**. Rio de Janeiro: IPEA, 1999. p. 253-292.

CARLOS, Sérgio Antônio; JACQUES, Maria da Graça Correa; LARRATÉA, Sandra Vieira *et alli*. Identidade, aposentadoria e terceira idade. **Estudos Interdisciplinares sobre Envelhecimento**, Porto Alegre, v.1, p. 77-88, 1999.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 1998.

CASTRO, Florêncio Vicente; DIAZ, A. V. D.; VEJA, J. L. V. **Construcción psicológica da la identidad regional**: tópicos y estereótipos en el processo de socialización el referente a Extremadura. Badajoz: Gráfica Disputación Providencial de Badajoz, 1999 citados por MARTINS, Rosa Maria Lopes; RODRIGUES, Maria de Lurdes Martins. Estereótipos sobre idosos: uma representação social gerontofóbica. Millenium. **Revista do ISPV**, n. 29, p. 249-254, 2004.

CATTANI, Antônio David. **Trabalho e autonomia**. 2. ed. Porto Alegre: Vozes, 2000.

CHANLAT, Jean-François. Ciências Sociais e *Management*. **Revista de Administração da FEAD-Minas**, Belo Horizonte, v. 3, n. 2, p. 9-17, dez. 2006.

CIAMPA, A. C. **A estória do Severino e a história da Severina**. 3. ed. São Paulo: Brasiliense, 1993.

COHN, Amélia. A questão social no Brasil: a difícil construção da cidadania. In: MOTA, Carlos (org.). **Viagem incompleta**: a experiência brasileira (1500-2000): a grande transação. São Paulo: SENAC, 2000.

CORTEGOSO, Ana Lucia. Identificação e Descrição de Relações Comportamentais na Economia Solidária. **Psicologia, Ciência e Profissão**, v. 27, n. 2, p. 246-265, 2007.

DEBERT, Guita Grin. **A reinvenção da velhice**: socialização e processos de reprivatização do envelhecimento. São Paulo: Ed. da USP, Fapesp, 1999.

DEBERT, Guita Grin; SIMÕES, Júlio. A aposentadoria e a invenção da terceira idade. In: DEBERT, Guita Grin (Org.). **Antropologia e velhice**. Textos Didáticos, IFCH-UNICAMP, n. 13, p. 29-44, jan. 1998.

DINIZ, Eli. Governabilidade, governance e reforma do estado: considerações sobre o novo paradigma. In: DINIZ, Eli (Org.). **Ciência Política**. 3. ed. Brasília: Vestcon, 1998.

DUBAR, Claude. **A socialização**: Construção das identidades sociais. Porto: Ed. Porto, 1997.

DUPAS, Gilberto. **Economia global e exclusão social**: pobreza, emprego, estado e o futuro do capitalismo. São Paulo: Paz e Terra, 2001.

DURKHEIM, Émile. **Lições de sociologia**. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Aurélio Século XXI**: o dicionário da língua portuguesa. 3. ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

FRAIMAN, A. P. **Coisas da idade**. 3. ed. São Paulo: Gente, 1995.

GAIGER, L. I. Sentido e possibilidades da economia solidária hoje. In: KRAYCHETE, Gabriel; LARA, Francisco; COSTA, Beatriz (Org.). **Economia dos setores populares**: entre a realidade e a utopia. Petrópolis: Vozes, 2000.

GIDDENS, Anthony. **As conseqüências da modernidade**. São Paulo: UNESP, 1991.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

GORDILHO, Adriano; SÉRGIO, João; SILVESTRE, Jorge *et alli*. **Desafios a serem enfrentados no terceiro milênio pelo setor saúde na atenção ao idoso**. Rio de Janeiro: UnATI, 2000.

GRÜNEWALD, Virgínia. **Considerações sobre ergonomia e terceira idade**. 1997. Dissertação (Doutorado em Engenharia de Produção) – UFSC, Florianópolis.

GUIMARÃES, Nadya Araujo; HIRATA, Helena Sumiko; MONTAGNER, Paula *et alli*. Desemprego – mercados, instituições e percepções: Brasil e Japão numa perspectiva comparada. **Tempo Social**, Revista de Sociologia da USP, v. 16, n. 2, 2004.

HAYEK, Friedrich A. **O caminho da servidão**. Porto Alegre: Globo, 1977.

HIRADA, Guilherme Issamu; MACHADO, Ana Flávia. Conceito de informalidade/formalidade e uma proposta de tipologia. In: IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada). **Mercado de Trabalho**: conjuntura e análise. Rio de Janeiro, 2007. p. 23-29.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). **Perfil dos idosos responsáveis por domicílios no Brasil – 2000**. Rio de Janeiro, 2002. (Estudos e Pesquisas Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 9).

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). **O trabalho a partir dos cinquenta anos de idade**. Rio de Janeiro, 2006. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/trabalho\\_50anos.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/trabalho_50anos.pdf)>. Acesso em: 23 jul. 2006.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira 2007 (PNAD – Pesquisa Nacional de Amostras por Domicílios – Estudos e Pesquisas, Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 21). Rio de Janeiro, 2007.

IPEA (Instituto de Pesquisa Aplicada). **Brasil**: o estado de uma nação: mercado de trabalho, emprego e informalidade. Rio de Janeiro, 2006. p. 68-118.

KRAMER, Gustavo Garcez; FARIA, José Henrique de. Vínculos Organizacionais. **RAP**, v. 41, n. 1, p. 83-104, jan./fev. 2007.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico**: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projetos e relatórios, publicações e trabalhos científicos. São Paulo: Atlas, 2001.

LÉNOIR, Remi. Objet sociologique et problème social. In: CHAMPAGNE, P. *et alli* (Org.). **Initiation a la pratique sociologique**. Paris: Dunod, 1989.

LIMA, Jacob Carlos. O trabalho autogestionário em cooperativas de produção: o paradigma revisitado. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 19, n. 56, p. 45-62, 2004.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes; BORGES, A. F. Impactos psicossociais do desemprego de longa duração. In: GOULART, I. B. **Psicologia organizacional e do trabalho**: teoria, pesquisa e temas correlatos. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

LUKÁCS, G. Temas de Ciências Humanas. São Paulo: Ciências Humanas, 1978 citado por ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 12. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

MACHADO, Hilka Vier. A identidade e o contexto organizacional: Perspectivas de Análise. **RAC**, Edição Especial, p. 51-73, 2003.

MARQUES, Rosa Maria. **A proteção social e o mundo do trabalho**. São Paulo, Bienal, 1997.

MARTINS, Rosa Maria Lopes; RODRIGUES, Maria de Lurdes Martins. Estereótipos sobre idosos: uma representação social gerontofóbica. Millenium. **Revista do ISPV**, n. 29, p. 249-254, 2004.

MARX, Karl. **O Capital**. São Paulo: Nova Cultural, 1990. v. 1. (Coleção Os Economistas).

MISSIO, Fabrício J.; ALVES, Fabiano F.; VIEIRA, Rosele. Economia popular solidária e precarização das relações de trabalho. **Análise**, Porto Alegre, v. 18, n. 2, p. 5-22, jul./dez. 2007.

MOREIRA, Morvan de Mello. **Envelhecimento da população brasileira**. 1997. Tese (Doutorado em Demografia) – UFMG, Cedeplar, Belo Horizonte.

MORESCO, Maridalva da Silva Marcelino; STAMOU, Shirley Piccolo Vieira. O significado do trabalho. **Revista de Divulgação Técnico-Científica do ICPG**, v. 2, n. 7, p. 61-69, out./dez. 2004.

MOSCOVICI, Serge. **A representação social da Psicanálise**. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

MOTTA, Luciana Branco da. **Treinamento interdisciplinar em saúde do idoso**: um modelo de programa adaptado às especificidades do envelhecimento. Rio de Janeiro: UnATI/UERJ, 2005.

NASCIMENTO, Ana Júlia Rodrigues do; SOUZA, Marta Rovey de. As mulheres idosas e o mercado de trabalho. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE TRABALHO E GÊNERO, 1., mar. 2006, Goiânia. **Anais...** Goiânia, 2006.

NERI, Aguinaldo Aparecido. A preparação para a aposentadoria. **A Terceira Idade**, São Paulo, n. 15, p. 19-27, 1998.

NERI, Marcelo. Desemprego, informalidade & pobreza: Pobre não pode se dar ao luxo de buscar emprego; pobre cai na informalidade. **Conjuntura Econômica**, p. 56-58, abr. 2001.

NERI, Marcelo; COELHO, Danilo; ANCORA, Milene *et alli*. Aspectos Dinâmicos do Desemprego e da Posição na Ocupação. **Revista Estudos Econômicos**, v. 27, 1997.

OCB (Organização das Cooperativas Brasileiras). **Brasil Cooperativo**: o portal do cooperativismo brasileiro. 2008. Disponível em: <<http://www.brasilcooperativo.com.br>>. Acesso em: 2 mar. 2008.

OLIVEIRA, Fábio de. Os sentidos do cooperativismo de trabalho: as cooperativas de mão-de-obra à luz da vivência dos trabalhadores. **Psicologia & Sociedade**, n. 19, v. 1, Edição Especial, p. 75-83, 2007.

OMS (Organização Mundial de Saúde). 2008. Disponível em: <<http://www.who.int/>>. Acesso em: 11 jun. 2008.

PAGÈS, Max. **O poder das organizações**. São Paulo: Atlas, 1987.

PALMORE, Erdman. **Ageism**: negative and positive. New York: Springer Publishing Company, 1999.

PAVANI, Regina M. Girelli. A imagem da velhice. In: TREVISAN, Leonardo; CASTRO, Maria da Conceição de Araújo (org.). **Transformações no trabalho**. São Paulo: Olho d'Água, 2002.

PEIXOTO, Clarice. Entre o estigma e a compaixão e os termos classificatórios: velho, velhote, idoso, terceira idade. In: BARROS, M. M. Lins de (Org.). **Velhice ou terceira idade?** Rio de Janeiro: FGV, 1998.

PEREIRA, Camila. Veteranos se tornam calouros. **Veja**, a. 4, n. 27, ed. 2068, p. 90-93, jul. 2008.

PIRES, Maria Luiza. **O cooperativismo agrícola em questão**: a trama das relações entre projeto e prática em cooperativas do Nordeste do Brasil e do Leste do Canadá. 1999. Tese (Doutorado) – UFPE, Recife.

POCHMANN, Márcio. **O desemprego na globalização**. São Paulo: Boitempo, 2001.

POLLAK, Michel. Memória e identidade social. **Estudos Históricos**, Rio de Janeiro, FGV, v. 5, n. 10, p. 200-212, 1992.

PROCÓPIO, Antônio Carlos. O direito do empreendedor. **Revista do Cooperativismo de Trabalho**, Rio de Janeiro, ano 2, n. 5, p. 5, jun. 2006.

PY, L.; TREIN, F. Finitude e infinitude: dimensões do tempo na experiência do envelhecimento. In: FREITAS, E. V. (org.). **Tratado de geriatria e gerontologia**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2002. p. 1013-1021.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. **Manual da cooperativa de serviços e trabalho**: os cuidados, formas de constituição, riscos, benefícios, legislação e vantagens. 6. ed. São Paulo: STS, 2000.

RAMOS, Luiz Roberto; VERAS, Renato P.; KALACHE, Alexandre. Envelhecimento brasileiro. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 21, n. 3, p. 211-224, 1987.

REALE, Miguel. **Política e Direito**: ensaios. São Paulo: Saraiva, 2006.

RICHERS, Raimar. **O que é empresa?** São Paulo: Círculo do Livro, 2000.

RODRIGUES, Rosalina Aparecida Partezani; DIOGO, Maria José D'elboux (Org.). **Como cuidar dos idosos**. Campinas: Papirus, 2000.

ROGAR, Sílvia. Com 50 anos e sem patrão. **Veja**, a. 4, n. 27, ed. 2068, p. 90-93, jul. 2008.

ROMANINI, Débora Puquevicz; XAVIER, Antonio Augusto de Paula; KOVALESKI, João Luiz. Aposentadoria: período de transformações e preparação. **Revista Gestão Industrial**, v. 1, n. 3, p. 91-100, 2005.

SALGADO, C. D. S. **Gerontologia social**. Porto Rico: Publicaciones Puertorriqueñas, 1999.

SANTOS, M. F. **Identidade e aposentadoria**. São Paulo: EPU, 1990.

SIMÕES, A. Estereótipos relacionados com os idosos. **Revista portuguesa de pedagogia**, n. 19, p. 207-234, 1985.

SINGER, Paul. **Globalização e desemprego**: diagnósticos e alternativas. São Paulo: Contexto, 1999.

SINGER, Paul. **Introdução à economia solidária**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2002.

SINGER, Paul. Economia Solidária. In: CATTANI, Antonio David. **A outra economia**. Porto Alegre: Veraz, 2003.

SMITH, Adam. **A riqueza das nações**: investigação sobre sua natureza e suas causas. São Paulo: Nova Cultural, 1990. v. 1.

SOUZA, Maria de Lourdes Freitas de. **O homem sujeito**: educação para a vida na maturidade. 1996. Dissertação (Mestrado) – Centro de Educação, UFSC, Florianópolis.

TAUILER, José Ricardo; RODRIGUES, Huberlan Rodrigues. Economia solidária e autogestão no Brasil: síntese de uma pesquisa. In: IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada). **Mercado de Trabalho**: conjuntura e análise. Brasília: MTE, 2005. p. 41-53.

TERZIAN, Françoise. Lições da experiência. **GVExecutivo**, São Paulo, v. 5, n. 5, p. 61-62, nov./dez. 2006. Caderno Especial – Longevidade.

TODESCHINI, Marcos. Recrutados depois da aposentadoria. **Veja**, a. 4, n. 27, ed. 2068, p. 94-95, jul. 2008.

UTUMI, Américo. Educar para crescer. **MundoCoop**, São Paulo, ano 2, ed. 3, p. 24-25, fev./mar. 2004.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

VERONESE, Marília Veríssimo; GUARESCHI, Pedrinho. Possibilidades solidárias e emancipatórias do trabalho: campo fértil para a prática da Psicologia Social Crítica. **Psicologia & Sociedade**, v. 17, n. 2, p. 58-69, maio/ago. 2005.

VIEIRA, Adriane. Cultura, poder e identidade nas organizações. **Revista de Administração da FEAD**, Belo Horizonte, v. 1, n. 1, p. 61-74, jun. 2004.

VRIES, M. Síndrome da aposentaria. **Revista HSM Management**, v. 8, n. 41, p.182-190, 2003.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do Capitalismo**. São Paulo: Pioneira, 1996.

ZIMERMAN, D. E. **Fundamentos básicos das grupoterapias**. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1993.

ZIMERMAN, Guite I. **Velhice**: aspectos biopsicossociais. Porto Alegre: Artmed, 2005.



## APÊNDICES

APENDICE A	Entrevista semi estruturada – público alvo: dirigentes das cooperativas .....	128
APÊNDICE B	Entrevista semi estruturada – público alvo: cooperados com idade igual ou superior a 60 anos .....	129

**APÊNDICE A**  
**ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA**  
**PÚBLICO ALVO: DIRIGENTES DAS COOPERATIVAS**

- 1) Como você observa o mercado de trabalho atual?
- 2) Como você observa o mercado de trabalho atual para o idoso?
- 3) Na sua opinião, quais são as alternativas de trabalho para o idoso?
- 4) Na sua percepção, quais são os motivos que levam o profissional idoso a procurar uma cooperativa de trabalho?
- 5) De que forma a cooperativa é facilitadora na inserção do idoso no mercado? Porquê?
- 6) Você considera que a cooperativa contribui para a reinserção do idoso no mercado de trabalho? Como?
- 7) Como você percebe as diferenças entre o cooperativismo de trabalho e o trabalho formal para o idoso?
- 8) Você considera que os princípios cooperativistas são um atrativo para a entrada de idosos na cooperativa? Quais os maiores atrativos?

**APÊNDICE B**  
**ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA**  
**PÚBLICO ALVO: COOPERADOS COM IDADE IGUAL OU SUPERIOR A 60 ANOS**

- 1) Como você percebe o mercado atual?
- 2) O que o levou a procurar uma cooperativa de trabalho?
- 3) Você esteve desempregado ou no mercado informal antes de se associar à cooperativa? Por quanto tempo?
- 4) Quanto tempo levou para conseguir iniciar um trabalho após associar-se à cooperativa?
- 5) Você considera que, fora da cooperativa, teria conseguido colocação no mercado de trabalho?
- 6) Como você conheceu a cooperativa de trabalho?
- 7) Como você percebe as diferenças entre o cooperativismo de trabalho e o trabalho formal?
- 8) O que considera mais vantajoso para o idoso no trabalho em cooperativas?
- 9) Você vê desvantagens do trabalho em cooperativas, em relação ao trabalho formal? Quais?
- 10) Você já conhecia os princípios cooperativistas, antes de se associar à cooperativa?
- 11) Avalie, em relação à importância para a inserção do idoso no mercado de trabalho, os princípios do cooperativismo (de 1 a 7, 1 - para menos importante, gradualmente, até 7 - mais importante):

<b>PRINCÍPIOS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Adesão voluntária e livre							
Gestão democrática							
Participação econômica dos membros							
Autonomia e independência							
Educação, formação e informação							
Intercooperação							
Interesse pela comunidade							

- 12) Como você observa a sua contribuição para a cooperativa?
- 13) Como você avalia a contribuição da cooperativa para a sua vida profissional?