

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

PUC-SP

Natalicio Candido da Silva

**Cooperativa e Envelhecimento: o papel das cooperativas de
trabalho para o profissional executivo idoso.**

MESTRADO EM GERONTOLOGIA

SÃO PAULO

2009

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

PUC-SP

Natalicio Candido da Silva

**Cooperativa e Envelhecimento: o papel das cooperativas de
trabalho para o profissional executivo idoso.**

MESTRADO EM GERONTOLOGIA

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção de título de Mestre em Gerontologia, sob orientação da Prof^a Dra. Suzana Rocha Medeiros.

SÃO PAULO

2009

Banca Examinadora

Agradecimentos

O presente estudo teve como objetivo investigar o significado das cooperativas de trabalho

.

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo investigar o significado das cooperativas de trabalho para o aposentado, profissional executivo idoso bem como sua (re) inserção no mercado de trabalho através dessas organizações.

Evidenciamos que a aposentadoria geralmente não representa ruptura ou descontinuidade com o mundo do trabalho para aqueles profissionais maduros (60 anos) ou mais, que ao longo da vida acumularam experiências técnico-profissionais, no comando de negócios e de pessoas, nas mais variadas áreas empresariais públicas ou privadas. A pesquisa demonstra que, o sistema cooperativo na modalidade Cooperativa de Trabalho tem se mostrado uma solução para o profissional idoso homem ou mulher; contemplando também aqueles acima dos 40 anos que já encontram dificuldades de inserção no mercado de trabalho. Neste estudo salientamos a força e a capacidade de mais de uma centena de profissionais executivos idosos no comando de uma das mais importantes cooperativas de trabalho do Brasil a CPTI – Cooperativa de Serviços Tecnológicos e Industriais.

Palavras- chave: Executivo idoso, Cooperativa e envelhecimento; o idoso e a CPTI.

ABSTRACT

This study aimed to investigate the significance of co-operatives work for the retired, professional and senior executive as its (re) integration into the labor market through these organizations. We are showing that retirement is not usually rupture or discontinuity with the world of work for those mature professionals (60 years) and over lifetime experiences accumulated technical professional, in charge of business and people, in various areas public or private business. The research shows that the cooperative system in the cooperative mode of working has been a professional solution for the elderly man or woman, including also those above 40 years who have been difficulties in entering the labor market. In this study highlight the strength and capacity of over one hundred professionals older executives in charge of one of the most important cooperative work of the CPTI Brazil – Cooperative Services and Industrial Technology. Keywords: senior executive, Cooperative and aging, the elderly and CPTI.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	07
CAPÍTULO I COOPERATIVISMO E MERCADO DE TRABALHO	12
1.1. COOPERATIVAS DE TRABALHO	22
1.2. DO TRABALHO INFORMAL A COOPERATIVA DE TRABALHO	26
CAPÍTULO II O TRABALHADOR ENVELHECIDO	29
2.1. DO TRABALHO	29
2.2. ENVELHECIMENTO	35
CAPÍTULO III APOSENTADORIA, COOPERATIVA E EXECUTIVO IDOSO	43
3.1. APOSENTADORIA	43
3.2. NOVOS HORIZONTES PARA O EXECUTIVO IDOSO	47
CAPÍTULO IV METODOLOGIA	52
4.1. ESCOLHA DA COOPERATIVA	53
4.2. BUSCA PELOS SUJEITOS	53
4.3. TRABALHO DE CAMPO	55
4.3.1. DA COLETA DE DADOS	55
4.3.2. PERFIL DOS ENTREVISTADOS	56
4.3.3. ENTREVISTAS	58
4.3.4. ANÁLISE DAS ENTREVISTAS	66
CONSIDERAÇÕES FINAIS	74
BIBLIOGRAFIA	77
ANEXOS	83

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Diferença entre Cooperativa e Sociedade Comercial	17
Quadro 2	Ramos do Cooperativismo (números)	19
Quadro 3	Distribuição das Cooperativas no Território Nacional Por Região	20

INTRODUÇÃO

As transformações comportamentais, sócio culturais e econômicas que aceleraram a urbanização e o conhecimento ao longo do tempo, são frutos do processo de globalização, que busca unificar mas não unir. Vem gerar os conflitos de uma nova ordem mundial, que visam a eliminar as antigas fronteiras espaciais. Criaram novos conceitos, interferiram nas culturas, religiões, línguas e políticas do mundo atual.

Esse novo paradigma de mundo trouxe também um sistema econômico e cultural para o capitalismo, que transferiu essa dimensão mundial para o mercado.

As empresas transnacionais e supranacionais são o símbolo desse processo de transferência, acelerando cada vez mais o crescimento do comércio, em busca das riquezas mundiais, somadas à corrida incansável pelo lucro. Essas empresas trouxeram em seu bojo a exclusão social e a figura do desemprego, do qual o Brasil também não escapa.

Vivemos hoje, em nosso país, particularmente, no universo do trabalho, os impactos das transformações e movimentos globais, que ocorrem desde 1990, acentuam-se neste milênio. A falta de trabalho e renda, para os brasileiros, é uma dura realidade, principalmente, para aqueles que somaram largas experiências profissionais ao longo da vida e hoje estão descartados do mercado de trabalho por serem idosos, por ter 60 ou 65 anos e estarem aposentados.

A Globalização é normalmente associada a processos econômicos, como a circulação de capitais, a ampliação dos mercados ou a interligação produtiva em escala mundial. Mas descreve também fenômenos da esfera social, como a criação de instituições supranacionais, a universalização de padrões culturais e o equacionamento de questões concernentes à totalidade do planeta (meio ambiente, desarmamento nuclear, crescimento populacional, direitos humanos etc). Assim o termo tem designado a crescente transnacionalização das relações econômicas, sociais, políticas e culturais que ocorrem no mundo, sobretudo nos últimos 20 anos. (Muçouçah, 1995)

As características do mundo do trabalho na sociedade impactam profundamente as relações humanas, exigindo permanentemente a adaptação dos indivíduos e dos grupos a uma nova realidade.

As relações entre gerações idosa e jovem são a alteração da interação entre os diferentes grupos definidos pela mesma faixa etária, onde se percebe novas perspectivas nas relações. Essa integração de duas ou mais gerações tende a ser positiva para todos, pois é uma maneira de trocar informações, experiências entre outras formas e permite o fortalecimento da sociedade. Mas, infelizmente, esta prática não é constante.

O trabalho intergeracional deve agir, preponderantemente, contra as formas de preconceitos exercidas pela maioria contra a minoria idosa.

O atual envelhecimento global é um processo sem precedentes, previsível e perfeitamente viável, não é nenhuma crise. Os políticos agem como se essa importante alteração demográfica, com suas enormes implicações econômicas e sociais, pudesse ser colocada à margem nos debates do bem estar social. (Revista Terceira Idade e Desenvolvimento, Ed. março 1999, p.1.)

O dia a dia das organizações vem sendo povoado por um número cada vez maior e diversificado de atores. Cada um com expectativas, valores, dinâmicas e interesses próprios, muitas vezes contraditórios, injustos e incompatíveis entre si.

Os atores, que hoje dominam o contexto de atuação das organizações, são os acionistas, os conselhos de administração, os empregados ou colaboradores, os fornecedores, a sociedade e o governo. Esses atores ou agentes podem depositar alguma forma de interesse ou expectativa nos representantes dos movimentos sociais emergentes que defendem os direitos dos marginalizados e excluídos e lutam pelo resgate da cidadania.

Atender aos interesses e às expectativas de todos, de maneira articulada e diferenciada, requer profundas alterações nos valores e forma de atuar das organizações, de seus dirigentes e dos profissionais consultores que a elas prestam serviços.

Atualmente, mais do que em qualquer outra época, as organizações têm sido chamadas para colaborar na construção de uma nova sociedade, fundada no respeito, na cidadania, na ética e na melhoria da qualidade de vida de todos.

As comunidades esperam das organizações soluções eficazes para questões sociais inadiáveis e mal resolvidas pelas instituições vigentes, mediante parcerias ou programas sociais, voltados às camadas menos favorecidas ou marginalizadas da população. Esperam também, o respeito aos direitos das pessoas idosas como cidadãos e consumidores, que muito poderão contribuir com sua experiência de vida em prol dessas soluções.

Uma comunidade pode ser definida como um agrupamento de indivíduos alinhados em torno de um interesse comum. À medida que o ritmo global da mudança aumenta, as fronteiras organizacionais se tornarão mais fluidas e os membros da comunidade virão tanto de dentro da organização (funcionários) como de fora dela (clientes, fornecedores e parceiros). A nova tecnologia de comunicação (o computador, as intranets do futuro) terá impacto maior no sentido de aumentar a produtividade para as organizações do mundo. E juntamente com essa nova tecnologia também poderá ajudar a melhorar a qualidade dos relacionamentos humanos e criar um senso ampliado de comunidade. (Peter F. Drucker-2000)

A rapidez das informações proporcionadas pelo avanço tecnológico permite acompanhar os movimentos sociais em todos os cantos do mundo, em busca de direitos esquecidos ou negligenciados às minorias e marginalizados, pela política e economia dominantes. Mas há vitórias conquistadas no campo de luta corpórea ou no campo da diplomacia. O cidadão simpatizante dos movimentos em defesa da ecologia, em defesa dos excluídos, dos movimentos negros, dos segregados, em defesa dos idosos, em defesa do direito ao trabalho, vem se fortalecendo, perante a sociedade e as organizações, que dão a ele o devido crédito aos valores pessoais e profissionais e passam a guiá-lo rumo a um projeto de vida mais amplo e consistente, menos imediato e mais perene.

A Comunidade Econômica Global e a sua influência, em todos os cantos do mundo, viabilizada, pela nova ofensiva dos países industrializados ou desenvolvidos, pelas grandes corporações e grandes investidores mundiais,

não podem mais ser ignoradas pelas organizações modernas, sob pena de desaparecerem.

É importante citar que em meados de 2000, a Eurostat, órgão de estatísticas da União Europeia, estimava que na próxima década, o número de trabalhadores com idade de 20 a 39 anos deve diminuir em até 12 milhões de pessoas. Isso significa um acréscimo na população com mais de 40 anos no mercado de trabalho. Atentos a esse cenário, governos de países, como a França e Espanha, desenvolveram programas para aperfeiçoar o perfil de trabalhadores com mais “quilometragem”.

No Brasil, praticamente a totalidade das organizações não proporciona oportunidades de trabalho após a aposentadoria, mesmo para os profissionais executivos, acima dos 50 ou 60 anos. Esse fato gera, continuamente, crises de desemprego para essas faixas etárias, traz um processo crescente de exclusão social, causa impactos negativos na qualidade de vida do indivíduo, obriga-o a traçar novas metas, novos projetos que mantenham sua autonomia, independência e envolvimento ativo com a vida pessoal, família, amigos, lazer e a vida social. Para esses profissionais, surgiu uma alternativa: as Cooperativas de Trabalho, principalmente para executivos, em que a idade não é problema, mas sim, solução.

Portanto, este estudo busca oferecer contribuições no entendimento de questões sobre o envelhecimento contemporâneo, com enfoque no idoso, morador da cidade de São Paulo. Dentre essas questões, situa-se a discussão sobre: Cooperativa e Envelhecimento “O Papel das Cooperativas de Trabalho para o Profissional Executivo Idoso.

A caracterização do perfil acadêmico do profissional executivo idoso, formado nas mais variadas áreas do conhecimento: Advogados, Administradores, Economistas, Contadores, Engenheiros, Agrônomos, Geólogos, Médicos, Dentistas e outros, que no desempenho de suas atividades profissionais, ao longo da vida, acumularam tanta experiência, que indiscutivelmente permite contribuir com qualquer instituição que lhes concedam espaço.

O estudo realizado visa uma reflexão sobre essa realidade, ou seja, proposta para um envelhecimento com qualidade de vida e dignidade.

O Problema desta pesquisa é conhecer as Cooperativas de Trabalho que se apresentam como uma possibilidade de um espaço para os executivos idosos. Sendo assim temos:

Objetivos:

1 - Conhecer o perfil de executivos idosos que retornam ao mercado de trabalho;

2- Conhecer o processo de organização das cooperativas de trabalho;

3- Contribuir com os serviços ou na formulação de políticas nessa área das cooperativas e no atendimento dos profissionais com mais de 60 anos.

CAPÍTULO I

COOPERATIVISMO E MERCADO DE TRABALHO

O movimento cooperativista se originou na Inglaterra, durante a primeira Revolução Industrial, como reação dos artesãos expulsos do mercado de trabalho pelo advento da máquina a vapor que teve como consequência a concentração de riquezas e processo gerador de exclusão social. Na passagem do século XVIII ao século XIX, surgem, na Grã-Bretanha, as primeiras Uniões de Ofícios (Trade Unions) e as primeiras cooperativas. Com a fundação da cooperativa de consumo dos Pioneiros de Rochdale (1844), o cooperativismo de consumo se consolida em grandes empreendimentos e se espalha primeiro pela Europa e depois pelos demais continentes, em consequência de um processo gerador de exclusão social.

Na longa história do capitalismo, vamos encontrar, sempre, a luta do empresário para a obtenção da máxima lucratividade possível de seu capital, sem levar em consideração aqueles que lhe proporcionam atingir suas metas ambiciosas; o trabalhador e a classe operária que dependem de poucos rendimentos para a própria sobrevivência e de seus familiares, são os primeiros a ser descartados quando os lucros do capitalista estão ameaçados.

Historicamente, esses procedimentos levaram os trabalhadores a reações extremas como, até mesmo, a criação de um sistema que pudesse lhes garantir trabalho, renda, estabilidade e dignidade.

No século XVIII, os movimentos cooperativos, apoiados na autogestão, iniciaram o processo de libertação dos trabalhadores, que se expressavam através da ruptura com a ditadura do Capital das empresas, e sua substituição pela gestão coletiva dos meios de produção, exercida, pelos produtores livremente associados.

Essas ideias inspiraram os defensores das cooperativas de produção autogestionárias das quais Rochdale, em 1844, foi a pioneira.

Esse movimento se propagou por toda Europa, mas nem todas obtiveram os resultados esperados.

Antes do surgimento considerado oficial e definitivo do sistema cooperativo (Pioneiro de Rochdale), já existiam experiências cooperativas e que por razões diversas não deram certo, como por exemplo, a denominada como Nova Harmonia, fundada por Robert Owen, 1828, na América do norte (Estado de Indiana); as cooperativas de consumo surgidas na França (Guebwiller, 1828, e Lyon, 1835); a Liga para a propaganda da cooperação, na Inglaterra (Liverpool) em 1832. A história registra fracasso dessas cooperativas e daí a denominação atribuída como pré-cooperativas. Essas pré-cooperativas apresentaram princípios que mais tarde viriam a ser adotados pelos Pioneiros de Rochdale cooperativa essa considerada como marco do cooperativismo. (Pinho, 1966)

A partir de 1844, iniciava-se um modelo, que por um século e meio foi identificado como a terceira via entre o capitalismo e o socialismo, tomando conta dos países e do mundo, e chegando à marca atual de 900 milhões de cooperados que, somados aos seus familiares, atingem cerca de 50% da população mundial.

Thompson E.P., em sua “Formação da Classe Operária Inglesa”, registra que em fevereiro de 1819, os operários ingleses do tabaco, após onze meses de greve, começaram a organizar a produção por sua própria conta.

Para complementar os fatos que marcaram o movimento cooperativo, Paul Singer recorreu, também, à história da classe operária inglesa e, apoiado em G.D.H. Cole, assinala o caráter revolucionário do cooperativismo em suas origens; citando as grandes derrotas dos Sindicatos com a detenção e condenação dos trabalhadores em greve de Dorchester, em março de 1834. As constantes derrotas dos sindicatos forçavam os homens a voltar ao trabalho, nas condições impostas pelos empregadores, e o desfecho era a grande aventura sindical chegar a um fim sem glória.

Paul Singer, chamou de Cooperativismo revolucionário, esta fase inicial da história, que mesmo amargando inúmeras derrotas, permaneceu viva a idéia de que trabalhadores associados poderiam organizar-se em empresas autenticamente autogestionárias e desafiar assim, a prevalência das relações capitalistas de produção.

Na longa história da classe operária, podemos traçar algumas etapas de longa duração do Cooperativismo na perspectiva do socialismo autogestionário:

- 1- O movimento dos “visionários”, como Robert Owen e a gestão operária; Fourier e os falansterios; Lous Blanc e as oficinas nacionais; Lassale e as oficinas autogestionárias; Proudhon e o mutualismo; Wiliams Morris e os pequenos grupos espontâneos: Theodor Hertzka e as comunas autogestionárias.
- 2- Grupos e movimentos sociais, como, marxismo, anarquismo, sindicalismo e socialismo cooperativo.
- 3- Revoluções e experiências práticas de autogestão: A Comuna de Paris (1871); a Revolução Russa (1905); a Revolução Socialista de Outubro de (1917); a Revolução Alemã de (1919); a Revolução Italiana de (1919); a Revolução Espanhola de (1936 – 1939); as revoluções do Leste Europeu; na Hungria em 1956; na Polônia em 1956, a Revolução Theca da “Primavera de Praga” em 1968. Diversas experiências práticas autogestiomárias na Europa nos anos 60 e 70, sobretudo na França, Itália e Portugal.
- 4- Uma etapa mais recente, caracterizada pela existência em diversos países, do movimento da Economia Solidária.

Considerando essas características do desenvolvimento do cooperativismo, ao longo dos séculos, podemos afirmar que o sistema cooperativo está sedimentado no mundo, é uma doutrina, um sistema, um movimento responsável pela geração de trabalho e distribuição de renda e uma proposta a favor da inclusão social. Seus resultados econômicos, políticos e culturais são compartilhados pelos participantes, sem distinção de gênero, idade e raça.

No Brasil, os primeiros sinais de cooperativismo foram por volta do século XIX. No dia 7 de setembro de 1858 foi fundada a Colônia Imperial Nova

Petrópolis, como terceiro distrito do município de São Sebastião do Caí – RS. Na sede do distrito, foram instalados os imigrantes teutos, originários do Hunruck (região da Alemanha), todos evangélicos, e na localidade de Linha Imperial, cerca de sete quilômetros adiante, no chamado Kronenthal, os vindos da Boêmia, todos católicos.

A colônia não recebeu o apoio prometido pelo governo e, abandonados à própria sorte, os moradores não conseguiram se organizar convenientemente. O atendimento espiritual era feito por religiosos itinerantes. Um desses religiosos era o padre Theodor Amstad S.J. (jesuíta), suíço de língua alemã, que veio ao Brasil em 1885 para ser vigário cooperador de São Sebastião do Caí e de São José do Hortêncio. Como tal, cabia-lhe atender, entre outras, a comunidade de Linha Imperial.

O padre Theodor Amstad nasceu a 9 de novembro de 1851, em Beckernried, na Suíça; estudou na França e na Inglaterra, onde foi ordenado padre em 8 de setembro de 1883. Ao conhecer cada vez mais a comunidade e seus problemas, percebeu que os moradores necessitavam, urgentemente, de assistência social e econômica. A melhor forma de ajudá-los era congregá-los em grupo. Com esse objetivo, organizou, na região, diversas associações e assim, lançou sua plataforma cooperativista. A partir de 19 de outubro de 1902, em várias reuniões, Amstad expunha, com detalhes, os objetivos e o funcionamento de uma Cooperativa de Crédito Sistema Raiffeisen.

Após muito trabalho, conseguiu a adesão de apenas 15 pessoas, determinadas a levar avante a ideia. O padre elaborou a minuta do estatuto social, que deveria ser discutido e votado na reunião de fundação, marcada para 9 de novembro de 1902, na Sociedade Cultural e Recreativa Tiro ao Alvo (Schutzenverein), de Nova Petrópolis. Mas não se realizou em virtude de um vendaval, que fez desabar o pavilhão, local da reunião.

Nova reunião foi marcada para o dia 20 de novembro de 1902, também não realizada, porque faleceu a esposa de um dos membros do grupo, Johan Muller Von Milasch, um dos principais entusiastas da ideia do padre. Finalmente, a 28 de dezembro de 1902, fundou-se em Nova Petrópolis, Rio Grande do Sul, a primeira cooperativa brasileira, que é hoje a Sicredi Pioneira

RS, com a presença de 20 pessoas que assinaram a ata, entre elas o padre Amstad.

Os frutos da dedicação do padre Theodor Amstad, em favor do cooperativismo, não tardaram a aparecer em todo o Rio Grande do Sul. Várias cooperativas foram criadas, com a orientação do padre, e, algumas, chegaram a atingir níveis elevados de desenvolvimento, muitas vezes, graças à valorização da mulher e ao caráter de neutralidade religiosa que ele imprimia às associações que fundava e assistia. De 1902 a 1940 foram fundadas 35 cooperativas de crédito, sob a orientação e a coordenação do padre Theodor, como segue: 1902 Nova Petrópolis, 1903 Bom Princípio, 1907 São João do Herval, 1913 Serro Azul (Serro Largo), 1914 Poço das Antas e Santa Maria, 1916 Colônia Selbach, Harmonia e Porto Alegre, 1917 Picada Café, 1919 Santa Cruz, 1920 Novo Hamburgo, 1923 Boa Vista e Rolante, 1924 Taquara e Arroio do Meio, 1925 Três Arroios, Rocca Sales, Serra do Cadeado, Sobradinho e Santo Ângelo, 1926 Estrela, 1927 Auto da Feliz e Agudo, 1929 Arroio Grande, Parecy Novo, Bela Vista e Tramandaí, 1930 Thesoura, Santa Clara e General Osório, 1931 Lomba Grande, 1932 Dois Irmãos e Porto Novo, 1940 Campina.

As Cooperativas Nova Petrópolis Cerro Largo, Santa Maria, Santa Cruz, Rolante e Agudo ainda permanecem em funcionamento. O padre Theodor Amstad faleceu um dia antes de completar 87 anos, em 1938.

No contexto atual, o cooperativismo vive um momento de transição e renovação, influenciado pelas transformações contemporâneas que, ao lado do crescimento do comércio e da riqueza mundial, trazem a exclusão social e o desemprego.

A Consolidação das Leis Trabalhistas e outras formas de políticas sociais têm se mostrado inadequadas para atender às atuais demandas e evolução das relações de trabalho.

As cooperativas surgem mais uma vez como alternativa viável porque representam força legal de organização econômica e social que se baseia em objetivos comuns, cooperação mútua, democracia, igualdade e solidariedade,

valores imprescindíveis à construção de uma sociedade, agregando, indistintamente, jovens adultos e idosos, de forma justa e fraterna.

No Brasil, as cooperativas são amparadas pela Constituição Federal e pela Lei 5.764, de 16 de dezembro de 1971, que orienta a sua forma de organização, constituição e funcionamento.

O objetivo da cooperativa é realizar a justiça social, melhoria da renda de seus associados, das condições de trabalho, da promoção dos trabalhadores.

Segundo a Aliança Cooperativa Internacional “A cooperativa é definida como uma associação autônoma de pessoas, unidas voluntariamente, para atender suas necessidades e aspirações econômicas, sociais e culturais comuns, por intermédio de uma empresa coletiva e democraticamente controlada”.

Em uma definição mais clássica segundo o professor Scheneider “Cooperativa é uma doutrina, um sistema, um movimento ou, simplesmente, uma atividade como forma ideal de organização da humanidade, baseado na economia solidária, democracia, participação, direitos e deveres iguais para todos, sem discriminação de qualquer natureza, para todos os sócios.”

Uma cooperativa formal, micro, pequena ou média empresa, terá todos os registros públicos, contribuindo com o fisco. Amparada na legislação, realiza, como qualquer empresa, contratos e participa de licitações.

Na sociedade cooperativa, o capital social será dividido em quotas-partes, cujo valor unitário não poderá ser superior ao maior salário mínimo vigente no país.

O estatuto social estabelece a quantidade mínima de subscrição e, conforme a lei 5.764/71, determina que o associado não poderá subscrever o capital acima de 1/3 do total das quotas-partes, salvo, nas sociedades, em que a subscrição deve guardar proporcionalidade ao movimento financeiro ou quantitativo do cooperado. Nesse caso, deve haver previsão em seus estatutos de revisões periódicas para ajustes.

De acordo com a legislação, independentemente da participação do capital social, cada sócio tem direito a um voto nas assembleias. Quando da saída do associado, a cooperativa reembolsa o valor do capital social para o cooperado, ficando descapitalizada. Fato que difere muito das demais sociedades.

COOPERATIVA	SOCIEDADE COMERCIAL
Sociedade de Pessoas	Sociedade de Capital
Não objetiva Lucro	Lucro para os sócios ou acionistas
É democrática, cada sócio um voto	Quanto mais ações, maior o poder de voto
O associado é autônomo	Empregados
As quotas - partes são intransferíveis	As quotas-partes são transferíveis a terceiros
Afasta os intermediários	Muitas vezes são os próprios intermediários
Aberta a participação de novos sócios	Limita por vezes a quantidade de acionistas
Promove a integração	Promove a competição
Os resultados retorna aos sócios de forma proporcional as operações	Os resultados retornam aos sócios proporcionalmente ao número de ações;
O compromisso é educativo e econômico.	O compromisso é econômico.

Quadro 1 - Diferença entre Cooperativa e Sociedade Comercial

A Lei 8.949/94 acrescenta parágrafo ao artigo 442, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para declarar a inexistência de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus associados cooperado e o tomador de serviços.

A cooperativa registra, obrigatoriamente, os seus atos constitutivos, estatuto social, na Junta Comercial do Estado, onde ela tem sua sede. Faz sua inscrição na Receita Federal – CNPJ/MF, na Prefeitura do seu município. Conforme o caso, no órgão de classe da atividade dos cooperados e na Organização das Cooperativas do Brasil (OCB), nas organizações estaduais, sendo facultativo associar-se em federações.

Quanto ao seu aspecto tributário, a Receita Federal especificou que o tomador dos serviços de uma cooperativa deve reter 1,5%, como Imposto de Renda na fonte, quando efetuar o pagamento para a cooperativa pelos serviços prestados pelos cooperados e a Cooperativa credita-se deste valor, que compensa ao recolher no Darf, o imposto de renda retido na fonte dos seus cooperados, conforme tabela progressiva. Na declaração anual da cooperativa, o seu resultado é excluído da tributação em um item específico.

O INSS exige do Tomador de Serviços da Cooperativa, apesar de inconstitucional, 15% sobre a parcela dos serviços prestados pelos cooperados, que serão devidamente informados à Previdência Social. O cooperado, na categoria de autônomo, sofre retenção pela cooperativa que desconta do cooperado a sua contribuição individual e recolhe ao INSS.

A Medida Provisória 135, convertida em Lei 10.833, passou a exigir do tomador de serviços das cooperativas a retenção de 4,65%, a título de Pis/Cofins e Contribuição Social. Outro abuso e diversas cooperativas estão solicitando liminares na Justiça para a não retenção.

O Conselho Federal de Contabilidade aprovou a NBC-T 10.8, que trata, exclusivamente, das cooperativas. Exige da contabilidade das cooperativas uma melhor adequação contábil dos fatos administrativos das cooperativas, principalmente do ato cooperativo. (ANEFAC- Associação Nacional dos Executivos de Finanças, Administração e Contabilidade).

As cooperativas são consideradas, em todo o mundo, instrumentos importantes para o desenvolvimento local, o bem-estar social e a distribuição da renda. O cooperativismo brasileiro é importante força econômica. São 7.603 cooperativas singulares, dos diversos ramos, com 7.393 milhões de cooperados gerando, de forma direta, cerca de 214 mil empregos. (OCB - Organização das Cooperativas Brasileiras).

As cooperativas são responsáveis por um volume de transações econômicas equivalentes a 6% do Produto Interno Bruto.

O sistema cooperativista é dividido em 12 ramos, de acordo com as especificidades das respectivas atividades econômicas. O ramo mais forte, em

termos de faturamento, é o agropecuário; em número de cooperativas é o de trabalho, e em número de cooperados é o de crédito.

Segundo a Organização das Cooperativas Brasileiras, (OCB) o quadro do cooperativismo brasileiro apresenta-se com os seguintes números, distribuídos nos 12 ramos:

RAMO	COOPERATIVAS	COOPERADOS	EMPREGADOS
AGROPECUÁRIO	1.549	886.076	119.920
CONSUMO	156	2.384.926	8.359
CRÉDITO	1.102	2.462.875	30.196
EDUCACIONAL	339	70.758	2.814
HABITACIONAL	371	83.633	1.153
INFRAESTRUTURA	161	624.812	5.462
MINERAL	45	17.628	83
PRODUÇÃO	200	20.631	463
SAÚDE	888	349.474	34.738
TRABALHO	1.874	413.477	5.595
TURISMO E LAZER	22	3.509	31
TRANSPORTE	896	74.976	5.412
TOTAL	7.603	7.393.075	214.226

Quadro 2 - Ramos do Cooperativismo (números) (Fonte: OCB/GO SESCOOP/GO – base novembro/2007).

Existe hoje, uma crescente demanda pela organização de cooperativas, principalmente as de trabalho.

REGIÃO	COOPERATIVAS	COOPERADOS	EMPREGADOS
CENTRO OESTE Distrito Federal Goiás, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul	687	365.736	15.400
NORDESTE, Alagoas, Bahia, Ceará, Maranhão, Paraíba, Pernambuco, Piauí, Rio Gde. Do Norte, Sergipe	1.740	470.945	17.867
NORTE Acre, Amapá, Amazonas, Pará, Rondônia, Roraima, Tocantins.	827	99.849	5.168
SUDESTE Espírito Santo, Minas Gerais Rio de Janeiro, São Paulo.	2.907	4.078.611	74.162
SUL Paraná, Santa Catarina, Rio Grande do Sul	1.442	2.377.934	101.629
TOTAL	7.603	7.393.075	214.226

Quadro 3 - Distribuição das Cooperativas no Território Nacional Por Região
(Fonte: OCB/GO SESCOOP/GO – base novembro/2007)

O Cooperativismo está organizado em um sistema mundial, que busca garantir a unidade da doutrina e da filosofia cooperativista, além de defender os interesses do cooperativismo pelo mundo.

A organização máxima do cooperativismo mundial é a ACI – Aliança Cooperativa Internacional, em seguida vem as organizações continentais como a OCA – Organização das cooperativas das Américas e as organizações nacionais. No caso do Brasil, a OCB – Organização das Cooperativas Brasileiras. Cada estado brasileiro possui a sua própria organização, vinculada à OCB. Em São Paulo, essa organização é a OCESP – Organização das Cooperativas do Estado de São Paulo.

Recentemente, foi criado, seguindo o modelo nacional com representações estaduais, o SESCOOP – Serviço de Aprendizagem do Cooperativismo. O SESCOOP desempenha para as cooperativas, o mesmo papel que o SEBRAE desempenha para as empresas.

Dados que demonstram a pujança do cooperativismo brasileiro:

- 11 milhões de brasileiros são usuários das cooperativas médicas;
- 3 milhões de brasileiros são usuários das cooperativas odontológicas;
- 5 mil é a frota própria de veículos das cooperativas de trabalho/transporte;
- 11 mil é o número de alunos que frequentam escolas- cooperativas,
- 10 mil unidades residenciais estão sendo construídas pelas cooperativas habitacionais;
- 2.137 é o número de pontos de atendimento das cooperativas de crédito;
- 115 mil quilômetros é a extensão da rede elétrica das cooperativas de infraestrutura;

1.902 foi o ano de fundação da mais antiga cooperativa em funcionamento no país. (Fonte: OCB/GO SECOOP/GO – base novembro/2007).

1.1. Cooperativas de Trabalho

A cooperativa de trabalho é uma das mais importantes do ramo do cooperativismo. Está entre os empreendimentos econômicos que mais se desenvolve no Brasil. Por não visar ao lucro, o trabalho cooperado reduz custos e gera benefícios, tanto para os trabalhadores, como para as empresas que utilizam esse tipo de mão de obra. É um setor que se transformou num poderoso instrumento de recolocação profissional, principalmente para os profissionais executivos mais maduros, passando a ser uma alternativa de trabalho para os profissionais executivos idosos. Além disso, facilita a permanência dos trabalhadores no mercado de trabalho e reduz a informalidade.

A cooperativa de trabalho é uma associação de pessoas ou profissionais autônomos para o exercício comum de uma atividade, de forma e natureza jurídica própria – Lei 5.764/71, sem finalidade lucrativa, tendo como objetivo a defesa socioeconômica dos seus associados, por meio de ajuda mútua.

O trabalho associado, em uma estrutura cooperativa, incorpora um conjunto inovador de vantagens, frente ao trabalho individual autônomo ou trabalho assalariado dependente. Constitui-se de pessoas ligadas à determinada ocupação profissional, com a finalidade de melhorar a remuneração e as condições de trabalho. O trabalhador passa a ser responsável pela gestão de uma empresa, cuja composição tem caráter associativo sem fins lucrativos, tem o homem como centro da economia, sem qualquer tipo de preconceito de raça, cor, idade e condição social, mas considerando a sua eficiência no mercado.

A proposta de cooperativismo de trabalho, juntamente com outras formas associativas de organização dos trabalhadores, tem sido recuperada com o objetivo de dar continuidade à luta para uma sociedade mais igualitária e socialista no novo contexto do desenvolvimento capitalista. (Lima & Araújo, 2004., p.45).

O trabalhador agrega, positivamente, o espírito empreendedor e de cidadania. Assume riscos, é estimulado a organizar e gerir o seu trabalho, vai ao encontro do novo perfil do mercado de trabalho. Aguçá o espírito associativo

e de autodefesa social, frente à crise, em função dos valores, da ajuda mútua e solidariedade.

Esse é um segmento extremamente abrangente, pois os integrantes, de qualquer profissão, podem se organizar em cooperativas de trabalho.

As cooperativas de trabalho acabam, de certa forma, integrando-se a um processo social já reconhecido em outras partes do mundo. Como o cooperativismo social, vertente de uma das propostas que estão na raiz do cooperativismo, a responsabilidade social.

O cenário econômico, nas últimas décadas, apresenta profundas mudanças que afetam, diretamente, o mercado de trabalho, o rápido crescimento da produtividade do trabalho, gerado pela evolução da tecnologia industrial em curso; somado à abertura do comércio mundial, permitiu a transferência, cada vez maior, de postos de trabalhos para países de baixos salários, com insignificantes direitos sociais; como por exemplo, os países do extremo oriente.

As máquinas serviram tanto para o aumento da produtividade, como para impor disciplina do tempo e do trabalho, com o objetivo de controlar as formas de resistência operárias, principalmente por ameaça de desemprego. (Cordi et al, 1997:155).

O Brasil, ao longo desses anos, manteve-se numa posição intermediária: os salários aqui são menores que no primeiro mundo mas, maiores do que em países asiáticos. O câmbio supervalorizado barateia ainda mais suas mercadorias no exterior.

Por outro lado, a abertura do mercado brasileiro às importações provocou uma concorrência fatídica com os produtos do extremo oriente, que propiciou a queda parcial da indústria nacional, que se viu obrigada ao corte de custos para manter a sua sobrevivência.

Diante desse quadro, a indústria nacional, além de apelar ao governo a imposição de barreiras alfandegárias, em diversas linhas de produtos, teve como alternativa, para enfrentar essa situação, o investimento em tecnologia mais moderna que exige equipamentos com custo bastante elevado.

A outra alternativa mais barata é a substituição da mão de obra regularmente assalariada, por prestadores de serviços, pois, estes não fazem juz aos direitos trabalhistas, como observa Paul Singer.(2002)

Essa alternativa concretizou-se em larga escala e milhões de postos de trabalho assalariado regular foram transformados em postos de trabalho autônomo, individual, familiar ou coletivo.

Com essas medidas, o custo da força de trabalho caiu acentuadamente. Isso desobrigou o empregador ao não cumprimento do pagamento dos encargos trabalhistas previstos em lei e todos demais direitos que os trabalhadores conquistaram de acordo com a Constituição Federal de 1988.

Apesar do cooperativismo de trabalho ser um seguimento que emerge no contexto da reestruturação econômica para dar respostas à exclusão e ao desemprego, (Lima & Araújo1999, p. 238-241) consideram que as “novas Cooperativas de Trabalho” respondem hoje aos ditames da empresa enxuta, especializada, terceirizando fases da produção e dos serviços, reduzindo custos com força de trabalho, e surgem também como instrumentos de atração de indústrias em busca de redução de custos com mão-de-obra.

Nos anos do chamado Milagre Econômico, anos de intenso crescimento de 1964 até 1970, as empresas disputavam a mão de obra e ofereciam mais benefícios do que os exigidos por lei, época de quase pleno emprego.

Esse quadro se inverteu. A proporção de trabalhadores que procuravam emprego era maior do que a oferta de vagas e o desespero para conseguir trabalho debilitou o movimento operário e reduziu as exigências dos que ofertavam sua capacidade de trabalho. A partir de 1980, começou, também, a fuga do assalariamento regular. (Paul Singer-2002).

A Cooperativa de Trabalho surgiu, assim, como uma substituição de trabalho assalariado regular, por trabalho autônomo.

Trabalhadores abriam micro-empresas para se transformar em prestadores de serviços autônomos.

Também ocorreu a contratação coletiva de um grande grupo de trabalhadores sob a forma de cooperativa.

Paul Singer cita o caso de trabalhadores de empresas em crise, que se organizam em cooperativas, ora para tentar recuperar a sua ex-empregadora, (compra-a com seus créditos trabalhistas e eventualmente com financiamento) ora para disputar o mercado de serviços terceirizados, tendo como arma sua proficiência profissional.

Na Europa, o segmento cooperativo representa 8% da força de trabalho, a economia social envolve cerca de 9 milhões de pessoas e emprega principalmente trabalhadores desfavorecidos. As cooperativas de trabalho, revestidas de características sociais, são modelo da nova geração de cooperativas que surgiram no mundo, nos últimos 30 anos.

O Parlamento Europeu define a economia social pela prioridade do indivíduo sobre o capital. O objetivo das cooperativas é o trabalho voltado, especificamente, à melhoria da situação social das pessoas carentes, idosos, grupos marginalizados, deficientes físicos e mentais. Na Itália, as cooperativas já são o maior fornecedor de serviços sociais do país, conta com cerca de 6 mil cooperativas, com 160 mil adeptos, entre os quais, 15 mil desfavorecidos. A idéia também foi acatada pela Espanha, França e Suécia, que trabalham com profissionais com alto nível técnico.

As cooperativas foram classificadas em dois tipos:

A – Trabalham com educadores, assistentes sociais e enfermeiros, cujo público são deficientes, idosos, menores de idade e dependentes químicos. Têm como atividades principais a prestação de saúde e educação, entre outras.

B – Trabalham com a inclusão social de pessoas desfavorecidas como mendigos. As atividades principais desenvolvidas por esse tipo de cooperativas são: a reciclagem de lixo, artesanato e limpeza.

Como exemplo podemos citar a “Paperback Cooperativa”, responsável pelo desenvolvimento do mercado de papel reciclado no Reino Unido, que comemora 25 anos de bom trabalho. Começou, em 1983, a persuadir muitas pessoas a recolherem o lixo, “papel” nas comunidades britânicas, para transformá-lo em produto que desenvolveria o primeiro “papel” de papelão reciclado. Assim, teve início o primeiro mercado de papel e papelão reciclado

do Reino Unido..(El periódico de las cooperativas de trabajos de Madrid- abril 2009.)

1. 2. Do Trabalho Informal à Cooperativa de Trabalho

No início da década de 90, o desemprego passou a ser o grande vilão brasileiro. Ainda que os elevados índices de inflação dos anos 1980 tivessem sido reduzidos a patamares de estabilidade, não houve crescimento econômico capaz de gerar emprego suficiente para dar conta do crescimento da população economicamente ativa. Ao contrário, como decorrência da reestruturação produtiva nas empresas e de políticas governamentais, a década de 1990 presenciou a eliminação de cerca de 3,3 milhões de postos de trabalho formais na economia (Mattoso, 1999).

A despeito do discurso da flexibilização do trabalho, como alternativa para redução do desemprego, este atingiu, no final da década, um nível sem precedentes na história da industrialização do Brasil.

A população passou, predominantemente, a encontrar sua fonte de renda no mercado de trabalho informal, com as suas mais variadas formas de trabalho autônomo como ambulante, temporário e irregular. Observa-se crescimento, no período, do número de trabalhadores, nas ruas dos grandes centros urbanos, vendendo roupas, alimentos, produtos importados, atividade acompanhada por uma economia composta de pequenas e médias firmas informais. Concorrem com os postos de trabalho informais, que até então, pertenciam, em sua grande maioria, aos idosos e aposentados.

A grande maioria dos idosos e aposentados, praticamente esquecida e alijada do mercado de trabalho, complementava sua renda no trabalho informal. Essa maioria também teve seu espaço invadido, perdeu sua única oportunidade de trabalho, que mesmo sem carteira assinada, representava uma realização pessoal, digna e de utilidade que preservava, sobretudo, o papel social do indivíduo no meio onde se encontra inserido.

Assim sendo, o trabalho é fundamental para o desenvolvimento pessoal e reconhecimento pessoal tendo o aposentado dificuldades de desvincular-se do mesmo. O trabalho representa o papel de regulador da organização da vida humana, em que horários, atividades e relacionamentos pessoais são determinados conforme as suas exigências, sendo fundamentais para a vida social. As atividades exercidas ao longo da vida, servem de ponto de referência para as pessoas, sendo difícil desarticular-se dessas atividades. (Zanelli, 2001).

Verificou-se o crescimento do número de antigas atividades jamais reconhecidas como trabalho regular: guardadores de carros nas ruas, catadores de lixo, carregadores de feira e trabalhadores domésticos casuais.

A participação dos empregados formais caiu de 53%, em 1991, para 45%, em 2000. Em contrapartida, o grau de informalidade, que era de 36,6% em 1986, aumentou para 37,6%, em 1990, e para 50,8%, em 2000 (Sabadini e Nakatani, 2002).

A experiência tende mostrar que é quase impossível impor o cumprimento da legislação trabalhista quando o maior interessado – o trabalhador – não faz questão dele. Dada a pressão do desemprego e sobretudo da marginalização, a maioria dos trabalhadores aceita trabalho precarizado e só depois que o perde, reclama seus direitos na Justiça do Trabalho. O viés da justiça muitas vezes lhes dá ganho de causa, mas a vitória pode lhe tirar novas oportunidades de trabalho. (Paul Singer- 2002, p.).

O crescimento do trabalho autônomo desprovido da proteção dos direitos de emprego regular e as fragilidades estruturais do próprio mercado de trabalho formal no Brasil, tais como, baixos salários, excessiva instabilidade do vínculo empregatício e baixa qualificação de seus trabalhadores, abriram espaço e estimularam a atuação das cooperativas de trabalho como produto da subcontratação pelas empresas.

Além da qualidade e competitividade, as empresas tomadoras de serviços cooperados, encontraram nesse segmento uma forma de redução de seus custos; a de encargos sociais na contratação dos associados, com a garantia de redução dos riscos trabalhistas. Isso possibilitou uma melhor política de remuneração, calculada sobre horas efetivamente trabalhadas aos cooperados, sem a necessidade da contabilização dos períodos de descanso,

faltas abonadas, sábados, domingos e feriados. Houve melhor qualidade de mão de obra e distância dos aborrecimentos das exigências sindicais.

A figura do funcionário é substituída pelo gestor de Atividades, representante da Cooperativa, designado para ser o elo de suas atividades profissionais, junto à Tomadora de Serviço, comprometido com seu negócio e, portanto, totalmente responsável pela prestação do serviço.

A grande vantagem na relação de ser um cooperado está na qualidade de ser um profissional autônomo, ao se tornar sócio de uma cooperativa. Obtém vantagens oriundas de quem é chefe, com a melhoria da sua condição de trabalho que inclui liberdade e aumento de renda mensal.

Na verdade, o sócio-cooperado passa a ser dono do seu próprio negócio. Gera com liberdade a sua atividade e recebe, diretamente, os frutos do seu desempenho.

Os cooperados são responsáveis por suas atividades e devem executar os serviços contratados com total ausência de subordinação.

CAPITULO II

O TRABALHADOR ENVELHECIDO

2.1. Do Trabalho

O ser humano sempre trabalhou, em primeiro lugar, somente para a satisfação de suas necessidades básicas. Posteriormente, passou a fazer uso dos ossos dos animais para a fabricação de lanças e machados, que seriam utilizados para caçar e lutar contra os inimigos.

Nas lutas contra outro homem, sempre matava o seu semelhante. Com o tempo, verificou-se que era mais vantajoso deixar o derrotado como escravo.

Os mais poderosos, tinham mais escravos do que o necessário para a realização de seus serviços. Passaram a vendê-los ou trocá-los como simples mercadorias.

No Brasil, desde o descobrimento, os portugueses utilizavam-se do trabalho escravo. Primeiro o trabalho escravo indígena e depois o trabalho escravo negro.

Esse regime trazido pelos portugueses firmou-se até 13 de maio de 1888, com a promulgação da Lei Áurea pela Princesa Isabel. Neste período, o trabalho braçal tem uma conotação de submissão como bem lembrou Ombredane e Faverge (1955) .

Trabalho é um comportamento e um constrangimento.

Alguns escravos ganhavam a sua liberdade, em regra por gratidão de seus senhores, e após a tão sonhada liberdade não tinham nada, a não ser o direito de continuar trabalhando, porém agora recebendo salário pelos serviços prestados, aqui surgem os primeiros trabalhadores assalariados.

De acordo com Sell entende-se por trabalho,

Tudo o que a pessoa faz para manter-se e desenvolver-se e para manter e desenvolver a sociedade, dentro dos limites estabelecidos por esta sociedade. E, o conceito de condições de trabalho inclui tudo que influencia o próprio trabalho, como ambiente, tarefa, posto, meios de produção, organização do trabalho, as relações entre produção e salário. (apud Pereira,2002, p.25).

SERVIDÃO. Na servidão, o homem era livre, porém não tinha liberdade alguma, uma vez que todos os seus atos estavam determinados pela vontade de seus senhores.

Segadas Vianna observa que: “Aos servos era assegurado o direito de herança de animais, objetos pessoais e, em alguns lugares, o de uso de pastos, mas o imposto de herança cobrado pelos senhores absorvia, de maneira escorchante, os bens dos herdeiros. E impostos havia a vários títulos, e, até mesmo quando se casava uma jovem, para obter a licença do senhor da terra, havia que lhe pagar uma quantia. Ao servo era defeso recorrer a Juizes contra o senhor da terra, salvo no caso especial de este querer se apossar do arado e dos animais que o servo possuía”.

CORPORAÇÕES. Inicia-se na França onde os pais ensinavam aos seus filhos as profissões. Reuniam-se em grupos, os quais formaram uma espécie de classe média da Idade Medieval, que influenciou até a Revolução Francesa.

Os homens, após a necessidade de fuga do campo para a cidade, passaram a se reunir pela identidade de profissões, com a finalidade de resguardar seus direitos. Desse modo, surgiram as corporações de ofício ou “Associações de Artes e Misteres”. Nesse regime, já não havia senhores e servos, mas os trabalhadores estavam subordinados a um mestre.

As Corporações profissionais na área civil surgiram no Brasil, em meados de 1930, para atender a setores liberais e organizados, além de interesses ligados à classe média.

REVOLUÇÃO INDUSTRIAL. O surgimento das máquinas provocou uma revolução no mundo do trabalho, uma vez que era necessário empregar cada vez menos trabalhadores, gerando, assim, protestos e destruição de máquinas.

Com o advento da Revolução Industrial, o homem acorda em busca de seus direitos e parte na tentativa de melhores condições de vida e salários, medido a partir do que era necessário para sua sobrevivência.

As exigências cresciam a partir das pressões feitas pelos trabalhadores aos seus patrões. Se as condições de vida melhoraram com o tempo, foi graças à organização e aos movimentos realizados pelos trabalhadores. Exemplo: A carga horária semanal de trabalho, em 1780 era de 80 horas, em 1820, de 67 horas, em 1860 de 53 horas e em 2007, 46 horas semanais.

Assim pelo trabalho,

O homem se autoproduz: desenvolve suas habilidades e imaginação. Aprende a conhecer as forças da natureza e a desafiá-las: conhece as próprias forças e limitações: relaciona-se com os companheiros e vive os efeitos de toda relação; impõe-se uma disciplina. O homem não permanece o mesmo, pois o trabalho altera a visão que ele tem do mundo e de si mesmo. (Aranha, 1995:9).

O Capitalismo produziu a Revolução Industrial. O processo que valoriza o capital acaba por desvalorizar o trabalho, na medida em que submete trabalhadores a interesses capitalistas. Solidificou a relação patrão e empregado ou empregador e empregado, onde:

Empregador é um dos sujeitos do contrato de trabalho,

É o que assume os riscos da atividade econômica, tem, portanto o poder de determinar a contratação e a dispensa, bem como recebe os lucros e arca com todos os prejuízos da atividade econômica. (CLT, art.2º)

Empregado é o sujeito da relação de um trabalho subordinado,

Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (Art.3º CLT)

Portanto, entende-se que o valor do trabalho é estabelecido na sociedade, o modelo capitalista, sugere a conversão de mercadorias em dinheiro.

A depreciação do mundo dos homens aumenta em razão direta da valorização do mundo das coisas. O Trabalho só produz mercadorias: ele se produz e produz o operário enquanto mercadoria, e isso na medida em que ele produz mercadoria de modo geral. (Marx, 1998,p.152).

Os produtos quase artesanais elaborados por micro e pequenas empresas possuem alto valor agregado quando distribuídos e comercializados no mercado.

Com o auxílio positivo da globalização e o avanço tecnológico as organizações assumem novos papéis. No contexto atual, as empresas podem ser classificadas, “segundo as suas dimensões,” em micro, pequenas, médias e grandes, porém uma ‘Pequena e Microempresa’ (PeME) podem pertencer a um empresário muito capaz, e desse ponto de vista, ser um grande empresário. Também podem ser compostas de trabalhadores experientes, idosos, que possam ensinar as técnicas produtivas e serviços às novas gerações.

Quantos idosos com capacidade produtiva possuem técnicas não formalizadas e documentadas que podem ser transmitidas de geração para geração, com efeito multiplicador, sem perda ou adequação de características diferenciadoras e sofisticadas para o contexto produtivo de certas comunidades?

O trabalhador idoso é capaz de contribuir para o desenvolvimento sustentável de comunidades. O trabalhador idoso tem seu conhecimento construído e valorizado por um somatório de elementos, entre eles, o período de tempo no exercício profissional, a educação formal e autodidata a que teve acesso, a cultura e o local que impregnou sua vida ao longo de sua vivência na comunidade em que mora e trabalha.

Segundo Maria Lucia da Silva (2006) Profa. Dra. do Programa de Gerontologia da PUC-SP. “O idoso se torna elemento fundamental de inserção

e resignificação do trabalho, da globalização, da cultura e da dignidade, e, ao mesmo tempo, da satisfação pessoal e lazer, no sentido de se sentir bem com tudo aquilo que faz, elevando a qualidade social de vida”.

Portanto ao relacionarmos o trabalhador idoso, especialmente o profissional executivo, na perspectiva de afastamento do trabalho, em função da aposentadoria, verificaremos que não haverá uma ruptura com o mundo do trabalho, mas sim, implicações para a construção de um novo projeto de vida, sem elevada centralidade ao trabalho que os executivos atribuem.

É relevante afirmar que o trabalho é a fonte de toda a riqueza, a condição básica e fundamental de toda a vida humana.

Isso posto, salientamos que existe espaço no mercado de trabalho para o profissional idoso, principalmente para os executivos idosos. As empresas que abrigam esses profissionais agregam valor à sua organização, visto que, estes trazem não apenas conhecimentos técnicos, como também experiência profissional e de vida, elementos fundamentais para o sucesso de uma organização.

Hoje, o mercado de trabalho vive um dilema: há vagas de emprego, porém não há pessoas qualificadas para assumi-las. Entretanto, quando analisamos os critérios adotados pelas empresas, para a seleção desses profissionais, percebemos que a idade é o que afasta uma parcela de homens e mulheres que atendem às necessidades das empresas. Diante dessa realidade, torna-se necessária a reavaliação dos critérios adotados para as contratações.

Segundo Marta Reis, presidente da CTI Cooperativas, a atual crise, pela qual o país está passando, leva as empresas a cortar custos em sua folha de pagamento. Os profissionais mais experientes; executivos com idades mais avançadas, são demitidos, com mais frequência, por representar os salários mais elevados. Isso agrava ainda mais a situação, pois esses profissionais não se recolocam com tanta facilidade no mercado. Nesse caso, a dica dada pelas cooperativas é que aproveitem suas especializações, façam cursos de requalificação profissional em novas tecnologias e considerem o desafio como um recomeço de carreira. – Jornal Carreira & Sucesso (maio 2009).

Descartar profissionais seniores é um risco, afirmam consultores de Recursos Humanos. “ O corte equilibra os números, mas gera consequências”, reflete o diretor geral da Consultoria Manpower, Augusto Costa. Para ele, a perda de colaboradores experientes, em época de crise, pode levar a empresa à bancarrota. (jornal Folha de São Paulo, março 2009)

O ideal, diz, é retê-los com políticas como a flexibilização de jornada. “É salutar a convivência com o grupo, pois eles têm muito a contribuir”, destaca Jeffrey Abrahams, sócio-fundador da empresa de recrutamento Abrahams Executive Search. Mas ele ressalva: “Existe preconceito em relação a idosos no mercado. (Jornal folha de São Paulo, março 2009)

Segundo Francisco Kurimori, chefe de gabinete do Crea-SP (Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia)., a Engenharia Civil tem registrado déficit de profissionais, desde 1970, os profissionais migraram para áreas como a financeira. Em 2007, com novos investimentos, as empresas necessitam de mais pessoal, o que faz com que pessoas com mais de 60 anos e experiência estejam na mira dos recrutadores “Boa parte está para se aposentar”. (Jornal Folha de São Paulo, março 2009).

Enquanto, para alguns, as portas do mercado de trabalho se fecham, para outros ofertas não faltam nem a crise atrapalha, afirma o profissional da área de informática. “Recebi um convite na semana passada”, tenho 68 anos, aposentei-me em 1994, mas não parei de trabalhar.

A remuneração influencia muito, desta forma, o profissional que traz na bagagem quatro décadas de experiência, em Cobol e linguagem de programação em informática, torna-se muito cobiçado no mercado devido a carência de especialistas na área, avalia o presidente da empresa BRQ, Benjamim Quadros.

“Os jovens estão mais interessados em microinformática”. O salário de um especialista em Cobol chega a R\$15.000,00. (Jornal Folha de São Paulo, março-2009).

É inevitável o aumento de pessoas com mais de 60 anos na População Economicamente ativa (PEA) brasileira. Em 1977, identificou-se que os trabalhadores idosos respondiam por 4,5% da PEA. Em 1998, 9% do

grupo era formado por idosos. A expectativa é que em 2020, pelo menos, 13% da PEA seja formada por pessoas que estão na terceira idade. Hoje, as pessoas chegam aos 60 anos com toda a disposição e saúde para trabalhar. (Wajnmam,2004).

Portanto, tudo isso nos leva a crer, que o cooperativismo é uma das formas mais eficazes na busca da distribuição equitativa de riquezas e principalmente na geração de trabalho e renda. Seu alcance social beneficia toda coletividade.

No modelo cooperativista, especificamente na Cooperativa de Trabalho, nasce um novo conceito de trabalho e ocupação para o idoso na questão do saber (Capital intelectual).

Conforme Marta Reis, presidente da CTI Cooperativas, “Os trabalhadores estão cada vez mais conscientes das vantagens das cooperativas, e as próprias empresas estão dando mais espaço para profissionais mais velhos e com mais experiência profissional.” – Jornal Carreira & Sucesso (maio 2009).

2.2. Envelhecimento

Desde o início do século XX vem ocorrendo um envelhecimento conjunto da população mundial. Reconhecidamente, esse fenômeno é fruto dos avanços da medicina, que aumentaram substancialmente a expectativa de vida dos indivíduos, principalmente em países mais desenvolvidos, onde prosperaram investimentos na proteção social ligados aos sistemas de saúde e previdência.

Consequentemente, o envelhecimento é também caracterizado pelo declínio da mortalidade infantil, pela diminuição de morte de adultos, por doenças infecciosas e pelo declínio das taxas de natalidade.

O envelhecimento da população mundial é um fenômeno constatado nas estatísticas, seja em números relativos ou absolutos. Segundo informações do IBGE (2002), a população de idosos no mundo, em 1950 era de cerca de 204 milhões, passando para 579 milhões em 1998. Um crescimento relativo de pouco mais de 180% em quase cinco décadas.

Essa situação no Brasil vem ocorrendo de forma rápida. Nossa população, com mais de 65 anos, cresceu de 2,8% em 1960 para 3,1% em 1970, saltando para 4% em 1980. Sempre em uma escala crescente, esta taxa vai a 4,8% em 1991 e 5,1% em 2000. Na projeção prevê-se uma taxa de 5,9% em 2010 e 7,7% em 2020 (IBGE,2000). Mesmo assim, esta escalada não sensibilizou os governantes na tomada de providências, precavendo-se de problemas e desajustes sociais futuros.

Segundo Veras (2004,p.7). Esse panorama traz implícito em suas nuances o desafio de, “manter as pessoas de mais idade socialmente atuantes e participativas”. Afirma também, que este cenário parece implicar que “o novo objetivo da Gerontologia deverá ser o aumento da expectativa de vida saudável, com manutenção da capacidade funcional até o período mais próximo da morte”.

É desejável que na velhice se tenha saúde. A Organização Mundial da Saúde e a Comissão da União Europeia consideram de grande importância, todas as medidas, políticas e práticas que contribuam para um envelhecimento saudável.

Com este objetivo, vários aspectos são valorizados:

- A Autonomia é uma vertente central do envelhecimento. Promover a autonomia das pessoas idosas, o direito à sua autodeterminação, mantendo a sua dignidade, integridade e liberdade de escolha.

- A Aprendizagem ao longo da vida é um outro aspecto, que muito colabora para se envelhecer saudavelmente, porque contribui para que as capacidades cognitivas sejam conservadas;

- Manter-se ativo mesmo após a aposentadoria é uma das formas que mais concorre para a manutenção da pessoa idosa no uso de seus diversos componentes físicos, psicológicos e social.

Um fator com amplas consequências na vida do idoso é, sem dúvida, a aposentadoria. Além de representar, em muitos casos, a perda de poder econômico, ela traz, conforme Assis (2004, p.12), “ o sentimento de baixa auto-estima e desqualificação decorrente da anulação da identidade profissional. Ao encerrar uma era vivida do indivíduo, a do trabalho, da

produtividade, a aposentadoria retira da pessoa sua profissão, que foi seu determinante por tantos anos”.

A saída para estas questões parece ser a conscientização quanto à necessária redefinição dos papéis sociais quando da aposentadoria. O aposentado, caso impossibilitado de continuar sua atividade laborativa anterior, deve encontrar novo propósito, novas formas de interagir, em suma, um novo “encaixe” social que lhe proporcione rumo, novos desafios e oportunidades de continuar crescendo como pessoa e cidadão.

É importante ressaltar que nessa fase, a prevenção de doenças deve ser focada em aumentar os anos de vida vividos com bem-estar e não meramente prolongar a vida.

A medida que a população brasileira envelhece, nasce a exigência de se formar profissionais habilitados para cuidar do bem-estar de quem atingiu a terceira idade.

A busca por especialistas que lidam com a experiência vale tanto para a geriatria (especialidade médica que trata de idosos) como para a gerontologia, que lida com aspectos fisiológicos, psicológicos e sociais do processo de envelhecimento. Podem ser inseridos nesse grupo os nutricionistas, terapeutas ocupacionais, psicólogos, enfermeiros, assistentes sociais, cuidadores e recreadores.

Esses profissionais têm em comum o desafio de preservar o que está bem no corpo e na mente dos idosos e prevenir doenças potenciais. Luiz Ramos, 54 anos, um dos precursores da geriatria clínica no Brasil, vislumbrou o crescimento dessa área há 22 anos. Hoje ainda há, em grande número, a falta de médicos geriatras no Sistema Único de Saúde. As principais faculdades de medicina do país formam dez residentes em geriatria por ano (Jornal Folha de S. Paulo, 2008).

O aumento da expectativa de vida fez com que a demanda do profissional de saúde aumentasse, crescendo também as responsabilidades dos governantes, hoje despreparados para esse atendimento. Proporcionou assim, às instituições privadas, com sua visão de lucro, a criação de planos de

saúde especiais para a faixa etária acima de 60 anos, com preços absurdos, inacessíveis à maioria da população.

Embora a longevidade seja indício de progresso social, esse progresso não tem chegado para todos, pois muitos velhos continuam a viver como se estivessem no século XIX. Para que esta realidade desigual possa ser alterada, são necessárias políticas de atendimento das necessidades evolutivas para cidadãos de todas as idades. No Brasil, as necessidades decorrentes do envelhecimento individual e social, costumam acarretar grandes ônus econômicos.

Dentro do Brasil ocorrem diferenças em relação ao IDH (Índice de Desenvolvimento Humano). Esse índice avalia as condições de vida das pessoas em nível geral ou particular, portanto existem regiões, estados ou municípios com maior ou menor índice de IDH. (taxa de natalidade, mortalidade, expectativa de vida, analfabetismo, condições médico-sanitária etc.). Esses indicadores podem orientar políticas efetivas na solução de problemas sociais.

A preocupação, de forma geral com a velhice e seus contornos, tem início na metade do século XX. Neste período, começam os estudos, por intermédio da medicina, que funda duas áreas do conhecimento específicas para atender este filão, a Gerontologia e a Geriatria. Foi aí que se passou a levar em conta a faixa etária para se estabelecer o procedimento a ser adotado em caso de doenças.

No Brasil, a primeira sociedade de geriatria é fundada em 1961. Aberta a partir de 1978, também para gerontólogos, a Sociedade Brasileira de Geriatria e Gerontologia (SBGG) conta hoje com cerca de 1500 associados – médicos e não médicos –, publica uma revista trimestral, é filiada à International Association of Gerontology e é autorizada pela Associação Médica Brasileira a credenciar o especialista em geriatria. (Debert, 1999, p. 196)

Recentemente, em reportagem publicada em um jornal, de grande circulação nacional, a Diretora do Hospital Dom Pedro II, da cidade de São Paulo, Sueli Luciano Pires, comentava que na Sociedade Brasileira de Geriatria

e Gerontologia há 600 médicos cadastrados, o que é pouco para todo o Brasil (Jornal Folha de S. Paulo, 2008).

Em âmbito mundial, a preocupação com o idoso somente ganhou contornos em 1982, quando a Organização das Nações Unidas – ONU promoveu em Viena, uma Assembléia, visando discutir o envelhecimento e a necessidade de se estabelecer metas voltadas à reinserção do idoso no mercado de trabalho e na sociedade, promovendo com isso, sua tutela.

Tais medidas foram fundamentadas em estudos e desenvolvidas por diversos pesquisadores que apostam no crescimento extraordinário da população idosa e com consequências sociais, econômicas, políticas e culturais.

Os estudos desenvolvidos levaram a ONU a estabelecer como idosa, a pessoa com idade a partir de 60 anos e a Organização Mundial da Saúde – OMS, aquela que tenha mais de 65 anos. (Consultex, 2004).

No Brasil, a legislação considera 65 anos para o homem e 60 anos para as mulheres.

Sendo assim, o envelhecimento é um fenômeno que atinge a todos os seres vivos, no caso do homem está relacionado, intimamente, com as condições de vida e trabalho. É de senso comum que, na medida em que as pessoas vivem, vão adquirindo mais experiência. Então, pode-se correlacionar as questões relativas ao envelhecimento, com questões relativas à experiência (Stell, 2003).

Contudo, o avanço do envelhecimento populacional, em todas as camadas sociais, obriga os governantes a promover políticas de apoio à saúde dos idosos, principalmente, aos mais idosos (80 anos ou mais) e a estimular relações sociais estáveis entre idosos e jovens, através de políticas, junto a instituições públicas ou privadas. O SESC é exemplo, disso. É pioneiro no trabalho com esse segmento; prioriza a relação entre saúde, doença, envelhecimento e qualidade das relações sociais.

Hoje, o país padece pela escassez de Instituições prestadoras de serviços sociais como saúde, bem-estar, beleza, entretenimento, propaganda, lazer, reabilitação, planejamento ambiental e especialmente a educação. Um

avanço positivo a ser considerado é o Estatuto do Idoso¹, instrumento que fortalece a sociedade civil na luta por melhores condições de vida para os velhos deste país.

Conforme Veras e Caldas (2004), a inserção do Idoso em universidades vem se difundindo e representa uma nova forma de promover o bem-estar da pessoa que envelhece, através de ação interdisciplinar comprometida com a inclusão do idoso como cidadão ativo na sociedade.

No Brasil, existem pelo menos 150 programas dessa natureza. Uma experiência desenvolvida, na Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), desde 1993, tem como pressupostos básicos a interdisciplinaridade, a participação social e a promoção da saúde. A proposta da UERJ utiliza metodologia adaptada às especialidades dessa clientela e um amplo programa de atenção integral ao idoso.

Desde sua criação, as Universidades da Terceira idade foram progressivamente implantadas em grande parte das universidades de todo o mundo, sendo desenvolvidas por várias razões, dentre elas: o crescente incremento da esperança de vida; a preocupação dos Estados em planejar novas políticas de bem-estar social; o compromisso das instituições universitárias de apostar num novo sistema de educação permanente; o interesse suscitado por esse seguimento da população, em virtude do tempo livre de que dispõe como consequência da aposentadoria; o cumprimento de tarefas evolutivas esperadas nesse grupo etário; o desenvolvimento, cada vez maior, de que pesquisas e publicações na área gerontológica; e a coerente e solidária filosofia de abrir a universidade à sociedade com a intenção de dar respostas às pessoas que construíram sua história. (Neri, 2005, p.)

Em 1991, o Professor Doutor Antonio Jordão Netto, submetia a setores competentes da PUC de São Paulo, projeto voltado para a população idosa. No mesmo ano foi implantada a Universidade Aberta da Terceira Idade que a partir daquele ano recebeu o nome de Universidade Aberta para a Maturidade, com uma proposta de educação permanente, dirigida a pessoas de ambos os sexos, interessadas em reciclar e atualizar seus conhecimentos; além de orientação para uma vida saudável e alegre, trabalhando, adequadamente, os aspectos biológicos, sociais e psicológicos do envelhecimento.

¹ Lei n 10.741. Aprovado em 01 de outubro de 2003, o Estatuto do Idoso entrou em vigor em 1 de Janeiro de 2004. Em que pese sua regulamentação e vigência, muitos artigos dele ainda encontram-se à espera de efetivação.

De acordo com Jordão Netto, as instituições voltadas à terceira idade estão inseridas no conceito de “educação permanente” ou “educação continuada”, ou seja, educação integral, total, que abrange a existência e as possibilidades do ser humano, sem ter implicação com seu desenvolvimento técnico ou profissional. “As Universidades de Terceira Idade são uma oportunidade de resgatar valores, a autoestima e autoimagem dessas pessoas.

São também uma maneira de incentivá-las a lutar pelo respeito aos direitos dos idosos que assim, estarão exercendo o papel de cidadãos conscientes”, afirma. O programa da PUC-SP foi inspirado na proposta pioneira implantado por Vellas, na Universidade de Toulouse. (COGEAE/PUC-SP, 2009).

O idoso, como consumidor em uma sociedade de consumo, fez o mercado rever a produção de bens específicos, porém esse mesmo mercado tem que estar atento para as mudanças de consumo, assim como também de clientes. Hoje o segmento idoso representa uma fatia importante no mercado, não consumindo apenas medicamento. Esta ação também pode ser um mecanismo para a diminuição da rejeição social.

Muitos idosos trabalham para sobrevivência ou para ajudar os membros mais jovens da família. Outros o fazem por opção. O psicólogo pode ajudar com programas de capacitação e reciclagem para o trabalho, treino de atitudes e motivação. No contexto organizacional, ele pode operar em favor dos mais velhos, desenvolvendo instrumentos e técnicas de seleção, acompanhando providências no campo da ergonomia, trabalhando na prevenção de riscos e promovendo alterações na cultura organizacional de modo que o aproveitamento das competências dos idosos seja favorecido. Pode trabalhar atitudes e procedimentos de pessoal de recursos humanos para lidar com os trabalhadores mais velhos; pode ajudá-los a flexibilizar a carreira, a desenvolver papéis profissionais adequados aos ganhos da maturidade, a planejar uma segunda carreira ou preparar-se para a aposentadoria. Os idosos podem desenvolver atividades profissionais e de prestação de serviços assumindo papéis de consultores, auditores e assessores especializados, transformando a experiência acumulada em serviços. (Neri, 2005, p.).

As economias de mercado estão se tornando conscientes e de maneira geral “antenas” a essas transformações sociais. Percebem que o mundo está envelhecendo. A discussão da longevidade é evidente, em todas as

alçadas do conhecimento humano, principalmente, no meio político e empresarial, através de diferentes movimentos que contribuem para a inclusão das pessoas com faixa etária acima dos 60 anos.

CAPÍTULO III

APOSENTADORIA, COOPERATIVA E EXECUTIVO IDOSO

3.1. Aposentadoria

A aposentadoria é um direito social estabelecido em lei; uma remuneração concedida aos trabalhadores dos setores públicos ou privados e que prestam serviços por longos anos, ou se tornaram incapacitados para o exercício de suas atividades.

Aposentadoria, estado de inatividade de funcionário público, ou funcionário de empresa particular, ao fim de certo tempo de serviço, com determinado vencimento [...] Aposentadoria, quantia recebida mensalmente pelo beneficiário como resultado de suas contribuições a uma instituição durante certo tempo. (Aurélio, 1999, p.).

A aposentadoria surgiu no final do século XIX, na Alemanha. O governo do Chanceler Otto Von Bismarck estabeleceu, em 1889, um sistema que assegurava o pagamento de uma pensão a todos os trabalhadores do comércio, indústria e agricultura que tivessem 70 anos ou mais. A ideia foi logo adotada na Áustria, Hungria e a partir de 1920, atendendo a reivindicações trabalhistas passou a ser praticada em toda Europa.

Segundo Peixoto (1998). No Brasil, a primeira concessão de aposentadoria ocorreu em 1890, aos trabalhadores de estradas de ferro federais. Nos anos seguintes, outras classes trabalhadoras também conquistaram esse direito: em 1891 os funcionários do Ministério das Finanças e 1892 os da Marinha.

Em 24 de janeiro de 1923, o então Presidente da República Arthur da Silva Bernardes, sancionou a Lei Eloy Chaves que criou as Caixas de Aposentadorias e pensões (CAPs), que foi o ponto de partida para a Previdência Nacional.

A partir de 1930, o sistema de aposentadoria e pensões estendeu-se para outras categorias de trabalhadores. Em 1933, foi criado o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos (IAPM). Os servidores públicos criaram os IAPs. Em 1966, com a unificação da CAPs, IAPMs e IAPAS nasce o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS).

Em 1973, pelo Ministério do Trabalho e pelo INPS, da aposentadoria-velhice, concedida aos homens de mais de 65 anos e às mulheres de mais de 60 anos, e o decreto-lei de 1974, que cria uma renda mensal vitalícia (60% do salário mínimo) para as pessoas de mais de 70 anos. (Peixoto, 1998, p.79)

O evento da aposentadoria traz consequências positivas e negativas para a organização e para o aposentado. Para a organização é evento legal, cumprimento de normas previsto na Constituição. A organização prepara o substituto para o cargo, investe na formação de um colaborador que, ao adquirir a capacidade e experiência do cargo, poderá ser “levado” pela concorrência, abrindo fenda na estrutura da organização (fato negativo). Ou ajusta a continuidade do aposentado (fato positivo) em seu quadro de colaboradores, tendo em vista a alta capacidade, competência e experiência profissional e a certeza de contar com a dedicação do profissional. Indiretamente, a organização sabe que estará se beneficiando do procedimento e, ao mesmo tempo, proporcionando a elevação da autoestima do aposentado.

A preparação para a aposentadoria consiste em uma reorganização da vida familiar, novas relações afetivas, novos espaços de convívio e de relacionamento fora do mundo do trabalho. Surgem os trabalhos alternativos, os hobbies, as experiências em artes e ofícios que implicam em autonomia com relação à organização do trabalho. (Jaques e Carlos, 2005, p.)

Algumas pessoas, com uma maior expectativa de vida, procuram implementar seus sonhos e retornam ao mercado com a segunda profissão, que, paralelamente, era realizada como complemento da renda familiar e hoje se torna a profissão principal.

De acordo com Peixoto (2004), somente 58% das pessoas em idade de aposentadoria gozam plenamente desse privilégio. As estatísticas mostram que atualmente mais de um terço dessa população (seja aposentada ou não) ainda trabalha.

Portanto o grupo dos aposentados que não está forçosamente em situação precária (minoridade entre os aposentados brasileiros), chegam a aposentadoria dotados de uma formação profissional mais qualificada, por essas razões tem mais chance de permanecer no mercado de trabalho.

Para muitos, a aposentadoria não significa uma nova etapa na vida, momento de lazer e de “curtir” a vida; mas apenas uma constatação de que os benefícios provenientes da aposentadoria são insuficientes para poder sobreviver. São obrigados a voltar para o mercado de trabalho, não por escolha, mas por necessidade apresentada por uma realidade desigual. A perda de benefícios e a queda na remuneração os fazem trilhar o caminho de volta, na tentativa de manter o padrão de vida.

Segundo o presidente do Sindicato Nacional dos Aposentados, existem 6,9 milhões de aposentados trabalhando atualmente. A maioria dos casos não supera o salário mínimo. Grande parte regressa à ativa para complementar a renda pessoal ou familiar. Sem PLR (participação nos lucros ou resultados) e vale alimentação.

Mesmo assim, os idosos brasileiros estão mais protegidos da pobreza que o resto da população idosa dos países vizinhos. Estatísticas relativas à pobreza e à miséria, internacionalmente, convenciona-se classificar a Pobreza como uma renda abaixo de US\$2, por dia e miséria US\$1, dia.

O piso salarial nacional (salário mínimo) corresponde a US\$6, dia. (Datafolha-março, 2009). Isso, na pirâmide social, está longe de se obter uma garantia de vida confortável. Apenas 2% dos idosos pertencem à classe A, enquanto 40% estão nas classes D e E. (Datafolha, março-2009).

Em 15 de março de 2009, o Jornal Folha de São Paulo, publicou um caderno especial intitulado “Maioridade”, onde traz uma série de questões que envolvem os idosos, entre elas a “aposentadoria”.

Relata que o Alcance da Previdência brasileira é raro entre países de renda média. No Brasil, 67% dos pesquisados, afirmam receber aposentadoria oficial – entre os que têm 70 anos ou mais, a cobertura chega a casa dos 80%.

Em 2007 o IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), realizou um estudo em diferentes países, no intuito de verificar a quantidade de pessoas acima de 65 anos que eram atendidas pela previdência. Constatou que em países como o México (19%), Costa Rica (37%), Peru (24%), e Bolívia (14,7%); registram percentuais bem inferiores quando comparados ao Brasil.

Na média, hoje cada aposentado brasileiro recebe R\$777,60 mensais. O valor supera o rendimento médio dos trabalhadores apurado pelo IBGE em 2007 nas regiões, Norte (R\$741,00) e Nordeste (R\$592,00). Demonstra ainda uma taxa de pobreza abaixo dos 15% entre homens e mulheres com mais de 60 anos de idade, para uma média nacional próxima dos 29%.

Pelas estimativas, se não fossem os benefícios previdenciários, a pobreza no Brasil chegaria a mais de 50% dos idosos.

Dos 13,8 milhões de pessoas com 65 anos ou mais, 84,4% recebem aposentadoria ou pensão, segundo Síntese de Indicadores Sociais, do IBGE (Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística).

Por outro lado, o INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) concedeu em fevereiro de 2009, 227.705 benefícios incluindo aposentadoria e auxílio-doença, mas excluindo aqueles aposentados por incapacidade.

As consequências da aposentadoria em relação ao envelhecimento, especificamente quando passamos a examinar a questão da perda social do trabalho e suas implicações, com a saúde emocional, física e mental dos idosos, sugere uma indagação. Seria a aposentadoria em si um preditor de depressão?

Pode-se relacionar, conforme Bossé et al. (1995), a visão prevalente de aposentadoria, geralmente, como um evento estressante que contribui para o declínio da saúde física e mental. Deriva-se da concepção de que os indivíduos constroem a identidade tendo como referência a ocupação ou o papel profissional. Assim, a perda do papel e a concomitante perda da identidade gerariam estresse, ansiedade e predisposição à depressão. Constata-se,

realmente, que alguns aposentados tornam-se doentes ou até mesmo morrem, e a causalidade desses eventos é atribuída à aposentadoria.

A aposentadoria é determinante da diferenciação dos papéis adotados na velhice. Hoje, os indivíduos têm possibilidade de viver, aproximadamente, um terço da sua vida na condição de aposentado. É essencial o desenvolvimento de novos papéis.

Diante da aposentadoria, não há apenas a possibilidade de ajustamento ou adaptação a uma nova condição social, mas também a possibilidade de desenvolvimento em vários domínios. Hornstein e Wapner (1985) sugeriram, em um de seus estudos, que a aposentadoria é “novo começo”. Indivíduos que se enquadram nesse estilo experimentaríamos sentimentos de renovação, entusiasmo e vigor. Perceberiam a aposentadoria como uma oportunidade para viver de acordo com as próprias necessidades e interesses. Traçariam metas específicas e novos projetos. A realidade tem demonstrado isso, diariamente, temos acompanhado histórias de pessoas que superaram as dificuldades do tempo e da própria sociedade que cria obstáculos à ação do idoso na implementação de seus sonhos e projetos.

3.2. Novos Horizontes Para o Executivo Idoso

A crise do emprego afetou de forma contundente os executivos, pois a situação econômica que o país atravessava impunha uma severa competição no mercado empresarial, em que os custos de produção eram fatores determinantes para a sobrevivência das empresas. A partir daí, as empresas iniciaram um processo de substituição na área de recursos humanos. Trocavam os funcionários com mais idade, que embora muito competentes em suas funções, oneravam sobremaneira a folha de pagamento, por profissionais mais novos e, na maioria dos casos, com menos experiência e salários mais baixos.

Os critérios para esses procedimentos eram os mais subjetivos possíveis, principalmente para aqueles que já tinham ultrapassado a marca dos 40/50 anos.

A curto prazo, esse procedimento gerou inúmeras complicações nos processos de gestão da maioria das empresas no mercado, principalmente, para as empresas de pequeno e médio porte, que passaram a apresentar deficiências que exigiam a atuação de profissionais altamente qualificados. Mas essas empresas não tinham mais condições de contratá-los e nem pagar serviços especializados de consultorias.

Momentos de crise são tidos como oportunidades valiosas de crescimento, pelo menos no que diz respeito ao sistema de cooperativismo no Brasil, parece que o senso comum estava mais do que correto. Desde a década de 80, alavancada pelos percalços econômicos sociais do país, as Cooperativas de Trabalho, modelo de organização em que todos são donos do negócio, estabeleceram recorde de crescimento em pleno ano 2000, contando com quase 3 mil entidades, congregando 450 mil profissionais, boa parte deles com mais de 50/60 anos, interessados em um jeito diferente de colocar suas habilidades no mercado e garantir emprego e renda.

Esses fatos motivaram o crescimento considerável de cooperativas de trabalho, oriundas de grupos de profissionais executivos experientes, recém-descartados do mercado de trabalho, mas dotados de grande espírito empreendedor.

Em janeiro de 1999, Daniel Madalena, Administrador de Empresas, com conhecimentos sobre cooperativismo, fruto de pesquisas pessoais, reuniu-se com um grupo de amigos executivos, de diversas áreas, e criaram a Cooperativa de Trabalho de Suporte Executivo Empresarial – Coopex. A partir daí, começaram a procurar profissionais para consolidar os objetivos de uma economia solidária, na qual capital e homem convivem, harmoniosamente, em um modelo onde todos são donos do negócio.

Era um grupo de 20 cooperados, que investindo no modelo de autogestão, passou a oferecer seus serviços às empresas. O crescimento veio rápido. Com pouco mais de um ano de existência, a Coopex já se caracterizava como alternativa para os profissionais descartados do mercado de trabalho.

Após 19 meses, a cooperativa já contava com 251 cooperados, cerca de 60% tinham de 41 a 60 anos. A Coopex partiu de um princípio, relativamente,

simples: “Sozinho, meu potencial é muito limitado, já em um grupo sou mais forte”. Trata-se de um princípio universal de sobrevivência humana, que remonta a Pré-História, quando era mais fácil caçar um mamute com a ajuda de outros homens do que sozinho. (Isto faz lembrar o Padre Theodor Amstad, quando fundou a primeira cooperativa no Brasil).

O modelo cooperativa era o mais acessível, pois existem diferenças de estrutura em relação às grandes consultorias, nas quais há significativa distância entre a equipe pensante e o pessoal operacional. Na cooperativa é diferente: o pensante opera. Isso permite oferecer qualidade a custos menores.

Além de constituir-se em uma das estratégias na batalha contra o desemprego, contra o preconceito ao profissional idoso, o modelo cooperativa de trabalho transformou-se em um novo horizonte para os experientes executivos aposentados ou descartados do mercado de trabalho.

Esta afirmação pode ser comprovada pelos profissionais:

Pedro Souza Filho, 61 anos, psicólogo, especialista em Recursos Humanos, antes de tornar-se um cooperado, trabalhou 24 anos em RH no setor de telecomunicações. Conheceu a Cooperativa de Trabalho de Suporte Executivo Empresarial – Coopex Soluções, de São Paulo, por indicação de um amigo. Virou sócio com o desejo de aplicar, em grupo, o que não conseguiu fazer dentro de uma empresa privada: harmonizar as relações trabalhistas. “Aqui todos são donos. Portanto, há o interesse comum de manter a empregabilidade em alta e procurar bons contratos”. “Com a gestão de projetos, aplicamos na prática o conceito de ajuda mútua porque valorizamos as habilidades de cada sócio. Pedro Filho chegou a ser Presidente da Cooperativa Coopex que nesta ocasião contava com 80 associados ativos e mais de 360 cadastrados. (Você S.A. – janeiro 2002)

Antonio Carlos da Silva, 61 anos, administrador de empresas, pós-graduado em Marketing, é um executivo com grande experiência profissional, passou os últimos 20 anos em multinacionais do setor de autopeças. Reuni todas as condições para ser um talento cobiçado por muitas organizações. O problema é que Antonio Carlos enfrentou os preconceitos do mercado. Ele, aos

54 anos, foi dispensado da empresa onde ocupava o cargo de Diretor Comercial. A conclusão parecia definitiva, “é hora de pendurar a chuteira”.

Antonio Carlos, no entanto, recusava-se a ir para casa, vestir o pijama, sentar-se diante da televisão e esperar a vida passar. “Ainda tenho muita lenha para queimar e posso continuar ajudando as empresas com o meu talento”. Consciente de que uma recolocação seria muito difícil, optou por um caminho alternativo, tornou-se um profissional cooperado e desde 2001 passou a fazer parte da Coopex, cooperativa formada exclusivamente por executivos que pretendem continuar na ativa. Fala com entusiasmo da nova fase de sua vida profissional. “Sinto-me valorizado”. (Exame/SP – março 2002).

Xisto Teixeira Miralla, 60 anos, economista, encontrou na Coopex a chance de mostrar suas qualidades. “Estou colocando em prática, minha experiência em organização e métodos para estruturar esse novo projeto”.

O que conta para ele, que passou por empresas como Cica, GE e Gradiente, é a qualidade do trabalho de cada cooperado que garante o fortalecimento da imagem da cooperativa. “O trabalho de um terá reflexo em toda a equipe e os resultados são importantes”, explica que conheceu a cooperativa por indicação de um amigo, também executivo. (Melhor Vida & trabalho – agosto-2000).

Mauro Carvalho, 60 anos, Administrador, “Percebi que estava sendo colocado de lado na empresa.” Relembra que depois de uma pesquisa junto à Receita Federal, o administrador partiu para uma carreira solo, prestando consultoria para pequenas e médias empresas. “Descobri que mais de 80% delas necessitavam de um suporte na área financeira”. Essa era, na sua avaliação, a grande chance de não ter mais patrão e atuar em um mercado promissor. “No início, tudo corria bem, os clientes iam surgindo, até que uma das grandes inimigas da vida autônoma apareceu: a inadimplência. Não tinha entrada de dinheiro, só despesas”.

A virada aconteceu, no fim daquele ano, quase que por acaso. Ao abrir o jornal, deparou-se com uma reportagem sobre cooperativas de trabalho. Interessou-se pelo assunto e, no dia seguinte, entrou em contato com uma delas, a Cooperativa de Trabalho de Suporte Executivo Empresarial (Coopex).

“ *Aquilo caiu do céu*”, recorda Carvalho, que presta serviços em uma agência de propaganda de São Paulo, pela Cooperativa. (Melhor Vida & Trabalho – Agosto de 2000).

As Cooperativas de Trabalho, como a Coopex, além de oferecer aos profissionais, com mais idade, uma nova oportunidade no mercado de trabalho, atrai profissionais competentes que são convidados a participar como cooperados, mesmo que não exista, no momento, uma empresa interessada em alguém com o seu perfil. Quando aparece uma proposta, ele tem a oportunidade de desenvolver suas competências técnicas.

Em geral, o profissional brasileiro não se compromete, ele se envolve. Os interesses individuais sobrepõem aos coletivos. A máxima do trabalho em cooperativas vale para qualquer ambiente em que as pessoas trabalhem juntas: todos ganham quando o desempenho de alguém puxa o resultado final para cima. Trabalhar é um exercício focado em aprender, ensinar e produzir. (Pedro Souza Filho- Veja S.A.- junho-2002).

Diante disso, também é através do trabalho, expressão genuína da energia humana, que o homem desenvolve-se e participa do desenvolvimento da sociedade em que vive.

CAPÍTULO IV

METODOLOGIA

Para o desenvolvimento da pesquisa, optou-se pela análise qualitativa dos dados, cuja diretriz principal é a existência de uma relação dinâmica entre o mundo objetivo e o sujeito; de um vínculo indissolúvel entre objetividade e subjetividade.

A pesquisa quantitativa respondeu pelo levantamento de dados estatísticos mais gerais sobre a população idosa economicamente ativa. No entanto, foi a pesquisa qualitativa que permitiu uma investigação mais profunda e reflexiva sobre o lugar e o significado do trabalho na vida do idoso.

Como afirma Minayo,

Numa busca qualitativa, preocupamo-nos menos com a generalização e mais com o aprofundamento e abrangência da compreensão seja de um grupo social, de uma organização, de uma instituição, de uma política ou de uma representação. (2002, p.102)

A autora prossegue:

Na pesquisa qualitativa a interação entre o pesquisador e os sujeitos pesquisados é essencial. Sua preocupação é de que “ todo o corpo e sangue da vida real componham o esqueleto das construções abstratas. (2000, p.105)

Como lembra Chizzotti (1991), o sujeito observador é parte integrante do processo de conhecimento e interpreta os fenômenos atribuindo-lhes um significado.

O fundamento teórico que orientou a pesquisa foi a teoria das Representações Sociais, proposta por Moscovici (1978), para compreender as representações dos aposentados trabalhadores executivos a respeito do trabalho que desenvolvem.

4.1. Escolha da Cooperativa

Do universo das Cooperativas de Trabalho, conhecíamos algumas, localizadas em São Paulo Capital; onde procuramos selecionar a mais adequada, mais apropriada aos estudos que buscam interpretar o comportamento do mercado de trabalho, no ramo do cooperativismo em relação às oportunidades reais de colocação e aproveitamento dos profissionais executivo idosos.

Embora esse processo de escolha tenha mostrado aspectos interessantes, não ficamos satisfeitos com os resultados, pois necessitávamos de uma instituição que realmente marcasse de forma dominante a participação efetiva do profissional executivo idoso. Diante disso, resolvemos mudar de estratégia e partimos em busca do sujeito.

4.2. A Busca pelos Sujeitos

Os sujeitos foram localizados, através de indicações feitas por pessoas de nossa convivência social.

Para chegar aos sujeitos, perguntava aos meus amigos: Você conhece algum idoso, com 60 anos ou mais, aposentado ou não, que seja executivo cooperado em uma cooperativa de trabalho?

Se a resposta fosse afirmativa, dava continuidade ao procedimento, pedindo-lhe que perguntasse ao idoso se gostaria de dar uma entrevista sobre o significado de trabalhar em uma cooperativa como autogestor e executivo após a aposentadoria? Numa dessas indagações, um amigo muito próximo, respondeu:

Enquadro-me nesse perfil, sou aposentado, tenho mais de 60 anos, sou associado a uma cooperativa de trabalho, sou executivo, inclusive faço parte da diretoria, mas não gostaria de dar entrevistas nem participar de pesquisas. Mas vou falar com meus companheiros de diretoria e acredito poder indicar algumas pessoas de gabarito que aceitem participar.

Alguns dias se passaram, obtive do meu amigo uma resposta positiva, “Tenho pelo menos três pessoas que poderão atender a pesquisa, aqui estão os telefones para contato. Tratam-se de pessoas muito ocupadas e com pouco tempo disponível. Veja o que você pode fazer”.

Os sujeitos eram idosos profissionais, executivos, cooperados e diretores da Cooperativa de Trabalho.

Após vários contatos telefônicos, falei com a secretaria geral da cooperativa que me aconselhou ir até a sede, onde haveria maior possibilidade de encontrá-los. Assim, poderia falar pessoalmente com eles e acertar um agendamento.

Dirigi-me, alguns dias depois, até a sede da cooperativa, onde fui muito bem recebido pela secretária. Ela, imediatamente me adiantou que seria praticamente impossível falar com as pessoas naquele dia, porque estavam todas ocupadas “na correria”, por causa da Assembleia Geral Ordinária a realizar-se naquela semana, onde então, seria eleita a nova diretoria da Cooperativa de trabalho. Mas os diretores já haviam deixado seus telefones e e-mails particulares para contato e agendamento da entrevista.

Tentei, na semana seguinte, fazer o primeiro agendamento. Falei, por telefone, com uma das pessoas, que infelizmente lamentou não poder fazer o agendamento porque estava saindo de viagem para o exterior e não saberia a data certa de retorno e desculpou-se.

Fiz contato, por telefone, com a segunda pessoa indicada, a qual expliquei os objetivos da pesquisa, enfatizando que através de informações obtidas, ela possuía o perfil ideal e poderia contribuir com o nosso trabalho. Felizmente, conseguimos agendar uma data, local e hora para entrevistá-la.

Consegui também falar com a terceira pessoa indicada, a qual passamos as mesmas informações sobre o perfil e o foco da pesquisa. Ela mostrou-se muito interessada em participar, também agendamos data, local e horário para a entrevista.

4.3. Trabalho de Campo

Entrevistei dois profissionais executivos, do sexo masculino, um com 67 anos e outro com 68, em atividade e residentes, na cidade de São Paulo. Ambos têm nível superior e um deles possui título de mestre e doutor, portanto, com profissões e salários diferentes.

Uma entrevista foi realizada no escritório e a outra na residência.. Esses ambientes não “contaminaram” as respostas dadas. As entrevistas foram desenvolvidas, por meio de uma exposição direta, com foco no tema central de investigação: O papel das Cooperativas de Trabalho para o profissional executivo idoso.

Foi utilizado um diário de campo para anotações consideradas importantes, interessantes e esclarecedoras.

Durante as entrevistas, os objetivos da pesquisa foram esclarecidos e assegurado o anonimato, embora um dos entrevistados não tivesse se oposto quanto ao anonimato.

4.3.1. Da Coleta de Dados

Optamos por realizar entrevistas semiestruturadas e individuais, utilizando um roteiro que contemplava os seguintes itens:

- Perfil socioeconômico;
- Idade;
- Estado civil;
- Tipo de família;
- Grau de instrução;
- Profissão;
- Trabalho;
- Aposentadoria e velhice.

Na minha pesquisa de campo, encontrei alguns desafios. Um deles foi a dificuldade de defrontar-me com os sujeitos, não os conhecia, sabia apenas que eram profissionais idosos, altamente experientes em suas áreas de atuação profissional.

Quando chegava para entrevistar a pessoa, minha ansiedade somava-se à do entrevistado, que mesmo sendo um profissional executivo e experiente, demonstrava também um certo receio por não me conhecer.

Eu tinha as seguintes inquietações: Como seria a receptividade do entrevistado? Responderia ou não todas as questões?.

Por outro lado, o entrevistado também estava ansioso, pois não sabia o conteúdo das perguntas. De certa forma, o clima inicial era sempre “tenso”, só no decorrer da entrevista, ficávamos mais à vontade, “descontraídos” e até sorriamos.

Os entrevistados foram identificados pela palavra “cooperado”, seguida de uma letra “A” e “B”, não só para manter o anonimato, mas para relacionar com Cooperativa de trabalho, principal foco de nossa pesquisa, sobre o profissional executivo idoso, que continua no mercado de trabalho como autogestor, em uma cooperativa de Trabalho.

As entrevistas tiveram duração de aproximadamente uma hora. A entrevista do “Cooperado A” foi realizada no seu escritório particular, onde desempenha sua atividade como Consultor. A entrevista com o “Cooperado B” foi realizada em sua residência.

4.3.2. Perfil dos Entrevistados

Considerarei esse, um dos pontos relevantes da pesquisa, por se tratar de profissionais de nível superior, executivos, vinculados a uma cooperativa de trabalho como cooperados, autogestores, diretores e que vivem o dia a dia das empresas, na tomada de decisões importantes, o que os colocam numa posição muito acima da média sociocultural brasileira.

Com esse nível de formação dos entrevistados, o entrevistador tem o desafio de passar, com habilidade, informações objetivas sobre a pesquisa,

com a finalidade de situar o respondente em seu contexto sociocultural e obter assim, respostas fundamentais para o sucesso do trabalho de campo.

Sabe-se que o nível educacional é um importante indicador socioeconômico. Embora, dados estatísticos do IBGE tenham comprovado que a proporção de pessoas sem instrução ou com menos de um ano de estudo, no mercado de trabalho, apresenta um decréscimo nos últimos dez anos, para ambos os sexos e grupos etários. Verifica-se também que os idosos com menos de quatro anos de estudo, cognominados como analfabetos funcionais, também sofreram redução na sua proporção no período; mas mesmo assim essa taxa é superior a 50% da população idosa. No Brasil, segundo Censo 2000 (IBGE), 68,8% dos homens de 60 anos ou mais, responsáveis pelos domicílios, sabem ler e escrever e quanto às mulheres, essa percentagem é de 62,4%.

Outro aspecto a ser considerado é a questão da renda, ambos os entrevistados recebem benefícios da previdência a mais de 15 anos. Nos dois casos, o teto do valor do benefício de R\$3.038,00 é atingido. Apesar de restrições, a respeito do valor exato, estima-se que sua renda mensal, somada à atividade de consultor e cooperativado, supera 30 salários mínimos, aproximadamente.

Pesquisa realizada pelo IBGE/PNAD (2003) mostra que 34,4% dos aposentados brasileiros recebem até um salário mínimo de referência. As aposentadorias e pensões que protegem os mais velhos e seus familiares contra a pobreza, portanto, os idosos, constituem um fator de equilíbrio social e não uma carga.

Ambos os entrevistados têm um nível socioeconômico parecido, porém quando observei cada um, no seu aspecto subjetivos, percebi que o sujeito A, durante a entrevista, mostrou-se disponível e atencioso, procurando fornecer respostas de maneira direta e detalhada. É um homem de visão dinâmica e atento à atualidade.

O sujeito B é um homem que demonstra ser conservador, quanto as suas ideias, muito objetivo nas respostas, não forneceu detalhes, sendo

necessário que o entrevistador formulasse questões que pudessem complementar a resposta.

4.3.3. Entrevistas

Entrevista 1

Cooperado A

Masculino, 67 anos, engenheiro naval, mestre em engenharia naval e doutor em administração. Sou aposentado desde 1995 no IPT - Instituto de Pesquisas Tecnológicas do Estado de São Paulo; na função de pesquisador nível IV - diretor da CPTI – Cooperativa de Serviços e Pesquisas Tecnológicas e Industriais

Quando e onde você se aposentou?

Trabalhei durante 33 anos e meio no IPT – Instituto de Pesquisa Tecnológicas; passando por diversos cargos de importância relevante, quando então, em 1995, aposentei e continuei desenvolvendo minhas atividades profissionais como contratado do IPT. Após a aposentadoria, iniciei paralelamente, trabalhos de assessoria e consultoria, dando ênfase a minha carreira profissional e aos meus conhecimentos técnicos profissionais.

A aposentadoria mudou sua qualidade de vida em relação à renda e trabalho?

Nas primeiras semanas como aposentado, analisei o fato em si e considerei que mediante a legislação brasileira, eu estava com o dever cumprido e, portanto, merecia a aposentadoria. Fiquei tranquilo porque continuei trabalhando na Instituição como contratado, com salário menor em relação aos proventos que recebia antes da aposentadoria, mas com os trabalhos desenvolvidos particularmente com consultoria e assessoria, a renda

foi complementada , não afetando de forma significativa minha qualidade de vida.

Como o IPT contribuiu para a sua carreira e sua formação profissional?

Como estudante de engenharia, entrei no IPT como estagiário, sendo esse estágio fundamental para o meu crescimento pessoal e formação profissional de alto nível. Após a conclusão do curso fui efetivado como funcionário. O período de estágio foi muito proveitoso, proporcionou muito conhecimento e contato com as novas tecnologias. Como funcionário e pesquisador participei em projetos arrojados do IPT, que foram fundamentais na minha carreira profissional e acadêmica de Mestre e Doutor, além de dezenas de cursos patrocinados pela instituição.

O que levou você a entrar para uma cooperativa de trabalho?

O IPT, até então mantinha em seu quadro de pessoal um grande número de ex-funcionários aposentados. Faziam parte desse quadro engenheiros, químicos, geólogos, profissionais altamente especializados. Todos contratados em regime da CLT (Consolidação da Lei do Trabalho). Corria rumores de possíveis demissões.

Os meses que antecederam às demissões em massa no IPT, causaram verdadeiro pânico entre os funcionários contratados, a princípio, os boatos sobre o fato deixaram muita gente sem dormir pensando nas alternativas de como sobreviver caso o ato fosse consumado. Como conseguir outro emprego após 40 ou 60 anos de idade? Como manter o padrão de vida? Todos preocupados com o futuro profissional e com a família. E o fato foi consumado, causando grande desconforto a todos.

Mas “quando uma porta se fecha várias outras se abrem”.

Em 29 de maio de 1995, o então Governador Mario Covas, através de um ato administrativo, dispensou mais de 300 funcionários, a maioria aposentados, causando grande constrangimento para a instituição.

A maioria dos profissionais contava com mais de vinte anos de serviços prestados à instituição, e que de repente estavam desempregados e sem meios de voltar imediatamente ao mercado de trabalho, contando ainda com uma agravante de estarem quase todos na faixa etária de 40 a 60 anos de idade.

Nesta ocasião, o IPT para dar continuidade aos projetos que estavam em andamento, dependia do pessoal dispensado, por se tratar de profissionais altamente especializados formados ao longo dos anos no próprio IPT.

Por conta dessa situação ruim, para ambos os lados, a diretoria do IPT sugeriu aos dispensados que formassem uma Cooperativa de Trabalho, a qual o IPT poderia contratar; numa tentativa de não perder as capacidades formadas ao longo de tantos anos dentro da instituição, preservando também o capital intelectual e minimizando os prejuízos dos projetos em andamento.

Comente sobre a história da CPTI (Cooperativa de Serviços tecnológicos e Industriais)

Com muita determinação, um grupo desses profissionais dispensados, já autônomos, liderou a criação da Cooperativa, e assim no dia 13 de julho de 1996, foi fundada a CPTI - Cooperativa de Serviços e Pesquisas Tecnológicas e Industriais; composta por sessenta cooperados, profissionais de nível superior de diversas áreas, na faixa etária variando dos 40 aos 60 anos.

A cooperativa foi criada com o objetivo de buscar trabalho para seus associados e manter a rede de competências de seus sócios. Os dois primeiros anos da Cooperativa foram marcados por grandes dificuldades em relação a esses objetivos.

Paulatinamente, os sócios-cooperados começaram a desenvolver projetos e serviços tecnológicos individualmente, e em equipe, o que projetou o nome da CPTI no mercado como organização de elevado padrão técnico e ético. Com essa chancela, a Cooperativa ampliou sua participação em projetos de maior envergadura, consolidando sua atuação no cenário nacional tecnológico.

A CPTI (Cooperativa de Serviços e Pesquisas Tecnológicas e Industriais), tem um diferencial; é uma Economia Solidária que aliada à alta capacidade técnica, tem também alto poder de competição em relação aos preços dos demais concorrentes e assim solidificou sua permanência no mercado.

Qual o grau de satisfação dos cooperados nos dias de hoje?

Hoje, a Cooperativa conta com mais de 400 cooperados que participam dos projetos, obtendo uma renda compatível com o mercado, além da distribuição das sobras, como prevê o sistema cooperativo.

Os cooperados mantêm elevado grau de satisfação em pertencerem à cooperativa, contam com uma boa infra-estrutura à sua disposição, como plano de saúde e outros benefícios. Os cooperados, como autogestores, são dedicados, vão em busca de clientes, enfrentam os altos e baixos do conturbado mercado de trabalho de hoje.

Comente os desafios para uma nova vida como profissional executivo idoso em uma cooperativa de trabalho.

Os desafios foram muitos, principalmente a implementação inicial dos objetivos da cooperativa no que se referia à busca de trabalho. Atualmente, com quase todos cooperados trabalhando, nos vários projetos de responsabilidade da cooperativa e uma renda compatível, conseguem uma remuneração superior à do mercado de trabalho.

Hoje, a CPTI, com sua diversificada capacitação, permite prestar serviços de assessoria e consultoria, desenvolver, fiscalizar e gerenciar a execução de projetos, realizar estudos de caráter técnico e econômico de empreendimentos e negócios, elaborar pareceres e laudos técnicos, estruturando sua atuação de forma multidisciplinar.

Os especialistas que compõem o corpo técnico têm atuado no país e no exterior, nas mais variadas áreas de concentração de demanda tecnológica como: meio ambiente infraestrutura física, mineração, energia, materiais,

transporte, propriedade intelectual, engenharia de sistemas, gestão empresarial e qualidade.

A cooperativa goza de muita credibilidade interna e externa e uma das maiores vantagens de ser cooperado da CPTI é seu network, a rede de contatos internos e externos.

Portanto, um dos maiores desafios é dirigir como diretor uma instituição dessa envergadura.

Entrevista – 2

Cooperado – B

Engenheiro Civil, com 68 anos de idade, aposentado desde dezembro de 1995 no Instituto de Pesquisas Tecnológicas do Estado de São Paulo S/A, Campus Cidade Universitária, ocupo atualmente o cargo de Vice Presidente da Cooperativa de Serviços e Pesquisas Tecnológicas e Industriais – CPTI.

Quando e onde você se aposentou?

Trabalhei durante 36 anos no Instituto, assumindo, progressivamente, posições de maior relevância na hierarquia funcional, até atingir o cargo de diretor de divisão técnica onde permaneci por 20 anos. Após minha aposentadoria, continuei desenvolvendo minhas atividades profissionais como consultor independente e como associado da CPTI.

A aposentadoria mudou sua qualidade de vida em relação à renda e ao trabalho?

Em um primeiro momento “demorou cair a ficha de que eu estava aposentado”. Refleti na minha idade e fiz um rápido balanço de minha vida, mas logo me senti em casa porque, após um curto período de férias, continuei trabalhando na instituição como contratado praticamente nas mesmas funções anteriores, embora com pequena redução de salário por perda nas vantagens

do cargo anterior, o que foi rapidamente complementado com as atividades de consultor independente fora do IPT.

Após alguns ajustes, minha qualidade de vida continuou quase a mesma, as minhas relações interpessoais continuaram normais, continuei exercitando e usufruindo minha independência e autonomia desenvolvendo minhas atividades profissionais, proporcionando-me prazer em viver aquele novo momento e, por conseguinte, a melhoria da minha qualidade de vida.

Como o IPT contribuiu para a sua carreira e sua formação profissional?

Entrei no IPT como estagiário em 1959 e fui contratado como engenheiro assistente em 01/01/1964. A experiência que pude acumular no IPT e os cursos de pós-graduação que tive oportunidade de atender com o patrocínio do IPT foram de importância fundamental para meu crescimento pessoal e profissional.

O que levou você a entrar para uma cooperativa de Trabalho?

A cooperativa CPTI foi fundada em 13/06/1996, por um grupo de funcionários que haviam se aposentado do IPT, mas que continuavam trabalhando no Instituto. Eram profissionais de alta qualificação técnica, dentre os quais se incluíam engenheiros das várias modalidades, químicos, geólogos, físicos, todos contratados pelo regime CLT. Por uma sucessão de fatos acontecidos, tornei-me um cooperado fundador da CPTI.

Comente sobre a história da CPTI (Cooperativa de Serviços e Pesquisas Tecnológicas e Industriais).

No final de 1995 ou início de 1996, o então Governador Mario Covas, através de um ato administrativo, determinou que todos os contratados de empresas estatais que haviam se aposentado e continuavam trabalhando teriam que ser dispensados. Essa determinação causou a demissão de dezenas de funcionários e deixou o IPT sem pessoal capacitado para conduzir vários projetos que se achavam em andamento.

Grande parte desses trabalhadores contava com mais de vinte anos de serviços no IPT. Uma vez demitidos, passaram a receber apenas a aposentadoria do INSS por tempo de serviço, o que trouxe forte impacto na qualidade de vida dos trabalhadores e de seus familiares. Devido à idade avançada, quase todos na faixa de 40 a 60 anos, tiveram dificuldade de se inserir novamente no mercado de trabalho.

Como o IPT dependia do pessoal demitido, todos com longo tempo de casa e muita experiência acumulada, foram estudadas alternativas para se recontratar essas pessoas, como por exemplo, consultor autônomo ou empresas prestadoras de serviço e mesmo cooperativas de trabalho. Essa modalidade oferecia a vantagem decorrentes da CLT. A ideia da cooperativa de aposentados foi estimulada pela própria direção do IPT e no dia 13/06/1996, um grupo de cerca de 70 funcionários aposentados se reuniu para fundar a CPTI. Dessa forma, ficava preservado o capital intelectual dos funcionários sênior do IPT e o risco de descontinuidade na execução dos projetos ficou minimizado.

A cooperativa foi criada com o objetivo de atender à demanda por tecnologia dos setores público e privado. Dessa forma, a CPTI poderia:

- Participar dos processos de licitação do IPT;*
- Uma vez contratada, dar andamento aos projetos do IPT;*
- Buscar trabalho não só no IPT, mas em outras empresas estatais e de caráter privado.*

Apesar da principal motivação para fundar a CPTI ter sido a de prestação de serviços ao IPT, os dois primeiros anos foram marcados por grandes dificuldades em vender mão de obra técnica ao Instituto. Alguns representantes da média gerência acreditavam erroneamente que a CPTI iria concorrer com o IPT e não aceitaram prontamente a parceria proposta. Até que esse fato pudesse ser superado, a Cooperativa sobreviveu da venda de serviços e cursos especializados a outras empresas. Contudo, a partir de 1999 – 2000, a diretoria do IPT reconheceu as vantagens da contratação da cooperativa, tanto vantagens econômicas devido à menor incidência de impostos, como vantagens técnicas resultantes da experiência acumulada

pelos cooperados. Dessa forma, a CPTI conseguiu consolidar sua posição no mercado de prestação de serviços técnicos especializados, abrindo oportunidade de trabalho para dezenas de cooperados.

Qual o grau de satisfação dos cooperados nos dias de hoje?

Hoje, a Cooperativa conta com cerca de 500 cooperados que participam dos projetos, obtendo uma renda compatível com o mercado, além da distribuição das sobras, como prevê o sistema cooperativo. Os cooperados mantêm elevado grau de satisfação em pertencerem à cooperativa, contam com uma boa infraestrutura à sua disposição, e ainda com plano de saúde, seguro de vida e outros benefícios.

Os projetos executados pela CPTI se enquadram em duas categorias:

- projetos institucionais, onde a CPTI fornece equipes inteiras para o desenvolvimento de atividades técnicas e laboratoriais;
- projetos individuais de iniciativa do próprio cooperado, que se encarrega da prospecção de mercado, elaboração de proposta técnica e comercial e venda aos interessados.

Hoje, a CPTI, com sua diversificada capacitação, permite prestar serviços de assessoria e consultoria, desenvolver, fiscalizar e gerenciar a execução de projetos, realizar estudos de caráter técnico e econômico de empreendimentos e negócios, elaborar pareceres e laudos técnicos, estruturando sua atuação de forma multidisciplinar.

Os especialistas que compõem o corpo técnico têm atuado no país e no exterior nas mais variadas áreas de concentração de demanda tecnológica como: meio ambiente, infra-estrutura física, mineração, energia, materiais, transporte, propriedade intelectual, engenharia de sistemas, gestão empresarial e qualidade. A cooperativa goza de muita credibilidade interna e externa e uma das maiores vantagens de ser cooperado da CPTI é seu network, a rede de contatos.

Comente os desafios enfrentados para uma nova vida como profissional executivo idoso em uma cooperativa de trabalho.

Foram vários os desafios:

- a. Enfrentar o impacto das demissões em massa no IPT;*
- b. Articular a fundação da cooperativa CPTI;*
- c. Vencer os obstáculos impostos à cooperativa em seus dois primeiros anos de vida, em função da não aceitação de parceria IPT/Cooperativa, erroneamente interpretada pelos representantes da média gerência do IPT;*
- d. Dentre estes, o maior desafio é ser o atual Vice-Presidente de uma instituição do porte da Cooperativa de serviços e Pesquisas Tecnológicas e Industriais – CPTI.*

4.3.4. Análise das Entrevistas

Quando e onde você se aposentou?

Ao serem indagados, quando e onde você se aposentou? Responderam assim:

Cooperado (A) e Cooperado (B)

Muito orgulhosos que haviam passado a maior parte da vida , mais de trinta anos, dentro do IPT, (Instituto de Pesquisa Tecnológicas), no Campus da USP São Paulo, onde entraram como estudantes estagiários e se aposentaram como profissionais de alta qualificação, diferenciados no mercado, graças às oportunidades que tiveram em frequentar dezenas de cursos de especialização patrocinados pela instituição.

Portanto, observamos que em ocupações caracterizadas pela rápida mudança tecnológica e que por isso requerem constantes treinamentos e reciclagem de conhecimentos e habilidades, é maior a desvantagem aos trabalhadores mais velhos. Mesmo em países desenvolvidos, há evidências de que trabalhadores de mais de 40 anos têm menos oportunidades para educação permanente e continuada do que os mais jovens.

Os entrevistados têm consciência da dificuldade de idoso manter-se no mercado de trabalho, percebem que as chances são voltadas aos jovens, como eles eram a vinte ou trinta anos atrás.

De acordo com Néri (2002), esse mito é recorrente no trabalho, pois os mais velhos são, muitas vezes, expulsos com a desculpa de que estão ultrapassados. No entanto, em ocupações tradicionais baseadas na experiência ou em organizações modernizadas, os adultos mais velhos podem usar sua experiência e seu conhecimento sobre técnicas produtivas e sobre a cultura organizacional para atuarem como monitores.

Para Néri,

O desemprego dos adultos mais velhos e dos idosos é maior devido à falta de oportunidades educacionais e de treinamento em serviço do que ao envelhecimento em si mesmo. (2002:13)

Sobre a aposentadoria e a qualidade de vida.

Cooperado (A)

Analisando o fato em si eu estava com o dever cumprido. [...] Continuei trabalhando na Instituição [...] trabalhos desenvolvidos particularmente de consultoria e assessoria a renda foi complementada não afetando muito a qualidade de vida.

Cooperado (B)

“Demorou a cair a ficha” de que eu estava aposentado, refleti na minha idade e fiz um balanço de minha vida. [...] Como consultor independente fora do IPT a renda foi rapidamente complementada e após alguns ajustes minha qualidade de vida continuou quase a mesma.[...] Continuei exercendo minha independência e autonomia desenvolvendo minhas atividades profissionais.[...] proporcionando-me prazer em viver aquele momento.

Observando aspectos importantes dessas respostas, percebe-se que a aposentadoria é algo que traz mudanças significativas na vida do indivíduo em sociedade:

Para Berquó (1996), o isolamento social pós-aposentadoria é motivado por uma visão negativa na velhice, com os papéis considerados importantes socialmente, modificação da estrutura familiar e inadaptação aos novos valores da sociedade. Assim, a aposentadoria oferece dupla situação: quando a pessoa vive o seu trajeto humano, profissional, experiências positivas e negativas e ter vontade de superar os obstáculos não apenas da aposentadoria mas da própria vida.

É interessante observar que segundo Lopes (2000)

O trabalho é um dos fatores mais significativos na conquista e manutenção da qualidade de vida para os seres humanos. Quando associado a idéias de satisfação e realização pessoal, amplia as possibilidades de uma sobrevivência saudável e digna e, sobretudo, o papel social do indivíduo no meio onde se encontra inserido.

Contribuição do IPT para sua carreira e formação profissional

Indagados cooperados (A) e (B) responderam: *estágio proveitoso proporcionou acesso às novas tecnologias. Como funcionário e pesquisador participei em projetos arrojados do IPT que foram fundamentais na minha carreira profissional e acadêmica, pós-graduação, mestre e doutor, além de dezenas de cursos patrocinados pela instituição.*

Sabemos que os cooperados passaram a maior parte de sua vida trabalhando e aperfeiçoando-se profissionalmente em uma das mais conceituadas Instituições, criada para atender à demanda científica e tecnológica do país e, ao longo de sua história, constituiu um mercado com bases tecnológicas; formou equipes aptas a desenvolver e aplicar pesquisas em tecnologia no Brasil. Esses homens, hoje idosos, que fizeram parte dessas equipes, são grandes empreendedores dirigentes da Cooperativa de Trabalho –CPTI.

Neri (2000) refere que, por causa dos estereótipos, os trabalhadores mais velhos são vistos como obsoletos, improdutivos, resistentes à mudança e desmotivados.

Observamos que a falta de oportunidades para aquisição de habilidades necessárias à administração de novas tecnologias pode ter consequências adversas no desempenho, na motivação e na imagem social dos velhos. (Sugar (1996): apud Néri, 2002:19).

Sobre sua entrada na Cooperativa de Trabalho

Ao serem indagados o que os levou a entrarem para uma Cooperativa de Trabalho (A) e (B) responderam:

Por uma sucessão de fatos acontecidos tornei-me um cooperado fundador da CPTI.

Nessa ocasião, o IPT para dar continuidade aos projetos que estavam em andamento, dependia do pessoal dispensado, por se tratar de profissionais altamente especializados formados ao longo dos anos no próprio IPT.

Por conta dessa situação ruim para ambos os lados, a diretoria do IPT sugeriu aos dispensados que formassem uma Cooperativa de Trabalho, a qual o IPT poderia contratar; numa tentativa de não perder as capacidades formadas ao longo de tantos anos dentro da instituição, preservando também o capital intelectual e minimizando os prejuízos dos projetos em andamento.

De acordo com as respostas dos cooperados, tinha que ser levado em consideração que existia uma crescente demanda pela organização cooperativa, principalmente a de trabalho. A cooperativa é uma forma de organização e não um negócio em si mesmo. No caso da CPTI, para viabilizar o negócio de prestação de serviços ao IPT, optou-se pela forma de organização cooperativa. E um dos primeiros passos a serem considerados é a viabilidade do próprio negócio, onde algumas observações tiveram que ser analisadas:

- Os interessados estavam dispostos a entrar com o capital necessário para viabilizar a cooperativa?
- O volume de negócios era suficiente para que os cooperantes obtivessem benefícios?
- Os interessados estariam dispostos a operar integralmente com a cooperativa?

- Existia mercado para os produtos e serviços a serem oferecidos?

Isso posto, analisamos e verificamos que os funcionários e aposentados executivos idosos não tinham opção de escolha; ou entravam para a cooperativa ou ficariam desempregados sem perspectivas de voltar ao trabalho a curto prazo.

A outra origem das cooperativas de trabalho resulta de iniciativa de trabalhadores marginalizados, sem chance de obter emprego regular ou ainda em perigo de perder o trabalho que tem. Paul Singer (2005).

Desafios enfrentados para uma nova vida como profissional executivo idoso em uma cooperativa de trabalho.

Cooperado (A)

Os desafios foram muitos, principalmente a implementação inicial dos objetivos da cooperativa no que se referia à busca de trabalho.

Cooperado (B)

Grande desafio, vencer os obstáculos impostos à cooperativa, em seus dois primeiros anos de vida, em função da não aceitação de parceria IPT/Cooperativa, erroneamente interpretada pelos representantes da média gerência do IPT;

Como podemos verificar, os entrevistados mencionam alguns dos principais desafios vividos. Mas sabemos que cada passo na constituição da cooperativa constitui um novo desafio como por exemplo:

Manter o grupo motivado diante daquela situação;

Montar a cooperativa do ponto de vista jurídico e depois mantê-la funcionando e garantindo os resultados esperados a partir de sua fundação;

Estruturar os participantes do processo em um grupo organizado, com objetivos comuns e, o que é fundamental, capacidade para trabalhar coletivamente.

Elaborar estudos de viabilidade econômica, levantar as necessidades do mercado, sensibilização consistente dos participantes sobre o que é e como funciona uma cooperativa, responsabilidades de cada um no processo.

Convencer os participantes de que a cooperativa só conseguirá atender às necessidades de seus cooperantes, se tiver competência para gerar os benefícios esperados e for eficiente na sua relação com o mercado. Isso significa capacidade de gestão, capacidade técnica e capital de giro.

Portanto, entendemos que o sucesso dessa cooperativa, em ter vencido as grandes dificuldades, no início de suas operações, deveu-se à maturidade e à persistência desses profissionais executivos idosos, com sua experiência e espírito empreendedor.

Comente sobre a história da CPTI (Cooperativa de Serviços e Pesquisas Tecnológicas e Industriais).

Cooperado (A) Cooperado (B)

No final de 1995 ou início de 1996, o então Governador Mario Covas, através de um ato administrativo, determinou que todos os contratados[...] aposentados que continuavam trabalhando teriam que ser dispensados.

Uma vez demitidos passaram a receber apenas a aposentadoria do INSS por tempo de serviço, o que trouxe forte impacto na qualidade de vida ...

Essa determinação. [...] Deixou o IPT sem pessoal capacitado para conduzir vários projetos que se achavam em andamento.

Foi fundada a CPTI - Cooperativa de Serviços e Pesquisas Tecnológicas e Industriais, composta por sessenta cooperados, profissionais de nível superior de diversas áreas, na faixa etária variando dos 40 aos 60 anos.

Paulatinamente, os sócios-cooperados começaram a desenvolver projetos e serviços tecnológicos individualmente, e em equipe, o que projetou o nome da CPTI no mercado como organização de elevado padrão técnico e ético.

Com muito entusiasmo, os cooperados descreveram toda a trajetória de vida da CPTI ao longo de seus depoimentos. Nas entrevistas concedidas, enfatizaram que hoje a cooperativa conta com um corpo de mais de 400 profissionais associados, de diferentes áreas técnicas, com mais de uma

centena de profissionais de nível superior, diversos mestres e doutores, com idade acima de 60 anos, em sua maioria oriundos de instituto de pesquisa e universidades públicas, com muitos anos de experiência no desenvolvimento de trabalhos individuais e multidisciplinares nas mais variadas especialidades tecnológicas.

Sobre a satisfação dos cooperados nos dias de hoje.

Cooperado (A)

Os cooperados mantêm elevado grau de satisfação em pertencerem à cooperativa, contam com uma boa infraestrutura à sua disposição, como plano de saúde e outros benefícios. Os cooperados como autogestores são dedicados...

uma renda compatível com o mercado, além da distribuição das sobras, como prevê o sistema cooperativo.

Cooperado (B)

Os especialistas que compõem o corpo técnico têm atuado no país e no exterior nas mais variadas áreas de concentração de demanda tecnológica...

No entusiasmo das respostas dos cooperados, percebe-se que a CPTI é resultado da colaboração e dedicação de todos os profissionais, sempre voltada ao crescimento da relação cooperativista, no sentido de beneficiar a todos de forma igual, isso sempre refletirá diretamente como benefício ao sócio cooperado, pode-se dizer que em grupo as forças se multiplicam e os resultados alcançados geram mais oportunidades de trabalho que garante cada vez mais perspectivas de continuidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As reflexões aqui desenvolvidas sobre o significado das cooperativas de trabalho para o aposentado, profissional executivo idoso, só aumentam nossa certeza do quanto é fundamental uma discussão mais séria e substantiva do assunto; mais do que isso, da importância que o sistema cooperativo representa na solução da falta de trabalho, não só para o idoso, mas para o trabalhador a partir dos 40 anos.

Toda a sociedade, sem exceção, será afetada pelo envelhecimento populacional, fenômeno de caráter multidisciplinar, que deverá ser analisado e estudado, não só pela gerontologia, mas por diferentes áreas do conhecimento.

Os esforços e comprometimentos de todos os setores da sociedade devem levar em consideração que impactos em ordem crescente são esperados nas áreas sociais, econômicas, cultural, política e da saúde.

A modernização tecnológica no Brasil, a partir da abertura econômica, em 1990, resultou na eliminação de 10,7 milhões de empregos (jornal A Folha de São Paulo – janeiro de 2004). No contexto de uma sociedade que experimenta um rápido envelhecimento de sua população, não vem encontrando soluções adequadas para a demanda e necessidades dos trabalhadores, principalmente idosos, quer no âmbito do Estado, quer no da sociedade civil.

Segundo Rogério Pinto Moraes, o Brasil possui uma população de 169.799.170, tem em seus registros, 23.930.041 trabalhadores com carteira de trabalho assinada e uma população economicamente ativa de 76.158.531, que sobrevivem como autônomos, empresários, profissionais liberais, funcionários públicos e trabalhadores inseridos na economia informal, o que evidencia que apenas 31,42% dos trabalhadores mantêm seu vínculo, através de carteira de trabalho assinada.

Por outro lado, temos um nível de desemprego na ordem de 7,3% da população; logo, não podemos desprezar as mais diversas formas de empregabilidade, sendo algumas delas o empreendedorismo, através das cooperativas de produção e trabalho – CTI Cooperativas (25-05-2009).

As micros, pequenas e médias empresas, desempenham, timidamente, a importante função de promover a inclusão dos trabalhadores idosos, principalmente do profissional executivo idoso, quando reconhecido pela sua experiência e alta capacidade.

A redução dos postos de trabalho suscitou, graças aos avanços da tecnologia e informação, alternativas paliativas como: a terceirização, ao trabalho fixo, o regime parcial ao temporário; que visa flexibilizar o trabalho e o tradicional paradigma a ele associado, na esperança de aumentar o número de vagas no mercado.

“Começamos a prestar mais atenção no rápido crescimento da população de idosos e no acelerado encolhimento do mais jovem; assim, desde que a saúde permita, pessoas com mais de setenta anos continuarão ativas no mercado de trabalho. Mas, já sabemos que a partir dos cinquenta anos, não estarão trabalhando, conforme o padrão de tempo integral, que hoje conhecemos”. – A Próxima Sociedade, Drucker (2003).

Portanto, considero que o sistema cooperativo, na modalidade Cooperativa de Trabalho, parece ser uma solução para o profissional executivo idoso. Onde a adesão é livre, com repartição de receita. Os idosos são tidos como autônomos ou patrões de si mesmo e todos cooperam para o objetivo dos estatutos.

Darcio Guimarães de Andrade Ex-Presidente do TRT/MG – Revista Easy Coop. (30/03/2007). “A falta de trabalho é verdadeira”. “Vejo, como ex-magistrado de Direito Trabalhista, uma inigualável saída para o impasse. Com efeito, desde 1971, existe a Lei de Cooperativismo, complementada pela Lei 8949/94 e inúmeros artigos da Lei Magna, nas quais o problema da falta de trabalho terá imediata solução. E mais: facilitar a colocação de numerário, emanado da Caixa Econômica Federal, Banco do Brasil, FAT- Fundo de Amparo ao Trabalhador, FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e do Ministério do Trabalho e Emprego, à disposição dos cooperados, no afã de criar e de incrementar as Cooperativas de Trabalho já existentes”.

Existe um número considerável de cooperativas vitoriosas e bem conhecidas como Coopertramo, Unimed, etc. e principalmente a Cooperativa

de Serviços e Pesquisas Tecnológicas e Industriais - CPTI, objeto de nosso estudo. Seu corpo diretivo é composto por profissionais executivos idosos, com mais de 60 anos de idade. Conta com um quadro com mais de 400 cooperados, a maioria profissionais idosos, oriundos do IPT e da Universidade de São Paulo.- USP.

Essa cooperativa, em sua área de atuação, é uma expressão nacional e internacional de competência e credibilidade.

A CPTI, com sua diversificada capacitação, permite prestar serviços de assessoria e consultoria, desenvolve, fiscaliza e gerencia a execução de projetos; realiza estudos de caráter técnico e econômico de empreendimentos e negócios, elabora pareceres e laudos técnicos e sua atuação é estruturada de forma multidisciplinar.

Atende autarquias e agências de desenvolvimentos, bancos de desenvolvimento, empresas agropecuárias, construção civil, mineração, engenharia consultoria, infraestrutura, indústria, governo federal, estadual e municipal.

BIBLIOGRAFIA

ACI – Aliança Cooperativa Internacional – fev. 2008.

AMARAL, Anemar Pereira. **Cooperativas de trabalho** – parágrafo único do art. 442 da CLT e a lei nº 5764/71.

ANEFAC – Associação Nacional dos Executivos de Finanças Administração e Contabilidade – fevereiro –2008.

ARANHA, M. L. de A; MARTINS, M. H. P. (Filósofando: Introdução à Filosofia. 2 ed., São Paulo: Moderna Ltda. (1995)

ARAÚJO FURQUIM, Maria Célia de. **A cooperativa como alternativa de Trabalho**. São Paulo: Ed. LTr, 2001.

ASSIS, Mônica de. Aspectos sociais do envelhecimento. In SALDANHA, Assuero Luiz. Saúde do Idoso: a arte de cuidar. Assuero Luiz Saldanha, Célia Pereira Caldas (orgs.).Rio de Janeiro: Interciência, 2004.

BARROS, Ricardo Paes de; FOGUEL, Miguel Nathan; ULYSSES, Gabriel. **Desigualdade de Renda no Brasil**. – IPEA, 2007.

BERQUÓ, Elza. Algumas Considerações Demográficas sobre o Envelhecimento da População no Brasil. **Anais 1º Seminário Internacional Envelhecimento Populacional: uma agenda para o final do século**. IBGE – Último documento – Documentos: A política Nacional do Idoso. 2002.

BOGUS, L. et al (Orgs.). **Desigualdade e a Questão Social**. São Paulo: Educ. 1997.

BRASIL. **ESTATUTO DO IDOSO**. Lei nº. 10741 de 1º de outubro de 2003.

CAMARANO, ANA AMÉLIA. Como Vive o Idoso Brasileiro – IPEA – 1999.

CHIZZOTTI, Antonio. A Coleta de Dados Quantitativos. In: Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais. São Paulo: Cortez. (1991)

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.

COGEAE/PUCSP – Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento.
infocogae@pucsp.br

DEBERT, G.G. e Simões. **A aposentadoria e a invenção da terceira idade**. São Paulo: IFCH/UNICAMP. 1994.

DESIGUALDADE COMO É VISTA PELOS BRASILEIROS, **Relatório sobre a Dignidade Humana e a Paz no Brasil 2005** – Brasília: CONIC, 2006.

DRUCKER, P. F (2000) Administração de Organização Sem Fins Lucrativos. São Paulo: Pioneira.

ECO. U. – Como se faz uma tese, 16ª ed. São Paulo, Perspectiva, 2001.

EL PERIÓDICO de Las Cooperativas del Trabajos de Madrid, abril 2009.

EUROSTAT – Organização Estatística da União Europeia.

FERREIRA, Aurélio B. de Holanda.,. Novo Aurélio Dicionário da Língua Portuguesa, 3 ed. Rio de Janeiro Nova Fronteira. (1999)

IBGE. Anuário Estatístico do Brasil – 1993. Rio de Janeiro: IBGE Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 1994.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – Expectativa de vida do brasileiro. - Estudos de Pesquisas Estruturais e Especiais em 2008.

IBGE (2002) Perfil dos Idosos responsáveis pelos domicílios no Brasil 2000 Rio de Janeiro. Disponível em: [www1. ibge](http://www1.ibge.gov.br)

JACQUES, Maria da Graça Corrêa, Carlos , Sergio Antonio. Identidade, aposentadoria e o processo de envelhecimento. Porto Alegre, 2002. Disponível em [http:// www.conciencia.com.br/reportagens/envelhecimento/texto](http://www.conciencia.com.br/reportagens/envelhecimento/texto). Acesso 28 jan.2009.

JORNAL Folha de São Paulo, janeiro 2004.

JORNAL Folha de São Paulo, março 2009.

JORNAL Folha de São Paulo, março 2008.

JORNAL Carreira & Sucesso, maio 2009.

LEI Nº. 5764 de 16 de dezembro de 1971, que dispõe sobre Cooperativas no Brasil.

LIMA, Jacob Carlos & Araújo, Neyora “Para Além do Novo Sindicalismo” A Crise do Assalariamento e as Experiências com Trabalhadores Associados- (Org) Petrópolis: Vozes, (1999)

LIMA, Jacob” O Trabalho Autogestionário em cooperativa de produção: o paradigma revisado. Revista Brasileira de Ciências Sociais- Vol.19 nº 56 outubro/2004.

LOPES, A. S. - O Espaço Econômico, In: CCOTA, J.S. (Coord.) Compêndio de Economia regional. Coimbra: APDR, 2002.

MARX, K. Processo de Trabalho e Processo de Produzir mais-valia, In; O Capital, livro 1, Cap. V. Rio de Janeiro; Civilização 1968.

MATTOSO, JORGE. O Brasil Desempregado. São Paulo; Fundação Perseu Abramo, 1999.

MINAYO, M. Cecília de Souza (Org.). **Pesquisa Social**: teoria, método e criatividade. São Paulo Vozes, 2000.

MOSCOVICI, SERGE - A Representação Social da Psicanálise – RJ. Zahar (1978).~

MUÇOUÇAH, Renato de A. Oliveira. Considerações acerca do poder diretivo do empregado no teletrabalho. Revista LTr Legislação do Trabalho, SP, col.69- abril 2005.

NERI, Anita L. (2000) Psicologia do Desenvolvimento. São Paulo: Papiros.

NERI, Anita Liberalesso; YASSUDA, Mônica S.; CACHIONI, Meire. (Orgs). **Velhice Bem-Sucedida Aspectos Efetivos e Cognitivos**. Campinas, SP: Papiros. 2004.

OCB – Organização das Cooperativas Brasileiras.

OIT. **Cooperativas: Mudanças, oportunidades e desafios**. Ed. OIT, Brasília, 2001.

OMS – **Envelhecimento Ativo: Uma Política de Saúde**. Brasília: Organização Pan-Americana da Saúde, 2005.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS: **Plano de ação internacional para o envelhecimento**, tradução de Arlene Santos Mdri: 2002– Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2003.

PEREIRA, Ligia M.L. “Algumas reflexões sobre história de vida, biografias e autobiografias”. In: História Oral, n.3, jun.2000. Revista da Associação Brasileira de História.

PEIXOTO, Clarice.(1998) Entre o Estigma e a Compaixão e os termos classificatórios velho, velhote, idoso, terceira idade. In: Velhice ou Terceira Idade? Lins Barros, M.M. (org.) Rio de Janeiro: Ed. da Fundação Getúlio Vargas.

Perfil do Cooperativismo. Acessado em: 14/07/2008.
<http://www.portaldocooperativismo.org.br/sescoop/juridico/legislação>

PINHO, Diva Benevides. Gênero e desenvolvimento em cooperativas compartilhando igualdade e responsabilidades. ESETec. Brasília SESCOOP/OCB, 1996.

PINHO, Diva Benevides. Economia e Cooperativismo, Ed. Saraiva, São Paulo, 1977.

REVISTA EASYCOOP, Cooperativismo em revista – junho 2009.

REVISTA EXAME – Executivos de aluguel, Editora Abril, março/2002, ed. 12, pg. 28 a 30.

REVISTA MELHOR – Vida & Trabalho – (ABRH – Nacional) Associação Brasileira de Recursos Humanos, agosto/2000, ed. 159, pg. 28/29.

REVISTA POLO IN, - APARH- Associação Paulista de Administração de Recursos Humanos – ed. 6, agosto 2003, pg. 43.

SABADINI, MAURICIO de S. NAKATANI, P. Desestruturação e Informalidade no Mercado de Trabalho no Brasil. – Análisis de coyuntura, Caracas, (2002)

SANTOS, M. **Por uma outra Globalização:** do Pensamento único à Consciência Universal. São Paulo: Record, 2000.

SCHENEIDER, Jose Odelso. Democracia, participação e autonomia cooperativa. Edit. São Leopoldo; Unisinos, 1999. 460p.

SESCOOP - Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo, março 2009.

Singer, Paul – Introdução a Economia Solidária, São Paulo, Editora Fundação Abramo, 2002.

TERCEIRA Idade e Desenvolvimento, 1999, p.1.

THOMPSON, E. P. (1987) A Formação da Classe Operária Inglesa. Rio de Janeiro. Paz e Terra.

THOMPSON, Augusto. **Manual de orientação para preparo de monografia.** São Paulo: Editor Atlas. 1990.

VERAS, R. P. Caldas (1995). (Org.) **Terceira Idade:** um envelhecimento digno para o cidadão do futuro. Rio de Janeiro: Relume Dumará / UnATI/UERJ. (1995)

VERAS, R. P. Caldas (2003) A longevidade da população: desafios e conquistas. In: **Revista Serviço Social e Sociedade.** São Paulo: Cortez. (2003)

VERAS, R. P., Caldas P.C. Promovendo a Saúde e a Cidadania do Idoso: o movimento das Universidades da Terceira Idade. Ciências saúde coletiva, v. 9 n.2. Rio de Janeiro. (2004)

VOCÊ S.A. – Carreira, Seja o seu patrão e ganhe mais dinheiro: faça parte de uma cooperativa – janeiro/2002 ed. 43 , pg.40/41.

VIANNA, Segadas, Instituição de Direito do Trabalho. Vol. 1 19ª Edição, Editora LTR.

Zanelli, J.C. O programa de Preparação para a aposentadoria como um processo de Intervenção no Final de uma Carreira. CFH: UFSC, 5, P. 157 – 175, 2001.

Wajnman, S., Oliveira, A. M. H. C., Oliveira, E. L. Os Idosos no Mercado de Trabalho: Tendências e Consequências. In. Camarano. A. A. (org). Os Novos Idosos Brasileiros: Muito Além dos 60? IPEA: Rio de Janeiro, 2004.

ANEXOS

Anexo 1: Roteiro de Entrevista

1. PERFIL DOS ENTREVISTADOS

Iniciais do entrevistado (a) _____

Idade: _____ Sexo: _____ Escolaridade: _____

Renda: _____ Tempo de aposentadoria _____

Função que exercia antes da aposentadoria _____

- 1- Quando e onde você se aposentou?
- 1- A aposentadoria mudou sua qualidade de vida em relação à renda e trabalho?
- 2- Como o IPT contribuiu para a sua carreira e sua formação profissional?
- 3- O que levou você a entrar para uma cooperativa de Trabalho?
- 4- Comente os desafios enfrentados para uma nova vida como profissional executivo idoso em uma cooperativa de trabalho.
- 5- Comente sobre a história da CPTI (Cooperativa de Serviços e Pesquisas Tecnológicas e Industriais).
- 6- Qual o grau de satisfação dos cooperados nos dias de hoje?

Anexo 2**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Eu _____, portador do R.G. n. _____, declaro, para os devidos fins de direito, que concordo com os dados que resultem da minha participação na pesquisa realizada por Natalício Candido da Silva, na entrevista concedida, sejam utilizados para divulgação de trabalho científico (Dissertação de Mestrado) desde que meu nome seja mantido em absoluto sigilo.

Sem mais, firmo o presente.

Atenciosamente,

São Paulo, ____ de _____ de 2009.

Anexo 3**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

CPTI - Tecnologia e Desenvolvimento em Engenharia de Projetos, CNPJ. _____, como diretor, declaro, para os devidos fins de direito, que concordo com a participação da Cooperativa, na pesquisa realizada por Natalício Candido da Silva, para divulgação de trabalho científico (Dissertação de Mestrado).

Sem mais, firmo o presente.

Atenciosamente,

São Paulo, ____ de _____ de 2009

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)