

# Reinserção do trabalhador idoso no mercado de trabalho: *cluster* é uma alternativa?<sup>1</sup>

Flávio Henrique dos Santos Foguel

PUC-SP/Uninove. São Paulo [Brasil]  
foguel@uninove.br

Miguel Arantes Normanha Filho

PUC-SP/Morumbi Sul. São Paulo [Brasil]  
miguel@morumbisul.com.br

Este ensaio trata da reinserção do trabalhador idoso, operário especializado, ligado ao setor produtivo de micro, pequenas e médias empresas, com satisfação e dignidade, em um *cluster* (aglomeração geográfica de empresas interconectadas de segmentos específicos e/ou correlatos) ou em um arranjo produtivo local (APL) definido, para efeito de estudo, como comunidade. Vislumbramos, no idoso, um multiplicador de conhecimento, que tem papel fundamental tanto na valorização quanto na perpetuação da cultura local, por meio da permanência nas novas gerações das comunidades, que resulta em um desenvolvimento sustentável. Estudar essa questão justifica-se pela necessidade de maior comprometimento e esforço de todos os setores da sociedade na criação de paradigmas para o trabalho que levem em consideração a reinserção do idoso nesse processo que, a cada ano, admite a entrada de um novo contingente de jovens trabalhadores, além de aproveitá-los em ações comunitárias. Ao mesmo tempo que procura fazer esse trabalho de inclusão, busca preservar os benefícios dos mercados competitivos por meio de regras e fronteiras claras, que tenham como objetivos principais promover o desenvolvimento humano, garantir a equidade e ampliar o foco da formação da criança e do jovem para o mercado de trabalho absurdamente competitivo, criando condições para a pós-vida útil de trabalho, na qual se insere o idoso, que é abandonado em muitos aspectos da vida em sociedade, especialmente pela família e que, muitas vezes, carece de recursos financeiros para sobreviver com dignidade.

**Palavras-chave:** *Cluster*. Comunidade.  
Reinserção do trabalhador idoso.

# 1 Introdução

O mercado [oficial] de trabalho foi lançado num beco sem saída. É preciso acionar os governantes dos países industrializados mais participantes para buscar soluções para o problema do emprego. Mas é preciso, também, dizer a verdade: os resultados são irrisórios. (MASI, 2003, p. 16).

Em um mercado de trabalho, no qual o preconceito com o idoso é fato concreto, o Brasil, em ritmo crescente, tem-se destacado pela longevidade de sua população, deixando de ser, gradativamente, um país de jovens. Se essa situação não mudar, a exclusão do mercado dessa população, ainda ativa, constituirá um grave problema, cujos efeitos são difíceis de prognosticar.

Com base nas atuais projeções demográficas e nos estudos elaborados sobre o nível de expectativa de vida, deve-se levar em consideração tanto o Estado, entendido estritamente como o formulador de diretrizes e ações para os idosos, quanto a sociedade organizada (terceiro setor, movimentos de base etc.) ou não, e as comunidades de diferentes concepções espalhadas pelo Brasil – de pescadores, artesãos e de cidades com vocações históricas para determinadas atividades econômicas, tais como industrialização especializada, agroindustrial e comercial, entre tantas outras. Este estudo delimitará, por meio da análise de *cluster*, também identificada no Estado de São Paulo pela Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp) (CUNHA, 2005), o arranjo produtivo local (APL), que possibilita uma avaliação mais centrada e restrita, sem deixar, entretanto, de ser representativa. Verificou-se que o mercado de trabalho apresenta o seguinte problema: tendo como base a transição demográfica em curso no Brasil, que registra, nos últimos anos, um aumento na população de idosos, e levando-se em consideração a longevidade e os novos paradigmas fundados na concepção da velhice como condições multifacetadas e complexas, as micro, pequenas e médias empresas localizadas em comunidades como *cluster* ou APL podem promover, a contento, a reinserção do trabalhador idoso,

respeitando as limitações inerentes ao processo de envelhecimento, obtendo, dessa forma, a produtividade desejada e necessária, além de auxiliar o jovem trabalhador em sua capacitação?

Os números sobre envelhecimento no Brasil são alarmantes. Segundo os dados do relatório *Síntese de indicadores sociais 2002*, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2002), em 25 anos, a população de idosos poderá ultrapassar 30 milhões. Esses dados, apesar de preocupantes, se forem analisados e interpretados de outra forma, poderão influenciar na mudança de um paradigma atualmente alicerçado no preconceito, em particular dos potenciais empregadores, para a não-contratação de profissionais com mais de 60 anos ou até a partir de 50 anos. É possível reverter tal situação?

Sawaia, na obra *As artimanhas da exclusão: análise psicossocial e ética da desigualdade social*, define essa situação como verdadeira desclassificação social:

Como a desclassificação social é uma experiência humilhante, ela desestabiliza as relações no seio da comunidade familiar que podem ser afetadas, pois é difícil para alguns admitir que não estejam à altura das pessoas que os cercam [...] a fragilidade pode levar a uma fase de dependência, já que a precariedade profissional, particularmente quando é durável, acarreta uma diminuição de renda e uma degradação das condições de vida que pode em parte ser compensada pelos serviços sociais. (SAWAIA, 1999, p. 74-75).

Que serviços sociais são esses em um Brasil desigual com péssima distribuição de renda, sem mencionar a pré-falimentar assistência social?

Por mais que não desejemos admitir, a relação de nossa sociedade com o idoso, “[...] com sua cultura de exclusão, deixa à parte esse outro que ninguém quer como espelho porque, talvez, anuncie a possibilidade do próprio futuro que cada um pode ter [...]” (MONTEIRO, 2001, p. 31-32).

Muitas vezes, não nos atemos aos significados de palavras e termos, entre os quais “técnica”.

Segundo o *Dicionário Houaiss da língua portuguesa* (2006, *on-line*, 2.1), uma das acepções é “[...] destreza, habilidade especial para tratar [...] detalhes [...]”. Quantos idosos com capacidade produtiva possuem técnicas não formalizadas e documentadas que poderiam 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? Em momento algum tal situação contrapõe-se ao observado por Kliksberg:

A humanidade chega ao final do século XX com progressos de enorme grandeza e profundidade em suas capacidades científicas, tecnológicas e produtivas. Produzem-se rupturas epistemológicas simultâneas em numerosos campos do conhecimento, que estão gerando modelos conceituais renovados para se compreender os fenômenos, e uma nova onda de tecnologia, baseadas em conhecimento de amplíssimas possibilidades [...] Contudo, o imenso potencial de capacidade produtiva não está se transformando em melhoria nas difíceis condições de vida de amplos setores do planeta. Existe uma brecha enorme entre esse potencial e a vida cotidiana. (KLIKSBERG, 2002, p. 23-24).

A reflexão que nos conduz obriga à análise de qual técnica seria relevante para uma capacidade produtiva eficaz e rentável, no contexto de cada comunidade. Nesse contexto, o local é fator determinante e varia conforme o *cluster* e a região geográfica onde está localizado, para que possamos entender a técnica produtiva por meio da qual o trabalhador idoso, operário especializado, dará contribuição significativa para o universo do trabalho de que participa.

Segundo Santos (2002, p. 63), na obra *Globalização e as ciências sociais*, “[...] o global acontece localmente, e que não existe condição global para qual não consigamos encontrar uma raiz local [...] uma inserção cultural específica [...]” Temos, portanto, nessa análise, um novo olhar sobre a comunidade e a cultura local, preservada,

ativa e, ao mesmo tempo, inserida na globalização por meio de atividades econômicas.

Diante dessa realidade, não é utópico pensar em comunidades voltadas para o desenvolvimento sustentável e a valorização da cultura local, em que o idoso se torna elemento fundamental de inserção e ressignificação do trabalho, da globalização, da cultura e da dignidade e que, ao mesmo tempo, tenha satisfação pessoal com tudo aquilo que faz, elevando a sua qualidade social de vida. Para que tal fato ocorra, a comunidade deve adquirir outro significado, conforme a formulação feita por Silva (2003). A autora, por meio de uma perspectiva histórica, propõe estudar a retomada atual do conceito de comunidade, no limiar do século XXI, nos quadros contraditórios da globalização:

Comunidade na perspectiva de articulação local global e de dimensão temporal/histórica entendida como um espaço de convivência, ou seja, de processos, vínculos e relações sociais heterogêneas, contraditórias, conflitivas e de cooperação, onde no cotidiano da vida interpessoal e intergrupala, de terem valores, sentimentos, redes de interesses e poderes diversos, que organizados e mobilizados, constroem/reconstroem subjetividade e intersubjetividades que levam ações coletivas participadas na concretização de objetos imediatos e mediadas comuns para a melhoria da qualidade de vida a todos, e na concretização de uma sociedade democrática radical (justa e solidária). (SILVA, 2003, anotação de aula).

Este ensaio parte do pressuposto de que o trabalhador idoso, operário especializado, tem seu conhecimento construído e valorizado por um somatório de elementos, entre os quais 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, que o influenciou a perpetuar, por sua ação multiplicadora, o conhecimento adquirido, transmitindo-o aos jovens trabalhadores, que, em

conseqüência, não precisarão migrar das comunidades, nas quais nasceram e cresceram, para os grandes centros urbanos, onde os conflitos sociais transcorrem com maior freqüência. As comunidades (*clusters*) de micro e pequenas empresas, cujos produtos (quase artesanais) são elaborados por meio de técnicas adquiridas por esses trabalhadores, ganham alto valor agregado ao serem comercializadas e distribuídas com o auxílio dos avanços proporcionados pela globalização econômica, entre os quais está a tecnologia da informação no gerenciamento da cadeia de suprimentos, que “[...] representa produtos ou suprimentos que se deslocam ao longo da seguinte cadeia: fornecedores, fabricantes, distribuidores, lojistas e clientes” (CHOPRA; MEINDL, 2004, p. 4), de organizações do terceiro setor e da organização comunitária em rede.

É necessário buscar um novo paradigma não assistencialista, mas concreto e viável, com técnica, tecnologia e produtividade contextualizadas, que leve em consideração a dignidade, o lazer, o poder (local) e a manutenção da cultura comunitária, por meio do acúmulo de conhecimento e de técnicas do trabalhador idoso, sem que isso represente, entretanto, a perda de espaço para os jovens a serem incorporados ao mercado de trabalho.

## 2 Cluster

Utiliza-se, neste estudo, o termo *cluster* e outros abordados como sinônimos, porém cabe ressaltar a observação de Santos:

No Brasil, a experiência recente tem evidenciado, tanto no âmbito do debate acadêmico quanto da formulação de políticas públicas e de iniciativas empresariais, uma grande difusão de estudos e proposições baseadas na abordagem dos chamados *clusters* produtivos. Na verdade, constata-se que a grande maioria dos casos de idéia de aglomeração de empresas pouco tem a ver propriamente com o conceito de *cluster* produtivo, constituindo-se, em meros agrupamentos de

firmas, unidas por nexos muito frágeis e interesses difusos. A idéia de *cluster* produtivo envolve uma série de características e condicionalidades que extrapolam em muito a conotação que usualmente vem se difundindo no Brasil. (SANTOS, 2003, p. 1).

A abordagem sobre *cluster* não é tão recente. Porter (1999), um dos grandes estudiosos atuais do assunto, afirma que Marshall, no fim do século XIX, abordou as localidades industriais especializadas em sua obra *Princípios de economia*. Diz ainda que Weber, no fim da década de 1920, e Lösch, na década de 1950, também abordaram o tema. A partir de 1970, a produção de literatura sobre o assunto tornou-se abundante.

A Fiesp não faz o uso da expressão *cluster* e adota “Ação Regional: Arranjo Produtivo Local”. Como exemplo, podemos citar a cidade de Mirassol (SP), com vocação moveleira, que é designada pela Fiesp (CUNHA, 2005) como “Arranjo produtivo local de Mirassol: móveis”.

Piore e Sabel (1984) produzem um trabalho em que se abordou, pela primeira vez, a noção de especialização flexível como estratégia competitiva para que as empresas se adaptassem às rápidas mudanças com que os agentes econômicos passariam a se defrontar.

Para Porter (1998), *clusters* são concentrações geográficas de empresas interconectadas de um determinado setor de atividade e de companhia correlatas, vinculadas por elementos comuns, sendo o seu todo maior do que a soma das partes. Eles se expandem em direção aos canais de distribuição e aos clientes e, lateralmente, aos fabricantes de produtos complementares e empresas de setores afins. O conceito de *cluster* pode englobar também universidades, institutos de pesquisa, organizações não-governamentais e entidades comerciais, que proporcionam treinamento, informação, estudos e apoio técnico aos integrantes do aglomerado.

É importante analisar que o tipo de desenvolvimento observado por Hissa, nos *clusters*, é conhecido não somente na literatura econômica, mas também entre os sociólogos, os geógrafos

e os antropólogos, como a teoria do desenvolvimento local:

[...] um modelo de desenvolvimento que não se baseia simplesmente nas variáveis econômicas como taxas de juros, salários, inflação, déficit público, câmbio etc., mas sim, nas potencialidades de uma determinada região geográfica delimitada, levando-se em consideração, principalmente, os recursos naturais existentes, a vocação trabalhista e produtiva da comunidade e fatores socioculturais como: laços familiares, confiança entre agentes produtores, grau de relacionamento entre as empresas, cooperação interfirmas, costumes, tradições, religião, etnia, laços culturais [...] (HISSA, 2003, p. 1).

Observamos, nos *clusters*, que fatores socioculturais, tais como vocação trabalhista e avanço tecnológico, integram-se e não se excluem, o que reforça a possibilidade efetiva da reinserção do idoso no mercado de trabalho da comunidade entendida, nesse contexto, como *cluster*.

## 2.1 Objetivo de um *cluster*

O objetivo de um *cluster* é o ganho de eficiência coletiva, a vantagem competitiva é estabelecida com base na ação conjunta e em economias externas locais. Concentrações geográfica e setorial são sinais evidentes da formação de um *cluster*, porém não suficientes para gerar a eficiência coletiva. Para Amato Neto (2000), o conceito de eficiência coletiva é representado por um conjunto de fatores facilitadores, que revelam a importância do trabalhador idoso, operário especializado, e sua reinserção no mercado de trabalho local, que é a comunidade.

## 2.2 A influência dos *clusters* sobre a competição

Para Porter (1998), a concorrência moderna depende da produtividade que, por sua vez, está atrelada ao modo como as empresas concorrem, e não dos campos em que concorrem. As empresas podem ser altamente produtivas em qualquer

setor, desde que utilizem métodos avançados aliados à tecnologia, ofertando produtos e serviços sofisticados. Entretanto, essas variáveis são altamente influenciadas pelas condições do ambiente empresarial local.

Para o autor, os *clusters* afetam a capacidade de competição, de três maneiras principais:

Aumentando a produtividade de empresas sediadas na região: a participação em um *cluster* possibilita que as empresas sejam mais ágeis na aquisição de insumos, na contratação de mão-de-obra, no acesso a tecnologias, informações e instituições, no nível de coordenação com indústrias complementares e na melhora de fatores de medição e motivação. As empresas participantes de um *cluster* podem utilizar-se de um *pool* de profissionais experientes e especializados, reduzindo custos de recrutamento. Os *clusters* tendem a se tornar atraentes para pessoas talentosas, em razão das oportunidades que oferecem. Já a aquisição de insumos é mais eficiente, pois há uma base sólida e especializada de fornecedores. Os custos totais das transações são reduzidos em decorrência da aquisição de insumos no local. Como a comunicação com os fornecedores é melhor, torna-se possível proporcionar serviços auxiliares ou de apoio a seus integrantes. Quanto à informação, podemos afirmar que eles acumulam grande quantidade de informações diversificadas, sendo de seus membros o acesso preferencial. A complementação entre os associados do *cluster* pode fazer com que o bom desempenho de um aumente o êxito dos demais. A quantidade e intensidade das interconexões empresariais fazem com que o *cluster* como um todo seja maior que a simples soma de seus integrantes. Além de todas essas questões, a concorrência local que há nele é altamente motivadora, mesmo entre as empresas não-concorrentes ou concorrentes indiretas. Como os concorrentes locais compartilham as mesmas variáveis e executam atividades semelhantes, a medição e comparação de desempenho ficam mais fáceis.

Indicando a direção e o ritmo da inovação, que sustentam o futuro crescimento da produtividade: o papel desempenhado pelos *clusters* em relação à capacidade de inovação contínua

das empresas é vital. Consumidores exigentes que fazem parte do *cluster* propiciam às empresas participantes uma exposição mais adequada para o mercado do que os seus concorrentes isolados. O relacionamento permanente e a proximidade entre seus membros possibilitam que eles saibam, com antecedência, das informações estratégicas, como a evolução tecnológica do setor, por exemplo. Como vários fornecedores fazem parte do *cluster*, as empresas podem adquirir, com rapidez, tudo o que precisam para a implementação das inovações.

Estimulando a formação de novas empresas, o que expande e reforça o próprio *cluster*: novos fornecedores surgem em um *cluster* porque a base concentrada de clientes diminui seus riscos, o que facilita a descoberta de novas oportunidades de mercado. Seus participantes tendem a perceber mais rapidamente as lacunas em produtos e serviços, o que é um excelente motivo para iniciar um novo negócio. As barreiras de entrada no mercado também tendem a ser menores do que em outras regiões e o custo do capital acaba sendo menor, pois as instituições financeiras e os investidores locais já estão mais familiarizados com o *cluster*.

No contexto da influência dos *clusters* sobre a competição, os trabalhadores idosos tornam-se fundamentais, uma vez que são profissionais experientes e especializados que, em conjunto com os jovens trabalhadores capacitados, constituem-se parceiros estratégicos na implantação de inovações, ou, ainda, elementos facilitadores para a viabilização de novas descobertas de mercado.

### 2.3 O ciclo de vida de um *cluster*

Para Porter (1999), um *cluster*, normalmente, tem raízes históricas, podendo também surgir de necessidades locais específicas. A existência anterior de setores de fornecedores afins ou mesmo de *clusters* inteiros relacionados pode ser o impulso inicial para o nascimento de novos *clusters*. Além disso, é possível que advenham de uma ou duas empresas inovadoras que estimulem a formação de outras. O *cluster* de Rio Verde (GO) é um bom exemplo desse último caso (SOUZA, 2003).

Um *cluster* em crescimento sinaliza oportunidades, e seu sucesso atrai novos talentos. À medida que chegam fornecedores especializados, informações são acumuladas, e pesquisas, desenvolvidas, aumentando a visibilidade e a força do *cluster*. Num próximo estágio, ele se amplia, buscando englobar os setores relacionados. A evolução deles é contínua, na proporção em que as instituições locais se desenvolvem e modificam-se.

Já a decadência de um *cluster* pode ocorrer em razão da descontinuidade tecnológica, que pode neutralizar muitas vantagens simultaneamente. Nesse caso, os recursos do *cluster* tendem a se tornar irrelevantes.

Na reinserção do idoso no mercado de trabalho é preciso, também, priorizar a educação profissional tecnológica de graduação do jovem trabalhador. É necessário que o jovem aprenda a relacionar-se profissionalmente com o trabalhador idoso para assimilar conhecimentos que foram adquiridos ao longo de uma vida profissional, que se traduzirá no “saber fazer” do jovem, objetivo da graduação tecnológica e necessidade permanente para um *cluster*, ou seja, é preciso ter uma articulação de forma mais abrangente, que envolva esforços integrados das áreas de educação e do trabalho, por meio da experiência profissional, da ciência e da tecnologia.

## 3 Considerações finais

Os esforços e o comprometimento de todos os setores da sociedade devem levar em consideração que impactos em ordem crescente são esperados nas áreas social, econômica, cultural, política e da saúde. Toda a sociedade, sem exceção, será afetada pelo envelhecimento populacional, fenômeno de caráter multidisciplinar que deverá ser analisado e estudado por diferentes áreas do conhecimento.

Se, de um lado, e graças aos avanços das ciências e da tecnologia, a globalização econômica contribuiu para o expressivo aumento na expectativa de vida, de outro, fragilizou o poder e a capacidade de administração do Estado-nação, privilegiou países em desenvolvimento, em detrimento daqueles “em desenvolvimento”, ou

“emergentes” (subdesenvolvidos), privilegiou o capital e não o trabalho, gerou excluídos<sup>2</sup> e, mais do que tudo, forjou governos sem definição de seu novo papel numa sociedade em rápida e incerta transformação.

Estamos vivendo um processo de ampliação de expectativa de vida de nossa população e teremos de cuidar do envelhecimento, não mais como se estivéssemos tratando de “algo novo” na vida de uma pessoa, isto é, como fases estanques: a criança, o jovem, o adulto e o idoso (velho), mas de acordo com uma visão ampla e sistêmica. Se não trabalharmos o todo, não conseguiremos solução para as partes, ou seja, para momentos diversos da vida.

Em *A administração na próxima sociedade*, Drucker (2002) diz que estamos começando a prestar mais atenção no rápido crescimento da população de idosos e no rápido encolhimento da mais jovem; assim, desde que a saúde permita, pessoas com mais de 70 anos continuarão a trabalhar. No entanto, sabemos que a partir dos 50 anos não estarão trabalhando conforme o padrão de tempo integral, que hoje conhecemos.

É na comunidade, entendida aqui como *cluster* ou APL, que podemos encontrar condições de compatibilização de sobrevida para o trabalhador, com a reinserção do idoso, operário especializado, no mercado de trabalho. Com dignidade e qualidade de vida necessária e com a manutenção da cultura local, podemos formular a seguinte hipótese:

No contexto de uma sociedade que experimenta um rápido envelhecimento de sua população e que não vem encontrando soluções adequadas para as demandas e as necessidades dos idosos, quer no âmbito do Estado, quer no da sociedade civil nos moldes atuais, as micro, pequenas e médias empresas em comunidades, identificadas como *cluster* ou APL, preenchem esse vazio, desempenhando a importante função de promover a inclusão social dos idosos, criando um novo paradigma não assistencialista, mas concreto e viável no que se refere à extensão do uso, com produtividade contextualizada, em que se prega a dignidade, o direito ao lazer, a importância do poder (local) e a manutenção da cultura comunitária, por meio do acúmulo de conhecimento e das téc-

nicas do trabalhador idoso, sem que isso represente, entretanto, a perda de espaço para os jovens a serem incorporados ao mercado de trabalho.

Essa hipótese dialoga com o pressuposto de que as micro, pequenas e médias empresas de comunidades (*cluster* ou APL) podem ser agentes de reinserção do trabalhador idoso, considerando as características múltiplas inerentes ao processo de envelhecimento: econômicas, demográficas, socioculturais e familiares, dando a dignidade humana necessária ao idoso (velho), por meio de ações complementares, não conflitantes, mas sinérgicas, com as do Estado, no campo social, por meio de ações de responsabilidade social.

### **Reinsertion of the aging worker on job market: is cluster an alternative?**

This essay focus on the reinsertion of the aging worker, specialized worker, connected to the productive sector of micro, small and middle companies, satisfactorily and deservedly, in a cluster or in a Local Productive Arrangement (LPA), defined for this study as community. Aging people is considered, in this work, as a multiplier of knowledge, bringing as consequence the valuation and the perpetuation of the local culture, by means of the permanence of the new generations on their communities, resulting on a sustainable development. The study of this question is justified by the necessity of a greater commitment and effort from each society sector on creation of a new paradigm to the work, which includes the aging people reinsertion together the young workers insertion. An effort which will preserve the competitiveness market benefits with clear rules and borders, keeping the human development and the equity as main objectives, which enlarges the child and the young formation focused on the market job, creating conditions of work to aging people, that are abandoned in many aspects of their social life, specially by the family, and that in its great majority are destitute of financial resources to live with dignity.

**Key words:** Aging people. Cluster. Community. Worker reinsertion.

## Notas

- 1 Texto baseado em artigo originalmente publicado por Normanha Filho (2005).
- 2 Não mais e somente aqueles identificados como abaixo da linha de pobreza, mas excluídos do mercado de trabalho formal, da tecnologia, do conhecimento e do amparo social de governos com graves crises financeiras.

## Referências

AMATO NETO, J. *Redes de cooperação produtiva e clusters regionais: oportunidades para as pequenas e médias empresas*. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

CHOPRA, S.; MEINDL, P. *Gerenciamento da cadeia de suprimentos: estratégia, planejamento e operação*. 1. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

CUNHA, F. Arranjo produtivo local de Mirassol: móveis. *Ação regional*, São Paulo: Fiesp, 2005. Disponível em: <[http://www.fiesp.com.br/industria\\_e\\_desenvolvimento/secao2/secao3/index.asp?id=2389](http://www.fiesp.com.br/industria_e_desenvolvimento/secao2/secao3/index.asp?id=2389)>. Acesso em: 1º jun. 2005.

DRUCKER, P. *A administração na próxima sociedade*. 1. ed. São Paulo: Nobel, 2002.

HISSA, H. B. Distritos industriais (ou clusters) como estratégia de desenvolvimento econômico local para o Brasil. *EconomiaNet*, 4 ago. 2003. Disponível em: <<http://www.economiabr.net/colunas/hissa/clusters.html>>. Acesso em: 1º jun. 2005.

HOUAISS, A. *Dicionário Houaiss da língua portuguesa*. Site. Rio de Janeiro: Objetiva, 2006. Disponível em: <<http://houaiss.uol.com.br>>. Acesso em: 3 mar. 2006.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Síntese de indicadores sociais*. Rio de Janeiro: IBGE, 2002. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaoodevida/indicadoresminimos/indic\\_sociais2002.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaoodevida/indicadoresminimos/indic_sociais2002.pdf)>. Acesso em: 1º jul. 2004.

KLIKSBERG, B. *Repensando o estado para o desenvolvimento social: superando dogmas e convencionalismos*. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2002.

MASI, D. de. *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. 8. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2003.

MONTEIRO, P. P. *Envelhecer – histórias – encontros – transformações*. 1. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2001.

NORMANHA FILHO, M. A. Reinserção do idoso no mercado de trabalho: uma alternativa para comunidades voltadas ao desenvolvimento sustentável. *Conselho Regional de Administração do Rio de Janeiro. Site*. Rio de Janeiro: CRA-RJ, 2005. Disponível em: <<http://www.cra-rj.org.br/site/biblioteca/art060.asp>>. Acesso em: 3 jun. 2006.

PIORE, M.; SABEL C. *The second industrial divide*. 1. ed. Nova York: Basic Books, 1984.

PORTER, M. E. Clusters and the new economics of competition. *Harvard Business Review*, Boston, nov./dez. 1998.

PORTER, M. E. *Competição*. 1. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

SANTOS, B. de S. *Globalização e as ciências sociais*. 1. ed. São Paulo: Cortez, 2002.

SANTOS, V. M. dos. Notas conceituais sobre a abordagem de clusters produtivos. *Espaço Acadêmico*, ano 3, n. 27, ago. 2003.

SAWAIA, B. (Org.). *As artimanhas da exclusão: análise psicossocial e ética da desigualdade social*. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

SILVA, M. L. da. *Conceito de comunidade. Comunidade e poder local: reconfigurações e resignificações. Anotações de aula*. São Paulo: PUC-SP, 30 maio 2003.

SOUZA, C. O valor dos clusters: a experiência de Rio Verde deve servir de modelo para o país. *Exame*, São Paulo, Caderno Especial Goiás, p. 17-18, abr. 2003.

Recebido em: 24 abr. 2005 / aprovado em: 30 jun. 2006

### Para referenciar este texto

FOGUEL, F. H. dos S.; NORMANHA FILHO, M. A. Reinserção do trabalhador idoso no mercado de trabalho: cluster é uma alternativa? *Revista Gerenciais*, São Paulo, v. 5, n. 2, p. 63-70, 2006.