

**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE ARARAQUARA – UNIARA
PROGRAMA DE PÓS- GRADUAÇÃO
EM DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL E MEIO AMBIENTE**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UMA USINA DE
RECICLAGEM NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA – SP**

SILVANA RACHED ELIAS

ORIENTADORA: PROF^a. DR^a. JANAÍNA F. F. CINTRÃO

**ARARAQUARA - SP
2016**

SILVANA RACHED ELIAS

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UMA USINA DE
RECICLAGEM NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA – SP**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional e Meio Ambiente, curso de Mestrado, do Centro Universitário de Araraquara – UNIARA – como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Regional e Meio Ambiente.

Orientador: Dr^a. Janaína F. F. Cintrão

**ARARAQUARA – SP
2016**

FICHA CATALOGRÁFICA

E41q Elias, Silvana Rached
Qualidade de vida no trabalho em uma usina de reciclagem no município de Araraquara-SP/Silvana Rached Elias. – Araraquara: Centro Universitário de Araraquara, 2016.
95f.

Dissertação (Mestrado)- Centro Universitário de Araraquara
Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional e Meio Ambiente

Orientador: Profa. Dra. Janaína Florinda Ferri Cintrão

1. Qualidade de vida no trabalho. 2. Usina de reciclagem.
3. Cooperativa de trabalho. I. Título.

CDU 504.03

FOLHA DE APROVAÇÃO

NOME DO ALUNO: *Silvana Rached Elias*

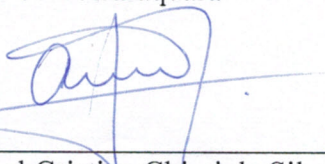
Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional e Meio Ambiente, curso de Mestrado, do Centro Universitário de Araraquara – UNIARA – como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestra em Desenvolvimento Regional e Meio Ambiente.

Área de Concentração: Dinâmica Regional e Alternativas de Sustentabilidade.

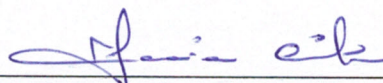
BANCA EXAMINADORA



Prof. Dra. Maria Lucia Ribeiro
UNIARA – Araraquara



Prof. Dra. Ethel Cristina Chiari da Silva
UNIARA – Araraquara



Prof. Dra. Janaina Florinda Ferri Cintrão
UNIARA - Araraquara

Araraquara – SP, 02 de fevereiro de 2016

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus e a toda minha família pela força e incentivo durante a realização desta pesquisa.

Agradeço à Professora e orientadora Janaína F. F. Cintrão pela confiança, pela oportunidade, e por ser a maior incentivadora na superação dos meus limites, pela infinita disponibilidade e por todos os ensinamentos e pela impecável condução deste meu trabalho, minha infinita gratidão.

Agradeço a todos os professores do curso pelo conhecimento compartilhado e a todos os colegas de classe, em especial à Nathalie Sanches, pelo companheirismo durante esse período tão importante.

Agradeço à Cooperativa Acácia de Catadores, Coleta, Triagem e Beneficiamento de Materiais Recicláveis de Araraquara pelo acolhimento durante a realização desta pesquisa.

RESUMO

O estudo da Qualidade de Vida no Trabalho é uma preocupação crescente e fundamental. Atualmente, o homem é o principal elemento diferenciador, e o agente responsável pelo sucesso de todo e qualquer empreendimento. Assim, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é o conjunto de ações que uma empresa pode implantar para gerar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho. Essas ações, quando implantadas, faz com que o indivíduo trabalhe mais motivado e, conseqüentemente, tenha um melhor desempenho na empresa. Dentro desse contexto, essa pesquisa teve como objetivo geral estabelecer e analisar os aspectos ligados à Qualidade de Vida no Trabalho *in loco*, em uma usina de reciclagem de Araraquara (interior do Estado de São Paulo - SP). O espaço físico da pesquisa de campo foi a Cooperativa Acácia de Catadores, Coleta, Triagem e Beneficiamento de Materiais Recicláveis de Araraquara, com aproximadamente 160 cooperados. Os sujeitos da pesquisa foram dez (10) cooperados internos da Cooperativa que participaram de uma entrevista semi-diretiva. As análises dos dados apontaram que os colaboradores estão parcialmente satisfeitos com os elementos organizacionais que inervem em sua QVT, visto que alguns quesitos devem ser revistos para uma melhor QVT na usina de reciclagem estudada. Desse modo, são necessárias melhorias para resolver os problemas de condições de QVT na cooperativa. Além disso, efetivar a conquista da QVT conciliada com a igualdade na sociedade demanda uma série de transformações nas políticas públicas, políticas sociais universais; transparência no orçamento; estabelecimento de renda mínima real; e democracia participativa.

PALAVRAS-CHAVE: Qualidade de Vida no Trabalho; usina de reciclagem; cooperativa de trabalho.

ABSTRACT

The study of Quality of Life at Work (QLW), is an increasingly important concern. The man is the main differentiator, the agent responsible for the success of any enterprise. Thus, the Quality of Life at Work is a set of actions that a company can deploy to generate improvements and managerial, technological, and structural innovations in the workplace. These actions, when implemented, cause the individual to work more motivated, and thus perform better in the company. In this context, the research aimed to establish and analyze the aspects related to Quality of Life at Work in situ, in a recycling center from Araraquara (state of Sao Paulo-SP). The physical space of the field research was a cooperative acacia of collectors, collection, screening and processing of recyclable materials from Araraquara, with approximately 160 members. Research subjects consisted of ten (10) internal workers who participated in a semi-directive interview. Through the data collected, one can generally conclude that employees are partially satisfied with the organizational elements that intervene in their Quality of Life at Work. Some questions must be reviewed and improved for better QLW in the studied recycling plant. Thus, we suggest improvements to solve the problems of QLW conditions in the cooperative. In addition, the effect achievement of QLW reconciled with equality, in a society which demands a series of transformations in public policy, universal social policies; transparency in the budget; real minimum income establishment; and participatory democracy.

KEYWORDS: Quality of life at work, recycling centers, work cooperatively.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Pirâmide das necessidades proposta por Maslow	28
Figura 2 - Materiais compactados para a venda	47
Figura 3 - Processo de separação dos materiais coletados	47
Figura 4 – Panorama das cooperativas brasileiras em 2010.....	51
Figura 5 – A: Banheiros da Cooperativa B: Barracão aberto, 2015	60
Figura 6 – Luvas utilizadas para manipular máquina de derretimento de isopor, 2015. ...	62

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Síntese do modelo dos principais fatores em QVT abordados por Walton	15
Quadro 2 - Evolução do Conceito de QVT	22
Quadro 3 - Caracterização dos entrevistados – C: Cooperado; F: Feminino; FC: Fundamental Completo; FI: Fundamental Incompleto; MC: Médio completo; MI: Médio Incompleto A: Analfabeto.....	49

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
- Objetivos da Pesquisa	11
- Objetivo Geral	11
- Objetivos Específicos.....	11
Estrutura do Trabalho.....	11
CAPÍTULO 1: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	13
1.1 Conceito.....	13
1.2 Origem e evolução	21
1.3 Absenteísmo e Rotatividade	23
1.4 Motivação humana e trabalho.....	25
1.5 Teoria das necessidades de Maslow.....	26
1.6 Teoria dos dois fatores de Herzberg.....	28
1.7 Satisfação no trabalho.....	31
CAPÍTULO 2: RECICLAGEM E SUSTENTABILIDADE	34
2.1 Aspectos da poluição.....	34
2.2 Sustentabilidade e sua relação com Qualidade de Vida	35
2.3 Importância da reciclagem.....	38
2.4 Panorama da reciclagem no Brasil.....	39
2.5 Cooperativas de reciclagem.....	43

CAPÍTULO 3: ANÁLISE DA QVT DOS COOPERADOS DA COOPERATIVA ACÁCIA DE CATADORES, COLETA, TRIAGEM E BENEFICIAMENTO DE MATERIAIS RECICLÁVEIS DE ARARAQUARA	46
3.1 Metodologia	46
3.2 Aspectos Históricos do cooperativismo	49
3.3 Lei do Cooperativismo (Lei nº 5.764) e características da Cooperativa Acácia.....	52
3.4 Discussão dos resultados	55
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	73
REFERÊNCIAS	77
ANEXO A – Termo de Contrato entre Acácia e DAEE.....	84
APÊNDICE A – Entrevista Semi-diretiva	91

INTRODUÇÃO

No mundo contemporâneo estão ocorrendo muitas transformações. A globalização é uma delas, pois vem acelerando a quebra das barreiras culturais, a transferência de tecnologia e contribuindo para difundir hábitos e comportamentos dos países desenvolvidos para os países em desenvolvimento (SILVA, 2008).

As transformações políticas, econômicas, sociais e tecnológicas ocorridas nas últimas décadas trouxeram mudanças no modo e estilo de vida do ser humano. O modo de vida da sociedade de consumo vem sendo disseminado rapidamente, e tem estabelecido novos comportamentos gerados pelas facilidades tecnológicas e hábitos diferentes dos estabelecidos pela natureza humana, relacionados ao dispêndio energético (para o trabalho, por exemplo) e alimentação (SILVA, 2008).

O trabalho como elemento estruturador da personalidade do indivíduo, da psique e da sociedade, sofre, então, transformações importantes mediante a globalização. Essas transformações influenciam diretamente nas condições de vida do trabalhador que luta competitivamente por maiores recursos financeiros (SILVA, 2008).

Nesse contexto, a justificativa desse estudo é que as pesquisas sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) num mundo altamente globalizado e capitalizado contribuem para apontar os problemas, desafios e pressões que os trabalhadores enfrentam no ambiente de trabalho. Além disso, as contribuições sociais e acadêmicas dessa linha de pesquisa demonstram que a QVT é uma ferramenta importante para que o indivíduo desenvolva sua função em um ambiente laboral mais satisfatório e, conseqüentemente, melhore sua Qualidade de Vida fora da organização também.

Diante dessas informações podemos verificar os vários tipos de tensões, esforços, desgastes físicos e psicológicos oriundos da profissão. Os dados oferecidos pela revisão bibliográfica nos fazem pensar na possibilidade de existir na profissão consideráveis níveis de estresse e esperamos que os resultados possam contribuir para que a insegurança, desconfiança e insatisfação deixem de ser o cenário do cotidiano do trabalhador, e que o ambiente de trabalho seja motivo de satisfação, motivação, e principalmente de auto realização pessoal.

Portanto, o tema geral desta pesquisa refere-se à Qualidade de Vida dos trabalhadores internos em uma cooperativa de reciclagem no município de Araraquara, São Paulo. O estudo da QVT com certeza é uma preocupação crescente e fundamental. Atualmente, o homem é o principal elemento diferenciador, e o agente responsável pelo sucesso de todo e qualquer

negócio. Aqui cabe a seguinte questão: se isto é verdade, como poderão ser as instituições bem sucedidas sem a satisfação de seus funcionários? Será possível se obter um processo de coleta seletiva eficiente a partir de funcionários desmotivados e/ou insatisfeitos? Gestores com visão de futuro já possuem estas respostas de forma muito clara: Qualidade de Vida no Trabalho é uma questão de sobrevivência e competitividade (LIMA, 2001).

De acordo com Limongi (1996), a Qualidade de Vida no Trabalho é o conjunto de ações de uma empresa no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho. Essas ações, quando implantadas, fazem com que o indivíduo trabalhe mais motivado e conseqüentemente tenha um melhor desempenho na empresa.

Nesse sentido, a QVT vem recebendo destaque como forma de resgatar valores humanos e ambientais, negligenciados em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico (WALTON 1973; TIMOSSI *et al.* 2009).

Em relação ao processo de reciclagem sabemos que: “Para compreendermos a reciclagem é importante “reciclarmos” o conceito que temos de lixo, deixando de enxergá-lo como uma coisa suja em sua totalidade” (BIDINOTO, 2009).

Grande parte dos materiais que vão para os depósitos podem e deveriam ser reciclados, tendo em vista o tempo de decomposição natural de alguns materiais como o plástico (450 anos), vidro (5.000 anos), lata (100anos), alumínio (de 200 a 500 anos). Desse modo, faz-se necessário o desenvolvimento de uma consciência ecológica para buscarmos uma melhoria da Qualidade de Vida atual e para que haja condições ambientais favoráveis à vida das futuras gerações.

A reciclagem é uma alternativa para amenizar o problema do acúmulo de resíduos, porem é necessário o engajamento da população para realizar esta ação. O primeiro passo é perceber que os resíduos têm valor econômico e podem ser separados de diversas maneiras. Os resíduos sólidos são um dos maiores causadores da degradação do meio ambiente e pesquisas indicam que cada ser humano produz, em média, pouco mais de um quilo de resíduo por dia. Desta forma será inevitável o desenvolvimento de uma cultura de reciclagem, tendo em vista a escassez dos recursos naturais não renováveis e a falta de espaço para acondicioná-los. Se hoje não tivermos uma postura e uma consciência ambiental, reparando os danos causados ao meio ambiente e evitando novos desastres ecológicos, a continuidade e a Qualidade de Vida estarão comprometidas (CEMPRE, 2015).

Objetivos da Pesquisa

Objetivo Geral

- Analisar os aspectos ligados à Qualidade de Vida no Trabalho *in loco*, em uma usina de reciclagem de materiais de Araraquara – SP.

Objetivos Específicos

- Abordar os fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho;
- Analisar a importância da Qualidade de Vida e da reciclagem no contexto atual;
- Descrever as características de trabalho na Cooperativa Acácia;
- Analisar a Qualidade de Vida dos trabalhadores da Cooperativa Acácia.

Estrutura do trabalho

O primeiro capítulo inicia-se abordando o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), discutindo suas várias definições que são encontradas na literatura acadêmica. Este conceito é considerado complexo e amplo, por ser subjetivo e por relacionar as expectativas e necessidades de cada ser humano em relação ao ambiente laboral. Dentre essas definições, o presente estudo enfatiza o modelo de Walton (1973) que é considerado um dos mais completos para analisar a questão da QVT nas organizações.

Depois, é exposta a origem e a evolução da QVT ao longo das mudanças ocorridas na sociedade capitalista. Juntos, nosso sistema econômico e a globalização geraram mudanças rápidas nas relações e estrutura do trabalho humano. O trabalho foi deixando de ser uma identidade e meio de subsistência das pessoas e passou a ser uma ferramenta do capitalismo para a acumulação de lucro.

O primeiro capítulo também demonstra os processos de absenteísmo e rotatividade que podem ser considerados indicadores da insatisfação dos trabalhadores. Também abordamos que a motivação humana está diretamente relacionada com a Qualidade de Vida encontrada nas organizações.

Para finalizar o capítulo trouxemos duas teorias que abordam as necessidades humanas na busca da satisfação: Teoria de Maslow (1943) e Teoria de Herzberg (1971). Além disso,

será exposto o conceito de satisfação no trabalho e como ela pode influenciar a vida profissional das pessoas. Essas teorias foram abordadas neste trabalho, devido à abrangência com que tratam os fatores de satisfação e motivação do ser humano, estando assim, inter-relacionadas aos oito critérios de Walton (1973), que tem como base as necessidades e aspirações de cada indivíduo para a construção da Qualidade de Vida no Trabalho.

Iniciamos o segundo capítulo contextualizando o problema da poluição por resíduos sólidos nos ecossistemas naturais e como o consumo acelerado e crescente da sociedade contemporânea agrava essa situação.

Depois, continuamos a discussão, abordando o tema sustentabilidade e relacionando-o com Qualidade de Vida. Um meio ambiente saudável e um desenvolvimento que leve em consideração os aspectos sociais, colabora para o bem-estar da população e conseqüentemente reflete na vida pessoal e profissional.

Posteriormente, abordamos a importância da reciclagem e da coleta seletiva nesse cenário atual e qual é a situação da reciclagem no Brasil.

Finalizamos, discutindo as cooperativas de catadores de matérias recicláveis, seus benefícios e dificuldades. E, também, a situação social dos catadores, que são os grandes protagonistas desse processo, porém ainda sofrem com exclusão social, falta de reconhecimento e desvalorização do importante trabalho que realizam.

No capítulo final foi exposto um breve histórico do cooperativismo e alguns apontamentos da Lei Federal nº 5.764/1971 na qual a Cooperativa em estudo está embasada. Além disso, foi abordado alguns itens do Termo de Contrato 2015 da Acácia, uma vez que ela é contratada pelo DAAE (Departamento de Água e Esgoto) para prestação de serviço de coleta seletiva em todo o município de Araraquara. Também discutimos a entrevista com a Presidente da Acácia e as entrevistas semi-diretivas com 10 (dez) cooperados.

CAPÍTULO 1: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

1.1 Conceito

Na sociedade contemporânea, a competitividade produzida pelo capitalismo aliada às inovações tecnológicas e organizacionais alterou as características do trabalho que deixou de ser um simples instrumento ou meio de subsistência para assumir a configuração de um processo multifacetado (OLIVEIRA, 1997; TIMOSSI *et al.* 2009), com implicações éticas, políticas e de expectativas pessoais (LIMONGI-FRANÇA, 2011).

O trabalho é um elemento fundamental na vida das pessoas, não somente pela remuneração, mas por ser parte da sociabilidade humana e formador da identidade. A profissão exercida por uma pessoa caracteriza seu modo de vida (MEDEIROS, MACÊDO, 2006).

O padrão produtivo no início do século XX, que se baseava na produção em massa, através da fragmentação das tarefas de cada empregado, resultou na precarização das condições e relações de trabalho. Isso gerou o aumento do controle sobre o trabalhador, a cronometragem de cada movimento do operário e a rotinização do trabalho (HELOANI, 2003; MEDEIROS, MACÊDO, 2006).

Em seu estudo *Dejours* (1999) demonstrou o sofrimento e as angústias dos trabalhadores advindas da crise trabalhista que vivemos:

Existe o sofrimento dos que temem não satisfazer, não estar à altura das imposições da organização do trabalho: imposições de horário, de ritmo, de formação, de informação, de aprendizagem, de nível de instrução e diploma, de experiência, de rapidez, de aquisição de conhecimentos teóricos e práticos e de adaptação à cultura ou a ideologia da empresa, às exigências do mercado, às relações com os clientes, os particulares ou o público, etc.

As organizações estão buscando cada vez mais um trabalhador com maiores habilidades, ágil, mesmo que seja para ocupar um cargo simples. Essa pessoa tem de dominar seu idioma, em alguns casos outro idioma, tem de ter rapidez tanto manual, como mental, além de uma bagagem de informação disponível (HELOANI; CAPITÃO, 2003).

Nesse contexto, para atender as novas demandas, e preocupadas com a competitividade e o cumprimento da legislação dos direitos trabalhistas, as organizações vêm investindo na melhoria das condições de trabalho e da Qualidade de Vida e bem-estar de seus

membros, de modo a minimizar os efeitos negativos que a nova estrutura do trabalho pode provocar nesses indivíduos (SILVA; FERREIRA, 2013).

Lucca Neto (1999, p.32) afirma bem essa relação entre as mudanças na estrutura trabalhista advindas com a globalização e a necessidade de QVT: “Os programas de Qualidade de Vida no Trabalho são exigência dos tempos. Expressam um compromisso com avanços da ciência, da civilização, da cidadania. E ainda, por isso, um desafio para muitos”.

No Brasil, a Qualidade de Vida no Trabalho tem despertado o interesse de empresários e administradores pela contribuição que podem oferecer para a satisfação do empregado e a produtividade empresarial (LIMONGI-FRANÇA, 2011).

A QVT tem sido relacionada, tanto com as práticas organizacionais, quanto com os efeitos de determinadas condições do ambiente laboral sobre a saúde e bem-estar do indivíduo (BOWDITCH, BUONO, 2002). Suas definições vão desde cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança até atividades voluntárias nas áreas de lazer, motivação, entre outras. De forma geral, o conceito de QVT assume um caráter amplo e complexo que tenta adequar as mudanças socioeconômicas da época atual, ao desenho organizacional e ao novo perfil da pessoa no trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 2011).

Ao longo dos últimos anos, muitos trabalhos vêm sendo desenvolvidos (WALTON, 1973; FERNANDEZ, GUTIERREZ, 1998; COLE *et al.* 2005; LIMONGI-FRANÇA, 2011; BARCAUI, LIMONGI-FRANÇA, 2014) com o intuito de caracterizar as dimensões da Qualidade de Vida e bem-estar no trabalho. Porém, de acordo com Barcaui e Limongi-França (2014) o conceito não consegue ser definido de forma completa e satisfatória porque se trata de uma caracterização universal e multidimensional, ao mesmo tempo objetiva e subjetiva. Além disso, diferentes autores tratam a temática embasados em sua própria área ou disciplina.

Sendo assim, existe uma diversidade de definições para o termo Qualidade de Vida no Trabalho, algumas se complementam e outras são inconciliáveis e contraditórias (REGO, 2008). Mas, é importante procurar definir QVT teoricamente, assim como é essencial identificar critérios e fatores que sustentem a formulação de modelos de implantação de projetos de QVT nas organizações (LIMONGI-FRANÇA, 2011).

Dentre os trabalhos já realizados nessa área, o de Walton (1973) foi muito importante para as pesquisas de QVT e propôs uma das mais completas definições para o termo, ao introduzir a noção de equilíbrio entre os objetivos organizacionais e o dos funcionários.

Dessa forma, ele forneceu um modelo de análise de experimentos com oito categorias conceituais como critérios de QVT (Quadro 1): compensação justa e adequada, condições de

trabalho seguras e saudáveis, oportunidades imediatas para desenvolver e usar as capacidades humanas, oportunidades futuras para o crescimento contínuo e a garantia de emprego, integração social na organização, constitucionalismo na organização, trabalho e espaço total na vida do indivíduo, e relevância social do trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 2011).

A expressão Qualidade de Vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico (WALTON, 1973, p.11).

Quadro 1: Síntese do modelo dos principais fatores em QVT abordados por Walton

Categorias de QVT	Objetivo	Indicadores de QVT
Compensação justa e adequada	Avaliar a percepção dos trabalhadores em relação ao sistema de remuneração da empresa	-Remuneração adequada -Equidade interna -Equidade externa
Condições de trabalho	Medir a QVT em relação às condições existentes no local de trabalho	-Jornada de trabalho razoável -Ambiente físico seguro e saudável -Carga de trabalho adequada a capacidade física do trabalhador
Uso ou desenvolvimento de capacidades	Mensurar as possibilidades que os trabalhadores têm em aplicar, no dia-a-dia, seus conhecimentos e aptidões	-Autonomia -Uso de múltiplas capacidades -Informações sobre o processo total do trabalho -Significado da tarefa -Identidade da tarefa -Retro informação
Oportunidade de crescimento e segurança	Avaliar as oportunidades que a organização oferece para o desenvolvimento da pessoa e para estabilidade no emprego	-Desenvolvimento das potencialidades e aquisição de novos conhecimentos e habilidades -Possibilidade de carreira -Segurança no emprego
Integração social na organização	Medir grau de integração social e o clima existente na organização	-Ausência de preconceitos -Igualdade de oportunidades -Relacionamento interpessoal -Senso comunitário -Clima do ambiente de trabalho
Constitucionalismo	Aferir o grau com que a organização respeita os direitos dos empregados	-Direitos trabalhistas -Privacidade pessoal -Liberdade de expressão -Tratamento impessoal e igual
Trabalho e vida	Mensurar o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal do empregado	-Equilíbrio entre horários de trabalho, exigências da carreira, viagens, convívio familiar e lazer -Poucas mudanças geográficas
Relevância social	Avaliar a percepção do trabalhador quanto à responsabilidade social,	-Imagem da organização -Responsabilidade social da organização -Responsabilidade pelos produtos e

Relevância social	ética, qualidade dos produtos e serviços da organização e relacionamentos com os empregados	serviços oferecidos -Práticas de recursos humanos -Administração eficiente -Valorização do trabalho e da profissão
-------------------	---	---

Fonte: Adaptado de Walton (1973).

Segundo Walton (1973) oito variáveis são consideradas na avaliação da QVT:

1. A compensação justa e adequada

Justa, se o que se paga ao empregado é apropriado para o trabalho executado se comparado a outro trabalho. Adequado, se a renda é suficiente quando comparado com os padrões sociais determinados ou subjetivos do emprego. Segundo Walton (1973), não há nenhum consenso em padrões objetivos para julgar a compensação adequada, afirmando serem questões parcialmente ideológicas. A avaliação do trabalho especifica relacionamentos entre o pagamento e os fatores tais como a responsabilidade requerida, treinamento do trabalho e a nocividade de condições de funcionamento. Por outro lado, a expressão justa pode estar associada à capacidade de pagar (empresas mais lucrativas deveriam pagar mais) e também quando mudanças nas formas de trabalhar ocasionam aumento de produtividade (é justo que os ganhos obtidos sejam divididos com os funcionários envolvidos).

2. Condições de trabalho seguras e saudáveis

Envolve variáveis como horas razoáveis de trabalho, pagamento de horas extras requeridas, condições físicas do trabalho que minimizem risco de doenças relacionadas ao trabalho e acidentes, imposição de limite de idade quando o trabalho é potencialmente destrutivo para o bem estar das pessoas abaixo ou acima de certa idade.

3. Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento da capacidade humana

Cinco variáveis são necessárias para que haja este desenvolvimento, afetando a participação, a autoestima e mudanças no trabalho: (a) autonomia (quando o trabalho permite a autonomia e autocontrole das atividades); (b) habilidades múltiplas (quando o trabalho permite o empregado usar suas habilidades); (c) informação e perspectiva (esta relacionada à obtenção de informações significativas sobre o processo total do trabalho e os resultados de sua própria ação, tal que permita o funcionário apreciar a relevância e as consequências destas ações); (d) tarefas completas: (se o trabalho envolve uma tarefa completa ou é apenas uma parte significativa desta) e, (e) planejamento: se o trabalho envolve o planejamento e

implementação do próprio trabalho.

4. Oportunidade futura para crescimento contínuo e garantia de emprego

Os aspectos observados referem-se à oportunidade de carreira no emprego, como (a) desenvolvimento (intensidade com que as atividades atuais atribuições de trabalho e atividades educacionais); (b) aplicação futura (a expectativa de utilizar conhecimentos avançados ou novos conhecimentos e habilidades em futuros trabalhos); oportunidades de progresso (disponibilidades de oportunidades de avançar em termos organizacionais ou de carreira reconhecidos por pares, por membros da família, ou por associados); e segurança (emprego ou renda segura associada ao trabalho).

5. Integração social na organização

Desde que o trabalho e a carreira são perseguidos tipicamente dentro da estrutura de organização social, a natureza de relacionamentos pessoais transforma-se numa outra dimensão importante da Qualidade de Vida no Trabalho. Os seguintes atributos são considerados no ambiente de trabalho: (a) ausência de preconceitos (aceitação do trabalhador por suas habilidades, capacidades e potencial independente de raça, sexo, credo, nacionalidade, estilo de vida ou aparência física); (b) igualitarismo (ausência de divisão de classes dentro da organização); (c) mobilidade (mobilidade ascendente, como empregados com potencial que poderiam se qualificar para níveis mais elevados); (d) grupos preliminares de apoio (grupos caracterizados pela ajuda recíproca sustentação sócio-emocional e afirmação da unidade de cada indivíduo); (e) senso comunitário (extensão do senso comunitário além dos grupos de trabalho); e (f) abertura interpessoal (forma com que os membros da organização relatam entre si suas ideias e sentimentos).

6. Constitucionalismo na organização

Está relacionada aos direitos e deveres que um membro da organização tem quando é afetado por alguma outra decisão tomada em relação a seus interesses ou sobre seu *status* na organização, e a maneira como ele pode se proteger. Os seguintes aspectos são elementos chaves para fornecer Qualidade de Vida no Trabalho: (a) privacidade (direito de privacidade pessoal, por exemplo, não revelando informações do comportamento do empregado fora do trabalho ou de membros de sua família); (b) liberdade de expressão (direito de discordar abertamente da visão de seus superiores, sem medo de represálias); (c) equidade (direito a

tratamento igual em todos os aspectos, incluindo sistema de compensação, premiações e segurança no emprego); e, (d) processo justo (uso da lei em caso de problemas no emprego, privacidade, procedimentos de processos e apelações).

7. O trabalho e o espaço total na vida do indivíduo

A experiência individual no trabalho pode trazer efeitos positivos ou negativos na vida pessoal e nas relações familiares. Prolongados períodos de trabalho podem causar sérios danos na vida familiar. O trabalho encontra-se em seu papel de maneira equilibrada quando as atividades e cursos requeridos não excedem ao tempo de lazer e o tempo com a família.

8. A relevância social do trabalho

A autoestima do trabalhador pode ser afetada quando a organização em que trabalha não é socialmente responsável, causando uma depreciação do próprio trabalho ou de sua carreira. Por este modelo, os critérios apresentados são intervenientes na Qualidade de Vida no Trabalho de modo geral. Sendo tais aspectos determinantes dos níveis de satisfação experimentados pelos clientes internos, repercutindo nos níveis de desempenho.

O modelo de Walton (1973), mesmo considerando-se sua anterioridade, é um dos mais aceitos e utilizados por pesquisadores brasileiros. A avaliação da satisfação do ser humano inserido em um sistema extremamente complexo e competitivo exige uma análise interdisciplinar para possibilitar sua contextualização e subjetividades (TIMOSSO *et al.* 2009).

Já em seu trabalho, Fernandes (1996) identificou os seis principais fatores determinantes na QVT:

- Competência Gerencial

Esse fator aborda variáveis como: o apoio socioemocional, orientação técnica, igualdade de tratamento, gerenciamento pelo exemplo;

- Identificação com a empresa

As variáveis determinantes desse fator são: identidade com a tarefa, identificação com a empresa, imagem da empresa;

- Preocupação assistencial com os funcionários

As variáveis desse fator são: assistência aos funcionários e assistência familiar.

- Oportunidade efetiva de participação

As principais variáveis são: Criatividade, expressão pessoal, repercussão de ideias dadas;

- Visão Humanista da empresa

Principais variáveis: educação e conscientização, orientação para as pessoas, responsabilidade comunitária;

- Equidade Salarial

Esse fator é determinado pela equidade salarial tanto internamente, quanto externamente à organização.

Ainda, segundo Fernandes (1996) a QVT engloba duas posições antagônicas: o empregado, que reivindica bem-estar e satisfação no trabalho e o empregador (organização) que exige produtividade e qualidade. Dessa forma, como as necessidades humanas variam conforme as pessoas e a cultura organizacional, a QVT é determinada principalmente pela atuação sistêmica das características individuais e organizacionais.

De acordo com Fernandes e Gutierrez (1998) a QVT é afetada ainda, por questões comportamentais que dizem respeito às necessidades humanas e aos tipos de comportamentos individuais no ambiente de trabalho.

Cole *et al.* (2005, p.54) afirmam que “A Qualidade de Vida no Trabalho inclui largos aspectos do ambiente do trabalho que afetam o colaborador em sua saúde e seu desempenho”. Dentre esses fatores temos: salário, segurança, saúde no trabalho, condições físicas de trabalho que reduzam ao mínimo o risco de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, desenvolvimento das capacidades e múltiplas habilidades, autonomia, informação, crescimento profissional, integração social e espaço de vida no trabalho e fora dele.

Para Maximiano (2006) a definição adotada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) de que o conceito de saúde não é apenas a ausência de doenças, mas também o completo bem-estar biológico, psicológico e social abriu espaço significativo para compreensão e administração de fatores psicossociais no ambiente de trabalho. Tanto, que em 1979, segundo Lacaz (2000) a OMS advogou a estratégia da necessidade de desenvolver programas especiais de atenção à saúde dos trabalhadores, visando promover melhorias nas condições da Qualidade de Vida e trabalho nos países em desenvolvimento.

Ainda segundo Maximiano (2006), a Administração e as organizações estão sofrendo grandes transformações. As empresas operam dentro de um contexto extremamente competitivo e precisam aprimorar continuamente sua eficiência: fazer mais com menor quantidade de recursos, considerando as circunstâncias da administração no presente, levando em consideração a globalização da economia; a tecnologia intensiva; defesa do consumidor, ênfase no cliente; redução de hierarquia e preocupação com a ecologia e a Qualidade de Vida.

A mudança no ambiente em que as empresas operam baseia-se na assertiva de que, apesar do visível sucesso obtido pelo sistema capitalista, em consequência de uma eficiente combinação de ciência e tecnologia e de uma eficaz administração de recursos, quando confrontamos seus resultados econômicos e monetários com outros resultados sociais, tais como redução de pobreza, degradação de áreas urbanas, controle da poluição, diminuição das iniquidades sociais, entre outras, verifica-se que ainda hoje há muito a ser conseguido e que o crescimento do PNB - Produto Nacional Bruto não é e nunca será uma medida adequada para avaliar o desempenho social (MAXIMIANO, 2006).

Desde então, tem-se incorporado ao conceito de saúde medidas da função física, mental e social dos indivíduos. A saúde é reconhecida como um dos maiores valores na sociedade. Em vista disso, a definição de saúde como um conceito operacional é possível de ser medido e tem sido objeto de estudo na Organização Mundial de Saúde (OMS).

Relacionar a saúde simplesmente a seu aspecto físico e mental ou a ausência de doenças é um conceito antigo. Segundo Fischer (2003), a saúde não está simplesmente relacionada à falta ou ausência da doença: é algo positivo.

Fischer (2003) ressaltou o estudo do contributo da espiritualidade para a saúde que conduziu a emergência do conceito do Bem Estar Espiritual (BEE). Numa das definições mais abrangentes do conceito de saúde, ela é tida como uma forma de estar, dinâmica que se reflete na qualidade das relações que o indivíduo estabelece em quatro domínios da existência humana, isto é, consigo próprio, com os outros, com o ambiente e com algo ou alguém que transcende o domínio humano. O domínio pessoal diz respeito à forma como uma pessoa se relaciona consigo própria, seus propósitos e valores de vida. O comunitário refere-se à qualidade e profundidade das relações interpessoais no que diz respeito à moralidade, cultura e religião. Inclui sentimentos de amor, justiça, esperança e fé na humanidade. O domínio ambiental consiste nas relações com o mundo físico e biológico (cuidar e proteger), expressando-se através da admiração e de sentimentos de união com a natureza. Por fim, o domínio transcendental refere-se à relação do próprio com algo para além do que é humano,

nomeadamente uma força cósmica, uma realidade transcendente, e se expressa através do culto e adoração da fonte do mistério do universo.

A saúde espiritual é dinâmica e o desenvolvimento de Bem Estar Espiritual (BEE) em cada um dos domínios, contribui para o aprofundamento das relações. O bem estar espiritual global de uma pessoa será então resultante do efeito combinado do bem estar espiritual em cada um dos domínios (FISCHER, 2003).

A partir desta definição, Saúde e Qualidade de Vida se relacionam a partir não só dos aspectos socioeconômicos, mas também do estilo de vida, que reflete ações habituais, valores, atitudes e oportunidades. Um conjunto de fatores, tais como recursos médicos e farmacêuticos, diagnóstico precoce de doenças, melhoram a saúde e nos tornam mais longevos.

1.2 Origem e evolução

Em termos históricos, a QVT surgiu em meados de 1950 (no período pós-guerra), na Inglaterra, em estudos de Eric Trint e colaboradores, baseados no trinômio: indivíduo, trabalho e organização (MONTEIRO *et al.* 2007).

Desde então, sua trajetória tem passado por vários enfoques. Uns enfatizam as reações individuais do trabalhador às expectativas de trabalho (década de 60), outros focam nas melhorias das condições de trabalho, visando maior satisfação e produtividade (década de 70). A QVT assume maior relevância nos anos 70, quando se dá um esgotamento da organização do trabalho taylorista/fordista, ao qual se associa um aumento do absentéismo, da insatisfação no trabalho e da não aderência dos trabalhadores às metas definidas pela gerência (LACAZ, 2000). Enfim, na década de 80, adquire importância como um conceito globalizante na busca de enfrentar as questões ligadas à produtividade e à qualidade em todas as suas dimensões (Quadro 2) (RODRIGUES, 1991; LACAZ, 2000).

Na segunda metade do século XX, no início da década de 50, na Inglaterra, Eric Trist e colaboradores estudavam um modelo macro para agrupar o trinômio: indivíduo, trabalho e organização. Esta nova técnica recebeu o nome de Qualidade de Vida no Trabalho. Esse conceito faz parte das mudanças pelas quais passam as relações de trabalho na sociedade moderna em rápida transformação (LIMONGI-FRANÇA, 2003).

Quadro 2: Evolução do Conceito de QVT

CONCEPÇÃO EVOLUTIVA DA QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1. QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho para o indivíduo.
2. QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3. QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, método ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4. QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos ‘administração participativa’ e ‘democracia industrial’ eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5. QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6. QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um ‘modismo’ passageiro.

Fonte: PILATTI, 2012.

A Qualidade de Vida está relacionada a um conjunto de condições materiais e não materiais almejados por indivíduos e comunidades, os quais foram se modificando e evoluindo com o tempo. Tais condições se estabelecem a partir de aspectos sociais e econômicos que permitem ou não, a realização e manutenção das oportunidades, entre estas as do trabalho. A Qualidade de Vida também encontra anseios diferentes de acordo com o modo de vida e faixa etária de uma determinada população.

Sendo assim, a Qualidade de Vida nos remete a uma visão holística, completa e complexa que se descortina numa combinação de fatores que moldam e diferenciam o cotidiano do ser humano: seu estado de saúde, longevidade, satisfação no trabalho, renda, lazer, relações familiares, prazer e espiritualidade, pressupondo o atendimento das necessidades humanas fundamentais (NAHAS, 2003).

Para Nahas (2003) existem evidências de que o estilo de vida individual (crenças, valores e atitudes) se reflete em nossos hábitos cotidianos, ou seja, em nosso padrão de comportamento. O estilo de vida apresenta um elevado impacto sobre a saúde, determinando para a maioria das pessoas, o quão doente ou saudável serão a médio e longo prazo.

Em síntese, é em face do nosso estilo de vida individual e nosso comportamento relacionado à saúde que surgirão reflexos positivos ou negativos em nossa Qualidade de Vida. Porém, diante dos mais diferentes graus de desequilíbrios e contrastes socioeconômicos dos dias atuais, pode-se admitir que ainda estejamos longe de um estilo de vida ideal (NAHAS, 2003).

Entretanto, as pessoas geralmente só se preocupam com a saúde, quando já estão ameaçadas pelos sintomas visíveis de alguma doença. Faz-se necessário promover comportamentos característicos de um estilo de vida mais saudável, uma vez que nosso sistema inseriu mudanças rápidas e radicais no perfil de saúde e doença das populações, principalmente nas urbanas (NAHAS, 2003).

1.3 Absenteísmo e rotatividade

Segundo Chiavenato (2009) o absenteísmo e a rotatividade (ou *turnover*) são fatores ligados diretamente à Qualidade de Vida, motivação, segurança e compromisso com o trabalho. Dessa forma, esses fatores constituem uma incerteza e imprevisibilidade em função do comportamento das pessoas. Juntos, eles ocasionam grandes perdas e prejuízos tanto para as organizações como para as pessoas envolvidas.

Uma prática frequente nas organizações é tratar os efeitos do absenteísmo e rotatividade e não as suas causas. Muitas empresas substituem os funcionários que se desligaram, descontam os dias perdidos e ausentes e punem os faltantes. Porém, com essas ações os problemas continuam. A tendência atual é atuar sobre as causas que provocam o absenteísmo e rotatividade e não mais sobre seus efeitos e para tal, torna-se fundamental diagnosticar essas causas e determinantes (CHIAVENATO, 2009).

Segundo Chiavenato (2001) absenteísmo é a falta do funcionário ou atraso (quando o trabalho fica parado muitas vezes). As causas do absenteísmo são variadas. De maneira geral elas referem-se às ausências em momentos que os empregados deveriam estar trabalhando normalmente. As causas frequentemente são diretamente relacionadas aos empregados, porém podem surgir por falhas da organização também. Dentre as causas organizacionais podemos citar: supervisão deficiente; empobrecimento das tarefas; falta de motivação e estímulo, condições desagradáveis de trabalho; precária integração do empregado à organização e impactos psicológicos de uma direção deficiente (CHIAVENATO, 2009).

As causas principais e mais frequentes acabam sendo, conforme Chiavenato (2009):

- Doença comprovada;
- Doença não comprovada;
- Razões diversas de carácter familiar;
- Atrasos involuntários por motivos de força maior;
- Faltas voluntárias por motivos pessoais;
- Dificuldades e problemas financeiros;
- Problemas com transporte;
- Baixa motivação e supervisão precária da chefia;
- Políticas inadequadas da organização

As causas do absentéismo precisam ser diagnosticadas, para haver uma ação coordenada no nível de supervisão com o devido suporte de políticas da organização e apoio da direção para se tentar reduzir os atrasos e ausências do pessoal (CHIAVENATO, 2009).

Já a rotatividade mede o giro de entradas e saídas de pessoal. Ela é expressa por meio de uma relação percentual entre as admissões e os desligamentos com o número médio de participantes da organização, no decorrer de um período de tempo (mensal ou anual). Não podemos esquecer que em um mercado de trabalho competitivo e em regime de oferta intensa, costuma ocorrer um aumento da rotatividade de pessoal (CHIAVENATO, 2009).

Chiavenato (2009), ainda abordou a rotatividade como uma despesa que pode ser evitada se houver mais critério e atenção na seleção de mão de obra. A rotatividade alta reflete na produção, no clima organizacional e nos relacionamentos interpessoais. O autor também alerta que para combater esse processo é preciso detectar as causas e determinantes.

A causa da rotatividade pode ser diagnosticada por fenômenos internos e externos à organização, cujos dados são obtidos em entrevistas no ato da demissão, espontâneas ou programadas e registradas de modo confidencial, ou ainda por dados coletados pela própria empresa (CHIAVENATO, 2001).

Dentre os fenômenos externos podemos citar:

- Situação de oferta e recursos humanos no mercado;
- Conjuntura econômica favorável ou desfavorável à organização;
- Oportunidades de empregos no mercado de trabalho, entre outros.

Dentre os fenômenos internos da organização podemos citar, de acordo com Chiavenato (2009):

- Política salarial da organização;
- Política de benefícios da organização;

- Tipo de supervisão exercido sobre o pessoal;
- Oportunidades de crescimento profissional;
- Tipo de relacionamento humano dentro da organização;
- Condições físicas ambientais de trabalho da organização;
- Moral do pessoal da organização;
- Cultura organizacional;
- Política de recrutamento e seleção de recursos humanos;
- Política disciplinar da organização;
- Critérios de avaliação do desempenho;
- Grau de flexibilidade das políticas da organização

O custo da rotatividade de pessoal agrupa custos primários (todas as despesas com desligamentos e substituições), secundários (custos intangíveis: perda na produção, clima ambiental) e terciários (perdas de negócios e investimentos extras). Há ainda efeitos sociais negativos, como: queda salarial e baixo poder aquisitivo, maior carga tributária, paternalismo estatal. Em longo prazo, o prejuízo se reflete na organização, no mercado e na economia nacional – na sociedade e no indivíduo (CHIAVENATO, 2009).

Outra observação importante é que o absenteísmo é um dos grandes vilões da perda de produtividade em decorrência do aumento de custos. A rotatividade de pessoal é um processo prejudicial para a empresa, pois a cada saída de funcionário, normalmente segue a admissão de outro funcionário e este giro cria um custo alto de mão-de-obra. O mais importante é saber atrair, desenvolver, potencializar e preservar pessoas que criem valor para os clientes e para os negócios e conseqüentemente para si mesmas (CHIAVENATO, 2006).

1.4 Motivação humana e trabalho

Dentre os fatores internos que influenciam o comportamento das pessoas a motivação é uma condição fundamental e indispensável para o alcance dos objetivos pessoais e profissionais. Ter um motivo impulsiona a pessoa a agir de determinada forma, e esse motivo pode ser provocado por estímulos externos, como pode surgir dos processos mentais do indivíduo (BUENO, 2002, CHIAVENATO, 2009).

O sentimento de motivação é algo totalmente subjetivo. As necessidades, valores sociais, e capacidades para atingir metas são totalmente diferentes em cada pessoa, e variam com o tempo na mesma pessoa (CHIAVENATO, 2009).

A motivação dura enquanto a necessidade interior não for suprida. O fim do potencial motivador, gera no indivíduo um sentimento de estima e auto-realização que lhe traz satisfação e o predispõe a empreendimentos cada vez mais ousados, em busca da concretização de novas necessidades e potencialidades (BUENO, 2002).

O ciclo motivacional começa com uma necessidade. Essa necessidade retira o indivíduo do estado de equilíbrio, causando tensão, insatisfação e desconforto. Esse estado leva a pessoa a um comportamento capaz de descarregar o desconforto. Se esse comportamento for eficaz o indivíduo terá a satisfação da necessidade e voltará ao estado de equilíbrio. Certas necessidades serão satisfeitas facilmente, e assim pode deixar de ser motivadora. Por outro lado, nem todas as necessidades podem ser supridas, e tornam-se frustradas ou compensadas (transferidas para outro objeto, pessoa ou situação) (CHIAVENATO, 2009).

A tensão provocada pela não realização das necessidades, pode encontrar outra saída para se manifestar, seja por via psicológica, na qual o indivíduo se torna irritado, agressivo, apático, indiferente ou por via fisiológica gerando insônia, problemas cardíacos, problemas digestivos e etc (CHIAVENATO, 2009).

Outras vezes, a necessidade não é satisfeita nem frustrada, é apenas transferida ou compensada. Isso diminui a tensão, mas não totalmente. Podemos usar como exemplo, uma promoção para um cargo superior, que não acontece e é compensado pela chefia com um aumento de salário ou uma sala nova (CHIAVENATO, 2009).

1.5 Teoria das necessidades de Maslow

Reeve (2006), nos mostra que em 1954, Abraham Maslow propôs que as necessidades humanas se encontram em uma série de níveis, onde o indivíduo busca a conquista ao longo de sua vida e sua composição se dá em necessidades primárias (fisiológicas e as de segurança) e as necessidades secundárias (sociais, de estima e de auto-realização).

Segundo Montana e Charnov (2000; p.205), “Maslow afirma que existem cinco sistemas responsáveis por grande parte de nosso comportamento.” Com isso, ele colocou esses sistemas em uma escala hierárquica indo do mais primitivo e imaturo – em termos do comportamento que eles promovem para o mais civilizado e maduro. Na teoria de Maslow (1943) as necessidades dos indivíduos são divididas em cinco grupos (Figura 3):

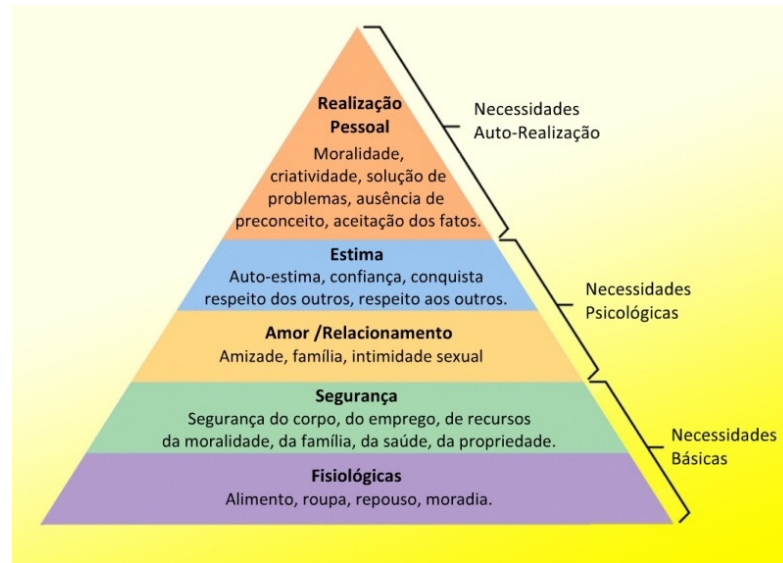
1. **Necessidade fisiológica:** é tudo aquilo que está ligado à manutenção de vida, como alimentação, higiene, água e abrigo.
2. **Necessidade de segurança:** garantia de se manter no emprego, de estar seguro contra violências e doenças.
3. **Necessidades sociais:** são as necessidades de amizades e companheirismo.
4. **Necessidade de estima:** querer crescer em termo de responsabilidades, status e respeito na organização.
5. **Necessidade de auto-realização:** é chamada de melhoria contínua, pois é importante estar criando sempre novas possibilidades para o indivíduo crescer em uma organização.

Maslow (1943) postula que o ser humano tem uma tendência para a necessidade de crescimento rumo à individuação ou à saúde psicológica, crescimento no sentido de todos e cada um dos aspectos da individuação, isto é, em direção à unidade da personalidade, da expressividade espontânea, da plena individualidade e da identidade, da visão da verdade e não da cegueira, no sentido de ser criativo, do ser bom e muitas coisas mais. O autor define individuação como:

O processo de realização de potenciais, capacidades e talentos como realização plena da missão (ou vocação, destino, apelo), conhecimento mais completo e a aceitação da própria natureza intrínseca da pessoa, como uma tendência incessante para a unidade, a integração ou sinergia, dentro da própria pessoa (MASLOW, 1943, p.50).

Para o autor, é na individuação que as pessoas tornam-se mais verdadeiramente elas próprias, mais perfeitamente produtivas de suas potencialidades, mais próximas do cerne de seu ser, enfim, mais plenamente humanas.

Figura 1: Pirâmide das necessidades proposta por Maslow.



Fonte: (MASLOW, 1943 *apud* CHIAVENATO, 2001).

De acordo com Chiavenato (2004), a pirâmide mostra que as necessidades fisiológicas (fome, sede, sono, sexo) são atingidas em primeira estância. Posteriormente há o nível das necessidades de segurança (defesa, proteção, salário, casa própria, seguro-saúde, aposentadoria, emprego). Ao atingi-lo e sentir-se segura quanto à proteção contra ferimentos e danos, a pessoa sobe ao próximo nível: o das necessidades sociais (relacionamento, amor, pertencer a um grupo). Neste terceiro nível, a aceitação e a afeição dão origem a um quarto estágio, definido como o das necessidades de estima (auto-estima, reconhecimento, status, prestígio). No topo da escala, encontram-se as necessidades de auto-realização. Essa última etapa representa a realização de potencialidades e a expressão do crescimento pessoal. À medida que as necessidades são atendidas em cada nível, o indivíduo volta sua atenção ao próximo estágio. Entretanto, para ele, as pessoas podem subir e descer na hierarquia. Se, por exemplo, tenho fome, vou tratar de atender essa necessidade, não importa a posição na pirâmide na qual me encontre (MARÇAL, *et al.* 2013).

1.6 Teoria dos dois fatores de Herzberg

Enquanto Maslow (1943) elaborou uma teoria intra-orientada embasada nas necessidades humanas, Frederick Herzberg (1971) trabalhou uma teoria extra-orientada baseada no ambiente externo e no trabalho do indivíduo. Com isso, ele identificou duas ordens de fatores que interferem no comportamento do homem ao pesquisar a motivação no

ambiente de trabalho: fatores higiênicos (ligados às necessidades biológicas, extrínsecos ao indivíduo) e fatores motivadores (relativos à necessidade de realização e reconhecimento, intrínsecos ao indivíduo) (CHIAVENATO, 2009).

Herzberg (1971) estrutura um modelo no qual satisfação e insatisfação são fenômenos de natureza diversa. A insatisfação seria determinada pela carência ou deficiência de fatores de higiene que são aqueles relacionados à remuneração, supervisão, ambiente de trabalho, políticas da empresa, condições de trabalho e relações interpessoais. Por serem externos ao indivíduo, são chamadas de fatores extrínsecos.

A satisfação seria determinada pela existência de fatores motivadores considerados eficazes na motivação dos indivíduos para um esforço e desempenho superior e compreende a realização, reconhecimento, conteúdo do trabalho, responsabilidade e crescimento profissional. São denominados de fatores intrínsecos por estarem relacionados ao desenvolvimento pessoal (HERZBERG, 1971).

Os fatores higiênicos referem-se às condições que dizem respeito tanto às atividades desempenhadas pelo funcionário, quanto ao reconhecimento que obtém com as tarefas que executa. O termo “higiene”, nesse caso denota um caráter preventivo e profilático, representado pelo desejo de se evitar a insatisfação no trabalho. Quando esses fatores são ótimos, simplesmente evitam a insatisfação, sua influência não consegue ter efeito duradouro e substancial na satisfação do trabalhador. De acordo com Chiavenato (2009), dentre eles destacam-se:

- Condições de trabalho e conforto;
- Políticas da organização e administração;
- Relações com o supervisor;
- Competência técnica do supervisor;
- Salário e remuneração;
- Segurança no cargo;
- Relações com os colegas.

Já os fatores motivacionais referem-se ao conteúdo do cargo, as tarefas e aos deveres do cargo em si. Diferente dos fatores higiênicos, os motivacionais produzem um efeito duradouro de satisfação e até de aumento de produtividade. A motivação desenvolve no indivíduo sentimentos de realização, crescimento e de reconhecimento profissional. Quando esses fatores são ótimos elevam a satisfação, caso contrário, provocam ausência de satisfação. Dentre eles podemos incluir, conforme Chiavenato (2009):

- Delegação de responsabilidade;
- Liberdade de decidir como executar o trabalho;
- Oportunidades de promoção;
- Uso pleno das habilidades pessoais;
- Estabelecimento de objetivos e avaliação relacionada com eles;
- Simplificação do cargo (pelo próprio ocupante);
- Ampliação ou enriquecimento do cargo

De acordo com Fiuza (2002), através desse enfoque Herzberg (1971) destacou a diferença entre satisfação e a insatisfação profissional, observando que os fatores motivacionais contribuem pela primeira, mas os fatores higiênicos não. Em contrapartida, o não atendimento de fatores higiênicos gera a insatisfação dos empregados.

De forma geral Herzberg (1971) conclui em sua pesquisa que o oposto da satisfação profissional não seria a insatisfação, mas sim, nenhuma satisfação. O pesquisador também propôs o enriquecimento de tarefas (*job enrichment*), que consiste em ampliar os objetivos, a responsabilidade e o desafio das tarefas do cargo. A satisfação no trabalho é portanto, condição necessária para levar o indivíduo a fazer opção para a realização da tarefa, que acontece através dos fatores motivadores. Em termos práticos, para que aconteça a motivação é necessário o enriquecimento do trabalho (CHIAVENATO, 2009; PILATTI, 2012).

Outro elemento abordado por Herzberg (1971) é a ampliação do trabalho, que é uma extensão do conceito enriquecimento do trabalho. E esse elemento, é caracterizado pela oferta aos trabalhadores de um conjunto ampliado de tarefas complementares e deveres, produzindo a busca de uma maior variedade e redução da monotonia. É necessário compreender que enriquecimento efetivo é medido através da percepção individual, o que determina uma subjetividade no que é e o que não é enriquecimento do trabalho e/ou ampliação do trabalho e, por extensão, QVT (PILATTI, 2012).

O objetivo a ser buscado, de modo geral, é o de uma melhor QVT para os funcionários. A Teoria dos Dois Fatores é interessante na direção de apontar elementos efetivos que produzem satisfação e insatisfação. Atingir os níveis mais elevados de motivação, necessários a QVT, é possível com o enriquecimento e ampliação do trabalho (PILATTI, 2012). Para Davis, Newstrom (2004, p. 159):

1. De modo geral, o enriquecimento do trabalho e os programas de QVT são desejáveis tanto por necessidades humanas quanto de desempenho. Ajudam tanto aos funcionários quanto à empresa.
2. Os melhoramentos alcançados com a QVT conseguem resultados mais

satisfatórios em algumas situações e menos em outras.

3. Os programas de QVT trazem custos e benefícios. Ambos devem ser considerados na desejabilidade de uma mudança.

Outro aspecto apontado por Fiusa (2002) é que Herzberg (1971) não considerou a existência de diferenças entre empregados no relato de fontes de satisfação e insatisfação no trabalho, uma vez que, embora seja possível defender que todos os homens tenham as mesmas necessidades, não é possível defender que tenham os mesmos valores e estes diferentes valores não podem ser desconsiderados na avaliação das fontes de satisfação e insatisfação.

Maximiano (2006) relatou que a teoria dos dois fatores explica como o ambiente de trabalho e o próprio trabalho interagem para produzir motivação e dividem os fatores que influenciam o desempenho em dois grupos, os que se relacionam ao conteúdo e os que se relacionam ao contexto do trabalho.

1.7 Satisfação no trabalho

O descontentamento é gerado por diversas razões que vão desde condições físicas de trabalho, remuneração e benefícios, até as condições psicológicas, fato que pode ser observado frente aos numerosos processos trabalhistas por assédio moral e casos de depressão (REGO, 2008).

Antes da Revolução Industrial, a principal maneira de motivar consistia no uso de punições, criando, dessa forma, um ambiente generalizado de medo. Tais punições não eram unicamente de natureza psicológica, podendo aparecer sob forma de restrições financeiras, chegando até a se tornar reais sob a forma de prejuízos de ordem física. Levando em conta que as organizações passaram a existir muito tempo antes da Revolução Industrial, é possível concluir que a preocupação com o aspecto motivacional do comportamento humano no trabalho represente um fato bastante recente. Foi somente durante a Revolução Industrial que vieram os investimentos cada vez mais pesados na produção, com o objetivo de aumentar a eficiência dos processos industriais, os quais passaram a exigir maiores e mais recompensadores retornos (BERGAMINI, 2006).

A pressão pela produtividade junto ao fantasma do desemprego em tempos difíceis e paradoxais como os atuais conduzem a exclusão da expressão dos sentimentos, expectativas e projetos pessoais do ambiente de trabalho (REGO, 2008).

A satisfação no trabalho é um fenômeno complexo e de difícil definição. Uma parte dessa dificuldade decorre de a satisfação no trabalho ser um estado subjetivo, uma vez que a

satisfação com determinada situação varia para cada pessoa, ao longo do tempo para a mesma pessoa e por estar sujeita às influências de forças internas e externas ao ambiente de trabalho. A QVT também engloba fatores psicológicos, assim a percepção sobre Qualidade de Vida se altera em cada pessoa, de acordo com características individuais e condições de vida, sugerindo a interpretação pessoal dos fatores e principalmente a satisfação relacionada ao ambiente e aos frutos do trabalho (CIBORRA, LANZARA, 1985; LACAZ, 2000).

Locke (1969) define satisfação no trabalho como o resultado da avaliação que o trabalhador tem sobre o seu trabalho ou a realização de seus valores por meio dessa atividade, sendo uma emoção positiva de bem-estar. Os fatores causais podem ser classificados em dois grandes grupos: eventos e condições do trabalho (trabalho propriamente dito, pagamento, promoção, reconhecimento, condições de trabalho, ambiente de trabalho); e agentes do trabalho (colegas e subordinados, supervisores, empresa/organização), assinalando que os fatores causais devem ser analisados em suas inter-relações.

Para Bauk (1985) os fatores considerados como os mais significantes ao estresse e à insatisfação no trabalho, são a falta de conhecimento sobre oportunidades de progresso e promoção e o modo como ocorre a avaliação do desempenho profissional. Outros fatores são a carga de trabalho excessiva, a interferência do trabalho na vida particular, a carência de autoridade e influência necessárias à execução de seu trabalho.

Segundo Spector (2002) satisfação no trabalho é uma variável de atitude que representa como uma pessoa se sente em relação ao seu trabalho de forma geral em todos os vários aspectos, ou seja, é o quanto as pessoas gostam do que fazem. A satisfação no trabalho também tem sido um fator causador de importantes realizações por parte dos funcionários, melhor desempenho no trabalho, melhoramento da saúde e aumento da expectativa de vida.

Estar ou não satisfeito em relação ao trabalho incorre em consequências diversas, sejam elas no plano pessoal ou profissional, afetando diretamente o comportamento, a saúde e o bem-estar do trabalhador (MARQUESE, MORENO, 2005).

O processo de satisfação no trabalho resulta da complexa e dinâmica interação das condições gerais de vida, das relações de trabalho, do processo de trabalho e do controle que os próprios trabalhadores possuem sobre suas condições de vida e trabalho. A satisfação no trabalho pode ser, por conseguinte, fonte de saúde, bem como a insatisfação pode gerar prejuízos à saúde física, mental e social, acarretando problemas à organização e ao ambiente de trabalho (MARQUESE, MORENO, 2005).

Assim, cada vez mais as empresas estão se voltando para criar um ambiente

corporativo mais agradável, oferecendo para tanto uma série de benefícios sociais e financeiros e investindo na motivação e no comportamento dos funcionários, por meio dos conceitos da QVT.

Satisfação no trabalho tem sido definida de diferentes maneiras, dependendo do referencial teórico adotado. Os estudos mais frequentes referem-se à satisfação no trabalho como sinônimo de motivação, como atitude ou como estado emocional positivo e também os que consideram satisfação e insatisfação como fenômenos distintos e opostos (FRASER, 1983).

Medidas coletivas devem ser efetivadas para amenizar os problemas decorrentes da insatisfação no trabalho. Dentre essas, sugere-se adaptação do ambiente de trabalho ao homem; aumento das oportunidades para atividades de lazer, esporte e relaxamento; atividades sociais; programas de interação social; adequação do salário à função exercida; plano de carreira; cumprimento das leis trabalhistas; formação de uma equipe de saúde ocupacional para avaliar as situações de risco, adotando medidas preventivas e de apoio, entre outras. É importante acrescentar ainda a necessidade da participação dos trabalhadores em todo o processo, o qual deve ser realizado por meio de ações interdisciplinares e de alcance coletivo com o intuito de atuar na manutenção e na promoção da saúde do trabalhador. (MARQUESE; MORENO, 2005).

Contudo, é importante ter o conhecimento de que a satisfação no trabalho representa apenas uma parte da satisfação total do indivíduo. Assim, fatores externos também podem influenciar seu desempenho no trabalho, assim como situações do trabalho podem interferir na vida pessoal do trabalhador.

Dessa forma, no próximo capítulo será exposta a problemática ambiental da sociedade contemporânea e a importância do processo de reciclagem dentro desse cenário de consumo exacerbado. Atualmente, a coleta de materiais recicláveis se tornou uma fonte de renda para uma parte significativa da população brasileira, que em sua grande maioria ainda trabalham nas ruas, de forma totalmente informal. Outras se uniram em cooperativas em busca de melhores rendas, melhores condições de trabalho e mais reconhecimento social de sua função laboral. Assim, abordaremos também, o papel das cooperativas, seus benefícios e as dificuldades que os catadores enfrentam nesses locais. Outro ponto importante abordado no próximo capítulo é a relação entre sustentabilidade e Qualidade de Vida. Esses conceitos são complementares e de extrema importância na atualidade.

CAPÍTULO 2: RECICLAGEM E SUSTENTABILIDADE

2.1 Aspectos da poluição

A produção de resíduos pela população não causava no passado tanto impacto sobre o meio ambiente como conhecemos atualmente. A maioria dos resíduos produzidos era de natureza orgânica e, portanto, mais fácil de ser degradada. Além disso, restos de comida, frutas e legumes eram utilizados na alimentação de animais domésticos, o que também contribuía para diminuir o volume dos resíduos sólidos (CAVALCANTE, 2002).

A Revolução Industrial iniciada na Inglaterra em 1779 desencadeou o processo de urbanização, mudando significativamente a vida das pessoas. Desde então, o crescimento rápido da população e o desenvolvimento urbano-industrial se combinam para criar uma força muito difícil de controlar. As atividades coletivas de aproximadamente sete bilhões de pessoas têm causado profundas mudanças em nosso ambiente (RICKLES, 2010). As paisagens naturais estão sendo substituídas por tecnoecossistemas, que são competitivos e parasitários dos ecossistemas naturais. Esses novos sistemas envolvem tecnologia avançada e fontes energéticas poderosas (ODUM; BARRET, 2007).

O elevado índice de urbanização e o sistema capitalista de produção são características marcantes da sociedade moderna. Nessa perspectiva, o consumismo se incorporou ao modo de pensar e agir das pessoas (HISATUGO; MARÇAL JÚNIOR, 2007). A abundância de bens de consumo produzidos é vista como sucesso no modelo vigente. Nesse cenário, a satisfação do consumidor deve ser instantânea abrindo espaço para uma nova necessidade, um novo desejo, para que a sociedade de consumo se perpetue (GALLO, 2007). Podemos perceber isso claramente no comércio de celulares. Segundo dados da ANATEL - Agência Nacional de Telecomunicações (2015), o Brasil fechou o mês de fevereiro de 2015 com 282,56 milhões de linhas móveis em operação. Esse número é bem maior que a própria população do país (pouco mais de 200 milhões). A todo o momento surgem novos modelos, com novos serviços e com isso a troca de aparelho é algo comum e constante.

Uma prática que surgiu com o industrialismo foi a comercialização de praticamente todos os produtos em embalagens. Muitos possuem múltiplas camadas de plástico, vidro, isopor, metais e papelão, que são utilizadas para proteção dos produtos, distribuição e promoção de vendas. Essas embalagens conferem praticidade e atratividade comercial, porém a utilização em massa pela população mundial gera um grande acúmulo de resíduos sólidos

(GRADVOHL, 2001).

No mundo globalizado e agitado, principalmente das grandes cidades, as praticidades do cotidiano são extremamente valorizadas. Todo comportamento que nos faça ganhar tempo é absorvido para nossa rotina. Dentro desse contexto, se encaixa os produtos práticos e descartáveis (GRADVOHL, 2001).

Não podemos deixar de lado o fato de que a reciclagem não é um serviço gratuito. Sempre há um custo de energia. A reciclagem de materiais, principalmente sintéticos e metais pesados, necessitam de combustível e recursos financeiros e humanos para seu reaproveitamento (ODUM; BARRET, 2007).

Durante o século XXI, a população humana continuará a crescer e uma certeza plaina sobre esse fato: algo terá de ser feito em relação à poluição de nossos sistemas de suporte à vida. Assim, o desafio do futuro será sobreviver reduzindo as dimensões do crescimento, do consumo de recursos e da poluição (ODUM; BARRET, 2007).

Mesmo com todos os alarmes e a busca por uma sociedade sustentável, nossa população continua a crescer a uma taxa de quase 2% ao ano. Dessa forma, principalmente a população dos países desenvolvidos, está consumindo recursos mais rapidamente do que novos recursos são regenerados pela biosfera, e despejando tantos rejeitos que a qualidade do ambiente na maioria das regiões da Terra está se deteriorando (RICKLES, 2010).

As atitudes e hábitos que praticamos hoje nos levam a um caminho previsível: falta de energia, de materiais e de alimento, aumento da pobreza e doenças, um ambiente extremamente poluído e conflitos sociais e políticos crescentes. A humanidade tem à sua frente a escolha de adotar novas atitudes em suas relações com a natureza, conscientizar as pessoas da deterioração global e educá-las nos princípios ecológicos básicos para formarmos um novo sistema autossustentável. Afinal, somos uma parte da natureza e não à parte da natureza. Toda nossa inteligência, cultura e tecnologia tem nos dado o poder de conhecer e entender a natureza, mas devemos usar esse diferencial para impor autorregulações e autorrestrições. Nós somos uma espécie tecnológica, mas devemos buscar nossa essência e reaprender a sermos também uma espécie ecológica (RICKLES, 2010).

2.2 Sustentabilidade e sua relação com Qualidade de Vida

Uma forte característica do sistema capitalista é a ausência de ética em relação aos fatores externos. A ética do capitalismo é interna e seu objetivo é garantir apenas o êxito em

suas metas, deixando de lado todos os fatores envolvidos no crescimento econômico (MAGRO, 2011).

Nesse cenário sem limites em 1987, a Comissão Mundial sobre o Ambiente e Desenvolvimento publicou o relatório conhecido como “Relatório Brundtland”. Esse documento concluiu que as atuais tendências no desenvolvimento econômico e da degradação ambiental são insustentáveis e que a sustentabilidade seria atender às necessidades das gerações presentes sem comprometer a possibilidade das gerações futuras atenderem suas próprias necessidades. Esta definição contém dois conceitos-chave: o conceito de necessidade, referindo-se particularmente às necessidades dos países subdesenvolvidos, e a ideia de limitação, imposta pelo estado da tecnologia e de organização social para atender às necessidades do presente e do futuro (BELLEN, 2005).

O primeiro passo para qualquer mudança global é aumentar a cooperação entre as nações para que possam trabalhar em conjunto rumo à sustentabilidade (ODUM, BARRET, 2007). Capra (2003) também afirma que a sustentabilidade só é possível com a união de todos:

Precisamos perceber que a sustentabilidade – tanto nos ecossistemas quanto na sociedade humana – não é uma propriedade individual, mas uma propriedade de toda uma teia de relacionamentos; ela envolve toda uma comunidade. Uma comunidade humana sustentável interage com outros sistemas vivos – humanos e não-humanos – de maneira a permitir que esses sistemas vivam e se desenvolvam cada qual de acordo com a sua natureza. No domínio humano a sustentabilidade é perfeitamente compatível com o respeito à integridade cultural, à diversidade cultural e ao direito básico das comunidades à autodeterminação e auto-organização (CAPRA, 2003, p. 224).

O conceito de sustentabilidade está relacionado com o conceito de capacidade de suporte do planeta. Esse termo é cada vez mais usado como um guia para o futuro do desenvolvimento, pois muito do que fazemos hoje na área de gestão de consumo e meio ambiente é insustentável (ODUM, BARRET, 2007).

Um dos grandes problemas para tornar a sustentabilidade uma realidade é a falta de precaução na índole humana, ou seja, esperamos uma crise ou um desastre para fazer um planejamento ambiental e colocá-lo em prática (ODUM, BARRET, 2007).

O desenvolvimento sustentável pode ser visto como o grande debate e meta desta época, sendo que existem numerosas definições para o termo. Assim como o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho, a sustentabilidade envolve várias dimensões, tornando-a complexa, dinâmica e ampla e de difícil conceituação única e definitiva. Existem várias

perspectivas diferentes para o conceito e cada disciplina acadêmica acaba definindo-a de acordo com seus interesses. Entretanto, essa diversidade e complexidade conceitual não deve ser vista como obstáculo, mas sim como um fator motivacional para descrever a sustentabilidade de forma holística e completa (BELLEN, 2005).

As perspectivas e dimensões que são amplas e frequentemente discutidas são: a econômica, social, ambiental, geográfica e cultural. Todos esses fatores são interligados e devem ser levados em consideração no caminho da sustentabilidade (BELLEN, 2005).

Um ponto importante a ser analisado é a relação entre Qualidade de Vida e sustentabilidade. Conforme destacam Keinert e Karruz (2002), a noção de desenvolvimento pode ser entendida numa perspectiva ampla, relacionada à questão da Qualidade de Vida e de seus determinantes, quer sejam culturais, políticos, econômicos, sociais e até mesmo individuais.

Para atingir um desenvolvimento sustentável deve-se buscar o bem-estar humano e dos ecossistemas, sendo que o progresso em cada uma dessas esferas não deve ser alcançado em detrimento da outra. Essas esferas são interdependentes e devem almejar uma relação harmoniosa. Não existe Qualidade de Vida se as necessidades básicas dos seres humanos não forem satisfeitas. E atender essas necessidades só é possível com um ambiente saudável ao redor de cada indivíduo (BELLEN, 2005; MAGRO, 2011).

O conceito de sustentabilidade pode ser aplicado às empresas e é estabelecido como Sustentabilidade Corporativa, mais conhecido como Responsabilidade Socioambiental, baseado nas três dimensões principais: econômica, ambiental e social (SILVA *et al.* 2010).

Na década de 90, a questão ambiental teve forte influência e trouxe à tona a discussão entre o modelo de desenvolvimento, o que constitui a sociedade urbano-industrial contemporânea e o meio ambiente. Com isso as empresas começaram a apresentar soluções para alcançar práticas mais ecológicas e ao mesmo tempo aumentar sua lucratividade. Programas de reciclagem e medidas para poupar energia difundiram-se rapidamente nas organizações (ANDRADE *et al.* 2002).

Para Lawrence e Lorsch (1972) a empresa que mais se aproxima das características requeridas pelo ambiente está mais sujeita ao sucesso. A conscientização levou algumas organizações a integrar o controle ambiental em sua gestão administrativa.

2.3 Importância da reciclagem

A reciclagem é um conjunto de ações que têm por finalidade aproveitar os resíduos e reutilizá-los no ciclo de produção, por meio da coleta, separação e processamento, para utilizá-los como matéria-prima na produção de novos produtos. O Conselho Nacional do Meio Ambiente (CONAMA) define a reciclagem como o “reprocessamento dos resíduos num processo de produção para o fim original ou para outros fins” (Portaria CONAMA 15/96, de 23 de janeiro de 1996).

De acordo com a Definição da Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT (2004) os resíduos sólidos são aqueles que resultam de atividades de origem industrial, doméstica, hospitalar, comercial, agrícola, de serviços e de varrição. Eles podem estar no estado físico: sólido ou semissólido. Também estão incluídos nessa definição os lodos provenientes de sistemas de tratamento de água e até determinados líquidos cujas particularidades tornem inviável o seu lançamento na rede pública de esgotos ou corpos de água. Como resíduos sólidos urbanos ou lixo urbano pode-se entender os resíduos coletados pelo serviço de coleta regular dos municípios, incluindo o resíduo domiciliar, de varrição e comercial, os quais podem ser encaminhados para disposição final em aterro sanitário.

Em valores absolutos, os maiores produtores de resíduos sólidos urbanos foram os Estados Unidos e a União Europeia. Existe dificuldade de se mensurar a geração de resíduos no mundo devido à ausência de controle de resíduos gerados e coletados em alguns países, à diversidade de fontes e ao tratamento das informações (DESENVOLVIMENTO REGIONAL SUSTENTÁVEL, 2010).

O modo de vida urbano produz uma diversidade cada vez maior de produtos e de resíduos que exigem sistema de coleta e tratamento diferenciados e uma destinação ambientalmente segura. No manejo dos resíduos sólidos, desde a geração até a disposição final, existem fatores de risco à saúde para a população exposta (OPS, 2005).

De acordo com o Desenvolvimento Regional Sustentável (2010) o interesse pela utilização de matérias-primas recicladas tem aumentado muito, o que indica um setor da economia em expansão. O crescente volume de lixo tecnológico, como celulares, computadores e televisores, está movimentando um novo negócio. Esse setor é formado por fábricas que desmontam equipamentos para recolocar as matérias-primas no processo industrial, a chamada manufatura reversa, ou logística reversa.

A reciclagem representa uma vantagem competitiva para as empresas. Dentre os

benefícios podemos citar: reduzir o uso de insumos extraídos da natureza com risco de impactos ambientais, evitar danos à biodiversidade, economizar energia e diminuir emissões de gases do efeito estufa. Cada vez mais, as decisões de compra levam em conta os impactos em todo o ciclo de vida dos produtos, da matéria-prima à destinação final (CEMPRE, 2013).

Porém, para o funcionamento do processo de reciclagem, é de vital importância que se implante nas cidades um amplo sistema de coleta seletiva, no qual os recicláveis sejam separados nas residências e coletados pelas municipalidades. (O'LEARY, 1999).

Apesar de a coleta ser uma excelente alternativa para a redução de resíduos com destino aos aterros, poucos desses materiais ainda são reutilizados. Um dos motivos para uma parcela baixa de reciclagem deve-se ao mau acondicionamento dos resíduos pela população, fato este gerado pela falta de informação acerca da coleta seletiva. Outros fatores que contribuem para o pequeno índice de reciclagem dos resíduos são: o alto custo da coleta seletiva para as municipalidades e a falta de um sistema corretamente dimensionado em termos da capacidade de armazenamento e processamento de resíduos nas unidades de triagem (O'LEARY, 1999).

De acordo com Monteiro (2001) a implantação da coleta seletiva é um processo contínuo que é ampliado gradativamente. O primeiro passo diz respeito à realização de campanhas informativas de conscientização junto à população, convencendo-a da importância da reciclagem e orientando-a para que separe o lixo em recipientes para cada tipo de material. Posteriormente deve-se elaborar um plano de coleta, definindo equipamentos, veículos, áreas e a periodicidade de coleta dos resíduos.

Finalmente, é necessária a instalação de unidades de triagem para limpeza e separação dos resíduos e acondicionamento para a venda do material a ser reciclado. Após as coletas, os resíduos devem ser transportados para uma unidade de triagem, equipada com lugares para catação, para que seja feita uma separação mais criteriosa dos materiais visando a comercialização deles. Após a implantação da coleta seletiva, o poder público deve manter a população permanentemente mobilizada por meio de campanhas de sensibilização e de educação ambiental (MONTEIRO, 2001).

2.4 Panorama da reciclagem no Brasil

De acordo com os Indicadores de Desenvolvimento Sustentável (IDS) (IBGE, 2010) o acesso à coleta de lixo domiciliar constitui-se num indicador de infraestrutura, principalmente

para as áreas urbanas onde os percentuais de atendimento são elevados. Já na zona rural, devido à maior dispersão das unidades de moradia, não se espera a universalização do serviço, pelo menos no curto prazo, sendo por muitas vezes adequado queimar ou enterrar o lixo na propriedade. Também se observou que as formas de descarte consideradas menos adequadas (lançamento em terrenos baldios e corpos hídricos) sofreram drástica redução nos últimos anos, tanto nas áreas urbanas quanto nas rurais.

Em relação às regiões brasileiras, existem diferenças entre os percentuais do Sul e Sudeste, com maior abrangência no atendimento, e o Nordeste e Norte que apresentam os menores percentuais. As Regiões Sul e Sudeste têm situação próxima da universalização do atendimento. No Norte e Nordeste, apesar do grande incremento na taxa de atendimento nos últimos anos, aproximadamente 5% dos domicílios urbanos ainda carecem desse serviço (IBGE, 2010).

Um fator importante e claro da reciclagem é que quanto maior a renda de um país, maiores são o consumo e a quantidade de resíduos. Nas regiões menos desenvolvidas, é menor a presença de embalagens e maior o volume de matéria orgânica no lixo. Enquanto no Brasil a fração seca dos resíduos urbanos representa 50% de tudo que é gerado, nos Estados Unidos a parcela é de 88%. Cada brasileiro gera em média 1 quilo de resíduos por dia. Um africano, 650 gramas, quase um quarto do que produz um europeu (CEMPRE, 2013).

Um dos grandes desafios do mundo em relação aos resíduos é o aumento do consumo em países em desenvolvimento. Não se pode negar que esses países cresçam e tenham a mesma Qualidade de Vida e padrões de consumo como países ricos. Com isso, a tendência é o que o padrão brasileiro e de outros países em desenvolvimento se aproxime do americano e europeu, o que significa novos desafios para a gestão dos resíduos. Porém, esse processo de crescimento deve estar embasado em princípios de sustentabilidade desde já. A legislação estabelece como prioridade reduzir o lixo na fonte; depois, reutilizar e reciclar. Enquanto o governo cria regras e incentivos, as prefeituras fazem a coleta seletiva e o meio empresarial investe na logística reversa e o consumidor tem papel central e decisivo. Com seu poder de compra, é necessário estar informado sobre a origem dos produtos e a responsabilidade das marcas em relação ao meio ambiente. Além disso, o consumidor é aquele que deve destinar o produto pós-consumo a sua reciclagem adequada (CEMPRE, 2013).

Apenas 14% dos municípios brasileiros oferecem o serviço de coleta seletiva, sendo que desse percentual 86% estão nas regiões Sul e Sudeste. A maior parte dos municípios realiza a coleta de porta em porta (88%), mas o recolhimento por meio dos Postos de Entrega

Voluntária (PEVs), onde a população deixa resíduos recicláveis, vem crescendo. Também aumenta a participação de cooperativas de catadores contratadas para a coleta seletiva municipal – alternativa já adotada por mais da metade das cidades que oferecem o serviço (CEMPRE, 2013).

Os principais materiais reciclados no Brasil são:

Papel e papelão

As caixas feitas em papel ondulado (papelão) são facilmente recicláveis, consumidas principalmente pelas indústrias de embalagens. Papel ondulado é o material que atualmente mais usa material reciclado no País. No Brasil, em 2011, a produção de papel ondulado para fins de embalagens foi de 43,9%. Para produção de papel cartão o índice foi de 7,9% (CEMPRE, 2015).

Já 29,8% do papel de escritório que circulou no país em 2012 retornou à produção através da reciclagem. Esse índice corresponde à aproximadamente 955 milhão de toneladas de papel de escritório. Os índices de reciclagem de papéis para outros países em desenvolvimento são Argentina 46%, China 40%, Rússia 36,4% e Índia 26% (CEMPRE, 2015).

Latas e outros materiais Aço

Em 2012, foram produzidas 35,2 milhões de toneladas de aço bruto no país, sendo que, 598 mil toneladas foram de folhas de aço para embalagens. Mais de 9 milhões de toneladas de sucatas foram utilizadas para a produção de novo aço, valor correspondente a 25,8% do aço produzido no Brasil.

O aço é o material mais reciclado do mundo, sendo que em 2012 foram recicladas cerca de 427,5 milhões de toneladas no planeta. Na Europa países como Alemanha e Bélgica reciclaram cerca de 93 % e 96% respectivamente, de todas as latas de aço pós consumo em 2012. Já o Brasil reciclou 47% do total das latas de aço consumidas no país em 2012 (CEMPRE, 2015).

Vidro

O Brasil produz em média 980 mil toneladas de embalagens de vidro por ano, usando cerca de 45% de matéria-prima reciclada na forma de cacos. Parte deles foi gerado como refugo nas fábricas e parte retornou por meio da coleta seletiva. Cerca de 47% das

embalagens de vidro foram recicladas em 2010 no Brasil. Na Alemanha, o índice de reciclagem em 2010 foi de 87 %. Na Suíça o índice foi de 95% e nos EUA 40% (CEMPRE, 2015).

Alumínio

O Brasil é liderança isolada e destaque no mundo na reciclagem de alumínio devido ao seu alto valor e a eficiência na sua coleta. Em 2012 a atividade de reciclagem, movimentou R\$ 1,8 bilhão de reais na economia brasileira. Somente a etapa de coleta (a compra das latas usadas) injetou R\$ 645 milhões, o equivalente à geração de emprego e renda para 251 mil pessoas. Aproximadamente 97,9% da produção nacional de latas consumidas foi reciclada em 2012 (CEMPRE, 2015).

Plástico

Em 2008, foram produzidas cerca de 2,5 milhões de toneladas de plástico, no Brasil, dentre as quais 21,2% foram recicladas, taxa superior à da reciclagem desse material na Europa (cerca de 18%). Já em 2011, cerca de 21,7 % dos plásticos foram reciclados no Brasil. Em 2011, o país campeão na reciclagem de plásticos foi a Suécia (53%)

A reciclagem de material tipo PET vem crescendo bastante. Em 2007, houve um incremento de 18,6%, em relação ao ano de 2006. Em 2008 o Brasil ocupou o segundo lugar em volume de reciclagens de PET no mundo com 54,8%, atrás do Japão, que registrou a reciclagem de 69,2%, porém ainda à frente da Europa, que registrou 46%. O volume de PET reciclado no Brasil continuou crescendo em 2012. De 1994 á 2002, o percentual de reciclagem das embalagens PET pós -consumo no Brasil subiu de 19% para 35% do total comercializado. De 2003 à 2006 subiu de 43% para 51% e desde então a alta anual tem variado de 1,5% à 2%. Em 2011, o Brasil alcançou novamente o segundo lugar na reciclagem do PET, perdendo apenas para o Japão que reciclou 77,9% (DESENVOLVIMENTO REGIONAL SUSTENTÁVEL, 2010; CEMPRE, 2015).

Lixo Orgânico

São os resíduos sólidos orgânicos oriundos dos centros urbanos, ou seja, restos de cozinha (vegetais e animais), de podas de jardins e excrementos de animais domésticos. A

decomposição desses elementos é feita por microorganismos, como bactérias e fungos. Esses compostos são riquíssimos em nutrientes, o que faz deles excelentes fertilizantes naturais.

Em 2012, cerca de 5 %, do lixo sólido orgânico urbano gerado no Brasil foi reciclado, ou seja, compostado (transformado em adubo natural). Em termos absolutos tem-se 211 municípios brasileiros com unidades de compostagem, sendo que os Estados de Minas Gerais com 78 unidades e Rio Grande do Sul com 66 possuem a maior concentração desses estabelecimentos (CEMPRE, 2015).

2.5 Cooperativas de Reciclagem

As primeiras cooperativas e associações de reciclagem foram formadas a partir da década de 90 do século passado. Essa cooperação possibilita a valorização e a profissionalização do trabalho do catador, a inclusão social e o resgate da cidadania, com a retirada de muitos catadores dos lixões e aterros. Um outro benefício muito importante é a venda direta às indústrias por melhores preços, deixando de ser dependentes dos sucateiros. Por outro lado, as cooperativas também enfrentam dificuldades em manter os catadores cooperados, devido à baixa escolaridade dos catadores, o histórico com exclusão social, alcoolismo e drogas e principalmente a dificuldade em estabelecer compromissos e vínculos com a cooperativa, pois como catadores autônomos não tinham que se submeter à regras de trabalho e conseguiam dinheiro diariamente ou semanalmente ao vender o material coletado (CARMO *et al.* 2006; DERMAJOROVIC; BESEN, 2007; SOUZA *et al.* 2012).

A formação de cooperativas de reciclagem tem sido objeto de investigações que mostram a importância dessa atividade para diminuir o impacto ambiental dos resíduos sólidos urbanos, por meio do trabalho de coleta seletiva de lixo. Mas também, estudos mostram as dificuldades que essas cooperativas enfrentam com o apoio, ainda precário, dos setores público e privado e da sociedade civil (DERMAJOROVIC; BESEN, 2007; SANTOS; DELUIZ, 2009; SOUZA *et al.* 2012). Assim, em sua pesquisa Dermajorovic e Besen, (2007) constataram que os benefícios oferecidos pelas prefeituras às organizações variam e não chegam a compensá-los pelo trabalho realizado.

As principais contribuições dessas cooperativas com a questão ambiental é promover a extensão da vida útil e beneficiamento de muitos materiais por meio da coleta, separação e fornecimento de matéria-prima secundária para a indústria. Dessa forma, consolidam os

programas de logística reversa de empresas que buscam a recuperação de produtos recicláveis (SOUZA *et al.* 2012).

Nos países em desenvolvimento a coleta de material representa uma estratégia de sobrevivência. Esses profissionais pertencem a segmentos vulneráveis da população, que enfrentam problemas sociais e econômicos (CARMO *et al.* 2006; SOUZA *et al.* 2012).

De acordo com Carmo *et al.* (2006) o trabalho de catador é quase inexistente em países desenvolvidos, todo o processo é feito por máquinas. Porém quando se necessita de mão-de-obra para esse setor, a maioria dos trabalhadores são estrangeiros oriundos de países pobres.

No Brasil, devido às condições socioeconômicas, os catadores de materiais recicláveis recolhem de diversas maneiras, o lixo passível de reciclagem. Estima-se que há cerca de um milhão de catadores no Brasil, dentre os quais menos da metade participa de cooperativas (DESENVOLVIMENTO REGIONAL SUSTENTÁVEL, 2010).

Nesse cenário, mesmo o trabalho dos catadores representando um elo importante da cadeia de reciclagem, é tido pela sociedade e pelos próprios catadores, como destituído de importância e com um significado negativo devido a manipulação de resíduos. A principal razão da formação das cooperativas não é a questão ambiental e sim a social, porém sua contribuição para diminuir a quantidade de resíduos sólidos nos centros urbanos é fundamental, uma vez que vivemos num sistema no qual o consumo aumenta a cada dia e conseqüentemente a quantidade de lixo também. (CARMO *et al.* 2006; SOUZA *et al.* 2012).

Um fator preocupante são os acidentes de trabalho. Os catadores, principalmente os não cooperados, correm mais risco de perfurações, cortes, pancadas e outros acidentes, pois não utilizam nenhum tipo de proteção. Além disso, eles não possuem direitos trabalhistas, e, se precisarem de afastamento não receberiam por isso. Além disso, não contribuem com a previdência social, nem tem perspectivas futuras (MEDEIROS E MACÊDO, 2006).

As conclusões da pesquisa de Souza, Paula e Souza-Pinto (2012) apontam que as cooperativas são uma alternativa para trabalhadores não qualificados, principalmente para o gênero feminino que compreende a maioria dentre os cooperados. Nesses locais, os catadores encontram a oportunidade de um trabalho formal, um ambiente com menor insalubridade e a disponibilidade de equipamentos de proteção individual (EPI).

Os benefícios da cooperativa para a sociedade são: contribuição à saúde pública e ao sistema de saneamento, fornecimento de material reciclável de baixo custo à indústria, redução nos gastos municipais e contribuição a sustentabilidade, ao diminuir a matéria prima

primária utilizada, conservação de recursos e energia e diminuição do lixo que vai para aterros e lixões (SOUZA *et al.* 2012).

De acordo com Medeiros e Macêdo (2006) as cooperativas de materiais recicláveis configuram-se em estruturas organizacionais que podem possibilitar a inclusão social justa dos catadores.

Dentro desse cenário, a implantação das cooperativas de reciclagem corresponde à uma importante ferramenta de auxílio para amenizar os impactos da poluição de resíduos nos centros urbanos. Grande parte do material coletado retorna para as indústrias, que reaproveitam os materiais na fabricação de novos produtos e embalagens. Diante disso, no próximo capítulo iremos descrever um breve histórico sobre o surgimento das cooperativas e algumas características legais das cooperativas brasileiras. Logo após, iniciaremos as discussões sobre a Cooperativa Acácia, e a análise dos dados.

CAPÍTULO 3: ANÁLISE DA QVT DOS COOPERADOS DA COOPERATIVA ACÁCIA DE CATADORES, COLETA, TRIAGEM E BENEFICIAMENTO DE MATERIAIS RECICLÁVEIS DE ARARAQUARA-SP

3.1 Metodologia

Universo da Pesquisa

A pesquisa de campo deste estudo foi realizada em uma cooperativa de materiais recicláveis. Esse universo empírico foi selecionado para a pesquisa, pois o processo de reciclagem é muito importante no contexto atual e, com isso, a tendência é que o número de usinas de reciclagem aumente, e a necessidade em estudar a Qualidade de Vida dos trabalhadores nesses locais é essencial.

O espaço físico da pesquisa de campo foi a Cooperativa de Catadores de Materiais Recicláveis Acácia, com aproximadamente 160 cooperados, localizada na cidade de Araraquara. A cooperativa tem como objetivo social a prestação de serviços aos associados e o desenvolvimento de atividades de coleta, triagem, reciclagem, processamento, beneficiamento e comercialização de sucatas e resíduos sólidos urbanos *in natura* ou recicláveis, processados, ou beneficiados. E tem como finalidade, promover, desenvolver, defender e assegurar os interesses econômicos e o bem-estar dos cooperados (ACÁCIA, 2012).

Essa cooperativa foi fundada em outubro de 2001 a partir da inserção da Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico e da Secretaria Municipal de Desenvolvimento Urbano. Ela está localizada em um terreno de 2,5 mil metros quadrados que foi doado pela Prefeitura Municipal de Araraquara. Mas, somente em fevereiro de 2005 a Cooperativa foi constituída juridicamente (ACÁCIA, 2012).

A iniciativa partiu de famílias que retiravam seu sustento por meio da coleta de materiais do aterro sanitário. Foi, então, organizado um grupo com 35 catadores independentes que criaram primeiramente a Associação Acácia dos Trabalhadores de Materiais Reaproveitáveis de Araraquara, juridicamente constituída no ano de 2005. A iniciativa se tornou uma grande conquista, pois propiciou condições mais dignas para os trabalhadores durante o processo de separação do lixo (ACÁCIA, 2012).

O principal objetivo da Cooperativa é operacionalizar a coleta, beneficiamento e destinação dos resíduos sólidos recicláveis em todo o município de Araraquara, incluindo os

catadores de maneira digna neste processo (ACÁCIA, 2012).

O processo de Coleta Seletiva acontece no sistema porta a porta e é operada por seis equipes num total de 60 catadores externos. Também é realizada a Coleta em pontos fixos (PEV) dos condomínios residenciais e dos bolsões de entulhos instalados pelo município, já o material advindo das indústrias é coletado por agendamento. A usina de beneficiamento conta com cerca de 100 catadores-cooperados internos, que realizam a separação e compactação dos materiais (Figuras 2 e 3), para depois serem vendidos (ACÁCIA, 2012).

Figura 2: Materiais compactados para venda



Fonte: ACÁCIA, 2012.

Figura 3: Processo de separação dos materiais coletados.



Fonte: ACÁCIA, 2012.

O quadro de cooperados é constituído em sua maioria por mulheres (cerca de 85%). O Conselho Administrativo, com mandato de dois anos é composto por cinco membros sendo todas mulheres e catadoras. Quanto à escolaridade apenas 10% concluíram o ensino médio e 62% concluíram apenas o fundamental. Cerca de 60% dos catadores associados não possuem casa própria e moram em casas alugadas ou cedidas. Declaram-se negros ou pardos 51% dos catadores cooperados (ACÁCIA, 2012).

A cooperativa tem duas fontes de receita: uma é o repasse fixo do Departamento de Água e Esgoto de Araraquara (DAAE), de R\$ 1.440.000,00 (hum milhão, quatrocentos e quarenta mil reais) no contrato de 2015, reajustado anualmente. A outra é arrecadado com a venda dos materiais recicláveis. Quando o material vendido é de até 150t/mês a Acácia tem que repassar ao DAAE 20% do valor vendido, acima de 150 até 205 t/mês o repasse é de 10%, e acima de 205t/mês não haverá repasse (ACÁCIA, 2015).

Os materiais utilizados pela Cooperativa são: computadores, aparelhos de telefone, caminhões, um veículo para coleta de óleo, picotadeira de papel, cinco prensas, empilhadeiras, esteiras e uma máquina de derretimento de isopor.

Critério da estratégia da amostragem

Os sujeitos da pesquisa foram os cooperados internos da Cooperativa de Catadores, Coleta, Triagem e Beneficiamento de Materiais recicláveis de Araraquara (ACÁCIA). A escolha dos dez trabalhadores internos da usina foi motivada pela exposição, contato direto e contínuo que os cooperados têm com os resíduos durante os processos de triagem na esteira, estocagem e compactação dos materiais. Além disso, as pesquisas com trabalhadores da área de reciclagem são focadas nos catadores urbanos de materiais (VELLOSO, 2005; MEDEIROS e MACÊDO, 2006) e não nos trabalhadores internos das usinas e galpões.

Dessa forma, o Quadro 3 mostra um panorama da caracterização desses cooperados internos que participaram da entrevista semi-diretiva (Apêndice A):

Quadro 3 – Caracterização dos entrevistados – C: Cooperado; F: Feminino; FC: Fundamental Completo; FI: Fundamental Incompleto; MC: Médio completo; MI: Médio Incompleto A: Analfabeto.

Entrevistados	Sexo	Idade	Estado Civil	Tempo na cooperativa	Escolaridade	Dependentes	Moradia	Renda Familiar (salário Mínimo)
C1	F	51	Viúvo	Acima 5 anos	FC	Sim	Própria	2
C2	F	18	Solteiro	menos 1 ano	FC	Não	Alugada	1
C3	F	57	Viúvo	Acima 5 anos	A	Sim	Cedida	3
C4	F	42	Estável	2 a 3 anos	MI	Não	Alugada	2
C5	F	49	Estável	Acima 5 anos	MC	Sim	Cedida	2
C6	F	52	Solteiro	menos 1 ano	MC	Sim	Própria	1
C7	F	25	Solteiro	2 a 3 anos	FI	Sim	Própria	2
C8	F	26	Solteiro	menos 1 ano	FI	Sim	Alugada	2
C9	F	29	Solteiro	menos 1 ano	FC	Não	Alugada	1
C10	F	19	Separado	menos 1 ano	FI	Sim	Alugada	2

Técnica de Pesquisa

Após a realização de um estudo bibliográfico nas bases de dados Scielo e Google Acadêmico durante o primeiro e segundo semestre de 2014, foi escolhido o método que melhor se adequou aos objetivos da pesquisa. E para tal, foi aplicada uma entrevista com perguntas fechadas e entrevista semi-diretiva (Apêndice A) com dez cooperados internos da Cooperativa, baseados em Walton (1973) considerando as oito variáveis na avaliação da QVT.

3.2 Aspectos históricos do Cooperativismo

O ser humano desde muito cedo percebeu as vantagens da cooperação para facilitar sua sobrevivência no planeta. A cooperação entre os membros da comunidade, facilitava o processo de obtenção de alimentos, principalmente através da caça, agilizava a construção de abrigos e garantia a defesa do território de forma mais eficiente. Entretanto, com as ideias liberais do capitalismo ocorreu o fortalecimento dos comportamentos individuais, deixando de

lado o instinto natural de cooperação (BEGNIS *et al.* 2014).

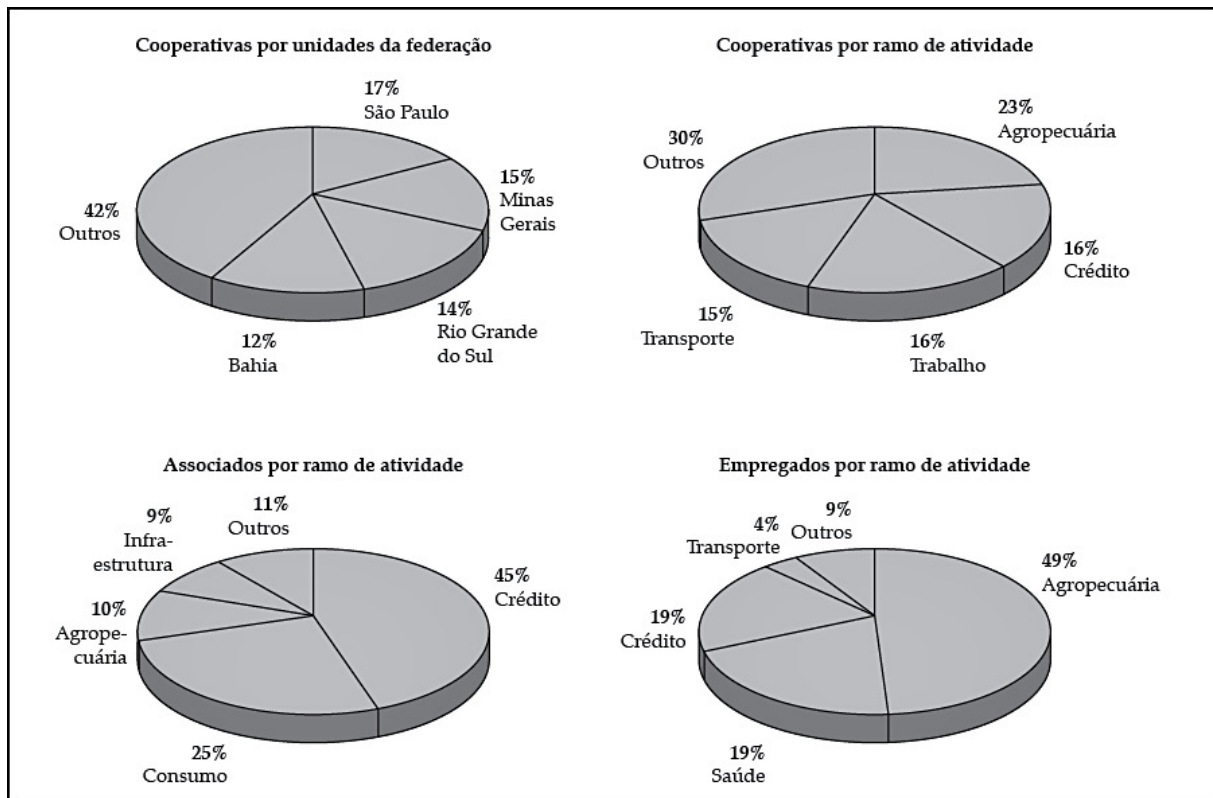
Foi durante a Revolução Industrial na Inglaterra no século XIX que operários de fabricas de tecido na cidade de Rochdale descontentes com seus salários e cientes que eram os industriários os detentores do capital, viram na cooperação uma forma de conseguir mudar sua situação. Com isso, em 24 de outubro de 1844, um grupo de 28 operários tecelões das fábricas de Rochdale, registraram a sociedade denominada *Rochdale Society of Equitable Pioneers*. Logo, esses operários fundaram um armazém que se constituiu na primeira empresa cooperativa frente às bases impostas pela lógica capitalista. Esses pioneiros ganharam notoriedade mundial pela importância que a ideia de cooperação, estabelecida por eles, alcançou tanto na perspectiva econômica, como social. (HOLYOAKE, 2008; BEGNIS *et al.* 2014).

As primeiras iniciativas cooperativistas no Brasil surgiram em 1889, quando foi criada a Sociedade Cooperativa Econômica dos Funcionários Públicos de Ouro Preto, em Minas Gerais. Assim como a cooperativa inglesa pioneira, a brasileira também era do ramo de consumo. Posteriormente, como consequência da onda migratória europeia, o cooperativismo brasileiro desenvolveu-se muito fortemente na região sul do país influenciado pelos modelos europeus, que defendia a educação direcionada a estimular a solidariedade e a união de todos para a defesa de interesses comuns (MDIC, 2015).

Atualmente, a principal finalidade de uma cooperativa tradicional é proporcionar melhorias nas condições econômicas de seus cooperados e tem como missão fundamental atuar como intermediária entre o mercado e as economias dos cooperados (BEGNIS *et al.* 2014).

Nesse contexto, Nascimento (2000) destaca outras características das cooperativas: a união de forças que podem elevar o poder de negociação; o restabelecimento do equilíbrio do mercado melhorando a eficiência da economia; a fixação de políticas mais consentâneas e maior capacidade de investimento pelo Estado; melhor distribuição de renda em função da elevação do nível de eficiência geral da economia.

De acordo com os dados da Organização das Cooperativas Brasileiras – OCB, (2012) (Figura 4), os estados de São Paulo, Minas Gerais, Rio Grande do Sul e Bahia reúnem 46% das cooperativas brasileiras. Já o principal ramo de atividade cooperada é o segmento agropecuário, que representa o maior número de estabelecimentos como também é o que mais emprega pessoas. Já o ramo com maior número de associados, são as cooperativas de crédito que compreendem 45% do total das pessoas associadas a algum tipo de cooperativa.

Figura 4: Panorama das Cooperativas brasileiras em 2010.

Fonte: OCB, 2012 e BEGNIS *et al.* 2014.

Segundo Pinho (1977), a empresa cooperativa possui algumas características que a distingue das demais sociedades:

- Não possui fins lucrativos;
- A cooperação envolve a dupla qualidade de usuário e empresário;
- Igualdade de direitos e obrigações entre cooperados;
- Indivisibilidade do Fundo de Reserva, no caso de liquidação; e
- O capital está a serviço do cooperado e é entendido como um fator de produção.

Além disso, as cooperativas podem ser classificadas e diferenciadas segundo a forma como os direitos de propriedade são definidos. Portanto elas podem ser:

- cooperativas tradicionais – nas quais os membros são, ao mesmo tempo, proprietários, usuários e gestores, os direitos de propriedade estão restritos a estes.
- cooperativas de investimento proporcional – os direitos de propriedade são restritos aos membros associados, porém, é esperado que estes invistam na cooperativa de forma proporcional à sua quota-parte.
- cooperativas de investidores-associados – são cooperativas tradicionais que investiram em parcerias com empresas privadas de reconhecida reputação.

- cooperativas de nova geração (CNG) – admitem que os direitos de propriedade sejam transacionáveis e os membros são requisitados a aportar o capital na proporção correlata à utilização da cooperativa.

3.3 A Lei do Cooperativismo (Lei nº 5.764) e características da Cooperativa Acácia

A Lei do Cooperativismo (Lei nº 5.764), em vigor, foi aprovada em 16 de dezembro de 1971, e detalha a classificação, a constituição e o funcionamento das empresas cooperativas. Essa legislação caracteriza as cooperativas como "sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil, não sujeitas à falência, constituídas para prestar serviços aos associados" (MDIC, 2015).

Já em 19 de julho de 2012 foi sancionada a Lei nº 12.690, conhecida como a nova lei das cooperativas de trabalho. Ela é reconhecida como complementar à Lei 5.764 e veio para dar reconhecimento jurídico às cooperativas, garantir direitos a seus sócios, modificar alguns aspectos de sua organização e funcionamento, entre outras coisas (PEREIRA; SILVA, 2012).

De acordo com a Lei nº 5.764, para ter direito ao contrato de sociedade cooperativa, as pessoas envolvidas devem contribuir com bens ou serviços para a realização de uma atividade econômica, que ofereça benefícios a todos, sem objetivo de lucro. No Capítulo II, esta lei definiu cooperativa:

Art. 4º As cooperativas são sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil, não sujeitas a falência, constituídas para prestar serviços aos associados, distinguindo-se das demais sociedades pelas seguintes características:

- I – adesão voluntária, com número ilimitado de associados, salvo impossibilidade técnica de prestação de serviços;
- II – variabilidade do capital social representado por cotas-partes;
- III – limitação no número de quotas-partes do capital para cada associado, facultado, porém, o estabelecimento de critérios de proporcionalidade, se assim for mais adequado para o cumprimento dos objetivos sociais;
- IV – inacessibilidade das quotas-partes do capital a terceiros, estranhos à sociedade;
- V – singularidade de voto, podendo as cooperativas centrais, federações e confederações de cooperativas, com exceção das que exerçam atividade de crédito, optar pelo critério da proporcionalidade;
- VI – quorum para funcionamento e deliberação da Assembleia Geral baseado no número de associados e não no capital;
- VII – retorno das sobras líquidas do exercício, proporcionalmente às operações realizadas pelo associado, salvo deliberação em contrário da Assembleia Geral;
- VIII – indivisibilidade dos fundos de Reserva e de Assistência Técnica Educacional e Social;

- IX – neutralidade política e discriminação religiosa, racial e social;
- X – prestação de assistência aos associados, e, quando previsto nos estatutos, aos empregados da cooperativa;
- XI – área de admissão de associados limitada às possibilidades de reunião, controle, operações e prestação de serviços.

No Capítulo VI, artigo 24º, fica claro que o capital social da cooperativa será subdividido em quotas-partes, cujo valor não poderá ser superior ao maior salário mínimo vigente no país. Outro ponto importante é em relação ao sistema trabalhista, tratado na seção IV, artigo 90: “qualquer que seja o tipo de cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados”, e artigo 91: “As cooperativas igualam-se as demais empresas em relação aos seus empregados para os fins da legislação trabalhista e previdenciária”.

No estatuto social da Cooperativa Acácia na Seção II, Artigo 5º, são estabelecidos os direitos de seus cooperados:

- I. Tomar parte nas Assembleias Gerais, discutindo e votando os assuntos que nelas se tratarem, ressalvados aos casos previstos neste Estatuto;
- II. Propor ao Conselho de Administração ou em Assembleias medidas de interesse da Cooperativa;
- III. Demitir-se da Cooperativa, quando lhe convier;
- IV. Realizar com a Cooperativa as operações que constituam seus objetos;
- V. Solicitar, por escrito, quaisquer informação sobre os negócios da cooperativa bem como consultar os livros e peças de Balanço Geral e outros documentos que julgar necessário;
- VI. Convocar, juntamente com os outros cooperados, a Assembleia Geral, na forma do presente do Estatuto;
- VII. Destituir os membros dos Conselhos, em Assembleia Geral, na forma deste Estatuto;
- VIII. Ter acesso, na reunião mensal a qualquer informação sobre os negócios da Cooperativa, aos livros e peças do balanço geral;
- IX. Propor critérios na distribuição de 25% (vinte e cinco por cento) das sobras líquidas anuais;
- X. Candidatar-se a qualquer cargo eletivo após um ano ininterrupto de pertença ao quadro social;
- XI. Retiradas não inferiores ao piso da categoria profissional e, na ausência deste, não inferiores ao salário mínimo, calculadas de forma proporcional às horas trabalhadas ou às atividades desenvolvidas;
- XII. Duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, exceto quando a atividade, por sua natureza, demandar a prestação de trabalho por meio de plantões ou escalas, facultada a compensação de horários;
- XIII. Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- XIV. Repouso anual remunerado;
- XV. Retirada para o trabalho noturno superior à do diurno;
- XVI. Adicional sobre a retirada para as atividades insalubres ou perigosas; XVII. Seguro de acidente de trabalho.

A Cooperativa Acácia está atuando sob contrato embasado na Lei 5.764. O contrato foi renovado recentemente com o DAEE (Departamento Autônomo de Água e Esgotos)

(ACÁCIA, 2015). A cooperativa foi contratada para a execução de coleta de materiais recicláveis porta a porta em toda a área urbana do município de Araraquara-SP e execução de triagem do material coletado e sua preparação para comercialização.

Dentre os principais apontamentos das obrigações da Acácia no contrato do ano de 2015 (ANEXO A) podemos citar (ACACIA, 2015):

- A Acácia não pode terceirizar sua prestação de serviço;
- Deve cumprir a legislação trabalhista em vigor e as obrigações previstas na Lei nº 5.764 e também na Lei nº 10.666 que garante a aposentadoria ao cooperado;
- Deve arcar com as despesas da contratação de pessoal, acolhimento de novos cooperados, fornecimento de EPIs e EPCs;
- Deve contar com número suficiente de pessoas para garantir o funcionamento da usina de triagem na esteira, prensas, pólipos, transporte interno e apoio, de modo a evitar o acúmulo de materiais no pátio de triagem;
- Deve ter um gestor de projeto de coleta e triagem de materiais recicláveis, com capacidade e experiência na área, para dar suporte e responder pela estrutura organizacional da cooperativa quanto à execução dos serviços e pleno cumprimento do contrato;
- Deve manter às suas expensas um escritório de contabilidade capacitado com contador devidamente registrado no conselho de classe, para cuidar da escrituração contábil;
- Deve apresentar um relatório mensal com as seguintes informações: quantidade de material coletado, processado e disponível para venda; quantidade de material vendido, com os valores unitários de venda; número de cooperados que trabalharam na semana, dia a dia, discriminando os que trabalharam na coleta e os que trabalharam na triagem; descrever e datar ocorrências que dificultaram ou impediram a realização de qualquer serviço;
- Informar quantidade de setores em que ocorreram reclamações ou elogios sobre a coleta seletiva e as providências tomadas;
- Deve repassar ao DAAE mensalmente: 20% do valor adquirido com a venda de até 150 toneladas de materiais recicláveis; 10% quando for acima de 150 até 205 toneladas e acima de 205 toneladas não haverá repasse.

3.4 Discussão dos resultados

Com base em um roteiro previamente elaborado foi realizada uma entrevista com a Presidente da Cooperativa Acácia e entrevistas semi-diretivas com dez cooperados que trabalham internamente na cooperativa. A entrevista com a Presidente ocorreu no dia 13 de março de 2015, no escritório da Acácia, localizado no bairro Jardim Altos dos Pinheiros III em Araraquara, SP.

As entrevistas semi-diretivas com os cooperados ocorreram no decorrer do primeiro semestre de 2015. Em um primeiro momento foi feita uma entrevista dentro do escritório da Acácia com a Presidente para formalizar e apresentar o escopo da pesquisa *in loco*; a presidente mostrou interesse com o propósito do trabalho, pelo fato de também estar preocupada com a QVT dos cooperados. Foram realizadas várias visitas à usina, no período da manhã, meio da tarde e final de expediente, havendo receptividade favorável, mas, ao mesmo tempo, receosa por parte dos cooperados. Porém, esse receio foi se diluindo com a explicação do motivo das entrevistas. Os cooperados foram abordados aleatoriamente e muitos se negavam, ainda que de forma educada, a responder, principalmente os homens. Além das entrevistas, foi realizado um levantamento fotográfico e observação visual.

Os entrevistados foram abordados de início no pátio dos maquinários, mas notamos que não se sentiam à vontade em responder pelos seguintes motivos: colegas ficarem vigiando, barulho das máquinas e o uso dos EPIs que usavam também atrapalhava.

Por meio de uma observação visual passamos a abordá-los na saída da porta do banheiro onde também tivemos dificuldades porque percebemos que eles estavam com muita pressa em voltar para o trabalho. Observamos também, que as entrevistas a serem feitas no início da manhã eram impossíveis de serem realizadas pelo fato de estarem programados a executar o que lhes foi delegado para aquele dia. Nesse momento, pudemos perceber que a produtividade era primordial para eles, esclarecendo os problemas citados anteriormente, como a pressa em responder a entrevista e a preocupação dos cooperados em vigiar e controlar os colegas que paravam o trabalho para me atender.

Vale ressaltar que algumas entrevistas atingiram uma profundidade muito maior do que a esperada, enquanto outras foram mais superficiais, limitando-se apenas a uma breve resposta.

A usina localiza-se consideravelmente afastada da cidade, tem transporte público que chega próximo ao local, mas alguns catadores vão à cooperativa à pé ou de bicicleta, ou ainda de carona em motos. Os equipamentos de proteção individual são compostos

basicamente por luvas, protetor auricular, máscaras, vestimentas comuns como calças, blusas, coletes, meias, botas ou tênis e toucas ou bonés, cujo principal objetivo é formar uma barreira entre o corpo do trabalhador e os resíduos.

Um dia de trabalho na cooperativa inicia com a chegada dos catadores, por volta das 07:00h para cumprirem uma jornada de trabalho de oito horas (08:00 às 17:00h), de acordo com o estatuto social da cooperativa será facultada a compensação de horários, indo ao encontro da nova legislação 12.690/2012 que não permite, portanto a remuneração de horas excedentes trabalhadas além das oito horas diárias, em nenhuma hipótese.

Com as constatações observadas na literatura e na prática de acompanhamento dessa usina pudemos constatar que a situação de exposição dos trabalhadores ao ambiente insalubre e o descontentamento com a função, são elementos que contribuem para uma Qualidade de Vida no Trabalho inadequada.

A atual Presidente da Acácia, Helena Francisco da Silva, de 58 anos de idade, é natural de Ibaté, teve uma infância pobre e aos 8 anos teve grande parte do corpo queimado após um acidente doméstico. É separada e mãe de cinco filhos, chegou a tirar o sustento da família do “lixão” até o ano de 2005, quando ajudou na fundação da Acácia, que hoje tem cerca de 160 cooperados, a maioria mulheres.

Pela análise da entrevista semi-diretiva com os cooperados, foi observado que em relação à formação escolar, 30% possuem ensino fundamental completo, 30% possui ensino fundamental incompleto, 20% possui ensino médio completo, 10% possuem ensino médio incompleto e 10% não possui nenhum tipo de formação escolar (analfabeto). Dessa forma, o trabalho dos catadores está muitas vezes associado a uma parcela da população com baixo nível de escolaridade levando a não profissionalização, que optam por esse caminho como maneira de driblar o desemprego.

A composição etária dos entrevistados concentra-se na faixa entre 18 a 29 anos (50% dos cooperados). Além disso, 30% dos entrevistados possuem acima de 50 anos e 20% possui entre 40 e 49 anos. Em relação ao estado civil, 50% dos cooperados são solteiros, 20% têm relação estável, 20% são viúvos e 10% disseram que são separados. Ainda com dados dessa pesquisa, em relação ao gênero, todas as entrevistas foram realizadas com mulheres, que segundo dados da Acácia, formam 85% do quadro de cooperados.

A maioria dos cooperados informou que possuem dependentes (70%). Já a renda familiar de 60% dos cooperados é de até dois salários mínimos, 30% disseram que a renda é de apenas um salário mínimo e 10% possuem renda de até três salários mínimos.

Em relação à moradia, 50% dos cooperados pagam aluguel, 30% possui casa própria e 20% tem moradia cedida. O número de pessoas na residência é de 40%, até duas pessoas, 40% de três a quatro pessoas e 20% entre cinco a sete pessoas.

Segundo todos os entrevistados, a cooperativa oferece os seguintes benefícios: refeitório (mas não a alimentação), treinamento, cursos, atividades culturais e palestras motivacionais (eventualmente), salário em dia e equipamentos de proteção.

De acordo com 100% dos cooperados, eles possuem como direitos trabalhistas: FGTS, férias remuneradas, 13ª retirada (salário), jornada de trabalho definida e pagamento correto de horas extras. Eles não possuem vale-transporte, porém a Prefeitura Municipal e a CTA (Companhia Tróleibus de Araraquara) pagam metade do valor da passagem do ônibus. Além disso, nenhum dos cooperados realiza exames médicos de admissão nem de demissão, segundo os entrevistados.

Já em relação à motivação, elogios e reconhecimento dos coordenadores (chefia), 90% disseram que recebem comentários motivacionais. Além disso, eles se sentem à vontade para falar com os coordenadores, pois o fato de serem todos cooperados ameniza a hierarquização organizacional.

Segundo 70% dos entrevistados, a imagem da cooperativa perante a comunidade local é boa, 20% consideram a imagem neutra e 10% consideram muito boa.

Segundo a Presidente da Acácia, a cooperativa começou a funcionar no ano de 2001 como associação, e somente a partir de 2005 virou cooperativa de trabalho: *“Começamos em 2001 como associação com 40 pessoas e passamos em 2005 a cooperativa.”*

A seguir é apresentada a análise das entrevistas com os cooperados, tendo como base teórica os oito critérios de Qualidade de Vida no Trabalho de Walton (1973).

1. Compensação Justa e Adequada

De acordo com a teoria de Walton (1973), a compensação justa e adequada deve representar uma justiça interna e externa nas remunerações dos empregados, e deve estar relacionada principalmente ao nível de responsabilidade do trabalhador e a nocividade do cargo. Além disso, deve-se levar em consideração a lucratividade da empresa, que deve ter seus ganhos divididos entre os funcionários.

Na cooperativa Acácia, segundo a Presidente, os cooperados recebem salário mínimo paulista de 2014 (R\$ 810,00). Os coordenadores recebem uma retirada (salário) maior (R\$100,00 a mais) pelo fato de terem uma carga horária maior de trabalho de acordo com a necessidade da Acácia.

Nós temos como compromisso salário mínimo 2013/2014, nós conseguimos pagar o mínimo paulista que é maior que o nacional em torno de 810. Hoje a gente quer manter o paulista de 2014, por conta das quedas dos preços dos materiais, que oscila e mais cai e não tem reação do mercado e nós queremos manter. O cooperado também pode ganhar mais pelo banco de horas. Só os coordenadores que recebem 100 reais a mais e tem mais trabalho e qualquer evento que tiver nós temos que estar aqui, essa, e a única diferença.

Essa remuneração está amparada pela lei federal vigente. Entretanto, esse salário ou valor é insuficiente para o ser humano suprir todas as suas necessidades básicas. Mesmo assim, essa remuneração é muitas vezes a única renda da família.

Já analisando as entrevistas com os cooperados, em relação ao pagamento justo, em conformidade com o esforço laboral, experiência, habilidades e qualificações, mais da metade (60%) disseram que consideram o salário bom, 30% consideram o salário razoável e apenas 10% considera-o muito bom.

Dessa forma, foi verificado que a remuneração não é satisfatória. Além de não possuírem os direitos trabalhistas comuns a um trabalhador em regime de CLT, e estarem amparados pela lei do cooperativismo que possui outros direitos semelhantes, eles não possuem perspectivas de melhoria de vida. Como relatamos, apenas 20% dos cooperados possuem ensino médio completo, e poderiam buscar outros empregos com melhores salários. A maioria não possui formação escolar suficiente pelas exigências básicas do mercado de trabalho atual. Esse fato pode explicar certo conformismo que eles demonstram em relação ao salário que recebem, quando 60% consideram o salário bom. Muitos tentam buscar novos empregos, mas como não encontram trabalhos condignos, com salários razoáveis, as pessoas acabam voltando, como relata a Presidente da Acácia: *“Muitos ‘usa’ como passagem, ai sai porque vão atrás de carteira assinada e voltam porque não tem a amizade daqui e a liberdade”*.

Além disso, pessoas que manipulam resíduos, têm percepção de que trabalham com algo sujo e inútil; a sociedade estende essa ideia negativa aos próprios trabalhadores, e assim eles acabam alimentando seus próprios preconceitos. Essa ideia também faz com que eles considerem seu salário bom, já que eles não enxergam oportunidade de melhorias fora da cooperativa.

2. Condições de Trabalho

As condições no ambiente de trabalho, de acordo com a teoria de Walton (1973), deve oferecer uma jornada laboral razoável, um ambiente físico seguro e saudável e uma carga de trabalho adequada à capacidade física do trabalhador.

Constatamos que os cooperados da Acácia não possuem uma tarefa fixa e que trabalham conforme as prioridades da cooperativa, como apontado pela Presidente. Os cooperados podem trabalhar recebendo os materiais, na esteira, no armazenamento e na máquina de isopor. Todos os cooperados têm que seguir as regras da assembleia geral que são elaboradas pelos próprios cooperados.

Todos nos temos que seguir as regras tem que entrar às 7 da manhã, uma hora de almoço, término 17 horas, que são elaboradas nas assembleias por nós mesmos. Os cooperados e a gente trabalha em conjunto conforme o setor que precisa, desde a chegada do caminhão com os reciclados que são descarregados e tem que ver o que vai pra esteira e o que não passa, tipo uma geladeira que vai pra caçamba, tem também o isopor que a máquina liga quando tem bastante pra derreter. Tem também as prensas, o que tem que armazenar, por exemplo as PETS eu não coloco tudo junto e separada por cores, tem que tirar o ar, as tampas.

De acordo com o relato da Presidente, a jornada de trabalho na cooperativa é de 9 horas por dia ultrapassando uma hora prevista em lei, que deveria ser de 8hrs diárias. Porém, durante toda a jornada de trabalho, os cooperados fazem pausas, o que pode explicar a hora excedente de trabalho.

Nas entrevistas com os cooperados, 80% consideram as condições boas, 20% consideram razoáveis e relatam insatisfação. Entretanto, mesmo considerando as condições boas, muitos cooperados relataram em suas falas as dificuldades que enfrentam durante sua jornada de trabalho.

Em relação ao ambiente laboral, o local possui pavimentação, banheiros limpos e conservados, o maquinário fica em barracão coberto (Figura 5) com boa luminosidade, arejado por ser aberto lateralmente, mas em contra partida, deixando assim, o trabalhador cooperado vulnerável às condições climáticas, como relatado pela Cooperada 2 (C2):

“A gente fica muito indo e vindo em baixo do sol ou da chuva porque não tem cobertura em tudo, né.” (C2)

Figura 5: A: Banheiros da Cooperativa B: Barracão aberto, 2015.



Fonte: Próprio autor

Além disso, o trabalho realizado é braçal, dependendo assim, do esforço físico do cooperado, visto que todos têm o mesmo compromisso em executá-lo, sem distinção de idade ou porte físico. Isso fica claro, na fala da Cooperada 3:

“Eu não tenho mais idade pra carregar, mais com minha idade não consigo outro (emprego) então fico quieta e faço.” (C3)

Alguns cooperados disseram sentir dores físicas devido ao trabalho excessivo, para atingir as metas. Segundo a Cooperada 4, a Cooperativa poderia dividir melhor as atividades, para amenizar a quantidade de esforço laboral diário que eles realizam:

“Não ligo mais pro que eles pede acho que podia ser mais dividido o que ‘nóis’ pode fazer em um dia, eu se posso enrolo um sabe, tenho muita dor nas costa.” (C4)

Ainda com os dados dessa pesquisa, constatamos que os banheiros estão sempre limpos e conservados e a Acácia oferece a opção aos trabalhadores de tomarem banho após o dia de serviço, pois os banheiros possuem chuveiros elétricos. Além disso, em vários locais

estratégicos da usina encontram-se potes de álcool em gel para uso coletivo. Porém, segundo a fala do Cooperado 5 e do 1, percebemos que as opções de higiene pessoal oferecidas pela Acácia acabam não sendo utilizadas.

“Queria ir embora de banho tomado mais fico com vergonha, o banheiro é bom e também tem que trazer tudo pra toma banho moro longe e venho de bicicleta”. (C5)

“No calor até que é bom porque não tem parede no barracão, só o ar fica fedido. No ônibus as pessoas ficam olhando pra gente ai logo penso: tô cheirando lixo.” (C1)

Esses dados sugerem que as condições de trabalho são rudimentares e insuficientes, levando ao constrangimento dos funcionários fora do local de trabalho, e comprometendo assim, a QVT da usina em estudo.

Além disso, a Presidente também relatou que ainda ocorrem acidentes de trabalho, pelo fato das pessoas descartarem principalmente agulhas de seringa junto com o material reciclado: *“Tem muito pouco. Maior problema são os cortantes e as agulhas das seringas que a pessoa usa e joga esse material, não era pra gente receber, mas as pessoas jogam junto do lixo. A gente usa os equipamentos de proteção; só por isso que tem acidente”.*

O descarte incorreto de materiais cortantes tem sido a causa de lesões graves nos coletores de lixo, mesmo fazendo o uso de luvas de segurança e providas de Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho e Emprego (Figura 6), tem sido vítimas do descaso de parte da população com o assunto. Entretanto, se ocorrem acidentes mesmo com a utilização dos equipamentos, provavelmente esses itens de segurança não são devidamente apropriados para tal atividade. Dessa forma, fazem-se necessárias modificações nesse material, para garantir a todos os coletores e cooperados uma jornada laboral livre de acidentes. Relatamos a falta de EPIs adequados nas falas das Cooperadas 9 e 10, dizem não possuírem uniforme adequado e luvas adequadas:

“Eu pedi pra fazer uniforme, camiseta de manga comprida, eles falaram que vão vê. Então eu venho com uma por baixo de manga comprida, só que tem vezes que não da pra lavar, ai tem que joga fora se cai alguma coisa com liquido forte.” (C9)

“A gente usa luva só que eu acho ela fraca e quem vai na máquina de isopor pega uma diferente pra não se queimar.” (C10)

Figura 6: Luvas utilizadas para manipular máquina de derretimento de isopor, 2015



Fonte: Próprio autor

Nesses relatos, percebemos a ineficiência em relação à segurança dos cooperados. A manipulação de lixo doméstico é algo extremamente perigoso, uma vez que as pessoas acabam colocando vários tipos de materiais cortantes, e até mesmo líquidos tóxicos. Na fala da cooperada 7, observamos a desestrutura física do barracão, aliado à falta de informação da população que descarta todo tipo de material no lixo doméstico:

“Eu escorreguei na esteira quando fazia a separação, porque tem gente que ainda coloca coisa com líquido e cai no chão, tô vindo trabalhar com dor na perna.” (C7)

O acidente com essa cooperada, demonstra a irregularidade da pavimentação da Cooperativa, que não oferece piso antiderrapante.

Outro problema relatado pelos Cooperados é o mau cheiro constante dentro das instalações. O odor forte, quando se trabalha com lixo é inevitável, mas é necessário oferecer aos trabalhadores formas de amenizar esse desconforto durante a jornada de trabalho, através do uso de máscaras e higiene pessoal, que como já vimos são oferecidos, mas não são suficientes.

Nas falas das Cooperadas 6 e 8 percebemos como o mau cheiro, é um fator que causa

grande desconforto, podendo até causar mal-estar à saúde do trabalhador, prejudicar a produtividade e gerar desmotivação e insatisfação:

“Aqui o cheiro é forte sempre. Se tá sol ou chuva venho de ônibus, que para longe não passa aqui na frente e demora muito.” (C6)

“Ontem pedi máscara porque tava muito fedor no ar, eles me deram. Cheguei até vomitar. Os colegas fala que é frescura minha (riso).” (C8)

Foi possível constatar que os trabalhadores possuem uma jornada de trabalho exaustiva, sem condições ambientais adequadas de trabalho, fornecimento insuficiente de equipamentos de segurança, não sendo respeitados os limites de idade e sexo para o trabalho, transformando-se assim, em um local com condições inadequadas e insalubres para o bem-estar das pessoas. Não há recurso material e físico necessários, por parte da cooperativa para realização do trabalho com qualidade. O trabalhador pode ser pressionado pela organização na realização das tarefas visando à produtividade e permitindo assim, os fatores que podem levar à alienação no trabalho, ao desinteresse, e até mesmo afetar o convívio com a sociedade e familiares.

3. Uso e Desenvolvimento das Capacidades

Em relação ao uso e desenvolvimento de capacidades, Walton (1973) aborda que a autonomia é um fator importante. Assim, o trabalhador pode usar suas habilidades e aptidões para poder conhecer o processo total do trabalho e os resultados de sua própria ação, entre outros.

Para os cooperados, o fato de não possuir vínculo empregatício com carteira assinada, lhes confere a possibilidade de se desprender da empresa mais facilmente. Com isso, a evasão e rotatividade, segundo a Presidente, existem, porém mesmo assim, a cooperativa tem funcionários de vários anos de casa: *“Tem uma rotatividade, tem pessoas que estão aqui cinco, seis anos, como também quem fica uma semana, quinze dias, um mês, ele recebe de acordo com os dias trabalhados”*.

Em relação ao tempo de trabalho na Acácia, metade dos entrevistados disseram estar há menos de 1 ano na cooperativa, 20% estão entre 2 e 3 anos e 30% dos cooperados estão há mais de 5 anos nesse trabalho. Já, em relação à liberdade de expressão, 30% dos cooperados responderam que não ficam a vontade para expressar suas idéias aos coordenadores e relatam que muitas vezes são ignorados; os outros 70% responderam que se expressam normalmente e

que são atendidos.

A rotatividade é um fator positivo olhando pelo ângulo da autonomia que os cooperados possuem de permanecer ou se ausentar do trabalho. Segundo o Estatuto da cooperativa Acácia, os cooperados podem demitir-se quando lhes convier. O fato de serem cooperados faz com que eles se sintam donos da Cooperativa, o que lhes confere mais liberdade para se expressarem. Essa ideia é comum entre eles, como relatado nas falas de duas cooperadas:

“Eu não tenho patrão.” (C1) (C2)

Entretanto, essa rotatividade, pode prejudicar a produtividade e fragilizar a cooperativa. Em relação ao uso das habilidades dos cooperados e o conhecimento dos resultados finais do trabalho e o funcionamento de todo o processo, percebemos que os cooperados apesar de participarem de várias etapas da reciclagem, muitos não tem a concepção e entendimento da importância da tarefa realizada para a Cooperativa:

“Aqui a gente fica fazendo sempre a mesma coisa, acho que não aprende muita coisa sabe.”
(C5)

“Sou nova aqui nem sei quem é coordenador.” (C9)

“De vez em quando dão uma resposta, se você pergunta alguma coisa sobre o porquê daquela atividade.” (C6)

Sabemos que o trabalho repetitivo e tedioso reduz a motivação e, portanto, os cooperados deveriam ter reconhecimento das suas necessidades básicas, humanas e sociais, sentindo-se úteis.

4. Oportunidade de Crescimento e de Segurança

Para garantir a integração social na organização, é preciso existir ausência de preconceitos, igualdade de oportunidades, um bom relacionamento interpessoal, senso comunitário e um clima saudável no ambiente de trabalho (WALTON, 1973).

A cooperativa recicla todo material sólido, porém o principal material que a Acácia valoriza é o papelão. Segundo a Presidente, ultimamente o valor do quilograma desse material está baixo e isso preocupa os cooperados. Os cooperados trabalham com satisfação, pelo fato de terem mais liberdade e a equipe ser comprometida com o trabalho realizado, além de terem um bom convívio interpessoal.

Eu acredito que os mais velhos tão bem, já os mais novos é difícil de saber mais se eles não gostam acabam indo embora. Eu falo que tem que fica se gosta do serviço. Muitos ‘usa’ como passagem, ai sai porque vão atrás de carteira assinada e voltam porque não tem a amizade daqui e a liberdade.

Como relatado, o preço dos materiais são instáveis, o que causa um desconforto em todos os cooperados. Essa insegurança e imprevisibilidade dos preços podem prejudicar o bem-estar no trabalho e até mesmo a vida pessoal dos cooperados. Além disso, com preços menores, a demanda de toneladas triadas, pode aumentar, para garantir os lucros. Isso pode gerar uma carga maior de trabalho, necessidade de horas extras e maior cansaço físico e mental.

Outro ponto preocupante, relatado nas falas dos cooperados está relacionado à falta de investimento nos recursos humanos, uma vez que a cooperativa ergue barreiras, por não proporcionar treinamentos contínuos, oportunidades de carreira ou recompensas apropriadas. Segundo alguns depoimentos, a Cooperativa parece não apoiar a continuação da vida escolar dos cooperados:

“Eu não tenho muito estudo já pedi pra fazer curso mais eles não deixa porque fala que assim todo mundo vai querer.” (C4).

“Queria sair mais cedo pra fazer o fim da escola, eu gosto de estudar.” (C10)

Nessas falas, percebemos como a longa jornada impossibilita horário vago para frequentar escolas e investir no futuro. Assim como, o cansaço depois do trabalho também dificulta qualquer motivação para realizar outras atividades que poderiam beneficiar tanto a pessoa, como a cooperativa como um todo. Investir em cursos e capacitação, pode ser algo que melhora a produtividade, otimiza o tempo gasto para as tarefas e conseqüentemente melhora a renda dos trabalhadores.

Em relação às promoções de cargo e salariais 100% dos cooperados relataram que não recebem promoção de cargo, nem salarial. Isso explica-se pelo fato das características de uma cooperativa não oferecer essa possibilidade. Como cooperados, todos os trabalhadores são iguais, não importa sua função dentro da organização. Esse fato impede perspectivas futuras de crescimento, uma vez que todo aumento salarial será advindo dos aumentos salariais estaduais do mínimo Paulista:

“Não recebemos promoção de cargos porque todo mundo é igual, só a gestora e os coordenadores ganham cem reais a mais.” (C1 ao C10)

Em contrapartida, muitos acabam fazendo horas-extras para complementar o salário, e consequentemente acabam esgotando-se fisicamente e mentalmente, aumentando assim, as possibilidades de acidentes de trabalho. Além disso, a exigência de cumprir e ultrapassar metas para ganhar os acréscimos salariais também prejudicam esse cenário:

“Eu me preocupo em fazer tudo certo pra atingir a meta e ganhar mais...(riso)” (C1)

“Todos temos a retirada e um acréscimo, se tiver produtividade acima da meta.” (Todos relataram essa ideia).

Essa preocupação de atingir metas, também contribui para outro problema: nem todos conseguem trabalhar no mesmo ritmo, o que acaba gerando desentendimentos, uma vez que quando a produtividade aumenta e todos ganham o fato de algum deles trabalhar menos, irá gerar problemas no convívio. Dentro desse contexto, somente 20% dos cooperados relataram que não tem aborrecimentos ou preocupações, enquanto 80% responderam que sim. Essa ideia fica evidente na fala da Cooperada 8:

“Bom eu tenho preocupação e aborrecimento porque fico brava em ver gente fazendo corpo mole, pra carregar um saco.” (C8)

Neste tópico, essa estrutura de cooperativa tende a ser cada vez mais omissa, em relação à QVT; com alto dinamismo operacional e ritmo intenso de trabalho e possuindo um grau de formalização das suas atividades muito pequena. A cooperativa necessita estar preparada para investir no seu capital humano, capacitando-o e envolvendo-o em suas atividades e com sua cultura organizacional. Para que tais fatos ocorram, é necessário que a gestão da cooperativa observe o conjunto de expectativas e necessidades dos seus colaboradores, já que cada vez mais se fala da necessidade das pessoas terem equilíbrio, tanto em fatores profissionais, sociais como nos intelectuais. Isso significa QVT, pois inclui envolver o todo do ser humano. Assim, as pessoas constituem-se em um fator primordial e decisivo para o sucesso das organizações, sendo elas geradoras de produtos, serviços e inovações no ambiente organizacional.

A gestão da cooperativa também não desenvolveu um plano de carreira aos cooperados, o que pode ser compreendido como uma ausência de preocupação com relação a

fatores motivacionais e adequação do trabalhador ao trabalho que executam; evidenciando que as atividades são tratadas simplesmente como fatores de sobrevivência da vida da cooperativa e não do cooperado.

5. Integração Social na Organização

A integração social na organização representa um ambiente de trabalho favorável, um bom clima psicológico de trabalho, educação no trato com os empregados, cultivo aos bons relacionamentos e um senso de comunidade que privilegie o trabalho em equipe e interação social entre os empregados com festas de comemorações de fins de ano, aniversários, confraternizações pelo alcance de metas organizacionais, reuniões e treinamentos grupais e comportamentais focadas na integração social, etc (WALTON, 1973).

As relações interpessoais são satisfatórias caracterizando-se pela ajuda mútua, segundo a Presidente: *“a gente trabalha em conjunto quando chega o material já ficamos organizados para começar a triagem e sempre faz como mutirão pra acabar o que chegou (riso)”*

Nas entrevistas com os cooperados, 80% disseram que gostam de trabalhar na Cooperativa, e 20% não. Além disso, 90% disseram que sentem orgulho de trabalhar na cooperativa.

A maioria dos cooperados considera o serviço bom, entretanto as respostas não demonstraram entusiasmo, revelando uma falta de satisfação em realizar tal trabalho:

“Acho um serviço bom.” (C1 ao C8)

Nas respostas da Cooperada 9 e 10, percebemos uma maior insatisfação e até mesmo vergonha de fazer parte da Cooperativa de catadores. Tais respostas podem ser um reflexo da percepção dos entrevistados, à imagem que algumas pessoas têm do catador e da atividade que exercem com o lixo, relacionando-os com o sujo:

“Tenho vergonha um pouco.” (C9)

“Só tô aqui porque não consigo outro.” (C10)

Quando indagamos se o relacionamento com os colegas é bom, 70% responderam sim e 30% dizem que não possuem bom relacionamento. O fato do trabalho ser em cooperação, exige um melhor convívio entre eles, para poderem atingir as metas e aumentar a produtividade:

“Me relaciono bem.”(C4 e C5)

“Respeito os colegas.” (C6 e C7)

Entretanto, mesmo assim alguns cooperados dizem que não possuem amizades dentro da cooperativa:

“Procuro não fazer amizade só trabalho mesmo.” (C8)

“Não tenho amigos aqui.” (C9 e C10)

Esse tipo de comportamento é preocupante, uma vez que o trabalhador passa mais tempo no ambiente laboral do que na própria casa. Conflitos sempre irão existir, mas é necessário respeitar as individualidades, as dificuldades de adaptação, dificuldades de cada um em realizar sua função, principalmente em relação à idade e ao sexo. As opiniões de todos devem ser ouvidas e a integração harmoniosa é um dos pilares fundamentais para o crescimento de uma cooperativa.

6. Constitucionalismo

Em relação ao cumprimento da constituição, Walton (1973), relata que as empresas devem seguir os direitos trabalhistas vigentes, respeitar a privacidade pessoal do trabalhador, garantir a liberdade de expressão e tratar igualmente todos os empregados. Os elementos-chave do constitucionalismo na empresa são direito de privacidade pessoal, como o sigilo de aspectos da vida pessoal e familiar; deve haver o direito de discordância das visões e decisões dos superiores da organização, sem que haja qualquer forma de repressão; o direito ao tratamento igualitário aos trabalhadores deve ser presente em todas as ocasiões, incluindo o pagamento, benefícios e segurança no trabalho; todos os trabalhadores devem possuir as mesmas oportunidades em todos os aspectos do trabalho, da privacidade e no que diz respeito à expressão de suas ideias.

Atualmente, a cooperativa possui 100 trabalhadores internos e 60 externos. A Presidente relatou também, que os cooperados têm direitos diferentes de um trabalhador em regime de CLT, mas que possuem os benefícios de 13º retirada (salário), férias, folgas e aposentadoria garantidos.

De acordo com o estatuto da Acácia, o salário não pode ser inferior que o mínimo nacional, as horas trabalhadas não podem exceder 44 semanais (8h diárias), repouso semanal e anual remunerado, adicional noturno, adicional para atividades insalubres e os cooperados devem possuir seguro de acidente de trabalho.

Hoje tenho apenas três funcionários com carteira assinada e o restante como somos cooperativa não tem carteira assinada eu tenho 100 aqui dentro, e 60 no porta-porta, 7 bolsões com uma pessoa em cada e dois supermercados no Savegnago e Extra que fica uma pessoa em no estacionamento recebendo os recicláveis.

No início, a prefeitura de Araraquara auxiliou a cooperativa, mas, atualmente, essa ajuda é somente para o vale transporte dos cooperados. Além disso, no mesmo espaço físico da Acácia ficam os escritórios do DAEE e a cooperativa possui um contrato de prestação de serviço com o DAEE na venda do reciclado.

O DAEE gerencia os resíduos e temos um contrato de prestação de serviço com o DAEE. A gente faz a coleta e separação do resíduo. Tem quatro caminhão alocado pelo DAEE, um caminhão da FECOP que é o DAEE que toma conta e dois caminhões da cooperativa. Na realidade são sete caminhões que a gente pega o resíduos reciclado sólido, não o orgânico; a prefeitura até certo tempo trabalhava com alguns gestores, mais agora já 'tamos' caminhando sozinhos, a gente tem autonomia, com alguns convênios com CTA, com metade da passagem do cooperado. Mas não temos diretamente ninguém da prefeitura aqui.

Nas entrevistas com os cooperados 100% responderam que tem privacidade dentro da cooperativa. Em relação ao sindicato, todos responderam que a Cooperativa não possui.

O trabalhador cooperado tem mais liberdade de expressar suas opiniões e se for para o bem da cooperativa são acatadas. Todo dinheiro excedente da venda das toneladas a mais é rateada de forma igualitária entre todos.

“Não recebo muito elogio, mas também não me tratam mal não.” (C8)

Além disso, todos eles possuem o direito de participar ativamente dentro da cooperativa, principalmente durante as assembleias:

“Falo minhas opiniões e eles ficam atentos, principalmente quando eu observo que algum colega se dá bem ou não nas atividades, acho que é porque sou velha aqui.” (C3)

Em relação ao salário, todos dizem que recebem de forma igual, principalmente os acréscimos quando ocorre produtividade acima da meta. Entretanto como vimos no item 2 (Condições de trabalho), alguns cooperados mais idosos, não tem preferências, nem jornadas menores, nem diminuição do esforço laboral.

7. Trabalho e Espaço Total de Vida

Para Walton (1973) trabalho e espaço total de vida, representam condições que permitam um equilíbrio entre o tempo de trabalho e o tempo de vida do funcionário. O trabalho pode influenciar tanto negativamente quanto positivamente a vida pessoal. Nesse contexto, o tempo laboral não deve comprometer o bem estar, nem o momento de lazer com os familiares e amigos pessoais.

Desta forma, a Presidente se mostrou preocupada com o bem-estar do cooperado não só dentro da cooperativa, mas também em seu convívio fora da mesma, tentando sempre almejar o equilíbrio necessário para que os prolongados períodos de trabalho não causem problemas no âmbito familiar dos cooperados, fazendo com que as atividades e cursos requeridos não excedam ao tempo de lazer, bem como o tempo com a família: *“Eu fico muito preocupada com a falta dos funcionários, a gente tenta descobrir o motivo, mas não tem como perguntar de casa em casa o que está acontecendo”*.

Nas entrevistas, 100% dos cooperados responderam que tem vida social e familiar fora do trabalho, equilíbrio entre o tempo dispensado no trabalho e na vida pessoal, tempo para a vida familiar, tempo para lazer e estabilidade de horários.

“É importante, né? porque senão vai chegar um tempo que ‘nois’ num vai mais conseguir trabalhar e sustentar nossas famílias. Tem que ter até pra curtir mais a vida, a família. Importante, né?”. (C1)

A Cooperada 2, respondeu com entusiasmo sua relação com seu trabalho e enfatizou a importância da Qualidade de Vida no ambiente de trabalho:

“Eu dou minha vida por esse trabalho. Eu amo demais o que eu faço, [...] Tem que ter Qualidade de Vida até mesmo pra ‘nois’ ser reconhecido e trabalhar com dignidade.” (C2)

8. Relevância do Trabalhado na Vida

Para Walton (1973), em relação à relevância social do trabalho, é preciso levar em consideração a imagem da empresa perante a comunidade, a responsabilidade social da organização e dos serviços oferecidos, administração eficiente e valorização do trabalho e da profissão.

Nesse contexto, a Presidente também relatou que recentemente eles ganharam um novo barracão (Figura 5) que foi conquistado através do Selo Verde pela Prefeitura de Araraquara. Nesse barracão será colocado um novo equipamento, que picota papel em grandes quantidades e terá a finalidade de atender empresas que geram documentos, até mesmo sigilosos: *“Nós pedimos pro prefeito esse barracão, já que a reciclagem pontua bastante para a cidade conseguir esse selo.”*

A Acácia também possui convênio com a Uniara para arrecadação de óleo de cozinha para ser transformado em biodiesel. Além disso, a Acácia promove ações de Educação Ambiental em parceria com a Uniara e Unesp, com orientações e colaboração em projetos culturais e projetos acadêmicos.

A Uniara é bem parceira da gente com convênio de várias atividades, como o biodiesel. A Acácia recolhe o óleo de cozinha nas 11 escolas municipais em garrafas PETs que os alunos trazem de casa e assim recebem orientação e visitação na usina da Uniara, vendo como é importante colaborar e vê que o óleo se transforma em biodiesel e abastece os caminhões da Acácia.”

Em 2013, a Acácia e outras cooperativas da região de Araraquara e Ribeirão Preto, participaram do ‘Programa Cataforte’, que destinou recursos para melhorias na estruturação das cooperativas. O ‘Cataforte’ também ofereceu ações de assistência técnica; capacitação de catadores e lideranças; apoio à elaboração de planos de negócios; ampliação e nivelamento da infraestrutura das cooperativas.

Temos também o ‘Cataforte’ que é um outro projeto com mais maquinários, formação e cursos e informação. A gente vai trabalhar com maquinários que vem do governo federal que a gente consegue vender mais de 70 toneladas, que é nosso carro chefe hoje. Ai esse projeto manda também o maquinário que vai agilizar o trabalho, esse maquinário vai ficar no barracão que a gente ganhou do ‘Selo Verde’ que a gente pediu pro prefeito porque a reciclagem conta bastante nos pontos que a prefeitura tem que ter pra conseguir esse selo.

Essas conquistas da cooperativa são uma forma de reconhecimento e incentivo pelo trabalho executado, além de enfatizar e valorizar a importância do processo de reciclagem no contexto atual da sociedade. O trabalho de Educação Ambiental, junto às universidades do município de Araraquara, além de conseguir o biodiesel dos caminhões, colabora para a formação de cidadãos mais conscientes para a importância da coleta seletiva.

Na questão 34 da entrevista, buscou-se verificar se existe, entre os cooperados, a consciência da importância da sua atividade para as questões de ecologia e sustentabilidade. A

resposta foi 100% positiva e, portanto, pode-se confirmar o pressuposto de que eles possuem a consciência da importância de sua atividade para as questões de ecologia e sustentabilidade:

“E nós ainda ajuda na limpeza do meio ambiente. Eu acho muita ignorância uma pessoa que joga latinha no mar, aquilo é uma agressão” (C10)

Pela análise das entrevistas, percebemos que os cooperados possuem certa consciência da importância da sua atividade laboral para o meio ambiente, não só para o momento atual, mas também para o futuro:

“Sim, uma garrafa demoraria anos para ser dissolvida no meio ambiente. E se não fosse nois, né? (C 1, 2, 3,4)

“E eu penso que diminuir a poluição é essencial para a vida dos meus filho e dos neto que meus filho vão me dar.”(C5 e C6)

“Mas é importante, sim, a gente tira um monte de material da rua! E isso diminui os riscos do planeta se acabar.” (C9)

Constatamos que esses trabalhadores estão expostos a uma carga física e mental constante relacionada a uma atenção permanente exigida nas tarefas, a insegurança, a falta de perspectiva, um ritmo diário de trabalho que se torna desgastante, a falta de reconhecimento, falta de valorização, irritação em relação ao ruído constante, assim como desgastes físicos e emocionais, devido à exposição ao perigo e exigência da responsabilidade na tarefa, a situação de insalubridade dos trabalhadores e o descontentamento com a função são elementos que contribuem para o funcionamento ainda mais ineficiente de toda estrutura da usina, podendo causar inclusive perdas na recuperação dos recicláveis.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise conjunta dos dados da pesquisa permitiu constatar que os oito critérios propostos por Walton estão situados na faixa de parcialmente satisfatório ou insatisfatório; sugere-se ações imediatas para resolver os problemas de condições de QVT na cooperativa estudada.

Conforme Sterchile e Batista (2011) desvendar o conteúdo da Qualidade de Vida no Trabalho dos cooperados, permite desmanchar a solidez do discurso e da prática cotidiana dos capitalistas e revelar o conteúdo da neutralidade do Estado, a esses trabalhadores que desempenham um papel preponderante para o processo de reciclagem, pois atualmente, o fruto de seu trabalho é ponto de partida para o abastecimento, com matéria prima, das indústrias de reciclagem, e responsável pelo recolhimento do "Lixo que não é Lixo".

Apesar do nível da QVT na organização apresentar-se baixo, essa mesma QVT é considerada pelos cooperados, um estímulo para se trabalhar. Isso, porque esses trabalhadores, ao mesmo tempo em que ficam insatisfeitos com o ambiente de trabalho, conseguem, também, perceber a baixa qualificação que possuem no competitivo mercado de trabalho e revendo suas percepções, vêem essa mesma QVT como satisfatória. Assim, os cooperados, acabam, como na forma de produção fordista, tendo domínio apenas sobre uma etapa do processo produtivo e sendo controlado pela velocidade da esteira; convivem com o constante barulho da esteira, da prensa e com o mau cheiro do material coletado (STERCHILE e BATISTA, 2011).

Constatamos nesta pesquisa que a esteira, além de impor o ritmo da produção, colabora para aumentar a cobrança entre os próprios cooperados para que não parem o trabalho, já que a renda mensal individual está vinculada à produção coletiva. Ainda, os catadores não geram custos trabalhistas ao município, que são regidos pela lei de prestadores de serviço, sem caráter de vínculo empregatício.

Nesse contexto fazem-se necessárias algumas sugestões: conscientizar os gestores da implantação de melhores benefícios contínuos oferecidos principalmente no fator saúde, redução de jornada de trabalho; valorizar mais os cooperados, dando-lhes oportunidades de crescimento profissional; implantar programas e atividades de lazer fora do ambiente de trabalho, o que proporcionará melhor integração social entre os funcionários; implementar programas de Ginástica Laboral a fim de resolver ou diminuir a grande ocorrência de dor e desconforto após o trabalho; implantar dinâmica de grupo, os temas podem variar desde

culinária, artesanato (confeção de bijuterias, papéis artesanais, caixas, adornos, entre outros) até palestras sobre relações humanas, autoestima, administração financeira, empreendedorismo, preservação ambiental, saúde, planejamento estratégico, planejamento familiar.

Além disso, a Qualidade de Vida no Trabalho busca humanizar as condições de trabalho que as pessoas vivenciam no seu dia-a-dia, no sentido de conciliar os objetivos dos trabalhadores e da organização. De acordo com França Jr. e Pilatti (2008) diante da rapidez das nossas vidas, é necessário priorizar o viver com qualidade, e buscar novos mecanismos para estabelecer uma convivência mais prazerosa e harmoniosa no ambiente de trabalho. É necessário também investir e disponibilizar cursos informativos aos cooperados, afinal, quanto maior o crescimento cultural e político, maior será o crescimento pessoal e profissional dos mesmos (SCIARPA, PIRES e NETO, 2007).

Os trabalhadores são pessoas vindas de classes economicamente menos favorecidas, moradores de bairros periféricos, que em grande parte optam por trabalhar neste espaço por necessidade e por não terem conseguido outros empregos na cidade. Este contexto transforma o espaço de trabalho em um local transitório, acentuando um fluxo constante de pessoas, pois quando vêem outras possibilidades optam por trabalhar em outros locais. Assim, “Cooperativas de trabalho” como esta, acabam por precarizar a QVT através da prática e incentivo do trabalho informal e da terceirização por parte de empresas e do Estado, que poderiam oferecer cargos de trabalho providos de maior estabilidade e garantias trabalhistas.

Contudo, esta situação faz com que os trabalhadores se submetam a longas cargas de trabalho e nos permite refletir sobre a precarização da QVT dessa cooperativa, na qual os cooperados realizam seu trabalho em condições inadequadas e insatisfatórias, o que segundo Cardozo (2009) cria uma realidade perversa, onde não existe liberdade além de relações trabalhistas vulneráveis.

Nesse âmbito, o surgimento das leis trabalhistas contribuiu para amparar e proteger o cooperado com o objetivo de regulamentar as relações individuais e trabalhistas. Entretanto, a inserção desta lei não foi tão satisfatória para a vida do cooperado, pois não acarretou mudanças concretas na motivação e satisfação pessoal desses trabalhadores.

Sabe-se que, na sociedade atual, o saber valorizado geralmente é aquele conquistado através do ensino formal e não o saber adquirido através da prática, que é tido erroneamente como algo que não exigiria esforço e tampouco inteligência.

Não é percebido, por grande parte da sociedade, que o trabalho na Usina exige um

conhecimento, um saber não valorizado, escondido. O que mais chama a atenção é a rapidez com que os trabalhadores abrem as sacolas e dispensam todo o lixo sobre a esteira em movimento. Cada um sabe exatamente que material deve recolher, verificou-se, então, vidros, isopor, diversos tipos de plástico, garrafas pets brancas, coloridas, fios de cobre, dentre outros materiais que são coletados e selecionados com uma grande destreza e cuidado.

Os dados, obtidos por meio da análise do conteúdo das entrevistas, mostraram que a catação de materiais recicláveis, na Acácia é uma atividade com certos riscos, embora, constitua-se na única forma de sobrevivência da grande maioria dos trabalhadores. O trabalhador que manuseia resíduos deve ser considerado tanto um colaborador ambiental quanto econômico, e precisa ser apoiado por políticas públicas e reconhecido pela sociedade.

Cabe a nós, pesquisadores, encontrar espaços de discussão e meios que nos permitam trabalhar algumas das questões aqui apontadas para contribuir com a melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho desse grupo tão esquecido de trabalhadores.

Nesse contexto, faz-se necessário reconhecer esse trabalhador como um importante ator no final da cadeia produtiva de materiais recicláveis, dada a sua inquestionável contribuição para a minimização dos efeitos negativos dos resíduos ao meio ambiente. Também, são necessárias articulações, buscando-se a intersetorialidade e estabelecendo-se alianças, por meio de implantação e/ou implementação de políticas públicas favoráveis à saúde e ao meio ambiente (CARDOZO, 2009).

Além disso, os resultados demonstraram que a usina em questão adota ações para a QVT, mas sua grande maioria está ligada às normas obrigatórias por lei. Assim, a Cooperativa em estudo, se realmente deseja alcançar a excelência da QVT, necessita melhorar cada vez mais o seu ambiente de trabalho, primando pela Qualidade de Vida do trabalhador, levando em consideração as condições de humanização, procurando garantir ao colaborador a devida segurança no que tange a sua saúde física, mental e social, ao ponto de transformar tudo isso em vantagem competitiva, assumindo postura proativa num cenário que traduz um mercado altamente acirrado, de imprevisibilidade e competitividade (BORRALHO, SOUZA e OLIVEIRA, 2011).

Nesse cenário, efetivar a conquista da QVT conciliada com a igualdade que a sociedade demanda, vai demandar uma série de transformações nas políticas públicas, políticas sociais universais; transparência no orçamento; estabelecimento de renda mínima real; e uma democracia participativa (GONÇALVES, 2005).

Além disso, a Cooperativa não assegura os direitos trabalhistas de seus sócios, apenas

os direitos previdenciários, cuja contribuição é descontada da renda do próprio cooperado. Assim, a Cooperativa é uma expressão legal para impossibilitar que os trabalhadores usufruam dos direitos de trabalhadores assalariados (STERCHILE e BATISTA, 2011).

Por fim, com a pesquisa realizada nesta usina de reciclagem, podemos concluir de maneira geral que os colaboradores estão parcialmente satisfeitos com os elementos organizacionais que refletem em sua Qualidade de Vida no Trabalho, visto que alguns quesitos devem ser revistos e melhorados para uma melhor QVT na usina estudada.

REFERÊNCIAS

ACÁCIA. Cooperativa de Catadores de Materiais Recicláveis. **Nossa História**. 2012. Disponível em: <<http://www.acaciacoleta.com/quem-somos/historico/>>. Acesso em: 7 nov. 2014.

ACÁCIA. Cooperativa de Catadores de Materiais Recicláveis. **Termo de contrato 2015**. Disponível em: <<http://www.acaciacoleta.com/quem-somos/contrato-de-presta%C3%A7%C3%A3o-de-servi%C3%A7o/>>. Acesso em: 29 abr. 2015.

ABNT. Associação Brasileira de Normas Técnicas. NBR. 10.004. **Resíduos sólidos – Classificação**, 2004.

ANATEL (Agência Nacional de Telecomunicações). **Brasil registra 282,56 milhões de linhas móveis em fevereiro de 2015**. Disponível em: <<http://www.anatel.gov.br/Portal/exibirPortalNoticias.do?acao=carregaNoticia&codigo=37095>> . Acesso em: 26 abr. 2015.

ANDRADE, R.O.B; TACHIZAWA, T.; CARVALHO, A.B. **Gestão ambiental: enfoque estratégico aplicado ao desenvolvimento sustentável**. 2ed. SP: Makron Books, 2002.224p.

BARCAUI, A.; LIMONGI-FRANÇA, A.C. Estresse, enfrentamento e Qualidade de Vida:Um estudo sobre gerentes brasileiros. **Revista de Administração contemporânea**, v.18, n.5, p. 670-694, 2014).

BAUK, D. A. **Stress**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 13, n. 50, p. 28-36, 1985.

BEGNIS, H.S.M; AREND, S.C.; ESTIVALETE, V.F.B. Em frente ao espelho: a produção do conhecimento em cooperativas na Revista de economia e sociologia rural. **Revista de economia e sociologia rural**, v.52, n.1, p.65-74, 2012.

BELLEN, H. M. V. **Indicadores de sustentabilidade: uma análise comparativa**. 2005. Ed. FGV. 2ed. 256 p.

BERGAMINI, C. W. **Motivação nas Organizações**. 4 ed. -São Paulo: Atlas, 2006.

BIDINOTO, V. **Importância da Reciclagem**. Acadêmica do IX Semestre de Ciências Biológicas da URI – Campus Santiago/RS, 15 de abril de 2009. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/a-importancia-da-reciclagem/16750/>>. Acesso em: 11 nov. 2014.

BOWDITCH, J.L; BUONO, A.F. **Elementos do comportamento organizacional**. São Paulo, Thomson Pioneira, 2002.

BORRALHO, A.C.T.; SOUZA, I.P.; OLIVEIRA, F.A. O assistente social atuando na área de recursos humanos para melhoria do clima organizacional. **Revista Científica do ITPAC**, v.4, n.4, 2011.

BUENO, M. As teorias de motivação humana e sua contribuição para a empresa humanizada: um tributo a Abraham Maslow. **Revista do Centro de ensino de Catalão**, ano VI, n. 6, p. 1 - 25, 2002.

CAMÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA. **Helena Francisco da Silva é cidadã araraquarense (2012)**. Disponível em: < <http://www.camara-arq.sp.gov.br/publico/Noticia/Noticia.aspx?IDNoticia=7668>>. Acesso em: 16 jun. 2015.

CAPRA, F. **Conexões ocultas: ciência para uma vida sustentável**. São Paulo: Editora Cultrix, 2003. 296p.

CAVALCANTE, M.D.L. A destinação final de resíduos. **Banas Qualidade**, a.12, n.126, p. 104-106, 2002.

CARDOZO, M. **Percepção de riscos ambientais de trabalhadores catadores de materiais recicláveis em um aterro controlado do município de Duque de Caxias / RJ**. 2009. 108p. Dissertação de Mestrado – Mestrado em Mestre em Ciências na área de Saúde Pública e Meio Ambiente, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro.

CARMO, M. S. F; OLIVEIRA, J.A.P.; ARRUDA, R.G.L. O trabalho com resíduos pelos classificadores – o papel da semântica do lixo no reconhecimento social e identidade profissional. **EnNPAD – 30º Encontro da ANPAD**, 2006.

CEMPRE. Compromisso Empresarial para a reciclagem. **Cempre Review**. 2013. Gráfica Pigma. 43p.

CEMPRE. Compromisso empresarial para a reciclagem. **Fichas técnicas**. 2015. Disponível em: <<http://cempre.org.br/artigo-publicacao/ficha-tecnica>>. Acesso em: 27 abr. 2015.

CHIAVENATO, I. **Desempenho Humano nas Empresas: como desempenhar cargos e avaliar o desempenho**. 5. ed. Silo Paulo: Atlas, 2001.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: o capital humano nas organizações**. São Paulo, Atlas: 2006.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: o capital humano nas organizações**. 9 ed. São Paulo, Atlas: 2009.

CIBORRA C.; LANZARA, G.F. 1985.**Progettazione delle Tecnologie e Qualita del Lavoro**.Franco Angeli Editore,Milão.330 pp.

COLE, D. C.; ROBSON, L.S.; LEMIEUX-CHARLES, L.; MCGUIRE, W.; SICOTTE, C.; CHAMPAGNE, F. Quality of working life indicators in Canadian health care organizations: a tool for healthy, health care workplaces? **Occupational Medicine**, v. 55, n. 1, p. 54-59, 2005.

DAVIS, K.; NEWSTROM, J. W. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem organizacional**, v.2., 3. ed. SP : Pioneira , 2004, 194p.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

DEMAJOROVIC, J.; BESEN, G.R. Gestão compartilhada de resíduos sólidos: avanços e desafios para a sustentabilidade. **EnANPAD – 31º Encontro da ANPAD**, 2007.

DESENVOLVIMENTO REGIONAL SUSTENTÁVEL – **série de cadernos de propostas para atuação em cadeias produtivas: Reciclagem**, v.8. Fundação Banco do Brasil, 2010.

DREW, D. **Processos Interativos homem-ambiente**. 4ed. Rio de Janeiro: Bertrand, Brasil, 1998.

FERNANDES, E. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda., 1996.

FERNANDES, E. C.; GUTIERREZ, L. QVT: uma experiência brasileira. **Revista de Administração**. v.23, n. 4, p. 29-38, 1998.

FISCHER, F.M. Fatores individuais e condições de trabalho e de vida na tolerância ao trabalho em turnos. In: Fischer, F.M, Moreno C.R.C., Rotenberg, L. **Trabalho em turnos e noturno na sociedade 24 horas**. Atheneu: São Paulo, 2003, p. 65-76.

FIUZA, P. J. **Aspectos motivacionais na educação à distância: análise estratégica e dimensionamento de ações**. 2002. 124f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

FRANÇA Jr. N.R.; PILATTI, L.A. **Gestão de Qualidade de Vida No Trabalho (GQVT): Uma Articulação Possível**. 2008. Disponível em: <http://www.acervosaber.com.br/trabalhos/administracao/gestao_de_qualidade_de_vida_no_trabalho.php>. Acesso em: 20 Set. 2015.

FRASER TM. **Human stress, work and job satisfaction: a critical approach**. Germany: International Labour Office; 1983.

GALLO, Z. **Ethos, A grande morada humana: economia, ecologia e ética**. São Paulo: Editora Ottoni, 2007. 130p.

GONÇALVES, R.C.M. **A voz dos catadores de lixo em sua luta pela sobrevivência**. 2005. 134p. Dissertação de mestrado, Mestrado em Políticas Públicas e Sociedade, Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza.

GRADVOHL, A. **Reciclando o lixo**. Fortaleza: editor Verdes Mares, 2001. 104p.

HELOANI, J.R.; CAPITÃO, C.G. Saúde mental e psicologia do trabalho. **São Paulo em perspectiva**, v. 17, n. 2, p. 102-108, 2003.

HELOANI, R. **Gestão e organização no capitalismo globalizado**. 2003. SP: Ed. Atlas, 240p.

HERZBERG, F. **Work and the nature of man**. 4ed. Cleveland: World Publishing, 1971.

HISATUGO, E.; JÚNIOR, O.M. Coleta seletiva e reciclagem como instrumentos para conservação ambiental: um estudo de caso em Uberlândia. **Sociedade e Natureza**, v.19, n.2, p. 205-216, 2007.

HOLYOAKE, G. J. **Os 28 tecelões de Rochdale**. 13. ed. Porto Alegre: WS Editor, 2008.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). **Indicadores de Desenvolvimento sustentável – Brasil, 2010**. 443p.

JORNAL BRASILEIRO GRATUITO. **Pirâmide de Maslow: hierarquia de necessidades de Maslow**. 2012. Disponível em:

<<http://www.jornalbrasileirogratuito.com.br/noticias/novidades/educacao/piramide-de-maslow-hierarquia-de-necessidades-de-maslow/>>. Acesso em: 11 de nov. 2014.

KEINERT, T.; KARRUZ, A. P. 2002. **Qualidade de Vida: observatórios, experiências e metodologias**. São Paulo: Annablume/FAPESP.

LACAZ, F. A. C. Qualidade de Vida no Trabalho e saúde/doença. *Ciência e Saúde coletiva*, v5, n.1, p. 151-161, 2000.

LAWRENCE, P. R.; LORSCH, J. W. **O desenvolvimento de organizações: diagnósticos e ação**. São Paulo, Edgard Blücher, Série Desenvolvimento Organizacional), 1972.

LIMA, M. G. **Qualidade de Vida no Trabalho: Um estudo quantitativo e qualitativo na Universidade do Oeste de Santa Catarina – Campus Chapecó**. 2001. 92p. Programa de pós-graduação em Administração turma especial Universidade do Oeste de Santa Catarina - campus são Miguel do Oeste, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Santa Catarina.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho – conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2003.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho – conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO9000**. Tese de doutorado. São Paulo: FEA-USP, 1996, pp. 78-101.

LOCKE, E. A. **What is job satisfaction?** *Organizational Behaviour Human Performance*. v. 4, n. 4, p. 309-336, 1969.

LUCCA NETO. **QVT: uma questão humana**. *Revista T&D*, São Paulo, Abr. 1999.

MAGRO, E. C. D. Sustentabilidade, políticas públicas e a responsabilidade pós-consumo em defesa da dignidade da pessoa. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, v.1, n.3, p.71-102, 2011.

MARÇAL, C.Z; MELO, F.P.; NARDI, A. Satisfação no trabalho: um estudo de caso numa empresa terceirizada. **Revista Eletrônica UNISEB**, v.1, n.1, p. 20-35, 2013.

MARQUESE, E.C.; MORENO, C.R. **Satisfação no trabalho – uma breve revisão**. Revista Brasileira de Saúde ocupacional, v.30, n.112, p. 69-79, 2005.

MASLOW, A. H. Conflict, frustration, and the theory of threat. **J. abnorm. (soc.) Psychol.**, , v. 38, p.81-86, 1943

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Atlas, 2006. 491p.

MEDEIROS, L.F.R.; MACÊDO, K.B. Catador de material reciclável: uma profissão para além da sobrevivência? **Psicologia e sociedade**. v. 18, n.2, p. 62-71, 2006.

MDIC (Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior). **Cooperativismo**. Disponível em: <http://www.mdic.gov.br/sistemas_web/aprendex/cooperativismo/index/conteudo/id/297> Acesso em: 28 abr. 2015.

MONTANA, P. J; CHARNOV, B. H. **Administração**. São Paulo: Saraiva, 2000.

MONTEIRO, J.H. P; FIGUEIREDO, C.E.M; MAGALHÃES, A.F; MELO, M.A.F; BRITO, J.C.X; ALMEIDA, T.P.F.; MANSUR, G.L. **Manual de gerenciamento integrado de resíduos sólidos**. Coordenação técnica Victor Zular Zveibil. Rio de Janeiro: IBAM, 2001.

MONTEIRO, J. H. **Manual de gerenciamento integrado de resíduos sólidos**.(Coor. Victor Zular Zveibil). Rio de Janeiro: IBAM, 2001. 193 p.

MONTEIRO, J.K; MAUS, D; MACHADO, F.R; PESENTI, C; BOTTEGA, D.; CARNIEL, L. B. Bombeiros: um olhar sobre a Qualidade de Vida no trabalho. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v.27, n.8, p. 554-565, 2007.

NAHAS, M. V. **Atividade física, saúde e Qualidade de Vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo**. Londrina: Midiograf, 2003.

NASCIMENTO, F. R. **Cooperativismo como alternativa de mudança: uma abordagem normativa**. Forense, Rio de Janeiro, 2000.

OCB, Organização das Cooperativas Brasileiras. **Panorama do cooperativismo Brasileiro 2011**. Disponível em: <<http://www.ocb.org.br>>. Acesso em: fev. 2015.

ODUM, E. P.; BARRET, G.W. **Fundamentos de Ecologia**. Cengage Learning. 5 ed. 2007. 612p.

O'LEARY, P. R. **Decision Maker's Guide to Solid Waste Management**. v. 2. Washington DC: U.S. Environmental Protection Agency, 1999.

OLIVEIRA, S. A qualidade da qualidade: uma perspectiva em saúde do trabalhador. **Caderno de Saúde Pública**, v. 13, n. 4, p. 625-634, 1997.

OPS – Organización Panamericana de la Salud. **Informe regional sobre la evaluación de los servicios de manejo de residuos sólidos en la Región de América Latina y el Caribe.** Washington (DC), 2005.

PENA, R. **Cooperativa Acácia quer revisão de contrato com o Daae.** 2011. Disponível em: < <http://observatoriosocialdotrabalho.wordpress.com/2011/07/27/cooperativa-acacia-quer-revisao-de-contrato-com-o-daae/>>. Acesso em: 04 de dez. 2014.

PEREIRA, C.M.; SILVA, S.P. A nova lei de cooperativas de trabalho no Brasil: Novidades, controvérsias e interrogações. **Mercado de Trabalho**, v. 53, 2012.

PILATTI, L. A. Qualidade de Vida no Trabalho e teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidades-limite das organizações. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v.4, n.1, p.18-24, 2012.

PINHO, D. B. **Economia e cooperativismo.** São Paulo: Saraiva, 1977.

REEVE, J. **Motivação e emoção.** 4ª ed. Rio de Janeiro: LTC, 2006.

REGO, R.M. Expressão artística e teleatendimento: Perspectivas para a melhoria de Qualidade de Vida no Trabalho. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 28, n.1, p. 200-209, 2008.

RICKLEFS, R.E. **A economia da natureza.** 2010. Ed. Guanabara Koogan, 6ed. 534p.

RODRIGUES, M.C.V. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial.** Fundação Edson Queirós, Fortaleza, 1991.

SANTOS, A.; DELUIZ, N. Economia popular e educação: percursos de uma cooperativa de reciclagem de lixo no Rio de Janeiro. **Trabalho, Educação e Saúde**, v.7, n.2, p.329-353, 2009.

SCIARPA, A.C.; PIRES, J.C.S.; NETO, O.J.O. Qualidade de Vida No Trabalho: A Percepção dos Trabalhadores no ambiente de trabalho na Empresa Limp Vap. **Congresso Virtual Brasileiro de Administração** (Convibra), 2007.

SILVA, T.T.R. **Estratégias organizacionais para a promoção da saúde e Qualidade de Vida: Avaliando a Qualidade de Vida no Trabalho.** 2008. 75p. Dissertação de mestrado - Mestrado em Educação Física, Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

SILVA, C.A.; FERREIRA, M. C. Dimensões e Indicadores da Qualidade de Vida e do bem-estar no Trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v.29, n.3, p.331-339, 2013.

SILVA, L.C; LONGO, O.C.; QUELHAS, O.L.G. Qualidade de Vida no Trabalho no contexto da sustentabilidade: Uma estrutura conceitual a partir da revisão da literatura. **INGEPRO – Inovação, gestão e produção**, v.2, n.1, p. 75-84, 2010.

SOUZA, M.T.S; PAULA, M.B.; SOUZA-PINTO, H. O papel das cooperativas de reciclagem nos canais reversos pós-consumo. **Revista de Administração de empresas**, v52, n.2, p. 246-262, 2012.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

STERCHILE, S.P.W.; BATISTA, A. O espaço da cooperativa “amigos do meio ambiente”: cooperativa de trabalho ou cooperfraude?. **Serviço social e Sociedade**, v.1, n. 106, p.314-334, 2011.

TIBOR, T.; FELDMAN, I. **ISO 14000: um guia para as normas de gestão ambiental**. Tradução: Bazán Tecnologia e Linguística. São Paulo: Futura, 1996.

TIMOSSI, L. S; PEDROSO, B; PELATTI, L.A; FRANCISCO, A.C. **Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho**. Revista da Educação Física - UEM, v. 20, n. 3, p. 395-405, 2009.

VELLOSO, M.P. Os catadores de lixo e o processo de emancipação social. **Ciência e Saúde coletiva**. v. 10, n.1, p. 49-61, 2005.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? *Slow Management Review*, **Cambridge**, v. 15, no. 1, p. 11-21, 1973.

WARR, P. **Work, unemployment and mental health**. Oxford, England: Oxford University Press, 1987.

ANEXO A



Departamento Autônomo de Água e Esgotos

Rua Domingos Barbieri, 100 - Caixa Postal, 380 - CEP 14802-510 - Araraquara/ SP
 Telefone: (16) 3324 9555 - Fax: (16) 3324 4571 - 0800 775 1595
 CNPJ 44.239.770/0001-67 - I.E. 181.323.924.112
 www.daaeararaquara.com.br



TERMO DE CONTRATO Nº 2015

São partes interessadas na celebração deste contrato:

I - O DEPARTAMENTO AUTÔNOMO DE ÁGUA E ESGOTOS DE ARARAQUARA, autarquia municipal com sede nesta cidade, à Rua Domingos Barbieri nº 100, inscrita no CNPJ sob nº 44.239.770/0001-67 e Inscrição Estadual 181.323.924-112, neste ato representado pelo seu Superintendente, o Eng. **Guilherme Ferreira Soares**, portador do RG 5.949.606-SSP-SP e CPF 025.515.078-47, doravante denominado simplesmente **CONTRATANTE**.

II - A COOPERATIVA ACÁCIA DE CATADORES, COLETA, TRIAGEM E BENEFICIAMENTO DE MATERIAIS RECICLÁVEIS DE ARARAQUARA, inscrita no CNPJ sob nº 07.898.062/0001-01, Inscrição Estadual nº 181.359.593.119, com sede à Avenida Gervásio Brito Francisco nº 750 na cidade de Araraquara/SP neste ato, representada por sua Presidenta, a Srta. **Helena Francisco da Siva**, portadora do RG nº 26.878.584-3 e CPF nº 181.010.018-67, doravante denominada **CONTRATADA**.

Este contrato é celebrado nos termos da Dispensa de Licitação nº 010/2011, conforme previsto no art. 57 da lei 11.445 de 2007 que modificou a lei 8.666 em seu art. 24, inciso XXVII, respeitados os itens e condições constantes dos Anexos ao contrato e da Proposta apresentada pela CONTRATADA em, 19/12/2011 e observados os parâmetros traçados pela Lei Federal 8.666/1993, com as alterações baixadas pela Lei Federal 8.883/1994 e a Resolução Municipal nº 22/1993, ficando ficando igualmente as partes sujeitas às cláusulas e condições a seguir enumeradas:

CLÁUSULA PRIMEIRA – DO OBJETO

Contratação de Cooperativa para a execução de coleta de materiais recicláveis porta a porta em toda a área urbana do município de Araraquara-SP e execução de triagem do material coletado e sua preparação para comercialização de acordo com as especificações dos Anexos I, I-A, I -B, II, II – A – 1, II – A – 2, II -B, II – C (Plano de Trabalho 2012), que são parte integrante e indissociável deste contrato.

CLÁUSULA SEGUNDA – DOS PRAZOS

O prazo para execução dos serviços, objeto deste contrato é de 12 meses, contados a partir de 01 de Janeiro de 2012. O prazo de execução coincide com o prazo de vigência do contrato que poderá ser prorrogado por iguais e sucessivos períodos, nos termos da lei.

CLÁUSULA TERCEIRA - DA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS

A prestação dos serviços deverá respeitar rigorosamente todas as disposições constantes do CONTRATO, dos seus Anexos e da Proposta apresentada pela CONTRATADA, que passam a fazer parte integrante deste Contrato.

3.1- Constatada qualquer irregularidade na prestação dos serviços, a CONTRATADA será obrigada a readequar os serviços prestados, sob pena de sujeitar-se não apenas à aplicação das multas e demais penalidades previstas no Instrumento contratual, mas também às sanções constantes do



Departamento Autônomo de Água e Esgotos

Rua Domingos Barbieri, 100 - Caixa Postal, 380 - CEP 14802-510 - Araraquara/ SP
 Telefone: (16) 3324 9555 - Fax: (16) 3324 4571 - 0800 775 1595
 CNPJ 44.239.770/0001-67 - I.E. 181.323.924.112
 www.daaeararaquara.com.br



Código de Defesa do Consumidor e demais legislações aplicáveis à espécie.

3.2 - Procedimento de Fiscalização: O objeto deste Contrato será fiscalizado por representantes da Gerência de Resíduos Sólidos e se houver alguma irregularidade a CONTRATADA será primeiramente notificada, posteriormente advertida e finalmente, não sendo sanadas a irregularidades, sofrerá as sanções legais previstas neste contrato e nas leis que o regulamentam. . As exigências e a atuação da fiscalização pelo DAAE em nada restringem a responsabilidade, única, integral e exclusiva da CONTRATADA, no que concerne à execução do objeto do contrato.

CLÁUSULA QUARTA – DAS OBRIGAÇÕES DA CONTRATADA

São obrigações da CONTRATADA:

4.1 – Observar rigorosamente o cumprimento das regras estabelecidas nos Anexos mencionados na Cláusula Primeira sob pena de aplicação das penalidades previstas na Cláusula Nona.

4.2 - Os serviços, objeto deste Contrato, só poderão ser efetuados pela CONTRATADA, não podendo transferir esta incumbência a outras empresas, mesmo que essas empresas façam parte do grupo societário.

4.3 – Cumprir a legislação trabalhista em vigor e as obrigações previstas na Lei Federal nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971, que define a Política Nacional de Cooperativismo, e outras disposições legais que o regulamentem, e na Lei Federal nº 10.666, de 8 de maio de 2003, que "Dispõe sobre a concessão da aposentadoria especial ao cooperado de cooperativa de trabalho ou de produção e da outras providências", e alterações posteriores;

4.4 - Cumprir as obrigações previstas na Instrução Normativa do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) nº 087, de 27 de março de 2003, e alterações posteriores;

4.5 - Arcar com as despesas da contratação de pessoal, acolhimento de novos cooperados, fornecimento de EPIs e EPCs, encargos sociais, trabalhistas, securitários e quaisquer tributos incidentes direta ou indiretamente, sobre ou decorrentes do cumprimento do objeto deste ajuste, sem direito de pleitear reembolso ao CONTRATANTE;

4.6 - Assumir a responsabilidade penal, civil, administrativa e trabalhista por ações decorrentes da execução do objeto deste contrato;

4.7 - Cumprir no prazo máximo de sete dias as solicitações do CONTRATANTE, a contar do recebimento das mesmas;

4.8 - Fornecer, quando for solicitado, todos os dados e elementos referentes ao serviço, objeto do presente instrumento;

4.9 - O serviço de triagem de materiais recicláveis deverá contar com pessoal suficiente para garantir o funcionamento da usina de triagem na esteira, prensas, pólipos, transporte interno e apoio, de modo a evitar o acúmulo de materiais no pátio de triagem. O serviço de coleta seletiva também deverá ter as equipes dimensionadas de modo a atender à demanda do trabalho de coleta porta a



Departamento Autônomo de Água e Esgotos

Rua Domingos Barbieri, 100 - Caixa Postal, 380 - CEP 14802-510 - Araraquara/ SP

Telefone: (16) 3324 9555 - Fax: (16) 3324 4571 - 0800 775 1595

CNPJ 44.239.770/0001-67 - I.E. 181.323.924.112

www.daaeararaquara.com.br



porta.

4.10 – A CONTRATADA deverá manter às suas expensas um gestor de projeto de coleta e triagem de materiais recicláveis, com capacidade e experiência na área, para dar suporte e responder pela estrutura organizacional da cooperativa quanto à execução dos serviços e pleno cumprimento das condições deste contrato. O Gestor deverá prestar contas mensalmente à CONTRATADA e esta a CONTRATANTE, e ou a qualquer tempo em que solicitado, sobre todos os aspectos referentes às suas responsabilidades.

4.11 - As funções administrativas estarão sob a tutela do Gestor do Projeto acompanhado de um(a) cooperado(a) e um líder de produção para coordenar todas as tarefas que compõem a triagem, como também a coleta na rua.

4.12 - A CONTRATADA deverá manter às suas expensas escritório de contabilidade capacitado, com contador devidamente registrado no conselho de classe, para cuidar de sua escrituração contábil.

4.13 - Apresentar à CONTRATANTE relatório mensal, em padrão a ser definido entre as partes, contendo as seguintes informações:

- a) quantidade de material coletado por cada grupo;
- b) quantidade de material processado e disponível para venda;
- c) quantidade de material vendido, por tipo, com os respectivos valores unitários de venda;
- d) número de cooperados que trabalharam na semana, dia a dia, discriminando os que trabalharam na coleta e os que trabalharam na triagem;
- e) descrever e datar ocorrências que dificultaram ou impediram a realização de qualquer serviço;
- f) informar quantidade e setores em que ocorreram reclamações e ou elogios sobre a coleta seletiva porta a porta e as providências tomadas.

4.14 – Utilizando-se a CONTRATADA de veículos movidos a óleo diesel, deverá apresentar, obrigatoriamente, no ato da assinatura do contrato, o laudo de inspeção veicular emitido pela Secretaria Municipal de Trânsito e Transporte de Araraquara, em atendimento a Lei Municipal nº 7.019 de 15/06/2009.

4.15 – As despesas com a manutenção, conservação e conserto dos equipamentos cedidos, assim como as aquisições de quaisquer outros materiais necessários a consecução dos serviços serão de competência exclusiva da CONTRATADA.

CLÁUSULA QUINTA - DAS OBRIGAÇÕES DA CONTRATANTE

São obrigações da CONTRATANTE:

5.1 - Exercer ampla fiscalização dos serviços da CONTRATADA com acompanhamento regular da prestação dos serviços, a fim de aferir a qualidade, sem prejuízo das responsabilidades impostas à CONTRATADA pelo presente instrumento.



Departamento Autônomo de Água e Esgotos

Rua Domingos Barbieri, 100 - Caixa Postal, 380 - CEP 14802-510 - Araraquara/ SP
 Telefone: (16) 3324 9555 - Fax: (16) 3324 4571 - 0800 775 1595
 CNPJ 44.239.770/0001-67 - I.E. 181.323.924.112
 www.daaeararaquara.com.br



5.2 - Providenciar o pagamento das notas fiscais apresentadas no prazo estabelecido.

5.3 - Disponibilizar à CONTRATADA o espaço e edificações onde se encontra instalada a usina de triagem e os equipamentos constantes do Anexo I-A.

5.4 - Disponibilizar à CONTRATADA quatro caminhões tipo baú e um caminhão semi-compactador para a coleta porta a porta, com motoristas, responsabilizando-se pela manutenção e abastecimento desses veículos.

5.5 - Determinar, através do setor responsável pela segurança do trabalho do CONTRATANTE, em conjunto com a CONTRATADA, a elaboração de procedimentos de segurança;

5.6 - Fornecer material para a divulgação do Programa de Coleta Seletiva Solidária.

5.7 - Definir as áreas de coleta programadas, especificando frequência mínima e período de coleta, conforme Anexo II-A - 1;

5.8 - Determinar, quando necessário, a ampliação da área de coleta;

5.9 - Controlar e fiscalizar os níveis de reclamações de moradores e encaminhá-las para que sejam solucionadas pela CONTRATADA;

5.10 - Disponibilizar em setores estratégicos da cidade os PEVs (Pontos de Entrega Voluntária) para o recebimento de materiais recicláveis. A coleta no PEVs será de responsabilidade da CONTRATADA, conforme Anexo II-B.

CLÁUSULA SEXTA - DOS PREÇOS E CONDIÇÕES DE PAGAMENTO

O valor do presente contrato importa em R\$ 1.440.000,00 (hum milhão, quatrocentos e quarenta mil reais).

6.1 - O pagamento será mensal, composto de uma parcela fixa no valor de R\$ 110.000,00 (cento e dez mil reais) e de uma parcela mensal variável correspondente a R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

6.1.1 - O pagamento da parte mensal variável, correspondente ao bônus de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), será condicionado ao cumprimento das metas estabelecidas no Plano de Trabalho 2.012, apresentado pela CONTRATADA e aprovado pela CONTRATANTE, o qual fica fazendo parte deste Contrato (Anexo II-C).

6.2 - As Notas fiscais/fatura, acompanhadas da guia do INSS do mês a que se refere à prestação dos serviços, deverão ser protocoladas mediante ofício dirigido à CONTRATANTE. Na Nota Fiscal/Fatura e no ofício deverão ser destacados o número do contrato e o número da dispensa de licitação.

6.3 - O pagamento devido pela CONTRATANTE será realizado no 5º (quinto) dia útil subsequente à aprovação da Nota Fiscal/Fatura pelo Ordenador de Despesas



Departamento Autônomo de Água e Esgotos

Rua Domingos Barbieri, 100 - Caixa Postal, 380 - CEP 14802-510 - Araraquara/ SP
 Telefone: (16) 3324 9555 - Fax: (16) 3324 4571 - 0800 775 1595
 CNPJ 44.239.770/0001-67 - I.E. 181.323.924.112
www.daaeararaquara.com.br



6.4 - Juntamente com a Nota Fiscal/Fatura, deverá a CONTRATADA apresentar cópias autenticadas das Guias de Recolhimentos GRPS (órgão de previdência local) GR (FGTS) e GFIP, bem como a relação dos cooperados que estão executando os serviços para a Autarquia, sob pena de retenção dos pagamentos e/ou rescisão do contrato por descumprimento de cláusula contratual, sem prejuízo de outras sanções que lhe sejam aplicáveis. Também vinculada à fatura, deverá a CONTRATADA, destacar no corpo da Nota Fiscal/Fatura as seguintes retenções: ISSQN, INSS E IRPJ, quando essas forem obrigatórias, em caso negativo, a empresa deverá apresentar declaração formal de que é beneficiária de tais isenções.

6.5 - A CONTRATA se obriga a emissão de Nota Fiscal Eletrônica devendo encaminhar o arquivo .XML para o e-mail: nfe@daeararaquara.com.br, conforme Cláusula 7ª, inciso III, § 7º e Cláusula 10ª do ajuste SINIEF 07/05.

6.6 - O pagamento será efetuado mediante crédito em conta corrente devendo a CONTRATADA informar o número do banco, da agência e conta bancária

6.7 - Em caso de atraso no pagamento, por culpa exclusiva da CONTRATANTE, sendo este superior a 30 (trinta) dias, o valor devido será corrigido com base na variação do IPCA/IBGE.

6.8 - Serão descontados dos pagamentos mensais as importâncias de natureza tributária, previdenciária e decorrente de eventuais prejuízos causados à CONTRATANTE ou terceiros.

6.9 - Os preços contratados serão reajustados, em caso de renovação, com base na variação acumulada do IPCA/IBGE.

CLÁUSULA SÉTIMA – DA VENDA DOS MATERIAIS RECICLÁVEIS

Caberá a CONTRATADA a comercialização do material reciclável.

7.1 – Da renda obtida com a venda dos materiais recicláveis a CONTRATADA repassará a CONTRATANTE o valor correspondente as seguintes porcentagens:

MATERIAL VENDIDO	REPASSE A CONTRATANTE
Até 150 t/mês	20% do valor
Acima de 150 até 205 t/mês	10% do valor
Acima de 205 t/mês	Não haverá repasse (repasso zero).

7.2 - Deverá a CONTRATADA apresentar junto com a NF o comprovante de depósito na conta da CONTRATANTE, referente ao percentual estabelecido no item anterior.

7.3 – A falta do repasse do valor estabelecido no item anterior acarretará desconto no pagamento a ser realizado pela CONTRATANTE à CONTRATADA.

CLÁUSULA OITAVA – DO CRÉDITO PELO QUAL CORRERÁ A DESPESA



Departamento Autônomo de Água e Esgotos

Rua Domingos Barbieri, 100 - Caixa Postal, 380 - CEP 14802-510 - Araraquara/ SP
 Telefone: (16) 3324 9555 - Fax: (16) 3324 4571 - 0800 775 1595
 CNPJ 44.239.770/0001-67 - I.E. 181.323.924.112
 www.daeararaquara.com.br



As despesas decorrentes desta contratação correrão por conta do crédito sob classificação funcional programática 1751201282154, categoria econômica 3390399955 do orçamento para o exercício de 2.012.

CLÁUSULA NONA – DAS PENALIDADES E MULTAS

Constatada qualquer irregularidade na prestação dos serviços, a CONTRATADA se obrigará a refazê-lo conforme especificado no presente instrumento e seus anexos, sob pena de sujeitar-se, não apenas à aplicação das multas e demais penalidades previstas neste contrato, mas também às sanções constantes das demais legislações aplicáveis à espécie.

9.1 - A execução do objeto contratado na forma legal obedecerá às cláusulas deste Contrato, de seus Anexos e da Proposta apresentada, sendo vedado à CONTRATADA fazer qualquer modificação nele sem o expresso consentimento do CONTRATANTE.

9.2 - Por conta exclusiva da CONTRATADA correrão todos os ônus, tributos, encargos, contribuições ou quaisquer outras responsabilidades, sejam de caráter trabalhista, previdenciário, comercial e social, cabendo a ela saldá-las diretamente a quem de direito, salvo a sua eventual retenção ou desconto pela CONTRATANTE por disposição lego-contratual.

9.3 - A CONTRATADA deverá ressarcir todos os danos causados a CONTRATANTE, ao Município, às pessoas e bens de terceiros, por motivo de dolo, negligência, imprudência ou imperícia e/ou por qualquer omissão de seu pessoal ou prepostos.

9.4 - Pelo atraso injustificado ou pela inexecução do contrato, ainda que parcial, sujeitar-se-á a CONTRATADA às multas cabíveis, no art. 2º, alíneas 2.2 e 2.3, letra b da Resolução Municipal nº 22/93, e as previstas neste contrato, sem prejuízo das demais condições legais e contratuais.

9.5 - A CONTRATADA ficará sujeita às seguintes multas sem prejuízo do ressarcimento de eventuais danos causados a terceiros:

9.5.1- Multa de 1% (um por cento) sobre o valor total do presente contrato, a cada interrupção diária do serviço total ou parcial, até o limite de 10%, quando será declarada a rescisão unilateral do presente instrumento, por culpa da CONTRATADA.

9.5.2 - Multa de 2% (dois por cento) do valor deste instrumento, por rescisão decorrente do não cumprimento das demais obrigações da CONTRATADA, não contidas na alínea anterior.

9.5.3 – Multa de 20% (vinte por cento) do valor da parcela mensal, caso a coleta de material reciclável seja inferior a 300 (trezentas) toneladas por mês.

9.5.4 - A multa, aplicada após regular processo administrativo, será descontada da(s) fatura(s), cobrada judicialmente ou extrajudicialmente, a critério da CONTRATANTE.

9.5.5 - A inexecução total do objeto contratual sujeitará a CONTRATADA ao pagamento de multa no valor de 10% (dez por cento) sobre o valor total do Contrato, nos termos do disposto no artigo 2º, alínea 2.2 da Resolução Municipal nº 22/93; podendo ainda o CONTRATANTE aplicar-lhe as sanções previstas nos artigos 86 a 88 da Lei Federal nº 8.666/93, com as alterações baixadas pela



Departamento Autônomo de Água e Esgotos

Rua Domingos Barbieri, 100 - Caixa Postal, 380 - CEP 14802-510 - Araraquara/ SP
 Telefone: (16) 3324 9555 - Fax: (16) 3324 4571 - 0800 775 1595
 CNPJ 44.239.770/0001-67 - I.E. 181.323.924.112
 www.daaeararaquara.com.br



Lei Federal nº 8.883/94, sem prejuízos das perdas e danos.

CLÁUSULA DÉCIMA – DOS ANEXOS

Integram o presente contrato os seguintes anexos:

Anexo I – Serviço de triagem de materiais recicláveis.

Anexo I-A – Relação de equipamentos de propriedade da CONTRATANTE disponibilizados para a CONTRATADA para execução dos serviços de triagem de materiais recicláveis.

Anexo I-B – Plano de manutenção preventiva dos equipamentos constantes no Anexo I-A.

Anexo II – Serviço de coleta seletiva porta a porta de materiais recicláveis.

Anexo II-A-1 – Relação dos setores de coleta seletiva por grupo, dia da semana e bairro.

Anexo II-A-2 – Relação dos pontos de coleta de grandes geradores.

Anexo II-B – Localização dos pontos de entrega voluntária.

Anexo II-C – Plano de trabalho da CONTRATADA para o Exercício de 2.012.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – DOS CASOS DE RESCISÃO

A CONTRATANTE poderá rescindir unilateralmente o presente contrato nas hipóteses previstas nos artigos 77, 78, incisos I a XII, e da Lei Federal nº 8.666/93 e alterações posteriores, sem prejuízo das penalidades pertinentes.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – DO FORO

Fica eleito o Foro da Comarca de Araraquara, renunciando a outros por mais privilegiados que sejam, para dirimir as questões oriundas deste Contrato.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

E, assim, por estarem justos e contratados lavrou-se o presente instrumento, em 04 (quatro) vias, que depois de lido e achado conforme, vai assinado pelas partes e testemunhas instrumentárias.

DEPARTAMENTO AUTÔNOMO DE ÁGUA E ESGOTOS DE ARARAQUARA, 02 DE JANEIRO DE 2012.

Engº **Guilherme Ferreira Soares**
 Superintendente do DAAE
 CONTRATANTE

Helena Francisco da Silva
 Presidenta da Cooperativa Acácia
 CONTRATADA

Testemunhas:

1)

2)

APÊNDICE A

Entrevista

1) Formação Escolar:

- Ensino Fundamental Incompleto
- Ensino Fundamental Completo
- Ensino médio Incompleto
- Ensino médio completo

2) Qual sua idade?

- De 18 à 29 anos
- De 30 à 39 anos
- De 40 à 49 anos
- Acima de 50 anos

3) Qual o seu estado civil?

- Solteiro(a)
- Casado(a)
- Relação Estável
- Viúvo(a)
- Separado(a)

4) Qual o seu sexo?

- Masculino
- Feminino

5) Você possui dependentes?

- Sim - Quantos ()
- Não

6) Qual a renda familiar? (valor salário mínimo 2015 – R\$788, 00).

- Até 1 salário mínimo
- Até 2 salários mínimos
- Até 3 salários mínimos
- Acima de 3 salários

7) Moradia:

- Alugada
- Própria
- Cedida

8) Quantas pessoas moram na sua residência?

- () De uma à duas
 () De três a quatro
 () De cinco a seis
 () Acima de seis

9) Há quanto tempo trabalha na cooperativa?

- () Menos de 1 ano
 () Entre 1 e 2 anos
 () Entre 2 e 3 anos
 () Entre 3 e 4 anos
 () Entre 4 e 5 anos
 () Acima de 5 anos

10) Você gosta de trabalhar na cooperativa?

- () Sim. Por quê? _____
 () Não. Por quê? _____

11) O que você acha das condições de seu trabalho?

- () Ruim – Por quê? _____
 () Razoável – Por quê? _____
 () Boa – Por quê? _____
 () Muito boa – Por quê? _____

12) Acha que esse trabalho melhorou a sua condição de vida?

- () Sim – Por que? _____
 () Não – Por quê? _____

13) Seu chefe reconhece seu trabalho?

- () Sim – Por quê? _____
 () Não – Por quê? _____

14) Você acha que a Cooperativa se preocupa com a saúde de seus cooperados?

- () Sim – Por quê? _____
 () Não – Por quê? _____

15) O seu relacionamento com os colegas de trabalho é bom?

- () Sim – Por quê? _____
 () Não – Por quê? _____

16) A Cooperativa oferece algum desses benefícios:

- Refeitório
- Treinamentos e cursos
- Palestras motivacionais
- Confraternização de fim de ano
- Comemoração de Aniversário
- Almoço
- Retirada (Salário) em dia
- Equipamentos de proteção individual
- Atividades Culturais
- Assistência médica
- Assistência Odontológica

17) Você já sofreu algum acidente de trabalho?

- Não
- Sim – Qual e como foi? _____

18) Você já recebeu alguma promoção de cargo?

- Não
- Sim – Qual ? _____

19) Você sente muito cansaço após o trabalho?

- Não
- Sim - O que sente? _____

20) O trabalho lhe traz preocupações e aborrecimentos?

- Não
- Sim – Por que? _____

21) Todos os cooperados são valorizados e tratados de forma igualitária e sem preconceitos?

- Não
- Sim

22) Você possui privacidade dentro da cooperativa?

- Não – Por que? _____
- Sim

23) Você costuma trabalhar além do seu horário normal de expediente?

- Não
- Sim – Quantas vezes? _____

24) Como você classifica o valor de seu pagamento em relação a sua contribuição (esforço, experiência, habilidades, qualificação)?

- Ruim
- Razoável
- Bom
- Muito bom

25) Fora do seu trabalho, você tem tempo para sua vida familiar? (lazer, família, amigos).

- Não - Por quê? _____
- Sim

26) Você sente orgulho de dizer onde trabalha?

- Não - Por quê? _____
- Sim - Por quê? _____

27) Você recebe gratificações ou bonificações de acordo com sua produtividade?

- Não
- Sim – Quais? _____

28) Você se sente a vontade para expressar sua opinião aos seus superiores?

- Não - Por quê? _____
- Sim - Por quê? _____

29) Você possui esses direitos trabalhistas:

- Carteira assinada
- Recolhimento de FGTS
- Férias remuneradas
- 13º retirada (salário)
- Vale transporte
- Jornada de trabalho definida
- Pagamento correto de hora extra

30) A cooperativa possui algum sindicato?

- Não
- Sim. Você participa? _____

31) Você realizou exame médico de admissão?

- Não
- Sim

32) Seu superior é motivador? Reconhece e elogia seu trabalho?

- Não
- Sim

33) Como é a imagem da Cooperativa perante a comunidade local?

- Muito ruim
- Ruim
- Neutra
- Boa
- Muito boa

34) Você conhece os benefícios da reciclagem para a cidade e o meio ambiente?

- Não
- Sim – Quais? _____