

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ

Sílvia Angélica de Souza

**COLETIVOS DE TRABALHO E O PRAZER E O
SOFRIMENTO EM SUA CONSTRUÇÃO:
UM ESTUDO DE CASO**

Itajubá

2009

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ

Sílvia Angélica de Souza

**COLETIVOS DE TRABALHO E O PRAZER E O
SOFRIMENTO EM SUA CONSTRUÇÃO:
UM ESTUDO DE CASO**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção como requisito parcial à obtenção do título de ***Mestre em Engenharia de Produção***

Orientador(a): Profa. Rita de Cássia Trindade Stano, Dra.

Itajubá

2009

DEDICATÓRIA

*Dedico este trabalho aos meus pais, a minha irmã e
grande amiga Sandra, ao meu amado Leandro e a
minha saudosa avó Helena.*

AGRADECIMENTOS

A Deus, princípio e fim de todas as coisas. Ser Supremo que me deu o mundo e todas as possibilidades nele contidas.

Aos meus pais, José e Maria, pela vida e educação recebida. Por todos os seus sacrifícios e renúncias, por me proporcionarem ser a pessoa que hoje sou. Pessoas estas que jamais poderei pagar por todo empenho a mim dedicado.

A minha mais que irmã, uma grande companheira e fiel amiga, Sandra. Por suas palavras e preces, seus incentivos e estímulos, por me encorajar a seguir firme na caminhada.

Ao meu querido Leandro, por sua amizade sincera, pelo amor dedicado, por ser a pessoa a quem escolho para caminhar ao meu lado na longa estrada da vida. Pela sua paciência e zelo, compreensão e esforço que se fizeram presentes em todos esses anos.

À professora Rita de Cássia Trindade Stano, pela confiança depositada, amizade, orientação e principalmente por sua generosa acolhida durante estes anos de estudo.

Ao professor Paulo César Zambroni que iniciou este meu percurso e também fez parte desta dissertação.

Ao professor Marcos Vieira da Silva por ter sido meu primeiro orientador no mundo científico e por ter me inspirado a seguir este caminho com sua sabedoria e dedicação.

A todos os meus colegas de mestrado, especialmente a Catarina, uma grande amiga que me deu forças para não desistir diante das dificuldades encontradas

e com quem enfrentei os desafios do curso e juntas sofremos e nos incentivamos na concretização deste sonho.

Aos meus amigos de trabalho da Prefeitura Municipal de Itajubá, especialmente a Secretaria de Assistência Social e agora ao Centro de Referência da Assistência Social – CRAS. Pessoas queridas que me acolheram e me incentivaram desde que cheguei a esta cidade e que me proporcionaram as condições necessárias para que eu pudesse cursar este mestrado.

Agradeço a todos os meus amigos, anjos especiais que Deus colocou em minha vida na hora certa, pela força que me deram e por simplesmente existirem.

A todos aqueles que de uma forma ou outra participaram do meu processo de crescimento e amadurecimento.

*Perdido, confuso, vazio, sozinho na
estrada tentando encontrar um caminho
que seja o meu, não importa
se é duro, eu quero buscar. Pegadas
pra um lado e pra outro, estradas
sem rumo, terei que lutar.
Caminheiro, você sabe, não existe
caminho. Passo a passo, pouco a
pouco e o caminho se faz...*

(Casimiro Irala)

RESUMO

A presente Dissertação de Mestrado realizou um estudo de caso em uma Associação de Catadores de Materiais Recicláveis na cidade de Itajubá. O objetivo principal foi discutir e analisar as questões ligadas ao prazer e ao sofrimento nos coletivos de trabalho e como os trabalhadores se utilizam de técnicas e mecanismos, conscientes ou não, para lidar com estas questões. É feita uma análise sobre as diversas concepções acerca do trabalho além de discutir as novas modalidades de como gerir a atividade por meio do setor terciário.

Aliados ao crescimento do setor de serviços estão as cooperativas e associações de catadores que prestam serviços a indústrias de reciclagem. Estas organizações de trabalhadores, por vezes informais, estão na base da pirâmide que compõe o processo de reciclagem, constituindo uma estrutura oligopsônica. Esta estrutura beneficia as indústrias e dificulta as associações em conseguir a autonomia necessária para a realização de suas atividades de forma a estimular o desenvolvimento das potencialidades de seus membros.

O prazer e o sofrimento estão presentes em diversos aspectos do cotidiano na realização de suas funções. Contudo, os trabalhadores utilizam mecanismos de defesa para o seu enfrentamento e sua convivência, como a negação do sofrimento e satisfações na conquista de pequenas atividades.

Palavras-chaves: Prazer; Sofrimento; Coletivo de Trabalho.

ABSTRACT

This Master Dissertation presents a research carried out in a recyclable materials association, located in Itajubá-MG. The main objective was to discuss and analyze the questions involved in the pleasure and suffering of work groups and how the workers deal with them, conscientiously or not, using some techniques and mechanisms. Several concepts about the work activities are considered. In addition, new ways of administrating the activity through the services sector are discussed.

Together with the increasing of the services sector are the cooperatives and associations that provide services to the recyclable industries. These workers organizations, sometimes not recognized by the government, are positioned in the base of the recycling process, which benefits the industries and prejudices the associations. For this reason, the members of these associations have difficulties to develop their activities.

The pleasure and the suffering are presented in several aspects of the workers activities. Nevertheless, the workers use defense mechanisms to confront and to live together with them in order to deny the suffering and to feel satisfactions of the conquests of simple activities.

Keywords: Pleasure, Suffering, Collective Labor.

SUMÁRIO

SUMÁRIO	iii
LISTA DE FIGURAS	v
LISTA DE TABELAS	vii
LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS	viii
CAPÍTULO 1: INTRODUÇÃO	1
1.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS E PROBLEMATIZAÇÃO	1
1.2 OBJETIVOS	3
1.3 JUSTIFICATIVA	3
1.4 METODOLOGIA	5
1.5 ESTRUTURA DO TRABALHO	6
CAPÍTULO 2: REFERENCIAL TEÓRICO	8
2.1 O TRABALHO E SEUS SENTIDOS	8
2.2 O TRABALHO NA VISÃO DA ERGONOMIA	12
2.3 O TRABALHO NA VISÃO DA ERGOLOGIA	17
2.4 O PRAZER E O SOFRIMENTO NO TRABALHO	18
CAPÍTULO 3: O TRABALHO E A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA	24
3.1 O COOPERATIVISMO COMO ALTERNATIVA	26
3.2 A CADEIA PRODUTIVA	31
3.3 O TRABALHO DE CATADOR DE MATERIAIS RECICLÁVEIS	34
3.4 O TRABALHO PRECÁRIO DOS CATADORES	43
CAPÍTULO 4: FUNDAMENTAÇÃO METODOLÓGICA	45
4.1 A PESQUISA	45
4.2 COLETA DE DADOS	46
4.2.1 Análise documental	46

4.2.2 Grupos Focais.....	46
4.2.3 Entrevistas	47
4.3 CENÁRIO DA PESQUISA	48
4.4 OS ATORES DA PESQUISA.....	53
CAPÍTULO 5: RESULTADOS E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	57
5.1 ACIMAR	57
5.2 PERFIL DOS RESPONDENTES.....	57
5.3 SOBRE A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.....	62
5.4 DIMENSÕES COLETIVAS DA ATIVIDADE.....	68
CAPÍTULO 6: CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	75
CAPÍTULO 7: REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78

LISTA DE FIGURAS

Figura 2-1: A tarefa (fonte: GUÉRIN et al., 2001).....	13
Figura 2-2: Tarefa e Atividade de trabalho (Fonte: GUÉRIN et al., 2001).....	13
Figura 2-3: O caráter pessoal do trabalho (fonte: GUÉRIN et al., 2001).	16
Figura 2-4: O caráter sócio-econômico do trabalho (fonte: GUÉRIN et al., 2001).....	16
Figura 3-1: Taxa de Desocupação da PIA (Fonte: IBGE <acesso em 15 de março de 2009).	25
Figura 3-2: Cadeia da Reciclagem por categoria de operação e agentes (fonte: LAJOLO,2003).	31
Figura 3-3: Estrutura do Mercado de Materiais Recicláveis no Brasil.	32
Figura 3-4: Evolução da participação dos Municípios com Coleta Seletiva (CEMPRE, Out/2008).....	40
Figura 3-5: Localização dos Municípios com Coleta Seletiva (fonte: CEMPRE, Out./2008).	40
Figura 3-6: Composição da Coleta Seletiva no Brasil (fonte: IBGE, 2008)	41
Figura 4-1: Mapa da Cidade de Itajubá.....	49
Figura 4-2: Porcentagem da Idade dos Catadores do Município de Itajubá (fonte: PGRSU, 2007).....	53
Figura 4-3: Escolaridade dos Catadores (fonte: PGRSU, 2007).....	53
Figura 4-4: Condições de Moradia (fonte: PGRSU, 2007).	54
Figura 4-5: Participação em Movimentos Sociais (fonte: PGRSU, 2007).....	54
Figura 5-1: Perfil dos Catadores.....	58

Figura 5-2: Estatística da Idade..... 58

Figura 5-3: Média de Salário dos Catadores..... 58

LISTA DE TABELAS

Tabela 3.1: Características da PIA.....	25
Tabela 3.2: Preço dos Materiais Recicláveis (fonte: CEMPRE, Out./2008).	33
Tabela 5.1: Preço dos Materiais Recicláveis Vendido pela ACIMAR (fonte: ACIMAR, Out./2008).	59

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- ACI – Aliança Cooperativa Internacional
- ACIMAR – Associação dos Catadores Itajubenses de Materiais Recicláveis
- ASMARE – Associação dos Catadores de Papel, Papelão e Material Reciclável
- CEMPRE – Compromisso Empresarial para Reciclagem
- CETEC – Centro Tecnológico
- CJP – Carlos Junqueira Pereira
- COOPERMAPE – Cooperativa de Reciclagem de Matéria Prima de Embu
- COOPCICLA – Cooperativa de Reciclagem
- COPAM – Conselho de Política Ambiental
- DLU – Departamento de Limpeza Urbana
- DN – Deliberação Normativa
- FACESM – Faculdade de Ciências Aplicadas do Sul de Minas
- FEAM – Fundação Estadual do Meio Ambiente
- FMI – Faculdade de Medicina de Itajubá
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- LEVs – Locais de Entrega Voluntária
- MNCR – Movimento Nacional dos Catadores de Materiais Recicláveis
- OCB – Organização das Cooperativas Brasileiras
- OCT – Organização Científica do Trabalho
- ONG – Organização Não-governamental
- PEAD – Polietileno de Alta Densidade
- PET – Polietileno Tereftalato
- PEVs – Postos de Entrega Voluntária
- PIA – Pessoas em Idade Ativa

PP – Polipropileno

TAC – Termo de Ajustamento de Conduta

UNIFEI – Universidade Federal de Itajubá

UNIVERSITAS – Centro Universitário de Itajubá

CAPÍTULO 1

INTRODUÇÃO

1.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS E PROBLEMATIZAÇÃO

A redução de milhares de toneladas de lixo produzido pela sociedade se constitui hoje um dos maiores desafios do século XXI. Embora exista uma maior conscientização de que a redução da geração dos resíduos sólidos é primordial para a sustentabilidade urbana e planetária, a extração dos recursos naturais para a produção dos bens de consumo continua acima da capacidade do planeta. Essa produção provoca impactos significativos no meio ambiente e como consequência vem afetando a própria saúde da população mundial.

A discussão acerca da redução de bens supérfluos e da atitude do cidadão enquanto agente ativo dessa mudança se tornou ponto central no âmbito das políticas ambientais na década de 1990 além de ser agregado a temas sobre o aumento da população mundial, reestruturação produtiva e seus impactos (AGENDA 21, 1997; CONSUMERS INTERNATIONAL, 1998).

A reciclagem de materiais reutilizáveis vem se tornando uma prática cada vez mais constante na atual sociedade de consumo. Centenas de indústrias vêm desenvolvendo suas atividades e enriquecendo, muitas vezes à custa de trabalhadores informais como é o caso de muitos catadores de materiais recicláveis. Com a conscientização ambiental há um aumento da prática de separação dos resíduos sólidos. As pessoas começam a se conscientizar da importância de se preservar os recursos naturais para uma melhoria da qualidade de vida do planeta, além de preservá-lo para as gerações futuras.

No decorrer dos últimos anos, observa-se um crescente aumento de associações e cooperativas que estão ligadas ao processo de reciclagem no Brasil. Diante de

uma economia em constante modificação no cenário mundial, essas associações e cooperativas populares vem se mostrando um importante fator sócio-econômico e um caminho que tem como princípios norteadores a formação e qualificação do trabalhador e a equidade na distribuição dos recursos.

Ao se tratar de lixo e reciclagem do produto, as associações de catadores de materiais recicláveis se tornam um importante exemplo, pois são eles os responsáveis por colocarem o Brasil em uma posição de destaque no cenário mundial, no que concerne a reciclagem de alguns materiais. Entretanto, além do plástico, do papel, do alumínio e outros metais que separam, essas associações geram emprego e renda, além de diminuir a quantidade de lixo nos aterros sanitários, o que contribui para a diminuição dos desmatamentos e outros benefícios para a natureza e qualidade de vida do planeta.

Essas associações e cooperativas integram o setor terciário, aquele que presta serviços a outros órgãos, e que vem se mostrando um poderoso instrumento no que diz respeito a flexibilização e agilidade para operarem diante das necessidades da sociedade atual. Contudo, as cooperativas e associações nascentes muitas vezes não possuem a estrutura necessária e as condições ergonômicas corretas para o desempenho das atividades dos trabalhadores, o que provoca o aumento do sofrimento e das doenças relacionadas ao trabalho.

A organização do trabalho, existente nessas novas formas de gerir a produção, pode contribuir para a melhoria dos espaços de resolução de problemas ou suprimi-los, inviabilizando com que os trabalhadores manifestem seus saberes e desenvolvam suas potencialidades. Quando há esse espaço, os trabalhadores podem realizar trocas de saberes proporcionando uma vivência saudável e prazerosa, uma vez que as condições da organização do trabalho interfere diretamente no funcionamento psíquico do ser humano, favorecendo ou desestabilizando a saúde mental dos operários.

Para Dejours *et al.* (1994), o interesse e o sentido do trabalho de forma operatória se dão por meio da divisão das tarefas, enquanto as relações entre os indivíduos, seus investimentos afetivos é promovido pela divisão dos

trabalhadores. O sofrimento e o prazer no trabalho são subjacentes ao percurso histórico de enfrentamento dos trabalhadores com os riscos e pressões presentes na atividade laborativa, há um fazer intenso na dinâmica psíquica própria às relações de trabalho. O grande desafio está em descobrir como os trabalhadores realizam seu trabalho, quais as ações utilizadas por eles para transformar o sofrimento em criatividade de forma que haja um favorecimento à saúde física e mental.

Procurou-se nessa dissertação explorar e aprofundar um pouco mais sobre o prazer e o sofrimento nos coletivos de trabalho e quais são os mecanismos utilizados pelos trabalhadores, para vivenciar esses momentos e transformá-los em experiências criativas e produtivas. O estudo foi realizado a partir da análise de uma associação nascente de catadores de materiais recicláveis na cidade de Itajubá – MG.

1.2 OBJETIVOS

Efetuar um estudo da construção de coletivos de trabalho através de um estudo de caso com catadores de materiais recicláveis da cidade de Itajubá a fim de:

- Identificar os mecanismos e movimentos de organização coletiva de seus membros através de seu percurso histórico;
- Analisar os possíveis focos de prazer e de sofrimento inseridos nesta construção através das vozes, dos corpos dos catadores;

1.3 JUSTIFICATIVA

No processo de evolução do trabalho novos conceitos e parâmetros foram incorporados aos meios de produção. As formas de se produzir e gerar bens de consumo precisou se adaptar às novas formas de configuração da realidade e da sociedade. Contudo, os meios de produção continuam sendo movidos essencialmente por pessoas que apresentam diferenças nos comportamentos que adotam no dia-a-dia. A organização do trabalho tem um papel determinante no

que diz respeito as regulamentações nas situações em que o tipo de atividade desempenhada requer resoluções de problemas e tomada de decisões. A maneira pela qual as instituições atuam, podem contribuir ou dificultar para a melhoria dos espaços de resoluções de problemas provocando um aumento do sofrimento e diminuindo as fontes de prazeres entre os trabalhadores.

Desde a Organização Científica do Trabalho – OCT, de Taylor, diversas escolas têm despontado. Entretanto, na sua maioria há resquícios da OCT em seus princípios. Há, portanto, que se questionar se os atuais modelos vigentes estão compatíveis com as exigências das novas configurações do mundo do trabalho. Ao longo dos últimos anos as cooperativas de trabalho vêm ganhando grande visibilidade no cenário mundial devido ao seu grande potencial econômico. As formas cooperativas de se trabalhar estão alicerçadas em uma filosofia econômica presente em diversas partes do mundo, funcionando em regimes políticos e econômicos distintos.

Contingentes crescentes de trabalhadores estão envolvidos nestas cooperativas que muitas vezes não possuem a estrutura necessária para o bom desempenho das atividades realizadas, provocando o aumento do sofrimento e de doenças relacionadas ao trabalho. Estratégias psíquicas são utilizadas como forma de minimizar as exigências afetivas e cognitivas da atividade, provocando respostas negativas ao desempenho e crescimento dessas organizações, como o absenteísmo e a rotatividade manifestando o mal-estar no trabalho.

Na literatura existente poucos são os estudos acerca da organização do trabalho e de suas atividades na área das cooperativas, especialmente àquelas que estão em processo de formação. A possibilidade de se pesquisar sobre a atuação dos trabalhadores frente às dificuldades encontradas durante os estágios iniciais de uma organização pode oferecer novos mecanismos de atuação. O estudo sobre esta problemática tem ainda como possibilidade contribuir para ampliar o escopo teórico da Engenharia de Produção através de estudos sobre a organização do trabalho em cooperativas nascentes.

1.4 METODOLOGIA

Para Silva e Menezes (2001) pesquisar é criar um conjunto de ações e propostas com o intuito de encontrar soluções para um determinado problema, cujas informações são insuficientes para solucioná-lo. A pesquisa deve ser baseada em procedimentos racionais e sistemáticos. Segundo Appolinário (2006), ao investigar determinados fenômenos por meio de pesquisas científicas, o pesquisador organiza e compreende certas realidades pelo uso de variáveis as quais ele irá investigar.

Seguindo esta lógica, o presente trabalho traz como Metodologia de pesquisa:

- **Quanto a Natureza:**
 - **Aplicada:** Cujo objetivo é gerar conhecimentos para aplicações práticas na solução de problemas que ocorrem na realidade.

- **Quanto aos objetivos:**
 - **Descritiva:** Cujo objetivo é descrever as características de determinada população ou fenômeno entre as variáveis.

- **Quanto à forma de abordar o problema:**
 - **Qualitativa:** Onde há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, devido ao vínculo indissociável entre a subjetividade do sujeito e o mundo objetivo, os dados colhidos não podem ser traduzidos em números. Na pesquisa qualitativa é imprescindível a interpretação dos fenômenos e atribuição de significados.

- **Quanto aos procedimentos técnicos:**
 - **Estudo de caso:** é uma metodologia específica de pesquisa de campo, pela qual se investiga fenômenos na medida de sua ocorrência, com ínfima interferência do

pesquisador. Tem como objetivo compreender um ou diversos eventos, desenvolvendo, ao mesmo tempo teorias gerais quanto aos aspectos e fenômenos observados.

1.5 ESTRUTURA DO TRABALHO

A presente Dissertação está estruturada em sete capítulos:

No Capítulo 1, Introdução, estão apresentados os principais itens da pesquisa: considerações iniciais, objetivos, a justificativa da pesquisa, a metodologia utilizada e em seguida explica como os capítulos estão organizados.

No Capítulo 2 é feita a revisão bibliográfica onde é explorado o tema do trabalho, bem como as visões da ergonomia e da ergologia a respeito de tal assunto. Questões sobre o prazer e o sofrimento no ambiente nos coletivos de trabalho também são tratados.

No Capítulo 3 são abordados assuntos sobre a reestruturação produtiva e suas conseqüências para a sociedade; a atual queda do desemprego e as novas formas de empregabilidade por meio do setor terciário. Dentre essas novas modalidades se destacam as cooperativas e associações. É descrito um breve histórico sobre o surgimento do cooperativismo no mundo, seguindo o Brasil o exemplo mundial. No mesmo capítulo é analisada uma nova forma de trabalho com os catadores de materiais recicláveis, uma profissão caracterizada por diversos conflitos e peculiaridades próprias. Além do trabalho dos catadores é pontuado onde eles se inserem na cadeia produtiva do processo de reciclagem no Brasil.

O Capítulo 4 apresenta a Metodologia do estudo, o cenário e os atores da pesquisa, bem como os procedimentos utilizados como entrevistas, grupo focal, observação de campo e análise documental.

São analisados e discutidos os resultados e feito o contraponto com os autores e as diversas teorias no capítulo 5.

No Capítulo 6 são feitas as considerações finais e as propostas para trabalhos futuros.

O Capítulo 7 finaliza a dissertação com as referências bibliográficas.

CAPÍTULO 2

REFERENCIAL TEÓRICO

“Trabalhar é gerar um serviço, ou seja, é uma modificação no estado ou nas condições de atividade de outro humano, ou de uma instituição”, afirma Zarifian (p.48, 2001). Pensando assim, as pessoas através de suas atividades laboriosas estão em constante transformação da mesma forma pela qual transformam o ambiente no qual estão inseridas, como é defendido nesta dissertação. Alguns autores como Antunes (2007) apontam para o fim do emprego como oposição ao fim do trabalho, segundo este autor há uma grande diferença entre “emprego” e “trabalho”, entretanto segundo dados recentes do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) o desemprego vem caindo nos últimos anos, o que se poderia supor que a sociedade não caminha para o fim do emprego e sim para uma nova forma de se empregar.

2.1 O TRABALHO E SEUS SENTIDOS

A palavra trabalho é utilizada para designar diversos tipos de realidade, em algumas situações utiliza-se para designar condições de trabalho como ‘trabalho duro, trabalho pesado’, em outras como resultados de uma atividade ‘trabalho bem-feito, trabalho malfeito’ e por último serve para designar a própria atividade de trabalho (GUÉRIN, 2001). Desta forma, nota-se que o trabalho é a unidade destas três realidades: a atividade em si, as condições para sua realização e o resultado. “Uma análise do trabalho é uma análise desse sistema e do seu funcionamento” (p.11).

Segundo Codo (1991) o significado da palavra trabalho vem do latim “*tripalium, trabacula*” que significava instrumento de tortura, remetendo a um sentido de sofrimento ou de castigo. Para os gregos a palavra trabalho originava-se de “*ponos*” que teria a mesma raiz que a palavra latina “*poena*” fazendo também

referência ao sofrimento. Em português a palavra pena se origina de punição e sofrimento, por isso se diz que todo trabalho que fadiga é penoso.

Marx (2006) descreve o trabalho como a própria atividade vital do operário, a própria manifestação de sua vida. O trabalho é visto como o sacrifício da vida do trabalhador, que vende sua força para assegurar os meios de vida necessários. Sua atividade vital é apenas um meio para poder existir. Seu surgimento é para o trabalhador expressão de poder, pois tem a capacidade de transformar a natureza em produto de valor.

Os elementos componentes do processo de trabalho são: o próprio trabalho, processo em que participam o homem e a natureza, em que o ser humano com a sua própria ação, impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza, o objeto de trabalho, todas as coisas que o trabalho apenas separa de sua conexão imediata com seu meio natural; o instrumental de trabalho que é uma coisa ou complexo de coisas que o trabalhador insere entre si mesmo e o objeto e o produto de trabalho que é um valor-de-uso, um material da natureza adaptado às necessidades humanas através da mudança de forma (2006, p. 60).

Na ergonomia diversos autores definem a noção de trabalho. Para Teiger:

(...) é uma atividade finalística, realizada de modo individual ou coletiva numa temporalidade dada, por um homem ou uma mulher singular, situada num contexto particular que estabelece as exigências imediatas da situação. Esta atividade não é neutra, ela engaja e transforma, em contrapartida, aquele ou aquela que a executa (apud: FERREIRA, 2000, p.3).

O ponto de vista de Dejours:

Trabalhar é preencher uma lacuna entre o prescrito e o real.
(...) o trabalho é aquilo que implica, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, saber-fazer, um engajamento do

corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar, etc. (...), o trabalho não é em primeira instância a relação salarial ou o emprego; é o trabalhar, isto é, um certo modo de engajamento da personalidade para responder a uma tarefa delimitada por pressões (materiais e sociais) (2004, p.2).

Para Terssac:

O trabalho é uma ação coletiva finalística. É uma ação organizada porque ela se situa num contexto estruturado por regras, convenções, culturas. É também uma ação organizadora porque ela visa, não somente preencher as lacunas provenientes das imprecisões da prescrição, mas produzir um acordo, um espaço de ações pertinentes. É pela ação que se define, de forma interativa, o problema e a solução. É na ação que se operam as trocas de informações e que se constroem as formas de agir (MAGGIC e TERSAC, 2004, p. 33).

Na ergologia Schwartz o define como:

O trabalho se desenvolve em espaços delimitados, em regras, ou o que chamamos de mecanismos econômicos. O trabalho é delimitado por conceitos como venda, preço, mercado... e essas considerações de tipo econômico (...)tendem a neutralizar todas as dimensões do trabalho (2007, p.277).

Para Duc (in: SCHWARTZ, 2007) “trabalhar é produzir, mas é também acumular história, constituir um patrimônio (...) trabalhar é bem mais que produzir com a ajuda de técnicas, é viver um projeto herança” (p.100). Sem atividade humana não há trabalho, mas pode haver uma produção. Mesmo na automação é transmitido parte do valor do trabalho materializado para que seja realizado. O trabalho nasce e se desenvolve dentro de uma grande rede relações, não se pode separá-lo de outras atividades que se desenvolvem no mundo real.

A diversidade de aspectos mencionados pelos autores referidos não se encontra marcada pela contradição, mas pela ênfase em dimensões que se complementam e se enriquecem mutuamente. As diferentes abordagens reforçam o caráter do trabalho como um objeto multidimensional o que permite identificar um fio condutor que as unem. O trabalho aparece como um categoria central possuindo um papel estruturador dos conceitos, é em torno dele que gravitam os elementos constitutivos das formulações dos autores.

A falta do trabalho provoca além da marginalização econômica um desenraizamento social, uma vez que ele traz o sentido de pertencimento e as condições de sociabilidade. Cunha (2002) afirma que o trabalho é algo muito maior que o emprego e o não-trabalho maior que o desemprego, pois representa a perda dos vínculos pessoais e da própria auto-estima dos indivíduos.

Antunes (2007) complementa ao afirmar que o ato de produção e reprodução da vida humana é realizado através do trabalho. “O trabalho mostra-se como momento fundante de realização do ser social, condição para sua existência; é o ponto de partida para a humanização do ser social e o motor decisivo do processo de humanização do homem” (p.125). O autor considera o homem que trabalha como um ser que dá respostas, para ele toda atividade laborativa surge como solução de resposta ao “carecimento” que a provoca.

Através do trabalho tem lugar uma dupla transformação. Por um lado, o próprio homem que trabalha é transformado pelo seu trabalho, ele atua sobre a natureza; desenvolve as potências nela ocultas e subordina as forças da natureza ao seu próprio poder. Por outro lado, os objetos e as forças da natureza são transformados em meios, em objetos de trabalho, em matérias-primas. O homem que trabalha utiliza as propriedades mecânicas, físicas e químicas das coisas, a fim de fazê-las atuar como meios para poder exercer seu poder sobre outras coisas, de acordo com sua finalidade (p. 125).

Para Vidal (1992), não se pode separar a noção de trabalho da noção de vida, tão grande é sua importância que muitas pessoas acabam por confundir a profissão com o seu *self*, “os atos e ritos do trabalho marcam tanto as vidas e a existência a ponto de muitas pessoas responderem com sua profissão à pergunta: Quem é você?” (VIDAL, 1992, p. 5).

Medeiros e Macedo (2006) acreditam ser o trabalho um artefato integrante na vida de qualquer pessoa, seja de maneira assalariada ou não, pois o mesmo tem um significado especial no processo de socialização, não sendo apenas um meio de sobrevivência, mas de construção da própria identidade, uma vez que sua profissão caracteriza seu modo de vida. Desta forma percebe-se que o trabalho ocupa um espaço central na vida do ser humano, pois a maior parte do tempo é dedicada a ele.

Para muitos a falta do trabalho pode caracterizar a perda da identidade, do pertencimento a um grupo e da própria humanidade, como afirma Martin-Baró (1989) para quem o trabalho constitui a atividade humana mais significativa da existência do homem, pois toda a vida é articulada ao redor dele, o ser humano dedica grande parte da sua existência para preparar-se para o trabalho, assim como para realizá-lo.

O trabalho é uma atividade mediadora que faz o intercâmbio do indivíduo com o mundo, proporcionando uma identidade, uma auto-estima e um sentido de mais valia para aqueles que o exercem. Ele está intrínseca e extrinsecamente presente na vida do ser humano, proporcionando prazeres e sofrimentos e se constituindo em sonhos para muitos que conseguem identificar e reconhecer o seu verdadeiro valor.

2.2 O TRABALHO NA VISÃO DA ERGONOMIA

De acordo com Guérin e cols (2001) é muito comum confundir trabalho com tarefa. Para os autores as pessoas tendem a dizer de suas tarefas quando lhes é perguntado sobre seu trabalho. A tarefa possui uma relação direta com o trabalho através de suas condições e de seu resultado, mas falta-lhe a maneira

pela qual os resultados são alcançados e como os meios são utilizados. Entretanto essa ligação é a que vem do objeto para a realidade, ou seja, os meios determinados não são necessariamente os reais e os resultados antecipado não é o resultado efetivo. Sendo essa uma razão pela qual a tarefa não deve ser confundida com o trabalho. A tarefa não é o trabalho, mas o que está prescrito pela empresa ao trabalhador. Pode-se demonstrar esquematicamente na figura a seguir:

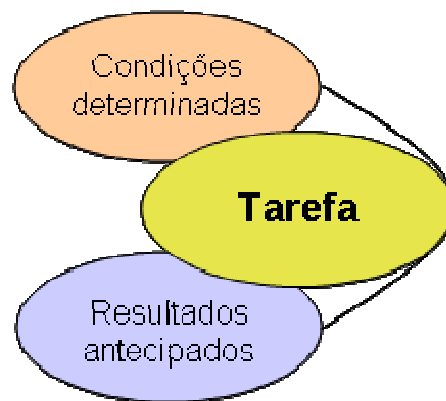


Figura 2-1: A tarefa (fonte: GUÉRIN et al., 2001).

A atividade de trabalho é uma estratégia para adaptar à situação real ao trabalho, sendo este objeto da prescrição. A distância existente entre o trabalho prescrito e o real é manifestada pela contradição presente no ato de trabalho entre o que é pedido e aquilo que se pede.

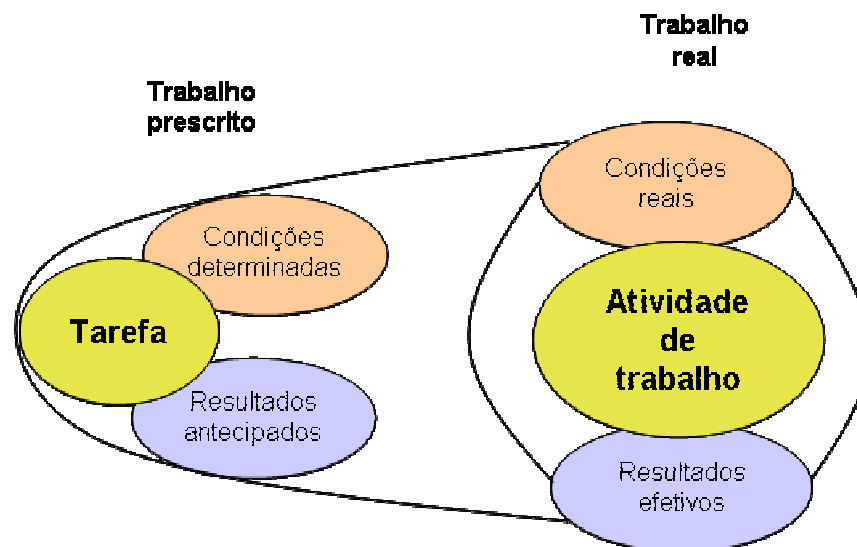


Figura 2-2: Tarefa e Atividade de trabalho (Fonte: GUÉRIN et al., 2001).

Leplat (2000) faz a distinção entre tarefa e atividade através de três categorias: tarefa prescrita, tarefa efetiva e atividade.

- Tarefa prescrita: é estabelecida por quem define o conjunto de trabalho, metas a serem alcançadas, condições para sua execução, estabelecimento de normas e operações;
- Tarefa efetiva: é definida por metas e regras advindas da tarefa prescrita, no entanto, alteradas. Para a realização da tarefa na prática, certas regras devem ser adaptadas a realidade, resultando na tarefa efetivamente realizada pelo sujeito.
- Atividade: toda a ação ou pensamento que o indivíduo realiza para obter a execução da tarefa prescrita. Aquilo que o indivíduo faz, compõe as atividades físicas, e aquilo que é pensado compõe as atividades cognitivas. Podendo-se observar as atividade físicas, enquanto as cognitivas não.

Tanto a tarefa efetiva como a atividade não coincidem, necessariamente, com a tarefa prescrita. A tarefa prescrita pode ser observada como um modelo representativo da atividade, podendo ser descrita por aquele que a realiza. Com a descrição é possível encontrar as estratégias individuais utilizadas pelo trabalhador para realizar sua tarefa prescrita. É devido às suas características que as particularidades dos trabalhadores são muitas vezes desconsideradas e a tarefa se torna algo imposto e exterior ao sujeito. Contudo, o constrangimento criado, na maioria das situações, é administrado pelos indivíduos e sua natureza pode se modificar com o decorrer do tempo.

A atividade, por outro lado, tem uma função integradora, é a partir dela que se organiza e se estrutura os componentes da situação de trabalho. É ao mesmo tempo em que transforma uma resposta aos constrangimentos gerados pela tarefa. É pela atividade que são organizadas e colocadas em ação as dimensões técnicas, econômicas e sociais do trabalhador. Dentre os determinantes encontrados na atividade de trabalho estão:

- Em uma vertente, o trabalhador com suas particularidade.
- Em outra a organização com suas normas de funcionamento.
- E ao meio tudo o que constitui e contribui para a realização desse conjunto: o estatuto do trabalhador, o salário, a tarefa e a atividade de trabalho.

Ainda de acordo com Guérin (2001), podem-se distinguir os fatores internos e os externos dentre os determinantes da atividade. Entre os internos destacam-se: sexo, idade, tempo de serviço, condições de saúde, estado no momento (determinado pelos ritmos biológicos como o cansaço), formação inicial, formação profissional continuada, itinerários profissionais, etc. Dentre os externos: objetivos a alcançar, meios técnicos, organização do trabalho, regras e normas, meios humanos, normas quantitativas e qualitativas de segurança, espaço da realização do trabalho, contrato, entre outros.

Trabalhar não é somente ganhar a vida; é também e, sobretudo ter um lugar, desempenhar um papel. Desse ponto de vista, não ter trabalho é um drama, mas ter um trabalho no qual as possibilidades de investimento pessoal são exíguas não deixa de ter conseqüências graves. Interessar-se pela atividade de trabalho é saber discernir, no seu resultado, esse esforço permanente do trabalhador para dar sentido à sua tarefa, para além do sistema psicossociológico de reconhecimento psicossocial (GUÉRIN, 2001, p.18).

Nota-se que o trabalho possui além do caráter pessoal, um caráter sócio-econômico resultante de sua inserção em uma organização social e econômica da produção. A dimensão sócio-econômica do trabalho transforma a atividade humana em atividade de trabalho, conforme apresentado nas Figuras 2-3 e 2-4:

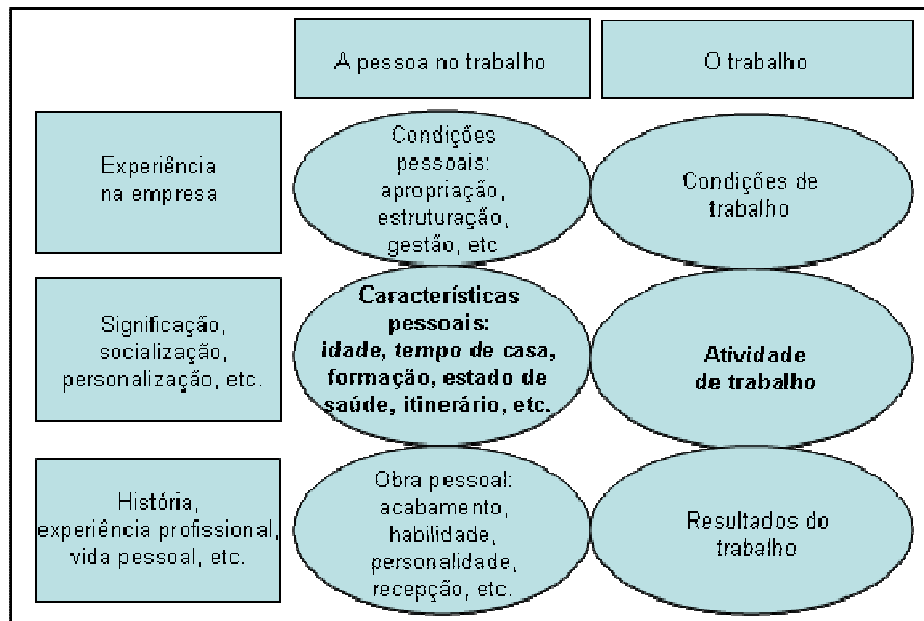


Figura 2-3: O caráter pessoal do trabalho (fonte: GUÉRIN et al., 2001).

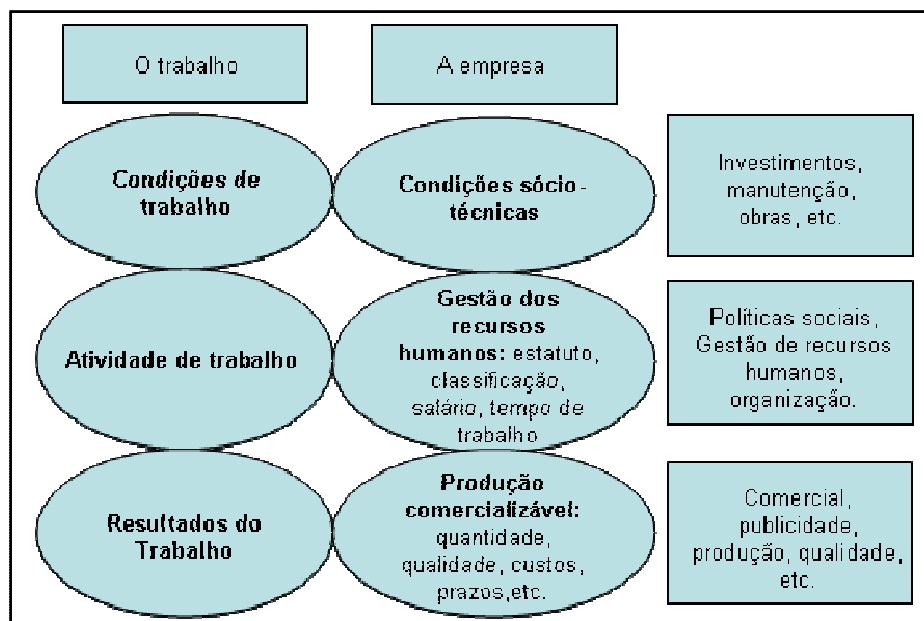


Figura 2-4: O caráter sócio-econômico do trabalho (fonte: GUÉRIN et al., 2001).

Ao buscar a compreensão das representações para a ação, desenvolvidas e executadas pelos sujeitos, a ergonomia busca incorporar parte da realidade do trabalho manifestada pelos indivíduos de forma individual ou através dos coletivos de trabalhadores. A compreensão dos componentes cognitivos no ambiente de trabalho encontra respaldo na relação entre os conhecimentos construídos e armazenados pelos indivíduos e os traços de memória referentes

a certas situações, construídos pela ação e para ação. Os trabalhadores utilizam desta técnica para construir estratégias e táticas que em situações diversas podem se tornar defensivas ou motivadoras. Todo esse processo acaba por gerar nos trabalhadores, prazer ou sofrimento.

2.3 O TRABALHO NA VISÃO DA ERGOLOGIA

Na abordagem ergológica o trabalho é pensado a partir de um dispositivo dinâmico de três pólos:

- Pólo conceitual – os produtos das diferentes disciplinas;
- Pólo das forças de convocação e de reconvocação – saberes e valores provenientes da experiência dos trabalhadores.
- Pólo das exigências éticas e epistemológicas – elo de ligação entre os outros dois pólos.

A abordagem ergológica está apoiada numa visão humanística e de construção solidária com seus pilares apoiados em três distintos pólos, o pólo epistêmico é gerado pelo conhecimento das diferentes disciplinas científicas, há outro pólo produzido através dos saberes e experiência do trabalhador e o pólo que diz respeito à construção desta parceria. A ergologia tem como proposta pensar e gerar conhecimento acerca do trabalho, considerando o conhecimento e a experiência que parte dos trabalhadores, as normas e as variabilidades da atividade além da exigência do diálogo entre as diversas disciplinas e o constante questionamento a respeito de seus saberes.

Para Schwartz (2007) o trabalho deve ser analisado sempre por esta dinâmica, pois o encontro desses três pólos resulta em um elemento inovador. O trabalho absorve a história e através de sua expressão como experiência refletida em encontro, encontra-se inacabado e perpassado por antagonismos. É um terreno onde há conflitos e interesses diversificados, sendo técnico-científico por conferir efetividade aos agentes econômicos e sociais diante da construção e combinação de saberes, ao mesmo tempo em que se torna também filosófico

por tentar entender como homens e mulheres constroem sua história. O trabalho é também um campo político, pois seus saberes construídos não são neutros, mas gerados dentro de um contexto, visando estratégias políticas de desenvolvimento de riquezas para uma vivência em comum.

A ergologia incorpora o conceito de atividade proveniente da ergonomia que demonstrou a existência de uma singularidade no trabalho realizado em defasagem ao “trabalho prescrito e o real”. Dessa forma, a atividade é a expressão do trabalho realizado, incluindo normas antecedentes, objetivos e ressingularizações, traduzindo-se em um jogo de reciprocidades entre o que é dito e o que é feito, que se transformam nas dimensões essenciais da atividade humana que é o trabalho.

A atividade não se restringe às instruções, procedimento e modos operatórios, mas tem haver com o conhecimento anteriormente adquirido pelo trabalhador. A abordagem ergológica analisa a atividade humana no seu sentido mais profundo, o seu interesse está voltado a todos os “usos de si”, incluindo aspectos sociais, temporais e institucionais. Essa abordagem busca descobrir as lógicas internas dos seres humanos, as filiações e rupturas históricas nos sistemas conceituais e remetê-los a complexos de valores e escolhas.

O autor considera tanto o trabalhar quanto o viver, um processo de avaliação permanente. Diante dos diversos desafios expostos nos múltiplos espaços/tempos, as pessoas tendem a produzir as mais diversas soluções, uma vez que o meio propõe, mas não impõe determinadas resoluções. Aquilo que pode ser, em um dado momento da história, um obstáculo, poderá ser em outro um meio de ação, pois o indivíduo é um ser coletivo que se constrói a partir de suas possibilidades, demandas e necessidades.

2.4 O PRAZER E O SOFRIMENTO NO TRABALHO

O trabalhador desempenha suas atividades de maneira compulsiva, com comportamentos padronizados, num ritual quase inquestionável. Os valores

que se sobressaem sobre as conquistas e derrotas do dia-a-dia provocam ansiedade e frustração quando ocorre alguma falha na atividade de trabalho, pois o sujeito não corresponde a essa ideologia e é ridicularizado pelos companheiros. Dessa forma, a permanência na organização se transforma em mais do que a capacidade de aderir às regras, mas necessita de um comportamento compatível com os valores privilegiados. Se utilizada como forma de controle, a cultura se torna responsável por severas restrições à liberdade dos sujeitos, excluindo do espaço de trabalho alegrias e tristezas, fazendo com que os objetos que eles produzem ou o espaço que se movem não sejam os seus (TAMAYO & cols, 2004).

O sofrimento é o recobrimento do estado mental localizado entre a saúde e a patologia. O sofrimento e as estratégias para o seu enfrentamento que o trabalhador utiliza é caracterizado como a expressão da normalidade. Dessa forma, a presença do sofrimento não implica em patologia, mas quando este se torna permanente no ambiente de trabalho pode desencadear em perturbações psicossomáticas e psíquicas. Por outro lado, o prazer no trabalho configura um possível caminho para a saúde, pois cria identidade pessoal e social. “O ser não é dissociado do fazer. O trabalho não se reduz à tarefa em si (...) é algo que transcende o concreto e se instala numa subjetividade, na qual o sujeito da ação é parte integrante e integrada do fazer, o que resulta na realização de si mesmo” (TAMAYO & cols, 2004, p. 67).

Um importante fator de influência sobre o prazer e o sofrimento no trabalho é a cultura organizacional. Seus elementos como mitos, histórias, rituais e valores são, ao mesmo tempo, capazes de ajudar no sofrimento, oferecendo espaços para a projeção dos desejos e atendimento das necessidades, e capazes de desviar os trabalhadores de si próprios quando se assume a cultura como sua, através de um processo de identificação com a organização, não questionando as condições em que o trabalho é realizado, considerando o sofrimento como natural às situações de trabalho. O equilíbrio entre os sentimentos de frustração e gratificação é importante para a manutenção da saúde do trabalhador, que está a todo o tempo ajustando a realidade às suas necessidades (MENDES in: TAMAYO, 2004).

As vivências de prazer-sofrimento segundo os autores, são decorrentes da interação de três dimensões diferentes, coexistentes e interligadas: a subjetividade do trabalhador, a organização do trabalho, e a coletividade. Para uma melhor compreensão entre esses três eixos, é necessário compreender antes a dinâmica que leva os trabalhadores a sobreviverem e a contribuir com o funcionamento, a eficácia e a existência da realidade de trabalho. Para se manter saudável, o trabalhador precisa utilizar-se de mecanismos capazes de encontrar uma relação mais gratificante com o trabalho e encontrar o equilíbrio entre prazer e sofrimento.

O trabalhador sente-se valorizado e reconhecido quando produz algo, dessa forma o trabalho atende as necessidades que vão da sobrevivência a auto-realização. É possível aprender e aprimorar no trabalho um saber específico, assim como novas criações, inovar e desenvolver novos jeitos de executar uma mesma tarefa. É oferecido condições de interação com os outros, socialização e manutenção da identidade pessoal. Essa identidade reflete um sujeito em ação para se realizar, desenvolvendo instrumentos, transformando o ambiente e se construindo enquanto pessoa. As pessoas devem encontrar no trabalho condições para sua estruturação psíquica e para vivenciar prazer.

Tal a importância do trabalho enquanto fonte de prazer, que a maioria dos trabalhadores não perde o desejo de continuar produzindo e de ver no trabalho a oportunidade de constituir-se enquanto sujeito psicológico e social. O ato de produzir traz um significado para quem o faz. O fazer que é reconhecido e usufruído pela sociedade conferi um reconhecimento a si próprio como um ser que existe e tem importância para a existência de outros, transformando o trabalho em um meio para a construção do ser humano. Contudo, o meio em que o trabalho é realizado nem sempre traz experiências de prazer, ao contrário em grande parte do tempo, ele se transforma em uma vivência penosa e dolorosa, provocando um sofrimento decorrente das condições sócio-culturais que estão restritas à realização total, à liberdade e identidade.

O trabalho (...) passa a ser uma forma de objetivação em que as relações sociais entre os produtores transformam-se numa

relação entre produtos. O vínculo social entre as pessoas é transformado em relação social entre coisas. Isso implica que, muitas vezes, na realidade, na perversão e depauperação do trabalho, ele é convertido apenas num meio de subsistência, cuja finalidade vem a ser exclusivamente a mais valia. O trabalhador, então, passa a repudiar o trabalho, não se satisfazendo, mas se degradando, não se reconhecendo, mas se negando, elementos que podem levar ao sofrimento psíquico (TAMAYO & cols, 2004, p. 68).

Para Marx (2006), quanto menos satisfação o trabalho oferece, mais repugnante ele se transforma. À medida que se aumenta a divisão do trabalho, simplificando-o, torna-se sem valor a habilidade do trabalhador, transformando-o numa força produtiva simples, monótona, que não precisa utilizar suas energias intelectuais e chegando, muitas vezes, a um sentimento de apatia. Apatia é aquela que ocasiona a fragmentação e indiferença pelas tarefas e o culto exagerado pela produtividade e qualidade. Como consequência desses sintomas, os conflitos e desajustes são encarados de forma racional, em que o sucesso profissional é sinônimo de sucesso econômico, não abrindo espaço para a discussão acerca dos fracassos e frustrações, das estratégias de transformar o trabalho em um espaço de prazer.

As situações contrárias à realização pessoal do trabalhador, podem provocar em uma ruptura entre corpo-mente, razão-emoção, presente-futuro, individual-coletivo, não permitindo que o sujeito se aproprie de sua história pessoal e coletiva. Sob esse contexto, o mundo do trabalho produz necessidades múltiplas e ricas ao mesmo tempo em que provoca o empobrecimento dos homens, transformando o trabalhador em um ser isento de necessidades e desejos (ANTUNES, 2007).

Para que ocorra o prazer é necessário que haja a gratificação dos desejos, que seja oferecido os objetos e alvos para a satisfação. O sofrimento, ao contrário, tende a ocorrer diante de condições extremamente restritivas à possibilidade do indivíduo satisfazer seus desejos diante da realidade, quando se esgotam todas as tentativas de reação às sensações desagradáveis no trabalho que,

ainda assim, continua com sua função primeira de ser um lugar para a manutenção da identidade do indivíduo e não um lugar de sofrimento (TAMAYO & cols, 2004).

Um dos autores que vem contribuindo acerca do prazer no trabalho é Csikszentmihalyi (1999), em seus estudos ele busca averiguar como algumas pessoas se diferenciam de outras por desempenharem suas atividades com um grau elevado de satisfação pessoal. Segundo o autor, certas pessoas colocam um grande sentido na atividade que realiza de tal forma que a dimensão dos problemas ou preocupações se torna insignificante em relação ao significado do trabalho. O que permite com que o sujeito mantenha uma concentração na atividade realizada sem que sua habilidade criativa seja desviada em função de outras preocupações.

Enquanto o indivíduo se encontra nesse estado, ocorrem aqueles momentos prazerosos em que o tempo que se passa não é percebido. A intensidade de envolvimento na atividade e a gratificação proporcionada é tão grande que o indivíduo realiza sua tarefa por si só, sem se importar com o retorno que obterá. Embora esse estado possa surgir espontaneamente, por diversos fatores, Csikszentmihalyi (1999) tenta provar que o prazer é resultado de uma atividade estruturada ou uma habilidade do indivíduo para fazê-lo acontecer. O que define se uma tarefa proporciona prazer são a concepção e o valor pessoal que cada pessoa terá em uma mesma atividade. O que para alguém possa ser entediante, para outro ser estimulador e desafiante.

O sofrimento no trabalho, por outro lado, era considerado inerente ao trabalho físico pesado ou àqueles realizados em condições ambientais pouco favoráveis. Entretanto, com Dejours (2004), veio a ser analisado por uma ótica mais profunda. À medida que questões ligadas à higiene e à ergonomia evoluíram dentro das organizações, enxergou-se um traçado a ser cumprido para melhorar as condições relacionadas à saúde psíquica e mental do indivíduo. O ser humano se utiliza de estratégias defensivas para minimizar o sofrimento e essas estratégias podem ser conscientes ou inconscientes e muitas vezes são mascaradas por doenças constantes ou sintomas clínicos de

fraqueza, estresse, falta de imunidade ou por aspectos relacionados ao uso de álcool ou outros produtos químicos.

Entre as estratégias de defesas, a utilização do tempo fora do espaço de trabalho também se torna uma forma de compensar o sofrimento no trabalho. Desta maneira, nota-se uma busca por atividades que se diferenciem da atividade profissional numa tentativa de esquecer a agressão imposta pela atividade diária ao indivíduo. Como agravante da situação, as exigências do mundo do trabalho têm diminuído o espaço e tempo de lazer para a realização dessas atividades que geram prazer.

Dejours (2004) fala ainda sobre a contaminação do tempo fora do trabalho, segundo o autor, o ser humano não consegue se desvincular na totalidade dos problemas e angústias que o afligem na atividade de trabalho. O fato de lembrar da situação conflitante ou da necessidade de retornar ao trabalho e precisar lidar com esses problemas já pode se tornar motivo de angústia. A pessoa despersonalizada no trabalho é também despersonalizada em sua casa.

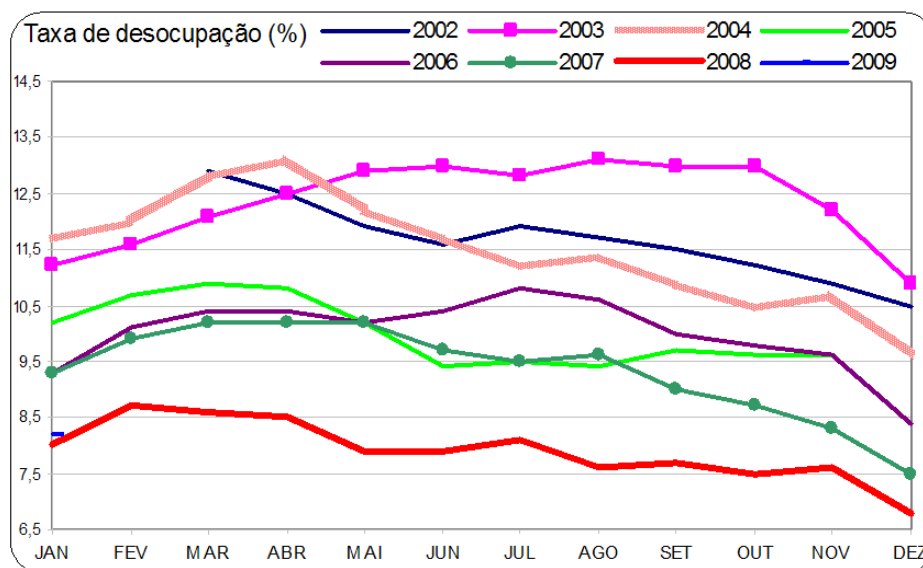
O tempo livre torna-se uma fonte de prazer que propicia eficazmente a continuidade e tolerância dos sofrimentos no ambiente de trabalho, onde comportamentos tidos como contestadores às situações que provocam o sofrimento poderiam ser considerados como desobediência à forma de trabalho da organização. Quando há essa ocorrência o indivíduo desempenha sua atividade produtiva sem investimento material ou afetivo, exigindo dessa forma, produção de grande esforço de vontade, quando atividades que são realizadas pela motivação ou pelo desejo não o exigem. O esforço de adaptação pode se tornar fonte de frustrações que são resultados de um conteúdo significativo, mas inadequado às potencialidades do ser humano.

CAPÍTULO 3

O TRABALHO E A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

Com o decorrer do tempo o trabalho foi se moldando às novas configurações da sociedade e da realidade, buscando se adaptar às tarefas e as suas exigências. O trabalhador ao invés de apenas executar as atividades, passou a controlar as máquinas, planejadas para minimizar o custo do trabalho e maximizar a produtividade. Nas sociedades capitalistas, as mudanças no setor produtivo se tornaram mais visíveis a partir da década de 1970 com a recessão econômica, gerando grande desemprego e perda dos direitos sociais que outrora foram adquiridos. No Brasil, seguindo os exemplos internacionais, não foi diferente. Embora nos últimos anos a taxa de desocupação da população economicamente ativa venha se mantendo estável ou até mesmo diminuindo, de acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), houve um aumento dos setores terceirizados.

O gráfico a seguir mostra a evolução da Taxa de desocupação de pessoas em idade ativa de Março de 2002 a Janeiro de 2009, no total das seis Regiões Metropolitanas: Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre. De acordo com a Pesquisa Mensal de Emprego de dezembro de 2008, a população desocupada, estimada em 1,6 milhões caiu 6,3% somente no ano de 2008, atingindo o menor valor da série histórica da pesquisa iniciada em março de 2002. Apesar de ter apresentado uma alta de 1,4 ponto percentual no mês de janeiro de 2009 em comparação a dezembro último, a taxa se manteve estável se comparada ao mesmo mês em 2008.



FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego.

Figura 3-1: Taxa de Desocupação da PIA (Fonte: IBGE <acesso em 15 de março de 2009>).

As mulheres representam a maioria da população em idade ativa em janeiro de 2009 (53,3%) enquanto os homens representam 46,7%. A faixa etária mais representada na PIA está compreendida entre 25 a 49 anos (44%), seguida pelas pessoas acima de 50 anos (27,7%), 18 a 24 anos (13,4%), 10 a 14 anos (9,3%) e 15 a 17 anos (5,6%). Sendo que grupo de jovens com idade entre 16 a 24 anos corresponde um universo de 17% da PIA. A tabela a seguir mostra as características da População em idade ativa – PIA e sua distribuição por região metropolitana em janeiro de 2009.

Tabela 3.1: Características da PIA.

População economicamente ativa (%)	Total das 6 áreas	Recife	Salvador	Belo Horizonte	Rio de Janeiro	São Paulo	Porto Alegre
Sexo:							
Masculino	54,2	54,9	52,0	53,9	54,7	54,2	54,4
Feminino	45,8	45,1	48,0	46,1	45,3	45,8	45,6
Principal responsável							
Principal responsável	46,3	46,7	46,5	43,5	49,9	44,7	47,9
Outros membros	53,7	53,3	53,5	56,5	50,1	55,3	52,1
Idade							
10 a 14 anos	0,3	0,1	0,4	0,4	0,2	0,3	0,4
15 a 17 anos	2,0	0,9	1,5	2,3	1,1	2,6	2,2
18 a 24 anos	16,3	14,9	16,1	18,0	13,7	17,5	16,5
25 a 49 anos	62,1	67,1	65,0	61,4	61,4	61,4	61,6
50 anos ou mais	19,3	17,1	17,0	17,8	23,6	18,1	19,3
Escolaridade							
Sem instrução e menos de 1 ano	1,7	2,1	2,4	1,6	1,8	1,6	1,1
1 a 3 anos	4,2	4,3	4,7	4,0	4,5	4,2	3,9
4 a 7 anos	19,4	20,2	17,7	21,9	19,2	18,3	23,1
8 a 10 anos	17,6	16,3	16,6	19,1	17,7	17,0	20,4
11 anos ou mais	57,0	56,9	58,5	53,4	56,7	58,8	51,5

FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego.

De acordo com Almeida (2004), as mudanças ocorridas no setor produtivo vieram demarcadas pelo grande aumento no setor terciário “ou de serviços” e esse fenômeno veio associado ao aumento também das profissões de natureza “terciária”, de prestação de serviços. A terceirização vem se difundindo de forma cada vez mais expressiva em todos os setores econômicos, seja agrícola, industrial ou de serviços. Uma boa parte da terceirização é desenvolvida por meio de cooperativas de trabalho que, além de possuírem legislação própria, vem se mostrando ágeis e flexíveis para operarem diante das necessidades do mercado.

Na OCB (Organização das Cooperativas Brasileiras), as cooperativas estão organizadas em 13 ramos distintos de atuação: agropecuário, consumo, crédito, educacional, especial, infra-estrutura, habitacional, mineral, produção, saúde, trabalho, turismo e lazer e transporte.

3.1 O COOPERATIVISMO COMO ALTERNATIVA

O conceito de cooperativismo surgiu no século XIX no final da revolução industrial, quando a Inglaterra era a maior potência econômica na sociedade ocidental, mais de 70% da mão-de-obra estava concentrada na atividade industrial. Os trabalhadores da indústria não eram segurados de qualquer tipo de proteção social. Saint-simon e seus discípulos Proudhon, Fourier e R. Owen e tinham por objetivo a formação de organizações em que os indivíduos estivessem livremente em condições de igualdade e em que as decisões seriam tomadas democraticamente. Após sucessivas reuniões ficaram definidos alguns critérios a ser seguidos pelo grupo:

- Combate ao alcoolismo com o objetivo de gerar mais dinheiro;
- Lutar pelo voto universal com o objetivo de incorporar na legislação alterações que beneficiasse o proletariado.
- Buscar novas oportunidades e melhores condições de trabalho com a emigração para a América.

- Eliminar os lucros com a divisão dos bens entre os associados, aumentando o poder de compra dos mesmos.

Um grupo com vinte e oito pessoas, sendo todos os tecelões que passavam por dificuldades econômicas decorrentes do uso da máquina à vapor na produção, juntaram-se e formaram a primeira cooperativa de consumo chamada de Sociedade dos Probo (honestos) que considerava o homem como a principal finalidade e não o lucro. O grupo alugou um espaço num beco intitulado como o “Beco do Sapo” *Toad Lane* e montaram uma pequena mercearia que distribuía trigo, açúcar e manteiga.

Após um ano de funcionamento o número de associados já ultrapassava 70 e o capital investido estava seis vezes maior. Decorridos três anos da sua fundação, a cooperativa já comercializava além de alimentos, tecidos, aumentando ainda mais a renda para seus cooperados. Foram abertas outras três filiais na mesma cidade de Rochdale durante o decorrer de nove anos da criação da cooperativa e o número de sócios chegava a 400 membros.

Ao final do século XIX o cooperativismo de consumo já estava expandido e disseminado por toda a Inglaterra e os pioneiros de Rochdale eram apontados como um exemplo a ser seguido. O sucesso da cooperativa foi tão grande que passou a influenciar outras pessoas nas diversas partes do mundo. No Brasil a primeira cooperativa surgiu em 1847, na Colônia Teresa Cristina no estado do Paraná, após esta seguiram-se diversas outras:

- Cooperativa dos Empregados da Companhia Paulista – fundada no ano de 1887 na cidade de Campinas – SP;
- Cooperativa dos Funcionários da Prefeitura de Ouro Preto – fundada no ano de 1889 no Estado de Minas Gerais;
- Cooperativa Militar do Rio de Janeiro – fundada no ano de 1894 na cidade do Rio de Janeiro;
- Cooperativa de Camaragipe – fundada no ano de 1895 no Estado de Pernambuco;

- Caixa Rural de Nova Petrópolis – fundada no ano de 1902 em Nova Petrópolis no Rio Grande do Sul.

No entanto, as condições sociais e políticas da época não favoreciam o crescimento do cooperativismo. Somente com o advento da República e após a promulgação da Constituição de 1891 houve a consolidação do cooperativismo no país. A inclusão das cooperativas na legislação brasileira veio apenas no ano de 1932 com o Decreto-Lei nº 22.232, que regulamentou sua existência. Atualmente, elas são geridas pela Lei nº 5.764/71 que regulamenta seu funcionamento.

A partir da Constituição de 1988, o governo fomentou o cooperativismo possibilitando sua autogestão. O primeiro ramo do cooperativismo instaurado no Brasil foi o agropecuário, seguido, respectivamente, pelos de consumo e de crédito. A primeira Cooperativa de Trabalho é datada no ano de 1938 na cidade de Santos intitulada com o nome de Cooperativa de Trabalho dos Carregadores e Transportadores de Bagagem do Porto de Santos (MAGERA, 2005; SCHNEIDER, 2005; RIBEIRO e QUALHARINI, 2001).

Nos dias atuais, o cooperativismo é um importante fator econômico com milhões de associados e milhares de cooperativas. Estas devem ser compostas por um número mínimo de participantes e devem ter como objetivo a prestação de serviço em grupo, visando o bem-estar grupal e respeitando os interesses coletivos. No Congresso da Aliança Cooperativa Internacional – ACI, realizado no ano de 1995, ficaram normatizados os sete princípios básicos que regem o cooperativismo.

Estes princípios básicos estão presentes desde 1848 em Rochdale e vem sendo constantemente ajustados de acordo com a realidade local e as transformações socioeconômicas. São eles: adesão livre e voluntária; controle democrático pelos sócios; participação econômica do sócio; autonomia e independência; autonomia financeira; cooperação entre cooperativas e preocupação com a comunidade (ROCHA et. al. 2004).

Desta forma, todo o trabalho que tem como base o cooperativismo deve estar atuando não somente em benefício de seus membros, como também em prol da comunidade em que vive. O que vale no cooperativismo é uma política de grupo que visa à solidariedade do bem comum e o fim dos interesses individuais, gerando a harmonia social. Os autores ainda falam sobre o cooperativismo popular como uma alternativa que visa a busca do resgate da cidadania e como possibilidade aos trabalhadores sem emprego de uma nova alternativa de geração de renda.

Segundo Magera (2005), o cooperativismo possui doze virtudes de sua doutrina:

Viver melhor, socializando as dificuldades e problemas do grupo; pagar a dinheiro, evitando o endividamento e tendo ganho econômico; poupar sem sofrimento, atendendo prioritariamente às necessidades dos cooperativados; suprimir os parasitas, afastar os atravessadores na compra e venda de produtos e serviços; combater o alcoolismo, vivendo de maneira sadia; integrar as mulheres nas questões sociais, ressaltando a importância da participação feminina na tomada de decisões da cooperativa; educar economicamente o povo, pois a educação é uma alternativa à pobreza; facilitar a todos o acesso à propriedade, pois é essencial unir esforços para conquistar os meios de produção; reconstruir uma propriedade coletiva para ter acesso à propriedade; estabelecer um preço justo; eliminar o lucro capitalista, objetivando a produção como necessidade humana; abolir os conflitos, visto ser o cooperativado o dono e usuário da cooperativa (MAGERA, 2005, p.55).

As cooperativas de catadores de materiais recicláveis são uma organização sem fins lucrativos que tem por objetivo a prestação de serviço aos seus associados. São amparadas pela Constituição Federal e pela Lei nº 5.764/1971, com alterações na Lei nº 7231/1984 e no Código Civil. Para sua criação é necessário que haja um número mínimo de vinte associados e seu capital deve ser variável, ou seja, representado por quotas-partes, para cada associado, sendo que estas devem ser limitadas a cada participante, além de outros critérios. Por este motivo, muitas organizações de catadores não

conseguem se adequar de forma a atender todas as normas burocráticas exigentes e acabam optando pela criação de uma associação que também tem como base os princípios do cooperativismo, mas, no entanto, tem exigência menor quanto à sua criação.

Segundo o Código Civil “Associação é uma entidade de direito privado, dotada de personalidade jurídica e caracteriza-se pelo agrupamento de pessoas para a realização e consecução de objetivos e ideais comuns, sem finalidade lucrativa”. No parecer jurídico encontramos: “Constituem-se as associações pela união de pessoas que se organizem para fins não econômicos”. Desta forma, as pessoas podem livremente se associar tendo como base os princípios que regem o cooperativismo e não precisam seguir as normas burocráticas que existem para a criação de uma cooperativa.

Para Kerstenetzky (2003), uma das vantagens do associativismo seria a diminuição das desigualdades sociais e políticas.

A expectativa, pois, é que o associativismo possa reduzir desigualdades políticas, quer diretamente via redução do privatismo e da opacidade dos processos decisórios, característicos da sociedade política, quer indiretamente via compressão das desigualdades sociais (KERSTENETZKY, 2003, p. 6).

O aumento do setor terciário (de serviços) abriu novas oportunidades de trabalho para muitos que estavam fora do mercado, entretanto, a terceirização, de acordo com Figueiredo et al. (2007), vem acarretando a fragmentação dos coletivos com a perda dos conhecimentos formais e informais. As mudanças na organização do trabalho ocorridas sob este contexto, nem sempre podem ser observadas, não são apenas desenvolvidas novas tarefas ou novas funções, são novas competências, uma nova configuração para se organizar e desenvolver o trabalho. Esses ambientes podem contribuir para melhoria dos espaços de resolução de problemas ou, ao contrário, dificultar e diminuir as possibilidades impondo regras que inviabilizam a manifestação dos saberes apreendidos ou das criatividade geradas através da articulação de outras competências.

3.2 A CADEIA PRODUTIVA

A cadeia produtiva do processo de reciclagem tem como base a separação dos materiais recicláveis na fonte onde é gerado e tem seu término com a reciclagem propriamente dita e o retorno de um novo produto ao mercado. Para todo esse processo é necessário um conjunto de operações que estão interligadas e que são realizadas por diferentes agentes. A finalidade é reintroduzir os materiais presentes nos resíduos gerados pelas atividades humanas aos processos produtivos (LAJOLO, 2003).

Na figura abaixo estão expostas as cinco etapas que envolvem o processo de reciclagem, bem como seus agentes.

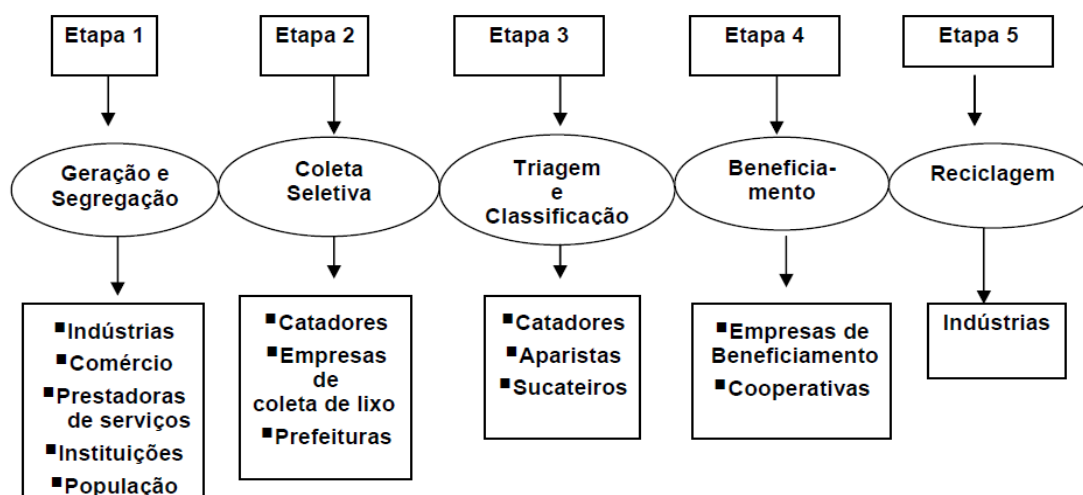


Figura 3-2: Cadeia da Reciclagem por categoria de operação e agentes (fonte: LAJOLO,2003).

A primeira etapa consiste na separação nas diversas fontes geradoras. A segunda é a coleta dos materiais pelos vários agentes, dentre eles os catadores. Na terceira etapa, o material é tirado e separado por sua natureza (plástico, metal, vidro, etc.) e prensado. Em seguida pode haver algum tratamento específico, como, por exemplo, a granulação do plástico. Na última etapa o material é reciclado e transformado pela indústria que o retorna ao mercado como um produto novo. Os catadores de materiais recicláveis estão inseridos na cadeia produtiva da reciclagem com as atividades de coleta, triagem, classificação e a prensagem.

De acordo com Serôa da Motta e Sayago (1998) a expansão da reciclagem no País depende da relação entre matéria-prima virgem e secundária que se origina da sucata. O valor da matéria-prima virgem é resultante do custo da extração, da escassez de suas reservas e de seus custos de processamento, enquanto o custo do material reciclável depende da coleta, separação, beneficiamento e transporte. Quanto mais elevado for o custo da matéria virgem, maior será o estímulo econômico para a coleta de certos materiais. Dentre os fatores que dificultam o crescimento do setor, destacam-se a volatilidade da oferta e da demanda, sujeita a pequena escala do setor de reaproveitamento e os elevados custos de triagem e estocagem.

A estrutura do mercado de materiais recicláveis no Brasil está organizado em uma pirâmide, onde os catadores, autônomos e organizados através de associações e cooperativas, formam a base, seguidos pelos donos de depósitos e de ferros-velhos, os chamados atravessadores, e no topo está a indústria de reciclagem.



Figura 3-3: Estrutura do Mercado de Materiais Recicláveis no Brasil.

A indústria da reciclagem tem uma estrutura oligopsônica, com poucos compradores: começa com o catador, passando pelos “atravessadores” até chegar às indústrias recicladoras e estas, em grande parte, são integradas a outras empresas produtoras de matéria virgem, constituindo assim, em um

forte poderio de mercado. Este tipo de modelo beneficia essas indústrias, uma vez que estas são poucas e dessa forma pode impor condições e preços aos catadores e cooperativas.

No entanto, a comercialização dos recicláveis é complexa, pois é regional e sazonal, além de ser afetado pela cotação do dólar. A queda no valor dos materiais recicláveis tem um forte impacto na renda dos catadores e o preço de venda varia conforme a proximidade das indústrias de reciclagem e o tipo de beneficiamento prévio realizado. Os materiais podem ser vendidos de forma dispersa ou prensados e ainda receber alguma espécie de beneficiamento como a trituração ou granulação no caso do PET.

A tabela a seguir mostra o preço em reais/toneladas de alguns materiais, entretanto, é preciso levar em conta a proximidade ou não dos compradores e em quais posições eles se encontram na pirâmide, se é catador, “atravessador” ou se a venda é feita diretamente para as indústrias de reciclagem.

Tabela 3.2: Preço dos Materiais Recicláveis (fonte: CEMPRE, Out./2008).

	Papelão	Papel branco	Latas aço	Latas alumínio	Vidro incolor	Vidro colorido	Plástico rígido	PET	Plástico filme	Longa vida
Pernambuco										
Camargibe	130	200	150	-	-	-	-	950	600	-
Mato Grosso do Sul										
Brasilândia	180PL	140PL	270L	300L	-	-	450L	750PL	450PL	100PL
Paraná										
Londrina	200	360	170L	3500	50L	50L	950P	900P	450P	130P
Espírito Santo										
Guarapari	190PL	180L	190L	3700L	-	-	550	900	450	-
Minas Gerais										
Itabira	250PL	520PL	350PL	3400PL	190PL	135PL	851PL	1200PL	1200PL	350PL
São Paulo										
Paulínia	260PLS	390PLS	290	4230PL	120L	120L	1.080P	1300P	1050P	250P
São B. do Campo	300LP	530LP	400LP	3500LP	140	100	850P	1150P	800P	270P
S. André/Coopicida	200	400L	320PL	3200PL	150L	90L	900P	1150PL	470P	200PL
R. Grande do Norte										
Natal	320PL	350L	300L	2800L	80L	80L	500L	600L	500L	-

Prensado (P); Limpo (L).

3.3 O TRABALHO DE CATADOR DE MATERIAIS RECICLÁVEIS

Uma boa parte dos indivíduos ao se perceberem sem empregos e sem qualquer condição para garantir-lhes o próprio sustento e da família, encontraram no lixo uma nova alternativa de sobrevivência. Segundo Antunes (2007), uma vez “(des)socializados e (des)individualizados” pela expulsão do trabalho, essas pessoas procuram desesperadamente encontrar formas de individuação e de socialização em esferas isoladas, como no caso do lixo. Essa parcela da população, através da catação, vem desenvolvendo um valor econômico para aquilo que já não havia mais valor. No Brasil, estima-se que mais de 500.000 pessoas utilizem este recurso, sendo que mais de 2/3 delas encontram-se no Estado de São Paulo (MEDEIROS E MACEDO, 2006).

Os catadores são também considerados como os principais responsáveis por colocarem o país em posição de destaque no cenário mundial ao que tangem a reciclagem de alguns materiais como latas de alumínio, papelão, entre outros. Contudo, apesar de ser o Brasil o campeão mundial da reciclagem desses produtos, Magera (2005) diz que este índice não advém da consciência ambiental e sim da pobreza que assola grande parte da população brasileira, que utiliza esse recurso como forma de sobrevivência.

Embora catar materiais recicláveis para posteriormente vendê-los seja uma atividade semelhante a tantas outras que se enquadram na informalidade, o fato de trabalhar com o lixo e por considerar a desvalorização dessa atividade não apenas pela população, mas também pelo poder público, esses indivíduos muitas vezes não se reconheciam como trabalhadores. De acordo com Bense (2006), a catação de materiais recicláveis de maneira informal sempre aconteceu em nosso país, mas foi a partir da década de 1980 que os catadores, estimulados por movimentos sociais como Organizações não-Governamentais e igrejas, começaram a se organizar e lutar por seus direitos.

A partir da década de 1990, com o apoio de diversas instituições foram promovidos encontros com a finalidade de reforçar a luta pelo direito e reconhecimento da profissão de catador. Em meados de 1999, surge o

Movimento Nacional dos Catadores de Materiais Recicláveis (MNCR) com o 1º encontro de catadores de papel, esse movimento impulsionou a luta por direitos nas diversas regiões do Brasil. Com a incorporação de novos parceiros e o fortalecimento do movimento, foi realizado no ano de 2001 o 1º Congresso Nacional dos Catadores de Materiais recicláveis, evento este que reuniu cerca de 1.700 catadores e catadoras, articulado com a 1ª Marcha Nacional da População de Rua que reuniu 3.000 participantes (MEDEIROS E MACEDO, 2006; CEMPRE, 2007; BENSE, 2006; ANDRADE, 2004).

Com o movimento fortalecido e o apoio de diversas instituições, em 2002 o governo brasileiro reconheceu, enfim, a profissão de catador e a enquadrou como categoria profissional oficializada na CBO – Classificação Brasileira de Ocupações. Na CBO, catador de material reciclável é registrado com o número 5192-05 e se refere ao “catador de ferro-velho, papel e papelão, catador de sucata, vasilhame, enfardador de sucata (cooperativa), separador de sucata (cooperativa), triador de sucata (cooperativa)” De acordo com a descrição sumária os catadores “catam, selecionam e vendem materiais recicláveis como papelão e vidro, bem como materiais ferrosos e não ferrosos e outros materiais reaproveitáveis”.

No ano de 2003, o MNCR realizou o 1º Congresso Latino-Americano de Catadores na cidade de Caxias do Sul - RS. Esse Congresso contou com a presença de catadores de diversos países da América Latina e foi divulgada a “Carta de Caxias” que difunde a situação desses trabalhadores e tem como objetivo a unificação da luta por seus direitos e a formação de uma rede de solidariedade e troca de informações entre os diversos países. Nesse mesmo ano, o governo brasileiro criou o comitê para a inserção dos catadores de materiais recicláveis. Dentre as várias atribuições do comitê, umas delas seria a implementação de projetos sociais que visassem garantir melhores condições de trabalho e cidadania entre esta população marginalizada (MEDEIROS E MACEDO, 2006).

Para Bense (2006), a denominação de “catador abrange tanto os ex-catadores de lixão, como catadores autônomos, desempregados e donas de casa” que

utilizam a catação de materiais recicláveis como forma de sobrevivência ou como meio de complementar sua renda. Carmo (2003) classifica os catadores como pessoas de baixo nível de escolaridade desconhecendo a logística do processo que envolve a reciclagem e por isso são muitas vezes explorados por donos de depósitos e atravessadores que se utilizam da mão de obra barata e ignorância daqueles para estes se enriquecerem.

Caracterizados por possuírem baixa escolaridade, a maioria dos catadores brasileiros vivem em condições precárias, sem acesso a propriedade, crédito, cidadania e condições básicas de saúde, segurança e educação. (...) Muitos desses trabalhadores ora são analfabetos ou com um baixo índice de escolaridade, ora ex-condenados ou pessoas velhas demais para tentarem se inserir no mercado de trabalho formal, ex-empregados formais ou pessoas com qualificação muito baixa (CARMO, 2003, p.2).

Esse pouco conhecimento é um dos principais impedimentos que os catadores encontram para que obtenham maiores ganhos e sejam menos explorados. A este respeito Dias (2002) em seu estudo com catadores de papel na cidade de Curitiba, acrescenta que o fato de serem pessoas de baixa camada social e em sua maioria sem qualificação profissional, estão sujeitos aos mais baixos níveis salariais, isso se puder chamar de níveis salariais.

Os trabalhadores que coletam e vendem materiais recicláveis encontram-se em uma camada social onde o nível de escolarização é baixo, impondo-lhes mais restrições às poucas ofertas de trabalho que o mercado formal oferece, visto que este é um dos critérios que são utilizados para a ocupação de um posto de trabalho. É a essa camada da população que são destinados os mais baixos níveis salariais (DIAS, 2002, p. 90).

Porto (2004) em sua pesquisa com catadores em um aterro metropolitano no Rio de Janeiro verificou que a maioria dos pesquisados eram alfabetizados, embora uma parte considerável apresentasse dificuldades para ler e escrever. Sua pesquisa encontrou um catador que estava cursando o ensino superior e

embora muitos tivessem uma profissão, como mecânico, pedreiros, lanterneiros e até mesmo artistas plásticos, o desemprego foi o principal motivo argumentado para iniciarem a atividade de catação. De acordo com a pesquisa de Porto, o fato de possuírem um bom nível de escolarização, como o caso de um catador que cursava o nível superior, não é condição favorável para não exercer a atividade de trabalhar como o lixo. Magera (2005) acrescenta que por perderem o emprego muitos se tornaram andarilhos, perambulando de cidades em cidades e até mesmo de um estado a outro na busca de um trabalho que lhes garanta o sustento.

Antes de se tornarem andarilhos, a maior parte deles trabalhava no emprego formal e, hoje, vive nas ruas das grandes metrópoles brasileiras. A perda do emprego, única fonte de obtenção de renda, levou esses indivíduos à economia informal, trazendo como consequência seu rompimento familiar e social e encontrando na rua sustento e moradia (MAGERA, 2005, p. 33).

O autor ainda atribui importância ao trabalho dos catadores e argumenta que eles são os precursores da reciclagem no Brasil, atuando como intermediários nesta cadeia produtiva, pois possibilitam o resgate de grande parte dos recursos aproveitáveis que se encontram disponíveis nos lixões e pelas ruas das cidades brasileiras. Perin (2003) também destaca o trabalho dos catadores como de grande importância não apenas para o meio-ambiente como na geração de renda e maiores oportunidades de inserção no meio social.

(...) a catação reduz o volume de lixo que vai parar nos terrenos baldios, ou mesmo nos bueiros e riachos das cidades e também reduz os gastos das prefeituras com a coleta convencional e respectiva destinação final (PERIN, 2003, p. 43).

E ainda complementa a dupla função que os catadores possuem:

Os catadores de materiais recicláveis têm uma dupla função ambiental: reduzem a pressão sobre o meio, resultante da descarga de materiais não degradáveis ou de difícil

degradação; e contribuem para uma redução na demanda relativa de recursos naturais (PERIN, 2003, p.43).

O trabalho de separar do lixo materiais que poderão ser reaproveitáveis está presente nos vários setores das cidades brasileiras, sejam nas ruas, em aterros controlados e nos lixões a céu aberto. Existem ainda disputa entre os próprios catadores pelo material coletado. Segundo Dias (2002), vários conflitos são travados entre os próprios catadores para a recepção dos materiais “o espaço da rua é a arena da luta diária dos catadores (...) assim como dos demais que, de alguma forma, utilizam-se desse espaço para sua sobrevivência” (p. 38).

Entretanto os lixões foram o local em que se travou a batalha mais dramática para os catadores de materiais recicláveis. Com a Lei nº 1898 de 28 de dezembro de 1992, ficava proibida a permanência de pessoas no local, então o que fazer com esses trabalhadores que encontravam no lixão o material para sua sobrevivência? No estado de Minas Gerais um grande esforço foi realizado para adequação da disposição final dos resíduos sólidos urbanos. Com a Deliberação Normativa do Copam 52/01, todos os municípios deveriam se mobilizar para extinguir os depósitos de lixo a céu aberto e iniciar a compactação e recobrimento dos resíduos com a terra, pelo menos três vezes durante a semana. Foi estabelecida, também, a proibição de entrada e permanência de catadores de materiais recicláveis junto aos depósitos de lixo. Desta forma as prefeituras deveriam criar possibilidades para a triagem desses materiais através da coleta seletiva, preferencialmente em parceria com organizações de catadores.

A Feam – Fundação Estadual do Meio Ambiente, criou o programa Minas sem Lixões, um instrumento que apóia os municípios para alcançar a qualidade ambiental, várias organizações, entre entidades e o poder público participavam de discussões para tentar encontrar a melhor solução para o impasse. O Ministério Público teve um importante papel sobre os governos municipais ao firmar o TAC – Termo de Ajustamento de Conduta. Ao firmarem o TAC, as prefeituras se comprometem a fechar os lixões com cidadania, ou seja,

implementando programas de inclusão social para os catadores que atuavam nos lixões, recuperação ambiental da área e criação de unidades licenciadas para o tratamento dos resíduos sólidos.

Outros importantes a serem destacados foram: o Protocolo de Kyoto, assinado no Japão em 1997, onde ressaltava a necessidade de uma reorganização do desenvolvimento mundial, iniciando pelos países mais desenvolvidos e com maior taxa de contribuição para os problemas ambientais. Além do Protocolo de Kyoto houve também a criação da Agenda 21, um programa recomendado para governos e organizações não governamentais que tem como proposta a sustentabilidade, a preservação do meio ambiente, a justiça social, o crescimento econômico e a participação da sociedade no controle das políticas públicas como elementos para democratizar o direito à qualidade de vida em todos os países. Com a criação desta agenda, mais parceiros se uniram na criação de um novo modelo para disposição final dos resíduos sólidos com a consciência ambiental e social. Inicia-se, então, um grande movimento de coleta seletiva nas várias partes do país.

De acordo com Perin (2003, apud Calderoni) o primeiro registro de coleta seletiva no mundo se encontra na Itália e foi no ano de 1941 em decorrência das dificuldades ocorridas após a Segunda Guerra Mundial. No Brasil, o primeiro lugar a ser instaurada a coleta seletiva foi no ano de 1985, na cidade de Niterói, estado do Rio de Janeiro. Em 1986, foi criada a primeira associação de catadores de material reciclável em Ilha Grande dos Marinheiros, na cidade de Porto Alegre – RS.

A década de 90 foi marcada pela criação dos programas de gestão integrada com a participação de cooperativas/associações e o poder público nas principais cidades brasileiras como: São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Santos, entre outras. Entre suas propostas estavam ações voltadas à geração de trabalho e renda, mobilidade social, valorização do trabalho dos funcionários da limpeza urbana e desenvolvimento de parcerias com organizações de catadores (BESEN, 2006; PERIN, 2003).

Segundo pesquisa do CEMPRE (Compromisso Empresarial para Reciclagem), no Brasil, cerca de 405 municípios trabalham com a coleta seletiva atingindo mais de 26 milhões de brasileiros. Desses programas 43,5% tem relação direta com cooperativas/associações de catadores. No gráfico abaixo pode-se observar a evolução da coleta seletiva no país.

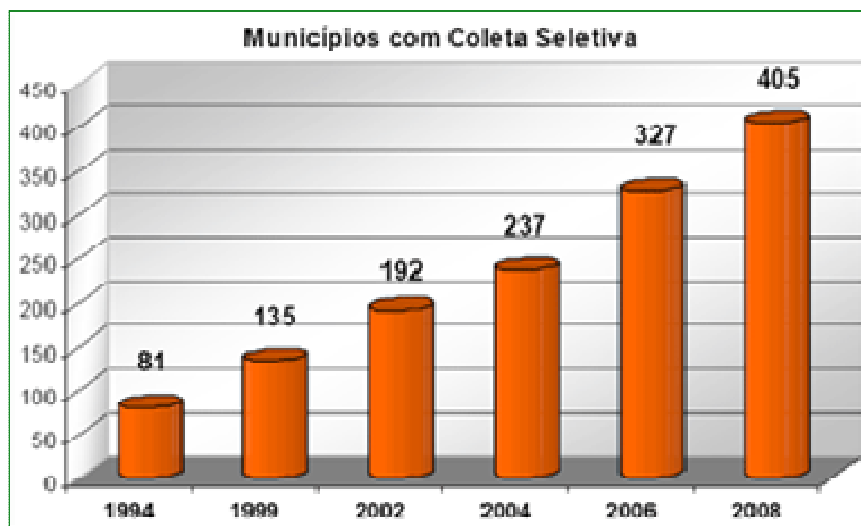


Figura 3-4: Evolução da participação dos Municípios com Coleta Seletiva (CEMPRE, Out/2008)

No gráfico abaixo encontra-se a distribuição dos municípios brasileiros com coleta seletiva:

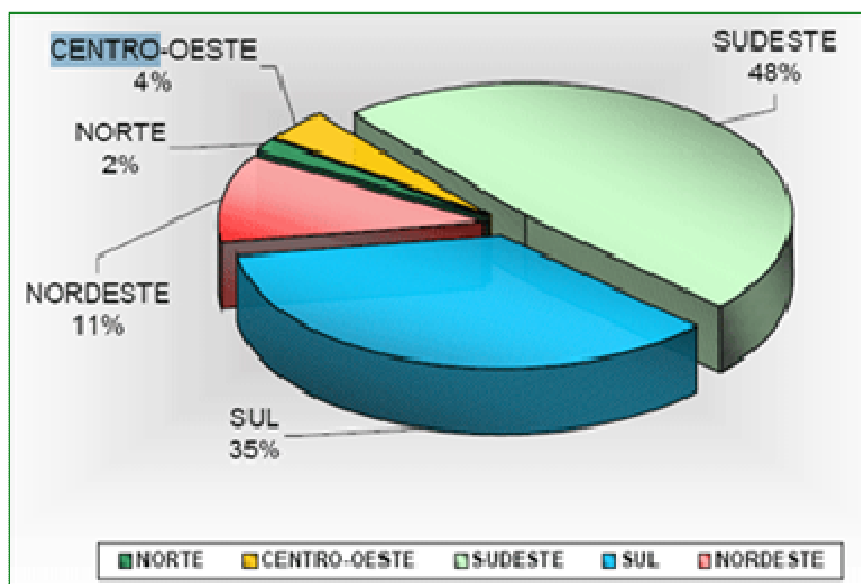


Figura 3-5: Localização dos Municípios com Coleta Seletiva (fonte: CEMPRE, Out./2008).

Bense (2006) destaca algumas vantagens ambientais da coleta seletiva:

[...] A redução da necessidade de matéria prima virgem e a economia dos recursos naturais renováveis e não renováveis; a economia de energia no reprocessamento de materiais se comparada com a extração e produção a partir de matérias primas virgens e a valorização das matérias primas secundárias; a redução do lixo disposto nos aterros sanitários e dos impactos ambientais decorrentes. (p. 58)

Jacobi (1996) acredita ser uma união perfeita quando se administra os rejeitos da sociedade com a atividade humana.

Em nenhum outro caso existem, condições tão favoráveis para estabelecer os vínculos entre a atividade humana e o sistema ecológico, como quanto à forma como uma sociedade administra os dejetos que produz. Este argumento transcende o aspecto específico da gestão dos resíduos sólidos, e abre um vasto campo de aprofundamento em torno dos meios e fins para atingir algum grau de sustentabilidade sócio ambiental (p. 223).

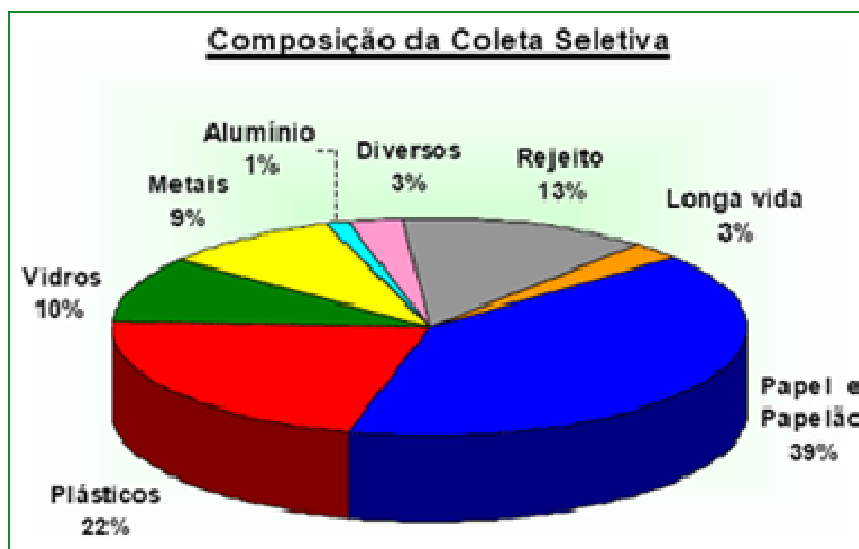


Figura 3-6: Composição da Coleta Seletiva no Brasil (fonte: IBGE, 2008)

Dentre as modalidades de coleta seletiva encontramos quatro: porta-a-porta (com recolhimento do material nos domicílios); entrega voluntária em ponto ou

locais determinados (PEVs “postos de entrega voluntária” e LEVs “locais de entrega voluntária”); postos de troca e também por grupo de catadores. Na modalidade porta-a-porta, o veículo responsável pela coleta passa pelas residências em dias e horários pré-determinados e os moradores disponibilizam os materiais recicláveis nas calçadas ou em contêineres distintos. Já no sistema PEVs e LEVs, são os próprios moradores que fazem a entrega dos materiais nas áreas municipais específicas. Quanto ao sistema dos postos de trocas, os materiais arrecadados são trocados por algum bem de valor (BESEN, 2006).

A reciclagem no Brasil está em expansão. De acordo com estudos do CEMPRE, existem mais de 2.360 empresas que trabalham com a reciclagem, dentre organizações de catadores, sucateiros e recicladores. A maior parte dessas empresas se localiza na região sudeste, seguida pela região sul e nordeste. Gerando mais de 500.000 empregos formais e informais. Ainda segundo estudos do mesmo órgão, em uma grande porcentagem das cidades brasileiras existem organizações de catadores, sejam elas estruturadas ou em processo de estruturação. Besen (2006) em sua pesquisa verificou que existe mais de 360 organizações de catadores espalhadas pelo Brasil, sendo sua maior parte também na região Sudeste, seguidas pelas regiões Sul e Nordeste. Elas são responsáveis por cerca de 13% da matéria-prima fornecida às empresas de reciclagem do Brasil.

Essas organizações têm um papel importantíssimo no que diz respeito a uma alternativa sustentável para a sociedade, pois, além de prestarem um serviço à comunidade com a preservação do meio-ambiente, evitando que materiais sejam jogados nos rios e diminuindo a quantidade de volume nos aterros através do processo de reciclagem, as cooperativas e associações apresentam uma nova proposta quanto à geração de renda e novas oportunidades de trabalho (PERIN, 2003).

3.4 O TRABALHO PRECÁRIO DOS CATADORES

Para Bense (2006), embora haja um crescente interesse pelos materiais recicláveis e isso se apresente como fator positivo do ponto de vista ambiental, um lado negativo seria o aumento do contingente de catadores autônomos. Uma vez que não existem políticas públicas efetivas para a inclusão desses trabalhadores, isso poderia acarretar uma perda no rendimento dos membros das organizações de catadores.

Entretanto, pode-se perceber que é com o avanço da tecnologia em um mundo de produtos cada vez mais descartável, não faltará material de trabalho para os catadores, mesmo para aqueles que preferam trabalhar sozinhos ao invés de associar-se a grupos de trabalho. Mas para isso é necessário que as políticas públicas e os meios de comunicação cumpram seu papel de conscientizar a população e de oferecer meios para melhorar as formas de trabalho desta parcela de trabalhadores. Podemos notar que existe um esforço crescente por parte de vários órgãos no que se refere a tentativa de conscientizar as pessoas para um problema que é de todos: o meio-ambiente e a população trabalhadora que está marginalizada pela mudança no setor produtivo.

Apesar de todos os esforços, é possível se constatar que pouco mudou nas precárias condições de vida dos trabalhadores que utilizam a reciclagem para seu sustento. Os catadores, ainda hoje, têm uma jornada de trabalho exaustiva, muitos trabalham até 12 horas por dia, todos os dias da semana com seus carrinhos puxados pela tração humana, percorrendo dezenas de quilômetros e sob as intempéries do tempo. Eles catam e separam do lixo o material que serve para reciclagem.

Para sua comercialização é necessário que haja uma quantidade determinada, por isso muitos utilizam suas próprias moradias para guardarem o material até que exista uma proporção suficiente para venda. Como é pequena a quantidade acumulada por cada catador, estes vendem aos chamados “atravessadores” que estabelecem o preço, pagam pelos materiais recolhidos e

fazem a intermediação entre as indústrias receptoras dos recicláveis, isso quando não fazem a troca do material por bebidas alcoólicas.

Os atravessadores possuem depósitos onde acumulam o material reciclável, prensando-os em fardos e por possuírem a infra-estrutura necessária, muitas vezes até mesmo capital de giro, podem esperar o momento oportuno para venderem seus produtos. Quando têm uma grande quantidade fazem a venda com lucro superior a 100 ou 200% em cima do preço pago aos catadores. Para evitar essa super-exploração de sua mão de obra, muitos catadores se reúnem em associações ou cooperativas e juntos buscam uma melhor alternativa para suas condições de trabalho. Segundo Magera (2005) mesmo quando associados, os catadores não conseguem evitar a exploração sobre seu trabalho, pois ainda hoje são poucas as indústrias que fazem a recepção dos materiais recicláveis e quando a fazem exigem uma quantia que as associações, especialmente as que estão em formação, não conseguem acumular.

Um outro fator que dificulta a organização dos catadores quanto a associações e/ou cooperativas se refere a sua formação, como muitos não possuem uma educação básica, não conseguem visualizar possibilidades de organização, ou quando se organizam não conseguem se manter enquanto grupo, por não saberem trabalhar em equipe. Magera (2005) afirma que a dificuldade para se organizarem constitui um processo histórico, uma vez que as camadas menos favorecidas não possuem abertura aos financiamentos ou créditos, dependendo sempre do poder público e das instituições sociais. E é aí que se faz necessário à intervenção de órgãos competentes para proporcionar a formação e organização desses grupos de trabalho através das cooperativas ou associações.

CAPÍTULO 4

FUNDAMENTAÇÃO METODOLÓGICA

4.1 A PESQUISA

Para se realizar uma boa pesquisa é necessário encontrar a metodologia adequada, pois esta é de fundamental importância para se definir como serão buscados os dados para responder as diversas indagações.

Em sua forma de abordar o problema, esta pesquisa se classifica como qualitativa, considerando que existe uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito que não pode ser transformada em números.

De acordo com Minayo (2000)

A pesquisa qualitativa se preocupa com um nível de realidade que não pode ser quantificado, ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização das variáveis (p.21).

Cavalcanti (1995) completa que “o método de pesquisa qualitativa propõe que o investigador veja o através dos olhos dos atores sociais que o integram, e dos significados que estes atribuem às situações sobre as quais agem” (p.287).

Trata-se de uma pesquisa descritiva em que se utiliza o ambiente natural como fonte direta para coleta dos dados e o pesquisador deve analisá-los indutivamente. Como procedimento foi utilizado o estudo de caso que, segundo Leffa (2008) é um dos instrumentos mais antigos de pesquisa e de

acordo com Yin (2001), trata-se de uma investigação empírica que busca averiguar um fenômeno dentro de seu contexto real.

A essência de um estudo de caso, a principal tendência em todos os tipos de estudo de caso, é que ela tenta esclarecer uma decisão ou um conjunto de decisões: o motivo pelo qual foram tomadas, como foram implementadas e com quais resultados (YIN, 2001).

O estudo de caso é considerado por muitos pesquisadores como Voss, Tsiriktsis e Frohlich (2002), como um dos mais poderosos métodos de pesquisa na gestão de operações, especialmente no desenvolvimento de novas teorias.

4.2 COLETA DE DADOS

As técnicas empregadas para a coleta de dados foram: análise documental, entrevistas, grupos focais e observações.

▪ 4.2.1 Análise documental

A associação foi totalmente receptiva e aberta ao disponibilizar os dados sobre seus integrantes, bem como a quantidade de materiais coletados e vendidos e a remuneração recebida por cada um de seus membros. Entretanto, essas informações não eram suficientes para analisar o nível de satisfação e sofrimento entre os participantes.

▪ 4.2.2 Grupos Focais

De acordo com a literatura existente, pode-se definir como grupo focal o tipo de entrevista realizada em grupo e com o objetivo de coletar informações minuciosas sobre um assunto específico a partir de integrantes selecionados. Como vantagem pode-se destacar informações mais detalhadas, uma vez que os integrantes sentem-se mais livres para participar sobre assuntos específicos de forma a permitir que os pesquisadores compreendam as questões de maneira mais abrangente (PIZZOL, 2004).

Para que o grupo focal possa funcionar de maneira adequada, não deve ultrapassar o número de 12 participantes, sendo estes selecionados dentro de um grupo que conviva com o assunto a ser pesquisado. É necessário que o objetivo esteja claramente definido e que instiguem as pessoas a participarem do início ao fim. O grupo focal deve ter um moderador, que direciona as reuniões de forma com que todos os envolvidos participem sem deixar que ocorra dispersão. O moderador em momento algum deve expor suas idéias ou opiniões para não influenciar os participantes (BARBOUR & KITZINGER, 1999).

▪ 4.2.3 Entrevistas

Segundo Yin (2001), a entrevista se constitui em uma das fontes de dados mais importantes para o estudo de caso, apesar de ser comum uma associação usual entre a entrevista e a metodologia de 'survey'. A entrevista, dentro da metodologia do Estudo de Caso, pode assumir várias formas:

- Entrevista de natureza aberta-fechada

Onde o pesquisador pode solicitar aos respondentes a apresentação de fatos e de suas opiniões a eles relacionados;

- Entrevista focada

O respondente é entrevistado por um curto período de tempo e pode assumir um caráter aberto-fechado ou se tornar conversacional, mas o pesquisador deve preferencialmente seguir as perguntas estabelecidas no protocolo de pesquisa;

- Entrevista do tipo Survey

Implicam em questões e respostas mais estruturadas.

Para Yin (2005) as entrevistas são uma preciosa fonte de evidências para o Estudo de Caso, uma vez que estudos de casos em pesquisa com caráter também social lidam geralmente com atividades de pessoas e grupos. Deve-se, contudo, estar atento para não sofrer influências dos observadores e entrevistadores e, por isso, podem ser reportadas e interpretadas de acordo com as idiossincrasias de quem faz e relata a entrevista. Os respondentes bem

informados, por outro lado, podem fornecer importantes insights sobre a situação. Ao optar pelo uso de entrevistas deve-se cuidar para que esses problemas não interfiram nos resultados provendo treinamento e habilitação dos investigadores envolvidos.

Após a análise documental foram criados os grupos focais com 12 participantes, o convite para a participação foi feito a todos os membros da associação, entretanto apenas 12 se dispuseram a participar das discussões. O grupo teve cinco encontros de 50 a 60 minutos cada e tinha como objetivo discutir as dificuldades e facilidades do trabalho em grupo, assim como também seus momentos de alegria e tristeza.

As entrevistas foram semi-estruturadas e tinham por objetivo investigar os possíveis focos de prazer e sofrimento que os membros da associação atribuíam ao seu trabalho, da mesma forma que se procurou investigar, como os mesmo agiam para minimizar o sofrimento e aumentar os níveis de prazer dentro do coletivo de trabalho. Todos os vinte e cinco integrantes da associação foram entrevistados.

Foram feitas cerca de 24 observações sistemáticas durante o período de treze meses no campo de estudo para verificar *in loco* a fim de verificar a realidade apresentada, tanto dentro no galpão quanto no local onde os catadores recolhem seus materiais, ou seja, nas ruas.

4.3 CENÁRIO DA PESQUISA

A pesquisa realizada acontece na cidade de Itajubá que assim como os diversos municípios brasileiros não está livre de problemas comuns como a falta de emprego e a destinação final dos resíduos sólidos. Localizado no Sul de Minas Gerais, abrangendo uma área de 290,45 km² de extensão, sendo 219,75 km² de área rural e 61,25 km² de área urbana, o município se encontra em uma posição privilegiada. Faz divisa com outros de pequeno porte como Maria da Fé, Piranguinho, São José do Alegre, Wenceslau Brás, Piranguçu e Delfim Moreira.

Segundo Censo Demográfico (IBGE, 2007) a cidade tem cerca de 86.673 habitantes, sendo 92% de população urbana e 8% de população rural. Possui 57 bairros urbanos, um distrito e 23 zonas rurais, seu crescimento anual é de 1.028 habitantes. O IDH é de 0,768 e a per capita 11.024. Está servida por uma malha viária que se apóia nas rodovias federais Fernão Dias e Presidente Antônio Dutra, além de estar posicionada de forma privilegiada e estratégica entre os três maiores mercados do país: São Paulo, Rio de Janeiro e Belo Horizonte (PGIRSU, 2007).

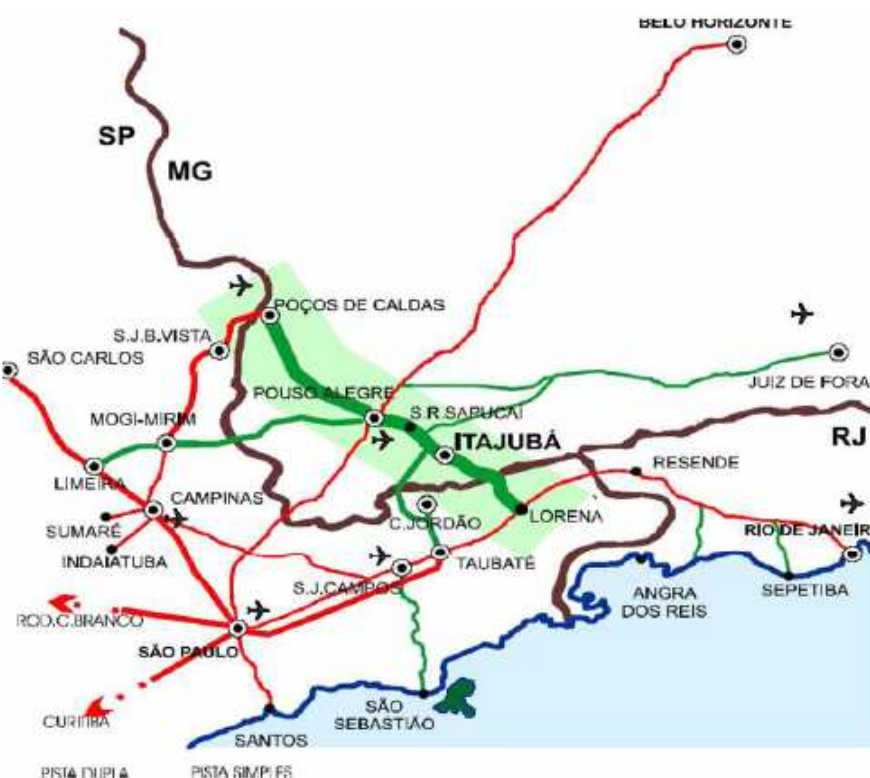


Figura 4-1: Mapa da Cidade de Itajubá.

Itajubá é um dos maiores distritos industriais do sul de Minas, com indústrias de grande e médio porte, gerando aproximadamente 5.500 empregos, estão aqui instaladas indústrias de vários ramos como autopeças, transformadores de medição, helicópteros, produtos cosméticos, armamento bélico, biomedicina, entre outros. Além das atividades tradicionais, o artesanato, a agroindústria e a produção caseira são responsáveis por uma parcela das atividades econômicas da cidade.

A cidade conta ainda com uma alta densidade de profissionais e instituições qualificadas nos domínios da pesquisa e educação e desenvolvimentos tecnológicos. Estão presentes a Universidade Federal de Itajubá (UNIFEI), Centro Universitário de Itajubá (UNIVERSITAS), Faculdade de Ciências Aplicadas do Sul de Minas (FACESM), Faculdade de Medicina de Itajubá (FMI), Faculdade de Enfermagem Wenceslau Brás, entre outras.

Até o ano de 2006, a coleta dos resíduos sólidos era realizada por uma empresa terceirizada, que além de coletar os resíduos produzidos pelo próprio Município, coletava de outras cinco cidades vizinhas, sendo todos depositados no antigo lixão de, Itajubá. Durante os anos de 1997, 2003 e 2006, foram realizadas as caracterizações quantitativas e qualitativas de seus resíduos. Constatou-se que 42% do lixo coletado refere-se à matéria orgânica, 31,40% de material potencialmente reciclável, 10,60% de resíduos de banheiro, 8,81% de entulho, 3,88% trapo e 3,28% de rejeito (PGIRSU, 2007). Também no ano de 1997, a sociedade civil se organizou e através da Agenda 21 iniciou um trabalho de coleta seletiva no município.

Primeiramente o projeto iniciou contando apenas com um bairro e logo após se expandiu por toda a cidade, abrangendo inclusive os bairros distantes e a zona rural. No entanto, não houve participação do poder público o que dificultou a institucionalização do projeto e a conscientização da população itajubense. O próprio material reciclável que era separado pela comunidade era misturado no caminhão no momento da coleta. Desta forma, apenas com a participação da sociedade civil organizada, o projeto de coleta seletiva não conseguiu uma adesão significativa da população.

A falta de campanhas e parcerias com as diversas instituições presentes no Município, como igrejas, associações de bairro, grupos comunitários, empresas e a própria prefeitura que não treinava seus funcionários coletores de lixo, pode ter contribuído para que o projeto não se firmasse e fosse levado adiante. Com o passar do tempo essa experiência foi perdendo força e teve seu fim no ano de 2000, culminado pela devastação de uma grande enchente ocorrida na região.

Uma outra tentativa de coleta seletiva realizada no Município foi com a ONG “Reciclar em casa”, uma entidade civil de direito privado, sem fins lucrativos, fundada no ano de 2004 com o intuito de promover a coleta seletiva a fim de conscientizar a preservação ambiental, urbana e rural. A coleta seria realizada por meio de catadores, exceto aqueles que trabalhavam no lixão, através da modalidade porta-a-porta. Os catadores se comprometiam em manter as ruas e calçadas limpas e toda a comunidade deveria estar envolvida, seriam as próprias pessoas as responsáveis pela separação do material orgânico e do material reciclável. O projeto não contou com o apoio do poder público e não houve uma adesão significativa da comunidade, vindo reforçar a importância da participação dos órgãos do governo na disposição final dos resíduos sólidos.

Durante muitos anos, o depósito de resíduos do município funcionou como lixão a céu aberto, constituindo um espaço de proliferação de doenças, degradação ambiental e onde circulavam animais dividindo espaços com crianças e adultos, sem qualquer segurança e controle por parte das autoridades responsáveis. Entretanto, devido às exigências da Deliberação Normativa do COPAM – Conselho de Política Ambiental nº 052/2001 e suas alterações posteriores – DN’s 067/2003 e 075/2004 que obriga às cidades com população superior a cinquenta mil habitantes, a implantar e licenciar seu sistema de disposição final dos resíduos sólidos urbanos.

Foi construída, em caráter emergencial, a obra necessária para a transformação do depósito em aterro controlado. Importante salientar que tal empreendimento estava apto a atender aos outros cinco municípios que despejavam seus resíduos no aterro controlado de Itajubá. Esta parceria contou com um protocolo de intenções assinado por todos os prefeitos das cidades envolvidas com a intermediação do CETEC – Fundação Centro Tecnológico de Minas Gerais (PGIRSU, 2007).

Embora o Município de Itajubá esteja em posição privilegiada no que se refere a sua localização e embora possua muitas empresas e universidades no seu espaço, todas estas vantagens não são capazes de comportar todo o universo de trabalhadores disponíveis na cidade. Desta forma, muitos não vêem outra

possibilidade senão a catação de materiais recicláveis como acontecem nas diversas cidades do nosso país. Como já foi exposto, até bem pouco tempo o aterro controlado do Município, funcionava como lixão a céu aberto, onde dezenas de pessoas exerciam seu trabalho de catadores e catadoras. Com o seu encerramento, foi necessário um grande trabalho com as pessoas envolvidas neste local, pois a presença de seres humanos no lixão já não era mais permitida:

Considera ato lesivo à limpeza urbana que se proceda à catação ou à triagem de resíduos nas ruas e logradouros públicos em seu artigo 49 – inciso II. E estabelece multa entre 0,5 (meia) e 05 (cinco) UFI's por este tipo de infração no parágrafo 2º do mesmo artigo.

Nota:

Coíbe a ação dos catadores, inclusive dos que já atuam na cidade – (os dispositivos mencionados devem ser revogados e atualizados com a Lei que regulamentará a Coleta Seletiva).

&3º do art. 49: o DLU (Departamento de Limpeza Urbana) poderá permitir a catação ou triagem do lixo no destino final, por empresas especializadas ou a seu critério e de acordo com as normas estabelecidas em regulamento.

Nota:

(...)II – Por força de Lei já não pode haver catação no destino final – (os dispositivos mencionados devem ser revogados).

(lei nº 1898 de 28 de dezembro de 1992)

A Prefeitura Municipal, através das Secretarias Municipais de Assistência Social, Meio Ambiente e Planejamento, criou uma equipe técnica responsável para trabalhar com estes catadores. A equipe era formada por psicólogos, assistentes sociais, pedagogos e outros técnicos, incluindo a autora desta dissertação. Após capacitação recebida pelo grupo técnico do Centro Tecnológico de Minas Gerais - CETEC, foi realizado um levantamento em toda cidade com o intuito de diagnosticar quantas pessoas trabalhavam informalmente com a atividade de catação, além de conhecer o perfil destes trabalhadores como faixa etária, escolaridade, moradia, condições de trabalho, participação em movimentos sociais, entre outros.

4.4 OS ATORES DA PESQUISA

Dentre os catadores, foi identificado que um montante de 50 trabalhadores realizava suas atividades nas ruas da cidade e 33 se empenhavam nesta tarefa no lixão. No entanto, sabe-se que o número de catadores nas ruas da cidade é bem superior aos valores mencionados acima, uma vez que não foi possível localizar e realizar o cadastro de todos.

As Figuras 4-2 a 4-5 apresentam as características dos catadores do Município de Itajubá:

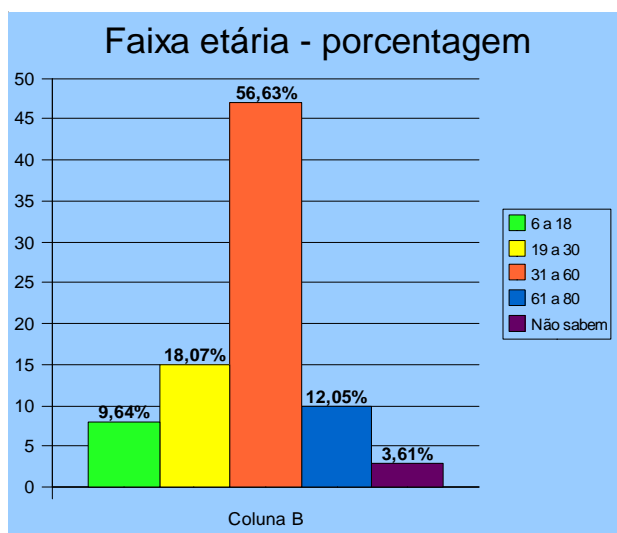


Figura 4-2: Porcentagem da Idade dos Catadores do Município de Itajubá (fonte: PGRSU, 2007).



Figura 4-3: Escolaridade dos Catadores (fonte: PGRSU, 2007).



Figura 4-4: Condições de Moradia (fonte: PGRSU, 2007).



Figura 4-5: Participação em Movimentos Sociais (fonte: PGRSU, 2007).

Quanto às **profissões**, antes de ser catador, os mesmos desenvolviam as seguintes atividades: motoristas, pedreiros, doméstica, pintor, eletricista, carpinteiro a trabalhadores de comércio em geral.

Os primeiros a serem trabalhados seriam os catadores do lixão, devido à urgência da situação. A equipe responsável promoveu uma reunião para apresentar aos mesmos uma alternativa de trabalho, alguns seriam incorporados à empresa responsável pela coleta de lixo e também seria criada uma cooperativa ou associação para que os outros continuassem a exercer suas atividades, uma vez que o lixão não existiria mais.

No entanto, os catadores expressaram grande desconfiança e descrença nas promessas da equipe, houve muita resistência por parte destes e 11 deles não aceitaram sair do aterro. Foram diversos dias de negociações, entre conversas informais a reuniões com a participação de representantes dos vários órgãos do poder público. Muitos ameaçavam os técnicos e outros chegaram a invadir o aterro no período noturno e se misturaram junto ao lixo como forma de resistência. A polícia se fez presente em vários momentos.

Uma das alternativas encontradas para o problema seria, como já exposto anteriormente, utilizar a própria mão de obra dos catadores do lixão nas atividades da empresa responsável pelos resíduos sólidos da cidade. Dos trinta e três, vinte e dois aceitaram a proposta e foram incorporados à empresa contratada Construtora CJP – Carlos Junqueira Pereira, outros foram catar nas ruas e alguns suspenderam por completo suas atividades.

Após este primeiro momento e a resolução parcial do problema, partiu-se para uma nova etapa e a concretização de uma segunda alternativa, a criação de uma cooperativa ou associação que pudesse abrigar todos os catadores que tivessem interesse em participar. Diversas entrevistas aconteceram, assim como foram realizadas visitas nas casas de muitos deles. Durante esta fase, constataram-se vários problemas.

A maioria dos catadores guardava o material recolhido em suas próprias casas, que viraram mini-depósitos. As residências, apesar de muito pequenas, abrigavam sucatas em praticamente todos os cômodos, isso quando havia mais de um cômodo, inclusive nos quartos ao lado da cama e na cozinha junto aos mantimentos. Em grande parte das famílias dos catadores, todos os membros se consideravam injustiçados pelas atuais políticas.

Para a criação de uma associação se faz necessário que haja um grupo com interesses comuns e um mínimo de afinidade. Para isso foram realizados vários encontros que tiveram como objetivo a construção de relações sociais e entrosamento, uma vez que os próprios catadores não se conheciam. Desta forma poderiam formar um vínculo para buscar o mesmo objetivo: soluções

coletivas para gerar bens e serviços necessários à sobrevivência e melhoria em suas condições de trabalho e de vida.

Dos oitenta e três catadores abordados, somente quarenta participaram das reuniões preparatórias. Foram sete meses de trabalho, com dinâmicas e palestras, no decorrer desse tempo, muitos desistiram e apareceram novos integrantes. Durante o período de preparação e conhecimento dos catadores, percebeu-se que a maioria absoluta não utilizava qualquer equipamento de segurança e muitos relatavam ser discriminados ou até mesmo insultados pelas pessoas, quando estas o encontravam revirando o lixo na busca de algum reciclável.

No dia 11 de maio de 2007, amparada pela lei Municipal nº 2626 de fevereiro de 2007, foi criada a Associação dos Catadores Itajubenses de Materiais Recicláveis com vinte e três pessoas entre catadores e catadoras. O Poder Público alugou um galpão e se comprometeu a custear temporariamente as despesas com a água e luz. Assim todo dinheiro angariado com a venda de materiais seria dividido igualmente entre os integrantes da associação. A coleta seletiva seria realizada em dias alternados à da coleta convencional e os catadores utilizariam a modalidade porta-a-porta.

Os catadores ganharam uniformes e foram orientados, através de reuniões, pela equipe técnica da prefeitura sobre a forma de como abordar os moradores para separarem o material reciclável. Segundo relato dos próprios catadores, as pessoas mudaram suas atitudes com relação aos mesmos, tratando-os com respeito e educação. Fato confirmado por Jacobi (1996), quando diz que “a população começa a ver o trabalho dos catadores de uma forma diferente na medida em que estes começam a circular pela cidade devidamente uniformizados e com um cuidado maior com a higiene pessoal” (p. 238).

CAPÍTULO 5

RESULTADOS E ANÁLISE DOS RESULTADOS

5.1 ACIMAR

Com pouco mais de um ano de funcionamento a ACIMAR conta com um total de 25 trabalhadores e entre o material coletado se encontram: papelão, papel misto, papel branco, plástico mole, pead e pp branco, pet branco e verde, petróleo, sucatas de ferro, latinha de alumínio, chapa, tetra park, cobre, metal, bloco, inox, zamak, materiais diversos e óleo de cozinha. Ainda não foi atingida uma independência organizacional no que se refere a quantidade mínima de materiais coletados para garantir pelo menos um salário mínimo para seus integrantes.

5.2 PERFIL DOS RESPONDENTES

De acordo com as Figuras 5-1 e 5-2, observa-se que há mais mulheres que homens na ACIMAR. O nível de escolaridade é extremamente baixo, sobretudo se levar em conta que a idade média é de 33 anos. O fato de possuírem uma baixa escolaridade pode ser um fator preponderante que dificulta a independência econômica e financeira da associação pesquisada. Carmo (2003) confirma isso em sua pesquisa, afirmando que “por possuírem baixo nível de escolaridade desconhecendo a logística do processo que envolve a reciclagem são muitas vezes explorados por atravessadores (...) não conseguindo sua autonomia”. Essa dificuldade financeira e econômica não garante um salário mínimo aos seus integrantes, como pode ser observado na Figura 5-3.

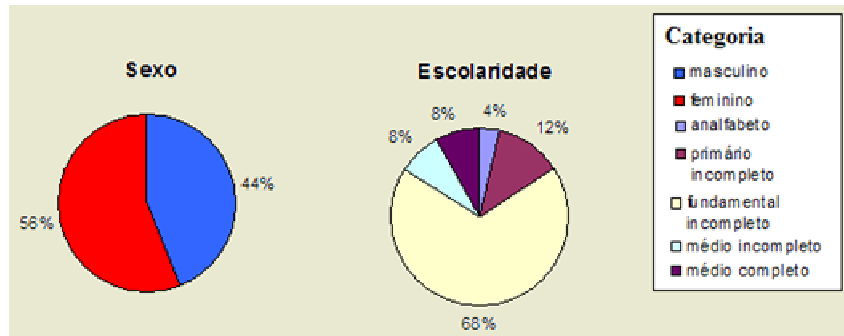


Figura 5-1: Perfil dos Catadores.

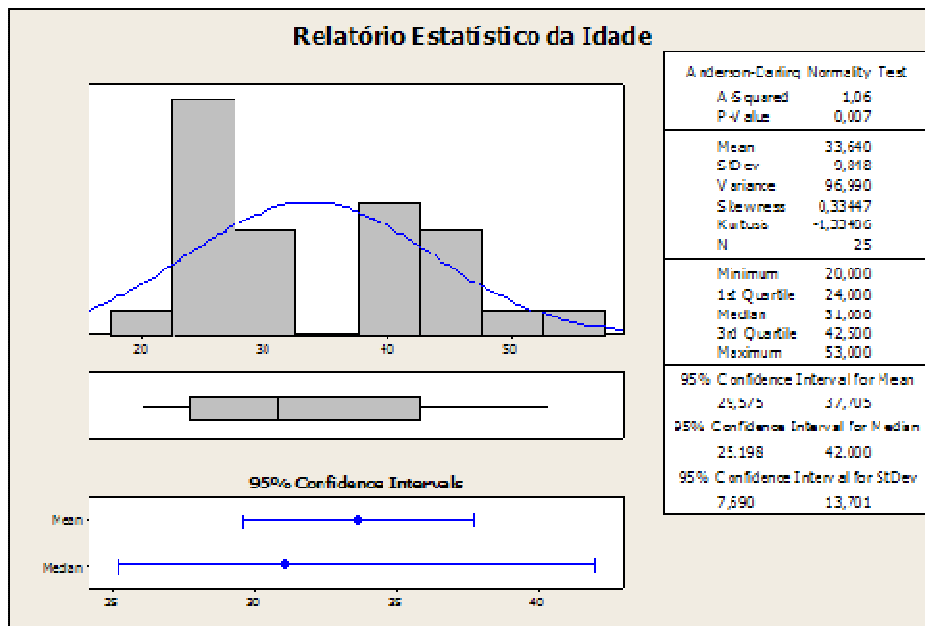


Figura 5-2: Estatística da Idade.

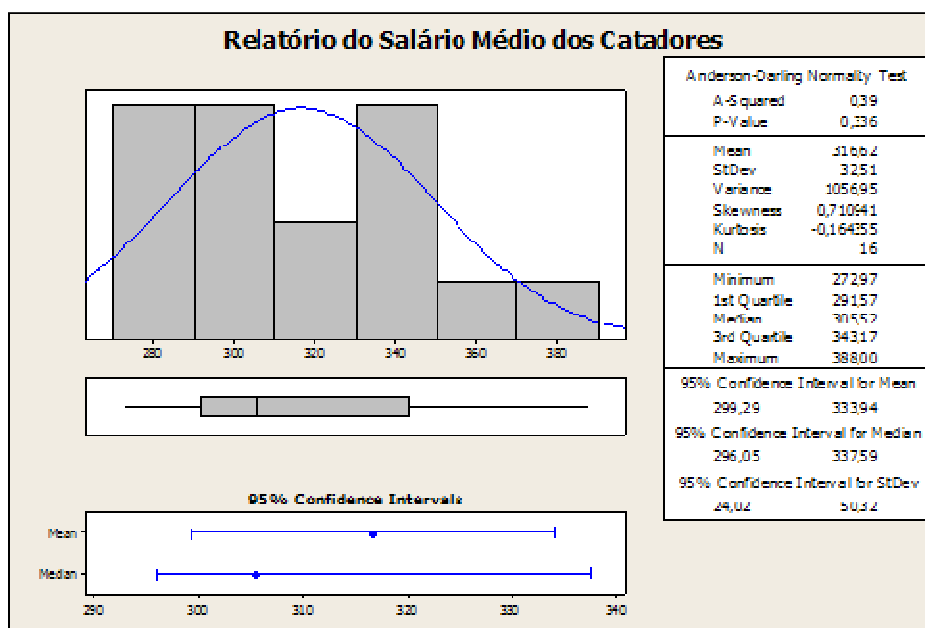


Figura 5-3: Média de Salário dos Catadores.

De acordo com a Figura 5-3, os catadores recebem em média R\$316,62. Os dados aqui expostos representam os meses de janeiro a outubro de 2008. Durante este período, o valor mínimo recebido foi de R\$272,97 e o máximo R\$388,00. A associação em momento algum conseguiu proporcionar aos seus associados o valor de R\$415,00, referente ao salário mínimo vigente na época da coleta dos dados.

Comparado aos dados do Estado de Minas Gerais, Tabela 3.2, o preço dos materiais recicláveis vendidos pela ACIMAR, Tabela 5.1, está bem abaixo daqueles praticados se comercializados diretamente com as indústrias de reciclagem. Com principal destaque para as latinhas de alumínio que chegam a ter diferença de mais de 13 vezes o valor pago à associação dos catadores de Itajubá – MG.

Tabela 5.1: Preço dos Materiais Recicláveis Vendido pela ACIMAR (fonte: ACIMAR, Out./2008).

Materiais	Papelão	Papel Branco	Latas de Aço	Latas de Alumínio	Vidro	Plástico Rígido	Plástico Filme	PET	Longa Vida
R\$/t	120P	150P	100L	250L	50L	600P	400P	850P	150P

Tonelada (t); Prensado (P); Limpo (L).

Os catadores estão na base da pirâmide da cadeia produtiva, por esse motivo não são eles que faturam com o processo da reciclagem. Acima dos catadores estão os “atravessadores”, tratamento informal dado por serem os intermediários entre os catadores e as pequenas organizações (associações e cooperativas) e as indústrias de reciclagem. Os atravessadores são aqueles que “atravessam” o caminho dos catadores autônomos e de pequenas organizações e conseguem lucrar em cima do trabalho destes. Logo acima, no topo da pirâmide, estão as indústrias de reciclagem que transformam o material em um novo produto e o retorna ao mercado para sua comercialização.

No caso da ACIMAR, todo o material coletado é vendido a um “atravessador” da cidade de Pouso Alegre, sul de Minas Gerais. Este, além de comprar e

vender após a diversas indústrias, conforme a característica de cada produto, empresta o maquinário (prensa e *bags*) para a associação, mantendo com esta uma relação de dependência. Essa relação impede com que a associação comercialize diretamente com as indústrias e tenha assim uma maior lucratividade com a venda de seu produto e conquiste uma independência financeira. A ACIMAR é ajudada pela Prefeitura Municipal com os gastos em energia elétrica, telefone, aluguel do galpão e o salário de um estagiário do curso de Administração de Empresas que vem ajudando no processo logístico.

Segundo o MNCR (2008), existem na cidade de Curitiba e região metropolitana aproximadamente 15.000 catadores e destes 8.000 são mulheres. Também em Belo Horizonte as mulheres representam 55% dos trabalhadores da ASMARE. Bense (2005) em seu estudo na região metropolitana de São Paulo pesquisou 5 cooperativas em 3 cidades: Embu – Coopermape; Santo André – Coopicicla e Coopcidade Limpa; e São Bernardo – Raio de Luz, Refazendo. De todas estas, apenas a Coopcidade Limpa havia mais homens que mulheres entre seus integrantes. Assim como nas grandes cidades brasileiras a associação de catadores do Município de Itajubá se destaca pelo fato da maioria de seus trabalhadores serem mulheres.

Ao longo da história, as relações de gênero se mostram desiguais e assimétricas, as mulheres têm ocupado lugares de menor prestígio social em relação aos homens. Em tempos recentes, as mulheres eram responsáveis pelos afazeres domésticos e educação dos filhos, não cabendo a estas a participação no espaço público, ao contrário dos homens que eram os provedores do lar, responsáveis pelo sustento da esposa e dos filhos menores. Atualmente, as mulheres vêm acrescentando um novo papel: o de provedoras de família, que vem se tornando cada vez mais freqüente segundo dados do IBGE. Em função das poucas oportunidades oferecidas às mulheres ocorre ainda o aumento do fenômeno caracterizado como feminilização da pobreza, um dos fatores que contribui para o aumento das desigualdades sociais.

Segundo estudos de Holzmann (2000), o trabalho da mulher fora dos afazeres domésticos chegou a ser considerado como movimento passageiro, contudo, a persistente tendência do aumento do número de mulheres no setor produtivo veio refutar esta idéia. De acordo com a autora existem diversas formas de segregação contra a mão-de-obra feminina, que está concentrada nos níveis mais baixos da hierarquia técnica, funcional e salarial na estrutura das empresas ou nas categorias ocupacionais. Para Castells (1999), o crescente ingresso da mulheres no mercado de trabalho, tem ocorrido predominantemente em situações periféricas, ou seja, em ocupações mal remuneradas, banalizadas pelas fragmentações das atividades e em muitas situações estão sob condições de desregulamentação das relações de trabalho.

Bourdieu (1999), acredita que a construção dos gêneros envolve o corpo, por isso defende a existência de um processo contínuo e histórico de reprodução, cujas práticas e estratégias determinam a construção dos corpos. Para o autor, o trabalho coletivo de socialização da biologia natural e o de biologização do social, trazem como resultados aparências biológicas reais que são incutidas nos corpos e mentes mascarando a arbitrária divisão dos gêneros nas sociedades. Nas organizações, a diferenciação técnica feita do trabalho deixa clara a divisão por sexos. Os trabalhos vinculados a cargos de chefia são usualmente ocupados por homens, enquanto os trabalhos periféricos e precarizados são legados às mulheres. Esse processo faz parte do regulamento informal das organizações e atua como um mecanismo socialmente aceito.

Apesar das transformações nos papéis das mulheres e dos homens, tanto no ambiente familiar quanto privado, pode-se inferir que ainda se faz presente desequilíbrios entre o masculino e o feminino. No caso de profissões como a de catador de materiais recicláveis há uma predominância da mão-de-obra feminina. No caso da ACIMAR das 14 catadoras, 9 são as provedoras do lar, 3 afirmam trabalhar por não poderem contar com o companheiro que vive alcoolizado e apenas 2 dizem dividir as despesas com o marido que também é catador.

5.3 SOBRE A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Os dados analisados foram coletados em diversas situações: no período de observações, que se estendeu desde maio de 2006 a abril de 2008, perfazendo um total de 17 momentos, nos quais foram realizadas conversas informais com os associados; foram formados grupos focais, sendo estes realizados aos sábados durante os meses de maio, junho e julho de 2008; também foram feitas entrevistas individuais com todos os membros da associação. Os dados foram organizados de acordo com as categorias identificadas como prazer e o sofrimento nos coletivos de trabalho e as perguntas elaboradas para entrevista individual foram baseadas no capítulo 3 – bases para uma prática - do livro “Compreender o trabalho para transformá-lo” de Guérin *et al* (2001).

O período de funcionamento da associação vai das 7h às 17h, esse horário foi acordado juntamente com a empresa responsável pelo caminhão que faz o transporte dos catadores e dos materiais. No entanto, segundo relato de sete catadores e observação da pesquisadora, quando o caminhão chega à cidade, pela manhã, os materiais bons (recicláveis) já foram levados por outros catadores (autônomos) que iniciaram suas atividades mais cedo que a associação. Da mesma forma ocorre no período da tarde, quando as lojas colocam seus materiais recicláveis do lado de fora, o caminhão já encerrou suas atividades. O que provoca a perda dos mesmos por parte da associação, gerando uma diminuição da renda ao fim de um período de trabalho. Entretanto, somente alguns associados percebem este fato.

“A gente perde muito material por causa do caminhão (...) se o caminhão fosse nosso, a gente poderia sair na hora em que queria e conseguiria mais material. O caminhão faz o horário dele, da empresa dele, se ele cumprisse o nosso horário era muito melhor pra gente... mas pra maioria tá tudo bem, tá bom assim... quem sai perdendo é todo mundo da associação” J.A.

“O caminhão sai muito tarde e o material bom sai antes que a gente chegue na rua, porque os outros catadores (autônomos)

já pegaram, aí só sobra o que não tem muito valor...a gente acaba ficando só com os restos mesmo” M.A.

Ter consciência em um grupo onde a maioria não questiona o funcionamento da organização, das atividades de trabalho, pode gerar desestímulo, descrença e conseqüente sofrimento. Para Lane (1991), o indivíduo consciente de si, necessariamente, tem consciência de sua pertinência em uma classe social. Enquanto indivíduo, esta consciência se processa transformando tanto suas ações, quanto da classe em que atua e para isso ele deve estar inserido em um grupo que age como tal. Entretanto, uma pessoa consciente em um grupo alienado é impedida de qualquer ação transformadora e esta situação pode ser desencadeadora de doenças mentais como fuga de uma realidade insustentável. Ou o membro se aliena e com isso utiliza uma estratégia de defesa para negar o sofrimento daquela realidade, ou com o passar do tempo não suportará mais a condição alienante e se desvinculará do grupo. Pode ser esta uma das causas que contribui para a alta rotatividade entre os membros da associação estudada. Dos vinte e cinco membros da associação, 11 deles entraram a menos de seis meses o que representa 44% dos associados.

Para a realização das atividades, os membros se dividem em grupos: um grupo menor fica dentro do galpão para separar os materiais por espécie e um maior vai para as ruas. Nas ruas eles se subdividem em duplas e cada uma delas é responsável pelo recolhimento em determinado setor da cidade. O fato de criarem uma rotina de trabalho, estarem as mesmas pessoas nos mesmos lugares sempre, proporciona a criação de vínculos com a comunidade local, gerando um sentimento de pertença e de satisfação com o trabalho.

Aqui a gente faz muita amizade, conhece muita gente, principalmente nos bairros quando eu vou catar material reciclável. A gente acaba ficando conhecido, tem muita gente que conhece. Cada um tem o bairro que vai, nunca muda, aí a gente fica conhecido. J.C.

Fischer (2007) confirma que a proximidade e a facilidade das condições do espaço, seja ele de trabalho ou outro evento, que podem favorecer a interação entre os seres humanos, facilitam o desenvolvimento do sentimento de afiliação e dessa forma influenciam no desempenho de um indivíduo ou de um grupo. Ao se sentir parte de um espaço, de um grupo, os indivíduos estabelecem vínculos e se sentem motivados para suas tarefas, isso pode acarretar em vivências de prazer. O local de trabalho se transforma em um espaço psicossocial e é onde se encontram os mecanismos que o trabalhador utiliza para aceitar, investir ou rejeitá-lo. Os espaços de trabalho não são simplesmente mecânicos, mas espaços humanos à medida que são humanizados, esses espaços são valorizados como um ponto de ligação a partir do qual ele tenta recriar uma parte de sua identidade.

Alguns conceitos de psicologia, como a psicologia ambiental utiliza o conceito de território para designar um lugar ou uma área geográfica ocupada por uma pessoa ou um grupo, dessa forma, o território é a propriedade de uma pessoa ou de um grupo que se torna de certa maneira a proprietária dele. Nota-se bem claro quando os membros da associação relatam que os moradores não cooperam com suas atividades por entregam o material reciclado a outros catadores que não sejam da associação. O fato de estarem associados cria-lhes uma identidade grupal, não ocorrendo o mesmo com os catadores autônomos. Por não pertencerem ao mesmo grupo é gerada rivalidade e os mesmos não se identificam enquanto pares. O indivíduo que ocupa um determinado local tende a adotar comportamentos de dominação territorial, exercendo mais influência neste ambiente que em outra parte.

Os moradores não cooperam muito, eles colocam o material antes que a gente passe, eles dão o material para os outros catadores (autônomos). M.A.

Não tem muita ajuda dos moradores, somente alguns ajudam. Eles não cooperam muito com o serviço da gente. A.F.S.

A dominação territorial implica uma orientação e uma regulação das interações sociais e esta pode se modificar em razão das necessidades e intimidades. Desta maneira, o território delimita uma zona de influência e controle particular, por fazerem parte de uma organização gera-lhe mais desejo de conservá-la, pois é uma posse real. O lugar em que cada trabalhador ocupa é vivido como um território próprio. Por isso a dominação territorial comporta ao mesmo tempo uma função de apropriação e de identidade. A territorialidade tem como uma de suas funções facilitar o desenvolvimento da identidade pessoal e social. Por compartilharem um mesmo território permitem aos integrantes da associação adquirir conhecimentos, experiências comuns e desenvolver uma coesão maior ou menor, estabelecendo relações de confiança mútua e isso não é permitido àqueles que estão fora do grupo.

Para o trabalhador, o espaço que ele ocupa é progressivamente investido como um local pessoal. Por meio de sucessivas atitudes a pessoa traduz uma tendência fundamental a ocupar o lugar no qual ela está, familiarizando-se com ele e transformando-o. Dessa forma, ela cria em seu espaço procedimentos que lhe facilitam as tarefas, reage à intrusão dos outros por uma defesa característica de seu território, criando para si própria meios de adaptação e dominação que traduzem a pregnância de seu espaço como uma área já ocupada. *“Pra mim a associação é uma grande família (...) tem dia que a gente canta, conta piada (...)” I.M.* Ao tentar enxergar a associação como uma família permite ao membro desenvolver um sentimento de pertença e afiliação que favorecem suas atividades e o prazer do trabalho em grupo. A capacidade de resposta do ser humano decorre de sua adaptação ao meio no qual ele está inserido, sendo que suas atividades tendem a se repetir quando os resultados são positivos para o indivíduo.

A coleta de materiais recicláveis é um tipo de atividade que está diretamente sujeita ao surgimento de eventos não-controláveis como o sol forte e a chuva. Embora, em um primeiro momento possa se imaginar que a chuva dificulte as atividades, a maioria dos catadores a considera como um evento positivo no que tange a maior quantidade de coleta de materiais.

Interfere bastante, dia de chuva é melhor para trabalhar porque não tem muito catador (autônomos) nas ruas, em compensação a gente molha. W.S.

Quando chove é bom porque não tem concorrência, os catadores (autônomos) não vão pra rua, apenas os da associação. Quando chove é uma beleza! E.S.

Embora se expressem desconfortáveis por estarem molhados, a chuva é considerada um momento de satisfação na atividade, é a garantia do aumento de sua produção e conseqüente aumento na remuneração ao fim de um período de trabalho. Segundo Tamayo (2004) “o trabalho pode ser um prazer, dependendo das condições nas quais é realizado” (p. 41), entretanto, torna-se importante perceber a atitude que o ser humano tem em relação à tarefa desempenhada.

A sensação de prazer vai além da satisfação derivada da obtenção dos resultados e implica um fluxo contínuo de sensações e sentimentos positivos em resposta ao ambiente. Esse fluxo está diretamente relacionado a uma disposição interna, significando que as condições precárias de trabalho podem suprimir o prazer, mas que boas condições, necessariamente, não farão com que o trabalho gere prazer, implicando a correspondência entre o estado interno e a situação externa, envolvendo aspectos de investimento psico-afetivo na atividade desenvolvida. “O prazer é um ato criativo diante da própria vida, que dá significado ao viver (...) o prazer no trabalho está relacionado à identidade social e pessoal” (TAMAYO, 2004, p.42).

Os fatores externos a uma atividade de trabalho podem se tornar desagradável e angustiante ou ser fonte de prazer para determinadas pessoas. Entretanto, é o sentido que as pessoas colocam e suas atividades que será determinante para vivenciar o prazer ou o sofrimento. Estas vivências estão mais dependentes de uma habilidade interna do indivíduo do que da própria estrutura da atividade.

Os catadores da ACIMAR não possuem os equipamentos necessários para desempenharem suas atividades com segurança, como botas e luvas, as capas de chuvas são extremamente finas e rasgam com facilidade deixando-os molhados. Também não existe uma banca para que os catadores façam a triagem dentro do galpão, os associados devem se curvar até o chão para separar o material, provocando fortes dores na coluna ao final de um dia de trabalho. Do ponto de vista da ergonomia esta atividade está completamente incorreta, contudo, para os catadores da ACIMAR, apesar das dores relatadas por alguns, catar materiais recicláveis é considerada uma atividade fácil e prazerosa.

O prazer é parte integrante da saúde, desta forma ao vivenciá-lo, o trabalhador tem a oportunidade de se realizar e fortalecer sua identidade ao entrar em contato com o produzir e com aqueles que fazem parte de seu mundo de socialização. O prazer passa a ser uma vivência de realização e liberdade que envolve experiências de reconhecimento. Ao serem perguntados sobre o que os deixam felizes com este tipo de trabalho, um dos catadores afirmou ser sua contribuição ao meio-ambiente. *“Quando eu entrei na associação era pra ter uma ajuda de custo (...) mas agora eu sei que eu ajudo o meio-ambiente (...) isso me deixa feliz” J.R.* A frase expressada demonstra a valorização da atividade, o reconhecimento enquanto trabalhador de sua própria atividade de trabalho. É a afirmação para si mesmo como um ser importante para a sociedade, que se realiza à medida em que se identifica com o trabalho, que sente orgulho daquilo que desempenha.

Uma profissão se torna importante pelos serviços que presta à comunidade e pelo poder social e prestígio conseqüente. Para que um trabalho se realize enquanto forma de prazer ao trabalhador é preciso que a atividade leve o indivíduo ao encontro com o seu ser pessoal, deve ser no mínimo gratificante em algum aspecto importante. Quando um ofício apenas se exerce como meio de subsistência e quando não há correspondência alguma às aspirações do sujeito, tende a gerar um desestímulo a ponto de prejudicar sua atmosfera mental, por isso a importância de vivências de prazer no ambiente de trabalho e na realização das atividades.

5.4 DIMENSÕES COLETIVAS DA ATIVIDADE

Além da formação dos grupos para o trabalho, todos os integrantes da ACIMAR devem participar de conselhos, dentro da própria organização, com o objetivo de monitorar o desempenho das atividades. Os conselhos formados são: conselho fiscal, conselho administrativo, grupo social, grupo operativo e o animador geral que é aquele que lidera e tem como principal função motivar os membros do grupo. Os acordos firmados entre os trabalhadores dentro do coletivo se estabelecem sob a forma de regras de trabalho e têm sempre um duplo caráter: objetivar a eficácia e a qualidade do trabalho e possibilitar desenvolvimento do grupo enquanto esfera social. Segundo Dejours (2004), isto tem a ver com o fato de que trabalhar não é unicamente produzir, mas também viver juntos.

A maioria dos catadores entrevistados afirma que são os colegas de trabalho o fator que mais contribui para sua satisfação na realização de suas atividades. Justamente quando há uma harmonia no grupo, sem discussões, são os momentos em que se dizem estarem mais felizes e satisfeitos. Para Martin-Baró (1989), o grupo se torna para o indivíduo uma referência para sua própria identidade ou para sua vida. Essa referência é criada a partir do sentimento de pertença que está subjetiva a um grupo. O sentimento de pertencimento contribui para que um determinado grupo de pessoas se sinta como parte integrante no processo de construção e atue enquanto tal, possibilitando a sua identificação e as vivências de prazer.

“O que mais me deixa feliz são os colegas de trabalho, essa aqui é a minha família, é muito bom estar com o povo” A.F

“Quando há um clima de amizade, quando tá todo mundo alegre, calmo, fazendo seu serviço direitinho eu fico feliz (...) aqui a gente é uma grande família” M.P.

“Eu gosto daqui porque aqui todo mundo brinca (..) eu faço de tudo para ter amizade com o pessoal” L.

Para Lane (1991) a função do grupo é definir papéis e ao defini-los, defini-se também a identidade social de cada indivíduo e garante-se sua produtividade. O grupo, na sua singularidade, demonstra ao mesmo tempo múltiplas determinações e contradições. O mesmo ambiente que ora lhe suscita prazer, pode em outra ocasião ser o objeto do sofrimento, como é possível comprovar nas falas dos próprios catadores. Os colegas de trabalho são considerados como fonte de prazer quando a relação entre os membros é canalizada de forma a atender as necessidades individuais e os interesses coletivos. Por outro lado são os conflitos grupais os momentos de maior tristeza expressada pelos associados.

“o que mais me deixa triste é a falta de união das pessoas, a convivência (...) a gente acaba trabalhando sozinha, eu quero ajudar e o outro interpreta mal. Às vezes eu tento ajudar, falo alguma coisa pro bem da pessoa e a pessoa se revolta comigo, a convivência é muito difícil” M.A.

“O que me deixa triste é quando tem discussão, quando uma pessoa começa a falar da outra... aí acaba com o dia de qualquer um...aí eu vou chateado pra casa”. J.A.

“Eu fico triste quando tem briga. Aqui tem muita briga! Muita fofoca, é falta de assunto! Não tem o que falar e acaba falando da vida do outro, aí dá briga mesmo” M.P.

Segundo Deutsch (2003), o conflito grupal é um fenômeno inevitável em qualquer ambiente organizacional, pois emerge das relações entre indivíduos de um mesmo grupo nos diversos níveis organizacionais. Os diferentes aspectos do ambiente de trabalho onde há interação e coordenação de esforços para uma ação constituem uma fonte potencial de conflito.

Quando uma das partes envolvidas em uma interação se conscientiza de que há discrepância ou desejos incompatíveis entre as mesmas, ou quando uma percebe que a outra irá frustrá-la em algo que deseja, pode ocorrer a situação conflitante. A incompatibilidade de idéias é muitas vezes a causa

de conflitos. *“Aqui tem muita gente que pensa que a vida é um mar de rosas e leva (trabalho) na brincadeira, se levasse a sério daria pra produzir mais e seria muito melhor.” J.P.*

O conflito grupal acontece quando há uma divergência quanto à forma de agir em determinadas situações, mesmo que os interesses sejam iguais. No ambiente de trabalho, existe um objetivo comum que é a realização da atividade, mas o método a ser aplicado para alcançar os resultados pode ser realizado de diversas maneiras e são estas uma das causas dos conflitos nos coletivos de trabalho. Entretanto, um conflito é mais que um desacordo, mais que uma discordância entre as partes, implica em um elevado envolvimento emocional na situação vivenciada e a existência de oposição e tensão entre os componentes de um grupo. Uma das conseqüências do conflito grupal é a ameaça à coesão do grupo, a sensibilidade às diferenças aumenta e a consciência das semelhanças diminui e com isso é produzido somente juízos de valores que deterioram as relações.

A comunicação mal entendida pode ser também um dos fatores de desavenças no grupo, quando a catadora expressa que é mal interpretada pelos colegas, demonstra constrangimento e sofrimento, isto se refere ao fato de que comunicar e dialogar não é tarefa simples. Para Schwartz (2007) “comunicar é reconstruir o sentido das palavras” (p.169), as mesmas palavras empregadas por uma pessoa, embora de forma idêntica, pode ter um sentido completamente diferente se dita por outra pessoa. E esse reconstruir o sentido das palavras está presente nas mais variadas atividades desenvolvidas pelos seres humanos. Em uma expressiva parte dos conflitos nos ambientes de trabalho são dadas através da comunicação, da forma como são reconstruídos os sentidos das palavras.

Contudo, os conflitos podem ser também instrumentos de mudança individual e organizacional, pois estimulam o debate de idéias e contribuem para encontrar soluções criativas para a resolução dos problemas. Mas para isso é necessário que haja uma maturidade capaz de encontrar uma solução partilhada pelos

diversos membros e que seja integradora das perspectivas e objetivos. Os conflitos podem revelar-se tanto benéficos quanto prejudiciais, e seu impacto depende do momento pelo qual o grupo está vivendo e da forma como são vividos e geridos.

Um outro momento de prazer expressado por nove catadores foi a participação no coral da associação. A ACIMAR tem um grupo de coral, formado pelos próprios catadores, que se reúnem uma vez por semana após o expediente de trabalho para o ensaio das músicas. Diversas apresentações já foram realizadas na cidade e, segundo os mesmos, é um momento de grande alegria e descontração. *“Eu gosto de cantar no coral (...) quando a gente canta, coloca tudo pra fora (...) esquece todos os problemas, eu adoro quando é dia de coral.” E.* A música, além de ser uma expressão artística e cultural, favorece a manutenção da saúde mental, a prevenção do estresse e o alívio do cansaço físico. O lazer cumpre um papel fundamental enquanto meio para aliviar os problemas advindos do cotidiano do trabalhador.

O espaço de lazer é o momento em que o trabalhador se desvincula de sua atividade de trabalho, onde ele esquece dos problemas e das situações que lhe causam sofrimento. Na associação analisada existem dois momentos de lazer: o coral e o teatro, durante esse período o membro possui um outro tipo de relação com os demais, estão ali para se divertir e deixar por algum tempo o trabalho e as preocupações de lado. Através desses momentos os catadores deixam de lado as desavenças e conflitos que existem no trabalho e utilizam de um espaço de harmonia com o coletivo.

Ao serem perguntados sobre o que é mais difícil no trabalho e sobre aquilo que os fazem sofrer seis respondentes, ou seja, 24% afirmaram não ter nada difícil no trabalho e nada que os faça sofrer.

Nada, pra mim não tem nada difícil, não tem nada que me faz sofrer no trabalho. J.A.

Eu não acho nada difícil...eu acho tudo bom! Comigo não tem tempo ruim, pra mim está tudo uma maravilha. M.F.

Eu não sofro nada, para mim não tem nada difícil, tudo é fácil. R.S.

O fato de afirmarem não ter nada difícil, sobretudo em uma atividade que exige esforço físico e atenção para não se machucar, pode se caracterizar uma estratégia de defesa que os ajude a enfrentar este tipo de trabalho. Dessa forma evita criar uma tensão entre suas expectativas e seus sonhos e a organização do trabalho e o conteúdo das tarefas. Essa negação do sofrimento pode ser entendida como uma alienação mental. Para Dejours (2004) os trabalhadores criam estratégias defensivas, sejam elas individuais ou coletivas que os preserve do sofrimento. Entretanto, por mais engenhosa e inteligente que seja essa estratégia, ela não evita e nem afasta o risco da alienação mental.

O sofrimento, segundo Dejours (2004), é capaz de desestabilizar a identidade e a personalidade levando a conflitos mentais. Por outro lado é um elemento atuante na promoção da saúde, quando existe uma parceria entre o sofrimento e a luta individual e coletiva contra ele. Torna-se saudável quando os trabalhadores não se adaptam a ele, mas enfrentam as imposições e pressões do trabalho que provocam a instabilidade psicológica, concedendo lugar ao prazer quando as situações desencadeantes deste sofrimento podem ser transformadas.

Nessa mesma lógica, o sofrimento no trabalho não é patológico, mas cumpre um papel extremamente importante no aumento da resistência e do fortalecimento da identidade pessoal. Ele pode ser uma possibilidade de fazer com que o trabalhador descubra estratégias criativas para enfrentá-lo e assim transformar as situações que o geram.

“Eu gosto de trabalhar aqui(...) Tem dia que a gente canta, está alegre, começa a rir, é muito bom” P.C.

“Eu gosto do serviço, eu me divirto (...) eu pulo, eu canto, eu danço, eu faço tudo isso enquanto estou catando material reciclável (...) quando termina o dia, eu acho que tá vencido, eu trabalhei, eu me diverti, chego em casa e quero descansar. Estou satisfeito de ter cumprido com o meu dever” A.F.

O outro fator importante a ser destacado é a falta de perspectivas e de sonhos entre os catadores da ACIMAR. Dos vinte e cinco entrevistados, somente seis expressaram ter sonhos a realizar no futuro, todos os outros dezenove disseram nunca terem parado para pensar sobre o futuro. Alguns deles, como A.P. de vinte e quatro anos, afirmaram ter realizado todos os seus sonhos. E sete catadores demonstraram ter dúvidas se estarão vivos durante este tempo. *“Não tenho a mínima idéia, nem sei se ainda estarei vivo daqui há dez anos” J.A. (38 anos). “Será que consigo chegar até lá? Acho que já estou velha e cansada” L. (43 anos).*

Segundo May (1993) os seres humanos têm demandas, necessidades, interesses e afetos que funcionam como os grandes motivadores. E estes têm uma forma de expressão diferenciada, conforme o tipo de personalidade, o momento e o estágio e o histórico de vida de cada um. Existem sujeitos cuja demanda de autonomia e criatividade é mínima, aceitando a dependência à que a vida lhe reserva sem muitos sonhos e aspirações. Contudo a falta de perspectivas e de sonhos está diretamente ligada à falta de esperança em uma vida melhor, demonstrando assim o conformismo ou a desistência por anos de luta.

O catador com idade avançada que se diz sem sonhos, pode estar dizendo que se cansou de lutar e que em sua vida não houve as realizações que deveriam haver. Sua abertura ao futuro se mostra seriamente restrita segundo a sua problemática existencial, ao estágio no qual se encontra. Quanto mais jovem seja um indivíduo mais aberto se encontra suas perspectivas, no entanto não é o que acontece com muitos catadores da ACIMAR que dizem nunca terem parado para pensar no futuro. O fechamento às possibilidades e o acentuado descrédito em planos a ser realizados são característicos de indivíduos deprimidos. O sujeito está comprimido em um presente sem perspectivas

favoráveis, seu futuro se apresenta como uma repetição interminável de sua situação atual. Dessa forma é melhor não pensar muito, não fazer planos ou ter sonhos para não correr o risco de se frustrar mais tarde e assim evitar o confronto com o sofrimento.

“O caminho a ser percorrido entre o prescrito e o real deve ser, a cada momento, inventado ou descoberto pelo sujeito que trabalha” (DEJOURS, p. 2, 2004).

.

CAPÍTULO 6

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A criação de vínculos no trabalho pode se tornar uma preciosa fonte de prazer por proporcionar interação e sentimento de afiliação que irão influenciar no desempenho das atividades. Quanto maior a coesão do grupo, maior é a identidade grupal que favorece o bom relacionamento e o trabalho em conjunto. Ao contrário, quando não há uma identificação, por mais semelhante que seja a atividade de trabalho, é gerada uma rivalidade entre os integrantes e o indivíduo tende a ser banido do grupo. Trabalhar juntos é viver juntos, pois mais de 1/3 do dia é dedicado ao trabalho, desde o momento em que se prepara até a realização da atividade em si. Essa vivência em comum requer a mobilização da vontade dos trabalhadores, visando minimizar os conflitos que podem surgir de desacordo entre as partes sobre as maneiras de trabalhar.

Fazer parte de um coletivo de trabalho implica em renúncias a favor do viver juntos e da coletividade. Muitos conflitos surgidos no interior do coletivo demonstram que esta renúncia nem sempre é facilmente concedida por todos, provocando o sofrimento. Contudo, o sofrimento é, muitas vezes, o ponto de partida na medida em que busca meios para agir sobre aquilo que os faz sofrer. A comunicação dentro de um coletivo pode se transformar em desprazer dependendo do sentido que cada pessoa atribui às palavras do outro, existem universos de pensamentos completamente diferente em função da prática de cada um.

Para muitos catadores da ACIMAR não existem momentos de desprazer ou situações difíceis em seu trabalho. Ao dizer que não existe nada ruim ou momentos desagradáveis no trabalho pode se caracterizar uma forma de negação do sofrimento, pois ao negá-lo não é preciso ter consciência da realidade e assim nenhum esforço é necessário fazer. Os trabalhadores se utilizam de estratégias de defesa que os ajudam a enfrentar diversos tipos de trabalho, evitando criar uma tensão entre suas expectativas e seus sonhos e a

organização do trabalho e o conteúdo das tarefas. Isso proporciona uma falsa sensação de prazer, que só é possível enquanto o indivíduo se encontra alienado da situação conflitante.

O prazer por outro lado pode ser oriundo de várias fontes, entre elas a própria convivência grupal, o que torna o coletivo de trabalho com duplo caráter e cheio de contradições, capaz de proporcionar aos indivíduos os mais variados sentimentos. O trabalho em grupo não é apenas uma atividade, mas um elemento constituinte da essência humana, justamente por proporcionar ao indivíduo o contato com o outro. É por meio dos coletivos que o indivíduo tem acesso ao reconhecimento de si mesmo ao reconhecimento do outro.

A dificuldade que os associados têm em compreender o processo organizacional e logístico da ACIMAR, bem como questionar o horário de trabalho tendo vista que a maior quantidade de materiais recicláveis está disponível justamente quando a associação não funciona, impede sua independência financeira. Essa dificuldade de compreensão pode levar membros mais conscientes a abandonarem o coletivo de trabalho contribuindo para a alta rotatividade da organização ou entrarem em processo de sofrimento. Na associação pesquisada há um altíssimo índice de rotatividade entre os membros, entretanto são necessários estudos mais aprofundados sobre as reais causas dessa rotatividade, tão comum em associações nascentes, e a partir daí buscar novas alternativas que vise sua diminuição.

Cooperativas populares em processo de formação, como é o caso da ACIMAR, muitas vezes não possuem o capital intelectual tão importante para sua auto-gestão e para o desenvolvimento de atividades ergonomicamente corretas para seus cooperados. Uma boa opção poderia ser a utilização dos saberes científicos acumulados pela universidade através de parcerias. O que traria o conhecimento logístico para o desenvolvimento das associações de catadores, tendo em vista e a reciclagem é uma atividade em potencial, sobretudo em uma sociedade cada vez mais consumista. O aporte intelectual da universidade pode contribuir com o conhecimento ergonômico da atividade proporcionando

aos trabalhadores melhores condições para desempenharem suas funções, sem prejudicar sua saúde física e mental.

A organização do trabalho deve proporcionar meios para que os trabalhadores desenvolvam suas capacidades de forma a gerir e aprimorar seu relacionamento interpessoal, elemento extremamente importante para as vivências de prazer nos ambientes de trabalho. Uma das formas de estimular o convívio entre os trabalhadores é criar espaços e momentos de lazer onde o indivíduo possa se desvincular da seriedade da atividade e estar envolvido em espaço simbólico e por vezes lúdico. É importante também criar momentos de reflexão para que o indivíduo possa tomar consciência de seu potencial e maneira como investe em sua atividade, além de ter a oportunidade de modificar a relação que ela estabelece com o objeto de sua atividade e de seus modos operatórios.

O prazer e o sofrimento no ambiente de labor estão presentes em três eixos que, embora distintos, estão interligados: a Organização do Trabalho, a forma como as atividades são estruturadas; a Coletividade, como é a relação entre os trabalhadores, a comunicação utilizadas por estes e os sentidos atribuídos às palavras; e a Subjetividade dos trabalhadores, sua disposição interna e habilidades para se adaptar as mais variadas condições e situações de trabalho. Um ambiente de trabalho onde não existe uma estrutura mínima para o desempenho das funções do operário é capaz de suprimir o prazer, no entanto, excelentes condições de trabalho não são suficiente para garanti-lo. Há uma correspondência entre condições externas e a disponibilidade interna do ser humano, para as vivências de prazer ou sofrimento no trabalho.

Como propostas para trabalhos futuros estão:

- Analisar as causas da rotatividade presente em cooperativas e associações nascentes;
- Comparar os dados obtidos pela atual pesquisa a associações em funcionamento há um longo tempo;
- Pesquisar as manifestações de prazer e sofrimento em outras organizações.

CAPÍTULO 7

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, E.S. O diferencial de Salários Formal-Informal no Brasil: Segmentação ou viés de Seleção? Revista Brasileira de Economia. Rio de Janeiro. Abr/Jun. 2004.

ANDRADE, M. C. Psicossociologia e Economia Solidária: Um estudo de caso sobre o trabalho coletivo em uma Associação de Catadores de Material Reciclável. Dissertação de mestrado em Psicologia. Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte. 2004.

ANTUNES, R. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 12. ed. São Paulo, SP. Cortez; Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2007.

ANTUNES, R.; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. Educ. Soc. , Campinas, v. 25, n. 87, 2004.

APPOLINÁRIO, F. Metodologia da Ciência – filosofia e prática da pesquisa. Editora Pioneira Thomson Learning, São Paulo, 2006, 209p.

BARBOUR, R.S.; KITZINGER, J. Developing focus group research. London: Sage, 1999. 225p.

BESEN, G. R. Programas Municipais de Coleta Seletiva em parceria com organizações de catadores na região metropolitana de São Paulo: desafios e perspectivas. Dissertação de mestrado em Saúde Pública. USP, 2006.

BIAZZI, F.J.O. O trabalho e as organizações na perspectiva sócio-técnica. Revista de Administração de empresas. São Paulo. Jan/Fev. 1994.

BOURDIEU, P. A dominação masculina. Bertrand Brasil. Rio de Janeiro, 1999.

BRASIL. Conferência das nações Unidas sobre meio ambiente e desenvolvimento. São Paulo: Secretaria do Meio Ambiente. 1997.

_____. Consumo Sustentável/ Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. São Paulo: Secretaria do Meio Ambiente/ IDEC; 1998.

_____. Código Civil. artigo Sobre associação. Disponível em <http://www.sebraesp.com.br>> acesso em 04 de janeiro de 2008.

_____. Ministério do Meio Ambiente. Carta da Terra. Disponível em http://www.mma.gov.br/estruturas/agenda21/_arquivos/carta_terra.doc. Acesso em 02 de março de 2008.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Classificação Brasileira de Ocupações – CBO. Disponível em <http://www.mtecbo.gov.br>>acesso em 05 de janeiro de 2008.

_____. Presidência da República, Câmara de Políticas dos Recursos Naturais, CPDS – Comissão de Políticas de Desenvolvimento Sustentável e da Agenda 21 Nacional. Agenda 21 Brasileira – Bases para a discussão. Brasília, 2000.

CARMO, M.S. Estudo de caso da Central de Separação de Reciclados da cidade do Rio de Janeiro – CSR – Significados do Lixo, do Cooperativismo e do Engajamento do Trabalho. In Anais do XXVII ENANPAD, Brasília. 2003.

CASTELLS, M. A sociedade em rede. Paz e Terra. Rio de Janeiro, 1999.

CAVALCANTI, C. (org.). Desenvolvimento e natureza: estudos para uma sociedade sustentável. São Paulo: Cortez, Recife: Fundação Joaquim Nabuco, 1995.

CEMPRE. Informa. Compromisso Empresarial para a Reciclagem (Boletim on-line). 2008. Disponível em: <<http://www.cempre.org.br>>

CUNHA, G. C. Economia Solidária e Políticas Públicas: reflexões a partir do caso do programa incubadora de cooperativas, da prefeitura municipal de Santo André, SP. Dissertação de mestrado em Ciências Políticas. USP. São Paulo. 2002.

DEJOURS, C.;ABDOUCHELI, E. ; JAYET, C. Itinerário teórico em Psicopatologia do trabalho. São Paulo: Atlas. 1994.

_____. Subjetividade, trabalho e ação. Revista Produção, v. 14, n. 3, p. 027-034. set/dez. 2004.

DEUTSCH, M. Cooperation and Conflict: a personal perspective on the history of the social psychology study of conflict resolution. In M. A. West, D. Tjosvold & K. G. Smith, International Handbook of Organizational Teamwork and cooperative Working (p.8-43). Chichester: John Wiley & Sons, Ltd. 2003.

DIAS, A. L. Condições de vida, trajetórias e modos de “estar” e “ser” catador: Estudo de trabalhadores que exercem atividade de coleta e venda de materiais recicláveis na cidade de Curitiba (PR). Dissertação de mestrado em Psicologia. USP. São Paulo, 2002.

FERREIRA, M. C. Atividade, categoria central na conceituação de trabalho em ergonomia. Revista Alethéia, Canoas – RS, v. 1, n. 11, p. 71-82, 2000.

FIGUEIREDO, M.; ALVAREZ, D.; ATHAYDE, M.; SUAREZ, J.D.; PEREIRA, R. Reestruturação Produtiva, terceirização e relações de trabalho na indústria petrolífera offshore da Bacia de Campos (RJ). Gestão e Produção. São Carlos, v.14, n.1, p.55-68, jan.-abr. 2007.

FIGUEIREDO, M.; ATHAYDE, M. Organização do trabalho, subjetividade e confiabilidade na atividade de mergulho profundo. Revista Produção. V. 15, n. 2, p. 172-183, mai/ago. 2005.

FISCHER, G-N. Espaço, Identidade e Organização. In CHALANT, J-F. O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas. 2007.

GAROTTI, L. V. O trabalho em produção contínua: Uma abordagem ergonômica na indústria do petróleo. Tese de doutorado em Engenharia de Produção. USP. São Paulo, 2006.

GUÉRIN, F., LAVILLE, A., DANIELLOU, F., DURAFFOURG, J., KERGUELEN, A. Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia. São Paulo: Edgar Blücher: Fundação Vanzolini, 2001.

HOLZMANN, L. Notas sobre as condições da mão-de-obra feminina frente às inovações tecnológicas. Sociologias, Porto Alegre, n. 4, dez. 2000.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Disponível em <http://www.ibge.gov.br/> Acesso em 15 de março de 2009.

JACOBI, P. R. Ampliação da cidadania e participação: desafios na democratização da relação poder público-sociedade civil no Brasil. Tese de doutorado em Educação. São Paulo: FE/USP, 1996.

KERSTENETZKY, C. L. Sobre associativismo, desigualdades e democracia. Revista Brasileira de ciências sociais. Vol.18, n.53. 2003

LAJOLO, R.D. Cooperativa de catadores de materiais recicláveis: guia para implantação. São Paulo: Instituto de Pesquisas Tecnológicas: SEBRAE. 2003.

LANE, S.T. Consciência/alienação: a ideologia no nível individual. In CODO, W & LANE, S.T. Psicologia Social: O homem em movimento. São Paulo: editora Brasiliense. 9 ed. 1991.

LEFFA, V. J. Aprendizagem de línguas medida por computador. Disponível em http://www.leffa.pro.br/HP_GTLA/Aprend_med_computaor.pdf

LEPLAT, J. & Cuny,x. Introduction à la psychologie du travail. Paris, PUF, Colletion Le Psychologue. 2001.

MAGERA, M. Os empresários do lixo: um paradoxo da modernidade: análise interdisciplinar das cooperativas de reciclagem de lixo. Campinas, SP: Editora Átomo, 2005. 2ª ed.

MARTIN-BARÓ, Ignácio. Sistema, Grupo y Poder. UCA Editores. San Salvador, El Salvador. 1989.

MARTINS, S.T.F. Psicologia social e processo grupal: a coerência entre fazer, pensar e sentir em Sílvia Lane. Psicologia & Sociedade; 19, Edição especial 2: 76-80, 2007.

MARX, K. Trabalho assalariado e capital & salário, preço e lucro. 1 ed. -- São Paulo: Expressão Popular, 2006.

MAY, R. A descoberta do ser. Ed. Rocco. Rio de Janeiro, 1993.

MEDEIROS, L.F.R.; MACEDO, K.B. “Catador de material reciclável: uma profissão para além da sobrevivência?” Psicologia & Sociedade; 18 (2): 62-71; mai./ago. 2006.

MINAYO, M. C. de S. (org.). Pesquisa social: teoria, método e criatividade. 16 edição. Petrópolis: Ed. Vozes, 2000.

NETO, S. M.; FILHO, E. E. Estrutura organizacional e equipes de trabalho: estudo da mudança organizacional em quatro grandes empresas industriais. Gestão e produção. V. 7, n. 2, p. 136-145, ago. 2000.

PALADINI, E. P. A base humanística da gestão da qualidade. ENEGEP. 1998.

PERIN, A. Geração de renda a partir de resíduos recicláveis: análise de duas associações de Florianópolis. Dissertação de mestrado em Engenharia de Produção. UFSC. Florianópolis, 2003.

Plano de Gerenciamento Integrado dos Resíduos Sólidos Urbanos - PGIRSU do Município de Itajubá/MG. Itajubá, 2007.

PORTO, M. F. S. et al. Lixo, trabalho e saúde: um estudo de caso com catadores em um aterro metropolitano no Rio de Janeiro, Brasil. Caderno de saúde pública, Rio de Janeiro, 20(6): 1503-1514, nov-dez, 2004.

Responsabilidade sócio-ambiental: Referência na reciclagem, mas e a questão social? IX ENGEMA – Encontro Nacional sobre Gestão empresarial e meio ambiente. Curitiba, 2007. Disponível em <http://engema.unicenp.edu.br/arquivos/engema/pdf/PAP0336.pdf>

RIBEIRO, R.C.C.S.M. & QUALHARINI, E.L. Os catadores de recicláveis e o encerramento dos lixões : uma responsabilidade social aplicada. Anais do XXVIII ENPANAD. Curitiba, set. 2004

ROCHA, E. E. R. B. et. al. Cooperativismo e Associativismo – Proposta Alternativa de Geração de Trabalho e Renda no Município de Marilena, PR. Anais do 2º Congresso Brasileiro de Extensão Universitária. Belo Horizonte. Set. 2004.

ROCHA, M. M. Associativismo e participação: alternativas populares para fazer frente ao modelo neoliberal. Ponencia apresentada al Tercer Congreso Internacional de Latinoamericanistas em Europa, Amsterdam. Julio. 2002

PIZZOL, S. J. S. C. Combinação de grupos focais e análise discriminante: um método para tipificação de sistemas de produção agropecuária. Revista de Economia e Sociologia Rural, Brasília, v. 42, n. 3, 2004.

SCHENEIDER, A.M. Análise da influência dos valores do cooperativismo na definição dos estilos de liderança. Dissertação de mestrado em Administração. UFRGS. Porto Alegre, 2005.

SCHWARTZ, I. DURRIVE, L. Trabalho & Ergologia. Conversas sobre a atividade humana. Editora da Universidade Federal Fluminense. Niterói, 2007.

SERÔA, M.; SAYAGO, E.D. Propostas de instrumentos econômicos ambientais para a redução do lixo urbano e o reaproveitamento de sucatas no Brasil. Rio de Janeiro: IPEA, 1998. (Texto para Discussão, 608).

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação. 3ª edição revisada e atualizada. UFSC, Florianópolis. 2001.

TAMAYO, A. & cols. Cultura e saúde nas organizações. Porto Alegre: Artmed, 2004.

VIDAL, M. C. Textos selecionados em ergonomia contemporânea. COPPE/UFRJ

VOSS, C; TSIKRIKTSIS, N; FROHLICH, M. Case research in operations management. International Journal of Operations & Production Management, vol. 22, n 2, p. 195-219. 2002.

YIN, R. Estudo de caso. Planejamento e métodos. 2 edição, Bookman, Porto Alegre/RS, 2001.

ZANELLA, A.V.; PEREIRA, R.S. Constituir-se enquanto grupo: a ação de sujeitos na produção do coletivo. Estudos de psicologia. v. 6, n. 001. p. 105-114, jan-jun. 2001.

ZARIFIAN, P. Mutação dos sistemas produtivos e competências profissionais: a produção industrial de serviço. In: SALERNO, M. S. Relação de serviço: Produção e Avaliação. São Paulo: Senac, 2001.

http://www.movimentodoscatadores.org.br/sua_historia.aspx