

Valores de Trabalho de Catadores de Materiais Recicláveis: expectativas com o trabalho cooperado

Recyclable Materials Collectors and their Work Values: cooperative work expectations

Valor de Trabajo de Colectores de Reciclaje: expectativas con el trabajo cooperativo

Marina Cardoso Oliveira*, Geraldino Carneiro Araújo**,
Aline Silva Gomes Vaz***, Jaqueline Silva Lima****Juliana Fernanda Barros*****,
Vanessa Flávia Freitas Souza***** e Vanderlei Souza Monteiro*****

RESUMO

Durante o processo de constituição de uma cooperativa é importante analisar se os indivíduos nele envolvidos buscam alcançar valores próprios do trabalho cooperado. O presente estudo procura identificar e discutir os principais valores pessoais e de trabalho e as expectativas com o trabalho cooperado em um grupo de catadores de materiais recicláveis do Interior do Mato Grosso do Sul. Participaram da pesquisa 13 pessoas envolvidas no processo de constituição de uma cooperativa. A coleta de dados foi feita por meio de entrevista semidirigida contendo questões abertas e dados socioeconômicos. Os dados foram analisados usando-se o método de análise de conteúdo a partir da Teoria de Valores de Schwartz. De modo geral, os resultados da pesquisa mostram que os valores pessoais, de trabalho e as expectativas com o trabalho cooperado apresentados pelo grupo são bastante expressivos e coerentes com as reais possibilidades que o trabalho cooperado poderá lhes oferecer.

Palavras-chave: Valores pessoais. Valores de trabalho. Cooperativismo. Catadores de recicláveis. Gestão de pessoas.

* Mestre em Psicologia pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU). Professora do Curso de Psicologia da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS/CPAR) - Campus de Paranaíba. E-mail: marinatalento@gmail.com

** Mestre em Agronegócios pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, doutorando em Administração na Universidade Nove de Julho (UNINOVE-SP). Professor assistente nos Cursos de Administração e Psicologia da UFMS - Campus de Paranaíba. E-mail: geraldino.araujo@gmail.com

*** Graduanda em Psicologia na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - Campus de Paranaíba. E-mail: psicaline2@hotmail.com

**** Graduanda em Psicologia na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - Campus de Paranaíba. E-mail: jaquelima_@hotmail.com

***** Graduanda em Psicologia na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - Campus de Paranaíba. E-mail: julianafernanda@msn.com

***** Graduanda em Psicologia na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - Campus de Paranaíba. E-mail: vanflavia_fiel@hotmail.com

***** Graduando em Psicologia na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - Campus de Paranaíba. E-mail: vanderleiufms@gmail.com

Artigo recebido em setembro/2011 e aceito para publicação em março/2012.

ABSTRACT

During the process of forming a cooperative it is important to consider whether the individuals involved in the process are seeking values that cooperative work will allow them to reach. This study sought to identify and discuss personal work values and expectations from a group of recyclable materials collectors at the State of Mato Grosso do Sul countryside, associated in cooperative work. The participants were 13 people involved in the process of setting up a cooperative . Data collection was done through semi-directed interview with four open questions and socioeconomic data. Data were analyzed using the method of content analysis based on Schwartz Value Theory. Overall, the survey results indicate that personal work values and expectations were quite significant and coherent with the real possibilities that the cooperative work can offer them.

Keywords: Personal values. Work values. Cooperative work. Recyclable materials collectors . People management.

RESUMEN

Durante el proceso de formación de una cooperativa es importante observar si las personas involucradas buscan alcanzar los valores posibles del trabajo cooperativo. Este estudio tuvo como objetivo identificar y debatir los principales valores personales y de trabajo, y las expectativas con el trabajo cooperativo entre un grupo de colectores de reciclaje, en el interior del estado de Mato Grosso do Sul. Los participantes del estudio fueron 13 personas involucradas en el proceso de formar una cooperativa. La colección de datos se realizó a través de entrevista semidirigida con preguntas abiertas y datos socioeconómicos. Los datos fueron analizados utilizándose el método de análisis de contenido a partir de la Teoría de Valores de Schwartz. En general, los resultados del estudio indican que los valores personales y de trabajo y las expectativas con el trabajo cooperativo presentados por este grupo son significativos y coherentes con la posibilidad real que el trabajo cooperativo puede ofrecer.

Palabras clave: Valores personales. Valores de trabajo. Cooperativas. Colectores de reciclaje. Gestión de personas.

1 INTRODUÇÃO

Ao longo do tempo, o modo de produção capitalista, além de gerar desigualdades sociais, desenvolveu-se de modo predatório, extraindo, produzindo e consumindo sem se preocupar com os recursos naturais e seus resíduos. Hoje o aumento do lixo, produto do consumo desenfreado da sociedade moderna, é inversamente proporcional aos recursos e dispositivos existentes para tratá-lo, acondicioná-lo ou eliminá-lo, tornando-o um problema de primeira ordem na esfera ambiental e econômica. Problemáticas relacionadas ao lixo têm mobilizado as mais diversas áreas do conhecimento e setores da sociedade no sentido de desenvolver tecnologias e propor alternativas com a intenção de minimizá-los. A alternativa mais difundida, estudada e incentivada atualmente é a reciclagem (DALL'AGNOL; FERNANDES, 2007).

De acordo com Magera (2005), a reciclagem no Brasil inicia-se com o trabalho dos catadores de materiais recicláveis, que, excluídos do mercado formal de trabalho, passaram a trabalhar e a sobreviver do lixo. Para viabilizar e estimular a reciclagem foi aprovada, em 2010, a Política Nacional de Resíduos Sólidos, regulamentada pela Lei n.º 12.305, que prevê, entre outros aspectos, a integração dos catadores de materiais recicláveis nas ações que envolvam o fluxo de resíduos sólidos. A ocupação de catador situa-se em uma economia marginal, caracterizada pelas condições precárias de trabalho, com pouco ou nenhum reconhecimento pela contribuição que traz à economia, para a limpeza pública e para o meio ambiente. Atualmente, como forma de reação ao desemprego e à exclusão, observa-se uma tendência dos catadores de materiais recicláveis a se organizarem em cooperativas como alternativa de trabalho, renda, autonomia, resgate da cidadania e reconhecimento social.

Por outro lado, durante o processo de constituição de uma cooperativa, o singular deve interagir com o coletivo, priorizando as relações solidárias e democráticas. Neste novo tipo de reestruturação do trabalho, é necessária a aplicação dos princípios da autogestão para o fortalecimento do espírito coletivo e da igualdade entre os seus membros. Nessa nova configuração cada membro traz consigo um conjunto de valores e expectativas em relação ao novo tipo de organização do trabalho que precisam ser explicitados e legitimados pelo grupo. Um dos grandes desafios impostos ao exercício do trabalho cooperado é a superação dos princípios capitalistas caracterizados pela exploração da força de trabalho e pelo individualismo.

Cientes da importância dos valores para a predição de comportamentos futuros e para a adaptação a novos contextos e situações, o objetivo do presente estudo é identificar e discutir os valores pessoais e de trabalho de um grupo de catadores de materiais recicláveis em fase de formação de uma cooperativa, bem como suas expectativas em relação ao trabalho cooperado.

1.1 O CATADOR DE MATERIAL RECICLÁVEL E O COOPERATIVISMO

Segundo Sousa (2007), o trabalho de catador de material reciclável existe informalmente, no Brasil, desde a década de 50. No entanto, só em 2002 passa a ser reconhecido como ocupação. Calcula-se que mais de 800 mil trabalhadores sobrevivam desta atividade no País.

Para Kirchner, Saidelles e Stumm (2009), os catadores são trabalhadores de um grupo de desempregados que, por sua idade, condição social e baixa escolaridade, não encontram lugar no mercado formal de trabalho. Segundo Gesser e Zeni (2004), a história de vida dos catadores de materiais recicláveis é marcada pela vergonha, humilhação e exclusão social; sua ocupação é sentida por eles como sendo desqualificada e carente de reconhecimento pela sociedade.

Como forma de reação ao desemprego, muitos catadores de materiais recicláveis encontraram na economia solidária uma possibilidade para se re-inserirem no mundo do trabalho. Sua organização formal em cooperativas vem sendo estimulada, no sentido de fortalecer tais trabalhadores na cadeia produtiva da reciclagem.

Sousa (2007) e Mota (2005) afirmam que o trabalho dos catadores organizados em cooperativas tem se mostrado efetivo para ampliar o exercício da cidadania desses trabalhadores, favorecendo o aumento da renda e a inclusão social e econômica dos mesmos. Miura (2004) afirma ainda que tornar-se catador é visto, por esses trabalhadores, como fonte de dignidade e modo legítimo de obter renda. É uma atividade que faz do excluído um trabalhador integrado ao mundo do trabalho, diferenciando-o do mendigo ou do vadio. Ademais, Sousa e Mendes (2006) afirmam que o cooperativismo favorece a formação de uma consciência coletiva, o resgate da autoestima, da cidadania, dos valores da família e da solidariedade.

Nessa direção, Silva Filho (2001) afirma que as cooperativas estão fortemente associadas a ações comunitárias, políticas e sociais, apresentando-se como uma alternativa eficiente para a solução de problemas de seguridade econômica, social e política. Para Medeiros e Macedo (2006), nesses empreendimentos os projetos e atividades econômicas passam a ser suporte de algo essencial para a vida dos excluídos: a participação efetiva, a criação dos vínculos sociais e a reconstituição do laço social sobre novas bases. Singer (2005) ressalta que, para as pessoas humildes e discriminadas por serem pobres, a experiência de participarem e gerenciarem uma cooperativa representa o resgate da cidadania, o gozo dos direitos iguais para todos, a possibilidade de se expressarem e de serem ouvidas e respeitadas quando pensam no destino do coletivo.

Por outro lado, apesar de a literatura e pesquisas disponíveis sobre as cooperativas de catadores de materiais recicláveis evidenciarem, sem dúvida, muitos benefícios e conquistas sociais e econômicas para os trabalhadores da reciclagem, a realidade da maior parte das cooperativas existentes no País é marcada por muitas contradições e paradoxos. Estudos realizados por Magera (2005) por Oliveira Filho (2006) apresentam um panorama geral sobre a real situação dessas cooperativas no País, enfatizando a existência de uma grande disparidade nas condições e relações

de trabalho, na rentabilidade e na infraestrutura. O que pode ser constatado por meio desses estudos é que, mesmo sendo constituídos sob os princípios da economia solidária e do cooperativismo, tais empreendimentos populares escondem ainda, em seu interior, princípios de exploração capitalista.

As cooperativas populares estão inseridas em uma sociedade de cultura capitalista que valoriza comportamentos individualistas formados em contextos autoritários, preconceituosos e burocráticos. Alguns dos grandes desafios a serem enfrentados pelas cooperativas populares são: a adequação à cultura de grupo, o envolvimento dos integrantes, a superação das formas autoritárias e burocráticas de poder, o bom senso na construção de modelos de gestão mais participativos e democráticos, além da obtenção de recursos para serem investidos em infraestrutura. Com estes cuidados, pode-se criar condições que conduzam a um futuro de sucesso para as cooperativas populares (GALLO *et al.* [200-]; OLIVEIRA FILHO, 2006).

1.2 VALORES: uma breve contextualização

O estudo dos valores tem interessado a diversas áreas do conhecimento, em especial as ciências sociais e do comportamento. Este interesse se deve ao fato de que os valores favorecem o aparecimento de comportamentos adaptativos a ambientes variáveis, aumentando a flexibilidade do indivíduo para enfrentar ambientes novos (TAMAYO; PORTO, 2005).

De modo geral, os valores podem ser definidos como princípios ou metas que norteiam o comportamento do indivíduo (ROCHA; SARRIERA; PIZZINATO, 2004). Possuem ainda características cognitiva, motivacional e hierárquica. Cognitiva, porque formam um conjunto de crenças sobre o que é desejável. Motivacional, na medida em que expressam os desejos dos indivíduos. E hierárquica, pois as pessoas organizam hierarquias de valores com base na importância que atribuem a cada um deles (PORTO; TAMAYO, 2003).

Tamayo (2005) diferencia dois tipos de dimensões utilizados para classificar os valores. A primeira dimensão refere-se à generalidade ou especificidade dos valores, sendo subdividida em dois polos. Num dos polos situam-se os valores relacionados aos domínios específicos da vida (trabalho, religião, lazer), e no outro estão os valores básicos ou gerais. Já a segunda dimensão expressa os valores, nos níveis individual, grupal, organizacional e cultural. Neste sentido, Porto e Tamayo (2007) destacam que os valores influenciam as atitudes e comportamentos das pessoas, podendo relacionar-se com aspectos específicos da vida dos indivíduos.

Uma vez que a literatura sobre valores aponta a sua importância na ativação do comportamento e a possibilidade da sua manifestação em diferentes níveis e contextos, identificá-los torna-se algo especialmente relevante no contexto do trabalho e das organizações. Isto porque, quando as pessoas ingressam em uma atividade laboral, buscam realizar metas pessoais e de trabalho que são importantes para elas. Por isso, é interessante que os indivíduos percebam que o trabalho e a organização permitem a realização dessas metas.

Sendo assim, o estudo dos valores de trabalho visa compreender o que é importante para as pessoas em um ambiente de trabalho, ou seja, o que as impulsiona a trabalhar. Segundo Porto e Tamayo (2003, p.146), os valores de trabalho são:

[...] princípios ou crenças sobre metas ou recompensas desejáveis, hierarquicamente organizados, que as pessoas buscam por meio do trabalho e que guiam as suas avaliações sobre os resultados e contexto do trabalho, bem como o seu comportamento no trabalho e escolha de alternativas de trabalho.

Para Tamayo e Paschoal (2003), a relação entre valores pessoais e comportamento nas organizações decorre da convicção de que o trabalho tem que estar articulado com as metas do trabalhador. Os valores pessoais são considerados como metas motivacionais que expressam alvos que a pessoa quer atingir na sua vida. Os valores, portanto, têm um papel dominante no comportamento do trabalhador e nas suas atitudes e reações no trabalho (TAMAYO, 2007). De acordo com Porto e Tamayo (2007), atualmente há um crescente interesse por parte dos pesquisadores em integrar as teorias de valores laborais às teorias mais amplas de compreensão dos valores, buscando investigar a relação entre valores gerais e do trabalho.

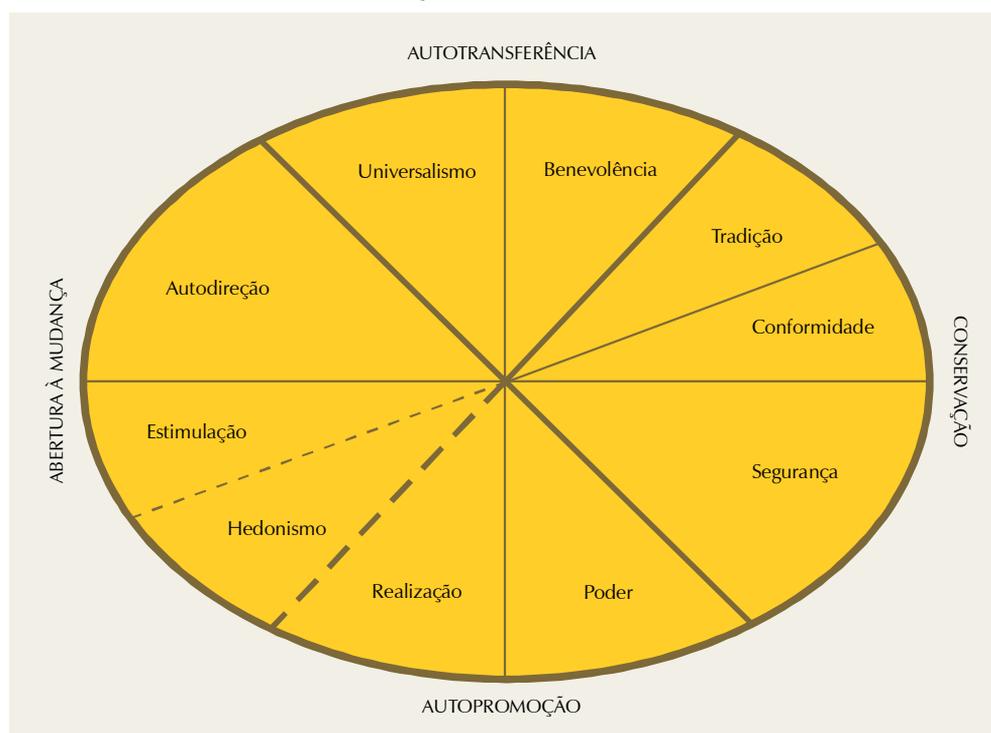
Entre as principais teorias de valores destaca-se a Teoria dos Valores de Schwartz, que propõe uma tipologia universal das motivações subjacentes aos valores dos indivíduos. Sua teoria tem como ênfase a base motivacional humana, como uma forma de organizar as diferentes necessidades, motivos e objetivos. O modelo teórico proposto por Schwartz defende a ideia de que existe um conjunto de motivações universais que dão origem e organizam os diversos valores nas diferentes culturas (TAMAYO; PORTO, 2005).

Para Schwartz (2005a), são dez os tipos motivacionais nos quais os valores se baseiam, a saber: autodeterminação (pensamento e ação independentes – escolher, criar e explorar), estimulação (excitação, novidade, desafio na vida), hedonismo (prazer ou gratificação sensual), realização (sucesso pessoal por meio de demonstração de competência de acordo com padrões sociais), poder (*status* social e prestígio, controle ou domínio sobre pessoas e recursos), benevolência (preservação e fortalecimento do bem-estar daqueles com quem o contato individual é mais frequente), conformidade (restrição de ações, inclinações e impulsos que tendem a chatear ou prejudicar outros e que violam as expectativas ou normas sociais), tradição (respeito, compromisso e aceitação dos costumes e ideias que a cultura ou a religião do indivíduo fornecem), segurança (segurança, harmonia, estabilidade da sociedade, dos relacionamentos e de si mesmo) e universalismo (compreensão, agradecimento, tolerância e proteção do bem-estar de todas as pessoas e da natureza).

A teoria de valores de Schwartz (2005a) identifica uma estrutura dinâmica das relações entre os diferentes tipos motivacionais. Para o autor, os dez tipos motivacionais estão organizados em duas dimensões bipolares, como mostra a figura 1. Uma dimensão contrasta “abertura à mudança” e “conservação”. Esta dimensão

explicita o conflito entre a ênfase no pensamento e ações independentes do indivíduo, que favorecem a mudança (autodeterminação e estimulação) e a auto-restrição submissa, preservação de práticas tradicionais e proteção da estabilidade (segurança, conformidade e tradição). Já a outra dimensão proposta do modelo contrasta “autopromoção” com “autotranscendência”, enfatizando a oposição entre a aceitação dos outros como iguais e a preocupação com seu bem-estar (universalismo e benevolência) e a busca pelo próprio sucesso e domínio sobre os outros (poder e realização). O hedonismo tem elementos tanto de abertura à mudança quanto de autopromoção.

FIGURA 1 - ESTRUTURA TEÓRICA DE RELAÇÕES ENTRE OS VALORES



FONTE: Adaptado de Schwartz (2005a)

Apesar de a teoria discriminar dez tipos motivacionais, ela destaca que os valores formam um *continuum* de motivações relacionadas. Esta estrutura circular mostra o padrão de relações teóricas de conflito e harmonia entre os tipos motivacionais, ou seja, quanto mais próximo eles estiverem, em qualquer direção ao redor do círculo, mais semelhantes são suas motivações subjacentes, e, quanto mais distantes, mais antagônicas são as motivações (SCHWARTZ, 2005a).

2 ASPECTOS METODOLÓGICOS

O estudo foi realizado por meio de pesquisa qualitativa de caráter exploratório que teve por objetivo identificar e discutir os principais valores pessoais e de trabalho e as expectativas com o trabalho cooperado entre um grupo de catadores de materiais recicláveis em processo de formação de uma cooperativa.

Os estudos exploratórios são úteis quando os pesquisadores não possuem uma ideia clara dos problemas que enfrentarão durante a pesquisa. A área de investigação pode ser tão nova que o pesquisador precisa fazer uma exploração a fim de saber algo sobre o problema apontado (COOPER; SCHINDLER, 2003). A exploração baseia-se mais nas técnicas qualitativas. Para Godoy (1995), uma pesquisa qualitativa considera o ambiente como fonte direta dos dados, e o pesquisador como instrumento chave. Assim, há uma maior preocupação com a interpretação dos fenômenos, de forma que o processo passa a ser o foco principal de abordagem.

Participaram deste estudo 13 pessoas envolvidas no processo de constituição de uma cooperativa de reciclagem, no município de Paranaíba-MS. No texto, todos serão chamados catadores de materiais recicláveis. Destes, 8 eram do sexo feminino e 5 do sexo masculino. A faixa etária variou de 24 a 65 anos. Em relação à escolaridade, 3 eram analfabetos, 8 concluíram o ensino fundamental e 2 concluíram o ensino médio.

As atividades profissionais desenvolvidas por esses trabalhadores no momento da pesquisa estavam assim distribuídas: 3 catadores de materiais recicláveis, 2 do lar, 2 lavradores e 6 prestadores de serviços autônomos (pedreiro, ajudante de produção, serviços gerais, costureira). Vale ressaltar que, apesar de atuarem em áreas distintas, todos se dizem envolvidos direta ou indiretamente com a coleta/separação de materiais recicláveis. Sobre a renda familiar, 9 ganhavam de R\$ 100,00 a R\$ 465,00 e 4 ganhavam de R\$ 466,00 a R\$ 931,00.

Os dados foram coletados a partir de uma entrevista semiestruturada contendo dados socioeconômicos e profissionais e quatro perguntas abertas sobre valores, a saber: 1) O que é uma pessoa boa para você? 2) O que é um trabalho bom para você? 3) O que é um trabalho ruim para você? e 4) O que você espera do seu trabalho na cooperativa?

Como sugere Borges (2005), por se tratar de uma amostra de trabalhadores de baixa escolaridade, optou-se pela aplicação da entrevista com perguntas abertas, favorecendo a espontaneidade. O objetivo da pergunta 1 foi investigar quais são os princípios que os sujeitos da amostra consideram centrais, em outras palavras, quais são seus principais valores. Por meio das perguntas 2 e 3 buscou-se verificar quais os valores de trabalho para este grupo. E a pergunta 4 teve como proposta verificar se a expectativa com o trabalho cooperado (valores que eles buscam alcançar) é congruente com as reais possibilidades que o trabalho cooperado poderá lhes oferecer.

As respostas obtidas com as entrevistas foram anotadas e submetidas à análise de conteúdo, tipo categórica (BARDIN, 1977). Para a construção das categorias

foi utilizada como fundamentação a Teoria de Valores de Schwartz (2005a), na qual o conteúdo manifesto foi organizado e analisado de acordo com os dez tipos motivacionais propostos na teoria: universalismo, benevolência, conformidade, tradição, segurança, poder, realização, hedonismo, estimulação e autodeterminação. Cada entrevista foi analisada previamente pelos pesquisadores no sentido de identificar quais valores estavam implícitos nas falas dos entrevistados. As categorias identificadas foram discutidas em conjunto até que fossem consensualmente aceitas e transcritas de forma ordenada para o trabalho.

Durante as análises procurou-se compreender as especificidades presentes nas respostas dos entrevistados, extraindo conteúdos que sinalizassem os valores pessoais e de trabalho e as expectativas com o trabalho cooperado. Entretanto, embora o estudo seja de natureza qualitativa e o foco esteja no conteúdo das falas, ainda assim foram calculadas a porcentagem e a frequência como forma de observar a prevalência dos diferentes tipos de valores, facilitando a apresentação e discussão dos resultados.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Durante a análise das entrevistas as categorias criadas levaram em conta os valores que apareciam representados nas falas dos sujeitos em comparação com as definições de valores presentes na teoria. Desta forma, o objetivo foi localizar em cada fala os dez tipos motivacionais previstos na Teoria de Valores de Schwartz (2005a).

A partir da análise da primeira questão: “O que é ser uma pessoa boa?”, procurou-se identificar quais eram os valores pessoais mais importantes para os participantes. Na tabela 1 estão a porcentagem e a frequência dos valores pessoais identificados nas falas de cada entrevistado. Por priorizar as especificidades presentes nas respostas dadas, em muitos casos cada entrevistado manifestou mais de um valor em sua fala.

TABELA 1 - PORCENTAGEM E FREQUÊNCIA DOS VALORES PESSOAIS E DE TRABALHO MENCIONADOS PELOS TRABALHADORES ENTREVISTADOS EM RELAÇÃO AO QUE SEJA UMA PESSOA BOA

VALOR	PORCENTAGEM	FREQUÊNCIA
Benevolência	69,2	9
Conformidade	46,1	6
Tradição	30,7	4
Universalismo	15,3	2
Segurança	7,6	1

FONTE: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo

A partir dos resultados nota-se que os conteúdos relacionados ao valor da *benevolência* foi o que mais prevaleceu nas falas dos entrevistados. Segundo Schwartz (2005a), este valor refere-se à necessidade e desejo de preservar e fortalecer o bem-estar daqueles com quem o contato pessoal do indivíduo é mais frequente, enfatizando a preocupação voluntária com o bem-estar dos outros. São exemplos que expressam

este valor as seguintes falas: *“De um em um faz a corrente crescer”*; *“Ser honesto”*; *“Pessoa que trabalha honestamente, que respeita os outros (idosos e os pais)”*; *“Que não pensa só nela”* e *“Faz o bem para os outros”*. Com a prevalência deste conteúdo (benevolência) os entrevistados mostraram que valorizam a honestidade, a amizade, a cooperação, e que prezam as pessoas prestativas e responsáveis.

O valor *conformidade*, que, de acordo com Schwartz (2005a), se define como restrição de ações, de inclinações e de impulsos que tendem a chatear ou prejudicar os outros e que violam expectativas ou normas sociais, também foi observado, como demonstram as falas que se seguem: *“Ser educado, não tratar as pessoas mal”*; *“[...] pacífica, ter amizade com as pessoas”*; *“Fiel, trabalhador e que não roube”*; *“Que ouve conselhos e não ache ruim”* e *“Uma pessoa que não briga e não fala mal dos outros”*. A partir do conteúdo das respostas, pode-se supor que os entrevistados que consideram a conformidade como valor são pessoas que valorizam a boa interação e funcionamento do grupo, respeitando o próximo, e que fazem o possível para não prejudicar ou chatear o outro. São pessoas que estimam a responsabilidade, a lealdade, a obediência, o respeito e a autodisciplina.

Com menor prevalência identificaram-se conteúdos relacionados aos valores da tradição, universalismo e segurança e que foram expressos nas seguintes falas: *“Vem de uma família boa”*; *“Parente e amigo”*; *“Crê em Deus”*; *“Ter crença, uma religião, fé em Deus, e cumpre com o dever familiar”* (tradição); *“Que ajuda seu semelhante”*; *“Ajuda o próximo, luta pela vida”* (universalismo) e *“Que me ajude”* (segurança). De acordo com a teoria de Schwartz (2005a), tais valores estão associados ao respeito, ao compromisso e à aceitação dos costumes (tradição), ao agradecimento, à tolerância e ao desejo de proteger o bem-estar das pessoas e da natureza (universalismo), à harmonia, à segurança e à estabilidade da sociedade, dos relacionamentos e de si mesmo (segurança). Pelo conteúdo das falas, é possível inferir que as pessoas que têm como valor pessoal a tradição, o universalismo e a segurança buscam respeitar e agir em conformidade com as normas, costumes e tradições e valorizam as relações de ajuda e solidariedade em favor do bem-estar coletivo.

A partir dos resultados, pode-se dizer que este grupo valoriza pessoas honestas e com princípios, que sejam capazes de dialogar, que sejam solidárias e que respeitem as tradições e normas sociais em favor do bem-estar coletivo. Estes valores são coerentes com os princípios do cooperativismo, na medida em que este busca proporcionar a melhoria do nível de vida dos associados, a solidariedade e o bem comum, superando os interesses individualistas, estimulando uma política de grupo que seja capaz de realizar objetivos comuns e promover a harmonia social por meio da participação democrática de todos nas decisões que afetam a sociedade (MAGERA, 2005).

A segunda questão: *“O que é um trabalho bom?”* procurou identificar quais são os valores de trabalho mais importantes para os entrevistados, ou seja, o que eles esperam do trabalho. Na tabela 2 vêm apresentadas a porcentagem e a frequência com que são mencionados os valores de trabalho identificados nas falas.

TABELA 2 - PORCENTAGEM E FREQUÊNCIA DOS VALORES PESSOAIS E DE TRABALHO MENCIONADOS PELOS TRABALHADORES ENTREVISTADOS EM RELAÇÃO AO QUE SEJA UM TRABALHO BOM

VALOR	PORCENTAGEM	FREQUÊNCIA
Segurança	38,4	5
Poder	23	4
Realização	23	4
Conformidade	15,3	3
Universalismo	7,6	1
Estímulo	7,6	1

FONTE: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo

Observa-se, pela tabela, que o conteúdo que mais prevalece relaciona-se com o valor segurança, manifesto nas falas: “[Um trabalho bom é aquele] *que oferece uma boa estrutura, boas condições de trabalho, e que não tenha brigas*”; “*Trabalho digno é aquele que não oferece serviços grosseiros*”; “*Onde dele tiro meu sustento*” e “*Trabalho seguro*”. Segundo Schwartz (2005a), tal valor designa a busca pela harmonia, estabilidade da sociedade, dos relacionamentos e de si mesmo. Constata-se, assim, que a maioria dos catadores valoriza um tipo de trabalho que possa propiciar o sustento, que ofereça boas condições de trabalho, em que haja respeito nos relacionamentos pessoais.

Além da segurança, as entrevistas apontaram que um bom trabalho é aquele capaz de proporcionar poder e realização. Para Schwartz (2005a), o valor poder traduz a busca por *status* social e prestígio, controle ou domínio sobre pessoas e recursos. A valorização desses elementos por esses trabalhadores se revela em frases como: “*Ganhar dinheiro, ser registrado, ter nome*”; “*Ganhar bem*” e “*Traz benefícios financeiros*”. Quanto ao valor realização, este ressalta a busca pelo sucesso pessoal por meio de demonstração de competência segundo os padrões sociais. As falas que refletiram este conteúdo foram: “*Trabalho com vontade*”; “*Depende da responsabilidade da pessoa e da satisfação dela*” e “*Aquele que você faz com amor, responsabilidade e em que é compensada pelo seu esforço*”.

Pelas falas percebe-se que os catadores que buscam o poder desejam, na verdade, ser reconhecidos pela sociedade pelo trabalho que realizam. Eles não buscam o poder no sentido de ter domínio sobre as pessoas ou ser melhores que os outros. Muitos deles, pela sua trajetória de exclusão, querem apenas ser vistos pela sociedade como cidadãos (ter um nome), ser reconhecidos pelo que fazem e ter a merecida retribuição financeira pelos seus esforços. Ao valorizarem um trabalho que permita a realização, buscam na verdade ser bem-sucedidos no que fazem, se mostrar capazes, influentes, ser reconhecidos socialmente e obter autorrespeito.

Foram mencionadas, ainda, definições do que seja um bom trabalho associadas aos valores de conformidade, como mostram estas falas: “*Trabalho honesto e digno*”; “*Pessoas que cumprem o que tratam, que tenha moral*”; de universalismo (“*Que traz desenvolvimento para a cidade*”) e de estímulo (“*É um trabalho diferente*”). Para Schwartz (2005a), a conformidade refere-se à restrição de ações, inclinações e

impulsos que tendem a chatear ou prejudicar outros e que violam expectativas ou normas sociais. O universalismo e estímulo designam compreensão, agradecimento, tolerância e proteção do bem-estar das pessoas e da natureza, bem como o desejo por excitação, novidades e desafios na vida. Os catadores que buscam esses valores ressaltam que, no trabalho, prezam pelo cumprimento das normas e pelo respeito com os outros. Além disso, indicam que um bom trabalho deve cuidar do bem-estar da sociedade como um todo (cidade), bem como possibilitar a motivação com realização de atividades novas e desafiadoras (estimulantes).

A terceira questão: “O que é um trabalho ruim?” teve como objetivo confirmar os valores de trabalho priorizados pelos catadores de materiais recicláveis. Esta questão é de grande importância, pois, em conjunto com a questão 2, permitirá visualizar os principais valores de trabalho para este grupo de trabalhadores. Na tabela 3 estão transcritas as porcentagens e a frequência dos valores de trabalho encontrados nas falas dos entrevistados.

TABELA 3 - PORCENTAGEM E FREQUÊNCIA DOS VALORES PESSOAIS E DE TRABALHO MENCIONADOS PELOS TRABALHADORES ENTREVISTADOS EM RELAÇÃO AO QUE SEJA UM TRABALHO RUIM

VALOR	PORCENTAGEM	FREQUÊNCIA
Segurança	30,7	4
Não existe trabalho ruim	30,7	4
Autodeterminação	15,3	2
Conformidade	7,6	1
Estímulo	7,6	1
Realização	7,6	1

FONTE: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo

Observa-se, assim como na questão 2, que o valor de trabalho mais presente nas falas dos entrevistados foi o de segurança. Assim, se antes os catadores haviam caracterizado um trabalho bom como aquele que lhes proporcionava segurança, agora, na questão 3, a carência desta foi identificada, pela maioria, como característica de um trabalho ruim. Sabe-se que o valor segurança aponta para motivações que suprem requisitos básicos dos indivíduos e dos grupos, garantindo harmonia, estabilidade, segurança da família e a própria integridade física do indivíduo. Esses aspectos estão implícitos nos depoimentos dos catadores, quando afirmam, por exemplo, que trabalho ruim é “Aquele que você faz debaixo de chuva, trabalha o dia todo e não tem folga”; “Quando você trabalha muito e ganha pouco, e ainda tem vários descontos no final do mês”, ou “Quando exige muito esforço físico e mental”.

Um aspecto interessante que emergiu da fala dos entrevistados quando questionados sobre o que é um trabalho ruim foi a grande frequência de respostas (igual à do valor segurança) que enfatizavam que não existe trabalho ruim: “Não existe trabalho ruim, o importante é trabalhar, é ter trabalho”; “Nunca achei um trabalho ruim”; “Aquele que você não faz; todos são bons, são dignos”. Apesar do conteúdo dessas falas não se enquadrar em nenhuma das definições de valores propostas na

teoria de Schwartz (2005a), fica claro que, para este grupo, o trabalho é algo central em suas vidas. O que eles acreditam ser ruim é não ter a possibilidade de trabalhar, de garantir sua sobrevivência e de ganhar a vida dignamente.

Aspectos relacionados ao valor autodeterminação foram considerados importantes no trabalho. Os entrevistados destacam o desejo de escolher, de criar e de explorar, o que está associado à autonomia e independência (SCHWARTZ, 2005a). No referido contexto, a falta destes elementos caracteriza um trabalho como ruim, o que se expressa, por exemplo, nestes depoimentos: *“Trabalhar com muita cobrança, mesmo você fazendo todo o possível”, “Quando uma pessoa trabalha sem interesse”*.

Por fim, quando os valores conformidade, estímulo e realização não estão presentes no trabalho, este transforma-se em um trabalho ruim ou pouco valorizado. Esta visão se expressa, por exemplo, nestas falas: *“Você não cumpre com a palavra, falta com os deveres e obrigações e julga as pessoas injustamente”; “Ruim é ficar parado no serviço, quando se tem o emprego mas não trabalha”; “É aquele que você se esforça e não é reconhecido”*.

Esses resultados indicam que, para esse grupo de trabalhadores, ter um trabalho (qualquer que seja) e, por meio dele, conseguir sua sobrevivência e reconhecimento (ter um nome) é o valor mais importante a ser alcançado. Além disso, ressaltam a importância da busca por uma atividade que ofereça melhores condições de trabalho e renda e que seja realizada com dedicação, com o cumprimento das normas e com certa autonomia e independência, gerando resultados para todos e para a sociedade.

Isto corrobora aspectos amplamente mencionados na literatura sobre o trabalho dos catadores de materiais recicláveis e reforça que estes trabalhadores, por estarem desempregados, pela idade, pela condição social e pela baixa escolaridade, encontram muitas barreiras para conseguir trabalho no mercado formal. A exclusão social vivenciada por eles faz com que comecem a trabalhar e sobreviver do lixo e da reciclagem (KIRCHNER; SAIDELLES; STUMM, 2009; GESSER; ZENI, 2004). O desemprego, a exclusão social, a falta de reconhecimento, as precárias condições de trabalho e a exploração pelos sucateiros fazem com que pessoas desempregadas e catadores informais busquem se organizar em cooperativas como única alternativa de trabalho ou para ampliar suas possibilidades de negociação na cadeia produtiva da reciclagem. O trabalho nas cooperativas abre novas possibilidades para a inclusão social, ao mesmo tempo em que se criam alternativas para melhorar as condições de trabalho, aumentar a renda, resgatar a cidadania e fomentar o reconhecimento social pelo importante trabalho que os catadores realizam em prol do desenvolvimento sustentável. Esses trabalhadores afirmam que valorizam o trabalho cooperado por este lhes permitir maior autonomia (não precisam trabalhar para um patrão) e pela redescoberta de uma nova possibilidade de trabalho digno, um modo honesto de ganhar a vida, *“sem precisar roubar”* (SOUSA, 2007; MOTA, 2005; VELLOSO, 2005).

Por fim, a quarta e última pergunta da entrevista foi: *“O que você espera do seu trabalho na cooperativa?”*, pela qual procurou-se identificar quais são as expectativas dos envolvidos no processo de formação de uma cooperativa com relação ao trabalho

cooperado. Sabendo-se que, no geral, o perfil profissional dos envolvidos na formação de uma cooperativa de catadores de materiais recicláveis é de pessoas que estão acostumadas a fazer o seu trabalho individualmente (como catadores informais) ou habituadas ao modo de trabalho capitalista é que esta pergunta torna-se central na pesquisa, pois, ao iniciarem o trabalho na cooperativa, terão de aprender a trabalhar de forma conjunta, democrática e solidária, criando novas normas e regras de trabalho e se co-responsabilizando pelos resultados obtidos.

Na tabela 4 estão expressas a porcentagem e a frequência em que aparecem as expectativas desses trabalhadores em relação ao trabalho cooperado.

TABELA 4 - PORCENTAGEM E FREQUÊNCIA DOS VALORES PESSOAIS E DE TRABALHO MENCIONADOS PELOS TRABALHADORES ENTREVISTADOS EM RELAÇÃO À EXPECTATIVA DO TRABALHO NA COOPERATIVA

VALOR	PORCENTAGEM	FREQUÊNCIA
Realização	61,5	8
Segurança	46,1	6
Conformidade	15,3	3
Benevolência	15,3	3
Universalismo	7,6	1
Poder	7,6	1

FONTE: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo

A expectativa mais mencionada pelos trabalhadores para expressar sua visão do trabalho cooperado esteve associada ao valor realização. Para Schwartz (2005a), este refere-se ao sucesso pessoal por meio de demonstração de competências de acordo com os padrões sociais. A performance competente que gera e adquire recursos é necessária para que os indivíduos sobrevivam e para que os grupos e instituições atinjam seus objetivos. Esse valor esteve presente, por exemplo, nas seguintes falas dos catadores: *“Espero, se possível, alcançar a diretoria, para não trazer prejuízo para mim nem para o pessoal”*; *“Espero prosperidade, que venha abrir, que dê emprego para todos e que consigamos vencer”*; *“Um futuro maravilhoso, a minha esperança está toda nele, não só a minha, mas de toda a minha família”*; *“Se for uma turma que entenda de reciclagem, vai dar tudo certo”*. Esses depoimentos sugerem que os catadores são otimistas e têm expectativas de que a cooperativa seja um sucesso e traga novas chances de trabalho para todos. Contudo, para que isso aconteça as pessoas deverão mostrar que são capazes de executar os serviços que serão exigidos.

Novamente, conteúdos relacionados ao valor segurança foram muito citados. Com isso, os catadores demonstram o quanto a cooperativa será importante para eles, pois poderá lhes proporcionar um trabalho seguro e estável, garantindo mais direitos e uma renda maior. Refletem este valor as seguintes falas: *“Dará mais condições financeiras, pois não vamos trabalhar sozinhos, juntos iremos ganhar mais”*, *“É disso que eu sobrevivo, dele tiro meu sustento”* e *“Considero o salário bom”*.

Com uma prevalência significativa foram mencionadas muitas falas que expressam os valores conformidade e benevolência. Para Schwartz (2005a), o valor conformidade deriva do pressuposto de que as inclinações individuais que possam

romper e prejudicar a delicada interação e funcionamento dos grupos sejam inibidas. São exemplos de falas que exprimem esse valor as que seguem: *“Que não fique tendo intrigas, não falo muito e não gosto de discussões”* e *“Coragem e respeito para enfrentar as dificuldades”*. O valor benevolência, por sua vez, reflete o desejo de preservar e fortalecer o bem-estar daqueles com quem o contato pessoal é mais frequente, o que se traduz, por exemplo, nas seguintes frases: *“Vai dar tudo certo, todos unidos vamos ajudar os colegas”*; *“Esse trabalho vai ajudar muita gente, pois muitos estão desempregados”*. Ao interpretar o conteúdo das falas observa-se que os catadores esperam que na cooperativa haja solidariedade e preocupação com o bem-estar social, em que todos prezem pelo respeito mútuo e saibam dialogar sem intrigas e discussões, valorizando a harmonia no grupo e um bom ambiente de trabalho, essenciais para o desempenho das tarefas. Assim, tanto o valor da conformidade quanto da benevolência sugerem a necessidade de cooperação e solidariedade no sentido de evitar resultados negativos para o indivíduo e para a coletividade.

Além disso, entre as expectativas com o trabalho cooperado pode-se observar, nos depoimentos, conteúdos relacionados aos valores universalismo e poder. A fala que denota universalismo é *“Que traga emprego para a cidade e proteja o meio ambiente”*. Fica evidente que existem dois tipos de preocupação expressos nesta fala: em primeiro lugar, visa ao bem-estar da sociedade como um todo e, em segundo, o cuidado com a natureza. O poder, por sua vez, é expresso na fala: *“Que traga muito dinheiro e que nos dê emprego”*. O poder, aqui, está associado à possibilidade de maior acesso aos recursos financeiros, e não ao poder no sentido de ter domínio sobre as pessoas ou de ser melhor que os outros. Este valor indica uma grande preocupação com a geração de trabalho e com a necessidade de ter uma renda digna.

Os resultados apresentados apontam que, para o grupo investigado, as expectativas com o trabalho cooperado são otimistas e refletem o discurso vigente sobre os benefícios da economia solidária e do cooperativismo popular. De acordo com Gaiger [200-] as iniciativas de economia solidária, tais como as cooperativas populares, estão se convertendo em um eficiente mecanismo gerador de trabalho e renda, por vezes alcançando níveis de desempenho que as habilitam a permanecer no mercado com razoáveis perspectivas de sobrevivência. A consolidação de políticas públicas de fomento à economia solidária tem se mostrado uma alternativa para os excluídos e um modelo de desenvolvimento comprometido com os interesses populares, proporcionando novas alternativas para a inclusão e o reconhecimento social baseados na solidariedade e cooperação entre pessoas que vivenciam trajetórias de exclusão semelhantes.

Outro ponto relevante mencionado pelos entrevistados refere-se às expectativas em relação ao respeito que deve prevalecer nos relacionamentos interpessoais como condição para garantir o sucesso da cooperativa. De acordo com Singer (2010), em uma empresa solidária, como é o caso das cooperativas populares, a gestão deve ser feita com o envolvimento de todos os sócios (autogestão), que devem participar e opinar sobre as decisões que afetem o coletivo. Neste sentido,

existe a expectativa de que os sócios saibam dialogar e conduzir as diferenças de opinião de modo funcional, garantindo, assim, o respeito mútuo, o exercício da democracia e a solidariedade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os modos de produção capitalista criaram, ao longo do tempo, um ciclo vicioso de exploração do trabalho humano em favor de interesses privados, falta de compromisso ecológico em favor do desenvolvimento econômico e crescente concentração de renda e poder nas mãos de uma minoria detentora dos meios de produção, gerando desigualdades sociais marcadas pela miséria e exclusão social (ARROYO; SCHUCH, 2006). Diante da necessidade de repensar os impactos negativos do capitalismo na sociedade e do surgimento de novos indicadores de desenvolvimento sustentável, verifica-se a reinvenção da economia solidária como uma alternativa de inclusão social e geração de renda para grupos sociais excluídos ou com dificuldades de colocação no mercado de trabalho (SINGER, 2010; BERTUCCI, 2010).

Assim, surgem as cooperativas populares formadas por pessoas que se encontram excluídas do mercado de trabalho e sem opções de emprego. É neste contexto que a formação de cooperativas de catadores de materiais recicláveis vem sendo estimulada por órgãos governamentais e amparada por instituições sociais, universidades e ONGs em todo o País, com o objetivo maior de gerar renda e possibilitar o exercício da cidadania para estas pessoas excluídas do mercado formal de trabalho, que trabalham e sobrevivem do lixo e que comumente são exploradas pelos sucateiros e grandes indústrias da reciclagem (MAGERA, 2005).

Se por um lado as cooperativas populares se mostram como uma alternativa viável para a criação de novos postos de trabalho, a geração de renda e a inclusão social, por outro a sua constituição requer dos sócios a superação dos princípios capitalistas de organização do trabalho e dos valores individualistas em prol de uma gestão democrática, solidária e participativa. Évora (2000/01) ressalta que nos movimentos cooperativos, por se tratarem de processos sociais em que se aliam pessoas com interesses por vezes contraditórios, mas que ao mesmo tempo se associam para compartilhar um mesmo projeto, é esperado que o dia a dia do trabalho cooperado seja marcado por permanente separação e junção de interesses, além de conflitos, e, simultaneamente, harmonia.

Sabendo-se dos desafios impostos à constituição de uma cooperativa popular onde os indivíduos devem interagir e formar uma identidade coletiva é que se buscou, neste artigo, por meio da investigação dos valores, discutir quais são os valores pessoais e de trabalho, bem como as expectativas com o trabalho cooperado entre um grupo de pessoas que estão em processo de constituição de uma cooperativa. A identificação de valores pessoais e de trabalho é importante no sentido de verificar se este grupo que está se associando para abrir uma empresa solidária possui valores pessoais e de trabalho coerentes com os princípios da economia solidária e do cooperativismo e

apresenta expectativas condizentes com as reais possibilidades que o trabalho cooperado poderá lhe oferecer.

Analisando os dados conclui-se que, como valor pessoal, os participantes deste estudo prezam pela benevolência, conformidade, tradição, universalismo e segurança, sendo todos estes valores associados de alguma forma à preocupação com o bem-estar social, o respeito às normas e tradições, a ajuda mútua e a cooperação (SCHWARTZ, 2005b). Os resultados sugerem que os entrevistados valorizam a harmonia, o bem-estar do outro, o respeito ao próximo e à natureza, a honestidade, a lealdade e a autodisciplina. De modo geral, os valores pessoais apresentados pelos catadores expressam a valorização da solidariedade entre as pessoas e o controle de impulsos individuais que tendem a chatear ou prejudicar os outros. Estes valores se mostram importantes e necessários para o trabalho cooperado, uma vez que os princípios básicos da economia solidária e do cooperativismo são a solidariedade e a cooperação entre as pessoas em prol de um projeto coletivo (ARROYO; SCHUCH, 2006).

Como valores de trabalho, os entrevistados priorizam a segurança, o poder, a realização, a conformidade, o universalismo, o estímulo e a autodeterminação. Eles dão valor à segurança e estabilidade que o trabalho pode lhes oferecer, buscam um trabalho digno e honesto e que retribua financeiramente seus esforços. Querem ser reconhecidos pela sociedade por aquilo que fazem (ter nome), sentir-se capazes e influentes e, ao mesmo tempo, realizar um trabalho estimulante e desafiador que lhes garanta uma renda justa. Vale destacar, ainda, que uma grande porcentagem de respostas indicou que, para este grupo, qualquer trabalho que seja honesto é valorizado. Tais valores vão ao encontro do projeto proposto pela economia solidária, que está associado à geração de trabalho e renda visando combater a exclusão social e a eliminação das desigualdades (ARROYO; SCHUCH, 2006).

Por fim, os valores que expressaram as expectativas com o trabalho cooperado indicaram a valorização da realização, da segurança, da conformidade, da benevolência, do universalismo e do poder. Os catadores esperam conseguir gerir de maneira eficiente a cooperativa, viabilizando a geração de trabalho e renda para muitos desempregados. Ademais, esperam ser reconhecidos pelo trabalho que realizam protegendo o meio ambiente e contribuindo com a geração de postos de trabalho na cidade. Ainda, têm expectativas de que as pessoas saibam trabalhar sem intrigas e brigas e que busquem o bom desempenho como um aspecto central para o sucesso da cooperativa.

De acordo com Schwartz (2005a), a combinação destes valores indica bases motivacionais importantes para o trabalho cooperativo, uma vez que ressalta a adoção de comportamentos normativos que facilitam os relacionamentos, promovendo o outro e transcendendo interesses individuais em favor de expectativas socialmente construídas. A expectativa de que o trabalho na cooperativa possibilite a expressão de poder refere-se à busca de reconhecimento e valorização social por meio de uma remuneração justa pelo trabalho realizado e não o desejo de se sentir superior em relação aos outros.

As expectativas com o trabalho cooperado apresentadas pelos entrevistados refletem de modo bastante consistente os resultados esperados de um empreendimento da economia solidária popular. No entanto, é importante mencionar que apesar de algumas pesquisas realizadas em cooperativas de catadores de materiais recicláveis ressaltarem a melhoria e incremento da renda destes profissionais (SOUSA, 2007; MOTA, 2005), outros estudos (OLIVEIRA FILHO, 2006; MAGERA, 2005) enfatizam que a realidade da maioria das cooperativas deste segmento não consegue gerar renda superior a um salário mínimo para seus membros. Além disso, enfrentam muitas dificuldades, seja pela falta de infraestrutura para a produção seja pela exploração do trabalho pelos sucateiros e grandes indústrias da reciclagem.

Diante de um cenário de expansão das políticas públicas voltadas ao fomento da economia solidária e do estímulo à criação das cooperativas de catadores de materiais recicláveis, este estudo trouxe contribuições importantes no sentido de conhecer quais são os valores que motivam as pessoas a se organizarem e, juntas, abrirem uma cooperativa popular no segmento da reciclagem. No entanto, apesar da relevante contribuição, o presente trabalho limitou-se à investigação de apenas um grupo em fase de formação, sendo necessários mais estudos com outros grupos para corroborar os achados aqui relatados. Como sugestão para futuras investigações destaca-se a necessidade de pesquisas que busquem conhecer o cotidiano do trabalho destas cooperativas e o quanto a realidade vivenciada pelos cooperados possibilita a consolidação de seus valores e das suas expectativas iniciais de ingressarem na economia solidária e no trabalho cooperado.

REFERÊNCIAS

- ARROYO, J. C. T.; SCHUCH, F. C. **Economia popular e solidária: a alavanca para um desenvolvimento sustentável e solidário**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2006.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.
- BERTUCCI, J. O. A política de economia solidária e as diretrizes da CONAES: uma contribuição crítica. **Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise**, Brasília: IPEA : MET, v.15, n.43, p.49-57, maio 2010.
- BORGES, L. O. Valores de trabalhadores de baixa renda. In: TAMAYO A.; PORTO, J. B. (Org.). **Valores e comportamentos nas organizações**. Petrópolis: Vozes, 2005. p.233-250.
- COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de pesquisa em administração**. 7.ed. Porto Alegre: Bookman, 2003.
- DALL' AGNOL, C. M.; FERNANDES, F. S. Saúde e autocuidado entre catadores de lixo: vivências no trabalho em uma cooperativa de lixo reciclável. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto: USP, n.15, ed. especial, set./out. 2007. Disponível em: <www.eerp.usp.br/rlae>. Acesso em: 18 abr. 2010.

- ÉVORA, I. M. A. Cooperativa: política de Estado ou cotidiano? O caso de Cabo Verde. **Cadernos de Psicologia Social**, São Paulo: USP, v.3/4, p.9-30, 2000/2001.
- GAIGER, L. I. A economia solidária diante do modo de produção capitalista. In: ECONOMIA Solidária: volume 1. [200-]. p.18-40. Disponível em: <<http://www.uff.br/ncubadoraecosol/docs/ecosolv1.pdf>>. Acesso em: 26 fev. 2012.
- GALLO, A. R. et al. Incubadora de cooperativas populares: uma alternativa à precarização do trabalho. In: ECONOMIA Solidária: volume 1. [200-]. p.41-60. Disponível em: <<http://www.uff.br/incubadoraecosol/docs/ecosolv1.pdf>>. Acesso em: 26 fev. 2012.
- GESSER, M.; ZENI, A. L. B. A educação ambiental como uma possibilidade de promover cidadania aos catadores de materiais recicláveis. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA, 2., 2004, Belo Horizonte. **Anais....** Belo Horizonte: UFMG. Disponível em: <http://www.ufmg.br/congrent/Meio/area_de_meio_ambiente.html>. Acesso em: 10 mar. 2010.
- GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo: FGV, v.35, n.23, p.57-63, mar./abr. 1995.
- KIRCHNER, R. M.; SAIDELLES, A. P. E.; STUMM, E. M. F. Percepções e perfil de catadores de materiais recicláveis de uma cidade do RS. **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional**, Taubaté: UNITAU, v.5, n.3, p.221-232, set./dez. 2009.
- MAGERA, M. **Os empresários do lixo: um paradoxo da modernidade - análise interdisciplinar das cooperativas de reciclagem de lixo**. Campinas: Átomo, 2005.
- MEDEIROS, L. F. R.; MACEDO, K. B. Catadores de material reciclável: uma profissão para além da sobrevivência? **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte: Associação Brasileira de Psicologia Social, v.18, n.2, p.62-71, maio/ago. 2006.
- MIURA, P. C. O. **Tornar-se catador: uma análise psicossocial**. 2004. 164f. Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004.
- MOTA, A. V. Do lixo à cidadania. **Democracia Viva**, Rio de Janeiro: IBASE, v.27, p.3-8, 2005.
- OLIVEIRA FILHO, João Damásio de (Coord.). **Análise do custo de geração de postos de trabalho na economia urbana para o segmento dos catadores de materiais recicláveis: relatório técnico final**. Brasília: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, 2006. Disponível em: <<http://www.coletasolidaria.gov.br/menu/material-de-apoio/Analise%20do%20Custo%20de%20Geracao%20de%20Postos%20de%20Trabalho.pdf>>.
- PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Desenvolvimento e validação da Escala de Valores de Trabalho - EVT. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília: UnB, v.19, n.2, p.145-152, maio/ago.2003.
- PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Estrutura dos Valores Pessoais: a relação entre valores gerais e laborais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília: UnB, v.23, n.1, p.63-70, jan./mar. 2007.
- ROCHA, K. B.; SARRIERA, J. C.; PIZZINATO, A. Significado do trabalho e valores organizacionais. In: SARRIERA, J. C.; ROCHA, K. B.; PIZZINATO, A. (Org.). **Desafios do mundo do trabalho: orientação, inserção e mudanças**. Porto Alegre: EdIPUCRS, 2004. p.115-134.

- SCHWARTZ, S. H. Valores humanos básicos: seu contexto e estrutura intercultural. In: TAMAYO, A.; PORTO, J. B. (Org.). **Valores e comportamento nas organizações**. Petrópolis: Vozes, 2005a. p.56-95.
- SCHWARTZ, S. H. Validade e aplicabilidade da Teoria de Valores. In: TAMAYO, A.; PORTO, J. B. (Org.). **Valores e comportamento nas organizações**. Petrópolis: Vozes, 2005b. p.21-55.
- SILVA FILHO, C. V. **Cooperativas de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001.
- SINGER, P. **Introdução à economia solidária**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2010.
- SINGER, P. Prefácio. In: MAGERA, M. **Os empresários do lixo: um paradoxo da modernidade - análise interdisciplinar das cooperativas de reciclagem de lixo**. Campinas: Átomo, 2005.
- SOUSA, C. M. **A dinâmica prazer-sofrimento na ocupação de catadores de materiais recicláveis: estudo com duas cooperativas do Distrito Federal**. 2007. 116f. Dissertação (Mestrado) - Universidade de Brasília, Brasília, Distrito Federal, 2007.
- SOUSA, C. M.; MENDES, A. M. Viver do lixo ou no lixo? A relação entre saúde e trabalho na ocupação de catadores de material reciclável cooperativos no Distrito Federal: estudo exploratório. **Revista de Psicologia: Organizações e Trabalho**, Florianópolis: UFSC, v.6, n.2, p.13-41, jul./dez. 2006
- TAMAYO, A. Contribuições ao estudo dos valores pessoais, laborais e organizacionais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília: UnB, v.23, ed. especial, p.17-24, 2007.
- TAMAYO, A. Prefácio. In: TAMAYO, A.; PORTO, J. B. (Org.). **Valores e comportamento nas organizações**. Petrópolis: Vozes, 2005.
- TAMAYO, A.; PASCHOAL, T. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba: Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, v.7, n.4, p.33-54, 2003.
- TAMAYO, A.; PORTO, J. Teoria e medidas de valores. In: TAMAYO, A.; PORTO, J. B. (Org.). **Valores e comportamento nas organizações**. Petrópolis: Vozes, 2005. p.17-19.
- VELLOSO, M. P. Os catadores de lixo e o processo de emancipação social. **Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro: Associação Brasileira de Pós-Graduação em Saúde Coletiva, v.10, suplemento, p.49-61, dez. 2005.