

Qualidade de vida no trabalho na economia solidária: estudo em uma cooperativa de catadores do ABC Paulista

85

EDNEI FRANCISCO MONTEIRO *Mestrando em Administração da Universidade Metodista de São Paulo (Umesp). E-mail: ednei.monteiro@metodista.br*

ALMIR MARTINS VIEIRA *Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Metodista de São Paulo (PPGA-Umesp). E-mail: almir.vieira@gmail.com*

RAQUEL DA SILVA PEREIRA *Professora e pesquisadora do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Municipal de São Caetano do Sul (PPGA-USCS). E-mail: raquelspereira@uscs.edu.br*

RESUMO

Este estudo buscou investigar a existência de aspectos de qualidade de vida no trabalho em uma cooperativa de catadores de materiais recicláveis e se a relação de qualidade de vida no trabalho e o reconhecimento social resultam e se fazem presentes na cooperativa de catadores, sendo essa evidenciada a partir da visão de seus cooperados. A questão que norteia este estudo é: “A qualidade de vida no trabalho em uma cooperativa contribui para a melhoria do reconhecimento social?”. Para responder a essa questão, os referenciais foram os estudos de Walton (2002) e Limongi-França (2010), que apresentaram categorias norteadoras para esta pesquisa delimitada a uma cooperativa de catadores do Grande ABC Paulista, localizada no município de Mauá. A metodologia utilizada neste estudo foi qualitativa, cujo instrumento se deu por meio da aplicação de entrevistas com oito dos 28 cooperados que fazem parte dessa cooperativa de catadores. De acordo com a pesquisa realizada, constataram-se a importância da participação desses trabalhadores em cooperativas, a preocupação com a saúde e segurança no trabalho, e o aumento da percepção de importância do seu trabalho como cooperado.

PALAVRAS-CHAVE

Qualidade de vida no trabalho. Economia Solidária. Cooperativa. Catadores. Reconhecimento Social.

INTRODUÇÃO

As mudanças na estrutura do mercado de trabalho e a natureza do trabalho sobre os aspectos do desenvolvimento social originaram a reflexão sobre a importância de observar os aspectos relativos à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e como esses aspectos se apresentam especificamente em uma cooperativa de catadores.

A estruturação econômica e a introdução de novas tecnologias na produção, por exemplo, trouxeram técnicas de gestão e de trabalho mais eficientes. Entretanto, com as mudanças vieram as formas de racionalização do trabalho e a diminuição de emprego para as pessoas com um grau menor de qualificação para esses novos postos de trabalho.

O cooperativismo já teve grande repercussão no passado e, nos últimos anos, voltou a ser valorizado em consequência de seu crescimento, sua diversificação e como busca para a superação da exclusão do trabalhador do ambiente corporativo em razão das diferentes mudanças ocorridas nesse ambiente.

Um dos principais fatores políticos e sociais da atualidade que merecem destaque no Brasil é a aprovação da Lei n. 12.305/2010 (BRASIL, 2010) que estabelece a Política Nacional de Resíduos Sólidos. Estabelecida com o princípio da responsabilidade compartilhada entre governo, empresas e população, impulsiona o retorno dos produtos (resíduos sólidos) às indústrias após o consumo e obriga o poder público a realizar planos para o gerenciamento do lixo.

Entre as novidades, essa lei consagra o viés social da reciclagem, com participação formal dos catadores organizados em cooperativas. Promulgada no dia 2 de agosto de 2010, a lei promove mudanças significativas no cenário dos resíduos até 2 de agosto de 2014, prazo estabelecido para uma série de medidas públicas, como a integração dos catadores de materiais recicláveis.

Aspectos ligados ao bem-estar das pessoas em relação aos trabalhos que são desenvolvidos por elas também são elementos de constante investigação teórica, e, nesse contexto, a QVT vem se evidenciando perante esse processo, como a construção teórica desenvolvida por Walton (1973) e os

estudos de Limongi-França (2010), cujos critérios de avaliação da qualidade de vida tornaram-se referência.

Com base nos contextos apresentados, este estudo buscou contribuir para o melhor entendimento da relação dessa QVT com o reconhecimento social especificamente dos catadores de uma cooperativa do Grande ABC Paulista, que atualmente vem ganhando relevância em razão das novas políticas públicas e das preocupações com as melhores condições de trabalho dos catadores.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O estudo da QVT tornou-se um assunto que apresenta relevante interesse para as organizações, pois discorre sobre a vida do trabalhador não só dentro da organização, mas também em outros aspectos, como o social, o econômico e o familiar.

De acordo com Bagtasos (2011), há décadas, estudos e pesquisas vêm evoluindo conforme as concepções em determinadas épocas, em que pesquisadores, preocupados com a satisfação e o bem-estar dos trabalhadores, iniciaram uma série de pesquisas sobre a QVT como uma forma de amenizar os aspectos negativos do trabalho em que os profissionais estavam envolvidos. Segundo Fernandes (1996, p. 35):

A qualidade de vida no trabalho pode ser utilizada para que as organizações renovem suas formas de organização no trabalho, de modo que, ao mesmo tempo em que se eleve o nível de satisfação do pessoal, se eleve também a produtividade das empresas, como resultados de maior participação dos empregados nos processos relacionados ao seu trabalho.

De acordo com essa afirmação, Limongi-França (2004) descreve que QVT corresponde a um conjunto de ações que uma empresa emprega para melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho.

Pode-se entender, nesse contexto, que a QVT compreende um programa que visa facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador decorrentes do

desenvolvimento de seu trabalho. Segundo Feigenbaum (1994), a QVT é o princípio de que a melhoria da qualidade de seu trabalho flui de forma natural em ambientes em que os trabalhadores se encontram intrinsecamente envolvidos nas tomadas de decisões que influenciam diretamente seu trabalho.

Zular (2006), Bagtasos (2011), Stephen e Dhanapal (2012) destacam a QVT nas organizações, enfatizando não só a melhoria no desenvolvimento da produção, mas também o bem-estar dos trabalhadores. Esses autores desmembram esse conceito e destacam que a QVT pode vir a representar um impacto significativo para a sociedade, uma vez que o trabalhador experimenta esse sentimento positivo que pode ser levado para o ambiente familiar e, conseqüentemente, para a sociedade.

Conforme se evidencia na obra de Bagtasos (2011), a QVT torna-se importante, pois contribui para o ambiente de vida do colaborador, bem como para seu ambiente familiar, apresentando recursos para cumprir as responsabilidades individuais.

Stephen e Dhanapal (2012) destacam que a QVT de um cidadão é tão representativa quanto sua vida pessoal. Para eles, a satisfação e o entusiasmo em ambos os aspectos são essenciais para manter a vida mais equilibrada, entretanto uma desarmonia em um deles pode prejudicar o outro e gerar uma insatisfação.

Para Fernandes (1996), o conceito de QVT está associado à gestão dinâmica e contingencial de fatores tecnológicos, físicos e sociopsicológicos que afetam diretamente a cultura interna da organização e aprimoram o clima organizacional, proporcionando melhoria no bem-estar do trabalhador e conseqüente aperfeiçoamento na produção nas empresas.

Dessa forma, a QVT vem sendo alvo de estudos acadêmicos em virtude dessas características, pois tem fomentado o desenvolvimento de diferentes conceitos teóricos para a avaliação da qualidade com que é realizado o trabalho e como as pessoas são envolvidas por ele.

Freitas e Souza (2009) observam que um conceito cuja utilização se destaca sobre os demais é aquele desenvolvido por Walton (1973), que corresponde a oito categorias conceituais, a saber:

- *Compensação justa e adequada*: corresponde à adequada remuneração dos trabalhadores em comparação às condições e exigências impostas no trabalho, sendo proporcional à jornada de trabalho, bem como o respeito às equidades interna (comparação a outros colegas) e externa (comparação ao mercado de trabalho).
- *Condições de trabalho*: destacam-se pelo respeito à preservação da saúde e segurança do trabalhador, sendo esse elemento o que observa o envolvimento perante a jornada e carga de trabalho que estão associadas a condições de adequação ao ambiente físico seguro e saudável, que possa resguardar a integridade tanto física quanto mental dos trabalhadores.
- *Utilização e desenvolvimento da capacidade humana*: refere-se à oportunidade de utilização e desenvolvimento da capacidade plena de cada indivíduo. Entende-se que o trabalho deve proporcionar às pessoas o desenvolvimento da autonomia, a utilização de suas múltiplas habilidades, a informação sobre o processo total e também os aspectos que influenciam na melhoria da autoestima.
- *Oportunidade de crescimento contínuo e segurança*: compreende a atenção aos aspectos em que as atividades atuais do indivíduo contribuem para a expansão de sua capacidade, pela expectativa de usar conhecimento e habilidades adquiridos em atribuições futuras e possibilidade de progressão em sua carreira profissional, gerando segurança quanto à manutenção de seu emprego ou mesmo de sua renda.
- *Constituição na organização do trabalho*: corresponde a aspectos que compreendem os direitos na empresa. Eis alguns elementos-chave dessa categoria: direito à privacidade sobre a vida pessoal, direito à liberdade de expressão e ao tratamento justo, e respeito aos direitos dos trabalhadores.
- *O trabalho e o espaço total da vida*: estão associados ao equilíbrio entre trabalho e vida do trabalhador. Esse equilíbrio refere-se aos aspectos da experiência individual no trabalho que podem provocar efeitos positivos ou negativos na vida pessoal e familiar do trabalhador.
- *Relevância social da vida no trabalho*: caracteriza-se pelo respeito à percepção que o indivíduo tem perante a imagem da organização da qual

faz parte, podendo destacar também as responsabilidades sociais e éticas da instituição sobre seus produtos, suas práticas de mercado e perante a comunidade, repercutindo na relevância do trabalho por ele desenvolvido.

- *Integração social na organização*: ocorre quando o ambiente de trabalho em que o trabalhador está inserido é livre de preconceitos. Nesse contexto, há igualitarismo com possibilidade de crescimento nos diversos níveis da empresa e igualdade de oportunidade, com destaque para a interação e o bom relacionamento entre as pessoas.

Para Walton (1973), a QVT, como linha de pesquisa, caracteriza-se por ter como objetivo investigar os aspectos ligados ao bem-estar das pessoas em relação ao trabalho que é desempenhado por elas. Sendo assim, seu diagnóstico requer o entendimento das necessidades e aspirações de cada indivíduo. Vale ressaltar também que essas categorias conceituais desenvolvidas por esse autor correspondem ao objetivo de análise das características da QVT proposto para este estudo.

De acordo com Sucesso (1998), a QVT abrange os seguintes aspectos: renda capaz de satisfazer as necessidades pessoais e sociais do trabalhador, orgulho pelo trabalho realizado, vida emocional satisfatória e geradora de melhoria da autoestima, imagem positiva da empresa perante a opinião pública, equilíbrio entre trabalho e lazer, horários e condições saudáveis de trabalho, oportunidades e perspectivas de crescimento (carreira) com a possibilidade de utilizar de forma adequada o potencial de cada indivíduo, respeito aos direitos e justiça nas recompensas de trabalho.

Outras dimensões teóricas que ganharam destaque foram as desenvolvidas por Limongi-França (2010), cujo modelo é também muito bem referenciado em artigos dos últimos anos, por apresentar-se perante a construção do processo de QVT como um conjunto de domínios que formam a visão de pessoa no trabalho: biológico, psicológico, social e organizacional (BPSO), com fatores em contínua interação e interdependência, como processos intrínsecos e extrínsecos próprios.

QUADRO 1 – DOMÍNIOS QUE FORMAM A VISÃO DE PESSOA NO TRABALHO.

Domínio biológico	Características físicas herdadas ou adquiridas ao nascer e mantidas por toda a vida. Compreende metabolismo, resistências e vulnerabilidades dos órgãos ou sistemas.
Domínio psicológico	Processos afetivos, emocionais e de raciocínio conscientes ou inconscientes que formam a personalidade de cada pessoa e o seu modo de perceber e posicionar-se diante das pessoas e das circunstâncias que vivencia.
Domínio social	Revela os valores, as crenças e o papel na família, no trabalho e em todos os grupos e comunidades a que cada pessoa pertence e de que participa.
Domínio organizacional	Refere-se à cultura organizacional, ao porte da empresa, à tecnologia, ao segmento econômico em que atua e aos padrões de competitividade. Nesse caso, meio ambiente e a localização geográfica também formam a dimensão social.

91

Fonte – Adaptado de Limongi-França (2010).

Esse modelo biopsicossocial e organizacional (LIMONGI-FRANÇA, 2010) contempla aspectos relevantes ao tema principal desta pesquisa:

- *Biológico*: relacionado ao ambiente de trabalho.
- *Psicológico*: corresponde à afetividade e às emoções relativas ao trabalho.
- *Social*: refere-se aos valores socioeconômicos e culturais.
- *Organizacional*: concernente ao investimento em pessoas e à competitividade.

Um aspecto presente no cenário do ambiente de trabalho que influenciou a realização desta pesquisa está relacionado à “saúde e segurança no trabalho”, que consiste no respeito à preservação da saúde ocupacional e segurança do trabalhador no ambiente de trabalho. Para Dejours (2004), a QVT está diretamente relacionada com a saúde do trabalhador. Portanto, é necessário que haja a preocupação com os seguintes fatores: o ambiente em que o trabalhador está inserido, o envolvimento deste com o ambiente e as implicações decorrentes dessa interação. Para que esses fatores possam ser devidamente observados, devem-se avaliar as atitudes preventivas do trabalhador ou a prevenção no ambiente de trabalho por parte das organizações.

No contexto sobre a saúde e segurança no trabalho, o estudo sobre prevenção tornou-se, então, mais amplo do que simplesmente por precaução ou cautela, pois, com o maior controle e fiscalização, surgiu também a ne-

cessidade da preocupação com a prevenção de acidentes e multas por órgãos fiscalizadores. Sirvinskas (2008, p. 57) estabelece que prevenção

É um gênero das espécies precaução e cautela, que, em outras palavras, parte do princípio de agir antecipadamente. Desta forma, a prevenção tem o significado de antecipar algum fato e cautela significa a atitude ou o cuidado que se deve ter para evitar danos ao meio ambiente ou a terceiros.

Pressupõe-se que o ambiente que envolve o trabalho interfere na vida do trabalhador, principalmente no desempenho de seu trabalho, bem como no seu comportamento familiar e social.

Seguindo essa mesma linha, o risco de acidentes de trabalho pode ser definido, segundo Zechin (2011), como o potencial de perigo oferecido pelos agentes ambientais presentes na atividade de trabalho e a relação destes com a prevenção aplicada no ambiente. Dessa forma, indica-se que quanto maiores forem as medidas de prevenção implantadas, menor será o risco de ocorrências de danos à saúde desses trabalhadores.

De acordo com esse autor, esses agentes ambientais podem ser físicos, químicos, biológicos, mecânicos e ergonômicos. Além disso, Zechin (2011) destaca que, quando presentes nos ambientes de trabalho, em razão de sua natureza, intensidade, concentração e tempo de exposição, esses agentes podem causar danos à saúde e/ou à integridade física dos trabalhadores.

Para Nogueira (1984), essas consequências podem representar riscos na área de atuação do trabalhador, quando este executa as atividades sem considerar os procedimentos de segurança e a utilização de Equipamento de Proteção Individual (EPI), mesmo quando disponíveis nas situações de trabalho.

As medidas de prevenção e de proteção devem ser adotadas com o propósito de salvaguardar a saúde e a segurança do trabalhador. O autor afirma ainda que a prevenção corresponde ao princípio inspirador das normas de tutela à saúde, incluindo local de trabalho, e complementa que as medidas de proteção constituem o guia da realização e gestão prática dessa prevenção.

A preocupação em salvaguardar a saúde e segurança do trabalhador pode ser mais bem observada nas Normas Regulamentadoras (NR) aprovadas pela Portaria n. 3.214/78, que reforçam alguns direitos perante as disposições da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Embora os cooperados não estejam diretamente ligados à CLT por contrato, essas NR podem servir como parâmetros de caráter preventivo para melhor estruturação das cooperativas.

Cabe ressaltar que, neste estudo, não se objetiva propor a implantação de um sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho. Esse instrumento servirá como um dos parâmetros para observar a importância da saúde e segurança no trabalho e os fatores de interação no desempenho do trabalho do catador, nesse ambiente de trabalho, ou seja, dentro da cooperativa de catadores estudada.

Considera-se que, para que seja possível entender melhor o ambiente que envolve o trabalho, é necessário compreender que esse ambiente interfere na vida do trabalhador e na saúde dele. Entende-se que o comportamento familiar e social pode ser influenciado por questões que vão muito além da concepção de prevenção e atitude preventiva, fato que pode ser mais bem estudado quando se investiga a QVT, que pode, por sua vez, se fazer presente por meio do reconhecimento social do cooperado.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Adotou-se a pesquisa qualitativa como opção metodológica para este estudo, pois nela buscou-se compreender os significados que as pessoas e suas atividades constroem, tendo como base suas experiências de vida e sua relação com o mundo. 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 os significados que as pessoas e suas atividades constroem passam a ser a base principal da análise.

Segundo Merriam (1998), a pesquisa qualitativa tem por objetivo estudar o nível social e interpretar as intenções e significados, de acordo com a visão da realidade que é construída pela interação dos indivíduos na sociedade em que vivem. Dessa forma, optou-se pela entrevista, por ser uma técnica constantemente utilizada em pesquisas de cunho qualitativo, além de contar com diversas formas, como estruturada, semiestruturada, em profundidade etc. Os dados foram coletados com base na entrevista semiestruturada, de acordo com um roteiro prévio porém flexível para organizar e formular perguntas durante a entrevista.

A pesquisa foi realizada em uma cooperativa de catadores da região do Grande ABC Paulista, situada na cidade de Mauá, que possui 28 cooperados envolvidos ativamente na separação e triagem de materiais reciclados. Trata-se de uma cooperativa que iniciou efetivamente sua atividade em 2012 e recentemente formalizou uma parceria com a prefeitura e o Consórcio Intermunicipal do Grande ABC. Além disso, a cooperativa está inserida no projeto da Secretaria Nacional de Economia Solidária do Ministério do Trabalho e Emprego.

A escolha da cooperativa para este estudo deu-se pelo fato de possuir características únicas, isto é, ser estruturada, trabalhar preferencialmente com ex-catadores de rua da região e ser uma cooperativa que preza pela inserção social de seus cooperados, que, por sua vez, estão participando de um movimento de mercado atual e crescente repleto de desafios.

A investigação contou com os depoimentos de oito cooperados que responderam ao questionário proposto, cujas descrições são:

- A “entrevistada 1” tem 48 anos de idade e trabalha no ramo há seis anos.
- A “entrevistada 2” tem 58 anos de idade, trabalhou um ano com catação na rua (com carrinho) e está há quase um ano na cooperativa.
- A “entrevistada 3” tem 54 anos de idade, não se lembra por quanto tempo fez catação (com saco) e está há quatro meses na cooperativa.
- O “entrevistado 4” tem 72 anos de idade, trabalhou por mais de dez anos em ferro-velho e está há um ano na cooperativa.

- A “entrevistada 5” tem 51 anos de idade, há quatro anos trabalha com os movimentos de catadores e atualmente é a coordenadora e tesoureira da cooperativa.
- O “entrevistado 6” tem 42 anos de idade e trabalha no ramo há 32 anos. Segundo ele, começou a trabalhar com materiais recicláveis com pouco mais de 9 anos.
- A “entrevistada 7” tem 32 anos de idade e trabalha há mais de dez anos na catação (com saco) como complemento de renda.
- A “entrevistada 8” tem 52 anos de idade, trabalhou aproximadamente 17 anos com catação (com saco e carrinho), está há um ano na cooperativa.

Para preservar a identidade dos participantes da pesquisa, optou-se por indicá-los pela ordem em que foram entrevistados. Quando os nomes de outros cooperados foram citados, utilizaram-se apenas as suas iniciais. Observou-se que a maioria dos cooperados possui um passado com catação ou puxando carrinho nas ruas, e atualmente trabalham internamente na cooperativa desempenhando seu trabalho no processo de triagem e de preparação dos fardos de materiais para a venda. O Quadro 2 apresenta as questões e categorias que foram abordadas sobre a QVT, tendo como principal embasamento teórico o conceito desenvolvido por Walton (1973) e Limongi-França (2004), cujo objetivo é investigar os aspectos ligados ao bem-estar das pessoas em relação ao trabalho que realizam e entender suas necessidades e aspirações.

ANÁLISE DOS DADOS

Alguns autores, como Limongi-França (2004), Zular (2006), Bagtasos (2011) e Stephen e Dhanapal (2012), ao conceituarem a QVT, enfatizam não apenas a melhoria no desenvolvimento organizacional, mas também no bem-estar dos trabalhadores. De acordo com eles, a QVT pode representar um impacto significativo na vida dos trabalhadores. Observam também que alguns aspectos podem refletir no ambiente familiar e, consequentemente, na percepção desses indivíduos na sociedade.

QUADRO 2 – CATEGORIAS DE INVESTIGAÇÃO.

	Categoria	Autores	Pergunta
Reconhecimento social	Compensação justa e adequada	Walton (1973) e Sucesso (1998)	Como funciona o processo de remuneração do seu trabalho? Em seu ponto de vista, como seria a melhor forma de remunerar seu trabalho?
	Oportunidades para uso e desenvolvimento de capacidades	Walton (1973) e Limongi-França (2004)	Como você mencionaria a importância do seu trabalho na cooperativa? De que forma a cooperativa proporciona um ambiente favorável à sugestão de suas ideias?
	Constituição na organização	Walton (1973) e Limongi-França (2004)	De que forma a cooperativa proporciona um ambiente favorável à sugestão de suas ideias?
Cooperativismo e economia solidária	Integração social na organização	Limongi-França (2004), Zular (2006), Bagtasos (2011) e Stephen e Dhanapal (2012)	Como você mencionaria a importância do seu trabalho na cooperativa? Quando tem alguma dúvida ou problema, como a cooperativa o auxilia?
	Relevância social do trabalho.	Sucesso (1998), Kowarick (2003), Limongi-França (2004) e Eigenheer, Ferreira e Adler (2005)	Quando tem alguma dúvida ou problema, como a cooperativa o auxilia? Como se sente trabalhando na cooperativa? Já sentiu ou sente orgulho ou vergonha de trabalhar nela?
Saúde e segurança no trabalho	Trabalho e espaço total de vida	Walton (1973), Limongi-França (2004) e Eigenheer, Ferreira e Adler (2005)	Ocorrem reuniões e encontros para explicação de alguns cuidados com saúde e segurança no trabalho? Como elas acontecem? Quando você utiliza algum equipamento de proteção em seu trabalho? Quais são eles?
	Oportunidades de crescimento e segurança	Walton (1973) e Zechin (2011)	Que atividade de trabalho na cooperativa, com exceção da que faz hoje, faria com mais facilidade? Como realizaria essa atividade? Ocorrem reuniões e encontros para explicação de alguns cuidados com saúde e segurança no trabalho? Como elas acontecem?

(continua)

QUADRO 2 – CATEGORIAS DE INVESTIGAÇÃO (continuação).

	Categoria	Autores	Pergunta
Saúde e segurança no trabalho	Condições de trabalho	Walton (1973), Limongi-França (2004) e Aith e Dallari (2009)	Ocorrem reuniões e encontros para explicação de alguns cuidados com saúde e segurança no trabalho? Como elas acontecem? Quando você utiliza algum equipamento de proteção em seu trabalho? Quais são eles?

Fonte - Elaborado pelos autores.

97

Esses aspectos positivos da percepção da importância na sociedade podem ser observados como pertencentes à categoria “relevância social do trabalho”:

Eu acho muito importante pelo seguinte: porque é uma reciclagem. Já pensou se isso aqui fica tudo na rua ou na frente de casa? Não dá certo! Já pensou quando chove, então? A cooperativa tem sua utilidade, a importância dela é reciclar! E trabalhando nela me sinto importante também! (entrevistado 4).

Essa categoria também pode ser observada no relato da “entrevistada 2” quando fala da percepção de como se sente trabalhando na cooperativa e se em algum momento teve o sentimento de orgulho ou vergonha por trabalhar na cooperativa. Apresenta características relevantes quanto aos aspectos biológicos apresentados por Limongi-França (2010) que trata o ambiente de trabalho e os aspectos psicológicos que correspondem à afetividade e às emoções relativas ao trabalho. Esse sentimento pode ser evidenciado quando a entrevistada fala do orgulho de trabalhar:

Eu sinto orgulho! Vergonha, eu não vou ter vergonha de trabalhar! Imagina, fico feliz quando me perguntam: “Onde você trabalha?”. E eu posso responder que trabalho numa cooperativa. E quando me perguntam: “O que é uma cooperativa?”. Até explicar o que é uma cooperativa, aí é um papo gostoso! Olha, eu fico muito feliz! Sabe, dá orgulho de trabalhar aqui (entrevistada 2).

Com o relato da “entrevistada 1”, essa perspectiva também se confirma, ao dizer:

Feliz, quer saber! Isso eu posso dizer. Vergonha por quê? Criei meus meninos que trabalham, um é cabeleireiro, outro é metalúrgico, a mais velha é professora. Eu trabalho praticamente pra quê? Tem que gostar! Fala se num é? (entrevistada 1).

Nos relatos dos cooperados entrevistados, nenhum manifestou vergonha em trabalhar na cooperativa. Na categoria relevância social do trabalho, todos os entrevistados afirmaram que sentem orgulho em fazer parte da cooperativa.

Esses relatos também apresentam a percepção de qualidade de vida quanto ao reconhecimento social para a categoria “integração social na organização” com a descrição de Sucesso (1998), ao abordar que essas percepções de qualidade de vida podem ser evidenciadas, entre outros aspectos, com “o orgulho pelo seu trabalho realizado”, “os horários e as condições saudáveis de trabalho” e sua vida emocional satisfatória geradora de melhoria de autoestima.

Os aspectos referentes ao respeito aos direitos e à justiça nas recompensas de trabalho apresentados por Sucesso (1998) coincidem com os descritos por Walton (1973) como “compensação justa e adequada”. Esse parâmetro pode ser mais bem observado com a percepção dos cooperados quanto aos procedimentos de remuneração, bem como o modo como essa acontece. Dessa forma, ao serem perguntados sobre o processo de remuneração de seu trabalho, evidencia-se a explicação da “entrevistada 5” pelos detalhes apontados:

As vendas acontecem em função dos materiais triados. Com as vendas são retirados os valores dos gastos do mês, a reserva que é obrigatória, o pagamento do INSS de todos os cooperados, e o montante que sobra é o que é pago para cada um de acordo com o valor que se atingir. E para sermos justos com todos, os valores são revertidos por hora de trabalho.

Para a categoria “constituição na organização”, é possível perceber os direitos na cooperativa conforme a descrição de Walton (1973) ao descrever como elementos-chave para essa constituição na organização o direito à privacidade sobre a vida pessoal, o direito à liberdade de expressão e ao tratamento justo, e o respeito aos direitos dos trabalhadores. Algumas perguntas podem, por sua vez, associar-se a essa categoria. Por exemplo, na

descrição sobre sua forma de remuneração, a “entrevistada 3” aponta algumas características sobre o tratamento justo e o respeito aos direitos dos trabalhadores:

[...] as pessoas que trabalha aqui num dão moleza e não ficam encostados, não fica um encostando no outro. “Você vai fazer aquilo, não vou fazer não” aqui não! Aqui cada um faz seu serviço. Até a IN fala assim, vem me ajudar, aí eu vou lá ajudar ela. Quando eu falo assim, IN vem me ajudar, ela vem. A gente aqui é tudo amiga.

Isso pode ser evidenciado também no relato do “entrevistado 4”, ao responder sobre a importância do seu trabalho na cooperativa:

Aqui todo mundo é amigo, um ajuda o outro. Se eu tô aqui na linha separando o material, aí passa um material que é daquele lá e ele não conseguiu pegar, eu tiro ponho na caixa e depois levo pra ele, e ele põe na coluna certa. Um ajuda o outro. Sobre isso aí, é diferente do ferro-velho, entendeu?

Outra observação presente nessa categoria é de Limongi-França (2010), ao contemplar aspectos psicológicos que correspondem à afetividade e às emoções relativas ao trabalho.

Ao observarem os aspectos relevantes à categoria “compensação justa e adequada”, Walton (1973) e Sucesso (1998) convergem ao apresentarem como um dos elementos importantes para medir a QVT o respeito aos direitos e a justiça nas recompensas desse trabalho, o que pode ser referenciado como a compensação justa e adequada.

Vale ressaltar que, para essa categoria, esse foi um ponto que apresentou “receio” por parte dos entrevistados, pois a remuneração não chegou ao patamar de um salário mínimo pago pela cooperativa. Sendo esse ponto relatado por alguns entrevistados, incluindo a “entrevistada 5” que assume a responsabilidade de vendas e do controle financeiro da cooperativa, ao destacar que os pagamentos realizados dependem da venda e entrega dos materiais aos compradores.

Para essa observação, utilizou-se como base a pergunta de como funciona o processo de remuneração e como seria a melhor forma de remunerar seu trabalho na cooperativa.

O “entrevistado 4” contou com clareza como ficaram os últimos rendimentos. Entende-se com esse relato que a remuneração é um ponto “crítico” que precisa ser melhorado para a melhora da QVT desses trabalhadores, pois, apesar de entenderem bem como funciona, reconhecem que não é uma remuneração adequada e justa:

Agora... o salário, eu acho que tá baixo demais aqui, porque aqui eu nunca tirei um salário mínimo, ninguém nunca tirou. Pra te falar, ninguém nunca tirou nem 500 reais aqui. É 400, 300 conto; eu mesmo recebi 363, foi sexta-feira. O que mais tira é 400, 410. E a gente fica a parte inteira na empresa. Nós estamos reciclando 30 e/31 toneladas como foi em dezembro, né? No caso, agora em janeiro, foi mais ou menos essa faixa 31, 32.

A mesma inquietação quanto à remuneração fica evidenciada no relato da “entrevistada 2”, mesmo apresentando em sua fala uma confiança na melhoria. Nesse caso, pode-se observar também a associação quanto ao significado da tarefa para essa cooperada, apresentado Hackman e Oldham (1975) ao descreverem que o trabalho tem impacto substancial na vida e no trabalho.

Ainda não tá muito organizado o salário. Sabe, ainda é pouquinho, mas é com fé em Deus a gente chega lá. [...] Agora tá pegando mais gente, a gente que é um pouco mais velha agora tá vendo isso, tá aumentado a quantidade de gente e com fé a coisa vai melhorar! (entrevistada 2).

Sucesso (1998) destaca que, de maneira geral, a QVT abrange a renda como uma forma de satisfazer as necessidades pessoais e sociais. Portanto, essa dificuldade no rendimento pode vir a representar, por sua vez, a insatisfação pelo valor pago e conseqüentemente para suas necessidades

pessoais. Esse entendimento pode ser mais bem observado a partir da fala da “entrevistada 1” ao fazer a seguinte observação:

Melhor forma? [...] Que a gente tivesse um salário razoável! É aquele salário ali, certo! Pelo menos o salário mínimo. Aí sim. Sabe, salário não pode abaixar, ele tem que subir. Se abaixar, não vira! Como trabalhar em um lugar que este mês recebo um tanto, no outro mês recebo outro?

Ainda para a categoria “compensação justa e adequada”, o cooperado que apresentou maior detalhamento, por ter experiência em outras cooperativas da cidade de São Paulo, foi o “entrevistado 6”, pois, em sua fala, ele conseguiu explicar como acontece a remuneração na cooperativa de uma forma mais detalhada. No relato seguinte, fala de sua experiência em outras cooperativas e como trabalham a melhoria dessa remuneração.

[...] nas cooperativas tem duas formas de você fazer esse cálculo de ganho de remuneração. Numa, é muito simples e o básico que é por hora. Que é a venda dos produtos que foram produzidos aqui dentro. Aí tem as despesas geradas pela cooperativa que é água, telefone e alguns impostos, ela paga INSS do cooperado que é obrigatório hoje dentro do cooperativismo. [...] Então, esses custos são debitados do valor total do faturamento, e o fundo de reserva que é 10% do faturamento que também tem que ser debitado numa conta separada, então você tem um líquido pra ser dividido pelo total montante de hora de todos os cooperados juntos. Pra que você chegue num valor/hora. Chegando esse valor/hora, aí assim é rateado entre todos os cooperados segundo a total de horas deles. Por exemplo, se o José trabalhou 120 horas ele ganhou o equivalente as 120 horas dele, se ele trabalhou 160 é pelas 160 dentro do mesmo valor hora, entendeu? (entrevistado 6).

Perante a compensação justa e adequada, o “entrevistado 6” apresenta ainda outro método de cálculo de rendimentos utilizados em outras cooperativas, nas quais já participou. Essa fala vai ao encontro da fala de Fer-

nandes (1996) ao apresentar que a QVT pode ser utilizada para que as organizações renovem suas formas de organização no trabalho. Observa-se, dessa forma, que, em seu relato, o entrevistado apresenta uma forma de melhoria, ao apresentar o modelo utilizado para gerar mais rendimento aos cooperados que já foi testado em algumas cooperativas em que trabalhou. O entrevistado salienta ainda que, apesar de ser um sistema mais rentável para os cooperados, ele requer muitos cuidados em sua implantação, além de uma preocupação com o método utilizado e o devido conhecimento das pessoas que estão à frente do processo:

Tem uma fórmula que a gente usa em São Paulo e considero bacana. Lá na cooperativa, a gente considerou até mais viável porque estimula a pessoa a produzirem mais, querer mais, querer fazer mais, que é por produção. Mas aí rola muitas vezes como a cooperativa é direcionada, às vezes é administrada por pessoas com pouco conhecimento, então, em muitas vezes, é mais difícil explicar. Ela vai ter que fazer estatisticamente cálculos pra que possa chegar num valor por produção que a cooperativa possa pagar pela produção. Pra que aquela pessoa, dentro daquele valor produza, entendeu? Ela corre um risco de chegar a oferecer uma produção e no final não ter a rentabilidade pra repassar esse valor (entrevistado 6).

Vale observar que a questão de renda representa um complicador na realidade do trabalho desses cooperados. No que tange à categoria “oportunidades para uso e desenvolvimento de capacidades”, ela pode ser contemplada no trabalho de Limongi-França (2010), cujos conceitos destacam a importância dos aspectos sociais, que, segundo a autora, correspondem aos valores socioeconômicos e culturais, e dos aspectos organizacionais que tratam do investimento em pessoas.

As respostas que trouxeram maior entendimento quanto ao reconhecimento social e também quanto à inclusão social estão relacionados com a importância do trabalho deste cooperado na cooperativa. Para ampliar a coleta de dados, perguntou-se também há quanto tempo ele trabalhava com reciclagem, bem como o que o levou à Cooperativa.

Com o relato de suas experiências, a “entrevistada 8” fala da reciclagem de materiais fazendo uma comparação com a realidade social em que vivia, fato que converge com a descrição de Kowarick (2003) ao considerar que a inserção tem por objetivo promover a inclusão dos segmentos da sociedade que estão em vulnerabilidade social.

Eu já tinha uma filha de 11 anos, e nasceu um menino, e assim foi como nós sobrevivemos e criamos nossos filhos, através da reciclagem [...] eu cheguei a catar na rua também, com meu menino com mais de 13 anos, a gente foi pra rua catar. E tá bom ficar aqui, agora ruim é catar, puxar o carrinho, buscar ferro-velho na rua é ruim (entrevistada 8).

Já a “entrevistada 7”, ao responder sobre como a cooperativa proporciona um ambiente favorável à sugestão de suas ideias, descreve a oportunidade para o uso do desenvolvimento das suas capacidades, que corresponde também a um dos aspectos descritos por Limongi-França (2004), ao tratar dos aspectos biológicos relativos ao ambiente de trabalho. Entendem-se essas características na seguinte fala: “É, eu trago sugestões e são aceitas, a gente conversa muito nas reuniões que tem, a gente tem quase toda segunda, na hora do café é sempre conversa de algum assunto importante [...]” (entrevistada 7).

Perante o relato do “entrevistado 4”, observa-se a categoria “oportunidades para uso e desenvolvimento de capacidades” quando ele responde à pergunta sobre o ambiente favorável à sugestão de suas ideias. Segundo ele, as ideias têm boa aceitação e observa ainda que a cooperativa aproveita seu conhecimento como melhoria para o grupo. Essa resposta vai também ao encontro dos estudos desenvolvidos por Walton (2002), pois refere-se à oportunidade de utilização e desenvolvimento da capacidade plena de cada indivíduo.

Elas são aceitas. Eles tiram proveito daquilo que você fala do conhecimento. Então, o conhecimento que eu trouxe do ferro-velho, os outros colegas acabam

sabendo. Quando alguém tem dúvida de algum material, a gente pega informação com o outro: “Que negócio é esse?”. Aí a gente fala que negócio é e explica, porque todo material tem seu nome, ele tem aquela marcaozinha dele [...] (entrevistado 4).

Observou-se também que todos os cooperados entrevistados passaram ou passam por algum processo de reconhecimento social, bem como sua percepção de inclusão na sociedade. Embora alguns ainda estejam no processo de melhoria da qualidade de vida para se sentirem melhores perante a sociedade, já esboçam a diferença em suas vidas ao participarem da cooperativa.

Para a saúde e segurança no trabalho, é relevante observar que quanto maiores forem as medidas de prevenção implantadas, menores serão os riscos de ocorrências de danos à saúde desses trabalhadores. Para observação dos riscos de acidentes de trabalho e as preocupações quanto à prevenção desses acidentes, a categoria de análise “condições de trabalho” se faz presente nesse caso, adotou-se a definição de Zechin (2011) para quem esse risco corresponde ao potencial de perigo oferecido pelos agentes ambientais presentes na atividade de trabalho e sua relação entre a prevenção aplicada.

Nesse contexto, o “entrevistado 6”, ao descrever como são as preocupações com a utilização de EPI em razão dos materiais que chegam para serem triados, observa que, apesar de ter havido melhora na qualidade do material que chega, ainda podem surgir materiais que venham prejudicar a saúde dos cooperados:

[...] ainda sendo um material reciclado, muitas vezes vem com materiais correntes, vêm por descuido ou falta de informações de alguns órgãos públicos de saúde, como o material hospitalar. No início [...] nem existia a questão dos resíduos sólidos, que só em 2010 foi feita, aí, antes disso, o que acontecia era vir animais mortos, seringas, vinha de tudo. [...] Hoje ainda tem, mas é bem menos, é muito menos! Antes era muito pior.

A “entrevistada 3”, ao responder à pergunta sobre os equipamentos de proteção, fala da utilização de seu equipamento. A fala da entrevistada vai ao encontro da descrição de Nogueira (1984), para quem a prevenção corresponde ao princípio inspirador das normas de tutela à saúde. Nesse caso, as medidas de proteção são uma espécie de guia da realização e gestão prática dessa prevenção. Essas características podem ser mais bem compreendidas com o seguinte relato: “A luva, o sapato e a máscara. Ah, eu uso direto. E a gente usa aquela proteção que parece um avental lá na esteira; lá na ponta, a gente usa a viseira [...]” (entrevistada 3).

A “entrevistada 7” descreve também o uso de outros equipamentos ainda não comentados por outros cooperados (talvez em virtude de essa cooperativa ter trabalhado mais na prensa), além de relatar em poucas palavras o desconforto de um deles, o que pode ser observado na seguinte resposta:

A gente usa protetor, aquele negócio que você põe no ouvido, e a gente usa também o, como é o nome daquilo... viseira, lembrei, que é uma coisa muito chata, luvas, botas, todo equipamento de segurança que precisa, a gente tem aqui. Quem não usa, não usa porque não quer, mas tem.

Observou-se nas entrevistas realizadas que todos reconhecem a importância da utilização de equipamentos de proteção individuais. Contudo, alguns relataram que têm algumas dificuldades em sua utilização. Isso ficou evidenciado nas visitas às cooperativas quando se observou que nem todos utilizavam os equipamentos necessários.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observou-se a necessidade de identificação da participação das cooperativas com outros elementos que influenciam o trabalho dos catadores. O reconhecimento social foi observado a partir da visão dos cooperados como uma forma de entender sua percepção com a relação de seu trabalho na sociedade, entendendo se seu trabalho proporcionou orgulho ou vergonha de estar na cooperativa. Outro elemento que representa grande preo-

cupação quanto à participação dessas pessoas nas cooperativas diz respeito à saúde e segurança no trabalho, em virtude da manipulação de materiais que podem causar algum dano à saúde. Dessa forma, optou-se por observar a orientação dada pela cooperativa aos seus integrantes quanto à saúde e segurança no trabalho.

Nesse cenário, vale destacar que atualmente há uma grande variedade de cooperativas, com as de catadores, que apresentam um momento político e econômico de grande importância. Consideraram-se não apenas questões de sustentabilidade, mas também o contexto da atividade de trabalho, a geração e distribuição de renda, a promoção de emprego e a geração de renda para catadores. Observou-se que por parte da população desses trabalhadores não são bem-vistas, pois normalmente eles são chamados de carroceiros e/ou puxadores de carrocinha, sofrendo preconceito no trabalho avulso (fora da cooperativa). A participação na cooperativa é uma forma de essas pessoas sentirem a percepção de inclusão na sociedade. Como destaca o “entrevistado 6”, ao comparar a visão das pessoas perante um indivíduo que trabalha em uma cooperativa como carroceiro (que puxa carroça ou carrinho na rua), o preconceito é evidente, pois esses trabalhadores são tachados de bêbados, drogados ou ex-presidiários.

Um dos principais fatores políticos e sociais da atualidade que trazem grande esperança para essa classe trabalhadora e influencia essa modalidade é a Política Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS), Lei n. 12.305/2010, cujo objetivo foi integrar os catadores no processo de reaproveitamento dos materiais, além do princípio da responsabilidade compartilhada que atua com ações de responsabilidade dos órgãos públicos e das empresas privadas com medidas de prevenção e conscientização da população.

Diante desse contexto, mais uma vez evidencia-se que o fator humano é relevante, pois é visto como elemento importante no processo, já que as pessoas carentes e excluídas por desemprego (ou por outros motivos que as levaram a alguma dificuldade de acesso aos bens, aos serviços e ao crédito) encontram nas cooperativas uma forma de construir relações sociais

igualitárias, capazes de promover a cooperação entre os colegas e instaurar a confiança e o respeito mútuos.

Constataram-se elementos que caracterizam a existência de QVT em vários momentos da pesquisa. Contudo, apesar dos esforços demonstrados por parte do corpo diretivo e de seus cooperados, a cooperativa ainda passa por um processo de estruturação, talvez pelo pouco tempo de sua formalização ou por não possuir todo apoio necessário por parte dos órgãos públicos para seu melhor desenvolvimento. Dessa forma, entende-se que não foram atendidas, em sua plenitude, algumas necessidades para que possa ser afirmada a existência de QVT para esses trabalhadores.

A categoria de análise que apresentou maior apreensão corresponde à compensação justa e adequada. Essa, por sua vez, apresentou, em seu contexto, alguns descontentamentos em razão da remuneração dos cooperados, decorrente da estruturação da cooperativa ou pelo pouco tempo de sua existência, pois a remuneração dos cooperados depende diretamente da venda e negociação dos materiais triados. Entende-se, dessa forma, que, como ainda esses cooperados não possuem uma renda igual ou superior a um salário mínimo, e essa inquietação apresentou-se como preocupante nas entrevistas, supõe-se que essa categoria apresentou eficiência e reflete diretamente na percepção de QVT.

O que ficou evidente quanto à saúde e segurança no trabalho foi que é instituída na cooperativa uma preocupação com a segurança e saúde no trabalho. A preocupação com a saúde se estende além das preocupações corriqueiras no trabalho, uma vez que foram relatadas parcerias com o sistema de saúde da região para esclarecimentos, auxílio e atendimento aos cooperados, o que foi observado nas entrevistas. Constatou-se também o atendimento do posto de saúde no tratamento odontológico desses cooperados. Para os EPI, constatou-se a preocupação quanto à utilização desses equipamentos como forma de prevenção a acidentes, bem como as reuniões e os encontros para conscientizar o seu uso. Contudo, cabe ressaltar que a utilização de um dos equipamentos (a bota) apresentou queixa quanto à sua utilização por parte dos entrevistados.

Esta pesquisa teve como elemento limitador a cooperativa de catadores, não se estendendo às demais cooperativas de catadores do ABC Paulista. Nesse sentido, são válidos estudos futuros que ampliem a amostra da análise, ou seja, pesquisas com maior número de cooperativas de catadores, bem como pesquisas com outras modalidades de cooperativas da região que atendem a outros segmentos de mercado.

Quality of work life in a solidary economy scenario: a study within a scavengers cooperative in the ABC Paulista

109

ABSTRACT

This study analyzes the quality of working life in a cooperative of scavengers and also deals with the relation between the quality of working life and social recognition. The leading question is: Does the quality of working life contribute to the social recognition improvement? The studies of Walton (2002) and Limongi-França (2010) have built the theoretical background for this study and they present some leading categories that helped to choose this specific waste pickers cooperative in Grande ABC Paulista, located in the city of Mauá. The methodology used for this study was qualitative, whose instrument came through the application of interviews with eight of the 28 members that are part of this cooperative of scavengers. According to the results, it was noted the importance of the participation of these workers in cooperatives, concern about health and safety at work and increased awareness of the importance of their work as a member of cooperative.

KEYWORDS

Quality of work life. Solidary economy. Cooperative. Scavengers. Social acknowledgement.

REFERÊNCIAS

- AITH F.; DALLARI S. G. Vigilância em saúde no Brasil: os desafios dos riscos sanitários do século XXI e a necessidade de criação de um Sistema Nacional de Vigilância em Saúde. *Revista de Direito Sanitário*, São Paulo, v. 10, n. 2, p. 94-125, ago./nov. 2009.
- BAGTASOS, M. R. Quality of work life: a review of literature. *DLSU Business & Economics Review*, v. 20, n. 2, p. 1-8, 2011. Disponível em: <<http://www.ejournals.ph/index.php?journal=BER&page=issue&op=view&path%5B%5D=191>>. Acesso em: 30 nov. 2013.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Portaria n. 3.214, de 8 de junho de 1978. Aprova as normas regulamentadoras (NR) do capítulo V, título II, da Consolidação das Leis do Trabalho. 1978. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/legislação/portarias/1978/default.asp>>. Acesso em: 9 nov. 2013.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Lei n. 12.305, de 2 de agosto de 2010. Política Nacional de Resíduos Sólidos institui e dá outras providências. 2010. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12305.htm>. Acesso em: 10 out. 2013.
- DEJOURS, C. Entre sofrimento e reapropriação: o sentido do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. (Org.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Paralelo 15; Fiocruz, 2004. p. 303-316.
- EIGENHEER, E. M.; FERREIRA, J. A.; ADLER, R. *Reciclagem: mito e realidade*. Rio de Janeiro: In-Folio, 2005.
- FEIGENBAUM, A. V. *Controle de qualidade total*. 40. ed. São Paulo: Makron Books, 1994.
- FERNANDES, E. C. *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar*. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B. Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. *Revista Sistemas & Gestão*, v. 4, n. 2, p. 136-154, maio/ago. 2009.
- GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 35, n. 23, p. 57-63, mar./abr. 1995.
- HACKMAN, J. R.; OLDFHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, v. 60, n. 2, 159-170, 1975.

- KOWARICK, L. Sobre a vulnerabilidade socioeconômica e civil – Estados Unidos, França e Brasil. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, v. 18, n. 51, p. 61-85, 2003.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. *Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. São Paulo: Atlas, 2004.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. Saúde com qualidade de vida organizacional e pessoal de onde vem e para onde vai este caminho de sustentabilidade? In: MARRAS, J. P. (Org.). *Gestão estratégica de pessoas: conceitos e tendências*. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 227-250.
- MERRIAN, S. B. *Qualitative research and case study applications in education*. San Francisco: Jossey-Bass, 1998.
- NOGUEIRA, D. P. Incorporação da saúde ocupacional à rede primária de saúde. *Revista de Saúde Pública*, São Paulo, v. 18, n. 6, p. 495-509, dez. 1984.
- SIRVINSKAS, L. P. *Manual de direito ambiental*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.
- STEPHEN, A.; DHANAPAL, D. Quality of work life in small scale industrial units: employers and employees perspectives. *European Journal of Social Sciences*, Mahé, v. 28, n. 2, p. 262-271, 2012.
- SUCESSE, E. P. B. *Trabalho e qualidade de vida*. Rio de Janeiro: Qualitymark, Dunya, 1998.
- WALTON, R. E. Qualidade de vida no trabalho. In: LIMONGI-FRANÇA, A. C. et al. *As pessoas na organização*. São Paulo: Gente, 2002.
- ZECHIN, V. M. *Levantamento dos riscos ambientais em uma cooperativa de triagem de resíduos sólidos*. 2011. 48 f. Monografia (Trabalho de Conclusão do Curso de Especialização de Engenharia de Segurança do Trabalho)– Departamento de Engenharia Nuclear, Escola de Engenharia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2011.
- ZULAR, A. *A empresa de qualidade e a qualidade de vida*. São Paulo: Instituto de Qualidade de Vida, 2006. Disponível em: <<http://www.iqv.com.br/content.php?recid=17>> Acesso em: 11 nov. 2013.

Submissão: 18.6.2014

Aceitação: 17.9.2014