

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

CAMILA MARIA DE OLIVEIRA

FORMAS DE PRODUÇÃO E REMUNERAÇÃO EM EMPREENDIMENTOS
ECONÔMICOS SOLIDÁRIOS DO SETOR DE RECICLAGEM DE UBERLÂNDIA – MG.

UBERLÂNDIA
2019

CAMILA MARIA DE OLIVEIRA

FORMAS DE PRODUÇÃO E REMUNERAÇÃO EM EMPREENDIMENTOS
ECONÔMICOS SOLIDÁRIOS DO SETOR DE RECICLAGEM DE UBERLÂNDIA – MG.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Graduação em Administração, da
Universidade Federal de Uberlândia, como exigência
parcial para a obtenção do título de Bacharel.

Orientadora Profa. Dra. Márcia Freire de Oliveira.

UBERLÂNDIA
2019

FORMAS DE PRODUÇÃO E REMUNERAÇÃO EM EMPREENDIMENTOS
ECONÔMICOS SOLIDÁRIOS DO SETOR DE RECICLAGEM DE UBERLÂNDIA – MG.

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado para a
obtenção do título de Bacharel no Curso de
Graduação em Administração da Universidade
Federal de Uberlândia (MG) pela banca examinadora
formada por:

Uberlândia, 30 de Maio de 2019.

Profa. Dra. Márcia Freire de Oliveira, UFU/MG

Profa. Dra. Marcia Mitie Durante Maemura, UFU/MG

Prof. Me. Cristiano Camargo, UFU/MG

RESUMO

O mercado de reciclagem torna-se, nos países em desenvolvimento, favorável para a redução dos impactos ambientais ao mesmo tempo que gera oportunidades de emprego e renda para inúmeros trabalhadores que se encontram à margem do mercado de trabalho formal. Neste sentido, a pesquisa possui como objetivo analisar as formas de produção e de remuneração dentro das cooperativas e associações de catadores de materiais recicláveis, destacando os principais aspectos que levam esses empreendimentos a adotarem certas características capitalistas. A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas realizadas com participantes e gestores de 4 empreendimentos de reciclagem localizados em Uberlândia-MG e, os dados colhidos foram analisados por meio da técnica de análise de conteúdo. Os resultados indicaram que os valores ideológicos estão fortemente ligados com a forma de produção e de remuneração adotados. Observou-se que os perfis ideológicos dos gestores influenciam nas práticas adotadas no que se refere as práticas administrativas, contábeis e de gestão. Entretanto, as iniciativas apresentaram dificuldades econômicas.

Palavras-chave: Economia Solidária. Valores Ideológicos. Cooperativismo.

ABSTRACT

The recycling market becomes, in developing countries, the opportunity to reduce the environmental impacts at the same time generating employment opportunities and income for countless workers who are outside the formal labour market. In this sense, the research has as objective to analyse the forms of production and of remuneration within the cooperatives and associations of collectors of recyclable materials, highlighting the main aspects that lead these businesses adopt certain capitalist characteristics. The data were collected through semi-structured interviews conducted with participants and 4 recycling enterprises managers located in Uberlândia-MG and the data collected were analysed by means of the technique of content analysis. The results indicated that the ideological values are strongly linked as the mode of production and remuneration adopted. It was observed that the ideological profile of the managers influence the practices adopted in respect of administrative, accounting practices and management. However, the initiatives presented economic hardship.

Key Words: Solidarity Economy. Cooperatives. Ideological Values.

1. INTRODUÇÃO

Atualmente, cresce a preocupação da sociedade com as consequências que o descarte inadequado dos resíduos sólidos pode causar. Percebe-se que existe uma inquietude por parte do governo, dos ambientalistas, acadêmicos e da comunidade na busca de soluções a longo prazo que sejam adequadas, economicamente e ambientalmente (GUTBERLET, 2012).

As cooperativas e associações de reciclagem tornam-se, neste sentido, uma alternativa de resolução para estes problemas em duas dimensões: geram emprego, renda e inclusão profissional para um contingente de trabalhadores que se encontram à margem do mercado formal de trabalho, ao mesmo tempo que contribuem para a questão ambiental do lixo (LUTTNER; SILVA; FERREIRA, 2016).

A importância da atuação desses empreendimentos se deve ao fato de que, a partir da possibilidade de agregar valor aos materiais coletados, da capacitação e do reconhecimento social dos trabalhadores, geram-se melhorias nas condições de trabalho dos catadores. Tais instituições possuem múltiplas funções atuando na economia ambiental e, ao mesmo tempo, na construção de um movimento social que busca ampliar a luta dos catadores em suas reivindicações de reconhecimento profissional e na busca de alternativas autogestionárias de trabalho (OLIVEIRA; LIMA, 2012).

Contudo, no intuito de aumentar a produtividade dos serviços de coleta e processamento de materiais ou simplesmente para garantir a continuidade dos empreendimentos, estes optam por integrar algumas práticas capitalistas (como a possibilidade de mecanização) que põem em questão o risco destes catadores, mais uma vez, passarem pelo processo de exclusão (AMORIM, 2010; OLIVEIRA; LIMA, 2012), ao mesmo tempo que deixam de lado os princípios básicos da Economia Solidária (ES).

A partir destas premissas, a presente pesquisa procura responder a seguinte questão: por que os empreendimentos econômicos solidários (EES) de coleta seletiva estão rompendo com a lógica do cooperativismo e assim, buscando as relações de produção capitalista? A fim de responder à pergunta de pesquisa, o objetivo geral deste projeto é analisar as formas de produção e de remuneração dentro das cooperativas e associações de catadores de materiais recicláveis, destacando os principais aspectos que levam esses empreendimentos adotarem certas características capitalistas.

Já os objetivos específicos são os seguintes: identificar como é feita a gestão do trabalho nos EES; identificar os valores ideológicos dos participantes e dos gestores; identificar e comparar os ganhos referentes a cada forma de produção e remuneração; e por fim, identificar

as dificuldades e os benefícios encontrados em cada forma de gestão do trabalho adotada pelos EES.

A estrutura deste trabalho está composta por: (i) introdução sobre o contexto em que a pesquisa se aplica, (ii) um referencial teórico discorrendo sobre o contexto histórico, político e socioeconômico da ES, as distintas formas de produção e remuneração dos EES e os valores ideológicos e sua influência sobre os EES, (iii) metodologia, (iv) resultados e, (v) as considerações finais.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Contexto histórico, político e socioeconômico acerca da ES

Desde os primórdios do capitalismo, sempre subsistiram práticas econômicas que consideravam os laços de reciprocidade como base para o trabalho, sendo a produção material apenas para atender as necessidades coletivas. Essas propostas procuravam assegurar condições de vida a importantes contingentes, originalmente vinculada ao movimento operário (GAIGER, 2013).

No Brasil, o surgimento dos EES nos remete ao período pós 1970, pois nesta época devido à crise do modelo fordista-taylorista de produção, o mundo do trabalho passava por transformações como o aumento dos processos de exclusão do mercado de trabalho e o desmanche dos mecanismos de proteção social. Desamparados, a solução para os trabalhadores desempregados era buscar alternativas de ocupação e renda (AZAMBUJA, 2009; GAIGER, 2013). E assim, surge um novo modelo de cooperativas sociais que passam a estreitar a relação com a comunidade e com iniciativas cada vez mais orientadas para solidariedade (FONTE; CUCCO, 2017).

Gaiger (2013) explica que a ES ganhou destaque no Brasil a partir dos anos 90, quando essas iniciativas econômicas começaram a despontar e ser reconhecidas por sua natureza associativa e suas práticas de cooperação e autogestão. Procurou-se abranger outras modalidades de organização e categorias sociais, como, unidades informais de geração de renda, associações de produtores e consumidores, comunidades produtivas nativas e cooperativas dedicadas a produção de bens, prestação de serviços, comercialização ou crédito. Dessa forma, segundo Lemes (2008), essas experiências conjuntamente com políticas públicas e ações de Organizações Não Governamentais (ONGs) construíram as bases para a consolidação de um novo associativismo/cooperativismo no Brasil, que passou a ser chamado de Economia Solidária ou Economia Popular Solidária (EPS).

A ES no Brasil contou com a participação de diferentes atores sociais, dentre eles ONGs, movimentos sociais, organizações religiosas, o setor público, bem como as universidades (COSTA, 2013). Tello-Rozas (2016) enfatiza a importância de agentes externos para que os EES possam impactar nas condições de vida e no desenvolvimento das comunidades locais. Os agentes externos são essenciais na preservação e no reforço do capital social, além de contribuir com recursos e bem-estar para a comunidade.

A atuação cada vez mais constante na cena pública abriu espaço para novas discussões, onde questiona-se o contexto em que os EES estão inseridos e como este ambiente influencia as atividades e os trabalhadores.

2.2 As distintas formas de produção e remuneração dos EES

A ES possui centralidade na inclusão socioeconômica, na autogestão, na equidade e na solidariedade (GANDOLFI et. al., 2009), incorporando uma síntese dos debates e experiências acerca da reação ao capitalismo a partir de ações que possuem como seu ponto central e fundamental a organização coletiva do trabalho (COELHO; GODOY, 2011).

Gaiger (2013) afirma que as práticas da ES não buscam necessariamente se contrapor frontalmente à economia capitalista, mas se opõem ao caráter histórico de submeter o trabalhador como subalterno às formas degradantes de economia popular. Salvo algumas exceções, os EES não integram totalmente as práticas solidárias mas buscam um processo de metamorfose normalmente incompleto e essencialmente híbrido entre o capitalismo e a ES. Devido às heranças das forças produtivas e das relações sociais de produção capitalista, os EES encontram muitos bloqueios internos que se refletem principalmente no modo de produção, na divisão do trabalho e na cultura fabril dos trabalhadores.

Os EES procuram ocupar nichos de mercado, onde há parcialmente uma proteção da grande concorrência, estabelecendo-se práticas de troca baseadas na confiança entre produtos e consumidores. Eles têm potencial para dinamizar os recursos humanos e os materiais e repousam sobre esferas não-mercantis e mercantis, podendo inserir-se em um padrão de desenvolvimento sustentável que busca diluir custos fixos em grupo e expandir as atividades. Apesar de atuarem em nichos de comercialização e com uma racionalidade diferente de uma empresa capitalista os EES atuam em pleno mercado (GAIGER, 2003).

A divisão dos excedentes de produção se difere nos diferentes arranjos socioeconômicos dos EES. As formas de remuneração mais usadas são: remuneração por produção, remuneração por rateio coletivo e remuneração por função. Pela remuneração por rateio coletivo, o pagamento é realizado de forma igualitária para todos os associados e cooperados do grupo,

sem distinção alguma. Já no pagamento por produção, a remuneração é feita segundo a produção individual onde os materiais possuem preços pré-estabelecidos. Por fim, a remuneração por função tem relação com a função executada (triagem, coleta ou prensagem) e o valor pago é fixo (LUTTNER; SILVA; FERREIRA, 2016).

Segundo Tauile e Rodrigues (2004) as dificuldades relacionadas às formas de remuneração se dão pelo fato de que o trabalhador não consegue se identificar como empreendedor, como responsável pelo negócio. É difícil para eles desapegarem do salário, visto que já não são mais meramente empregados. Agora, estes trabalhadores possuem direito a remuneração na forma de retirada, usufruindo dos resultados positivos, dos seus lucros ou sobras.

Além disso, o cooperativismo brasileiro se apresenta de forma heterogênea tanto a respeito de sua natureza e à suas atividades bem como à complexidade de suas organizações e seus princípios de gestão e orientação ideológica (GAIGER, 2013). Este fato nos faz refletir sobre a heterogeneidade tanto dos princípios quanto dos valores intrínsecos dos trabalhadores.

2.3 Os valores ideológicos e a influência sobre os EES

Os valores ideológicos residem nos trabalhadores, não no modelo autogerido, ideia defendida por alguns autores, que insistem em dizer que os valores ideológicos são produtos de condições e práticas objetivas do modelo de autogestão. Não existem verdadeiros ou falsos valores, mas sim valores que denotam formas de inserção e participação nesses empreendimentos autogeridos (AZAMBUJA, 2009).

Veronise, Gaiger e Ferrarini (2017) mostram que a medida que os estudos sobre a ES foram se multiplicando surgiram novos atores sociais como quilombolas, pescadores artesanais, comunidades indígenas e ribeirinhas, etc., que não se enquadram nas cooperativas/associações convencionais e em seus discursos políticos e militantes. Assim, a ES passa a instituir novos sujeitos no mundo do trabalho, nas estratégias de classe e nas lutas sociais como resposta aos desejos de bem-estar, reconhecimento e significado da vida.

Segundo Stahl e Schneider (2013), na realidade econômica, social e cultural de dominância do capitalismo é inevitável que qualquer organização, por mais de esquerda que suponha ser, mantenha-se “pura” numa total integridade, ideológica e administrativa. Pinheiro, Guerra e Toledo (2017) justificam a educação como processo para a construção de uma nova cultura do trabalho e de relações sociais de produção, visto que a transição do trabalho assalariado para o associado pressupõe mudanças na valoração das relações simbólicas. Os

trabalhadores dos EES insistem em reproduzir os valores e comportamentos próprios de organizações heterogestionárias ocupadas anteriormente.

Azambuja (2009) utiliza dos conceitos da Sociologia e da Psicologia Social para explicar a heterogeneidade ideológica de uma mesma ação organizada. Existe ao menos três perfis ideológicos dos trabalhadores, demonstrados no Quadro 1:

Quadro 1: Perfis ideológicos dos trabalhadores

	Perfil de Solidariedade	Perfil de Assalariamento	Perfil de Instrumentalização Capitalista
Orientação na ação social	Consolidação do modelo de cooperativismo autogestionário.	Garantir para si uma certa continuidade de lógica e atitude entre o modelo de assalariamento e o de cooperativismo.	Consolidação econômica do empreendimento através da inserção pura e simples no mercado.
Propriedade coletiva	Igualdade	Individualismo	Meritocracia
Processos de participação	Participação Igualdade União	Individualismo Produtividade	Controle
Relação ente os pares	Solidariedade	Coleguismo	Cooperação

Fonte: Azambuja (2009, p. 302).

O entendimento destes perfis dentro dos EES pode ser útil para compreender como algumas práticas e pensamentos capitalistas influenciam em suas atividades.

Dentre os estudos utilizados nesta pesquisa, alguns se destacam pela análise da ES, seus valores e a relação com o capitalismo. Gaiger (2003) considera que a ES é destinada a abrigar-se contraditoriamente sob o modo de produção capitalista. Entretanto, outras pesquisas apontaram que na verdade os valores ideológicos são híbridos (AMORIM, 2010; PINHEIRO; GUERRA; TOLEDO, 2017) resultando numa heterogeneidade de valores ideológicos (AMORIM, 2010; AZAMBUJA, 2009; BUZZATTI, 2007). Esses conflitos ideológicos são refletidos em várias formas de organização do trabalho, ou seja, regras de produção, sistemas de remuneração e divisão de trabalho (LUTTNER; SILVA; FERREIRA, 2016; BUZZATTI, 2007).

Já os estudos que investigam os modos produtivos e de remuneração destacam-se aqueles que evidenciam que a inserção no trabalho de catador e nos empreendimentos acontece por falta de oportunidades no mercado de trabalho formal (AMORIM, 2010; LEMES, 2008), encontrando nessas iniciativas uma forma de emprego e renda. Entretanto, apesar dos esforços dos participantes, parece que eficiência e solidariedade se tornam incompatíveis, visto as baixas

remunerações e a incapacidade de sustentabilidade econômica (OLIVEIRA; LIMA, 2012; BUZZATTI, 2007; LUTTNER; SILVA; FERREIRA, 2016).

3. METODOLOGIA

Este estudo caracteriza-se como uma pesquisa qualitativa, sendo um estudo de casos múltiplos. O enfoque qualitativo deve ser usado quando se busca compreender a visão dos participantes sobre os fenômenos que os rodeiam, adentrar em suas experiências, pontos de vistas, opiniões e significados (SAMPIERI, COLLADO; LUCIO, 2013). O método de estudo de caso é normalmente usado quando se deseja entender um fenômeno no mundo real e assumir que para isso envolva condições apropriadas ao contexto, ou seja, os limites entre o fenômeno e o contexto podem ser claramente visíveis (YIN, 2015).

A pesquisa tem caráter exploratório, que segundo Sampieri, Collado e Lucio (2013) serve para conhecer o fenômeno ao mesmo tempo que busca obter informações para o intuito de se realizar pesquisas mais completas relacionadas a um contexto particular. Quanto à natureza, trata-se de uma pesquisa básica pois visa obter conhecimentos novos de natureza teórica, que possui pouco impacto direto sobre ação, desempenho ou decisões políticas em momento imediato (COOPER; SCHINDLER, 2011).

Para a coleta de dados foram desenvolvidos dois roteiros semiestruturados, que serviram de base para levantar informações sobre dois pontos de vista: gestores e participantes dos EES. Os empreendimentos objeto de estudo foram 4 EES de reciclagem de Uberlândia conveniados com a Prefeitura Municipal. Para este estudo, serão identificados como O1, O2, O3 e O4.

Foram realizados um total de 11 entrevistas no período de janeiro/2017 a maio/2018, sendo 3 em cada empreendimento onde foram entrevistados o gestor e 2 participantes. Apenas na O4, não foi possível entrevistar o gestor visto que este se encontrava afastado por motivos de saúde no período de coleta de dados. As entrevistas foram gravadas e transcritas.

Os dados foram analisados pela técnica de análise de conteúdo, que objetiva filtrar a classificação sistemática e a contagem de extensas informações colhidas, transformando-as em um texto curto e objetivo com as características representativas do que se pretende descobrir (BARDIN, 2011). Para a análise de conteúdo foram estabelecidas categorias construídas a priori, ou seja, a partir do referencial teórico. Essas categorias se encontram descritas no quadro 2.

Quadro 2

Categorias de Análise e Roteiro Semiestruturado.

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PERGUNTAS
ESCOLHA PROFISSIONAL E INSERÇÃO NOS EMPREENHIMENTOS Amorim (2010) Lemes (2008)	-	1) Nome, idade, função na cooperativa/associação, tempo de cooperativa, formação (grau de ensino); (Participantes, Gestores) 2) Como ficou sabendo da cooperativa/associação e porque veio trabalhar aqui? (Participantes, Gestores) 3) Como foi sua forma de ingresso na associação/cooperativa? (Foi chamado, veio até o empreendimento, etc.) (Participantes, Gestores) 4) Quais atividades você desempenha no empreendimento? (Gestores) 5) Como é a forma de ingresso dos participantes? (Gestores)
GESTÃO DO TRABALHO E MODO DE PRODUÇÃO Oliveira e Lima (2012) Lemes (2008) Luttner, Silva e Ferreira (2016) Pinheiro, Guerra e Toledo (2017) Gaiger (2013) Gaiger (2003)	MAPEAMENTO DAS ATIVIDADES OPERACIONAIS	1) Quais são as atividades que desenvolve na associação? Como estas são realizadas? Descreva detalhadamente. (Participantes) 2) São fornecidos equipamentos de proteção para a realização das atividades que executa? (Participantes) 3) Como é feita a coleta do lixo até a cooperativa/associação? (Participantes, Gestores) 4) Quais e como funciona as atividades da cooperativa/associação? (Gestores) 5) Qual é a destinação final dos materiais recicláveis? (Gestores) 6) Os trabalhadores usam as proteções necessárias no desenvolvimento de suas atividades? (Gestores)
	DESENVOLVIMENTO NO TRABALHO	1) Houve treinamento, capacitação para a realização das atividades que desenvolve quando entrou na cooperativa/associação? Explique como ocorreu. (Participantes) 2) Além das atividades que executa, possui domínio em outras atividades? (Participantes) 3) Quando as pessoas entram elas recebem algum tipo de treinamento, instrução? (Gestores)
	DIVISÃO DE TAREFAS	1) Como é realizada a divisão de tarefas dentro da associação? Há algum critério (tempo, idade, escolaridade). (Participantes, Gestores) 2) Há rodizio/rotatividade de pessoal para realização das atividades? (Participantes, Gestores) 3) Existe alguma forma padrão de executar o trabalho no dia a dia? (Participantes) 4) Há possibilidade de mudança de tarefa? (Participantes) 5) Existe atividades padronizadas ou é feito segundo as habilidades e conhecimentos individuais de cada participante? (Gestores) 6) Como é feita as mudanças/promoções de cargo dentro da cooperativa/associação? (Gestores) 7) Você considera importante incentivar os trabalhadores a obterem maior produtividade individual? (Gestores) 8) Por qual motivo foi adotado esse tipo de organização do trabalho? (Gestores) 9) Você mudaria alguma coisa no modo de trabalho da cooperativa/associação? (Gestores, Participantes)
REMUNERAÇÃO E GANHOS FINANCEIROS Amorim (2010) Buzzatti (2007) Luttner, Silva e Ferreira (2016) Oliveira e Lima (2012) Tauile e Rodrigues (2004)	-	1) Como é feita a distribuição dos ganhos para os associados/cooperados? (Participantes, Gestores) 2) Você considera seu ganho alto ou baixo? Explique. (Participantes, Gestores) 3) Você acredita que poderia ganhar mais se mudasse o modo de trabalho dentro da associação/cooperativa? Se sim, o que mudaria? Se não, por quê? (Participantes) 4) Você acredita que a associação/cooperativa é autossustentável? Explique. (Participantes, Gestores) 5) O que poderia ser feito pra mudar essa realidade (sustentabilidade econômica)? Explique. (Participantes, Gestores) 6) Você acredita que o modo de trabalho dentro da associação/cooperativa contribui para maximizar os resultados? Se sim, como? Se não, por quê? (Gestores)

VALORES IDEOLÓGICOS Amorim (2010) Azambuja (2009) Buzzatti (2007) Pinheiro, Guerra e Toledo (2017) Veronise, Gaiger e Ferrarini (2017) Stahl e Schneider (2013)		1) O que é o trabalho dentro do empreendimento pra você (forma de sustento, aumentar os ganhos, tem algum sentido especial trabalhar no empreendimento, etc.)? (Participantes) 2) Você se considera dono da cooperativa/associação ou é apenas mais um tipo de emprego? (Participantes) 3) Pra você qual é o papel da associação/cooperativa para a sociedade (gerar trabalho, transformação social, reduzir impactos ambientais, etc)? (Participantes, Gestores) 4) Como é sua relação de trabalho com os colegas, no sentido de um ajudar os outros ou mais individualista? (Participantes) 5) Como são feitas as decisões dentro do empreendimento? Você concorda com este método de decisão? (Participantes, Gestores) 6) Como você acha que é a gestão do presidente (autoritária, mais controle, democrática, etc...)? Você concorda com este tipo de gestão? (Participantes) 7) Pra você quais são os valores que vocês pregam dentro do empreendimento? (Participantes) 8) Você sente (sentiu) dificuldades de adaptação com o modo de trabalho se comparado com os empregos de carteira assinada? (Participantes) 9) O que você alcançou a partir do trabalho dentro da associação/cooperativa? Você se considera satisfeito? Tem outros objetivos? (Participantes) 10) Você acredita que a associação/cooperativa está cumprindo com a sua principal função? Pra você qual seria essa função? (Participantes, Gestores) 11) Como você imagina o futuro da associação/cooperativa? (Participantes, Gestores) 12) Você tem orgulho da associação/cooperativa? (Participantes, Participantes) 13) Existe missão, visão e valores escritos formalmente para o empreendimento? Se não, fale como acha que são na prática. (Gestores) 14) O que é o trabalho dentro do empreendimento pra os participantes na sua visão como gestor (forma de sustento, inclusão social, transformação social, etc.)? (Gestor) 15) Como é a relação de trabalho entre os participantes, no sentido de um ajudar os outros ou mais individualistas? (Gestores) 16) Você considera que a cooperativa/associação é apenas uma solução para gerar emprego e renda ou envolve mais do que isso? (Gestores) 17) Você sente (sentiu) dificuldades de adaptação dos participantes com o modo de trabalho quando chegam na associação? (Gestores) 18) O que você acha que a associação/cooperativa já alcançou desde a sua inauguração, seja na vida dos participantes e na relação com a cidade? Você considera um resultado satisfatório? Tem outros objetivos? (Gestores)
--	--	--

Fonte: Elaborado pela autora

4. RESULTADOS

Este estudo procurou analisar as formas de produção e de remuneração dentro das cooperativas e associações de catadores de materiais recicláveis, destacando os principais aspectos que levam esses empreendimentos adotarem certas características capitalistas. Foram entrevistados um total de 11 pessoas entre participantes e gestores. Destes 5 eram mulheres com idade entre 35 a 63 anos, já os homens possuem faixa etária entre 26 a 66 anos. O grau de escolaridade dos participantes varia entre ensino fundamental I incompleto a superior completo. Os entrevistados executam as seguintes funções nos empreendimentos: prensa, triagem, tesoureiro, presidente e analista financeiro. Para melhor compreensão foi criada a legenda apresentada no Quadro 3 a fim de identificar os entrevistados.

Quadro 3: Legenda para identificação dos entrevistados

ORGANIZAÇÃO	GESTOR	PARTICIPANTES
O1	G1	P1a, P1b
O2	G2	P2a, P2b
O3	G3	P3a, P3b
O4	-	P4a,P4b

Fonte: Elaborada pelos autores

No quadro 4, encontra-se descrito os EES estudados. Nos tópicos seguintes, encontram-se os principais resultados da pesquisa divididos em categorias de análise.

Quadro 4: Descrição dos EES estudados

EES	DESCRIÇÃO
O1	Fundada em 28/06/2003, sob a forma de sociedade cooperativa, possui atualmente 10 famílias cooperadas. É regida no seu Estatuto pelos valores e princípios da Economia Solidária e os dispositivos legais do cooperativismo.
O2	Fundada em 07/09/2010, associação civil de caráter Cristão Evangélico com personalidade jurídica de direito privado e sem fins lucrativos, possui 23 filiados. A ideia da associação é acolher pessoas em situação de risco, procurando inseri-los no mundo do trabalho por meio da inserção no campo da reciclagem de resíduos sólidos.
O3	Fundada no dia 25 /01/2007 com a perspectiva de contribuir com o fortalecimento da categoria dos catadores de materiais recicláveis, atuantes na cidade de Uberlândia-MG. Possui 30 associados.
O4	A Constituída em 14/05/ 2011, a associação é composta por pessoas que se uniram voluntariamente para satisfazer necessidades econômicas, sociais e culturais em comuns, baseando-se nos deveres de ajuda mútua, democracia, igualdade, solidariedade, transparência, responsabilidade social e preocupação com o meio ambiente e com seu semelhante.

Fonte: Elaborada pela autora

4.1 Escolha profissional e ingresso nos empreendimentos

A escolha profissional de se tornar catador é ocasionada por distintos motivos, entretanto os resultados apontaram que os maiores fatores são o desemprego e experiências frustrantes com os empregos executados anteriormente, preferindo o trabalho de catador. Uma participante em especial, relatou que a escolha de trabalhar com reciclagem se deu devido à idade avançada e a dificuldade de recolocação no mercado. Já o ingresso nos EES acontece por influência de amigos e familiares e são os próprios catadores que procuram as associações e cooperativas para se tornarem membros. Na O2 existe uma lista de espera devido a grande volume de procura pelos catadores para se tornar um associado.

Outros pesquisadores, também apontaram que um dos motivos para o ingresso nos EES se deve às dificuldades de inserção laboral (AMORIM, 2010; LEMES, 2008).

P1b: Eu fiquei sabendo através da minha sobrinha, porque ela catava e passava para eles, aí apareceu uma oportunidade de ela trabalhar aqui dentro, aí como ela não poderia vim, aí ela tinha criança pequena e eu só tinha um, aí ela me ofereceu, cedeu a vaga para mim, aí como eu tava [sic] trabalhando doméstica, achei melhor vim pra cá.

P4a: Nãooooo... é por causa da minha idade, nem os novo não arruma serviço e os mais véi né [sic]?

A O3 procura dar preferência às pessoas que possuem dificuldades de inserção no mercado de trabalho formal:

G3: Aqui quando a pessoa vem...a gente tem um critério...a princípio ele tem que ser um catador...se ele não for um catador...ele tem que estar ligado a reciclagem, para poder...esse é um dos requisitos que a gente pede para poder...a gente está ingressando dentro da associação...a gente olha muito isso e olha também né...é...as pessoas que tem mais dificuldades de estar ingressando no mercado de trabalho.

4.2 Gestão do trabalho e modo de produção

4.2.1 Desenvolvimento do trabalho

Os trabalhadores que ingressam nos EES geralmente possuem conhecimento prévio da profissão de catador devido a experiência na rua, assim não existe um treinamento formal. Quando acontece o “treinamento”, é vinculado as práticas do dia a dia, onde o novato é acompanhado por um trabalhador mais experiente.

G1: O treinamento é junto com nós, é o dia a dia. (...) Aí nós... vamos supor, tem uns que é mais ligeiro que o outro, tem outros que é mais... demora mais um pouco, então nós pega arruma [sic] aquela pessoa perto daqueles que é mais rápido. Aí ela vai vendo aquilo, ela vai só no ritmo da outra pessoa. Não precisa falar com ele, cê [sic] só explica pra ele esse material é x, esse é x, esse aqui, esse aqui, esse aqui, esse aqui...

Na O3, o gestor relatou dar um “curso” para os recém inseridos no empreendimento para que o material separado se adequasse as exigências da indústria:

G3: Com certeza...muita das vezes...a pessoa que chega...é...igual eu já te coloquei para você...no...início da nossa conversa...a gente tem um critério que a

peessoa seja...um catador né...aí...na maioria das vezes...a pessoa chega é já conhece...só que cata na rua e fazer a triagem aqui dentro, requer um pouco mais de atenção...porque exige muito tipos de matérias...aqui...é...é...mais...como se diz...é...mais...é...mais...completa a separação dos matérias...aí a gente sempre tem que estar dando [sic] uma aula para a pessoa chegar até o ponto que é necessário...porque as empresas e fabricas exigem. Mas sempre tem...e a gente dá um curso...a gente vai no curso e dá para as pessoas que chegam aqui...mesmo sendo um catador.

Os participantes relataram que apesar de fornecerem equipamentos de proteção individual (EPIs), existe muita resistência por parte deles em usar. Argumentam que não são adequados ao trabalho, muitas vezes incomodando e atrapalhando a sua realização. Entretanto, os gestores tentam conscientizar os participantes quanto à importância do uso dos EPIs. Em seu estudo, Oliveira e Lima (2012) também identificaram resistência por parte dos trabalhadores em usar os EPIs.

Os entrevistados também indicaram possuir domínio de várias das atividades executadas no processamento do material reciclável, apontaram realizar todas as tarefas que fossem necessárias não demonstrando distinção de função.

P1a: Não é quase sempre rotina, mas só que se precisar ir para a coleta vai, se precisar ficar na prensa fica. É [de acordo com a necessidade] (...) Não, o que deve fazer é se tem atividade faz é bem flexível.

Entretanto, o gestor da O2 relata que não há alternância de funções. Só acontece caso o responsável pela função falte (no caso uma que seja crucial para o funcionamento da associação), onde alguém o substitui na atividade daquele dia.

G2: Não existe [alternância de atividades], só assim, vamos supor...é...a gente trabalha com dois preneiros...é... (...) precisa mandar a carga, aí a pessoa deixa a triagem e vai para a prensa mas e só nos caso assim de....falta ou as vezes uma demanda muito grande, precisa fazer uma carga para no máximo dois dias, uma pessoa sozinha... (...) aí a galera vai ajudando.

4.2.2 Mapeamento das atividades operacionais

A coleta do material a ser reciclado é a primeira atividade operacional realizada. Os EES são conveniados com a prefeitura de Uberlândia que os abastece diariamente com o material reciclado recolhido pelo caminhão da coleta seletiva. Entretanto, devido ao baixo volume de material entregue pela prefeitura eles são obrigados a realizar também coleta própria, normalmente em empresas. Realizada a coleta, são executadas as demais atividades: descarregamento do caminhão nas baias de trabalho, triagem, pesagem e estocagem do material e por fim é realizado a prensa e a comercialização do produto.

G2: A gente vai renovar o convênio agora, com algumas alterações, mas a priori é o seguinte a Limpebras é terceirizada pela Prefeitura, faz a coleta, leva para a associação, lá na associação esses material vai ser...dispensado nas baias de trabalho né...é...da baia de trabalho...aí tem um associado que vai fazendo a separação do que é reciclável do que é lixo né e depois que sair da baia...da triagem lá, do que foi

separado, ela vai para balança e pesado e fica no estoque. O cara da prensa vai e pega esse material em estoque, prensa, processa ele né... faz os fardos né, põem de novo em...em...numa área lá reservada para destinação até a venda, depois esse material...é....pega carrega o caminhão e vai para a indústria.

A O3, diferentemente das outras, também possui parcerias com catadores de rua que trazem o material para a associação:

G3: Nós temos uma parceria com a...com a....prefeitura né...aí...na coleta seletiva que é...a prefeitura implementou....hoje é o DMAE que assumiu...aí gente recebe os caminhões cada dia né...todo dia chega caminhões aqui que vem da coleta seletiva...chega para nós...chega doações...nós temos algumas parceiras também que faz doação...é...tem também os associados que cata na rua...você viu eu chegando guara mesmo...eu fui buscar...eu fui buscar na casa deles...ele cata na rua...ajunta [sic] na casa deles...traz até a associação...e assim a gente pega e faz todo o processo de...de tá...fazendo o acerto.

O destino final para o material processado difere nos EES. A O1 e a O3 alegam não conseguir vender diretamente para a indústria devido a problemas de gestão, principalmente a falta de capital de giro, ficando nas mãos do atravessador. Já a O2 consegue vender a maior parte do material para a indústria, aumentando consideravelmente os ganhos.

G2: Maioria vai para a indústria, algum ou outro que a gente não consegue um comércio direto na...na empresa ele vai para o atravessador. Mas o foco é a indústria.
G1: Ele é um atravessador. Nós ainda não... eeee... nós ainda não conseguimos [sic] sair dele, tudo depende do fundo de caixa. Porque se você tiver o fundo de caixa, cê pode estocar a mercadoria um mês. Entendeu? (...) Não, até ter o volume eu tenho. Durante o mês eu tenho esse volume, mas precisa do capital de giro. Sabe por que? Porque se eu for...É, todo fim de semana também o caminhão vai rodar a semana inteira, a máquina precisa de óleo, se ela estragar tem que consertar.

G3: Não, nós não vendemos direto para a indústria inda...a gente ainda vende para atravessador...que...mais é...nós estamos já...nós estamos...final...finalizando uma rede de comercialização...entre quatro associações...e uma corporativa...pra gente fazer isso aí...em vez da gente vender para atravessador aí...a gente vender direto para a indústria...nós estamos com o processo quase todinho finalizando já.

Outros estudos também apontaram dificuldades para comercializar os produtos oriundos dos EES (LEMES, 2008), além de demonstrarem que estes empreendimentos não conseguem ter capital de giro, o que impossibilita que realizem investimentos em si mesmos (LUTTNER; SILVA; FERREIRA, 2016).

4.2.3 Divisão de tarefas

Os participantes da pesquisa demonstraram que não existe um critério específico para determinar a função de cada um nos EES, salvo aquelas funções que precisam de conhecimentos específicos por exemplo, motorista de caminhão. Na O4, relatou que algumas funções são “masculinas” devido ao porte físico exigido, normalmente atividades relacionados a levantamento de peso. Assim, quando surge a disponibilidade da vaga é oferecida para os que queiram entrar nos empreendimentos que decidem se querem ou não. Já a progressão de cargos,

ou seja, a mudança de uma função para outra, geralmente é discutida em assembleia na qual quem tem interesse se manifesta.

G2: Depende muito do...hoje como a gente tem o banco de vagas lá. Depende da destinação da vaga que tem, por exemplo se tem alguém na triagem que saiu, automaticamente aquela vaga fica aberta aí a pessoa é convidada a....se ele quer...

Os participantes da O3 relataram que não há possibilidade de mudança de tarefas, entretanto o gestor da associação indica que dependendo da habilidade e conhecimento do participante poderá haver a transição de tarefas:

E: O senhor havia dito que não há possibilidades de mudança de tarefas né

P3a: Sempre a mesma.

G3: A promoção ela é uma consequência do trabalho...entendeu? É...por exemplo...se eu falar...a promoção que a pessoa mais ganha...é o conhecimento...é...quanto mais ele produzir, mais ele vai ganhar...assim...agora...não é...agora se tiver alguma habilidade que a pessoa tem de sair da triagem para ir para o escritório ou para ir para uma correspondência comercial...igual nós temos uma aqui...que há muito tempo pode sair dando palestra...com certeza...aquelas pessoas vão ser colocada para desenvolver aquela determinada função...isso aí e tranquilo.

Os participantes da O1 indicaram não haver uma única tarefa definida, onde todos executam todas as atividades. Já a O2, trabalha por produtividade individual com funções bem definidas. A O3, trabalha de modo semelhante a O2, com produtividade individual.

P2a: Não .. ai é cada um pra si... por isso que eu te falo é produção, cada um pra si, se eu não fize [sic] eu não ganho, se eu não fize [sic] eu não ganho...

P1b: quando entra uma pessoa...o Marcus [sic] já costuma dizer que não têm assim... ele não gosta de fazer muito modelo... aqui não tem especificação de serviço, faz de tudo um pouco né, já avisa pra pessoa porque senão, fala assim, você vai para triagem.

P3a: É...cada lugar faz o seu né...cada turma tem uma pessoa para fazer lá...aí ele faz para ele lá...traz né...separa...aquela outra faz lá...aquele outro faz lá...todo mundo vai fazendo aí...quando é no final do mês a gente dividi [sic] o material que arrecadou...uns ganha mais outros ganha menos...quem trabalhou a mais vai receber mais...não é junto...ali faz para ele...esse aqui pra ele...é assim vai...aí todo mês pega e vai calcula [sic] para todo mundo e paga.

A O4 busca trabalhar com um modo híbrido, no qual os trabalhadores são divididos em equipes menores (duplas) e todo o processamento do material é feito isoladamente por cada equipe:

P4a: Não, aqui... nós trabalha [sic] de dupla. Aqui eu trabalho mais essa muie[sic], lá aquele homem trabalha mais a muie [sic] dele, aquele lá, aquele moreno trabalha mais o Alessandro e la no fundo trabalha o homem mais a muie[sic]. Aí eu... nós tria [sic] aí eu vou pra prensa, prensa, ela fica triando...

A forma de trabalho adotado em cada um dos EES tem relação direta com os valores dos participantes e, no caso da O2 também tem relação com a eficiência produtiva, como é justificado nos trechos abaixo:

G2: (...) Começou meio que bater cabeça, aí um falava ah preciso pensar o meu, ah não hoje é o dia do meu, começava a ter briga. Aí foi por isso que adotaram a linha

de produção, que ficou mais rápido, melhorou o desempenho, acabou com o conflito interno e conseguiu aumentar a capacidade de produtiva.

G1: (...) vamo supor [sic] se o presidente, a vice, a financeira, o técnico de barracão, vamo supor [sic] eles tem que ganhar mais porque eles é aquilo, aquilo, não. Se a cooperativa é de todos então tem que ser todos iguais. Por que que eu vou ganhar mais que fulano se ele é igual eu, as vez [sic] ele tá trabalhando mais de que eu[sic].

Um caso especial chama a atenção na O2, no qual o participante apesar de ser associado, possui apenas a função de analista financeira não executando as tarefas de catador. Atua apenas no auxílio e controle das decisões financeiras para a associação, justificada pelo seu grau de ensino sendo o mais instruído no EES.

G2: Faço a parte comercial que é a parte de venda, faço a parte financeira, fechamento da folha de pagamento, prospecção de produção, fluxo de caixa, livro caixa, posicionamento estratégico no que tange a comercialização, coletar informações para fornecer para a Prefeitura em relação aos dados...do...quantidade de material que veio, prestação de contas e assim por diante. Então parte financeira e administrativa, fica tudo comigo.

Outros estudos indicaram que os EES de reciclagem se organizam com distintas formas de gestão, em alguns casos os gestores tomam as tarefas administrativas e financeiras para si (LUTTNER; SILVA; FERREIRA, 2016). Também existe rotatividade nas funções a fim de que todos executem todas as tarefas e assim, possam igualar a remuneração (PINHEIRO; GUERRA; TOLEDO, 2017).

4.3 Remuneração e ganhos financeiros

A O1 utiliza a distribuição dos ganhos por rateio, onde todos os excedentes são divididos igualmente entre todos os membros, sem distinção de função. Essa distribuição é feita semanalmente, geralmente na sexta-feira. Já na O2 a distribuição é feita de forma distinta. Cada função tem um percentual dos ganhos e recebem de acordo com a produção individual. É feita a pesagem e anotação em um caderno, ao fim do mês cada um recebe o que equivale a sua parte da produção. Veja o trecho abaixo:

G2: Foi feito um estudo na época...até com a administração do CIEPES...quando...lá em 2012, que ficou verificado o seguinte para a associação se manter ela tinha que fazer um nível...tipo umas faixas de ganho, por exemplo, pessoal da triagem recebem 60% do que é triado tá...aí sobra...vamos pensar um montante de 100%...60% já é uma fatia do bolo que fica para triagem que é eles que colocam literalmente a mão na massa né...separa o resíduo...do reciclável...do rejeito reciclável. 10% fica para pagar a prensa né...mas 4% ficava destinado para o escritório...para a demanda de escritório...e 8% para a questão de pesagem que é a parte do pátio mais da balança...e sobrava em torno de se não me engano de...uma faixa de 14% para manter a associação. Então dessa forma que é feita a distribuição tá...para compor 100%.

Na O3, a remuneração é realizada individualmente de acordo com a produtividade individual e o tipo de tarefa executado:

E: Como é feita a distribuição de ganhos dos associados?

P3a: Aqui o meu serviço é diferente...se eu fiz 60 fardos...eu...recebo os 60...para lá e por quilo né...a quantidade de quilos que eles fizerem...eles recebem...é igual eu falei a quantidade que eles fizer [sic] ...eles recebem...alí ele faz para ele...alí ela faz para ela

E: E como o senhor ganha, já que o senhor não faz a coleta do material?

P3a: Ganho por fardo.

E: E quem paga o senhor?

P3a: E o presidente da...e tira uma porcentagem deles [associados], para pagar...ai divide o valor para me pagar...desse pessoal que trabalha aí.

A O4 remunera seus participantes de acordo com a produtividade da equipe. Assim, os rendimentos são divididos igualmente entre os membros da equipe.

P4a: Recebe o que eu faço mais ela, só eu mais ela [sic].

P4b: Não... Cada dupla faz o seu vende, recebe o seu [sic].

Apesar da distinção entre as formas de distribuição dos ganhos, os participantes demonstraram insatisfação com a remuneração. Somente os participantes da O4 e uma participante da O1 relatou uma melhoria nos ganhos, porém esta discorda do modo de trabalho adotado no EES. Para ela, a organização de trabalho adotada não contribui para aumentar os ganhos.

P1b: Eu acho que tem jeito sim de melhorar, porque assim nem todo mundo tem o ritmo da outra pessoa trabalhar, e muita das vezes, fazem corpo mole outros não. Eu acho que tem sempre um que trabalha mais que o outro pouco [sic]. Eu acho assim sabe, que se todo mundo pensasse, nós vamos melhorar, nós vamos fazer para melhorar. (...) Eu acredito que as vezes...eu acho que não, não porque não é só para mim o que eu faço eu divido com todo mundo, agora se todo mundo pensasse igual e planejasse uma forma de trabalhar, dividi em si mesmo sabe, um pouco vai fazer isso, um pouco vai fazer aquilo e vai ficar só naquilo mesmo para ver como seria o ganho, eu acho que seria uma forma de tentar para poder estar melhorando.

Já o P3a relata que somente terá melhoria nos ganhos se o material recolhido pela prefeitura aumentasse.

Quando questionados sobre a capacidade de autossuficiência financeira os EES relataram que não conseguem se sustentar, chegando a ter dívidas financeiras. Para mudar essa realidade, os entrevistados alegam que somente ocorrerá com o reconhecimento de que as associações e cooperativas prestam um serviço para a prefeitura e que esta prestação do serviço deve ser remunerada. Este dinheiro poderia mudar a realidade do setor, deixando os EES mais sustentáveis economicamente.

G2: (...) eu acredito que a remuneração pela prestação de serviço vai é... tira, reduzi um pouco os custos que a associação tem com todo o processo tá? Com isso ela consegue garantir mais renda pro associado e o material vai conseguir praticamente pagar as próprias despesas que não vai... além do associado ganhar o que ele trabalhou, ainda vai ter uma aporte financeiro pra ele ficar mais tranquilo né..

G3: Não, ainda não é autossustentável...porquê? É igual eu falei para você, com seis meses é muito difícil a gente pega uma...uma coisa que ta para fechar...é chegar...e pagando...ainda não é autossustentável... (...)

O G3 acredita que somente com a qualificação dos participantes os EES de reciclagem podem alcançar a tão sonhada viabilidade econômica:

G3: ó...eu acredito mesmo...muito mesmo...na qualificação das pessoas né...só que para a gente ter uma qualificação...a gente precisa também de estar estabilizado né...e eu acredito também que a gente precisa de novas parcerias...não só com o poder público...mas é igual....a universidade também...para que? (...)

Os resultados encontrados apresentaram semelhanças aos obtidos por Amorim (2010), Buzzatti (2007), Luttner, Silva e Ferreira (2012) que indicaram a incapacidade de remunerar satisfatoriamente os sócios, com casos de ausência de remuneração, demonstrando a precariedade da viabilidade econômica das iniciativas. Isso se deve à falta de conhecimentos administrativos, contábeis e de gestão que prejudicam a sustentabilidade financeira (AMORIM, 2010). Pesquisas anteriores também demonstraram que os EES distinguem quanto a distribuição dos excedentes, apresentando diferentes formas de remuneração (BUZZATTI, 2007; LUTTNER; SILVA; FERREIRA, 2016; OLIVEIRA; LIMA, 2012). Por fim, outros autores também registraram a insatisfação pelo não reconhecimento do governo local pelos serviços prestados pelos EES de reciclagem (LUTTNER; SILVA; FERREIRA, 2016).

4.4 Valores Ideológicos

A análise dessa categoria foi baseada no estudo de Azambuja (2009), que traçou perfis ideológicos para os trabalhadores de organizações autogeridas. O perfil de solidariedade foi encontrado nos empreendimentos O1, O2, O3 e O4, entretanto fica mais evidente na O1. Os entrevistados demonstraram ter consciência que fazem parte de uma transformação social, indo além de uma forma de sustento, também demonstraram o “sentimento de dono” e a inexistência das relações entre patrão e empregado. Reconhecem a contribuição do seu trabalho para o meio ambiente, indicando orgulho e prazer em trabalhar com material reciclável. Ficou evidente que acreditam no crescimento das organizações e que em todas as organizações as decisões são tomadas de forma democrática por meio de assembleias, método apoiado pelos participantes, indicando o princípio de participação.

P1b: Até mesmo...que antes...eu escutava muita gente falar...trabalha ali é lixeiro não sei o que...a gente ver que hoje não é assim é diferente...a gente trabalha como qualquer outra empresa, então eu acho que tem que vim aqui dentro mesmo para poder...Porque eu acho que só quando a gente entra para trabalhar que a gente ver a diferença sabe, para estar melhorando, estar sendo mais humano, porque muitas das vezes a gente não dão tanta importância não.

P2b: Olha... a cidade de Uberlândia e a prefeitura que abriram essas portas pras associações, tem gerado emprego e tem tamem [sic] assim... a outra função que nois [sic] estamos limpando a nossa cidade, nois aqui trabaia [sic] aqui 12 pessoas, nois ta [sic] tirando o lixo da rua né (...) nois ta [sic] colaborando com o meio ambiente, porque é importante essa limpeza pra não entupir bueiros, pra não contaminar os rios,

e causar outros danos como mosquitos, aedes aegypti [sic] né... dengue ai, agora inclusive eu tava [sic] passando ...

Na O1 existe um esforço para que o modelo autogerido fosse consolidado buscando fazer com que cada cooperativado se reconheça como integrante de um projeto coletivo. Além disso, ficou evidente os princípios de união e igualdade. Buscam transmitir que todos têm o mesmo direito e dever de participar da gestão, do desenvolvimento e dos resultados da cooperativa. Além disso, o princípio de igualdade justifica o posicionamento desses trabalhadores sobre o sistema de remuneração adotado, pois acreditam ser o mais justo.

G1: Se a cooperativa é de todos então tem que ser todos iguais. Por que que eu vou ganhar mais que fulano se ele é igual eu (....)Essa união tudo depende disso que eu falei atrás, entendeu? Quantu [sic] mais nós girar nosso trabalho aqui dentro, quanto mais nós soltar mercadoria... e ali dentro é assim: quantu [sic] mais todo mundo tiver unido, firme, fixado na... (...)

Entretanto existem traços do perfil de assalariamento em todos os EES, especialmente na O2 e O3, onde houve mais demonstrações. Esses traços indicaram que os participantes veem o modelo autogerido apenas como uma solução para o desemprego, ou seja, uma forma de sustento. Buscam dar continuidade para o trabalho assalariado, buscando uma adaptação para o modelo autogerido. Expressam nas suas falas o individualismo, onde a falta de envolvimento com coletivo é compensada pela produtividade que por sua vez traz um distanciamento dos processos de participação. É evidenciado o coleguismo, que difere da noção de solidariedade e cooperação. O coleguismo está relacionado com sentimento de simpatia e antipatia e normalmente acontece em prol de um objetivo comum.

P2a: É uma forma da gente segui a vida da gente mesmo viu, é uma forma da gente ganha um dinheiro mesmo, se não fosse isso, nem mexe com isso aqui eu não ia viu!? Caso de necessidade mesmo. (...) Não .. [sic] vai é cada um pra si, por isso que eu te falo é produção, cada um pra si, se eu não fize [sic] eu não ganho, se eu não fize [sic] eu não ganho...

E: Isso...é uma forma de gerar renda, ajudar o meio ambiente...o que é para o senhor?

P3a: Não, é o momento mesmo...é o serviço mesmo...é só isso aí e pronto...e como se fosse uma renda...se tivesse empregado ganharia um salário né...mas aí...é...a gente ta [sic] aqui né...é...se vim mais material melhor.

E: Você se considera dono da associação? Como se isso aqui fosse algo seu.

P3a: Não

E: E como mais um trabalhador mesmo?

P3a: É...é...porque tem quem assume a presidência daqui né...

P3b: Teve uma diferença muito grande...se tivesse carteira assinada seria muito bom. Porque aqui a gente corre o risco de cortar...se tivesse segurança seria bem melhor...

Por fim, pode-se identificar resquícios do perfil de instrumentalização capitalista nas falas do gestor da O2 provavelmente proveniente da sua experiência como administrador e da atuação em empresas capitalistas. Em suas falas apresenta o intuito de garantir o

desenvolvimento econômico da associação, buscando trazer resultados financeiros crescentes para os associados, dentro de uma lógica produtiva e competitiva. Utiliza assim, algumas técnicas capitalistas como a “linha de produção” e a remuneração por produtividade tão mencionadas em suas falas. Ele vê o empreendimento como uma “ONG” e considera sua principal função tirar o catador da rua e assim, possibilitando através dos ganhos financeiros e parcerias estratégicas a transformação social e a inclusão social. Considera que a redistribuição deve ser proporcional a produtividade, ou seja, de acordo com méritos individuais.

De modo particular, a O4 usa de uma forma de trabalho híbrido onde são percebidas claramente características que vão ao encontro do perfil de solidariedade ao mesmo tempo que incluem características do perfil de assalariamento. Observa-se que o trabalho coletivo é realizado, entretanto para aumentar a produtividade e consequentemente os ganhos, preferiu-se trabalhar com unidades de produção (ou duplas, como são citadas nas falas dos participantes). Este tipo de organização produtiva (unidades de produção) é comum em empresas capitalistas, apesar disso, a O4 conserva a divisão igualitária dos rendimentos dentro de cada unidade de produção.

Pesquisas apontaram que a possibilidade dos princípios da ES se firmarem plenamente no contexto capitalista é remota ou nula, mostrando que os valores ideológicos são híbridos apresentando uma variedade de relações internas (AMORIM, 2010; PINHEIRO; GUERRA; TOLEDO, 2017). Assim, os trabalhadores dessas iniciativas podem apresentar uma heterogeneidade de valores (AMORIM, 2010; AZAMBUJA, 2009; BUZZATTI, 2007) ou heranças de características capitalistas como o individualismo e o oportunismo (PINHEIRO; GUERRA; TOLEDO, 2017).

5. CONCLUSÕES

Em uma sociedade cada vez mais preocupada com as consequências do descarte inadequado dos resíduos sólidos, as cooperativas e associações de catadores de materiais recicláveis tornam-se uma importante ferramenta de gestão pública uma vez que podem amenizar o sofrimento de inúmeros trabalhadores que estão em condições de desemprego e de subemprego, contribuindo não só para a transformação social destes trabalhadores como também ajuda na questão do descarte inadequado dos resíduos sólidos gerados pela população.

Este estudo buscou analisar as formas de produção e de remuneração dentro das cooperativas e associações de catadores de materiais recicláveis, destacando os principais aspectos que levam esses EES adotarem certas características capitalistas. Verificou-se que os valores ideológicos estão fortemente ligados como o modo de produção e de remuneração

adotados. Na O1 onde os participantes possuem características do perfil de solidariedade, observa-se que princípios como união, igualdade e participação sobressaem, sendo expressados através das práticas rotineiras de produção coletiva e no sistema de remuneração igualitário. Já nos empreendimentos onde os participantes apresentaram fortes características do perfil de assalariamento O2 e O3 que foram refletidos em funções específicas e remuneração por produção individual, assemelhando à alguns modos de trabalho adotado em empresas capitalistas. Destaca-se também, o empreendimento híbrido O4, onde os dois perfis se manifestaram.

Observou-se também que os perfis dos gestores influenciam nas práticas adotadas. Em suma, o gestor com fortes características do perfil de instrumentalização capitalista apresentou possuir melhores práticas administrativas, contábeis e de gestão, buscando técnicas e práticas que melhor resultassem em ganhos econômicos. Já o gestor com fortes características do perfil de solidariedade, demonstrou estar mais envolvido com o dia a dia, ou seja, com a parte operacional, possuindo dificuldades com as questões administrativas, contábeis e de gestão. Entretanto financeiramente, todos os EES passam por dificuldades, não conseguindo remunerar de forma satisfatória e apresentando precariedade de viabilidade econômica. Dessa forma, pode-se concluir que o objetivo deste estudo foi alcançado. O quadro 5, resume a relação dos resultados encontrados com os objetivos específicos.

Quadro 5: Relação Resultados e Objetivos

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	RESULTADOS
Identificar como é feita a gestão do trabalho nos EES.	Na O1, não há uma única tarefa definida, onde todos executam todas as atividades. Nas demais organizações, a gestão do trabalho é realizada por produtividade individual com funções bem definidas.
Identificar os valores ideológicos dos participantes e dos gestores.	Na O1 os membros têm consciência que fazem parte de uma transformação social; “sentimento de dono” e a inexistência das relações entre patrão e empregado; consolidação do modelo autogerido; o princípio de igualdade justifica o posicionamento desses trabalhadores sobre o sistema de remuneração adotado, pois acreditam ser o mais justo. Já na O2 e O3 o modelo autogerido é visto apenas como uma solução para o desemprego, ou seja, uma forma de sustento. É evidenciado o coleguismo, que difere da noção de solidariedade e cooperação. Particularmente na O2, identifica-se o individualismo, onde a falta de envolvimento com coletivo é compensada pela produtividade que por sua vez traz um distanciamento dos processos de participação. Além disso, o G2 apresenta o intuito de garantir o desenvolvimento econômico da associação, buscando trazer resultados financeiros crescentes para os associados, dentro de uma lógica produtiva e competitiva; utilizando técnicas capitalistas como a “linha de produção” e a remuneração por produtividade e meritocracia. A O4, por sua vez, usa de um modo de trabalho híbrido onde são percebidas claramente características que vão ao encontro do perfil de solidariedade ao mesmo tempo que

	incluem características do perfil de assalariamento. O trabalho coletivo (em unidades de produção: duplas) é realizado, entretanto para aumentar a produtividade e consequentemente os ganhos, o que é comum em empresas capitalistas. Apesar disso, conserva a divisão igualitária dos rendimentos dentro de cada unidade de produção
Identificar e comparar os ganhos referentes a cada forma de produção e remuneração.	Cada instituição tem uma forma de remunerar os associados/cooperados. A O1 utiliza a distribuição dos ganhos por rateio, onde todos os excedentes são divididos igualmente entre os membros, sem distinção de função. Na O2 cada função tem um percentual dos ganhos e os membros recebem de acordo com a produção individual. É feita a pesagem e anotação em um caderno, ao fim do mês cada um recebe o que equivale a sua parte da produção. Já na O3 a remuneração é realizada individualmente de acordo com a produtividade individual e o tipo de tarefa executado. Por fim a O4 remunera seus participantes de acordo com a produtividade da equipe (dupla). Assim, os rendimentos são divididos igualmente entre os membros da dupla
Identificar as dificuldades e os benefícios encontrados em cada forma de gestão do trabalho adotada pelos EES.	Todas as organizações apresentaram de forma geral dificuldades financeiras e insatisfação com os ganhos. Entretanto, a O2 mostrou – se mais eficaz no aumento da produtividade e consequentemente nos ganhos individuais. Já na O1, seus participantes estavam mais empenhados na participação coletiva e atividades operacionais coletivas, mostrando engajamento com o projeto. Tanto a O1 quanto as O3 e O4, mostraram possuir dificuldades em relação às práticas administrativas.

Fonte: Elaborada pela autora

Sugere-se criar internamente ações que visam aumentar o uso dos equipamentos de segurança, visto que há grande resistência por parte dos participantes em usá-los. É importante mencionar que a luta pelo reconhecimento dos serviços prestados à prefeitura deve continuar, visto que isso mudaria completamente a realidade do setor trazendo a tão sonhada viabilidade econômica. Por fim, vale salientar que para estudos futuros foi identificado a necessidade de analisar a viabilidade econômica desses EES, a fim de apontar quais são as causas e posteriormente, soluções que possam trazer melhores resultados econômicos.

REFERÊNCIAS

- AMORIM, A. N. **Economia solidária – princípios e contradições**. 2010, 115 f. Dissertação (Mestrado em Política Social). Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2010.
- AZAMBUJA, L. R. Os valores da Economia Solidária. **Sociologias**, Porto Alegre, a. 11, n. 21, jun./jun. 2009. p. 282-317.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. 2ª reimp. da 1ª edição de 2011. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BUZZATTI, A. P. **Economia popular solidária frente às transformações contemporâneas no mundo do trabalho**. 2007. 119 f. Dissertação (Mestrado em Integração-Latino Americana). Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria – RS, 2007.

COELHO, D. B.; GODOY, A. S. De catadores de rua a recicladores cooperados: um estudo de caso sobre empreendimentos solidários. **Revista de Administração Pública**, v. 45, n.3, 2011, p. 721-749.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de pesquisa em Administração**. 10 ed. Tradução de Iuri Duquia Abreu. Porto Alegre: Bookman, 2011. 762 p.

COSTA, B. A. L. Economia solidária e o papel das incubadoras tecnológicas de cooperativas populares no Brasil: a experiência da extensão universitária da ITCP-UFV. **Revista ELO-Diálogos em Extensão**, v. 2, n. 2, dez. 2013. p. 17 – 34.

FONTE, M.; CUCCO, I. Cooperatives and alternative food networks in Italy. The long road towards a social economy in agriculture. **Jornal of Rural Studies**, v. 53, p. 291-302, 2017.

GAIGER, L. I. A economia solidária diante do modo de produção capitalista. **Caderno CRH**, Salvador, n. 39, p. 181-211, jul./dez. 2003.

GANDOLFI, P. E. et. al. Empreendimentos solidários como alternativa para a geração de trabalho e renda: a experiência da INES/UFU. **Em Extensão**, v.8, n.1, 2009, p.159-173.

GAIGER, L. I. A economia solidária e a revitalização do paradigma cooperativo. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 28, n. 82, p. 211-228, jun. 2013.

GUTBERLET, J. Informal and Cooperative Recycling as a Poverty Eradication Strategy. **Geography Compass**, v. 6, n. 2, p. 19 – 34, 2012.

LEMES, F. R. M. A inserção da economia solidária no mercado: contradições e possibilidades. **Outra Economia**, v. 2, n. 2, p. 52 – 67, 2008.

LUTTNER, C. M. A.; SILVA, L. R.; FERREIRA, L. C. D. As experiências das diferentes formas de remuneração em associações e cooperativas de catadores de materiais recicláveis dos municípios da região metropolitana de Belo Horizonte: entre desafios e possibilidades na economia solidária. In: Bruna Cristina Jaquette Pereira, Fernanda Lira Goes (organizadoras). **Catadores de materiais recicláveis: um encontro nacional**. Rio de Janeiro: Ipea, 2016. p. 361- 375.

OLIVEIRA, F. G.; LIMA, F. P. A. Eficiência e Solidariedade nas associações de catadores de materiais recicláveis. **Work Paper da WIEGO (Políticas Urbanas)**, n. 22, p. 1-21, fev. 2012.

PINHEIRO, D. C.; GUERRA, A. C.; TOLEDO, D. A. C. O papel da educação na transformação das relações de trabalho na economia solidária: contribuições a partir da organização coletivista Cecocesola. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 9, n. 2, p. 76-89, abr./jun. 2017.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. P. B. **Metodologia de Pesquisa**. Tradução de Daisy Vaz de Moraes. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2013. 624 p

STAHL, R. L.; SCHNEIDER, J. O. As interfaces entre cooperativismo e economia solidária. **Ciências Sociais**, v. 48, n. 2, mai/ago. 2013. p. 197 - 206.

TAUILE, J. R.; RODRIGUES, H. Economia solidária e autogestão: a criação e recriação de trabalho e renda. **Mercado de Trabalho**, v. 24, p. 35 – 43, ago. 2004.

TELLO-ROZAS, S. Inclusive Innovations Through Social and Solidarity Economy Initiatives: A Process Analysis of a Peruvian Case Study. **Voluntas**, v. 27, p. 61-85, 2016.

VERONESE, M. V.; GAIGER, L. I.; FERRARINI, A. V. Sobre a diversidade de formatos e atores no campo da economia solidária. **Cadernos CRH**, Salvador, v. 30, p. 89-104, jan./abr. 2017.

YIN, R. K. Estudo de Caso: planejamento e métodos. 5. ed. Tradução de Cristhian Matheus Herrera. São Paulo: Bookman, 2015. 289 p.