



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ
CENTRO DE ESTUDOS SOCIAIS APLICADOS
CURSO DE MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO**

THAÍS VIEIRA NOGUEIRA FEITOSA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
EM CONDIÇÕES EXTREMAS**

**FORTALEZA - CE
2014**

THAÍS VIEIRA NOGUEIRA FEITOSA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
EM CONDIÇÕES EXTREMAS**

Dissertação apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico em Administração da Universidade Estadual do Ceará como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Francisco Roberto Pinto

**FORTALEZA - CE
2014**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Estadual do Ceará
Biblioteca Central Prof. Antônio Martins Filho
Bibliotecário responsável – Francisco Welton Silva Rios – CRB-
3/919

F311q Feitosa, Thaís Vieira Nogueira
Qualidade de vida no trabalho em condições extremas / Thaís
Vieira Nogueira Feitosa . -- 2014.
CD-ROM. 106 f. : il. (algumas color.) ; 4 ¾ pol.

“CD-ROM contendo o arquivo no formato PDF do trabalho acadêmico, acondicionado em caixa de DVD Slim (19 x 14 cm x 7 mm)”.

Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual do Ceará, Centro de Estudos Sociais Aplicados, Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa, Curso de Mestrado Acadêmico em Administração, Fortaleza, 2014.

Área de Concentração: Pequenos e Médios Negócios.
Orientação: Prof. Dr. Francisco Roberto Pinto.

1. Trabalho – qualidade de vida. 2. Catadores de materiais recicláveis. 3. Precarização. 4. Qualidade de vida – trabalho – percepção. I. Título.



Universidade Estadual do Ceará – UECE

Centro de Estudos Sociais Aplicados – CESA
Curso de Mestrado Acadêmico em Administração - CMAAd

ATA DE DEFESA DA DISSERTAÇÃO DO (A) ALUNO(A) **Thais Vieira Nogueira Feitosa** –
CURSO DE Mestrado Acadêmico em Administração – ÁREA DE CONCENTRAÇÃO EM
PEQUENOS E MÉDIOS NEGÓCIOS.....

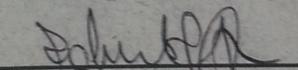
Realizou-se no dia **31/03/2014** no Centro de Estudos Sociais Aplicados / CESA a
apresentação, avaliação e julgamento da dissertação de Mestrado em Administração –
Área de Concentração em Pequenos e Médios Negócios, do(a) aluno(a) **Thais Vieira
Nogueira Feitosa**, intitulada “**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM
CONDIÇÕES EXTREMAS.**”

Conforme determinação da Portaria nº **08/2014** – CMAAd foi designada banca
examinadora sob a presidência do(a) **Prof. Dr. Francisco Roberto Pinto**, para
procederem à avaliação e julgamento do trabalho apresentado, dentro das normas
estabelecidas para os Cursos *stricto sensu* desta Universidade .

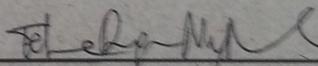
PARECER DA BANCA EXAMINADORA:

APROVAR A MESTRANDA, COM NOTA 10,0,
SEGUINDO AS OBSERVAÇÕES FEITAS PELA
BANCA.

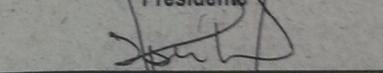
ASSINATURA DOS MEMBROS DA BANCA EXAMINADORA:



Prof. Dr. Francisco Roberto Pinto
Presidente

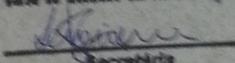


Prof. Dr. Fátima Regina Ney Martins
Membro



Prof. Dr. Hermâno José Batista de Carvalho
Membro

UECE - Centro de Estudos Sociais Aplicados
Curso de Mestrado em Administração



Secretária

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, gostaria de agradecer a Deus, pois sem Ele e sem as oportunidades as quais me foram dadas por ele, eu não teria chegado até onde cheguei.

Agradeço também aos meus pais e meu irmão por todo o apoio pessoal, afetivo e financeiro dado em todos os momentos de minha vida e, principalmente, para a conclusão deste curso e a realização dessa dissertação. Sem eles, eu não teria concluído esse curso.

Ao meu esposo Olivio por todo o amor, compreensão, carinho e auxílio dado durante a trajetória do mestrado e, principalmente, durante a escrita deste trabalho.

Aos meus amigos pessoais pelas orações, torcida para que tudo desse certo e apoio.

Aos meus amigos da UECE, principalmente à Tallita, Laís, Mário, Luma, Camila, Vanessa, Andressa, Elnivan, André, Kamila e Rute por todas as vezes em que precisei e pude contar e, principalmente pela convivência e aprendizado. Vocês contribuíram muito para a conclusão deste curso.

Aos professores da UECE, em especial ao Prof. Roberto pela ajuda, paciência, aprendizado e orientação e aos professores Samuel, Marcos Aurélio, João Carlos, Henrique Muzzio, Hermano e Ana Augusta por todo o aprendizado e apoio.

E, por fim, aos respondentes desta pesquisa que contribuíram para a finalização desse trabalho, disponibilizando seu tempo precioso para responder aos questionários e entrevistas, além de ter repassado ensinamentos inesquecíveis.

E, por fim, a todos que, embora não tenham sido mencionados os nomes, acreditaram e contribuíram, de alguma forma para a realização deste trabalho e dos demais trabalhos realizados neste período.

RESUMO

O presente trabalho objetivou analisar a percepção dos catadores de materiais recicláveis, vinculados ou não a associações na cidade de Fortaleza-CE, a respeito da sua qualidade de vida no trabalho. Foi aplicado um questionário em escala *likert*, a 100 catadores de materiais recicláveis, com base no modelo teórico de QVT desenvolvido por Richard Walton (1973), além de entrevistas com seis catadores, sete gestores de associações de catadores e 10 gestores de comércios de materiais recicláveis. O tratamento dos dados foi realizado quantitativamente por métodos estatísticos descritivos, onde foram realizados cálculos percentuais, médias, tabelas de frequências, e inferencial, por meio da ANOVA. Para isso, foi utilizado o *software* Excel ® e o *software Statistical Package for Social Sciences*(SPSS) ®, versão 20.0, módulos de Estatística Descritiva e ANOVA. As entrevistas foram tratadas qualitativamente sob a técnica da Análise de Conteúdo, proposta por Bardin (1977). Verificou-se por meio das oito categorias do modelo de Walton (1973) que os catadores são insatisfeitos com a sua QVT e almejam melhorias, principalmente, nos aspectos relacionados à remuneração, condições de trabalho, integração social no trabalho e relevância social da vida no trabalho. Apesar da insatisfação e das condições precárias de trabalho percebidas, esses sentimentos são aliviados por conseguirem obter sustento através desta atividade. Esse estudo limitou-se a analisar a percepção dos catadores de materiais recicláveis e suas relações com os intermediadores e associações apenas nos pontos localizados na região de Fortaleza/CE que têm parceria com o programa Rota da Reciclagem da Tetrapak, sendo a sua principal contribuição revelar a precariedade das condições, de vida e de trabalho, às quais os catadores são submetidos diariamente para sobreviverem e a sua percepção em relação à própria QVT. Sugere-se investigar como se dá a percepção destes trabalhadores e suas relações com os comércios e associações em outras regiões e com outros públicos (garis, por exemplo), além de utilizar outros modelos e metodologias que possam avaliar, de forma mais detalhada, a percepção e importância dada a cada indicador de QVT.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Catadores de materiais recicláveis. Percepção. Precarização.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the perceptions of pickers of recyclable materials, bound or not to the associations in the city of Fortaleza, Brazil, regarding their quality of working life (QWL). Likert scale was applied in 100 pickers of recyclable materials, based on the theoretical model developed by QWL Richard Walton (1973), and interviews were applied with seven managers of collector's associations, six collectors, and 10 managers of recyclable materials trade. Data analysis was performed quantitatively by descriptive statistical methods, where percentage calculations, averages, frequency tables and inferential were performed using ANOVA. Excel® software and software Statistical Package for Social Sciences (SPSS)®, version 20.0, Descriptive Statistics and ANOVA modules were used. Interviews were treated qualitatively in the technique of content analysis proposed by Bardin (1977). It was found by means of the eight categories of Walton (1973) model that the collectors are dissatisfied with their aims and QWL improvements, mainly in aspects related to remuneration, working conditions, social integration in work and social relevance of life in job. Despite the dissatisfaction and perceived poor working conditions, these feelings are relieved because they can make a living through this activity, this study was limited to analyze the perception of waste pickers and their relationships with intermediaries and associations only at the points located in Fortaleza/Brazil region that have partnered with Route Tetrapak Recycling program, with its main contribution to reveal the precarious conditions of life and work, to which the collectors are subjected daily to survive and their perception regarding their own QWL. We suggest to investigate how the perception of these workers and their relationships with businesses and associations in other regions and with others publics (street-sweepers, for example), using other models and methodologies that can evaluate in more detail the perception and importance given to each QWL indicator.

Keywords : Quality of Working Life. Waste Pickers. Perception. Precariousness.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Distribuição dos respondentes acima de 60 anos.....	53
Tabela 2: Distribuição das características dos filhos dos catadores de materiais recicláveis.....	53
Tabela 3: Distribuição de quem contribui financeiramente na renda familiar.....	57
Tabela 4: Anova –Médias e desvios padrões da percepção influenciada pelo sexo do respondente.....	57
Tabela 4.1: Anova – Sexo.....	59
Tabela 5: Anova – Médias e desvios padrões da percepção influenciada pela faixa etária do respondente.....	62
Tabela 5.1: Anova – Faixa etária.....	64
Tabela 6: Anova – Médias e desvios padrões da percepção influenciada pelo tipo de vínculo laboral do respondente.....	68
Tabela 6.1: Anova – Vínculo laboral.....	70

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Distribuição dos respondentes de acordo com o sexo.....	51
Gráfico 2: Distribuição dos respondentes de acordo com a faixa etária.....	52
Gráfico 3: Distribuição dos respondentes de acordo com o estado civil.....	53
Gráfico 4: Distribuição dos respondentes de acordo com o vínculo laboral.....	54
Gráfico 5: Distribuição dos respondentes de acordo com o tempo de serviço.....	54
Gráfico 6: Distribuição dos respondentes de acordo com a instrução.....	55
Gráfico 7: Distribuição dos respondentes de acordo com o valor da renda familiar.....	56

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Pirâmide de Maslow.....	23
Figura 2: Modelo das dimensões básicas da tarefa.....	32

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Síntese das características de um trabalho que tem sentido associadas aos princípios de organização.....	21
Quadro 2: Evolução do conceito de QVT.....	23
Quadro 3: Raízes da qualidade de vida no trabalho.....	29
Quadro 4: Fatores e elementos que influenciam o projeto de cargo e a qualidade de vida no trabalho.....	30
Quadro 5: Categorias conceituais de QVT proposta por Walton.....	33

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACORES – Associação Ecológica dos Coletores de Materiais Recicláveis da Serrinha e Adjacências

ANOVA – Análise de Variância

ARAN – Associação dos Recicladores Amigos da Natureza

ASCAJAN – Associação dos Catadores do Jangurussu

CBO – Classificação Brasileira de Ocupações

CIOU - *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones*

CNCMR - Cadastro Nacional de Catadores de Materiais Recicláveis

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IPT – Instituto de Pesquisa Tecnológica

MMA – Ministério do Meio Ambiente

MNCR – Movimento Nacional dos Catadores de Materiais Recicláveis

PNRS – Política Nacional de Resíduos Sólidos

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

SOCRELP – Sociedade Comunitária de Reciclagem de Lixo do Pirambu

SPSS – *Statistical Package for the Social Sciences*

UCAJIR – Grupo de Catadores do Jardim Iracema

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
2. REFERENCIAL TEÓRICO	19
2.1. Trabalho.....	19
2.2. Qualidade de Vida no Trabalho.....	22
2.2.1 Origens e evolução da Qualidade de Vida no Trabalho.....	22
2.2.2 Conceituação de Qualidade de Vida no Trabalho.....	24
2.2.3 Principais modelos de análise de Qualidade de Vida no Trabalho.....	28
2.2.3.1 O Modelo de Westley.....	29
2.2.3.2 O Modelo de Werther e Davis.....	30
2.2.3.3 O Modelo de Hackman e Oldham.....	31
2.2.3.4 O Modelo de Walton.....	33
2.3 Significado do lixo e dos materiais recicláveis para a sociedade e meio ambiente.....	35
2.3.1 Associações de Catadores e seus sujeitos.....	36
2.3.2 Condições de trabalho dos catadores.....	37
3. METODOLOGIA	45
3.1 Tipologia da pesquisa.....	45
3.2 Delimitação geográfica.....	46
3.3 Universo, amostra e sujeitos da pesquisa.....	46
3.4 Coleta dos dados.....	47
3.5 Tratamento dos dados.....	49
4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	50
4.1 Pesquisa Quantitativa.....	51
4.1.1 Perfil dos Catadores.....	51
4.1.2 Testes das Hipóteses.....	57
4.2 Pesquisa Qualitativa.....	73
4.2.1 Percepção Qualitativa dos Catadores sobre sua QVT.....	73
4.2.2 Percepção Qualitativa dos Dirigentes de Associações ou Cooperativas sobre o Relacionamento com os Catadores.....	79
4.2.3 Percepção Qualitativa dos Empresários Intermediadores de Material Reciclado sobre o Relacionamento com os Catadores.....	82
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	86
6. REFERÊNCIAS	90

APÊNDICE I	95
APÊNDICE II	96
APÊNDICE III	97
APÊNDICE IV	98
ANEXO I	100

1 INTRODUÇÃO

Desde o século XVIII, a partir da Revolução Industrial, as empresas começaram a produzir bem mais e a menores custos. Com o surgimento das máquinas e seu uso na indústria, os bens passaram a ser produzidos em maior quantidade, em menor tempo e com menos desperdício, reduzindo os custos de produção. À medida que os produtos eram criados e produzidos a custos mais baixos, seu preço de venda se reduzia. Isso permitiu que pessoas de menor renda fossem incorporadas ao mercado consumidor. Foram evidentes os ganhos da Revolução Industrial para a economia, considerando o ciclo virtuoso de mais consumo/mais produção/mais empregos/mais consumo.

Por outro lado, o crescimento exacerbado do consumo implica o crescimento da produção de resíduos, seja no processo industrial, seja no descarte de embalagens ou no descarte de produtos já inservíveis. Com isso, a produção de lixo e materiais recicláveis cresce aceleradamente. Tal crescimento provoca danos que afetam o meio ambiente, porque a natureza não pode reciclar os resíduos a tempo.

Motivadas menos por consciência ecológica e mais por descobrirem no ramo uma boa opção de ocupação e renda, as pessoas desenvolvem atividades de reciclagem de resíduos sólidos, cuja coleta se dá pela catação. De maneira geral, os catadores recolhem e separam os resíduos sólidos e os vendem para organizações intermediadoras que os comercializam para empresas de reciclagem.

O catador é um profissional que retira da sua atividade o seu sustento e o da própria família, ao tempo em que colabora para a sustentabilidade do planeta, mesmo que não esteja consciente disso. Suas principais atividades, de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), são: catar, selecionar e vender materiais recicláveis como papel, papelão e vidro, bem como materiais ferrosos e não ferrosos e outros materiais reaproveitáveis.

Há catadores de vários tipos: “trecheiros” (que vivem no trecho entre uma cidade e outra), catadores do lixão, catadores individuais (autônomos) e catadores organizados (por meio de associações).

Atualmente, existem no município de Fortaleza/CE nove associações de catadores de materiais recicláveis e onze empresas comerciais que trabalham com a compra de materiais recicláveis cadastrados no Programa “Rota da Reciclagem”. Tal

programa é uma ação da empresa TetraPak a favor da reciclagem e em defesa do meio ambiente.

Independentemente do tipo em que se enquadrem, estes profissionais vivem em situações de risco. Suas atividades fazem com que eles estejam expostos à chuva e ao sol, ao risco de acidentes nas ruas, a ferimentos provocados durante as atividades laborais, ao contato com vírus e bactérias, já que os resíduos sólidos recicláveis quase sempre estão misturados com lixo. Quase todos, em consequência dos anos dedicados a esta atividade, chegam à saturação do sentido olfativo, ou seja, o mau cheiro do lixo nem é percebido. Muitas vezes, os próprios filhos, ainda crianças, têm de ajudar os pais nesta atividade.

Acrescentando a tudo isso o fato de que, na quase totalidade, não há relação de emprego formalizada entre o catador e a organização para a qual presta serviços, obtém-se um quadro claramente desfavorável a esses profissionais em termos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Envolvidos em atividade relevante, construtores do próprio espaço de trabalho, vítimas de preconceitos e expostos a riscos laborais de toda ordem, os catadores não têm merecido atenção dos estudiosos de Administração, no que se refere, principalmente, à sua QVT. Este é o problema que motiva a realização deste trabalho.

Há uma constante preocupação das organizações e dos teóricos no que diz respeito à compreensão da satisfação do indivíduo no trabalho e, conseqüentemente, à QVT, pois ela afeta, positiva ou negativamente, a produtividade do trabalhador e a qualidade dos serviços que presta o que, conseqüentemente, afeta o desempenho da organização.

Para Limongi-França (2009, p.22), a “QVT faz parte das mudanças pelas quais passam as relações de trabalho na sociedade moderna, em rápida transformação”, afirmando ainda (p.34) que “no Brasil, a QVT tem despertado interesse de empresários e administradores pela contribuição que pode oferecer para a satisfação do empregado e a produtividade empresarial”.

De acordo com Nadler e Lawler (1983), qualidade de vida é uma forma de pensar nas pessoas, no trabalho e nas próprias organizações. É, segundo Limongi-França (2009, p. 275), “[...] o conjunto das escolhas de bem-estar único e individualizado que proporciona autoestima positiva, percepção de equilíbrio, hábitos saudáveis e prontidão para o desempenho no trabalho saudável”. Assim sendo, a QVT varia de acordo com a percepção do indivíduo.

Para Walton (1973), a QVT pode ser percebida através de oito categorias: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento de capacidades; oportunidade de crescimento e segurança; integração social na organização; constitucionalismo; trabalho e o espaço total de vida; e relevância social da vida no trabalho. Tais categorias descritas são critérios que auxiliam no diagnóstico e na análise das ações de QVT promovidas pelas empresas aos seus colaboradores.

Diante do que se apresentou, emerge a seguinte questão de partida: Qual a percepção dos catadores no que diz respeito à própria QVT?

Adicionalmente, surgem os seguintes questionamentos: Como se manifestam os fatores de QVT nos catadores de materiais recicláveis? As cooperativas/associações garantem direitos aos catadores de materiais recicláveis? Há alguma assistência de saúde, por parte dos donos de sucatas, aos catadores de materiais recicláveis? Os catadores de materiais recicláveis possuem consciência de sustentabilidade ambiental em suas atividades? Há diferenças de percepção entre os catadores, quando segmentados por gênero, idade ou tipo de vínculo laboral?

Com base no exposto, esta pesquisa tem como objetivo geral: Analisar a percepção dos catadores de materiais recicláveis, vinculados ou não a associações na cidade de Fortaleza-CE, a respeito da sua qualidade de vida no trabalho.

Com o intuito de alcançar o objetivo geral deste trabalho, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

- a) Analisar as relações entre os intermediadores, catadores e gestores de cooperativas/associações, no que se refere às categorias de QVT;
- b) Verificar se há, entre os catadores, consciência da importância da sua atividade para as questões de ecologia e sustentabilidade;
- c) Avaliar se há diferenças de percepções de QVT entre os catadores associados e autônomos, entre os mais velhos e os mais jovens, e entre os homens e as mulheres.

Vários fatores tornam esta pesquisa relevante. No Brasil, tem aumentado o número de catadores de materiais recicláveis. As atividades desempenhadas por eles contribuem diretamente para a sustentabilidade do país. Porém, de acordo com Yang et al. (2001), o contato contínuo com agentes nocivos à saúde, faz com que a coleta de resíduos sólidos seja uma das atividades profissionais mais arriscadas e insalubres. Portanto, isso afeta de forma direta a QVT destes catadores, pela sua percepção. Outro

fator de importância é a ameaça de redução dos postos de trabalho para esses trabalhadores a partir do fechamento de todos os lixões do país até 2014, desatrelado de ações que compensem esta perda, o que virá agravar a situação laboral desse grupo. Esse fechamento decorrerá do cumprimento, pelas gestões municipais, da Lei nº 12.305, de 2 de agosto de 2010, que implantou a PNRS (Política Nacional de Resíduos Sólidos). A relevância se amplia quando constatada a falta de estudos sobre o tema em foco, no que diz respeito à relação destes catadores com os gestores de associações e intermediadores.

Na maioria das cooperativas, geralmente, as mulheres podem ou não ser poupadas de alguns trabalhos, como com a prensa de materiais, por exemplo. Isso se faz devido ao fato de os homens possuírem maior força física que a das mulheres (DOMINGUES, NORONHA, ROCHA, 2012), o que não as torna incapazes de executar o trabalho. Tal atividade se faz perigosa tanto para as mulheres quanto para os homens, o que vem a afetar a segurança no local de trabalho e, conseqüentemente, a QVT destes trabalhadores. Por conta disso, a maioria das mulheres se ocupa mais com a triagem dos materiais que com a prensagem destes. Em todos os casos, o salário varia de acordo com a produção.

Em Uberlândia, por exemplo, há uma divisão do trabalho por gênero na maioria das cooperativas de catadores de materiais recicláveis (DOMINGUES, NORONHA, ROCHA, 2012). Não que as mulheres sejam incapazes, mas os homens dispõem de maior agilidade devido ao fato de possuírem maior força física. Há uma associação familiar nesta mesma cidade em que as mulheres trabalham apenas meio período para também se dedicarem à atividade de mãe, já que todas as mulheres desta associação têm filhos e são donas de casa. Isso não é visto pelos homens como privilégio, visto que elas continuam a trabalhar, porém, em suas residências.

Em um estudo realizado por Adriano e Dias (2009, p. 1), no que diz respeito à inclusão social das catadoras de materiais recicláveis, eles concluíram que “a discriminação social, a falta de reconhecimento e a estigmatização do “trabalho com o lixo” são determinantes no desejo de mudar de ocupação”.

Diante do exposto, acredita-se que a percepção dos catadores homens com relação à Qualidade de Vida no Trabalho é melhor que das mulheres.

Outro fator que pode vir a influenciar na percepção da QVT dos catadores de materiais recicláveis é a idade. Em um estudo realizado em 2009 por Almeida et al., concluiu-se que, para a amostra estudada de uma associação de catadores da cidade de

Governador Valadares, os catadores mais jovens apresentaram menor grau de satisfação pela vida do que os mais velhos. Isso talvez se deva ao fato de que os mais velhos possam estar desalentados e acostumados com este tipo de trabalho, enquanto os mais novos almejam trabalhar em um ambiente melhor, principalmente quando possuem qualificação profissional.

Alguns autores, como Magera (2003) e Miura (2004), afirmam que devido à idade, condição social e baixa escolaridade, alguns catadores não conseguem inserir-se no mercado formal de trabalho, visto que o Brasil é mais favorável ao recrutamento de pessoas mais jovens. Porém, na catação, não existem pré-requisitos para o seu ingresso, o que faz com que a idade não venha a se tornar um fator excludente (MEDEIROS, MACEDO, 2006).

Diante dos estudos apresentados, acredita-se que os catadores de materiais recicláveis mais novos têm menos expectativas com a atividade de catação que os mais velhos.

Outro ponto que pode vir a influenciar a percepção com relação à QVT dos catadores de materiais recicláveis é o fato de estes estarem ou não vinculados a uma associação/cooperativa de catadores.

Santos, Sales e Santos (2008), publicaram um trabalho cujo objetivo era analisar a QV atual dos ex-catadores de “lixão”, que antes eram autônomos e depois se tornaram cooperativados. Realizando um estudo comparativo em relação à situação de trabalho anterior e atual, tais autores concluíram que, para o público estudado, apesar do trabalho como catador cooperativado ser menos lucrativo do que o trabalho como autônomo, existem fatores que tornam a percepção de QV melhor para os cooperativados:

[...] apesar de financeiramente a atividade de catação junto à Cooperbrava não se mostre necessariamente mais lucrativa que a catação individual, a melhoria da autoestima e das condições de saúde, o respeito aos cidadãos da terceira idade e as atividades de exercício de cidadania plena apresentam-se como fortes justificativas para o fortalecimento do cooperativismo no setor da coleta seletiva do lixo (SANTOS, SALES, SANTOS, 2008, p. 77).

Com base na conclusão de Santos, Sales e Santos (2008) de que trabalhar em cooperativas é uma desvantagem apenas se o aspecto financeiro for considerado e que atualmente tais catadores sentem orgulho de estarem em uma cooperativa, acredita-

se que os catadores associados possuem melhor percepção de QVT que os catadores autônomos.

Diante do exposto, levantam-se as seguintes hipóteses:

- H_1 = A percepção dos catadores homens com relação à Qualidade de Vida no Trabalho é melhor que das mulheres.
- H_2 = Os catadores de materiais recicláveis mais novos têm menos expectativas com a atividade de catação que os mais velhos.
- H_3 = Os catadores associados possuem melhor percepção de QVT que os catadores autônomos.

Tendo em vista que a atividade laboral dos catadores de materiais recicláveis contribui para as questões de ecologia e sustentabilidade do planeta e que eles trabalham rotineiramente catando materiais recicláveis, separando-os do lixo, e que, tal atividade contribui para a melhoria do meio ambiente, acredita-se no pressuposto de que os catadores também possuem essa consciência acerca do seu trabalho.

Os principais beneficiados com esta pesquisa serão: os próprios catadores de materiais recicláveis, pela perspectiva de serem compreendidas e atendidas suas expectativas de QVT; as associações de catadores, os intermediadores e as empresas que fazem reciclagem de resíduos sólidos, que melhor conhecerão as necessidades e expectativas dos catadores e que, a partir disso, poderão criar projetos ou ações de modo a promover a QVT desse contingente; a própria sociedade em geral, visto que o trabalho destes profissionais contribui para a sustentabilidade do planeta; a academia que receberá uma contribuição para o avanço teórico no campo da QVT.

Tal pesquisa se fez viável diante da acessibilidade a catadores, comércios de materiais recicláveis e associações. Acrescente-se que a pesquisadora é beneficiária de bolsa de estudo da Fundação Cearense de Apoio ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico (FUNCAP), o que reforçou a viabilidade do estudo.

A dissertação está dividida em seis seções, a contar desta introdução. Segue-se a fundamentação teórica, que aborda os principais conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho, os principais estudos, o surgimento, a caracterização e os principais desafios do trabalho dos catadores de materiais recicláveis, bem como dos garis, intermediadores e das associações que compõem a Rede de Catadores do município de Fortaleza/CE. Na terceira seção estão descritos os procedimentos metodológicos para a coleta de dados.

Na quarta seção encontram-se a apresentação e a análise das informações colhidas em entrevistas e aplicação de questionários realizados com os sujeitos desta pesquisa. Em seguida, encontram-se as considerações finais, bem como as principais limitações e sugestões deste estudo. Por fim, as referências utilizadas para a elaboração desta pesquisa, os apêndices e o anexo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nos tópicos a seguir, serão abordados assuntos relacionados à temática de trabalho, onde serão apresentados o significado do termo, bem como a evolução do conceito; qualidade de vida no trabalho, onde serão expostos as origens, evolução do conceito e modelos de análise de QVT; e, por fim, o último tópico sobre resíduos sólidos e catadores de materiais recicláveis, onde serão mostrados as origens, significado do lixo, as associações, bem como suas condições de trabalho.

2.1 Trabalho

A palavra trabalho vem do latim *tripalium* que faz menção ao instrumento de tortura usado para penalizar criminosos que, ao perderem a liberdade, eram obrigados a realizar trabalho forçado. As religiões cristãs também fornecem subsídios acerca da percepção do trabalho, ao relatarem que Adão, devido ao pecado da desobediência, passou a ser obrigado a trabalhar para ganhar o pão com o “suor do rosto”. Na reforma protestante, Calvino e Lutero falam do “trabalho libertador” que é capaz de elevar a dignidade humana. A compreensão do trabalho por meio religioso está associado aos valores de cultura, familiares e influências sociais (BOM SUCESSO, 2002). Ainda de acordo com Bom Sucesso (2002):

O trabalho pode colocar-se como castigo, dever inevitável, forma de se obter sustento ou experiência capaz de associar-se à opção e ao prazer. Esta última possibilidade ocorre quando há significado e contribuição naquilo que se faz (BOM SUCESSO, 2002, p. 4).

De forma a melhor entender os aspectos ligados ao trabalho, é necessário, que se faça uma linha dos principais acontecimentos históricos:

- Comunismo Primitivo: época em que não existia a noção de propriedade, ou seja, cada um colhia, pescava e caçava para obter o próprio sustento, o familiar e o da comunidade. A terra era o meio básico de sustento para as pessoas. Nada era propriedade de alguém. Ninguém era dono de uma terra ou algum animal. As pessoas não fixavam moradia, mudavam-se de acordo com a busca pelo atendimento das suas necessidades.

- Era Agrícola: onde a terra era vista como o principal fator de produção. A partir de então, os indivíduos começaram a delimitar seus territórios para realizarem o cultivo e a criação de animais, para obter o sustento próprio e familiar. O escravismo, feudalismo e mercantilismo também marcaram esta era.

- Era Industrial: o foco estava na redução dos custos de produção, no aumento do consumo dos produtos (e, conseqüentemente, maior lucro). Neste período, com o êxodo rural e o crescimento das cidades, foram surgindo novas necessidades criadas pelas empresas para os clientes o que acabou acarretando aumento do consumo do produto e aumento da concorrência entre empresas.

- Era do Conhecimento: tem-se o trabalho como o principal fator de produção. Ênfase maior no capital intelectual, valor agregado, nas relações de trabalho, nas formas de remuneração.

Também se faz necessário, de acordo com Fey e Treichel (2007), que se faça uma linha dos principais acontecimentos históricos e, principalmente, da Revolução Industrial, pois foi a partir dela que, segundo Sant'Anna, Kilimnik e Moraes (2011), as condições de trabalho passaram a ser estudadas de forma científica.

[...] Revolução Industrial, por muitos considerada a grande transformadora das relações de trabalho, produção e indústria. Conforme o pensamento de Donkin (2003, p. 73), “a Revolução Industrial alterou o emprego, tornando-o modelo mais reconhecível de ocupação e também a mais adequada das palavras para designar a ocupação de um indivíduo”. Surgiu, então, o emprego, o controle das horas, a divisão do trabalho, o operariado e o salário. As relações patrão/empregado e a luta por direitos trabalhistas começaram a aparecer no cenário das organizações. Trabalho infantil, condições de higiene precárias, excesso de horas trabalhadas e atividades exercidas sem segurança foram, aos poucos, combatidos. Após reivindicações e conquistas, os direitos trabalhistas mostraram-se concedidos e estabelecidos e direitos básicos, como hora de almoço, hora extra, férias, assistência à saúde e previdência, passaram a ser certezas na vida do trabalhador. (FEY; TREICHEL, 2007, p. 2)

Fey e Treichel (2007) ainda enfatizam, como aspectos atualmente relacionados ao trabalho, mudanças mais recentes como a tecnologia que demonstra que através das máquinas, dos computadores e da Internet o trabalho manual pode ser substituído (o que aumenta as exigências com relação às habilidades mínimas necessárias para a execução das funções atribuídas ao cargo), além da globalização da

economia, educação, cultura, dentre outros fatores que contribuem para a interligação constante entre todos os países.

Antigamente o homem trabalhava apenas para obter sustento próprio e familiar. Atualmente, alguns continuam trabalhando com o mesmo fim e outros trabalham vislumbrando algo mais, ou seja, além de obter o sustento, querem ver sentido nas atividades laborais exercidas e sentirem-se satisfeitos, para que, conseqüentemente, a produtividade venha a aumentar. De acordo com Morin (2001), para que o trabalhador veja sentido no que faz, o trabalho precisa ter seis características, tais como as descritas no QUADRO 1:

Um trabalho que tem sentido é um que...	Características do trabalho	Princípios da organização
É realizado de forma eficiente e leva a um resultado	Finalidade	Clareza e importância dos objetivos Utilidade, valor dos resultados
	Eficiência	Racionalidade das tarefas
É intrinsecamente Satisfatório	Aprendizagem e desenvolvimento das competências	Correspondência entre as exigências do trabalho e as competências da pessoa
	Realização e atualização	Desafios e ideais
	Criatividade e autonomia	Margem de manobra sobre a administração das atividades e a resolução dos problemas
	Responsabilidade	<i>Feedback</i> sobre o desempenho
É moralmente aceitável	Retidão das práticas sociais e organizacionais	Regras do viver e do saber viver em sociedade
	Contribuição social	Valores morais, éticos e espirituais
É fonte de experiências de relações humanas Satisfatórias	Afiliação e vinculação	Trabalho em equipe
	Serviço aos outros	Relações do tipo cliente-fornecedor
Garante a segurança e a Autonomia	Independência financeira	Salário apropriado e justo
	Saúde e segurança	Boas condições de trabalho
Mantém ocupado	Ocupação	Carga de trabalho adequada

QUADRO 1: Síntese das características de um trabalho que tem sentido associadas aos princípios de organização.

Fonte: MORIN (2001, p. 18).

Encontrando sentido no trabalho que faz e estando satisfeito com isso, a percepção de qualidade de vida no trabalho do indivíduo pode vir a aumentar, o que vem a contribuir ainda mais para a produtividade e cumprimento de metas da organização.

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é estudada na seqüência.

2.2 Qualidade de Vida no Trabalho

A seguir, encontram-se tópicos relacionados à qualidade de vida no trabalho (QVT), tais como as origens da QVT, bem como sua evolução, conceitos e os principais modelos de análise utilizados em trabalhos e que foram elaborados pelos estudiosos de QVT, ao longo dos anos.

2.2.1 ORIGENS E EVOLUÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Segundo Sant'Anna, Kilimnik e Moraes (2011), a preocupação pela qualidade de vida no trabalho, vem desde o início da civilização, quando o homem começou a lutar pela própria sobrevivência e de sua família. A História e a Paleontologia, por exemplo, dão provas de que desde os tempos mais antigos, o ser humano “[...] tem buscado desenvolver artefatos, ferramentas e métodos que possibilitem minimizar os desgastes decorrentes do trabalho e/ou mesmo torná-lo mais prazeroso” (SANT’ANNA; KILIMNIK; MORAES, 2011, p. 3).

Para que haja uma maior produtividade, faz-se necessário, dentre vários fatores, que os trabalhadores estejam satisfeitos com o trabalho exercido dentro da organização, para que, assim, a empresa venha a alcançar suas metas.

Alguns estudos de abordagem humanística, de acordo com Sant’Anna, Kilimnik, Moraes (2011), contribuiram para a compreensão da satisfação do indivíduo no trabalho, tais como:

- o conhecido “Estudo de Hawthorne”, realizado por Elton Mayo em 1927, onde foi estudada a forma pela qual a intensidade da iluminação influenciava na eficiência da produtividade dos trabalhadores da Western Electric Company;
- a Pirâmide de Maslow, em 1979, onde são apresentadas as cinco necessidades humanas por meio de uma hierarquia de prioridade que, conforme uma necessidade vai sendo suprida, surge outra, de acordo com a ordem da classificação da pirâmide: necessidades fisiológicas (base da pirâmide), de segurança, sociais, estima e autorrealização (topo da pirâmide). Esta pirâmide encontra-se ilustrada na FIG. 1;
- teorias X e Y de McGregor (1980);
- Os fatores Higiênicos e Motivadores, propostos por Herzberg, que dizem respeito à satisfação ou insatisfação devidas ao trabalho.

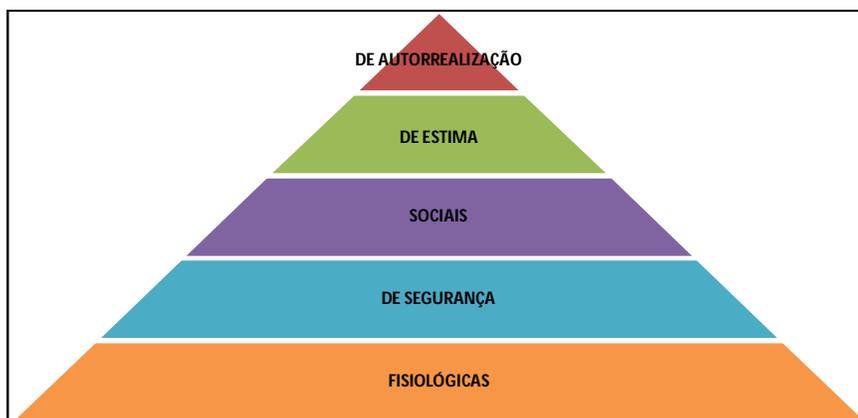


FIGURA 1 – Pirâmide de Maslow
Fonte: Adaptado de Maslow (1979)

Segundo Rodrigues (1994) e Fernandes (1996), a designação Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), surgiu no começo da década de 1950, na Inglaterra. No decorrer dos anos, diversos autores (WALTON, 1973; WESTLEY, 1979; NADLER, LAWLER, 1983; LIMONGI-FRANÇA, 1997, 2009) vêm desenvolvendo o conceito de QVT e avançando na sua compreensão. Abaixo, segue o QUADRO 2 de evolução do conceito de QVT criada por Nadler e Lawler (1983), onde se pode ver de forma mais abrangente as concepções evolutivas de QVT e suas características ou visão.

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DE QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
QVT como variável (1959/1972)	Reação do indivíduo ao trabalho ou às consequências pessoais de experiência do trabalho.
QVT como abordagem (1969/1975)	Focalizava o indivíduo antes dos resultados da organização. Mas, simultaneamente, procurava trazer melhoria contínua tanto para o colaborador como para o gestor.
QVT como método (1972/1975)	Enfatizava um conjunto de métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e fazer com que este fosse mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento do cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
QVT como movimento (1975/1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos colaboradores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram frequentemente identificados como ideais do movimento para QVT.
QVT como tudo (1979/1983)	A QVT é tida como um conceito global. É panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade e outros problemas organizacionais.
QVT como nada (Futuro)	A globalização da definição trará como consequência inevitável a descrença de alguns setores sobre o termo

	QVT. No caso de alguns projetos de QVT no futuro fracassarem, esta não passará de um “modismo” passageiro.
--	--

QUADRO 2 – Evolução do conceito de QVT

Fonte: Nadler e Lawler (1983, p. 23-24).

Os estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho já existem há algum tempo. Dentre os principais autores que desenvolveram modelos de forma a facilitar seu estudo, vale destacar (MORAES; KILIMNIK, 1989):

- As oito categorias conceituais de QVT e seus fatores, modelo este proposto por Richard Walton, em 1973: Compensação justa e adequada, Condições de Trabalho, Uso e desenvolvimento de capacidades, Oportunidade de crescimento e segurança, Integração social na organização, Constitucionalismo, O trabalho e o espaço total de vida e a Relevância social da vida no trabalho;
- As quatro dimensões da qualidade de vida no trabalho, propostas por William Westley, em 1979: econômica, política, psicológica e sociológica;
- Os fatores organizacionais, ambientais e comportamentais propostos por Werther e Davis, em 1983, que, de acordo com os autores, influenciam o projeto de cargo e a qualidade de vida no trabalho;
- O modelo de Hackman e Oldham, proposto em 1975, no qual identificaram os estados psicológicos críticos que são criados por meio das dimensões básicas da tarefa e através disso são obtidos os resultados positivos pessoais e laborais.

Na subseção a seguir, serão expostos os principais conceitos da temática qualidade de vida no trabalho.

2.2.2 CONCEITUAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O termo qualidade é um conceito subjetivo, que depende da percepção do indivíduo, e o que vai definir o grau de qualidade são os fatores fisiológicos, psicológicos e culturais vivenciados na vida deste. A qualidade de vida, em sentido amplo, advém do nível de satisfação do indivíduo consigo mesmo e com os demais, o que inclui as esferas familiar, da vida em sociedade, religiosa e do trabalho, em mútuas e complexas interações (EL-AOUAR; SOUZA, 2003).

Qualidade de vida significa, de acordo com a Organização Mundial da Saúde, “a percepção do indivíduo acerca de sua posição na vida, de acordo com o seu contexto cultural e sistema de valores nos quais vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”. Trata-se, então, de um conceito subjetivo e multidimensional, já que envolve os componentes físicos, sociais, culturais e da condição humana.

O conceito de qualidade de vida no trabalho (QVT) tem evoluído ao longo dos anos e tem sido apresentado de diversas formas e por diferentes estudiosos. De acordo com Walton (1973, p.12):

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

Westley (1979, p. 46) acredita que todas “as melhorias voltadas para a qualidade de vida no trabalho decorrem dos esforços voltados para a humanização do trabalho, que buscam solucionar problemas gerados pela própria natureza das organizações existentes na sociedade industrial”.

Davis (1981, p. 286) afirma que a QVT pode ser compreendida, de forma bem objetiva, como sendo as “condições favoráveis ou desfavoráveis de um ambiente de trabalho para os empregados”.

Para Nadler e Lawler (1983), qualidade de vida no trabalho é uma forma de pensar nas pessoas, no trabalho e nas próprias organizações. O que faz diferir os programas de QVT, segundo os autores, é a preocupação com as possíveis consequências do trabalho sobre os indivíduos e a efetividade da organização, além da cooperação dos trabalhadores no intuito de resolver problemas e na tomada de decisões organizacionais.

Fernandes (1996, p. 45-46) acrescenta os fatores tecnológicos à definição de QVT e a conceitua como sendo: “[...] a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas.”

Limongi-França (1997, p. 80), conceitua:

Qualidade de vida no trabalho (QVT) é o conjunto das ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas do ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa.

Posteriormente, Limongi-França (2009, p. 275), fornece outro conceito de QVT, de forma mais resumida, como sendo “[...] o conjunto das escolhas de bem-estar único e individualizado que proporciona autoestima positiva, percepção de equilíbrio, hábitos saudáveis e prontidão para o desempenho no trabalho saudável.” Logo, o nível de satisfação com relação à QVT varia de acordo com a percepção do indivíduo.

Todas as definições de QVT mencionadas embutem a humanização do trabalho como um dos principais objetivos.

Agrupando todas as definições, Fernandes (1996) sugere que o termo QVT se apoia, especificamente, em quatro pontos: (1) na solução de problemas com o envolvimento de todos os trabalhadores da organização (participação, sugestões, inovações); (2) na reestruturação da natureza do trabalho (enriquecimento de tarefas, redesenho de cargos, rotação de funções, grupos autônomos ou semiautônomos); (3) na inovação no sistema de recompensas (remunerações financeiras e não financeiras) e (4) na melhoria do ambiente organizacional (clima, cultura, ambiente físico, aspectos ergonômicos e assistenciais).

A QVT, então, é um conceito ligado à percepção do trabalhador com relação ao que a empresa oferece no que diz respeito à remuneração, condições e jornada de trabalho, segurança e estabilidade no emprego, oportunidade de crescimento profissional e pessoal, reconhecimento, dentre outros aspectos que podem satisfazê-lo e contribuir para o alívio de tensão e estresse na vida profissional. Essa satisfação percebida pelo indivíduo, por meio dos benefícios oferecidos, poderá levá-lo a aumentar a sua produtividade individual e, conseqüentemente, organizacional, o que irá contribuir para a competitividade da empresa.

O estresse é um fator que influencia na percepção da QVT. “É uma resposta do corpo à pressão” (LIMONGI-FRANÇA, 2012, p. 43). Na visão de Bohlander e Snell (2010, p.468), “O estresse é qualquer exigência feita a um indivíduo que requeira um grande esforço, responsabilidade, dedicação”. Segundo Rossi (2009, p.XX) “O excesso

de tensão passou a ser algo tão comum na sociedade atual, que mais do que uma ameaça à qualidade de vida, ele se tornou uma ameaça à própria vida.”

Dependendo de como ocorra a interação entre o trabalhador e o seu ambiente de trabalho, pode vir a surgir uma tensão ou pressão no indivíduo, provocando assim o estresse no ambiente laboral. Esse estresse, principalmente em excesso, pode ser nocivo à saúde do trabalhador, já que os efeitos negativos podem manifestar-se através de problemas gastrointestinais, ansiedade, doenças cardíacas, depressão, entre outros, fazendo com que ele se sinta desconfortável. Vale ressaltar que, sendo prejudicial ao indivíduo, também será prejudicial à organização, visto que, possivelmente, tais problemas podem vir a acometer a produtividade empresarial.

De acordo com a estrutura fatorial do ASSET (ROSSI, 2009, p.69) existem fatores que podem ser fontes de estresse, que, se não estiverem bem administradas e equilibradas, provocarão a diminuição do bem-estar dos trabalhadores e, conseqüentemente, diminuição da percepção de QVT. Essas fontes são: relacionamentos no trabalho, tipo de emprego, sobrecarga laboral, controle, segurança do emprego, recursos e comunicação, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, remuneração (salário e benefícios), comprometimento da organização com seus funcionários e vice-versa, saúde física e bem-estar psicológico.

O principal desafio das organizações é alcançar seus objetivos e metas, para assim, manter-se no mercado e aumentar sua competitividade. A produtividade de uma empresa e sua melhoria não se dá apenas através de uma boa produção e eficiência dos seus funcionários, mas também pela qualidade de vida no trabalho de cada um dentro e fora do ambiente organizacional. A QVT de cada um não se dá apenas dentro da organização em que trabalha, mas também engloba a vida pessoal e familiar.

Parte das organizações busca um meio de elevar a QVT de seus colaboradores, já que são estes que vêm a influenciar no sucesso ou insucesso da organização, ou seja, na forma a qual os objetivos e metas venham a ser atingidos. Para que isso ocorra, faz-se necessário que as empresas propiciem qualidade de vida e satisfação investindo em programas de QVT para seus funcionários, programas estes que devem estar alinhados e adaptados à cultura, valores, estrutura da organização e perfil dos trabalhadores.

Deve-se também atentar que diversos são os fatores (profissionais e pessoais) que podem satisfazer os indivíduos e mantê-los produtivos e eficientes na organização, promovendo então sua qualidade de vida no trabalho.

Segundo Limongi-França (2009, p. 268), as ferramentas diagnósticas mais utilizadas para promover a saúde integrada à qualidade de vida no trabalho são:

Diagnóstico do clima organizacional; equipes temáticas para melhorias; autogestão da saúde; comissões de qualidade de vida; relatórios médicos; índice de absenteísmo, mapeamento do perfil sociofamiliar; agrupamento de compensações e benefícios; pesquisa de opinião junto à comunidade; cumprimento de exigências legais; avaliações de satisfação e desempenho de clientes internos e externos, sobre determinado produto ou serviço de qualidade de vida; campanhas educativas; programas de incentivos.

De acordo com Fernandes e Becker (1988), ao elaborar programas de qualidade de vida no trabalho, deve-se realizar pesquisas teóricas que subsidiem a escolha do melhor modelo a ser seguido de acordo com a realidade da empresa e o que se pretende atingir. A seguir, serão descritos modelos de qualidade de vida no trabalho, com ênfase em quatro que são bastante utilizados em pesquisas que abordam esta temática.

2.2.3 PRINCIPAIS MODELOS DE ANÁLISE DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A partir da revisão da literatura, verificou-se a contribuição de estudiosos para a temática de QVT. Alguns, como Walton (1973); Lippitt (1978), que salienta que para atingir a potencialidade na QVT, a empresa deverá ter atingido um estado de maturidade; Westley (1979), Huse e Cummings (1985), que afirmam que quando um indivíduo está satisfeito, a sua produtividade aumenta; Thériault (1980), que buscou estudar as implicações da remuneração na QVT; Denis (1980), cujo foco principal era o ambiente físico de trabalho; Werther e Davis (1983); Hackman e Oldham (1975); dentre outros.

Mais adiante, encontram-se detalhados os modelos mais utilizados e conhecidos em trabalhos de QVT, como o de Westley (1979), Werther e Davis (1983), Hackman e Oldham (1975) e o de Walton (1973), sendo este último utilizado como foco deste estudo.

2.2.3.1 O Modelo de Westley

William Westley (1979) afirma que vários são os problemas que afetam a QVT e, quando não solucionados, tornam-se empecilhos que dificultam a percepção de QVT pelo indivíduo. Para o autor, tais problemas podem ser naturais de fatores econômicos, políticos, psicológicos e sociológicos, que, por sua vez, provocam sentimentos de injustiça (desigualdade salarial), insegurança (instabilidade no emprego), alienação (não visualização de possibilidades de autorrealização, ou seja, baixa autoestima) e anomia (sentimento de falta de significado do trabalho), respectivamente.

O modelo sintetizado, que torna melhor a visualização deste, encontra-se no QUADRO 3.

ESFERA DO TRABALHO	PROBLEMA DO TRABALHO	RESPONSÁVEL PELA SOLUÇÃO	INDICADORES	PROPOSTAS
Econômica (1850 – 1950)	Injustiça	Sindicatos	Insatisfação; Greves; Sabotagens.	Cooperação; Divisão dos lucros; Acordos de produtividade.
Política (1850 – 1950)	Insegurança	Partidos políticos	Insatisfação; Greves; Sabotagens;	Autosupervisão do trabalho; Conselho de trabalhadores.
Psicológica (1950...)	Alienação	Agentes de mudança	Desinteresse; Absentismo; <i>Turnover</i> .	Enriquecimento das tarefas.
Sociológica (1950...)	Anomia	Grupos de trabalho	Sentimento de falta de significado; Absentismo.	Grupos de trabalho estruturados sócio-tecnicamente.

QUADRO 3 – Raízes da Qualidade de Vida no Trabalho

Fonte: WESTLEY, 1979, p. 122.

Como se pode verificar através do QUADRO 3, os problemas de natureza econômica são motivados pelo sentimento de injustiça salarial do indivíduo, cujos responsáveis pela solução destes problemas são os sindicatos. Westley (1979) afirma que através de indicadores como insatisfação dos trabalhadores com relação à remuneração, benefícios, carga horária, dentre outros, greves e sabotagens, pode-se diagnosticar a natureza do problema e assim oferecer propostas que buscam a implementação da QVT na empresa percebida pelos indivíduos.

Já os de natureza política, são detectados através do sentimento de insegurança do trabalhador quanto à sua permanência no emprego, cujos responsáveis

pela solução destes problemas são os partidos políticos. Os problemas de natureza psicológica são causados pelo sentimento de alienação por parte do indivíduo no emprego, ou seja, não visualização de possibilidades que o levem à autorrealização, cujos responsáveis pela solução deste problema são os agentes de mudança que, através de indicadores como desinteresse pela atividade, absenteísmo e *turnover*, pode-se diagnosticar o problema. O autor propõe, para minimização ou solução do problema, o enriquecimento das tarefas.

Por fim, os problemas de natureza sociológica são visualizados a partir do sentimento de anomia, ou seja, ausência ou menor grau de responsabilidade e autonomia do processo de trabalho, cujos responsáveis pela solução são os grupos de trabalho que através de indicadores como sentimento de falta de significado e absenteísmo, podem diagnosticar o problema. Para solução ou redução do problema, Westley (1979) sugere que os grupos de trabalho estejam sócio-tecnicamente estruturados.

2.2.3.2 O Modelo de Werther e Davis

De acordo com Werther e Davis (1983), qualidade de vida no trabalho, para a maioria dos indivíduos, significa ocupar um cargo interessante, produtivo, desafiador e satisfatório. Para tanto, os autores propõem um modelo, o qual, ao elaborar um projeto de cargo, deve-se levar em consideração três fatores que atuam conjuntamente: organizacionais, ambientais e comportamentais. Tais fatores podem ser mais bem visualizados através do QUADRO 4.

FATORES ORGANIZACIONAIS	FATORES AMBIENTAIS	FATORES COMPORTAMENTAIS
Propósito; Objetivos; Organização; Departamentos; Cargos; Atividades.	Sociais; Culturais; Históricos; Competitivos; Econômicos; Governamentais; Tecnológicos.	Necessidades de RH; Motivação; Satisfação.

QUADRO 4 – Fatores e elementos que influenciam o projeto de cargo e a qualidade de vida no trabalho. Fonte: WERTHER; DAVIS(1983, p. 72).

Os elementos do nível organizacional referem-se às práticas, métodos e sistemas de trabalho que visam reduzir o tempo e esforço dos trabalhadores e, através disso, alcançar a motivação do trabalhador e obter o aumento da produtividade e eficiência da organização. Tais elementos que constituem este nível estão ligados ao propósito e objetivos da organização, a própria organização, seus departamentos, cargos e atividades (SANT'ANNA; KILIMNIK; MORAES, 2011).

Já o nível ambiental leva em conta as expectativas sobre qualidade de vida no trabalho dos próprios trabalhadores, ou seja, a influência do ambiente externo, bem como os elementos sociais, culturais, históricos, competitivos, econômicos, governamentais e tecnológicos da organização.

Os fatores comportamentais englobam as necessidades de recursos humanos; o tipo de cargo, autonomia, identidade na tarefa, variedade na tarefa, *feedback* relacionado ao desempenho profissional, dentre outros que podem levar a motivação e a satisfação dos trabalhadores. Tais elementos devem ser encarados estrategicamente, caso o objetivo principal seja a criação de cargos que ofereçam elevada qualidade de vida no trabalho aos indivíduos.

Werther e Davis (1983) afirmam que diversos obstáculos podem comprometer a implantação dos programas de qualidade de vida no trabalho, dentre eles as barreiras impostas por trabalhadores e sindicatos, quando estes acreditam que a organização é a única que pode ser beneficiada com os programas de QVT.

2.2.3.3 O Modelo de Hackman e Oldham

O modelo das dimensões básicas da tarefa foi proposto por Hackman e Oldham em 1975. Para estes autores, existem três estados psicológicos críticos: percepção da significância do trabalho, percepção da responsabilidade pelos resultados do trabalho e os conhecimentos dos reais resultados do trabalho. Tais estados psicológicos afetam a motivação e satisfação para o trabalho dos indivíduos, conforme ilustra a FIG. 2.

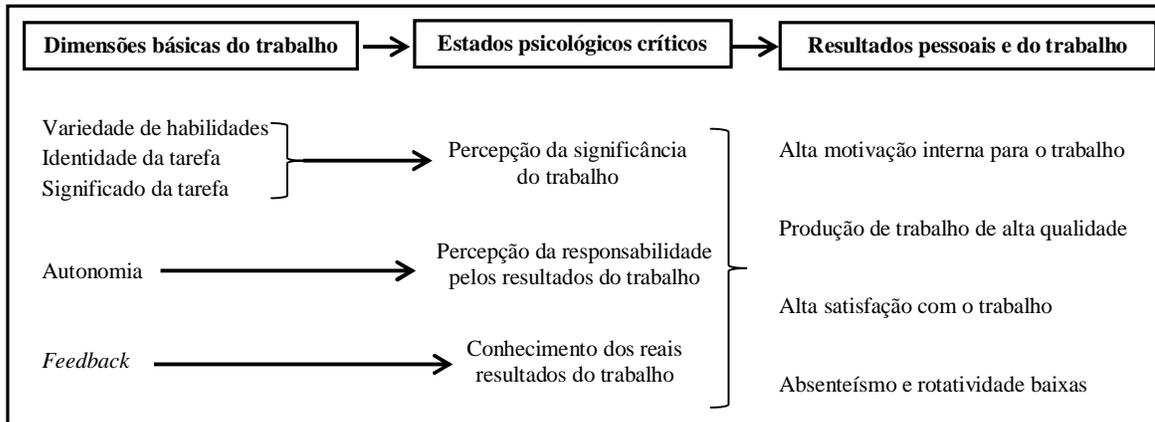


FIGURA 2 – Modelo das dimensões básicas da tarefa.

Fonte: Adaptado de Hackman e Oldham (1975) apud Freitas; Souza (2008, p. 8).

Posteriormente, os autores perceberam que, quanto mais os estados psicológicos críticos estão presentes nos trabalhadores, mais eles se sentirão motivados para o trabalho (MORAES, KILIMNIK, 1989). Os estados psicológicos críticos anteriormente mencionados, por sua vez, são determinados pelas dimensões básicas do trabalho: variedade de habilidades, identidade e significado da tarefa, autonomia e *feedback*. Cada dimensão refere-se a um estado psicológico crítico e os estados psicológicos críticos levam aos resultados pessoais e de trabalho.

A variedade de habilidade diz respeito ao nível e à quantidade de diferentes atividades que requerem habilidades e talentos distintos. A identidade da tarefa é a dimensão a qual o trabalhador se identifica com a execução e o desenvolvimento do início ao fim da tarefa, obtendo um resultado positivo através do seu cumprimento. O significado da tarefa refere-se ao impacto que a atividade desenvolvida exerce sobre o trabalhador e seus colegas.

A autonomia faz menção ao nível em que a tarefa proporciona habilidade, independência e liberdade ao indivíduo para a sua execução. E, por fim, o *feedback* pode ser fornecido ao trabalhador por meio de duas formas: através do retorno que o indivíduo recebe dos seus colegas e supervisores de trabalho (*feedback* extrínseco) sobre seu desempenho laboral ou a avaliação que ele faz do próprio desempenho, ou seja, o que ele consegue visualizar de si mesmo através da realização de suas próprias atividades (*feedback* intrínseco).

Os resultados pessoais e do trabalho foram inseridos no modelo para verificar “[...] as reações afetivas pessoais ou sentimentais que uma pessoa obtém ao

desempenhar seu trabalho” (HACKMAN; OLDFHAM, 1975, p. 162). Estes resultados são considerados, por Moraes e Kilimnik (1989), os principais indicadores de qualidade de vida no trabalho no modelo de Hackman e Oldham (1975).

2.2.3.4 O Modelo de Walton

Dentre os principais modelos de QVT, destaca-se o de Richard Walton (1973), devido à abrangência dos oito categorias conceituais de qualidade de vida e seus fatores no trabalho, que auxilia no diagnóstico e na análise de ações e programas de QVT, conforme mostra o QUADRO 5. Antes de elaborá-los e identificá-los, ele se questionava:

Como deveria a QVT ser conceituada e como ela pode ser medida? Quais são os critérios apropriados e como eles são interrelacionados? Como cada um é relacionado à produtividade? São estes critérios uniformemente destacados em todos os grupos de trabalho? (WALTON, 1973, p.11).

CATEGORIAS CONCEITUAIS	FATORES DE QVT
1 - Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa Justiça na compensação Partilha nos ganhos de produtividade Proporcionalidade entre salários
2 - Condições de Trabalho	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
3 - Uso e Desenvolvimento de Capacidades	Autonomia Habilidades múltiplas Informações sobre o processo de trabalho Autocontrole relativo
4 - Oportunidade de Crescimento e Segurança	Possibilidade de carreira Crescimento profissional Perspectiva de avanço salarial Segurança no emprego
5 - Integração Social na Organização	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário
6 – Constitucionalismo	Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos trabalhistas Direitos de proteção ao trabalhador
7 - O Trabalho e o Espaço Total de Vida	Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer e família Papel balanceado no trabalho
8 - Relevância Social da Vida no Trabalho	Imagem da empresa

	Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego
--	--

QUADRO 5 – Categorias conceituais de QVT proposta por Walton
Fonte: Walton (1973, p. 11).

A primeira categoria conceitual de QVT mencionada, Compensação Justa e Adequada, de acordo com Walton (1973), trata da percepção do trabalhador com relação à sua remuneração, ao comparar se o que recebe da empresa condiz ao que os colegas de trabalho recebem (equidade interna) e com o que as pessoas que exercem a mesma função em outras organizações auferem (equidade externa). Esta categoria também engloba a crença do indivíduo no que diz respeito à justiça na compensação diante do trabalho exercido e da produtividade alcançada, bem como se há partilha de ganhos de produtividade entre os trabalhadores e se há proporcionalidade entre os seus salários.

As Condições de Trabalho dizem respeito à jornada laboral do trabalhador, ou seja, se a carga horária é compatível com as atividades exercidas, caso contrário, implicaria horas extras e um tempo maior de trabalho; se a estrutura e o ambiente físico são saudáveis e fornecem bem-estar e segurança ao trabalhador no exercício de suas funções, bem como se há ausência de insalubridade, de forma a reduzir o risco de doenças ocupacionais que não venham, posteriormente, a prejudicar a saúde do indivíduo (WALTON, 1973).

A dimensão Uso e Desenvolvimento de Capacidades, proposta por Walton (1973), diz respeito à autonomia do indivíduo no exercício de suas funções, bem como o desenvolvimento de múltiplas habilidades e se a empresa permite usá-las, se a organização fornece ao trabalhador clareza e informações sobre o processo de trabalho, além de *feedbacks* constantes e se o indivíduo consegue desenvolver autocontrole relativo. Tais fatores influenciam diretamente a autoestima e a produtividade do funcionário e, conseqüentemente, da organização.

A quarta categoria, Oportunidade de Crescimento, engloba fatores como possibilidade de ascensão funcional, pessoal e salarial, de modo a deixar o trabalhador satisfeito, além da segurança empregatícia que forneça determinada estabilidade ao indivíduo dentro da organização (WALTON, 1973).

A Integração Social na Organização, com o intuito de melhorar a QVT interna, aborda fatores como: a ausência de preconceitos, independentemente de raça, cor, sexo, opção sexual, religião e/ou aparência; tratamento imparcial, ou seja, a

igualdade entre membros, independentemente do *status* ou hierarquia e igualdade de oportunidades; mobilidade funcional; o relacionamento interpessoal com os colegas de trabalho, bem como o senso comunitário e clima organizacional (WALTON, 1973).

O Constitucionalismo, sexta categoria, abrange fatores como a privacidade pessoal, ou seja, o que o indivíduo faz fora da organização, não afeta sua função; a liberdade de expressão, de modo que os trabalhadores se sintam livres para expressar quando algo os incomoda; tratamento imparcial entre os cargos e; os direitos trabalhistas e de proteção ao trabalhador, ou seja, se a empresa cumpre o que determina a lei perante os seus funcionários (WALTON, 1973).

A sétima categoria, O Trabalho e o Espaço Total de Vida, objetiva o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. Diz respeito à estabilidade de horários, ou seja, se a jornada de trabalho do indivíduo é fixa (trabalha sempre no mesmo horário) ou instável (dependendo da demanda, pode vir a trabalhar em turnos diferentes e se isso se repete ou não com frequência), bem como a sua flexibilidade; se há risco de ter que viajar frequentemente ou mudar-se de região geográfica por conta do trabalho, o que pode vir a afetar a QVT do funcionário e da própria família; se as atividades exercidas na empresa permitem que haja tempo para lazer e família e; se há um papel balanceado no trabalho, de modo que não venha a comprometer os demais fatores (WALTON, 1973).

Por fim, a última categoria, Relevância Social da Vida No Trabalho, preocupa-se com a imagem geral que o trabalhador tem da empresa, bem como suas práticas de Responsabilidade Social perante a sociedade e os próprios funcionários, responsabilidade pelos produtos e serviços destinados aos clientes de forma geral, além das práticas de emprego praticadas pela organização (WALTON, 1973).

Tais categorias conceituais, juntamente com os seus fatores, podem promover a qualidade de vida no trabalho dentro da empresa, que, por sua vez, influenciaria a autoestima e a satisfação do indivíduo e, conseqüentemente, aumentaria a produtividade e eficiência da organização.

A seguir encontram-se tópicos relacionados às origens da função de catador de materiais recicláveis, bem como o significado do lixo e dos materiais recicláveis para a sociedade e meio ambiente, além do tópico que aborda as associações de catadores e seus sujeitos e, por fim, as condições de trabalho enfrentadas por estes profissionais.

2.3 Significado do Lixo e dos Materiais Recicláveis para a Sociedade e Meio Ambiente

O trabalho dos catadores, em geral, de acordo com Schmitt (1990), é menosprezado pela maioria da sociedade. Na sociedade feudal eram rotulados como um corpo marginal e, a partir da Revolução Industrial, passaram a ser vistos como massa sobrando. Na sociedade moderna, a atividade de catação começa a ser vista como um meio de sobrevivência, de alguma forma, como trabalhadores honestos na sociedade, pois, é através do lixo que se sustentam financeiramente e, através de criatividade e persistência, que conseguem resignificar o que encontram e já foi descartado e assim, para eles, passa a ter utilidade, seja na venda ou na reutilização do material (PEREIRA; COELHO; NASCIMENTO, 2012).

A atividade dos catadores de materiais recicláveis, conforme afirmam Ribeiro e Lima (2000), começou a ganhar importância e visibilidade a partir da necessidade de preservação do meio ambiente e possibilidade de escassez dos recursos naturais. Apesar disso, os materiais recicláveis são, normalmente e de forma errada, chamados de lixo. Na verdade, são resíduos que podem ser reaproveitados e reutilizados, sejam colhidos por catadores, por empresas de reciclagem ou por outras pessoas.

O lixo é algo inútil (e que por isso é descartado) e, quando misturado aos demais materiais, produz sujeira, odor e provoca doenças. Por isso, as pessoas que trabalham e que têm contato direto com o lixo (catadores, mendigos, dentre outros), muitas vezes sofrem preconceitos pela sociedade e têm, eles próprios, preconceito. O lixo, quando perigoso (lixo hospitalar, medicamentos com a validade vencida, lixo eletrônico, lâmpadas fluorescentes ou mercúrio, dentre outros), além da poluição, é inflamável, corrosivo e polui o meio ambiente.

Muitas pessoas ainda não se conscientizaram da importância da coleta seletiva e, por isso, ainda não possuem o hábito de separar o lixo dos materiais recicláveis. Devido a isso, os materiais recicláveis, o lixo orgânico e até eletrônico são misturados e depositados nas ruas, em aterros e lixões. Algumas cidades ainda possuem lixões e fazem uso dele. Porém, isso não é recomendado devido a problemas como contaminação do meio ambiente, quando o resíduo atua no solo, água e ar, prejudicando fauna e flora, provocando doenças. O lixo eletrônico ainda é pior, pois contém substâncias tóxicas que agredem o meio ambiente. Por tudo isso, foi criada, pelo

Governo Federal, a Política Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS) que pretende acabar com todos os lixões do país até agosto de 2014.

De acordo com o Ministério do Meio Ambiente (MMA), a PNRS:

Prevê a prevenção e a redução na geração de resíduos, tendo como proposta a prática de hábitos de consumo sustentável e um conjunto de instrumentos para propiciar o aumento da reciclagem e da reutilização dos resíduos sólidos (aquilo que tem valor econômico e pode ser reciclado ou reaproveitado) e a destinação ambientalmente adequada dos rejeitos (aquilo que não pode ser reciclado ou reutilizado).

Dados de 2008 da Pesquisa Nacional de Saneamento Básico realizada pelo IBGE afirmam que:

99,96% dos municípios brasileiros têm serviços de manejo de Resíduos Sólidos, mas 50,75% deles dispõem seus resíduos em vazadouros; 22,54% em aterros controlados; 27,68% em aterros sanitários. Esses mesmos dados apontam que 3,79% dos municípios têm unidade de compostagem de resíduos orgânicos; 11,56% têm unidade de triagem de resíduos recicláveis; e 0,61% têm unidade de tratamento por incineração. A prática desse descarte inadequado provoca sérias e danosas conseqüências à saúde pública e ao meio ambiente e associa-se a triste quadro socioeconômico de um grande número de famílias que, excluídas socialmente, sobrevivem dos "lixões de onde retiram os materiais recicláveis que comercializam. (MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE)

Através da separação do lixo e dos resíduos recicláveis, a atividade de catação torna-se subsídio na geração de renda, já que movimenta a economia através do comércio dos materiais que podem ser reaproveitados seja por pessoas ou por empresas de reciclagem e gerará renda e sustento aos trabalhadores que praticam essa atividade, além de despertar o sentimento dos trabalhadores no que diz respeito ao reconhecimento da profissão e assim, sintam-se dignos. Paixão (2003) ressalta a importância desta atividade como indispensável economicamente e socialmente. Ressalte-se a sua importância como forma de redução da exploração dos recursos naturais.

A separação do lixo e dos materiais recicláveis e a destruição do lixo perigoso faz com que sejam reduzidas as chances de contaminação do meio ambiente e, também assim, se contribua para a sustentabilidade do planeta.

Quanto maiores são o avanço tecnológico e o consumo, maior a produção de resíduos por uma sociedade. Desde o descarte da embalagem até o descarte de bens já sem utilidade, o lixo é produzido e muitas vezes jogado e exposto nas ruas, aterros e

lixões. Nesses locais de acumulação encontram-se os dejetos, que não podem ser reaproveitados, e os resíduos, que podem vir a ser reciclados.

Juncá (2004) afirma que, no começo do século XX, a figura do “velho garrafeiro” marcou o surgimento dos catadores de materiais recicláveis no Brasil e que, a partir da década de 1950, através do desenvolvimento da sociedade industrial, outros materiais além do vidro começaram a despertar interesse de coleta e, a partir daí, aos poucos, novos personagens foram surgindo, tais como o papeleiro, o comprador de “ferro velho”, o lateiro e, por fim, surgiu a figura do catador de rua, lixões, aterros e, *a posteriori*, a dos catadores de materiais recicláveis vinculados a cooperativas e associações.

O catador de material reciclável separa do lixo os materiais que podem ser reciclados e vendidos, posteriormente, para empresas de reciclagem e, assim, obtém o seu sustento. Este profissional pode trabalhar por conta própria, ou seja, de forma autônoma, ou estar associado a uma cooperativa ou associação de catadores na região onde atua. Caso seja associado, o catador pode usufruir de uma série de vantagens e benefícios oferecidos pela cooperativa ou associação, vantagens estas que constam no item 2.3.3 deste trabalho.

Atualmente, seja nas ruas ou nos lixões, nas associações e nas cooperativas, o número destes profissionais vem aumentando continuamente, quantitativa e qualitativamente. A partir da sua organização como categoria, das manifestações e encontros que realizaram, passaram a ganhar uma maior visibilidade por parte do governo e da sociedade e a conseguir o reconhecimento da sua profissão pela *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones* (CIUO) e Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

Segundo Scariot e Acker (2003), foi a partir da ECO 92¹ que a questão do lixo e suas consequências começou a ser debatida de forma ampla no Brasil, quando a ecologia apareceu na humanidade como questão de sobrevivência do planeta. A necessidade de se fazer algo com o excesso de lixo, levou muitas pessoas em todo o país a trabalharem como catadoras, atribuindo então, valor comercial ao lixo por meio da reciclagem. Porém, vale ressaltar que, mesmo os debates ocorrendo durante a ECO 92, a atividade de catação já havia sido iniciada bem antes disso, conforme Juncá (2003) afirmara anteriormente.

2.3.1 ASSOCIAÇÕES DE CATADORES E SEUS SUJEITOS

A partir da década de 1980 começaram a surgir as associações ou cooperativas de catadores de materiais recicláveis, devido à necessidade de reconhecimento da profissão e à busca de melhores condições de trabalho, por parte dos próprios catadores. Na década seguinte, foram promovidos encontros no país com a mesma finalidade e, em 2001, foi realizado, de acordo com Magera (2003, p. 105) o “1º Congresso Nacional de Catadores de Materiais Recicláveis e a 1ª Marcha da População de Rua” e, em junho de 2001, foi fundado o Movimento Nacional de Catadores.

O Movimento Nacional dos Catadores de Materiais Recicláveis tem por objetivo lutar pela organização e reconhecimento das atividades realizadas por aqueles que desenvolvem essa atividade como profissão. Tal movimento organiza suas bases em “cooperativas, associações, entrepostos e grupos, nas quais ninguém pode ser beneficiado à custa do trabalho do outro” (Movimento Nacional dos Catadores de Materiais Recicláveis - MNCR).

¹ Conferência sobre o meio ambiente, ocorrida no Rio de Janeiro, em 1992, onde representantes de vários países debateram sobre o desenvolvimento sustentável e à conscientização a respeito das agressões ao meio ambiente, a fim de diminuir a degradação ambiental.

[...] a contratação de serviços para seus associados em condições e preços convenientes, organizar o trabalho de a bem aproveitar a capacidade dos catadores associados, distribuindo-os conforme suas aptidões e interesses coletivos, fornecer assistências aos associados no que for necessário para melhor executarem o trabalho, proporcionar através de convênios com sindicatos, empresas, organismos nacionais e internacionais, serviços jurídicos e sociais que estejam dentro dos princípios do Regimento Interno da Associação de Catadores de Materiais Recicláveis, [...] promover com recursos próprios ou convênios a capacitação associativa e se for o caso, profissional do quadro social, funcional, técnico, executivo e diretivo da associação.

As associações deverão representar os seus associados coletivamente, agindo como sua mandatária e os associados deverão realizar os serviços contratados pela associação, além de contribuir com taxas de serviço e encargos operacionais que forem estabelecidos pelas reuniões em assembleia.

Segundo os dados da Pesquisa Nacional de Saneamento Básico do Censo de 2008, o número de catadores presentes no estado do Ceará totalizava 1.189, sendo 93

destes com idade inferior ou igual a quatorze anos, ou seja, quase 8% do total (IBGE, 2008).

O Cadastro Nacional de Catadores de Materiais Recicláveis (CNCMR), um banco de dados montado pelo Centro Internacional de Hidroinformática juntamente com a Diretoria de Coordenação e Coordenadoria de Energias Renováveis de Itaipu, centraliza as informações relacionadas às cooperativas e associações cadastradas, tais como o número de associados, número de RG, PIS, CPF, perfil socioeconômico, telefones de parceiros, dentre outros. O acesso é feito através de *login* e senha e a associação ou cooperativa deve estar vinculada ao MNCR para usufruir dos benefícios desta ferramenta que fornecerá o treinamento necessário para a utilização desta. O objetivo do CNCMR é fornecer informação atualizada para cooperativas e associações, além de obter um controle maior de informações sobre a estimativa do número de catadores que atuam no país e seus dependentes, sua localização e se estão ou não alfabetizados.

As associações, no geral, são criadas pelos próprios catadores, que, juntos, trabalham na coleta, separação e venda de materiais recicláveis e em parcerias que tragam vantagens aos associados. Também é composta, de acordo com o estatuto de associações de catadores no MNCR (2012), pela diretoria e conselho fiscal. A diretoria é, no geral, formada pelo presidente, vice-presidente, secretário, dois tesoureiros e diretor de patrimônio. O conselho fiscal é constituído por três membros eleitos em assembleia.

As associações e cooperativas de catadores podem desenvolver várias ações, de modo a confrontar os obstáculos que interferem no processo de negociação dos materiais recicláveis, possibilitando, assim, competitividade por meio do aumento da oferta destes materiais em uma maior quantidade que possa vir a garantir uma negociação de preços mais favorável (MEDEIROS; MACEDO, 2006). Além disso, entregam o material com alguma agregação de valor, como é exemplo a prensagem.

Para o IPT (2003), o objetivo principal das associações e cooperativas é gerar oportunidades de trabalho e renda aos seus associados, através de vantagens como: possibilidade de obter um preço mais elevado pelo produto a ser vendido, já que nas associações os catadores dispõem de melhores condições de limpeza e prensa dos materiais, que facilita o armazenamento em estoque e transporte; abster-se da dependência da venda dos produtos a um único comprador; estocar materiais por um

período maior na própria associação, desde que haja espaço e capital de giro, dentre outras.

O elemento fundamental para auferir um lucro maior com melhores condições de venda e de preço, de acordo com o IPT (2003), é organizar o trabalho dos catadores em associações ou cooperativas. As vantagens de serem associados são maiores para os catadores do que exercendo suas atividades de forma autônoma. De acordo com a pesquisa realizada por Silva e Ribeiro (2009, p. 261), as principais dificuldades enfrentadas pelos catadores autônomos são: “falta de espaço adequado para guardar, separar e enfardar material coletado; falta de recursos para seu desenvolvimento; e falta de apoio do governo”.

2.3.2 CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS CATADORES

Após muitos encontros e manifestações, em 2002, graças ao MNCR e aos próprios catadores, foi conquistado o reconhecimento do trabalho destes profissionais como profissão, obtendo o código 5192-05 na CBO. A ocupação é denominada “Catador de material reciclável”. Sua descrição sumária de atividades é descrita como: catar, selecionar e vender “materiais recicláveis como papel, papelão e vidro, bem como materiais ferrosos e não ferrosos e outros materiais reaproveitáveis”. Na CIUO-88 (*Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones*), o código é 9161.

A profissão não exige grau de escolaridade e nem formação profissional. As atividades de catação são realizadas a céu aberto e sem horário fixo, enquanto as atividades de triagem, prensagem e enfardamento são realizadas nas dependências das associações e cooperativas ou nas instalações dos intermediários. O catador é, rotineiramente, exposto a variações climáticas, acidentes de trânsito, riscos de acidente de trabalho na manipulação do material e, muitas vezes, à violência urbana. Dentro das associações e cooperativas, há especializações do trabalho, tais como os de separador, triador e enfardador de sucatas (CBO, 2002).

Embora nem sempre seja lembrada, a questão estética é bastante importante, uma vez que a visão repulsiva dos resíduos pode ocasionar desconforto e náusea (FERREIRA, 2001). De acordo com Barboza (2011), “as relações estéticas no cotidiano dos catadores de material reciclável aludem as suas condições de vida, às possibilidades e restrições impostas na sua circulação pelo espaço público”.

Além dos riscos mencionados, o catador de materiais recicláveis sofre preconceito por parte da sociedade e corre o risco de obter saturação olfativa, ou seja, perda parcial e contínua dos sentidos olfativos, motivados pelo cheiro contínuo de determinada fragrância ou odor. No caso dos catadores, estes, por estarem expostos ao odor dos lixos, aterros e lixões, correm o risco de atingir esta saturação, de modo que o cheiro do lixo não irá mais trazer incômodos. O profissional não conseguirá diferenciar o cheiro do lixão, para quem este passará a ser um cheiro natural, conforme explica Classen et al. (1996, p. 13): “A natureza íntima, emocionalmente saturada da experiência olfativa, assegura que tais odores codificados em valores são interiorizados pelos membros da sociedade de um modo profundamente pessoal”.

As principais funções do catador, ainda de acordo com a CBO (2002), são coletar materiais recicláveis e reaproveitáveis, dar entrada e separar os materiais coletados, prepará-los para a expedição, executar a manutenção do ambiente e equipamentos de trabalho, divulgar e administrar o trabalho de reciclagem, além de buscar trabalhar com segurança e demonstrar competências pessoais (as descrições dessas atividades encontram-se no ANEXO I). Os principais instrumentos de trabalho a serem utilizados por estes profissionais são: carrinho/carroça, alicate, martelo, faca/facão, corda, luva, machado, lona, dentre outros.

De acordo com Magera (2003, p. 34), a rotina dos catadores é cansativa e precária:

Muitas vezes, ultrapassa doze horas ininterruptas; um trabalho exaustivo, visto as condições a que estes indivíduos se submetem, com seus carrinhos puxados pela tração humana, carregando por dia mais de 200 quilos de lixo (cerca de 4 toneladas por mês), e percorrendo mais de vinte quilômetros por dia, sendo, no final, muitas vezes explorados pelos donos dos depósitos de lixo (sucateiros) que, num gesto de paternalismo, trocam os resíduos coletados do dia por bebida alcoólica ou pagam-lhe um valor simbólico insuficiente para sua própria reprodução como catador de lixo.

A rotina destes profissionais se resume a catar, selecionar e vender os materiais recicláveis aos comércios que revendem às indústrias de reciclagem. Os comércios, conhecido por alguns como sucateiros, atuam como intermediadores entre os catadores e as empresas de reciclagem. Os intermediadores, por sua vez, recebem o material, pesam e estabelecem um preço a ser pago aos catadores. O preço varia de acordo com o quilo e o tipo de material. Logo após obterem uma quantidade mínima

necessária, os intermediadores encaminham e revendem os materiais recicláveis às indústrias.

Os catadores de materiais recicláveis, em sua maioria, ou começaram a vida desta forma por falta de oportunidade, ou perderam o emprego e catam lixo como meio de sustento e sobrevivência. Suas casas (dos que possuem), no geral, são simples e rústicas. Muitas vezes são transformadas em locais de separação e depósito de materiais para venda, o que as torna ambiente favorável ao desenvolvimento e transmissão de doenças. O aumento do número destes profissionais nas ruas, lixões e aterros se dá também pela dificuldade de acesso aos empregos formais, seja pela dificuldade na geração de postos de trabalho, seja pela baixa qualificação desses indivíduos. Isso os torna marginais econômicos, os quais, não tendo alternativa, têm que se sujeitar a estas funções precárias de trabalho a fim de garantir o mínimo de subsistência para si mesmo e para sua família.

Magera (2003) atribui esse aumento às exigências para a inserção no mercado formal de trabalho e ao aumento do desemprego. Para o autor, alguns profissionais da catação fazem parte de uma massa de desempregados que devido à idade, condição social e baixo grau de escolaridade, não conseguem se inserir no mercado formal de trabalho e por isso, catam para sobreviver.

Juncá (2004) estudou catadores de um lixão, um aterro sanitário e uma cooperativa de catadores no Rio de Janeiro e também associações de reciclagem em Minas Gerais e no Rio Grande do Sul. Por meio desse estudo, a autora analisou a forma como esses profissionais percebem a saúde e a doença em um ambiente de trabalho onde não faltam riscos e preconceitos. De acordo com o grupo estudado pela autora, o catador só se considera doente se não tiver condições físicas de trabalhar. Muitas vezes precisam improvisar ferramentas de trabalho para poder trabalhar com segurança e, quando há acidentes de trabalho eles atribuem ao próprio descuido.

Os catadores, independentemente de serem ou não associados à alguma cooperativa ou associação, precisam dispor do máximo de condições favoráveis ao trabalho. A portaria nº 82 do Ministério do Trabalho, classifica a atividade que manipula o lixo como insalubre em máximo grau, devido ao fato de o trabalho estar em contato contínuo com agentes nocivos à saúde. Yang et al. (2001) afirmam que a coleta de lixo e resíduos é uma das atividades mais insalubres e arriscadas, devido ao contato constante com estes agentes.

Os lixos e resíduos que são depositados nos lixões a céu aberto provocam a contaminação do solo, das águas, do ar e ainda contribuem para a proliferação de doenças nos seus arredores. Ali trabalhando os catadores estão expostos à insalubridade e à periculosidade.

Em agosto de 2010, foi aprovada a Lei 12.305, que institui o PNRS, que determina o fechamento de todos os lixões do Brasil até agosto de 2014. Essa iniciativa por parte do Governo Federal dispõe novas regras para o lixo no Brasil. O lixo não deverá mais ir para o lixão e deverá ser processado antes de sua destinação final. Constituir lixão é considerado crime ambiental com pena de até cinco anos de reclusão e multa.

Um dos objetivos da Lei 12.305 é realizar a “integração dos catadores de materiais reutilizáveis e recicláveis nas ações que envolvam a responsabilidade compartilhada pelo ciclo de vida dos produtos” (BRASIL, 2010). Um dos instrumentos da referida Lei, ainda com relação aos catadores, é “o incentivo à criação e ao desenvolvimento de cooperativas ou de outras formas de associação de catadores de materiais reutilizáveis e recicláveis” (BRASIL, 2010).

Com a aplicação da Lei, haverá redução de locais de trabalho (já que a primeira fase do trabalho destes também poderá ser realizada nos lixões) para os catadores e, com o aumento do número de profissionais da área e o fim dos lixões, a competitividade entre eles irá aumentar, o que afetará, ainda mais negativamente, a QVT deles. Porém, a Lei determina que o Plano Nacional de Resíduos Sólidos deverá ter, como um dos conteúdos mínimos, “metas para a eliminação e recuperação de lixões, associadas à inclusão social e à emancipação econômica de catadores de materiais reutilizáveis e recicláveis” (BRASIL, 2010).

Através da elaboração de seus planos municipais de gestão integrada de resíduos sólidos, os municípios terão acesso aos recursos da União se “implantarem a coleta seletiva com a participação de cooperativas ou outras formas de associação de catadores de materiais reutilizáveis e recicláveis formadas por pessoas físicas de baixa renda” (BRASIL, 2010). O poder público ainda poderá instituir medidas indutoras e linhas de financiamento para atender, prioritariamente, às iniciativas de “implantação de infraestrutura física e aquisição de equipamentos para cooperativas ou outras formas de associação de catadores de materiais” (BRASIL, 2010), que melhoraria a QVT destes profissionais.

Pereira, Coelho e Nascimento (2012, p. 14) afirmam que:

Para os catadores, a QV pode ser vista como toda e qualquer possibilidade de melhorar as condições em que se encontram no momento atual, pois são indivíduos que buscam sempre uma vida melhor, o que foi possível identificar no momento em que se faz a retomada histórica da vida dos catadores para a cidade e nas sucessivas lutas por seu espaço na sociedade.

Esta categoria de profissionais sempre busca melhorar a QVT e, conseqüentemente a QV própria e da família. A melhoria das condições de trabalho promoveria a QVT dos catadores, e, conseqüentemente, reduziria a precariedade desta função, além de haver uma maior produtividade destes profissionais cujas atividades contribuem para a sustentabilidade.

3 METODOLOGIA

Com fins de descrever da melhor forma os aspectos metodológicos deste trabalho, este item encontra-se dividido nos seguintes subitens: tipologia da pesquisa; delimitação geográfica; universo e amostra (tamanho e critério de escolha); sujeitos da pesquisa; coleta dos dados; tratamento dos dados.

3.1 Tipologia da Pesquisa

De acordo com o que foi apresentado no referencial teórico deste trabalho, no que diz respeito à temática da qualidade de vida no trabalho e dos catadores de materiais recicláveis, têm-se os métodos que serão utilizados para atingir os objetivos inicialmente estabelecidos.

O presente estudo foi de natureza quanti-qualitativa. Segundo Gomes e Araújo (2005, p. 8), “no campo da administração há um contexto favorável a utilização de metodologias de pesquisa que adotem um enfoque múltiplo”. De acordo com May (2004, p. 146),

[...] ao avaliar esses diferentes métodos, deveríamos prestar atenção, [...], não tanto aos métodos relativos a uma divisão quantitativa-qualitativa da pesquisa social – como se uma destas produzisse automaticamente uma verdade melhor do que a outra -, mas aos seus pontos fortes e fragilidades na produção do conhecimento social. Para tanto é necessário um entendimento de seus objetivos e da prática.

Conforme Vergara (2009), a metodologia pode ser classificada quanto aos fins e quanto aos meios.

Quanto aos fins, esta pesquisa pode ser definida como descritiva, visto que serão expostas características de determinada população.

Quanto aos meios, caracteriza-se como pesquisa de campo (através de entrevistas e questionários).

“A pesquisa de campo deve merecer grande atenção, pois devem ser indicados os critérios de escolha da amostragem, a forma pela qual serão coletados os dados e os critérios de análise dos dados obtidos” (VENTURA, 2002, p.79), o que foi observado, como se apresenta a seguir.

3.2 Delimitação geográfica

A pesquisa de campo foi realizada no município de Fortaleza, estado do Ceará, nos meses de outubro, novembro e dezembro de 2013 e englobou os catadores de materiais recicláveis – autônomos, cooperativados ou associados, as cooperativas e associações de catadores de materiais recicláveis, assim como os estabelecimentos comerciais de materiais recicláveis (intermediadores).

Ao todo, estavam cadastradas no programa da TetraPak “Rota da Reciclagem”, no mês de outubro de 2013 (critério de delimitação da abrangência), nove cooperativas/associações de catadores de materiais recicláveis em Fortaleza e onze empresas comerciais que compram os materiais recicláveis dos catadores.

3.3 Universo, amostra e sujeitos da pesquisa

O universo da pesquisa de campo foi constituído por catadores de materiais recicláveis autônomos e cooperativados ou associados, gestores de cooperativas/associações de catadores e representantes das empresas intermediadoras de comércio dos materiais recicláveis.

Foram entrevistados seis dentre os catadores, para a abordagem qualitativa.

Para a pesquisa quantitativa, foram aplicados 100 questionários, sendo 44 a catadores autônomos e 56 a catadores cooperativados ou associados. De acordo com Barbetta (2004), para um erro aceitável de 10%, para um universo desconhecido, seria necessária uma quantidade mínima de questionários a serem aplicados, calculada pela fórmula:

$$n = \frac{1}{E^2} = \frac{1}{0,001} = 100$$

Não foram encontradas duas das associações cadastradas no Programa: a Associação Viva a Vida e o Grupo de Catadores do Jardim Iracema (– Ucajir). Ao questionar a vizinhança, obteve-se a informação de as associações mudaram de lugar e que não tinham mais o contato dos responsáveis.

As sete cooperativas/associações que participaram da pesquisa foram: Associação Ecológica dos Coletores de Materiais Recicláveis da Serrinha e Adjacências (ACORES); Sociedade Comunitária de Reciclagem de Lixo do Pirambu (SOCRELP); Associação dos Catadores do Jangurussu (ASCAJAN); Associação dos Agentes Ambientais Rosa Virgínia - Santa Rosa; Associação Cearense dos Trabalhadores e Trabalhadoras em Resíduos Recicláveis - Tancredo Neves (REICLANDO); Associação dos Recicladores Amigos da Natureza - Bom Sucesso (ARAN); Associação Maravilha - Vila União.

Um dos estabelecimentos comerciais, Maxlog, também teve de ser excluído da pesquisa, pois, ao se chegar no local, o responsável informou não trabalhar com os catadores de materiais recicláveis. Os dez estabelecimentos comerciais, que participam do trabalho foram: Reciclagem São Francisco; Reciclagem Ideal; Reciclagem do Povo; Associação de catadores Reciclando Vidas; Reciclagem O Algenor; RL Reciclagem; APG Reciclagem; Codó Reciclagem; João Paulo da Barra; e Gilberto.

Foram, então, entrevistados: um gestor de cada cooperativa/associação de catadores de materiais recicláveis (ou seja, sete gestores) e um gestor de cada estabelecimento comercial (ou seja, dez gestores).

3.4 Coleta dos dados

Os instrumentos utilizados para a obtenção dos dados qualitativos foram os roteiros semiestruturados de entrevista.

Foram utilizados roteiros diferentes para cada tipo de entrevistado. Significa dizer que foi aplicado um roteiro para os sete gestores de cooperativas/associações, outro roteiro para os dez gestores dos estabelecimentos comerciais e outro para seis catadores associados.

As respostas foram registradas através de anotações e por gravações em áudio que, posteriormente, foram transcritas. Godoi e Mattos (2010, p. 314) afirmam que “[...] as gravações e as transcrições [...] pretendem eliminar as imprecisões das anotações de campo e ampliar a possibilidade de acesso público dos resultados, com elevado detalhamento”.

Cada roteiro foi dividido em duas partes: uma com perguntas acerca dos aspectos econômicos e sociodemográficos dos respondentes e outra com aspectos que envolvem a qualidade de vida no trabalho dos catadores de materiais recicláveis, objeto principal deste estudo. Tais roteiros encontram-se nos Apêndices deste projeto.

Os questionários foram aplicados pela pesquisadora, que fez a leitura das questões para os respondentes e marcou os itens conforme suas respostas, considerando as prováveis dificuldades de leitura. Nas explicações solicitadas para entendimento das questões, foi evitada qualquer forma de indução à resposta. O modelo deste questionário encontra-se nos Apêndices deste projeto.

O questionário aplicado para a pesquisa quantitativa é dividido em duas partes: uma com perguntas acerca das características econômicas e sociodemográficas dos catadores de materiais recicláveis, para caracterizar a amostra e testar as hipóteses levantadas, e outra com aspectos que envolvem percepção de qualidade de vida no trabalho. A segunda parte do questionário foi baseada na dissertação de Moreira (2012) e está apresentada em escala do tipo *Likert*, de 1 a 7. Portanto, foi utilizada a escala de satisfação e insatisfação, com as seguintes opções: (1) muito insatisfeito, (2) insatisfeito, (3) pouco insatisfeito, (4) indiferente, (5) pouco satisfeito, (6) satisfeito, e (7) muito satisfeito. De acordo com Mattar (2001), dentre as principais vantagens desse tipo de escala estão explícitas a clareza e facilidade de construção, o uso de afirmações que não estão expressamente ligadas à atitude estudada e a magnitude de respostas permitidas expostas.

O modelo de questionário construído por Moreira (2012) foi baseado nas oito categorias conceituais de qualidade de vida no trabalho de Walton (1973), que são aspectos ligados à: Compensação Justa e Adequada, Condições de Trabalho, Uso e Desenvolvimento de Capacidades, Oportunidade de Crescimento e Segurança,

Integração Social na Organização, Constitucionalismo, O Trabalho e o Espaço Total de Vida, Relevância Social da Vida no Trabalho.

3.5 Tratamento dos Dados

O tratamento e a análise dos dados foram feitos em dois momentos, devido a natureza quanti-qualitativa da pesquisa.

Para a realização da análise quantitativa, os dados dos questionários foram trabalhados nos *softwares Microsoft Excel®*, versão 2010, e *SPSS® (Statistical Package for the Social Sciences)*, versão 20.0.

O primeiro foi utilizado nos tratamentos Estatística Descritiva, com fins de descrição dos aspectos que constituem a primeira parte do questionário, apresentados na forma de gráficos e tabelas que foram gerados através do programa.

O segundo foi utilizado nos tratamentos de Estatística Inferencial, mais especificamente a Análise de Variância (ANOVA), com o objetivo de verificar se há diferença de percepção dos respondentes, quando segmentados por gênero, idade e tipo de relação de trabalho.

A ANOVA, segundo Hair et al. (2009, p. 304), é uma “técnica estatística usada para determinar se as amostras de dois ou mais grupos surgem de populações com médias iguais [...]”. Esta técnica examina uma medida dependente. Por meio da ANOVA, foi possível verificar a existência de diferenças significativas de percepção de qualidade de vida no trabalho dos catadores de materiais recicláveis autônomos e cooperativados/associados, de acordo com as hipóteses supracitadas.

Para o tratamento qualitativo, os dados foram tratados e analisados por meio da Análise de conteúdo, sobre a qual Bardin (1977, p. 34) comenta:

[...] A análise de conteúdo aparece como um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens. [...] A intenção da análise de conteúdo é a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção (ou, eventualmente, de recepção), inferência esta que recorre a indicadores (quantitativos ou não).

Foi utilizada a análise categorial como uma das técnicas de análise de conteúdo, visto que ela

[...] funciona por operações de desmembramento do texto em unidades, em categorias segundo reagrupamentos analógicos. Entre as diferentes possibilidades de categorização, a investigação de temas, ou análise temática, é rápida e eficaz na condição de se aplicar a discursos diretos (significações manifestas) e simples (BARDIN, 1977, p. 153).

Na execução desta técnica, foram seguidos os passos propostos por Bardin (1977):

- Pré-análise: as entrevistas foram processadas manualmente, devido à subjetividade das respostas e à importância da análise de seu conteúdo. Em seguida, foi realizada uma análise mais cuidadosa a fim de identificar e classificar os atributos de QVT em categorias analíticas.

- Descrição analítica: nesta fase se deu a categorização das informações colhidas por meio dos questionários, utilizando-se o parâmetro temático como unidade de registro, a fim de responder o problema de pesquisa e cumprir com os objetivos deste trabalho. A partir disso, foram enumerados temas representativos da opinião dos indivíduos e identificado o direcionamento da fala (se positivo, negativo ou neutro).

- Interpretação referencial: a partir desta fase procedeu-se a uma análise mais detalhada das informações, examinando cada categoria individualmente por meio da identificação do conteúdo que fora manifestado através dos entrevistados e as relações deles com os conceitos previstos nos modelos teóricos de QVT mencionados no referencial teórico deste trabalho.

A exposição dos dados que ocorre no item a seguir privilegia a fala e o sentimento demonstrado pelos entrevistados por meio das palavras e expressões utilizadas por eles. De modo a preservar a identidade dos respondentes, estes foram mencionados, ao longo do trabalho, pelas iniciais do próprio nome.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

O presente capítulo apresenta os resultados dos tratamentos quantitativo e qualitativo dos dados coletados nas pesquisas de campo, assim como as análises elaboradas a partir desses tratamentos. A primeira parte constituiu-se de nove questões fechadas a respeito do perfil econômico e sociodemográfico dos respondentes.

Na segunda parte, foram analisados os resultados a partir dos oito fatores de qualidade de vida no trabalho propostos por Richard Walton (1973), através 39 questões baseadas no questionário de Moreira (2012).

4.1 Pesquisa Quantitativa

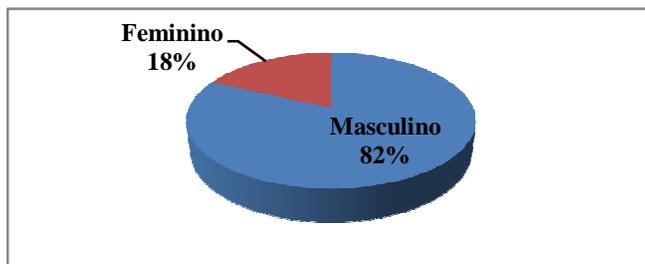
A seguir, encontram-se os aspectos relacionados à pesquisa quantitativa deste trabalho, tais como o perfil dos catadores e os testes das hipóteses supracitadas.

4.1.1 PERFIL DOS CATADORES

A primeira parte da caracterização dos elementos investigados refere-se à análise do perfil econômico e sociodemográfico dos catadores de materiais recicláveis para a amostra estudada, tais como: sexo, faixa etária, estado civil, se têm ou não filhos e se estes auxiliam na atividade de catador, função, tempo de serviço, instrução, renda familiar e quem mais contribui para a renda familiar. Desse modo, foi realizada uma análise descritiva e foram elaborados tabelas e gráficos para ilustrar os resultados apurados.

Ao todo, foram aplicados questionários com 100 catadores, sendo a sua maioria (82%) do sexo masculino e apenas 18% do sexo feminino, conforme ilustra o Gráfico 1.

Gráfico 1 – Distribuição dos respondentes de acordo com o sexo



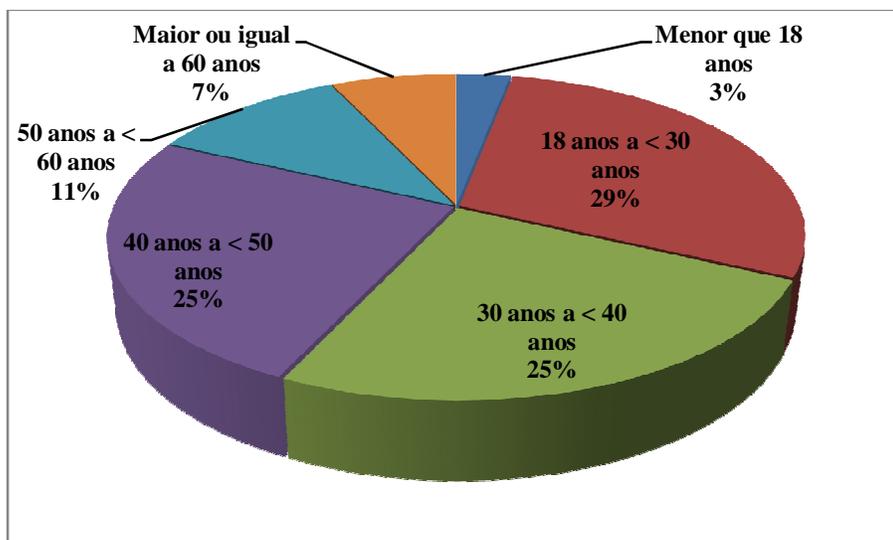
Fonte: Dados da pesquisa. (2014)

Essa distribuição em que os homens constituem esse contingente profissional mais de quatro vezes o contingente feminino, aliada a informações colhidas nos contatos com os catadores, indicam que, para este estrato social, na cidade de

Fortaleza/CE, provavelmente, as mulheres se dedicam, prioritariamente, às atividades domésticas.

No que se refere à distribuição por faixa etária, ilustrada no Gráfico 2, verificou-se que a maioria dos respondentes se encontra entre 16 e 49 anos, totalizando quase 80% da amostra, sendo 29% entre 18 e menos de 30 anos, 25% entre 30 e menos de 40 anos e 25% entre 40 e menos de 50 anos. Os 21% restantes estão distribuídos da seguinte forma: 3% têm menos de 18 anos, 11% estão entre 50 e menos de 60 anos e 7% têm acima de 60 anos.

Gráfico 2 – Distribuição dos respondentes de acordo com a faixa etária



Fonte: Dados da pesquisa. (2014)

A minoria abaixo de 18 anos é representada na amostra por três catadores que estão com 14, 15 e 16 anos, ou seja, em faixa etária abaixo de 16 anos, o que está em desacordo com o que diz o artigo 7, inciso XXXIII da Constituição Federal, o qual veta qualquer tipo de trabalho ao menor de 16 anos, exceto se for na condição de aprendiz (faixa entre 14 e 16 anos), o que não é o caso da atividade estudada.

A TAB. 1 mostra a divisão dos idosos por idade e demonstra que dois destes respondentes, voluntariamente, já deveriam estar aposentados e um deles, compulsoriamente, aposentado. Todos os respondentes que se enquadram nesta faixa etária são do sexo masculino.

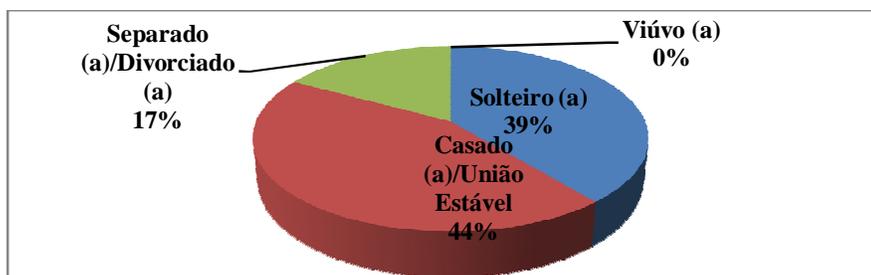
TABELA 1 – Distribuição dos respondentes acima de 60 anos

Sexo	Idade	Frequência	%
Masculino	62	2	29%
Masculino	63	2	29%
Masculino	67	1	14%
Masculino	69	1	14%
Masculino	73	1	14%
		7	100%

Fonte: Dados da pesquisa. (2014).

No que diz respeito ao estado civil, conforme Gráfico 3, a maioria declarou ser casada ou possuir união estável (44%), o que mostra que a maioria possui família e precisa da atividade para prover ou ajudar a prover o sustento familiar. 39% dos respondentes afirmaram ser solteiros e 17% são separados ou divorciados. Nenhum dos respondentes afirmou ser viúvo (a).

Gráfico 3 – Distribuição dos respondentes de acordo com o estado civil



Fonte: Dados da pesquisa. (2014)

Ao serem questionados se têm ou não filhos, 72% da amostra afirmaram SIM e 28% informaram NÃO. Dos que declararam ter filhos, 15 afirmaram que os filhos os auxiliam na atividade de catação de materiais recicláveis. Curiosamente, o auxílio dos filhos acontece nas famílias menos numerosas (com um ou dois filhos).

TABELA 2 – Distribuição das características dos filhos dos catadores de materiais recicláveis

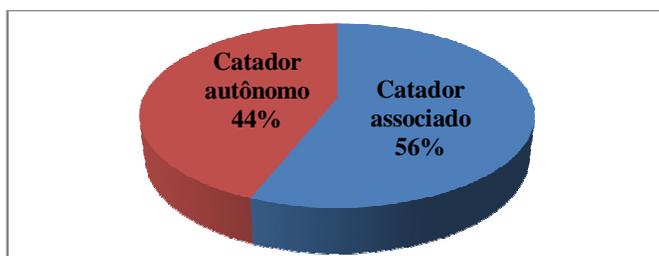
Tem Filho?	%	Auxiliam na Função
Sim	72	15
Não	28	57

Nº de Filhos	Frequência	Nº de Filhos que auxiliam na função
1	10	12
2	26	3
3	22	-
4	7	-
5	4	-
6	3	-

Fonte: Dados da Pesquisa. (2014)

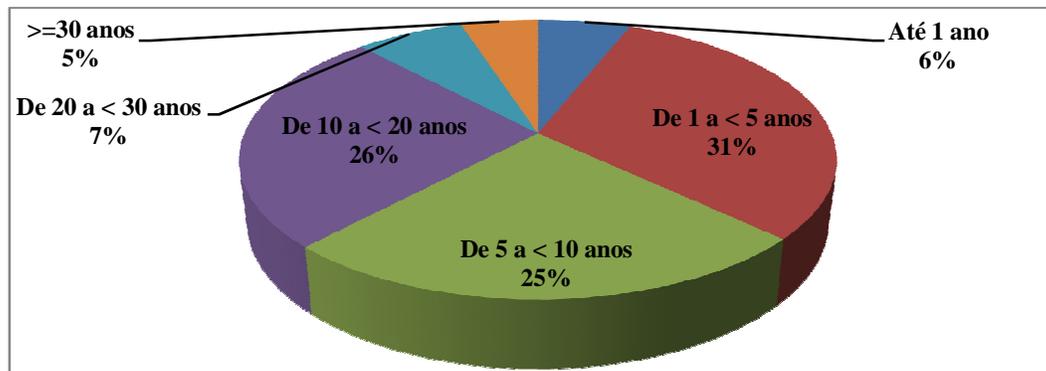
Questionados se exerciam a sua função na condição de associado (a uma cooperativa ou associação de catadores) ou como autônomo, os respondentes se distribuíram da seguinte forma: 56% pertenciam a alguma associação, enquanto que 44% declararam ser autônomos, conforme ilustra o Gráfico 4. Isso mostra que a maioria desse público procura formalizar sua atividade, como forma de usufruir dos benefícios e amparos estabelecidos na legislação, além de auferir melhor renda que aquela oferecida na submissão a algum intermediário (sucateiro).

Gráfico 4 – Distribuição dos respondentes de acordo com o vínculo laboral



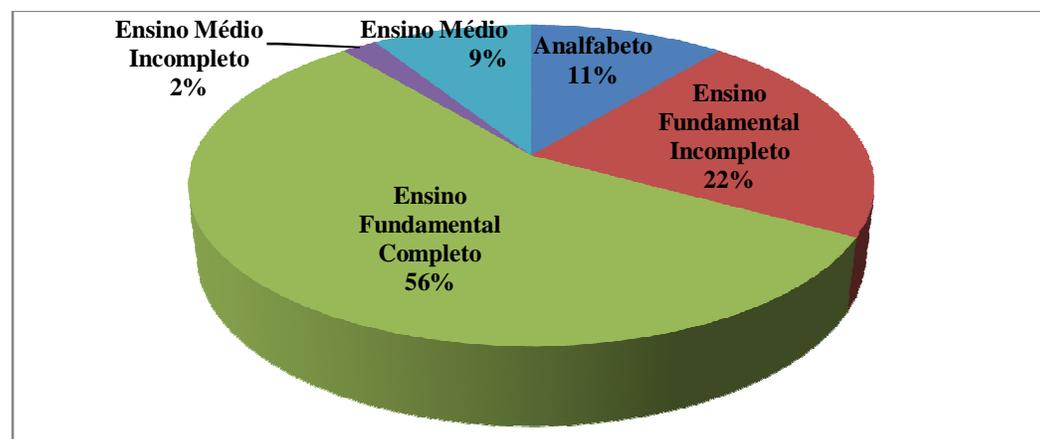
Fonte: Dados da pesquisa. (2014)

Ao serem indagados sobre o tempo em que prestam serviço como catador de materiais recicláveis, como demonstra o Gráfico 5, a maioria deles (82%) afirmou estar exercendo a atividade há até menos de 20 anos, sendo: 31% entre um e menos de cinco anos, 25% entre cinco e menos de 10 anos e 26% entre 10 e menos de 20 anos. Parece que 20 anos é o limite para suportar a profissão, porque a partir daí os percentuais caem drasticamente, sendo que 7% declararam um exercício entre 20 e menos de 30 anos de serviço e 5% com 30 ou mais anos na atividade. Apenas 6% têm menos de um ano como catador.

Gráfico 5 – Distribuição dos respondentes de acordo com o tempo de serviço

Fonte: Dados da pesquisa. (2014)

Conforme ilustra o Gráfico 6, no que diz respeito ao nível de instrução escolar, 11% afirmaram não saber ler nem escrever, ou seja, serem analfabetos, o que talvez demonstre que exercer a função de catador, sabidamente em condições perigosas e insalubres, foi uma das suas únicas opções de trabalho para garantir o sustento próprio e familiar. Dos que estudaram, 22% afirmaram não ter concluído o Ensino Fundamental, a maioria (56%) declarou tê-lo concluído, 9% finalizaram os estudos no Nível Médio enquanto 2% não o concluíram. Somando-se os que declararam ter concluído o Ensino Fundamental e os que registraram não terem concluído o Ensino Médio, chega-se a 58% dos que tinham o Ensino Fundamental concluído.

Gráfico 6 – Distribuição dos respondentes de acordo com a instrução

Fonte: Dados da pesquisa. (2014)

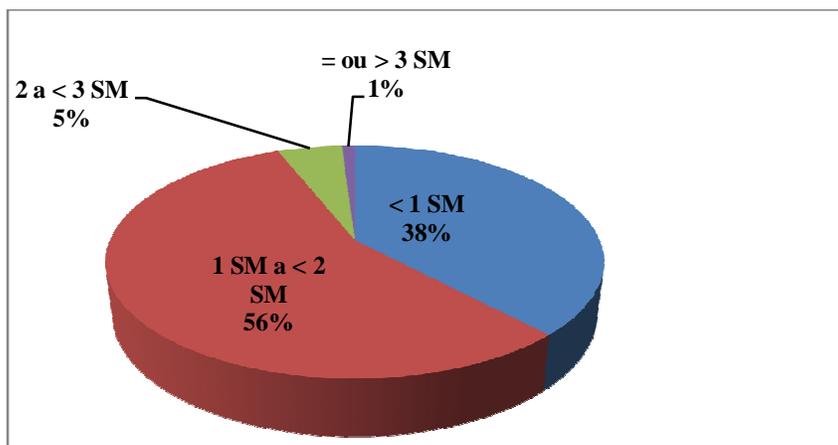
Ao serem questionados com relação ao valor exato ou aproximado da renda familiar, 38% afirmaram (Gráfico 7) valor inferior a um salário mínimo, o que confirma

as condições precárias vividas pelas famílias destes trabalhadores. A maioria (56%) dos respondentes declarou que a família recebia entre um salário mínimo e menos que dois salários mínimos, ou seja, entre R\$ 678,00 e R\$ 1.355,99.

Apenas 5% registraram renda familiar entre dois e menos que três salários mínimos (valor entre R\$ 1.356,00 a R\$ 2.033,00) e somente 1% afirmou receber valor superior a três salários mínimos, ou seja, superior a R\$ 2.034,00. Este resultado, já esperado, mostra que esse contingente de trabalhadores e suas famílias vivem em condições financeiras precaríssimas, já que 94% declararam renda familiar menor que dois salários mínimos.

O Gráfico 7 apresenta estes resultados.

Gráfico 7 – Distribuição dos respondentes de acordo com o valor da renda familiar



Fonte: Dados da pesquisa. (2014)

Por fim, quando indagados sobre quem mais, além deles próprios, contribui para a renda familiar, 66% dos catadores responderam contar com auxílio para obter o sustento da família. Isso significa que 44% dos catadores se sustentam ou sustentam a própria família sozinhos e que, por conta disso, sofrem pressões e enfrentam maiores dificuldades para obter a garantia do sustento.

A TAB. 3 mostra a distribuição de quem mais auxilia os catadores no sustento da família. Dos que contam com alguma contribuição (66%), 33% são apenas os cônjuges que contribuem, 11% são apenas os filhos dos catadores, 5% são os cônjuges e os filhos e 52% constituem-se de outros, tais como mãe, pai, irmãos, avós e

tia. Alguns chegaram a mencionar como auxílio o Bolsa Família, benefício fornecido pelo Governo Federal.

TABELA 3 – Distribuição de quem contribui financeiramente na renda familiar

Quem auxilia	Frequência	%
Cônjuge	22	33%
Filhos	7	11%
Cônjuge e filhos	3	5%
Outros	34	52%
	66	100%

Fonte: Dados da pesquisa. (2014)

4.1.2 TESTES DAS HIPÓTESES

Primeiramente, optou-se por analisar a confiabilidade dos itens do questionário utilizado. De acordo com Pestana e Gageiro (2005) um valor de *alpha* de *Cronbach* entre 0,6 e 0,7 indica que há razoável consistência interna e que o instrumento pode ser utilizado. O *alpha* de *Cronbach* do conjunto foi de 0,913 o que mostra a alta confiabilidade do instrumento e adequação aos tratamentos estatísticos.

Depois de calculado o *alpha* de *Cronbach*, e a fim de testar as hipóteses, iniciou-se a fase de verificação de diferenças de percepção que fossem estatisticamente significantes, segmentando-se os respondentes por sexo, faixa etária e função (autônomo ou associado). Para isso, foi utilizada a Análise de Variância (ANOVA), cujos resultados encontram-se nas tabelas representadas adiante.

De modo a rejeitar a hipótese de que não existe diferença entre as médias, optou-se por considerar valores de significância (Sig) inferiores a 0,05, pois, além de ser uma medida utilizada em pesquisas acadêmicas, assegura níveis de confiança superiores a 95%.

A primeira hipótese foi formulada de acordo com o sexo ($H_1 =$ A percepção dos catadores homens com relação à Qualidade de Vida no Trabalho é melhor que das mulheres), a fim de saber se existe diferença significativa de percepção de qualidade de vida no trabalho entre homens e mulheres catadores de materiais recicláveis.

De acordo com os resultados, conforme mostra a TAB. 4.1, adiante, verificou-se que as únicas variáveis para as quais se pode rejeitar a hipótese nula (não existe diferença de percepção) são:

- Tempo para lazer (Sig = 0,046);

- Responsabilidade social externa (Sig = 0,027).

Estas variáveis são analiticamente apresentadas na TAB 4.

TABELA 4 – Médias e desvios padrões da percepção influenciada pelo sexo do respondente

Fatores de QVT	Variáveis	Sexo	Média	Desvio padrão
Trabalho e Espaço Total de Vida	Tempo para lazer	Masculino	2,66	1,807
		Feminino	1,78	0,732
Relevância social da Vida no Trabalho	Responsabilidade social externa	Masculino	5,67	1,197
		Feminino	6,33	0,767

Fonte: Dados da pesquisa. (2014)

Como se pode ver na TAB 4, a média calculada para a satisfação dos homens (2,66) é maior que a média calculada para a satisfação das mulheres (1,78), quanto ao item Trabalho e Espaço Total de Vida.

Mesmo assim, ambas as médias ficam abaixo da Mediana da escala (4,00). Isto significa que homens e mulheres estão insatisfeitos quanto a este item. Mas os homens estão menos insatisfeitos.

Na mesma tabela, verifica-se que a média calculada para os homens (5,67) é menor que a média calculada para as mulheres (6,33), quanto à satisfação com a Relevância Social da Vida no Trabalho.

Entende-se, então, que tanto os homens como as mulheres estão satisfeitos quanto ao item, mas as mulheres estão mais satisfeitas que os homens quanto à Relevância Social da Vida no Trabalho.

Como se observará na análise qualitativa, os catadores verbalizam a importância da sua atividade para a preservação ambiental. Os dados comprovam que ambos os sexos encontram-se satisfeitos com a preocupação que a associação da qual fazem parte ou o estabelecimento comercial para o qual vendem os materiais recicláveis têm com a comunidade.

A seguir, a Tabela 4.1, que apresenta os resultados da Análise de Variância, segmentando os respondentes por sexo.

TABELA 4.1 – ANOVA – Sexo

Fonte de Variação		Soma dos Quadrados	Graus de Liberdade	Média	F	Sig.
Salário	Entre Grupos	0,173	1	0,173	0,067	0,796
	Nos grupos	251,827	98	2,57		
	Total	252	99			
Benefícios (associação)	Entre Grupos	1,874	1	1,874	1,253	0,266
	Nos grupos	146,636	98	1,496		
	Total	148,51	99			
Benefícios (estabelecimento comercial)	Entre Grupos	0,245	1	0,245	0,129	0,721
	Nos grupos	186,505	98	1,903		
	Total	186,75	99			
Assistência médica (funcionários)	Entre Grupos	0,276	1	0,276	0,191	0,663
	Nos grupos	141,514	98	1,444		
	Total	141,79	99			
Assistência médica (familiares)	Entre Grupos	0,397	1	0,397	0,564	0,455
	Nos grupos	68,993	98	0,704		
	Total	69,39	99			
Equidade interna	Entre Grupos	2,248	1	2,248	0,808	0,371
	Nos grupos	272,512	98	2,781		
	Total	274,76	99			
Equidade externa	Entre Grupos	3,078	1	3,078	1,27	0,262
	Nos grupos	237,432	98	2,423		
	Total	240,51	99			
Quantidade de equipamentos/materiais disponíveis	Entre Grupos	7,049	1	7,049	3,675	0,058
	Nos grupos	187,951	98	1,918		
	Total	195	99			
Qualidade dos equipamentos/materiais disponíveis	Entre Grupos	7,272	1	7,272	3,698	0,057
	Nos grupos	192,688	98	1,966		
	Total	199,96	99			
Jornada de trabalho	Entre Grupos	0,531	1	0,531	0,304	0,583
	Nos grupos	171,469	98	1,75		
	Total	172	99			
Ambiente físico seguro	Entre Grupos	0,001	1	0,001	0,001	0,98
	Nos grupos	197,709	98	2,017		
	Total	197,71	99			
Ausência de insalubridade	Entre Grupos	0,068	1	0,068	0,034	0,853
	Nos grupos	191,932	97	1,979		
	Total	192	98			
Autonomia	Entre Grupos	0,802	1	0,802	0,238	0,627
	Nos grupos	330,558	98	3,373		
	Total	331,36	99			
Planejamento de atividades	Entre Grupos	0,043	1	0,043	0,014	0,907
	Nos grupos	308,957	98	3,153		
	Total	309	99			
Complexidade das Tarefas	Entre Grupos	0,311	1	0,311	0,163	0,687
	Nos grupos	183,454	96	1,911		
	Total	183,765	97			
Informações sobre o processo de trabalho	Entre Grupos	0,187	1	0,187	0,098	0,755
	Nos grupos	187,123	98	1,909		
	Total	187,31	99			
Feedback da associação	Entre Grupos	1,253	1	1,253	0,708	0,402
	Nos grupos	173,497	98	1,77		
	Total	174,75	99			

TABELA 4.1 – ANOVA – Sexo (continuação)

Fonte de Variação		Soma dos Quadrados	Graus de Liberdade	Média	F	Sig.
Possibilidade de crescimento	Entre Grupos	0,126	1	0,126	0,053	0,818
	Nos grupos	231,167	97	2,383		
	Total	231,293	98			
Segurança no emprego	Entre Grupos	0,651	1	0,651	0,231	0,632
	Nos grupos	276,099	98	2,817		
	Total	276,75	99			
Perspectiva de avanço salarial	Entre Grupos	0,379	1	0,379	0,128	0,721
	Nos grupos	287,802	97	2,967		
	Total	288,182	98			
Crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional	Entre Grupos	0,928	1	0,928	0,295	0,588
	Nos grupos	307,822	98	3,141		
	Total	308,75	99			
Igualdade de tratamento e oportunidades	Entre Grupos	2,504	1	2,504	2,917	0,091
	Nos grupos	84,136	98	0,859		
	Total	86,64	99			
Ausência de preconceitos	Entre Grupos	1,396	1	1,396	1,766	0,187
	Nos grupos	77,514	98	0,791		
	Total	78,91	99			
Relacionamento respeitoso entre gestores e catadores	Entre Grupos	1,207	1	1,207	2,394	0,125
	Nos grupos	49,383	98	0,504		
	Total	50,59	99			
Companheirismo dos colegas no ambiente de trabalho	Entre Grupos	0,66	1	0,66	0,831	0,364
	Nos grupos	77,78	98	0,794		
	Total	78,44	99			
Companheirismo dos colegas fora do ambiente de trabalho	Entre Grupos	0,546	1	0,546	0,52	0,473
	Nos grupos	103,014	98	1,051		
	Total	103,56	99			
Cumprimento dos direitos trabalhistas	Entre Grupos	0,215	1	0,215	0,071	0,791
	Nos grupos	298,375	98	3,045		
	Total	298,59	99			
Privacidade Pessoal	Entre Grupos	1,421	1	1,421	0,548	0,461
	Nos grupos	253,969	98	2,592		
	Total	255,39	99			
Liberdade de expressão	Entre Grupos	1,484	1	1,484	0,687	0,409
	Nos grupos	211,756	98	2,161		
	Total	213,24	99			
Acesso para debate de normas gerais	Entre Grupos	4,038	1	4,038	2,344	0,129
	Nos grupos	168,802	98	1,722		
	Total	172,84	99			
Equilíbrio de tempo entre vida profissional e pessoal	Entre Grupos	3,188	1	3,188	1,199	0,276
	Nos grupos	260,522	98	2,658		
	Total	263,71	99			
Tempo para vida familiar	Entre Grupos	9,022	1	9,022	3,159	0,079
	Nos grupos	279,888	98	2,856		
	Total	288,91	99			
Tempo para lazer	Entre Grupos	11,45	1	11,45	4,102	0,046
	Nos grupos	273,55	98	2,791		
	Total	285	99			

TABELA 4.1 – ANOVA – Sexo (continuação)

Fonte de Variação		Soma dos Quadrados	Graus de Liberdade	Média	F	Sig.
Estabilidade de horários	Entre Grupos	5,172	1	5,172	1,821	0,18
	Nos grupos	275,556	97	2,841		
	Total	280,727	98			
Proteção contra mudanças geográficas	Entre Grupos	0,027	1	0,027	0,01	0,919
	Nos grupos	257,932	97	2,659		
	Total	257,96	98			
Orgulho de fazer parte da associação	Entre Grupos	4,872	1	4,872	2,856	0,094
	Nos grupos	167,168	98	1,706		
	Total	172,04	99			
Responsabilidade Social Externa	Entre Grupos	6,48	1	6,48	5,036	0,027
	Nos grupos	126,11	98	1,287		
	Total	132,59	99			
Responsabilidade Social Interna	Entre Grupos	3,06	1	3,06	2,071	0,153
	Nos grupos	144,78	98	1,477		
	Total	147,84	99			
Responsabilidade da associação ou estabelecimento comercial pelos serviços produzidos	Entre Grupos	4,511	1	4,511	3,535	0,063
	Nos grupos	125,049	98	1,276		
	Total	129,56	99			

Fonte: Dados da pesquisa. (2014)

Como já havia sido visto na TAB. 4, há apenas duas variáveis para as quais se identificaram diferenças significativas entre as médias. Para a variável **Tempo para lazer**, que faz parte do constructo **Trabalho e espaço total de vida**, os homens (média 2,66) estão menos insatisfeitos que as mulheres (média 1,78). Isso se confirma, através de conversas informais com os catadores durante a aplicação dos questionários, pois as mulheres, além de ter que dar conta do trabalho, precisam cuidar dos afazeres domésticos e dos filhos (quando os têm). Apesar de os homens e mulheres uma percepção negativa com relação a esta variável, as mulheres estão significativamente mais insatisfeitas neste quesito. Para a variável **Responsabilidade social externa**, que faz parte do constructo **Relevância social da vida no trabalho**, as mulheres (média = 6,33) estão mais satisfeitas que os homens (média = 5,67). Ambos os sexos declararam-se satisfeitos com a preocupação para com a comunidade demonstrada pela sua associação ou pelo estabelecimento comercial para o qual vendem os materiais recicláveis. Mas as mulheres estão significativamente mais satisfeitas neste item.

Diante dos resultados, a hipótese ($H_1 = A$ percepção dos catadores homens com relação à Qualidade de Vida no Trabalho é melhor que das mulheres) deve ser rejeitada.

Procedimento semelhante foi adotado para a segunda hipótese (H_2 = Os catadores de materiais recicláveis mais novos têm menos expectativas com a atividade de catação que os mais velhos), para verificar se existe diferença significativa de percepção de QVT entre os catadores de materiais recicláveis, levando em conta a faixa etária. Conforme mostra a TAB. 5.1, adiante, na apreciação destes resultados, as variáveis para as quais se pode rejeitar a hipótese nula são:

- Benefícios oferecidos pela associação (Sig = 0,005);
- Benefícios oferecidos pelo estabelecimento comercial (Sig = 0,007);
- Assistência médica aos catadores (Sig = 0,039);
- Assistência médica aos familiares dos catadores (Sig = 0,000);
- Equidade interna (Sig = 0,016);
- Possibilidade de crescimento (Sig = 0,001);
- Perspectiva de avanço salarial (Sig = 0,038);
- Crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional (Sig = 0,001);
- Companheirismo dos colegas no ambiente de trabalho (Sig = 0,047);
- Tempo para vida familiar (Sig = 0,019).

Estas variáveis são analiticamente apresentadas na TAB 5.

TABELA 5 – Médias e desvios padrões da percepção influenciada pela faixa etária do respondente

Fatores de QVT	Variáveis	Faixa Etária						
		< 16 anos	16-29 anos	30-39 anos	40-49 anos	50-59 anos	= > 60 anos	
Compensação Justa e Adequada	Benefícios oferecidos pela associação	Média	4,50	1,23	1,32	1,68	1,00	1,57
		Desvio Padrão	3,536	0,626	1,145	1,520	0,000	1,512
	Benefícios oferecidos pelo estabelecimento comercial	Média	4,50	1,23	1,24	2,04	1,45	1,57
		Desvio Padrão	3,536	0,626	0,831	1,837	1,508	1,512
	Assistência médica aos catadores	Média	4,00	1,40	1,24	1,52	1,00	1,29
		Desvio Padrão	2,828	1,303	1,200	1,122	0,000	0,756
	Assistência médica aos familiares dos catadores	Média	4,00	1,07	1,24	1,12	1,00	1,29
		Desvio Padrão	2,828	0,365	1,200	0,332	0,000	0,756
	Equidade interna	Média	6,50	2,47	2,72	3,12	3,09	2,14

		Desvio Padrão	0,707	1,548	1,400	1,787	2,023	0,690
Oportunidade de Crescimento e Segurança	Possibilidade de crescimento	Média	6,50	2,14	1,88	2,40	1,73	1,43
		Desvio Padrão	0,707	1,302	1,364	1,826	0,905	0,787
	Perspectiva de avanço salarial	Média	5,50	1,97	2,04	2,46	1,64	1,29
		Desvio Padrão	0,707	1,474	1,719	2,105	1,206	0,756
	Crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional.	Média	6,50	1,97	1,80	2,80	1,73	1,29
		Desvio Padrão	0,707	1,326	1,384	2,291	1,489	0,756
Integração Social na Organização	Companheirismo dos colegas no ambiente de trabalho	Média	5,50	6,73	6,92	6,28	6,82	6,86
		Desvio Padrão	0,707	0,944	0,277	1,275	0,405	0,378
Trabalho e Espaço Total de Vida	Tempo para a vida familiar	Média	6,50	2,53	2,16	2,36	3,00	2,57
		Desvio Padrão	0,707	1,570	1,573	1,604	1,789	2,070

Fonte: Dados da pesquisa. (2014)

As variáveis **Benefícios oferecidos pela associação**, **Benefícios oferecidos pelo estabelecimento comercial**, **Assistência médica aos catadores**, **Assistência médica aos familiares dos catadores** e **Equidade interna** são variáveis que se referem ao fator **Compensação Justa e Adequada** de QVT, proposto por Walton (1973). Com relação a todas estas variáveis, a faixa etária que obteve melhor percepção foi a faixa inferior a 16 anos (médias 4,50; 4,50; 4,00; 4,00; 6,50, respectivamente).

Essa percepção talvez se deva pelo fato que estão iniciando a vida laboral e, provavelmente seja este o seu primeiro trabalho. As demais faixas etárias demonstram insatisfação com relação a todas as variáveis mencionadas referentes ao fator **Compensação Justa e Adequada**.

Para o fator **Oportunidade de Crescimento e Segurança**, as variáveis significantes foram **Possibilidade de crescimento**, **Perspectiva de avanço salarial** e **Crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional**. Para estas variáveis, a faixa etária que obteve melhor percepção foi, novamente, a faixa inferior a 16 anos (médias, respectivamente: 6,50; 5,50; 6,50). As demais faixas demonstraram insatisfação com relação às variáveis do fator mencionado, conforme mostra a TAB. 5.

A variável **Companheirismo dos colegas no ambiente de trabalho**, referente ao fator **Integração Social na Organização**, foi a única que obteve satisfação geral em todas as faixas etárias, principalmente na faixa que engloba os indivíduos que possuem idade de 30 a 39 anos (média 9,92), seguida dos catadores de

faixa etária acima de 60 anos (média 6,86), entre 50 e 59 anos (média 6,82), entre 16 e 29 anos (6,73), entre 40 e 49 anos (média 6,28) e, por fim, abaixo de 16 anos (média 5,50).

Para esta variável, pode-se afirmar que os catadores mais velhos possuem percepção mais positiva que os catadores mais novos, fato que talvez se deva à condição de maturidade nas relações interpessoais e laborais, devido ao tempo de experiência.

Para o fator **Trabalho e Espaço Total de Vida**, a única variável significativa foi **Tempo para a vida familiar**. Novamente, a faixa etária inferior a 16 anos foi a que obteve a melhor média (6,50), sendo assim, a que possui a faixa que possui melhor percepção. Isso se deve ao fato de que os mais novos, por ainda morarem com os pais e/ou algum outro familiar, não possuem tantas responsabilidades e não dedicam-se tanto à atividade de catação comparando com os demais membros da família. As demais faixas etárias demonstraram insatisfação com relação a esta variável.

A seguir, a Tabela 5.1, que apresenta os resultados da Análise de Variância, segmentando os respondentes por faixa etária.

TABELA 5.1 – ANOVA – Faixa Etária

Fonte de Variação		Soma dos Quadrados	Graus de Liberdade	Média	F	Sig.
COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA						
Salário	Entre Grupos	20,156	5	4,031	1,634	0,158
	Nos grupos	231,844	94	2,466		
	Total	252,000	99			
Benefícios (associação)	Entre Grupos	24,049	5	4,810	3,633	0,005
	Nos grupos	124,461	94	1,324		
	Total	148,510	99			
Benefícios (estabelecimento comercial)	Entre Grupos	28,922	5	5,784	3,445	0,007
	Nos grupos	157,828	94	1,679		
	Total	186,750	99			
Assistência médica (funcionários)	Entre Grupos	16,361	5	3,272	2,452	0,039
	Nos grupos	125,429	94	1,334		
	Total	141,790	99			
Assistência médica (familiares)	Entre Grupos	16,895	5	3,379	6,050	0,000
	Nos grupos	52,495	94	0,558		
	Total	69,390	99			
Equidade interna	Entre Grupos	37,347	5	7,469	2,957	0,016
	Nos grupos	237,413	94	2,526		
	Total	274,760	99			

TABELA 5.1 – ANOVA – Faixa Etária (continuação)

Fonte de Variação		Soma dos Quadrados	Graus de Liberdade	Média	F	Sig.
Equidade externa	Entre Grupos	25,673	5	5,135	2,247	0,056
	Nos grupos	214,837	94	2,286		
	Total	240,510	99			
CONDIÇÕES DE TRABALHO						
Quantidade de equipamentos/materiais disponíveis	Entre Grupos	13,146	5	2,629	1,359	0,247
	Nos grupos	181,854	94	1,935		
	Total	195,000	99			
Qualidade dos equipamentos/materiais disponíveis	Entre Grupos	10,667	5	2,133	1,059	0,388
	Nos grupos	189,293	94	2,014		
	Total	199,960	99			
Jornada de trabalho	Entre Grupos	4,364	5	0,873	0,489	0,783
	Nos grupos	167,636	94	1,783		
	Total	172,000	99			
Ambiente físico seguro	Entre Grupos	7,220	5	1,444	0,713	0,616
	Nos grupos	190,490	94	2,026		
	Total	197,710	99			
Ausência de insalubridade	Entre Grupos	4,209	5	0,842	0,417	0,836
	Nos grupos	187,791	93	2,019		
	Total	192,000	98			
USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES						
Autonomia	Entre Grupos	24,819	5	4,964	1,522	0,190
	Nos grupos	306,541	94	3,261		
	Total	331,360	99			
Planejamento de atividades	Entre Grupos	24,531	5	4,906	1,621	0,162
	Nos grupos	284,469	94	3,026		
	Total	309,000	99			
Complexidade das Tarefas	Entre Grupos	9,207	5	1,841	0,970	0,440
	Nos grupos	174,558	92	1,897		
	Total	183,765	97			
Informações sobre o processo de trabalho	Entre Grupos	4,142	5	0,828	0,425	0,830
	Nos grupos	183,168	94	1,949		
	Total	187,310	99			
Feedback da associação	Entre Grupos	3,110	5	0,622	0,341	0,887
	Nos grupos	171,640	94	1,826		
	Total	174,750	99			
OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA						
Possibilidade de crescimento	Entre Grupos	46,809	5	9,362	4,719	0,001
	Nos grupos	184,484	93	1,984		
	Total	231,293	98			
Segurança no emprego	Entre Grupos	12,638	5	2,528	0,900	0,485
	Nos grupos	264,112	94	2,810		
	Total	276,750	99			
Perspectiva de avanço salarial	Entre Grupos	33,823	5	6,765	2,473	0,038
	Nos grupos	254,359	93	2,735		
	Total	288,182	98			
Crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional	Entre Grupos	59,673	5	11,935	4,504	0,001
	Nos grupos	249,077	94	2,650		
	Total	308,750	99			

TABELA 5.1 – ANOVA – Faixa Etária (continuação)

Fonte de Variação		Soma dos Quadrados	Graus de Liberdade	Média	F	Sig.
INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO						
Igualdade de tratamento e oportunidades	Entre Grupos	7,554	5	1,511	1,796	0,121
	Nos grupos	79,086	94	0,841		
	Total	86,640	99			
Ausência de preconceitos	Entre Grupos	1,002	5	0,200	0,242	0,943
	Nos grupos	77,908	94	0,829		
	Total	78,910	99			
Relacionamento respeitoso entre gestores e catadores	Entre Grupos	1,830	5	0,366	0,706	0,621
	Nos grupos	48,760	94	0,519		
	Total	50,590	99			
Companheirismo dos colegas no ambiente de trabalho	Entre Grupos	8,700	5	1,740	2,345	0,047
	Nos grupos	69,740	94	0,742		
	Total	78,440	99			
Companheirismo dos colegas fora do ambiente de trabalho	Entre Grupos	5,840	5	1,168	1,124	0,353
	Nos grupos	97,720	94	1,040		
	Total	103,560	99			
CONSTITUCIONALISMO						
Cumprimento dos direitos trabalhistas	Entre Grupos	12,637	5	2,527	0,831	0,531
	Nos grupos	285,953	94	3,042		
	Total	298,590	99			
Privacidade Pessoal	Entre Grupos	21,692	5	4,338	1,745	0,132
	Nos grupos	233,698	94	2,486		
	Total	255,390	99			
Liberdade de expressão	Entre Grupos	4,699	5	0,940	0,424	0,831
	Nos grupos	208,541	94	2,219		
	Total	213,240	99			
Acesso para debate de normas gerais	Entre Grupos	1,674	5	0,335	0,184	0,968
	Nos grupos	171,166	94	1,821		
	Total	172,840	99			
TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DE VIDA						
Equilíbrio de tempo entre vida profissional e pessoal	Entre Grupos	28,596	5	5,719	2,287	0,052
	Nos grupos	235,114	94	2,501		
	Total	263,710	99			
Tempo para vida familiar	Entre Grupos	38,109	5	7,622	2,857	0,019
	Nos grupos	250,801	94	2,668		
	Total	288,910	99			
Tempo para lazer	Entre Grupos	12,966	5	2,593	0,896	0,487
	Nos grupos	272,034	94	2,894		
	Total	285,000	99			
Estabilidade de horários	Entre Grupos	12,988	5	2,598	0,902	0,483
	Nos grupos	267,740	93	2,879		
	Total	280,727	98			

TABELA 5.1 – ANOVA – Faixa Etária (continuação)

Fonte de Variação		Soma dos Quadrados	Graus de Liberdade	Média	F	Sig.
Proteção contra mudanças geográficas	Entre Grupos	18,776	5	3,755	1,460	0,210
	Nos grupos	239,183	93	2,572		
	Total	257,960	98			
RELEVÂNCIA SOCIAL DA VIDA NO TRABALHO						
Orgulho de fazer parte da associação	Entre Grupos	10,943	5	2,189	1,277	0,280
	Nos grupos	161,097	94	1,714		
	Total	172,040	99			
Responsabilidade Social Externa	Entre Grupos	3,524	5	0,705	0,513	0,766
	Nos grupos	129,066	94	1,373		
	Total	132,590	99			
Responsabilidade Social Interna	Entre Grupos	8,860	5	1,772	1,198	0,316
	Nos grupos	138,980	94	1,479		
	Total	147,840	99			
Responsabilidade da associação ou estabelecimento comercial pelos serviços produzidos	Entre Grupos	0,337	5	0,067	0,049	0,998
	Nos grupos	129,223	94	1,375		
	Total	129,560	99			

Fonte: Dados da pesquisa. (2014)

Portanto, a segunda hipótese deste trabalho ($H_2 =$ Os catadores de materiais recicláveis mais novos têm menos expectativas com a atividade de catação que os mais velhos), também pode ser rejeitada.

Para a terceira hipótese ($H_3 =$ Os catadores associados possuem melhor percepção de QVT que os catadores autônomos), conforme mostra a TAB. 6.1, adiante, as variáveis para as quais se pode rejeitar a hipótese nula, a fim de verificar se existe diferença significativa de percepção de QVT entre os catadores de materiais recicláveis associados e autônomos, são:

- Salário (Sig = 0,000);
- Benefícios oferecidos pelo estabelecimento comercial (Sig = 0,008);
- Equidade interna (Sig = 0,011);
- Autonomia (Sig = 0,000);
- Planejamento de atividades (Sig = 0,000);
- Complexidade das tarefas (Sig = 0,039);
- *Feedback* (Sig = 0,042);
- Perspectiva de avanço salarial (Sig = 0,032);
- Ausência de preconceitos (Sig = 0,028);

- Relacionamento respeitoso entre gestores e catadores (Sig = 0,009);
- Privacidade pessoal (Sig = 0,040);
- Liberdade de expressão (Sig = 0,000);
- Acesso para debate de normas gerais (Sig = 0,000);
- Equilíbrio de tempo entre vida pessoal e profissional (Sig = 0,001);
- Tempo para vida familiar (Sig = 0,001);
- Tempo para lazer (Sig = 0,002);
- Responsabilidade da associação ou estabelecimento comercial pelos serviços produzidos (Sig = 0,009).

A TAB 6 apresenta estas variáveis de forma analítica.

TABELA 6 – Médias e desvios padrões da percepção influenciada pelo tipo de vínculo laboral do respondente

Fatores de QVT	Variáveis	Função	Média	Desvio padrão
Compensação Justa e Adequada	Salário	Associado	2,70	1,174
		Autônomo	3,84	1,829
	Benefícios oferecidos pelo estabelecimento comercial	Associado	1,23	0,853
		Autônomo	1,95	1,765
	Equidade interna	Associado	2,45	1,347
		Autônomo	3,30	1,912
Uso e Desenvolvimento de Capacidades	Autonomia	Associado	2,82	1,363
		Autônomo	5,32	1,325
	Planejamento de atividades	Associado	2,75	1,164
		Autônomo	5,36	1,241
	Complexidade das tarefas	Associado	3,63	1,186
		Autônomo	4,20	1,534
	Feedback	Associado	4,50	1,191
		Autônomo	4,20	1,579
Oportunidade de Crescimento e Segurança	Perspectiva de avanço salarial	Associado	1,77	1,362
		Autônomo	2,51	2,028
Integração Social na Organização	Ausência de preconceitos	Associado	6,64	0,520
		Autônomo	6,25	1,184
	Relacionamento respeitoso entre gestores e catadores	Associado	6,88	0,429
		Autônomo	6,50	0,928
Constitucionalismo	Privacidade pessoal	Associado	2,52	1,321
		Autônomo	3,18	1,859
	Liberdade de expressão	Associado	4,23	1,221
		Autônomo	5,39	1,513

Constitucionalismo	Acesso para debate de normas gerais	Associado	3,93	1,042
		Autônomo	5,14	1,340
Trabalho e Espaço Total de Vida	Equilíbrio de tempo entre vida pessoal e profissional	Associado	2,30	1,127
		Autônomo	3,36	1,966
	Tempo para vida familiar	Associado	2,05	1,086
		Autônomo	3,14	2,131
	Tempo para lazer	Associado	2,04	1,175
		Autônomo	3,09	2,055
Relevância Social da Vida no Trabalho	Responsabilidade da associação ou estabelecimento comercial pelos serviços produzidos	Associado	6,64	0,645
		Autônomo	6,05	1,509

Fonte: Dados da pesquisa. (2014)

No que diz respeito às variáveis **Feedback**, **Ausência de preconceitos**, **Relacionamento respeitoso entre gestores e catadores**, **Responsabilidade da associação ou estabelecimento comercial pelos serviços produzidos**, os catadores associados (médias, respectivamente: 4,59; 6,64; 6,88; 6,64) tiveram melhor percepção com relação à QVT que os catadores autônomos. O que já era de se esperar, visto que, a associação trabalha, também, para melhores condições de trabalho dos catadores, em todos os sentidos. Isso significa que, para estas variáveis, que estão ligadas aos fatores **Uso e desenvolvimento de capacidades**, **Integração social na organização** e **Relevância social da vida no trabalho**, os catadores associados estão mais satisfeitos que os autônomos (médias, respectivamente: 4,05; 6,25; 6,50; 6,05) que, por sua vez, vale ressaltar, também se encontram satisfeitos.

Para as demais variáveis mencionadas anteriormente, os catadores autônomos demonstraram possuir uma melhor percepção de QVT do que os catadores associados. Porém, nas variáveis **Salário**, **Benefícios oferecidos pelo estabelecimento comercial** e **Equidade interna** (que são vinculadas ao fator de QVT **Compensação Justa e Adequada**), **Perspectiva de Avanço Salarial** (variável relacionada com o fator **Oportunidade de Crescimento e Segurança**), **Privacidade Pessoal** (ligada ao fator **Constitucionalismo**) e nas variáveis **Equilíbrio de tempo entre vida pessoal e profissional**, **Tempo para vida familiar** e **Tempo para lazer** (que estão associadas ao fator **Trabalho e Espaço Total de Vida**, de QVT) os catadores associados e autônomos demonstram muita insatisfação, conforme mostram as médias da TAB. 6.

A variável **Autonomia** (relacionada ao fator de QVT **Uso e desenvolvimento de capacidades**) mostra que os catadores associados (média 2,82) encontram-se insatisfeitos e os autônomos (média = 5,36) encontram-se satisfeitos. O mesmo ocorre com a variável **Acesso para debate de normas gerais** (ligada ao fator **Constitucionalismo**), sendo os associados com média 3,93 e os autônomos com média 5,14.

Para as variáveis **Planejamento de atividades** e **Complexidade das tarefas**, ligadas ao fator de QVT **Uso e desenvolvimento de capacidades**, os catadores associados, no geral, se mostram insatisfeitos, enquanto os autônomos demonstram estarem indiferentes a tais variáveis. Esse fato talvez seja explicado através de alguma dependência que os catadores associados possuem para determinadas atividades da associação, enquanto os catadores autônomos trabalham por conta própria e não precisam justificar seus atos e atividades com frequência.

Por fim, para a variável **Liberdade de expressão**, os associados não demonstraram nem satisfação e nem insatisfação (média 4,23), enquanto os autônomos mostraram-se satisfeitos neste quesito. Isso talvez se deva ao fato de que por trabalharem para eles mesmos, se sintam mais à vontade de expressar o que pensam, sentem e querem.

A seguir, a Tabela 6.1, que apresenta os resultados da Análise de Variância, segmentando os respondentes por tipo de vínculo laboral.

TABELA 6.1 – ANOVA – Vínculo laboral

Fonte de Variação		Soma dos Quadrados	Graus de Liberdade	Média	F	Sig.
COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA						
Salário	Entre Grupos	32,274	1	32,274	14,395	,000
	Nos grupos	219,726	98	2,242		
	Total	252,000	99			
Benefícios (associação)	Entre Grupos	2,650	1	2,650	1,780	,185
	Nos grupos	145,860	98	1,488		
	Total	148,510	99			
Benefícios (estabelecimento comercial)	Entre Grupos	12,859	1	12,859	7,247	,008
	Nos grupos	173,891	98	1,774		
	Total	186,750	99			
Assistência médica (funcionários)	Entre Grupos	3,171	1	3,171	2,242	,138
	Nos grupos	138,619	98	1,414		
	Total	141,790	99			

TABELA 6.1 – ANOVA – Vínculo laboral (continuação)

Fonte de Variação		Soma dos Quadrados	Graus de Liberdade	Média	F	Sig.
Assistência médica (familiares)	Entre Grupos	,283	1	,283	,401	,528
	Nos grupos	69,107	98	,705		
	Total	69,390	99			
Equidade interna	Entre Grupos	17,762	1	17,762	6,773	,011
	Nos grupos	256,998	98	2,622		
	Total	274,760	99			
Equidade externa	Entre Grupos	4,124	1	4,124	1,710	,194
	Nos grupos	236,386	98	2,412		
	Total	240,510	99			
CONDIÇÕES DE TRABALHO						
Quantidade de equipamentos/materiais disponíveis	Entre Grupos	,469	1	,469	,236	,628
	Nos grupos	194,531	98	1,985		
	Total	195,000	99			
Qualidade dos equipamentos/materiais disponíveis	Entre Grupos	,182	1	,182	,089	,765
	Nos grupos	199,778	98	2,039		
	Total	199,960	99			
Jornada de trabalho	Entre Grupos	,234	1	,234	,133	,716
	Nos grupos	171,766	98	1,753		
	Total	172,000	99			
Ambiente físico seguro	Entre Grupos	1,520	1	1,520	,759	,386
	Nos grupos	196,190	98	2,002		
	Total	197,710	99			
Ausência de insalubridade	Entre Grupos	3,581	1	3,581	1,844	,178
	Nos grupos	188,419	97	1,942		
	Total	192,000	98			
USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES						
Autonomia	Entre Grupos	153,600	1	153,600	84,681	,000
	Nos grupos	177,760	98	1,814		
	Total	331,360	99			
Planejamento de atividades	Entre Grupos	168,318	1	168,318	117,252	,000
	Nos grupos	140,682	98	1,436		
	Total	309,000	99			
Complexidade das Tarefas	Entre Grupos	8,014	1	8,014	4,377	,039
	Nos grupos	175,752	96	1,831		
	Total	183,765	97			
Informações sobre o processo de trabalho	Entre Grupos	2,151	1	2,151	1,138	,289
	Nos grupos	185,159	98	1,889		
	Total	187,310	99			
Feedback da associação	Entre Grupos	7,287	1	7,287	4,265	,042
	Nos grupos	167,463	98	1,709		
	Total	174,750	99			
OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA						
Possibilidade de crescimento	Entre Grupos	2,869	1	2,869	1,218	,272
	Nos grupos	228,424	97	2,355		
	Total	231,293	98			

TABELA 6.1 – ANOVA – Vínculo laboral (continuação)

Fonte de Variação		Soma dos Quadrados	Graus de Liberdade	Média	F	Sig.
Segurança no emprego	Entre Grupos	,416	1	,416	,147	,702
	Nos grupos	276,334	98	2,820		
	Total	276,750	99			
Perspectiva de avanço salarial	Entre Grupos	13,455	1	13,455	4,751	,032
	Nos grupos	274,726	97	2,832		
	Total	288,182	98			
Crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional	Entre Grupos	8,416	1	8,416	2,746	,101
	Nos grupos	300,334	98	3,065		
	Total	308,750	99			
INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO						
Igualdade de tratamento e oportunidades	Entre Grupos	2,836	1	2,836	3,317	,072
	Nos grupos	83,804	98	,855		
	Total	86,640	99			
Ausência de preconceitos	Entre Grupos	3,803	1	3,803	4,962	,028
	Nos grupos	75,107	98	,766		
	Total	78,910	99			
Relacionamento respeitoso entre gestores e catadores	Entre Grupos	3,465	1	3,465	7,206	,009
	Nos grupos	47,125	98	,481		
	Total	50,590	99			
Companheirismo dos colegas no ambiente de trabalho	Entre Grupos	,375	1	,375	,471	,494
	Nos grupos	78,065	98	,797		
	Total	78,440	99			
Companheirismo dos colegas fora do ambiente de trabalho	Entre Grupos	3,495	1	3,495	3,423	,067
	Nos grupos	100,065	98	1,021		
	Total	103,560	99			
CONSTITUCIONALISMO						
Cumprimento dos direitos trabalhistas	Entre Grupos	3,866	1	3,866	1,285	,260
	Nos grupos	294,724	98	3,007		
	Total	298,590	99			
Privacidade Pessoal	Entre Grupos	10,862	1	10,862	4,353	,040
	Nos grupos	244,528	98	2,495		
	Total	255,390	99			
Liberdade de expressão	Entre Grupos	32,826	1	32,826	17,831	,000
	Nos grupos	180,414	98	1,841		
	Total	213,240	99			
Acesso para debate de normas gerais	Entre Grupos	35,944	1	35,944	25,731	,000
	Nos grupos	136,896	98	1,397		
	Total	172,840	99			
TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DE VIDA						
Equilíbrio de tempo entre vida profissional e pessoal	Entre Grupos	27,689	1	27,689	11,497	,001
	Nos grupos	236,021	98	2,408		
	Total	263,710	99			
Tempo para vida familiar	Entre Grupos	28,889	1	28,889	10,888	,001
	Nos grupos	260,021	98	2,653		
	Total	288,910	99			

TABELA 6.1 – ANOVA – Vínculo laboral (continuação)

Fonte de Variação		Soma dos Quadrados	Graus de Liberdade	Média	F	Sig.
Tempo para lazer	Entre Grupos	27,435	1	27,435	10,439	,002
	Nos grupos	257,565	98	2,628		
	Total	285,000	99			
Estabilidade de horários	Entre Grupos	7,476	1	7,476	2,654	,107
	Nos grupos	273,251	97	2,817		
	Total	280,727	98			
Proteção contra mudanças geográficas	Entre Grupos	7,891	1	7,891	3,061	,083
	Nos grupos	250,068	97	2,578		
	Total	257,960	98			
RELEVÂNCIA SOCIAL DA VIDA NO TRABALHO						
Orgulho de fazer parte da associação	Entre Grupos	,405	1	,405	,231	,632
	Nos grupos	171,635	98	1,751		
	Total	172,040	99			
Responsabilidade Social Externa	Entre Grupos	1,855	1	1,855	1,390	,241
	Nos grupos	130,735	98	1,334		
	Total	132,590	99			
Responsabilidade Social Interna	Entre Grupos	,574	1	,574	,382	,538
	Nos grupos	147,266	98	1,503		
	Total	147,840	99			
Responsabilidade da associação ou estabelecimento comercial pelos serviços produzidos	Entre Grupos	8,794	1	8,794	7,136	,009
	Nos grupos	120,766	98	1,232		
	Total	129,560	99			

Fonte: Dados da pesquisa. (2014)

Os resultados indicam a rejeição da terceira hipótese (H_3 = Os catadores associados possuem melhor percepção de QVT que os catadores autônomos).

4.2 Pesquisa Qualitativa

A seguir, encontram-se os aspectos relacionados à pesquisa qualitativa deste trabalho, tais como a percepção dos catadores sobre sua QVT, a percepção dos dirigentes de associações ou cooperativas sobre o seu relacionamento com os catadores e, por fim, a percepção qualitativa dos empresários intermediadores de material reciclado sobre o seu relacionamento com os catadores.

4.2.1 PERCEPÇÃO QUALITATIVA DOS CATADORES SOBRE SUA QVT

Diante do que fora verificado, através da literatura presente neste estudo, foram encontradas nove categorias teóricas que auxiliaram na interpretação da

percepção dos catadores de materiais recicláveis, vinculados a associações, a respeito da sua qualidade de vida no trabalho, ou seja, o Prazer na execução do trabalho (SANT'ANNA, KILIMNIK, MORAES, 2011) e as Categorias de QVT propostas por Walton (1973): **Compensação justa e adequada, Condições de trabalho, Uso e desenvolvimento de capacidades, Oportunidade de crescimento e segurança, Integração social na organização, Constitucionalismo, Trabalho e o espaço total de vida, e Relevância social da vida no trabalho.**

Vale ressaltar que os demais autores que abordam a temática de qualidade de vida no trabalho sempre acabam mencionando alguns dos fatores que compõem as categorias de QVT propostas por Walton (1973). Por conta disso, tais categorias foram inseridas neste trabalho como categorias analíticas para que pudessem auxiliar na análise da percepção dos catadores de materiais recicláveis com relação à própria QVT.

Porém, apesar de serem nove as categorias teóricas encontradas na literatura, pode-se verificar no presente estudo a existência de apenas seis delas para o público entrevistado, conforme apresentado a seguir.

Quando questionados sobre o que, para eles, é ter qualidade de vida no trabalho, alguns responderam que seria o reconhecimento da sociedade pelo trabalho digno deles que contribui para um melhor bem estar a todos, e ter condições de oferecer o sustento mínimo e básico para a família, que é a alimentação:

É que os outro tem que ver que nois trabalha digno né. Nois podia tá robando que ganhava mais, mais nois tá trabalhando e tirando os entulho que esse povo joga na rua, né? É poder dar de comer pra minha família todo dia e poder dar uma boneca pra minha filha no natal e no dia das criança. (MPS)

Há quem complemente esse significado mencionando aspectos ligados ao relacionamento interpessoal no trabalho, seja dentro da associação, ou fora dela, durante o ato da catação dos materiais recicláveis, aspecto este que está ligado à integração social no trabalho:

Ter dignidade, né? E num brigá no trabalho. Ninguém inventar mentira sobre tu no trabalho. E ter o que dar de comer pros meus fi. (RM)

Apenas um dos entrevistados mencionou que, para ele, a QVT significa a presença de prazer e felicidade no local de trabalho, além de obter alimentação e

melhores condições de trabalho, um trabalho que não ofereça riscos que venham a afetar o próprio corpo de alguma forma:

É ser feliz onde trabaia, é ter o que comer, é não se machucar no trabai...tudo isso. (FOS)

Quando questionados sobre a importância que dão à ter qualidade de vida no trabalho, todos afirmaram que é importante e citaram aspectos ligados à remuneração (compensação justa e adequada), condições mínimas para poderem executar o trabalho, tempo para poderem usufruir com a família e com descanso, respeito e relacionamento interpessoal durante a catação com os colegas, além de obterem o reconhecimento do trabalho perante à sociedade:

É importante, né?, porque senão vai chegar um tempo que nois num vai mais conseguir trabalhar e sustentar nossas família. Tem que ter até pra curtir mais a vida, a família. (JLA)

Importante, né? É ruim trabalhá com o povo brigando e inventando mentira sobre tu. E quando se machuca dói...mas eu já tô acostumado. O ruim é que quando a ferida piora. Aí dói mesmo. E ai tem que ir no médico, né? Nos hospital... (FOS)

Armaria! (Ave, Maria!) Eu dô minha vida por esse trabalho eu amo demais o que eu faço, [...] Tem que ter qualidade de vida até mermo pra nois ser reconhecido e trabalhar com dignidade. (MFA)

Alguns deles acabam por se menosprezar e afirmar que qualidade é para as pessoas que possuem melhores condições de vida, para as pessoas “ricas” e não para eles. Eles pensam assim porque trabalham em condições precárias e utilizam-se desse serviço como meio de sobrevivência para poder sustentar a si mesmo e à própria família:

Grande, né? Mas qualidade é pros rico. Contanto que eu tenha o meu de comer e o da minha família e onde morar, tá bom demais dotôra. (MPS)

Com certeza, nois precisamos. Todos merecem ter qualidade melhor pra trabalhar. Eu só digo que isso é vida porque nois ajuda o meio ambiente, porque senão...Isso num é vida não... (CRS)

Também lhes foram perguntados o que tem melhorado e o que tem piorado a qualidade de vida no trabalho deles, de acordo com suas próprias percepções, nos últimos doze meses. Com relação à melhoria, citaram itens ligados à remuneração e à relevância social da vida no trabalho. Com relação à remuneração não houve melhoria, mas eles consideram como se houvesse, pois continuam a cumprir o objetivo deles de conseguir manter o padrão de vida e sustentar a própria família, embora esse padrão de vida ainda permaneça precário:

Só que eu continuo tendo o que comer e dar de comer pros meus fi... (MPS)

Só mermo em ganhar dinheiro pra sustentar minhas filha. Fora isso... (FOS)

No que diz respeito à relevância social da vida no trabalho, uma entrevistada menciona as novas parcerias que a associação, à qual presta serviços, adquiriu e expressa orgulho ao falar que é reconhecida por pessoas julgadas por ela importantes:

Melhorô muito, mais parceiros se juntaram, tão de portas aberta, da associação maravilha. Antigamente, catador não entrava no Banco do Brasil. (Hoje) até o gerente vem falar comigo. Das reunião eu tiro bons fruto, arranjo amigos, conhecimento. (MFA)

Com relação à piora na percepção da QVT, no que diz respeito ao que tirou a qualidade de vida no trabalho dos catadores nos últimos doze meses, eles citaram aspectos relacionados à remuneração, às condições de trabalho, ao tempo livre de descanso e com a família (trabalho e o espaço total de vida) e à integração social na organização:

Vem muito pouco material pra dividir com seis pessoas e o deposeiro demora muito a pagar e aqui vende o material o dinheiro é na hora. E eu ainda tenho que ajudar meu marido a sustentar a casa, né? E ele ainda é doente, além de cuidar dele e da família, tenho que cuidar da casa e do trabalho. (CRS)

Diminuiu na rua, porque nois tem que dividir com os outro catador e porque as pessoas não sabem separar lixo de material e já que nois tem que separar nois se fere, se machuca às vezes. O ganho é repartido e isso é bom e é ruim, né? É bom quando a gente não consegue ganhar o suficiente e acaba ganhando porque os outro catador trabaia. Mas quando nois trabaia demais e os outros catadores não, aí é ruim, né? (MFA)

Piorô, porque apareceu problema no trabalho. O povo mente e fofoca demais e os outro fica te olhando torto. E ainda tem que trabalhá mais, porque eu tive mais um fi pra poder sustentar, né? (RM)

Ainda no que diz respeito à piora, foi questionado o incômodo pela presença do odor do lixo durante a execução do trabalho e foi constatado que os catadores, do presente estudo que trabalham há dez anos na atividade, já se acostumaram com o cheiro e, possivelmente, se transformaram em vítimas da saturação olfativa:

Tinha, né? ...mais eu já me acostumei com o cheiro e nem sei mais se é de lixo ou de outra coisa (risos). (CRS)

Portanto, as categorias encontradas nas entrevistas aos catadores de materiais recicláveis, foram: **Prazer na execução do trabalho, Compensação Justa e adequada** (apenas quando se referir à remuneração, visto que o que eles buscam são condições mínimas de sobrevivência, o que caracteriza o trabalho precário a que eles se submetem rotineiramente), **Condições de trabalho, Integração Social na Organização, Trabalho e o Espaço Total de Vida e Relevância Social da Vida no Trabalho.**

Pode-se entender que, em unanimidade, o que os catadores de materiais recicláveis consideram necessário para obterem uma melhor qualidade de vida no trabalho – para a realidade precária de trabalho à qual se submetem para conseguir condições mínimas de sobrevivência – é conseguir obter o mínimo de remuneração para poder sustentar a si mesmo e à família. Outro ponto citado por cinco dos seis entrevistados que diz respeito à dignidade e reconhecimento que eles almejam obter pela sociedade em geral que, segundo eles, o vêem como lixo, como algo sem importância.

Os catadores mencionaram como percepção de QVT o desejo pelas condições mínimas de trabalho (que ofereçam segurança para trabalharem mais rapidamente, sem riscos físicos), pelo respeito entre os colegas e por um tempo livre de descanso com a própria família. Houve catadores que afirmaram sentir prazer com o trabalho que executa, pois através da catação consegue obter seu sustento familiar e contribuir para a sustentabilidade do planeta.

A fim de comprovar o pressuposto de que os catadores possuem a consciência da importância de suas atividades laborais para as questões de ecologia e sustentabilidade do Planeta, os catadores foram consultados a respeito da

compreensão/consciência sobre a importância do trabalho deles para as questões de ecologia e sustentabilidade do Planeta e foi constatado que todos os seis catadores entrevistados possuem a consciência de que o trabalho exercido por eles é importante para a sustentabilidade do planeta:

[...] E nois ainda ajuda na limpeza do meio ambiente. Eu acho muita ignorância uma pessoa que joga latinha no mar, aquilo é uma agressão. Aí nois vai lá onde tá no chão, tira dali, vende pras reciclagem pra garantir nosso sustento e ainda ajudamo o planeta, porque ele não vai ficar mais poluído como tava antes, né? Se não fosse nois e as outra pessoa que são educada e não jogam no chão, na rua, nosso planeta seria mió. (MFA)

Além de possuírem tal consciência, alguns catadores foram além: lembraram não somente do meio ambiente em si, mas também do futuro dos filhos e dos netos:

Sim , uma garrafa demoraria anos para ser dissolvida no meio ambiente. E se não fosse nois, né? E eu penso que diminuir a poluição é essencial para a vida dos meus filho e dos neto que meus filho vão me dar. (JLA)

Outro fator que chama a atenção neste estudo é que, apesar de saber que existem pessoas que não reconhecem a importância do trabalho deles para as questões de ecologia e sustentabilidade, os catadores continuam a ter a consciência sobre a contribuição que eles fazem à sociedade e ao meio ambiente através de suas atividades laborais:

É... Só é ruim porque o povo num vê isso, né? Mas tem um povo ai da UECE que já fez um trabáí com nois e ajudou a gente. Mas é importante, sim, a gente tira um monte de material da rua, né? E isso diminui os risco do planeta se acabar. (FOS)

Pode-se, então, constatar que os catadores possuem consciência da importância da sua atividade laboral para o meio ambiente, não só para o momento que estão vivenciando, mas também para um momento futuro, tempo este em que, de acordo com o que mencionaram, os filhos e netos estarão usufruindo da contribuição direta ou indireta que realizaram para a sustentabilidade do planeta, além das demais pessoas conhecidas e desconhecidas por eles, que têm conduta ecologicamente correta.

4.2.2 PERCEPÇÃO QUALITATIVA DOS DIRIGENTES DE ASSOCIAÇÕES OU COOPERATIVAS SOBRE O SEU RELACIONAMENTO COM OS CATADORES

A fim de analisar as relações entre os gestores de associações de catadores de materiais recicláveis e os próprios catadores de materiais recicláveis, as respostas foram analisadas de acordo com as categorias de QVT propostas por Walton (1973), de acordo com o modelo utilizado neste estudo: **Compensação justa e adequada, Condições de trabalho, Uso e desenvolvimento de capacidades, Oportunidade de crescimento e segurança, Integração social na organização, Constitucionalismo, Trabalho e o espaço total de vida e Relevância social da vida no trabalho.**

Porém, apesar de serem oito as categorias teóricas encontradas na literatura, pode-se verificar no presente trabalho a existência de apenas cinco delas para o público entrevistado, conforme apresentado a seguir.

O trabalho das associações realizado junto aos catadores se dá através da catação de materiais recicláveis (separando o lixo do resíduo), triagem por tipo de material (plástico, vidro, papel, metais ferrosos e não ferrosos), prensa dos materiais e venda aos estabelecimentos comerciais de materiais recicláveis. Afirmaram que não vendem diretamente para as empresas de reciclagem porque não possuem quantidade mínima suficiente para isso.

Todos os responsáveis pelas associações informaram que não é necessário o catador pagar para associar-se e que o único requisito para este fim seria querer trabalhar. A quantidade mínima de catadores associados é de dez e a máxima de sessenta associados.

Quando os dirigentes foram questionados acerca das vantagens que o catador tem em ser associado, citaram aspectos relacionados à remuneração partilhada entre os demais membros, distribuição periódica de cesta básica, assistência médica no sentido de levar o catador ao hospital ou de conseguir um profissional de saúde que o atenda, acesso ao carrinho da associação para utilizarem durante a catação, uso de vestimenta padronizada e valorização dos catadores como pessoa e profissional. Os trechos a seguir servem para ilustrar esse comentário.

De ter o nome da empresa, quando tiver as dificuldades ele terá onde recorrer. Pra eles ter um bom relacionamento, incentivamos tudo na reciclagem, na educação, na saúde do catador e também valorizando eles

como catadores, por que eles sofrem muito com a baixa estima, muitos ainda o chamam de lixo. (MMP)

A vantagem maior é que eles participam de eventos, tudo que vem pra cá , a gente faz a divisão, dá a sopa e com isso eles são beneficiados. (FCL)

Os gestores de associações também foram perguntados a respeito de qual seria o papel da associação na inserção do catador no ambiente laboral e se eles recebem orientações com relação ao processo de trabalho. Todos afirmaram fornecer informações sobre o processo de trabalho e conseguir parcerias com instituições para promover palestras e cursos para tais trabalhadores, além de ajudar no que for preciso (categoria analítica **Uso e desenvolvimento de capacidades**):

A gente tá sempre colocando os cursos. Já tivemos curso de eletricista, bombeiro, tudo a base de parcerias. E palestras sobre sustentabilidade também. Ah! E sempre que eles precisarem é só falar com a gente que a gente faz de tudo pra poder ajudar. (FCL)

No que se refere à promoção de QVT por parte da associação, os gestores informaram aspectos ligados às categorias teóricas de **Compensação justa e adequada** (divisão do valor arrecadado, assistência de saúde, cesta básica, auxílio moradia), **Condições de trabalho** (ao oferecerem uniformes e carrinho para utilizarem durante o serviço) e **Uso e desenvolvimento de capacidades** (parcerias para promoverem palestras e cursos):

Nós oferecemos ajuda, porque nós temos muitos parceiros bons. Se a pessoa adoecer e trazendo o atestado a gente ajeita e quando adoecer nois procura levar eles pro hospital. (ATB)

Aqui dentro a gente trabalha com farda e da palestra para eles. A gente busca ajuda eles pela associação, enviando cesta básica, dando ajuda medica, dando renda fixa repartindo o que todo mundo ganha com todo mundo. (MMGC)

No que tange ao reconhecimento por parte dos catadores associados às ações de QVT promovidas pela associação, todos os gestores afirmaram que os profissionais reconhecem essas ações e informaram que as principais queixas estão relacionadas ao não recebimento de adiantamento de salário, à baixa remuneração

(aspectos ligados à categoria **Compensação justa e adequada**); às condições ruins de trabalho provocadas por aborrecimentos no trânsito, condições climáticas desfavoráveis, falta de luvas para auxiliar no serviço (relacionados à categoria teórica **Condições de trabalho**); e, por fim, ao preconceito da sociedade em geral (**Relevância social da vida no trabalho**):

É mais no que diz respeito ao preconceito, ao descaso da prefeitura com os poucos aterros existentes, os poucos incentivos dados aos catadores, no que diz respeito a baixa condição do aterro também. (FCL)

Ah o preconceito é muito grande. Os carros vivem buzinando quando vê os catador, as pessoas tapam o nariz quando vê a gente, e esse trabalho por parte das pessoas é muito importante porque influencia no trabalho deles. (MFA)

Tem queixa porque eles gostam de receber adiantado, antes mesmo do prazo, e como a gente não dá alguns falam até besteira. [...] As vezes reclamam da falta de luva. A coisa mais difícil é eles se cortar, pois eles já são muito experientes. Mas pode se cortar. (MCSS)

Pode-se registrar que, diante das categorias de QVT propostas por Walton (1973), apenas cinco delas foram mencionadas pelos gestores de associações entrevistados:

- **Compensação Justa e Adequada:** remuneração mínima para obter sustento;
- **Condições de Trabalho:** falta de materiais para auxiliar no serviço de catação, condições climáticas e trânsito;
- **Uso e Desenvolvimento de Capacidades:** ao mencionarem as palestras promovidas pela própria associação ou através de parcerias com outras instituições e informações sobre o processo de trabalho;
- **Oportunidade de Crescimento e Segurança:** com relação à segurança/estabilidade no emprego e por ser um trabalho fixo, onde não correrá o risco de ser desligado;
- **Relevância Social da Vida no Trabalho:** falta de reconhecimento e preconceito por parte da sociedade em geral.

No geral, a percepção que os gestores de associações possuem a respeito da QVT dos catadores de materiais recicláveis é semelhante à percepção dos próprios

catadores. Isso se deve ao fato de que esses gestores acompanham diariamente o trabalho e as condições de trabalho particulares de cada associado e também porque, apesar de serem gestores, também trabalham ou já trabalharam como catadores: uns na rua executando a catação e outros na prensa de materiais¹. Por essa identificação e conhecimento das dificuldades, os gestores lutam por melhores condições de modo a promover a QVT destes catadores.

4.2.3 PERCEPÇÃO QUALITATIVA DOS EMPRESÁRIOS INTERMEDIADORES DE MATERIAL RECICLADO SOBRE O SEU RELACIONAMENTO COM OS CATADORES

A fim de analisar as relações entre os gestores de associações de catadores de materiais recicláveis, gestores de estabelecimentos comerciais (intermediadores) de materiais recicláveis e os próprios catadores de materiais recicláveis, no que se refere às categorias de QVT, as respostas também foram analisadas de acordo com as categorias de QVT propostas por Walton (1973), de acordo com o modelo utilizado neste estudo: **Compensação justa e adequada, Condições de trabalho, Uso e desenvolvimento de capacidades, Oportunidade de crescimento e segurança, Integração social na organização, Constitucionalismo, Trabalho e o espaço total de vida e Relevância social da vida no trabalho.**

Os respondentes, quando apresentadas questões relativas à qualidade de vida no trabalho dos catadores de materiais recicláveis, abordaram pontos relacionados à remuneração, fornecimento de benefícios, parcerias diversas e responsabilidade social com a comunidade.

Os respondentes afirmaram não haver diferença entre o preço pago por quilo de material entre os catadores associados e autônomos, porém, apesar de negociar com os dois tipos de trabalhadores, acabam negociando mais com os catadores autônomos.

Quando questionados se promoviam ações de QVT para os catadores, quatro deles responderam que não o fazem, pois já existem pessoas e instituições que tratam desses assuntos, o que demonstra que para esses gestores, no que tange à sua relação com os catadores, sua ação se resume a comprar e pagar o material reciclável.

¹A prensagem de materiais é sempre realizada por homens, devido ao peso da prensa e, daí, à necessidade de força física

Não, porque isso aí tem uma equipe dentro das associações que promovem esses tipos de ajuda, tipo os sopões sabe? Porque aqui também eu não sou sozinho não, tenho alguns sócios e não depende só de mim. Lá na Praça do Ferreira tem sopão até as duas horas da madrugada. (JAA)

Mais seis gestores de estabelecimentos comerciais responderam que promovem tais ações através de fornecimento de cesta básica, pagamento de conta de energia (apenas para alguns catadores, que são os que mais precisam), treinamentos na prevenção de acidentes, doações de cadeiras de rodas, sofás e móveis que lhes são doados por terceiros, e adiantamento financeiro, sendo este último apenas para alguns, pois a maioria, segundo eles, usa o dinheiro para sustentar o vício na bebida e nas drogas:

Alguns eu dou moradia e outros adiantamento do que eles têm pra receber. Mas só dou adiantamento pra alguns porque senão tem uns que usam pra droga. Aqui, 99,9% são drogados. (AVF)

Ajuda que eu dou é dinheiro adiantado sempre que eles pedem. [...] Eu empresto meus carrinhos. Hoje eu só tenho cinco porque depois que surgiu essa pedra maldita eles perdem meus carrinho. (JCL)

Tem sim. A gente tem desde a educação com relação a importância deles até a prevenção de acidentes. Se alguém precisar de ajuda pode contar com a gente. Acabamos de ajudar um deles doando uma cadeira de rodas. Só de cadeiras de rodas nós já entregamos mais de quarenta e duas porque nós trocamos a tampinha de garrafa por cadeira de roda pra ajudar as pessoas. A gente também fornece dinheiro adiantado, mas é um problema porque muitos querem trocar por drogas. Antes de trabalhar com os catadores nós procura conhecer primeiro a família deles. (JPBC)

Também foi-lhes perguntado se os catadores reconhecem as ações promovidas pelos estabelecimentos comerciais e quais seriam suas principais queixas. A maioria afirmou que os catadores reconheciam tais ações, havendo um deles que mencionou que existem catadores que fazem cursos, mas não largam a atividade:

Sim, eles ficam grato com a minha ação. Tem deles que fazem curso mas num saem da carroça, acredita? (JCL)

Com relação às queixas realizadas pelos catadores, a maioria dos gestores de estabelecimentos comerciais afirma desconhecê-las, porém, os que afirmaram existir, afirmaram que as principais queixas se referem à falta de carrinhos para executar o trabalho e ao não recebimento de adiantamento financeiro:

É quando eles pedem dinheiro adiantado e aí eu não dou. Eles ficam loucos!
(AVF)

Eles têm, porque a maioria quer dinheiro adiantado pra comprar logo a droga e eu não dou. (MES)

As queixas deles são pela falta de carrinhos para que eles possam coletar mais materiais do que já coletam. (JPBC)

E, por fim, foi-lhes perguntado se existem parcerias com empresas de reciclagem (às quais eles revendem o material reciclado) que venham a promover a QVT destes trabalhadores. Apenas dois dos dez entrevistados afirmaram que possuíam parcerias no fornecimento de “marmitas” aos catadores e outro respondeu que tem duas empresas parceiras que oferecem as esteiras para auxiliar no trabalho de separação e triagem. Apenas um dos oito que não fazem essas parcerias, reconhece que deveria ter:

Sim, temos com a Sucamel. Eles tem um projeto de entregar marmita para os catadores, todos os dias. Temos também com a Arece. Eles trabalham para ajudar os catadores mesmo, fazendo a mesma coisa com os que são associados a eles. (WICV)

Temos. Até a própria Vilena Reciclagem, Ampara Papel, que dão estrutura como esteiras para melhorar o trabalho deles. (JPBC)

Não, mas nós deveria ter né? (MGC)

Com relação aos gestores de estabelecimentos comerciais de materiais recicláveis, comparando às categorias conceituais de QVT propostas por Walton (1973), foram percebidas apenas três categorias analíticas:

- **Compensação Justa e Adequada:** remuneração e benefícios como cesta básica, adiantamentos financeiros e pagamento da conta de energia elétrica dos catadores que não possuem condições para pagá-la;

- **Condições de Trabalho:** presença e ausência de materiais para auxiliar no serviço de catação e treinamento para manuseio do material e prevenção de acidentes;
- **Relevância Social da Vida no Trabalho:** responsabilidade social por parte do estabelecimento comercial ao auxiliar não somente os catadores e seus familiares, mas também a comunidade em geral no fornecimento de doações recebidas por terceiros, como por exemplo: cadeiras de rodas, sofás, dentre outros.

Diante das categorias mencionadas acima, tanto por parte dos gestores de associações como dos gestores de estabelecimentos comerciais, percebe-se que tanto as associações quanto os estabelecimentos comerciais conhecem bem a realidade precária à qual estes profissionais são submetidos para garantir a sua sobrevivência e de sua família, tanto que mencionam as mesmas queixas já realizadas pelos catadores, e as ações de QVT que algumas promovem são as mesmas visualizadas pelos próprios catadores.

Compreende-se que as relações entre os gestores (de associações e estabelecimentos comerciais) e os catadores são, no geral, bastante profissionais, mas existe uma certa diferença no que tange às negociações de preço e concessão de benefícios. Apesar de alguns estabelecimentos comerciais contribuírem com algumas ações (doações e adiantamentos financeiros), eles visam obter o máximo de lucro possível, e seu lucro está na diferença entre os pagamentos e a concessão de benefícios aos catadores e o valor de venda dos materiais recicláveis. Como parte mais frágil na tríade catador/intermediário/reciclador, o primeiro sofre mais pressão nas negociações. As associações, pelo fato de não terem o lucro como finalidade principal, estão mais presentes na vida dos catadores. Seu maior objetivo é a divisão dos ganhos entre os associados e lutar por melhores condições de vida para os catadores e suas famílias.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo procurou responder à seguinte questão: Qual a percepção dos catadores no que diz respeito à própria qualidade de vida no trabalho? Assim, tem-se como objetivo geral conhecer e analisar a percepção dos catadores de materiais recicláveis, vinculados às associações na cidade de Fortaleza-CE, a respeito da sua qualidade de vida no trabalho. Portanto, analisando-se de um modo geral a percepção dos catadores acerca da QVT, verificou-se, com base nas oito categorias do modelo de Walton, que eles demonstraram insatisfação com relação às condições de trabalho, remuneração, relevância social da vida no trabalho, tempo para família e integração social na organização. Diante da realidade precária de vida e trabalho na qual estão inseridos, sentem-se bem apenas por garantir o sustento próprio e familiar. Esses achados são corroborados pelas declarações obtidas nas pesquisas qualitativas, tanto dos próprios catadores, quanto dos gestores de associações/cooperativas e de estabelecimentos comerciais intermediários.

Foram elaborados três objetivos específicos, três hipóteses e um pressuposto.

No primeiro objetivo específico procurou-se analisar as relações entre os intermediadores (gestores de estabelecimentos comerciais), catadores e gestores de associações, no que se refere às categorias de QVT. Desse modo, foram encontradas, de acordo com as respostas dadas por eles as categorias analíticas: **Prazer na execução do trabalho, Compensação Justa e adequada** (apenas quando se referir à remuneração, visto que o que eles buscam são condições mínimas de sobrevivência, o que caracteriza o trabalho precário a que eles se submetem rotineiramente), **Condições de trabalho, Integração Social na Organização, Trabalho e o Espaço Total de Vida e Relevância Social da Vida no Trabalho.**

Pode-se constatar que as relações entre os gestores (de associações e estabelecimentos comerciais) e os catadores são, no geral, bastante profissionais e que apenas parte dos estabelecimentos comerciais oferece benefícios ligados à categoria **Compensação justa e adequada** (sendo neste ponto, alegado o receio de facilitar o acesso às drogas utilizadas por parte destes trabalhadores) e **Condições de trabalho.** Mas, ainda assim, tais benefícios são referentes às necessidades básicas e de mera sobrevivência para os catadores poderem exercer sua atividade.

Com relação às associações, pode-se perceber que elas preocupam-se mais com os catadores do que os intermediadores. Isto já era esperado dada a diferença de objetivos. As empresas intermediadoras são iniciativas com finalidade de lucro, enquanto as associações existem para melhorar a qualidade de vida de catadores e suas famílias, lutarem pelos direitos destes trabalhadores e por melhores de trabalho. Além disso, a maioria dos seus gestores trabalha ou trabalhou na catação de materiais recicláveis e tem consciência da precariedade das condições de vida e de trabalho desses profissionais.

No segundo objetivo específico, buscou-se verificar se existe, entre os catadores, a consciência da importância da sua atividade para as questões de ecologia e sustentabilidade. A resposta é positiva e, portanto, pode-se confirmar o pressuposto de que eles possuem a consciência da importância de sua atividade para as questões de ecologia e sustentabilidade do planeta.

O terceiro e último objetivo específico teve como propósito avaliar se há diferenças de percepções de QVT entre os catadores associados e autônomos, entre os mais velhos e os mais jovens, e entre os homens e as mulheres. Para isso, foram elaboradas três as hipóteses já apresentadas: H_1 – A percepção dos catadores homens com relação à Qualidade de Vida no Trabalho é melhor que das mulheres; H_2 – Os catadores de materiais recicláveis mais novos têm menos expectativas com a atividade de catação que os mais velhos; e H_3 – Os catadores associados possuem melhor percepção de QVT que os catadores autônomos.

Ao se analisar H_1 , que foi rejeitada, verificou-se que as únicas variáveis as quais se pode rejeitar a hipótese nula foi a de **Tempo para lazer e Responsabilidade social externa**. Pode-se concluir que, para a variável **Tempo para lazer**, que faz parte do constructo **Trabalho e o espaço total de vida**, os homens possuem uma percepção de QVT superior à das mulheres, porém ambos encontram-se insatisfeitos neste quesito. E no que diz respeito à variável **Responsabilidade social externa**, que faz parte do constructo **Relevância social da vida no trabalho**, as mulheres possuem uma melhor percepção de QVT que os homens e os dados comprovam que ambos os sexos encontram-se satisfeitos com a preocupação que a associação da qual fazem parte ou o estabelecimento comercial para o qual vendem os materiais recicláveis têm com a comunidade.

Ao se testar a hipótese H_2 , que também foi rejeitada, constatou-se que as únicas variáveis as quais se pode rejeitar a hipótese nula foi a de **Benefícios oferecidos**

pela associação, Benefícios oferecidos pelo estabelecimento comercial, Assistência médica aos catadores, Assistência médica aos familiares dos catadores e Equidade interna (variáveis que se referem à categoria **Compensação Justa e Adequada**); **Possibilidade de crescimento, Perspectiva de avanço salarial e Crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional** (variáveis referentes à categoria **Oportunidade de Crescimento e Segurança**); e **Tempo para a vida familiar** (referente à categoria **Trabalho e Espaço Total de Vida**). Para todas estas variáveis, a faixa etária abaixo de 16 anos foi a única que demonstrou satisfação. Também se pode rejeitar a hipótese nula para a variável **Companheirismo dos colegas no ambiente de trabalho** (referente à categoria **Integração Social na Organização**) que foi a única variável sobre a qual os mais velhos tiveram uma percepção melhor que os mais novos.

O teste da hipótese H_3 , rejeitada como as anteriores, comprovou que, com relação as variáveis em que se podem rejeitar a hipótese nula, para as variáveis **Feedback, Ausência de preconceitos, Relacionamento respeitoso entre gestores e catadores, Responsabilidade da associação ou estabelecimento comercial pelos serviços produzidos**, os catadores associados tiveram melhor percepção com relação à QVT que os catadores autônomos. Para as demais variáveis **Salário, Benefícios oferecidos pelo estabelecimento comercial, Equidade interna, Autonomia, Planejamento de atividades, Complexidade das tarefas, Perspectiva de avanço salarial, Privacidade pessoal, Liberdade de expressão, Acesso para debate de normas gerais, Equilíbrio de tempo entre vida pessoal e profissional, Tempo para vida familiar e Tempo para lazer**, os catadores autônomos demonstraram uma percepção menos negativa de QVT do que os catadores associados. Dizer que a percepção foi “menos negativa” significa informar que a insatisfação foi registrada pela maioria dos catadores respondentes.

Portanto, o presente estudo buscou responder o seguinte problema: Qual a percepção dos catadores de materiais recicláveis acerca da sua QVT? Constatou-se que a maioria deles mostra-se insatisfeita com a QVT, porém satisfeitos apenas por conseguirem tirar o próprio sustento daquela atividade. Tais catadores, diante da realidade precária de trabalho a qual estão inseridos, almejam: obter o mínimo de remuneração para poder sustentar a si mesmos e à sua família; respeito à dignidade e reconhecimento por parte sociedade em geral que, segundo eles, os veem como “lixo”; condições mínimas de trabalho (que ofereçam segurança para trabalharem mais

rapidamente, sem riscos físicos de se machucarem); respeito entre os colegas; e tempo livre de descanso com a própria família.

A partir do critério adotado para sua delimitação geográfica, este estudo limitou-se a analisar a percepção dos catadores de materiais recicláveis, bem como suas relações com os intermediadores e associações, apenas nos pontos localizados na região de Fortaleza/CE que têm parceria com o programa Rota da Reciclagem da Tetrapak.

Os resultados desta pesquisa estão em consonância com os demais estudos citados no referencial teórico, sendo sua principal contribuição revelar a precariedade das condições de vida e de trabalho, à qual os catadores e suas famílias estão submetidos diariamente para sobreviverem, a partir da percepção desses próprios profissionais em relação à própria QVT, coadjuvada pelas percepções dos gestores de associações/cooperativas e de empresas intermediadoras.

Devido a ausência de uma escala de percepção de QVT adequada para este público, uma das finalidades dessa pesquisa foi testar a escala (baseada no modelo de Moreira (2012)) utilizada. Observou-se que este modelo não é adequado para medir a percepção de QVT dos catadores de materiais recicláveis. Portanto, sugere-se, para este público, a construção de uma nova escala, na qual sejam abordados aspectos relacionados, principalmente, à **Remuneração, Condições de Trabalho, Integração Social na Organização, Trabalho e Espaço Total de Vida, e Relevância Social da Vida no Trabalho.**

Sugere-se então ampliar os horizontes geográficos de pesquisa, inclusive internacionalmente, e investigar como se dá a percepção de QVT destes trabalhadores, bem como as relações entre os estabelecimentos comerciais (intermediadores) e as associações/cooperativas de catadores. Pode-se, também, ampliar o público estudado na análise de QVT de profissionais envolvidos em situações extremas, incluindo os garis, por exemplo, e comparando estas percepções e relações existentes entre regiões.

Também se sugere utilizar outros modelos de estudo de QVT e outras metodologias que possam, de forma mais detalhada, avaliar a percepção e a importância dada a cada indicador de QVT e fazer confronto entre os resultados de diferentes modelos.

REFERÊNCIAS

- ADRIANO, A. M.; DIAS, M. M. Catadores de Materiais Recicláveis e a Dialética da Inclusão/Exclusão Social. In: SIMPÓSIO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA, 19., 2009, Viçosa. **Anais...** Viçosa: SIC, 2009.
- ALMEIDA, J. R.; ELIAS, E. T.; MAGALHÃES, M. A. de; VIEIRA, A. J. D. Efeito da idade sobre a qualidade de vida e saúde dos catadores de materiais recicláveis de uma associação em Governador Valadares, Minas Gerais, Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 14, n. 6, p. 2169-2180, 2009.
- BARBETTA, P. A. **Estatística Aplicada às Ciências Sociais**. 5. ed. Florianópolis: Editora da UFSC, 2004.
- BARBOZA, D. **Uma Releitura do Universo dos Catadores de Material Reciclável sob a Ótica da Ética e da Estética da Existência**. XVI Encontro Nacional da Abrapso, Rio de Janeiro, 2011. Disponível em: <http://www.abrapso.org.br/siteprincipal/anexos/AnaisXIVENA/conteudo/html/sesoes/1731_sesoes_resumo.htm>. Acesso em: 3 Mar. 2014.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.
- BOHLANDER, G.; SNELL, S. **Administração de Recursos Humanos**: Tradução da 14ª edição norte-americana. 14ª ed., São Paulo: Cengage Learning, 2010. Tradução de: HumanResource Management.
- BOM SUCESSO, E. **Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed., 2002.
- BRASIL. Lei 12.305 de 2 de agosto de 2010. Institui a Política Nacional de Resíduos Sólidos e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112305.htm>. Acesso em: 4 Mar. 2013.
- CLASSEN, C.; HOWES, D.; SYNNOTT, A. **Aroma**: a história cultural dos odores. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1996.
- CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES. **CBO 5192-05**: descrição das atividades do Catador de material reciclável. Brasília. Disponível em <http://www.mncr.org.br/box_2/instrumentos-juridicos/classificacao-brasileira-de-ocupacoes-cbo>. Acesso em: 01. Mai. 2013.
- DENIS, R. La qualité de vie au travail et l'environnement physique. In: BOISVERT, M. **La qualité de la vie au travail**. Ottawa: Agence d'Arc, p. 67-83, 1980.
- DOMINGUES, A.; NORONHA, G.; ROCHA, R. **Os Sentidos do Trabalho em Cooperativas de Recicladores**: Um estudo de multi-casos. Projeto Conexão Local, Fundação Getúlio Vargas. São Paulo, 2012. Disponível em: <http://gvpesquisa.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/adriana_gabriela_raquel_-_pcl_ituiutaba_entrega_final_v2a.pdf>. Acesso em: 2. Jul. 2013.

EL-AOUAR, W. A.; SOUZA, W. J. de. Com Músicos, com Qualidade e com Vida: Contribuições Teórico- Metodológicas aos Estudos em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). *In: ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD*, 27, 2003, Atibaia, SP. **Anais...**Atibaia, SP: ENANPAD, 2003. p. 1-17.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, J. A. ; ANJOS, L.A. Aspectos de saúde coletiva e ocupacional associados à gestão dos resíduos sólidos municipais. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 17, n. 3 p. 689-696, 2001.

_____; BECKER, J. Qualidade de vida no trabalho (QVT): a realidade dos CPD'S. *In: ANPAD. Anais...* Belo Horizonte: ANPAD, v. 3, p. 1.775-1.792, 1988.

FEY, M. B.; TREICHEL, A. Qualidade de vida nas organizações: uma estratégia na gestão de pessoas. **Revista de divulgação técnico-científica do ICPG**, Blumenau, v. 3, n. 10, jan./jun. 2007.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B. de. Um Modelo Para Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em Universidades Públicas. *In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELENCIA EM GESTÃO*, 4, 2008, Niterói, RJ. **Anais...** Niterói, RJ: CNEG, 2008. p. 1-22.

GODOI, C. K.; MATTOS; P. L. C. L. de. Entrevista qualitativa: instrumento de pesquisa e evento dialógico. *In:GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELLO, R.; SILVA, A. da. Pesquisa Qualitativa em Estudos Organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos*. São Paulo: Saraiva, 2010.

GOMES, F. P.; ARAÚJO, R. M. de. Bolsistas do CNPQ – Brasil. *In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO*, 8., 2005, São Paulo. **Anais...** São Paulo: SEMEAD, 2005.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied Psychology**, v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.

HAIR JR., J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise Multivariada de Dados**. Tradução de Adonai Schlup Sant'Anna. 6. ed., Porto Alegre: Bookman, 2009.

HUSE, E.; CUMMINGS, T. **Organization development and change**. St. Paul: West Publishing, 1985.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais, **Pesquisa Nacional de Saneamento Básico 2008**. Número de catadores na área urbana. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaoodevida/pnsb2008/tabelas_pdf/tab021.pdf>. Acesso em: 10. Mai. 2013.

INSTITUTO DE PESQUISA TECNOLÓGICA – IPT. **Cooperativa de catadores de materiais recicláveis: guia para implantação**. São Paulo: SEBRAE, 2003.

- JUNCA, D. C. M. **Mais que sobranes**: trajetórias de sujeitos no lixo. 2004. Tese (Doutorado em Saúde Pública), Fundação Osvaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arauca, Rio de Janeiro, 2004.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed., São Paulo: Atlas, 2009.
- _____. Promoção de saúde e qualidade de vida no trabalho: o desafio da gestão integrada. *In*:ROSSI, A. M.; QUICK, J. C.; PERREWÉ, P. L. **Stress e Qualidade de Vida no Trabalho**: o positivo e o negativo. São Paulo: Atlas, 2009.
- _____. Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática**. Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 79-83, abr./jun. 1997.
- MAGERA, M. **Os empresários do lixo**: um paradoxo da modernidade. Campinas: Átomo, 2003.
- MATTAR, F.N. **Pesquisa de marketing**. São Paulo: Atlas, 2001.
- MAY, T. **Pesquisa social**: questões, métodos e processos. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- MEDEIROS, L. F. R. de; MACEDO, K. B. Catador de material reciclável: uma profissão para além da sobrevivência? **Psicologia & Sociedade**, v. 18, n. 2, p. 62-71, mai./ago., 2006.
- MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE. Política Nacional de Resíduos Sólidos. Disponível em: < <http://www.mma.gov.br/pol%C3%ADtica-de-res%C3%ADduos-s%C3%B3lidos>>. Acesso em: 4 Mar. 2013.
- MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE. Contexto e Principais Aspectos da Política Nacional de Resíduos Sólidos. Disponível em: <<http://www.mma.gov.br/cidades-sustentaveis/residuos-solidos/politica-nacional-de-residuos-solidos/contextos-e-principais-aspectos>>. Acesso em: 4 Mar. 2013.
- MIURA, P. C. O. **Tornar-se catador**: uma análise psicossocial. 2004. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) não publicada, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2004.
- MORAES, L. F. R.; KILIMNIK, Z. M. **A qualidade de vida no trabalho burocrático automatizado**. Belo Horizonte: UFMG/FACE/CEPAD, 1989. Relatório de pesquisa, CNPq.
- MOREIRA, A. Z. **A percepção dos funcionários não docentes acerca da qualidade de vida no trabalho nas instituições de ensino superior**. 2012. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Estudos Sociais Aplicados, Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza, 2012.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v.41, n.3, p. 8-19, Jul./Set. 2001.

MOVIMENTO NACIONAL DOS CATADORES DE MATERIAIS RECICLÁVEIS. Disponível em: <http://www.mncr.org.br/box_1/o-que-e-o-movimento>. Acesso em: 9. Mai. 2013.

MOVIMENTO NACIONAL DOS CATADORES DE MATERIAIS RECICLÁVEIS. Modelo de Estatuto Social de Constituição de Associação de Catadores de materiais Recicláveis. <http://www.mncr.org.br/box_2/instrumentos-juridicos/modelos-de-estatutos/estatuto-modelo-de-associação-de-catadores/view>. Acesso em: 9. Mai. 2013.

NADLER, D. A.; LAWLER III, E. E. Quality of Working Life: perspectives and directions. **Organization Dynamics**, v.1, n.11, p.20-30, Winter 1983.

PAIXÃO, L. P. Catadoras de dignidade: assimetrias e tensões em pesquisa no lixão. In: ZAGO, N.; CARVALHO, M. P.; VILELA, R. A. T. (Org.) **Itinerários de pesquisa: perspectivas qualitativas em sociologia da educação**. Rio de Janeiro: DP&A, 2003.

PEREIRA, J. C. S.; COELHO, A. A. L.; NASCIMENTO, S. Qualidade de Vida dos Catadores de Materiais Recicláveis: Um Estudo Etnográfico. In: ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 36, 2012, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ENANPAD, 2012.

PESTANA, M. H. GAGEIRO, J. N. **Análise de dados para Ciências Sociais – A complementaridade do SPSS**. 4 ed. Lisboa: Edições Sílabo, 2005.

RIBEIRO, T. F.; LIMA, S. C. Coleta seletiva de lixo domiciliar – estudo de casos. **Caminhos de geografia**, Uberlândia, v. 1, p. 61-85, dez. 2000. Disponível em: <http://www.ig.ufu.br/revista/volume02/artigo04_vol02.pdf>. Acesso em: 9 Mai. 2013.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis: Vozes, 1994.

ROSSI, A. M.; QUICK, J. C.; PERREWÉ, P. L. **Stress e Qualidade de Vida no Trabalho: o positivo e o negativo**. São Paulo: Atlas, 2009.

ROTA DA RECICLAGEM. **Programa Rota da Reciclagem**. Disponível em: <<http://www.rotadareciclagem.com.br/index.html>>. Acesso em: 1. Mar. 2013.

SANT'ANNA, A. S.; KILIMNIK, Z. M.; MORAES, L. F. R. de. Antecedentes, origens e evolução do movimento em torno da Qualidade de Vida no Trabalho. In: SANT'ANNA, A. S.; KILIMNIK, Z. M. (org.). **Qualidade de Vida no Trabalho: abordagens e fundamentos**. 3. reimp. Rio de Janeiro: Elsevier; Belo Horizonte: Fundação Dom Cabral, 2011.

SANTOS, L. T.; SALES, L. J.; SANTOS, S. R. N. dos. Aspectos Sócio-Ambientais do Trabalho Cooperado na Comunidade de Canabrava, Salvador-Ba: Estudo de Caso sobre a Cooperbrava. **Candombá – Revista Virtual**, v. 4, n. 2, p. 77-90, jul. – dez. 2008.

SCARIOT, N.; ACKER, C. H. História de Vida e Exclusão Social: os Catadores de Lixo Reciclável em Ijuí. *In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE EDUCAÇÃO INTERCULTURAL, GÊNERO E MOVIMENTOS SOCIAIS*, 2, 2003, Santa Catarina. **Anais...** Santa Catarina, 2003. Disponível em: <<http://www.rizoma.ufsc.br/html/475-of7b-st2.htm>>. Acesso em: 10. Mai. 2013.

SCHMITT, J. C. A história dos marginais. In: LE GOFF, J. **A história nova**. São Paulo: Martins Fontes, 1990.

SILVA, M. P.; RIBEIRO, H. Grupos de catadores autônomos na coleta seletiva do município de São Paulo. **CadernosMetrópole**, n. 21, p. 261-279, 2009.

THÉRIAULT, R. Qualité de l'avié au travail: implications sur la gestion de la rémunération. *In: BOIS-VERT, M. La qualité de l'avié au travail*. Ottawa: Agence d'Arc, p. 67-83, 1980.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2009

WALTON, R. Quality of working life: what is it? **Slow Management Review**. USA, v.15, n.1, p. 11-21,1973.

WERTHER, W.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Human Relations**, v. 32, n. 2, p. 111-123, 1979.

YANG, C.; CHANG, W.; CHUANG, H.; SHANG-SHYUE, T.; WU, T.; SUNG, F. Adverse health effects among household waste collectors in Taiwan. **Environmental Research Section A**, v. 85, p. 195-199, 2001.

APÊNDICE I**Roteiro de Entrevista – Gestores Cooperativas/Associações de Catadores de Materiais Recicláveis****1ª PARTE: ASPECTOS ECONÔMICOS E SOCIODEMOGRÁFICOS**

Iniciais do nome: _____

1 Sexo: () Masculino () Feminino

2 Idade: _____

3 Estado civil:

() Solteiro(a) () Casado(a)/União Estável () Separado/Divorciado(a)

() Viúvo(a)

4 Filhos:

() Sim. Quantos? _____.

() Não

5 Tempo de trabalho na profissão: _____

6 Instrução: () Fundamental () Médio () Outros: _____

7 Renda familiar: R\$ _____ (valor aproximado)

8 Quem contribui para a renda familiar:

() Cônjuge () Filhos () Outro(s): _____

2ª PARTE: QUESTÕES RELACIONADAS À QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE CATADORES DE MATERIAIS REICLÁVEIS

9 Em média, quantos catadores estão associados atualmente?

10 Quais os trabalhos realizados diariamente pela cooperativa/associação juntamente com os catadores de materiais recicláveis?

11 Quais as vantagens que o catador de materiais recicláveis possui em ser associado? Eles pagam alguma quantia para se associar? Se sim, quanto?

12 Qual o papel da cooperativa/associação na inserção do catador no ambiente de trabalho e em suas condições de trabalho? Dão dicas com relação ao processo de trabalho?

13 A cooperativa/associação possui ações de modo a promover a qualidade de vida no trabalho dos catadores de materiais recicláveis? Se sim, que ações seriam estas? Os catadores reconhecem essas ações? Quais as suas principais queixas?

APÊNDICE II

Roteiro de Entrevista – Gestores de Estabelecimentos Comerciais

1ª PARTE: ASPECTOS ECONÔMICOS E SOCIODEMOGRÁFICOS

1 Iniciais do nome: _____ (Apenas para entrevista)

2 Sexo: () Masculino () Feminino

3 Idade: _____

4 Estado civil:

() Solteiro(a) () Casado(a)/União Estável () Separado/Divorciado(a)

() Viúvo(a)

5 Filhos:

() Sim. Quantos? _____.

() Não

6 Tempo de trabalho na profissão: _____

7 Instrução: () Fundamental () Médio () Outros: _____

8 Renda familiar: R\$ _____ (valor aproximado)

9 Quem contribui para a renda familiar:

() Cônjuge () Filhos () Outro(s): _____

2ª PARTE: QUESTÕES RELACIONADAS À QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE CATADORES DE MATERIAIS RECICLÁVEIS

10 Como funciona a negociação dos materiais recicláveis com os catadores associados? E com os autônomos?

11 Há diferença entre o preço/kg dos materiais recicláveis entre catadores associados e autônomos? Com qual destes o seu estabelecimento comercial mais negocia?

12 O estabelecimento comercial possui ações de modo a promover a qualidade de vida no trabalho dos catadores de materiais recicláveis? Se sim, que ações seriam estas? Os catadores reconhecem essas ações? Quais as suas principais queixas? Há diferença entre associados e autônomos?

13 Existe parcerias com empresas que comprem seus produtos que venham a melhorar a QVT dos catadores?

APÊNDICE III

Roteiro de Entrevista – Catadores de Materiais Recicláveis

1ª PARTE: ASPECTOS ECONÔMICOS E SOCIODEMOGRÁFICOS

1 Iniciais do nome: _____ (Apenas para entrevista)

2 Sexo: () Masculino () Feminino

3 Idade: _____

4 Estado civil:

() Solteiro(a) () Casado(a)/União Estável () Separado/Divorciado(a) () Viúvo(a)

5 Filhos:

() Sim. () Não

Quantos? _____.

Auxiliam na atividade? () Sim. Quantos: _____() Não

6 Tipo de vínculo laboral:

() Catador cooperativado/associado () Catador autônomo

7 Tempo de trabalho na profissão: _____

8 Instrução: () Fundamental () Médio () Outros: _____

9 Renda familiar: R\$ _____ (valor aproximado)

10 Quem contribui para a renda familiar:

() Cônjuge () Filhos () Outro(s): _____

2ª PARTE: QUESTÕES RELACIONADAS À QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE CATADORES DE MATERIAIS REICLÁVEIS

11 O que é ter qualidade de vida no trabalho para você?

12 Qual a importância que você dá a ter qualidade de vida no trabalho?

13 O que tirou sua qualidade de vida nos últimos 12 meses?

14 O que melhorou sua qualidade de vida nos últimos 12 meses?

15 Qual a sua compreensão/consciência sobre a importância do seu trabalho para as questões de ecologia e Sustentabilidade do Planeta?

APÊNDICE IV

Questionário – Catadores de Materiais Recicláveis

1ª PARTE: CARACTERÍSTICAS ECONÔMICAS E SOCIODEMOGRÁFICAS

1 Sexo: () Masculino () Feminino

2 Idade: _____ anos

3 Estado civil:

() Solteiro(a) () Casado(a)/União Estável () Separado/Divorciado(a)

() Viúvo(a)

4 Filhos:

() Sim. Quantos? _____. () Não

Auxiliam na atividade de catador: () Sim () Não. Quantos: _____

5 Tipo de vínculo laboral: () Catador cooperativado/associado () Catador autônomo

6 Tempo de trabalho na profissão: _____

7 Instrução: () Fundamental () Médio () Outros: _____

8 Renda familiar: R\$ _____ (valor aproximado)

9 Quem contribui para a renda familiar:

() Cônjuge () Filhos () Outro(s): _____

2ª PARTE: QUESTÕES RELACIONADAS À QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE CATADORES DE MATERIAIS RECICLÁVEIS

Expresse sua opinião em termos de grau de insatisfação/satisfação em relação aos blocos abaixo, assinalando com um X o número correspondente a sua resposta, conforme a seguinte escala:

1. MI (Muito insatisfeito)
Insatisfeito)

2. I (Insatisfeito)

3. PI (Pouco

4. N (Indiferente)

5. PS (Pouco Satisfeito)

6. S (Satisfeito)

7. MS (Muito Satisfeito)

01 - COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	1	2	3	4	5	6	7
1.1 Salário pago pelas atividades desempenhadas							
1.2 Plano de benefícios oferecido pela cooperativa/associação							
1.3 Plano de benefícios oferecido pelo estabelecimento comercial							
1.4 Assistência médica para funcionários							
1.5 Assistência médica para familiares							

1.6 Equidade interna: salário compatível com função/trabalho que desempenha (apenas cooperativados)							
1.7 Equidade externa: salário comparado com os demais do mercado							
CONDIÇÕES DE TRABALHO	1	2	3	4	5	6	7
2.1 Quantidade de equipamentos e materiais disponíveis							
2.2 Qualidade de equipamentos e materiais disponíveis							
2.3 Jornada de trabalho que não seja exaustiva							
2.4 Ambiente físico de trabalho seguro (periculosidade)							
2.5 Ausência de insalubridade							
USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES							
3.1 Autonomia na execução do trabalho							
3.2 Possibilidade de planejar as próprias atividades							
3.3 Variedade das tarefas (complexidade)							
3.4 Informações sobre o seu processo de trabalho							
3.5 Retorno de informação por parte da cooperativa/associação ou estabelecimento comercial sobre o resultado do seu trabalho (feedback)							
OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA							
4.1 Possibilidade de crescimento na carreira							
4.2 Segurança no emprego (estabilidade)							
4.3 Perspectiva de avanço salarial							
4.4 Crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional							
INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO							
5.1 Igualdade de tratamento e oportunidades							
5.2 Ausência de preconceitos (cor, raça, religião, sexo)							
5.3 Relacionamento respeitoso no dia a dia entre gestor de associações e estabelecimento comercial com subordinado (catador)							
5.4 Companheirismo do grupo de trabalho no ambiente de trabalho							
5.5 Companheirismo do grupo de trabalho fora do ambiente de trabalho							
CONSTITUCIONALISMO							
6.1 Cumprimento dos direitos trabalhistas pela organização							
6.2 Direito a privacidade pessoal							
6.3 Liberdade de expressão (diálogo)							
6.4 Normas e rotinas: acesso para debate de normas gerais.							
TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DE VIDA							
7.1 Equilíbrio entre o tempo dispensado no trabalho e na vida pessoal							
7.2 Tempo para a vida familiar							
7.3 Tempo para lazer							
7.4 Estabilidade de horários							
7.5 Proteção contra transferências (mudanças geográficas)							
RELEVÂNCIA SOCIAL DA VIDA NO TRABALHO							
8.1 Imagem interna e externa da cooperativa/associação: orgulho de fazer parte dela. (somente cooperativados)							
8.2 Responsabilidade social externa (preocupação da cooperativa/associação com a comunidade)							
8.3 Responsabilidade social interna (preocupação da cooperativa/associação com os catadores)							
8.4 Responsabilidade da cooperativa/associação e dos estabelecimentos comerciais pelos serviços produzidos							

ANEXO I

Código 5192 - 05 Catador de material reciclável

Catador de material reciclável - Catador de ferro-velho, Catador de papel e papelão, Catador de sucata, Catador de vasilhame, Enfardador de sucata (cooperativa), Separador de sucata (cooperativa), Triador de sucata (cooperativa)

Descrição sumária

Catam, selecionam e vendem materiais recicláveis como papel, papelão e vidro, bem como materiais ferrosos e não ferrosos e outros materiais reaproveitáveis.

Formação e experiência

O acesso ao trabalho é livre, sem exigência de escolaridade ou formação profissional. As cooperativas de trabalhadores ministram vários tipos de treinamento a seus cooperados, tais como cursos de segurança no trabalho, meio ambiente, dentre outros.

Condições gerais de exercício

O trabalho é exercido por profissionais que se organizam de forma autônoma ou em cooperativas. Trabalham para venda de materiais a empresas ou cooperativas de reciclagem. O trabalho é exercido a céu aberto, em horários variados. O trabalhador é exposto a variações climáticas, a riscos de acidente na manipulação do material, a acidentes de trânsito e, muitas vezes, à violência urbana. Nas cooperativas surgem especializações do trabalho que tendem a aumentar o número de postos, como os de separador, triador e enfardador de sucatas.

Código internacional CIUO 88:

9161 - Recolectores de basura

A - COLETAR MATERIAL RECICLÁVEL E REAPROVEITÁVEL

Puxar carroça, carrinho
Conduzir carroça de tração animal
Conduzir veículo (perua, caminhão)
Estabelecer roteiro de coleta
Pedir material nas residências
Procurar material nas caçambas de rua
Verificar pontos de coleta
Coletar material nas residências
Coletar material junto às comunidades
Coletar material nos pontos de coleta

Coletar material nos estabelecimentos comerciais
Coletar material nos condomínios
Coletar material em empresas (indústrias)
Carregar carrinho, carroça, caminhão, perua
Percorrer os pontos de coleta
Procurar novos pontos de coleta

B - DAR ENTRADA NO MATERIAL

Conferir a balança
Descarregar caminhão, perua, carrinho, carroça
Conferir material
Pesar material reciclável separado
Contar vasilhames retornáveis
Colocar material na caçamba
Pesar caminhão
Pesar o lixo não reciclável

C - SEPARAR MATERIAL COLETADO

Triar material reciclável e não reciclável
Triar material reciclável por tipo (papel, vidro, ferroso, não-ferroso, plástico)
Triar material por qualidade (papel branco, papel arquivo, plástico mole, material fino não ferroso)
Colocar material não reciclável em contêineres, latões, sacos etc
Anotar material separado
Separar doações
Encaminhar o lixo para o transbordo

D - PREPARAR O MATERIAL PARA EXPEDIÇÃO

Prensar o alumínio
Prensar o plástico
Amarrar os fardos
Tirar grampos de papel
Tirar espiral de caderno
Tirar rótulos das embalagens plásticas
Ensacar material (alumínio, plásticos)

E - REALIZAR MANUTENÇÃO DO AMBIENTE E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

Fabricar carrinhos, carroça
Pintar carrinho, carroça
Fazer manutenção do carrinho, carroça
Varrer o chão das instalações da cooperativa
Lavar banheiros das instalações da cooperativa
Lavar quintal da cooperativa

- Trocar pneu de carrinho
- Limpar o carrinho, carroça
- Arrumar material nas caçambas
- Recolher material do chão
- Limpar pátio da cooperativa (galpão)
- Limpar a prensa
- Limpar a balança
- Retirar água de recipientes
- Tratar animais
- Realizar manutenção de veículos

F - DIVULGAR O TRABALHO DE RECICLAGEM

- Conversar com a população de porta em porta
- Prestar informações sobre coleta seletiva e materiais recicláveis
- Divulgar o trabalho da cooperativa
- Entregar folhetos
- Divulgar eventos
- Orientar sobre preservação do meio ambiente

G - ADMINISTRAR O TRABALHO

- Vender material
- Comprar material
- Negociar preços
- Coordenar o trabalho dos cooperados
- Controlar gastos
- Prestar contas
- Definir escalas
- Fazer lista de material
- Participar de reuniões administrativas
- Participar de reuniões para tomada de decisões (assembléias geral, ordinária e extraordinárias)
- Participar de comissões, comitês
- Organizar assembléias gerais com cooperados
- Organizar cursos de capacitação para cooperados e familiares
- Promover ajuda aos cooperados mais necessitados
- Organizar eventos sociais da cooperativa
- Estabelecer parcerias com empresas, órgãos governamentais, Ong
- Organizar campanhas de esclarecimento
- Contratar serviços de calibração de balanças

H - TRABALHAR COM SEGURANÇA

- Vestir equipamento de proteção individual
- Vacinar-se
- Realizar exames de saúde periódicos
- Desinfetar ferimentos
- Vestir faixa de sinalização cintilante (Colete)
- Vestir proteção contra chuva, sol (Capas,

bonés, sapatos, etc)
 Vestir uniforme da cooperativa

Z - DEMONSTRAR COMPETÊNCIAS PESSOAIS

Demonstrar prudência
 Demonstrar paciência
 Organizar-se (associações, cooperativas)
 Valorizar-se como profissional
 Demonstrar espírito de prosperidade
 Demonstrar educação
 Demonstrar eficiência
 Demonstrar agilidade (esperteza)
 Demonstrar sinceridade
 Demonstrar honestidade
 Auto-organizar-se
 Demonstrar criatividade
 Demonstrar perseverança
 Demonstrar jogo de cintura
 Demonstrar capacidade de atenção constante
 Demonstrar habilidade de puxar carroça
 Proteger-se contra a violência na rua

Recursos de Trabalho:

- * Alicate
 - * Martelo
 - Serrote
 - Entalhadeira
 - Arco da serra
 - Chave de fenda
 - Prego
 - Capa de chuva
 - Capacete
 - Uniforme
 - Bota
 - * Carrinho/carroça
 - Óculos
 - Jogo de chave
 - Caixinha de primeiros socorros
 - Arame
 - * Colete
 - * Corda
 - * Faca/facão
 - * Lona
 - * Luva
 - * Machado
 - * Marreta
- (*) Ferramentas mais importantes

Participantes da Descrição Especialistas

Ademir dos Santos
Alexandre Rodrigues Pereira
Amauri Marques da Silva
AmeliaCrepaldi da Silva
Aparecido Alves dos Santos
Eduardo Ferreira de Paula
Elizabeth de Oliveira Pereira
Irineu Aparecido de Almeida
João Pedro da Silva
Leonel Gonçalves de Souza
Manoel Oliveira Santos
Maria da Luz Carvalho Oliveira
Regina Campos Santos
Reginaldo Julio da Silva
Roberto Laureano da Rocha
Wilson Secario

Instituições

Cooperativa de Catadores de Papel do Sumaré - Coopamare
Cooperativa de Reciclagem de Matéria-Prima de Embu - Coopermape
Cooperativa de Reciclagem Unidos pelo Meio Ambiente - Cruma
Cooperativa de Reciclagem Zona Sul - Coopersul
Cooperativa dos Catadores de Lixo Reciclável de Maringá - Coopercicla
Secretaria de Planejamento e Meio Ambiente de Embu

Instituição conveniada responsável

FIPE - Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas - Fipe - USP

Glossário

ONG: Organização não-governamental.

Fonte: http://www.mncr.org.br/box_2/instrumentos-juridicos/classificacao-brasileira-de-ocupacoes-cbo