

**MARILENE APARECIDA DA SILVA ZIMERMANN**

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS COOPERADOS DA  
COOCAMARJI EM JI-PARANÁ/RO**

**Ji-Paraná**

**2022**

**MARILENE APARECIDA DA SILVA ZIMERMANN**

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS COOPERADOS DA  
COOCAMARJI EM JI-PARANÁ/RO**

Artigo Científico apresentado no Curso de Graduação em Administração do Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná 2022, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Esp. Leandro Carlos Magnabosco

**JI-PARANÁ – RO  
2022**

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação - CIP**

Z71a

Zimmermann, Marilene Aparecida da Silva.

Análise da qualidade de vida no trabalho dos cooperados da COOCAMARJI em Ji-Paraná/RO. / Marilene Aparecida da Silva Zimmermann. – Ji-Paraná, 2022.  
38 p.: il.

Artigo Científico (Curso de Administração) – Centro  
Universitário São Lucas Ji-Paraná, 2022.

Orientador: Prof. Esp. Leandro Carlos Magnabosco.

1. Cooperativa. 2. Reciclagem. 3. Sustentabilidade. 4.  
Qualidade de vida. 5. Trabalhadores. I. Magnabosco, Leandro  
Carlos. II. Título.

CDU 336.773

**Ficha Catalográfica Elaborada pelo Bibliotecário Giordani Nunes da Silva CRB 11/1125**

## ATA DA BANCA DIGITALIAZADA

**SÃO LUCAS**  
JI - PARANÁ - RO

**Afva**  
EDUCAÇÃO  
TECNOLOGIA  
SAÚDE

### ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

#### ATA Nº 12/2022 - TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO EM ADMINISTRAÇÃO

Ao(s) 8º dia(s) do mês de dezembro de 2022, às 21 Horas, reuniram-se em Banca, sob presidência do(a) primeiro(a), o(a) Professor(a) Leandro Carlos Magnabosco, Orientador(a), e os(as) Professores(as) Dastin Nascimento Lima e Braian de Souza Bulian, avaliadores, para comporem Banca Examinadora de Trabalho de Conclusão de Curso intitulado Análise da qualidade de vida no trabalho dos cooperados da coocamarji em ji-paraná/ro. (a) aluno(a) Marilene Aparecida da Silva Zimmermann. Após arguições e apreciação sobre o trabalho, foi atribuída nota 97, considerando-se ☒ APROVADO - ( ) REPROVADO, com as seguintes NOTAS parciais:

- a. Avaliação escrita: Média 72  
b. Avaliação oral (defesa): Média 25  
c. Média final: 97

Considerações da banca: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Ji-Paraná, 8 de dezembro de 2022.

Marilene Ap-LS Zimmermann  
Assinatura Orientando(a)

Leandro Carlos Magnabosco  
Assinatura do(a) orientador(a)

## ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS COOPERADOS DA COOCAMARJI EM JI-PARANÁ/RO<sup>1</sup>

MARILENE APARECIDA DA SILVA ZIMERMANN<sup>2</sup>

**RESUMO:** As constantes transformações do cenário econômico mundial e uma maior competitividade entre as organizações estão fazendo surgir novas formas de socialização no mundo do trabalho. Contudo, são empresas que, em sua maioria, possuem, como maior objetivo o lucro, a produção e uma vitória frente aos concorrentes. Esse modo de ser dessas organizações tem contribuído para uma maior exploração do trabalho e dos trabalhadores no que diz respeito às necessidades, ritmo e volume de trabalho, o que pode acabar comprometendo a qualidade de vida desses trabalhadores. Diante desses fatos, o presente projeto tem como objetivo principal evidenciar, na prática, como isso ocorre em uma cooperativa de catadores de materiais recicláveis, situada na cidade de Ji-Paraná, de maneira a se verificar como é a rotina de trabalho dos cooperados Coocamarji, principalmente no que diz respeito às condições de trabalho oferecidas a eles. Para se obter os dados e informações necessários que possibilitem o alcance dos objetivos propostos, foi realizado um questionário presencial adaptado com os cooperados, na cooperativa Coocamarji, bem como uma pesquisa bibliográfica a fim de se obter referenciais teóricos que possam fundamentar as informações e dados obtidos através do questionário realizado. Os resultados evidenciados, após a realização deste estudo, demonstraram que os cooperados, de uma forma geral, sentem-se bastante satisfeitos com sua rotina de trabalho, com as condições e equipamentos oferecidos, sentindo orgulho do trabalho que realizam diariamente, de modo que é possível inferir que esses trabalhadores se sentem valorizados e sentem que estão tendo qualidade de vida no dia a dia de sua rotina de trabalho junto a Coocamarji.

**Palavras-chave:** Cooperativa, reciclagem, sustentabilidade, qualidade de vida, trabalhadores.

.

---

<sup>1</sup>Artigo apresentado no curso de graduação em Administração Centro Universitários São Lucas Ji-Paraná, como Pré-requisito para conclusão do curso, sob orientação da Profª Esp. Leandro Carlos Magnabosco. Email: leandroc.magnabosco@gmail.com

<sup>2</sup>Marilene Aparecida da Silva Zimmermann, graduanda em Administração do Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná, 2022. E-mail: marilenezimmermann87@gmail.com

# ANALYSIS OF THE QUALITY OF LIFE OF COOCAMARJI'S COOPERATORS IN JI-PARANÁ/RO

MARILENE APARECIDA DA SILVA ZIMERMANN

**ABSTRACT:** The constant changes in the global economic scenario and greater competitiveness among organizations are giving rise to new forms of socialization in the world of work. However, these are companies that, for the most part, have profit, production and a victory over competitors as their main objective. This way of being of these organizations has contributed to a greater exploitation of work and workers in terms of needs, pace and volume of work, which can end up compromising the quality of life of these workers. Given these facts, the main objective of this project is to show, in practice, how this occurs in a cooperative of recyclable material collectors, located in the city of Ji-Paraná, in order to verify how the work routine of the cooperative members Coocamarji is mainly with regard to the working conditions offered to them. In order to obtain the necessary data and information that enable the achievement of the proposed objectives, a face-to-face interview was carried out with the members of the Coocamarji cooperative, as well as bibliographical research in order to obtain theoretical references that can support the information and data obtained through of the interview carried out. The results evidenced, after carrying out this study, demonstrated that the cooperative members, in general, feel quite satisfied with their work routine, with the conditions and equipment offered, feeling proud of the work they perform daily, so that it is possible to infer that these workers feel valued and feel that they are having quality of life in their day-to-day work routine with Coocamarji.

**Keywords:** Cooperative, recycling, sustainability, quality of life, workers

## 1. INTRODUÇÃO

Tendo em vista o cenário econômico e empresarial estar cada mais competitivo e inovador, tem se tornado cada vez mais importante para as empresas elaborarem e executarem estratégias que visem se sobressair perante a concorrência, pois se sabe que um dos seus maiores objetivos é alcançar resultados positivos e obter lucro. No entanto, o que se tem visto é que esse modo de operação tem causado muitos problemas no que diz respeito à qualidade de vida dos trabalhadores, de modo que alternativas de formas de trabalho têm sido empreendidas visando, primeiramente, oferecer condições dignas de trabalho, visando a saúde e bem-estar de seus colaboradores.

O símbolo do cooperativismo é a organização onde todos que fazem parte são donos do próprio negócio, e a prioridade são as pessoas, e não o lucro. Segundo a Organização das Cooperativas do Brasil (OCB), mais que um modelo de negócios, o cooperativismo veio para fortalecer as práticas econômicas e buscar “transformar o mundo em um lugar mais justo, feliz, equilibrado e com melhores oportunidades para todos”.

Além disso, segundo o Sistema OCB, o caminho do cooperativismo pode mostrar que é possível unir desenvolvimento econômico e bem-estar social em um só local. Assim como aliar produtividade e práticas sustentáveis, para o individual e o coletivo. “O cooperativismo traz a possibilidade de pequenos produtores integrarem grandes cadeias produtivas, participando da globalização dos mercados”, segundo comenta o economista José Carlos de Lima Júnior. “Difícilmente o pequeno produtor teria condições de competir com grandes grupos ou com empresas sem os benefícios do cooperativismo”, completando o especialista em agronegócio da Faculdade de Economia da USP de Ribeirão Preto (FEA-RP/USP).

De início, o cooperativismo foi criado em 1844, na cidade de Rochdale, noroeste da Inglaterra, dando início em um cenário onde a mecanização da Revolução Industrial estava levando trabalhadores muito qualificados à pobreza. Desse modo, sem conseguir comprar itens básicos e essenciais à sua sobrevivência nos mercados da região, 28 operários – sendo 27 homens e uma mulher – uniram-se para montar o próprio armazém (SISTEMA OCB, 2022).

Desde a época da colonização portuguesa, a cultura do cooperativismo já existe no Brasil. Em 1610, com a fundação das primeiras missões jesuítas, já existia a construção de um estado cooperativista em bases integrais. Dessa forma, por mais de 150 anos, esse modelo foi um exemplo de sociedade solidária, fundamentada para o trabalho coletivo. Nesse sentido, o bem-estar do indivíduo e da família estava acima do interesse econômico da produção.

Seguindo essas premissas, em 2 de dezembro de 1969, o cooperativismo ganhou uma identidade própria para sua representação, assim, foi criada a OCB – Organização das Cooperativas Brasileira e, no ano seguinte, registrada em cartório. Nascia formalmente aquela que é a única representante e defensora dos interesses do cooperativismo nacional, sendo uma sociedade civil e sem fins lucrativos, com neutralidade política e religiosa (SISTEMA OCB, 2022).

A **COOCAMARJI** - Cooperativa dos Catadores de Materiais Recicláveis de Ji-Paraná, foi criada no dia 09 de dezembro de 2012, com o objetivo de buscar uma maior valorização em relação aos materiais recicláveis, especialmente no que tange ao valor financeiros, assim como poder trabalhar por conta própria e ter um maior reconhecimento social dos catadores, promovendo a sua figura de agente de transformação ambiental. É composta por um grupo de 33 catadores cooperados cadastrados, e indiretamente, mais de 50 pessoas.

As sociedades cooperativas se diferenciam das demais organizações em virtude de estarem estruturadas de uma forma diferente das demais, com processos e demandas que tem como base a associação dos membros para a realização de interesses e objetivos comuns. Com isso, evidencia-se uma forma de trabalho típica de uma cooperativa, onde, de um lado, os cooperados são membros e proprietários da sociedade, e de outra, são destinatários dos serviços prestados, dando origem à relação sócios e clientes (LEOPOLDINO, 2008).

Nesse sentido, surgem, então, as cooperativas, que objetivam trabalhar de forma cooperada, ou seja, trabalhar de maneira sincronizada em busca dos mesmos ideais, de modo que, sua prática, inevitavelmente, acaba por educar e desenvolver nas pessoas um senso participativo, humano e solidário. Nesse cenário, é possível verificar a existência de duas formas diferentes de cooperativas: as tradicionais, também conhecidas como cooperativas empresariais, e as populares, que são aquelas compostas por setores sociais marginalizados e organizados em prol de objetivos opostos a lógica do capitalismo (JUSTINO, 2002).

Diante desses fatos, o que se verifica é uma necessidade latente de se criarem alternativas de trabalho que não visem apenas o lucro, de modo que as cooperativas vêm surgindo com um sentido mais amplo de trabalho, levando em consideração, essencialmente, o ser humano e em oferecer a ele condições de trabalho que visem o seu bem-estar físico e emocional, em primeiro lugar, e depois as formas de remuneração.

Neste aspecto, então, surge a seguinte problemática que se pretende responder ao longo da efetivação deste projeto: O que a Cooperativa Coocamarji tem feito para oferecer aos seus cooperados condições dignas de trabalho, a fim de que eles obtenham resultados positivos, mas sempre visando a sua qualidade de vida e o seu bem-estar? Para se responder a esta questão, foi

estabelecido o seguinte objetivo: Evidenciar, por meio de um questionário presencial adaptado e de aportes teóricos, encontrados na literatura existente, o que uma cooperativa tem feito para promover condições dignas de trabalho, de modo que seus cooperados tenham qualidade de vida.

Acredita-se que o surgimento das cooperativas tenha se dado em virtude de se criar um conceito de trabalhadores auto gestores, com participação democrática, autonomia e independência em relação aos processos produtivos, visando, primeiramente, oferecer a todos os cooperados as mesmas condições e direitos em relação ao trabalho exercido e os resultados obtidos. Este modelo econômico é bastante democrático, tendo em vista que um dos seus princípios está centrado na participação de todos os associados em todos os processos decisórios (LEOPOLDINO, 2008).

Nesse sentido, entende-se que esta forma de trabalho pode permitir que os seus cooperados tenham uma melhora substancial em sua qualidade de vida, de maneira a elevar esses padrões níveis que possibilitem que eles consigam trabalhar de maneira digna, mas com resultados positivos, sem que, para isso, tenham que comprometer a sua saúde física e mental. São sociedades que estão imbuídas com o objetivo de suprir e solucionar problemas em comum e ainda satisfazer as necessidades de todos os envolvidos (RUFINO, 2002).

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO MÍNIMO**

De maneira a trazer informações e dados já publicados que possam dar embasamento ao estudo em questão, o presente tópico apresenta uma breve discussão teórica acerca dos seguintes temas: definição e relevância da qualidade de vida no trabalho; a Política Nacional de Resíduos Sólidos e a participação dos catadores de materiais recicláveis; elementos conceituais e princípios do cooperativismo; canais de distribuição reverso pós-consumo; a vulnerabilidade social dos catadores de materiais recicláveis; as cooperativas como meio de inclusão social dos catadores; e a legislação de apoio aos catadores de materiais recicláveis.

### **2.1 DEFINIÇÃO E RELEVÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

A qualidade de vida no trabalho é um tema que vem tendo um destaque cada vez maior no ambiente corporativo, tendo em vista a necessidade de se promover um ambiente que seja agradável, acolhedor e que o trabalhador possa satisfazer as suas necessidades em relação ao trabalho que desenvolve. Nesse sentido, é importante dizer que a motivação das pessoas se torna

essencial também, estando diretamente ligada à sua satisfação com a empresa (MAXIMIANO, 2000).

Segundo Chiavenato (2008), a qualidade de vida está intrinsicamente relacionada na necessidade de criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho, seja em suas condições físicas, psicológicas ou sociais. Quando isso ocorre, resulta em um ambiente de trabalho propício ao trabalho, sendo agradável, amigável, melhorando, consideravelmente a qualidade de vida das pessoas que compõem a organização.

Nesse sentido, a qualidade de vida no trabalho abrange todos as questões físicas e ambientais, bem como os aspectos psicológicos que estão presentes no espaço de trabalho. Chiavenato (2008) diz que é preciso analisar todos os elementos necessários para se alcançar o grau de satisfação de cada colaborador.

Sobre isso, Ribeiro e Santana (2015, p. 5) afirmam que:

A QVT é um constructo complexo que envolve uma constelação de fatores, como: Satisfação com o trabalho executado, as possibilidades de futuro na organização, o reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, os benefícios auferidos, o relacionamento humano dentro da equipe e da organização, o ambiente psicológico e físico de trabalho, a liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões e a possibilidade de estar engajado e de participar ativamente na organização.

Isso quer dizer que a qualidade de vida é a união de diversos fatores que criam um ambiente de trabalho equilibrado, oferecendo bem-estas às pessoas, no que concerne aos aspectos físico, emocional e mental. Assim, pode ser vista como uma estratégia, em que o maior objetivo é unir os interesses individuais aos da organização em prol do bem comum.

Assim sendo, é possível afirmar que a qualidade de vida no trabalho está diretamente relacionada à motivação, uma vez que ela é responsável por afetar as atitudes pessoais e comportamentais que são importantes para a produtividade individual e em grupo, tais como: motivação para o trabalho, adaptar-se às mudanças no ambiente de trabalho, ter criatividade e vontade para inovar ou aceitar mudanças e, principalmente, agregar valor à empresa (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

Assim sendo, há o entendimento de que a qualidade de vida no trabalho é uma responsabilidade de todos os envolvidos, tanto da empresa quanto de seus colaboradores, uma vez que é preciso a união de esforços para se obter um ambiente propício ao desenvolvimento de um trabalho efetivo, com segurança, eficiência e maiores níveis de produtividade, de modo que todos se sintam satisfeitos com os resultados alcançados.

## 2.2 POLÍTICA NACIONAL DE RESÍDUOS SÓLIDOS

A Política Nacional de Resíduos Sólidos – PNRS, estabelecida pela Lei nº 12.305/2010 e regulamentada pelo Decreto nº 7.404/2010, trata do gerenciamento e da gestão integrada dos resíduos sólidos em no Brasil, ou seja, todos (gestores, consumidores e comunidade em geral) terão responsabilidades no descarte do que não mais tiverem a intenção de possuir.

A Lei da Política Nacional de Resíduos Sólidos define resíduos sólidos como:

material, substância, objeto ou bem descartado resultante de atividades humanas em sociedade, a cuja destinação final se procede, se propõe proceder ou se está obrigado a proceder, nos estados sólido ou semissólido, bem como gases contidos em recipientes e líquidos cujas particularidades tornem inviável o seu lançamento na rede pública de esgotos ou em corpos d'água, ou exijam para isso soluções técnicas ou economicamente inviáveis em face da melhor tecnologia disponível (BRASIL, 2010).

A referida lei obriga todas as cidades a se adequarem à cadeia de produção, coleta, triagem e tratamento dos resíduos, ou seja, a organizar um sistema integrado de gestão de resíduos sólidos. Assim como, há a necessidade de se prever a organização dessas pessoas para que tenham dignidade, ou seja, a intenção é clara de que as pessoas que laboram manuseando tudo aquilo que ninguém mais quer, ou seja, o lixo, passe da execução de um trabalho sem dignidade, para um trabalho organizado, detentor de direitos. A lei coloca o catador de resíduos sólidos como um agente de promoção ambiental.

De acordo com a Pesquisa Nacional de Saneamento Básico realizada pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), em 2008, no Brasil, existiam 70.449 catadores em área urbana, sendo 5.636 com idade de até 14 (quatorze) anos e 64.813 com idade acima da mencionada. No Estado da Paraíba são, segundo a mencionada pesquisa, 6.801 catadores ao todo, sendo 1.012 com idade inferior a 14 (quatorze) anos e 5.789 com idade superior à mencionada.

Esses trabalhadores tiveram sua categoria incluída em 2002 no Código de Ocupações elaborado pelo Ministério do Trabalho, sob a denominação catador de material reciclável, código 5192-05. Com essa inclusão, esses tipos de trabalhadores poderão ter acesso à carteira assinada quando trabalharem como empregados, por exemplo, assim como inscrição no INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social), dentre outros direitos.

Essas pessoas, em geral, laboram em condições de trabalho insalubres e perigosas, manuseando o lixo sem a utilização de qualquer equipamento de proteção individual, estando sujeitos a todos os tipos de doenças, seja através das pragas que se desenvolvem nos lixos ou de materiais que não são adequadamente descartados, como vidros e seringas, por exemplo, o

que acaba incorrendo em afastamentos dessas pessoas de um trabalho digno, pois “o direito à saúde do trabalhador somente será efetivo com um ambiente de trabalho saudável e em condições que permitam que o mesmo seja exercido com dignidade” (STANGLER, 2011, p.470).

De acordo com a Súmula 331, I, do TST, sabe-se que a intermediação de mão-de-obra é proibida no Brasil, sendo permitido, tão somente, no caso de trabalho temporário, regido pela Lei nº 6.019/74, o que não é o caso do que normalmente ocorre com o trabalho desempenhado pelos catadores.

A Lei da Política Nacional de Resíduos Sólidos demonstra uma clara intenção de mudar esse panorama. Em diversas oportunidades, preconiza a possibilidade de os catadores terem os seus direitos, como trabalhadores, garantidos. Como exemplo, um dos instrumentos da mencionada lei 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).

A União e os estados serão os responsáveis, conforme previsto em lei, pela elaboração de um plano para tratamento de resíduos sólidos e, em todos os casos, verificar a preocupação em especial de como se encontra a situação dos catadores de materiais recicláveis, pois estes planos têm como conteúdo mínimo, dentre outras situações.

Já em relação aos municípios, passará a ser obrigatória a elaboração de um plano municipal de gestão integrada sobre resíduos sólidos como condição para que esses municípios passem a ter acesso a recursos oriundos da União destinados a empreendimentos e serviços relacionados à limpeza urbana e ao manejo de resíduos sólidos ou para serem beneficiados por financiamentos de entidades federais de crédito em projetos que tenham a mencionada finalidade.

O Decreto nº 7.404/10, que regulamenta a Lei da Política Nacional de Resíduos Sólidos, entre os Arts. 40 a 44, prioriza a participação de cooperativas ou outras formas de associação de catadores constituídas por pessoas físicas de baixa renda no sistema de coleta seletiva de resíduos sólidos e na logística reversa.

## 2.3 ELEMENTOS CONCEITUAIS E PRINCÍPIOS DO COOPERATIVISMO

A globalização, a regulação imposta em alguns setores da economia do país, o crescimento frente às inovações tecnológicas são fenômenos que passaram a impulsionar as cooperativas com a exploração do consumismo desenfreado, que foi um fator que ampliou a

exclusão social e passou a concentrar as riquezas com uma minoria mais capitalista (SCHNEIDER, 2004).

Com o cenário apresentado, o cooperativismo passou a ser visto como um modelo voltado para gestão socioambiental, que visa o desenvolvimento social, a distribuição de renda igualitária e uma melhor qualidade de vida para os cooperados que são baseados em sete princípios: adesão livre e voluntária; gestão democrática; participação econômica dos cooperados; autonomia e independência; educação; formação e informação; intercooperação e interesse pela comunidade (OCB, 2011).

A palavra “resíduo sólido” provém do latim “residuum”, onde significa o que sobra de determinadas substâncias, a palavra “sólido” foi incorporada para diferenciá-lo dos gases e líquidos existente (BINODE; PIVINELLI, 1999). Os resíduos sólidos ou lixos, significam o mesmo, sendo o termo lixo mais utilizado para linguagem popular, enquanto no meio acadêmico ou técnico, normalmente se pronuncia a palavra resíduo sólido.

Para Gonçalves-Dias e Teodósio (2006), a profissão de catador de material reciclável foi incluída, no ano de 2002, na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO, cabendo para esse profissional realizar atividade de: catar, selecionar e vender materiais, como papel, papelão e vidro, bem como, materiais ferrosos e não ferrosos e/ou materiais reaproveitáveis.

Já em relação ao fluxo para logística tradicional, quando um novo produto é produzido, estocado, enviado, distribuído e consumido, o fluxo para logística reversa está relacionado ao retorno desse produto e embalagens após o consumo para o processo produtivo como matéria-prima secundária. Logística reversa, portanto, está relacionada às atividades de coletar, desmontar e processar produtos usados ou partes de produtos, de modo a assegurar uma recuperação, do ponto de vista ambiental (REVLOG, 2009).

Por isso, a importância da utilização dos programas da logística reversa e o seu processo de desenvolvimento (POIST, 2000; STOCK; SPEH; SHEAR, 2002,) sendo descrita como uma atividade economicamente viável onde muitas vezes, também muito rentável.

Segundo Srivastava (2007), as redes eficientes e eficazes de logística reversa constituem-se em um pré-requisito para dar início a reciclagem e a remanufatura rentável, apesar da relevância, não tem recebido a devida atenção dentro da literatura sobre GSCM, pois as empresas precisam passar a perceber o valor implícito da logística reversa em suas atividades e concentrar atenção nessa área para compreender o impacto financeiro das estratégias da logística reversa (MOLLENKOPF; CLOSS, 2005).

Pode-se ainda observar que um sistema de coleta seletiva que utiliza a inclusão de catadores organizados em cooperativas ou associações é diferente das contratações tradicionais

de serviços privatizados (BESSEN et. al., 2018), pois uma vez que busca a promoção à inserção social de uma parte da população com uma importante atuação dentro do contexto dos resíduos e meio ambiente, que são mais carentes de recursos para sua sobrevivência e que podem ter dificuldades para atuar, ser inseridas no mercado de trabalho formal (BESSEN et. al., 2018).

Como se pode observar na Política Nacional de Resíduos Sólidos - PNRS, a Lei nº 12.305/10, que é a responsável por reger sobre a obrigatoriedade para elaboração de Planos de Resíduos Sólidos para todos os municípios brasileiros, são um instrumento essencial para definição de quais são os direitos e as obrigações do setor público, privado e da sociedade civil referente ao gerenciamento dos resíduos (BRASIL, 2010).

A PNRS tem como posição o uso da regra dos 3Rs, ou seja, ela orienta como fazer a redução de consumo, a reutilização e a reciclagem dos materiais, tendo como prioridade a redução em vista da grande geração de resíduos (BRASIL, 2010). Deixa claro também a importância de conscientizar toda a sociedade para necessidade de adoção das três grandes prioridades: prevenção de geração, recuperação dos resíduos sólidos e disposição final ambientalmente adequada dos rejeitos.

Como está disposto na Política Nacional de Resíduos Sólidos, o condicionamento para a elaboração do plano de gestão de resíduos sólidos pelos municípios e o Distrito Federal para que possam ter acesso aos recursos da União, destinado a empreendimentos e serviços relacionados à limpeza urbana e ao manejo de resíduos sólidos, ou para serem beneficiados por incentivos ou financiamentos de entidades federais de crédito ou estímulo para tal finalidade que seja desenvolvido em conformidade com a Lei Federal nº 11.445/2007, que estabelece a Política Nacional de Saneamento, e também com a Lei Federal nº 12.305/2010, que estabelece a Política Nacional de Resíduos Sólidos (JI-PARANÁ, 2012).

## 2.4 CANAIS DE DISTRIBUIÇÃO REVERSOS PÓS-CONSUMO

O processo de recuperação de produtos tem início com a coleta, onde todos os tipos dos produtos serão localizados, selecionados, coletados e transportados para as devidas instalações de remanufatura. Todos os produtos usados são coletados de vários locais da cidade, e levados para as instalações de reciclagem com a finalidade de valorização (KRIKKE; VAN HARTEN; SCHUUR, 1998).

A inspeção ou a triagem dos produtos ilustram a necessidade da habilidade dos membros da cooperativa na manipulação destes materiais. Essas atividades podem ser realizadas tanto no

local de coleta do material, como no momento da separação no local da cooperativa, no próprio ponto de coleta ou nas instalações da remanufatura (FERRER; WHYBARK, 2000).

A Pesquisa Nacional de Saneamento Básico 2008, realizada pelo IBGE, mostrou que, na distribuição final dos resíduos sólidos, 50,8% dos municípios pesquisados utilizavam lixões; 22,5%, aterros controlados e 27,7%, aterros sanitários (IBGE, 2010). Segundo Barbieri (2007), lixões são formas inadequadas de disposição final de resíduos sólidos e caracterizam-se pela simples descarga sobre o solo, e a céu aberto, sem medidas de proteção ao ambiente ou à saúde pública.

Os aterros sanitários são utilizados como método de disposição final de resíduos sólidos no solo sem que causem danos ao ambiente ou à saúde pública. Para isso, são utilizados processos de engenharia para o confinamento dos resíduos, que são colocados em camadas, controlando o escoamento de líquidos e a emissão de gases poluentes. Os aterros controlados são apenas diferentes dos lixões por receberem uma cobertura diária de material inerte (areia ou terra), o que não resolve a causa dos problemas ambientais que decorrem dos líquidos e gases nocivos liberados nesses lixões. A reciclagem e a compostagem, ainda, são as maneiras mais adequadas para aproveitar os resíduos sólidos urbanos. Mas existem formas inadequadas de disposição do lixo que podem se tornar um problema de saúde pública e provocar a poluição do solo e da água, alterando assim as suas características físicas, químicas e biológicas (SOUZA, 2000).

Deste modo, uma das alternativas é a gestão integrada de resíduos sólidos, que é definida pela Política Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS) como um "conjunto de ações voltadas para a busca de soluções para os resíduos sólidos, de forma a considerar as dimensões política, econômica, ambiental, cultural e social, com controle social e sob a premissa do desenvolvimento sustentável" (BRASIL, 2010). Os catadores de materiais recicláveis, por sua vez, desempenham um papel importante para a implementação da PNRS na coleta de bens pós-consumo que são reaproveitados dentro do processo produtivo como matéria-prima secundária em várias cadeias de suprimentos.

## 2.5 A VULNERABILIDADE SOCIAL DOS CATADORES DE MATERIAIS RECICLÁVEIS

A coleta de material do lixo representa uma estratégia de sobrevivência nos países em desenvolvimento - nas cidades da América Latina, Ásia e África, sob as mais diversas denominações. Em português, são conhecidos como catadores, coletores, carroceiros e

recicladores. Em espanhol, são denominados *cirujas*, *pepenadores* e *traperos*. Na língua inglesa, são reconhecidos como *ragpickers* e *wastepickers*. Esses profissionais pertencem a segmentos vulneráveis da população, que vivem da coleta de resíduos e enfrentam problemas sociais e econômicos (CARMO; OLIVEIRA; ARRUDA, 2006; MEDINA, 1997, 2000; PABLOS; BURNES, 2007).

De acordo com Medina (1997, 2000), há diversos modos para atuação dos catadores, e em todos os estágios do sistema de manejo, entre eles: separação na fonte e em contêineres de lixo, coleta das ruas, espaços públicos, terrenos baldios, em rios e córregos, em lixões e aterros.

Os catadores encontram-se expostos a condições de trabalho insalubres, que acarretam, para o grupo, uma maior taxa de morbidade e mortalidade que a média da população (CONFERÊNCIA MUNDIAL DE RECOLHEDORES DE MATERIAIS RECICLÁVEIS, 2008; MEDINA, 1997, 2000).

## 2.6 AS COOPERATIVAS COMO MEIO DE INCLUSÃO SOCIAL DOS CATADORES

As primeiras cooperativas e associações foram formadas a partir da década de 1990, possibilitando novas perspectivas na relação dos grupos de catadores com o poder público dos municípios (DEMAJOROVIC; BESEN, 2007). Essa visão compartilhada possibilita diversos benefícios, como a valorização e a profissionalização do trabalho do catador, a inclusão social e o resgate da cidadania, bem como a retirada dos catadores dos lixões e aterros (DEMAJOROVIC; BESEN, 2007; GONÇALVES-DIAS; TEODÓSIO, 2006; PABLOS; BURNES, 2007).

A organização em cooperativas possibilita, ainda, maior poder de barganha dos recicladores com a indústria e com o poder público, e, com a oportunidade da venda direta à indústria, os catadores obtêm melhores preços, eliminando a figura do intermediário (DEMAJOROVIC; BESEN, 2007; GONÇALVES-DIAS; TEODÓSIO, 2006; MEDINA, 2000). Nesse mesmo sentido, grupos ou redes de cooperativas poderiam possibilitar o acúmulo de maior volume de recicláveis, obtendo melhores preços do que cada cooperativa atuando de maneira isolada (MEDINA, 2000).

## 2.7 LEGISLAÇÃO DE APOIO AOS CATADORES DE MATERIAIS RECICLÁVEIS

O Catador de Material Reciclável é um trabalhador que recolhe os resíduos sólidos recicláveis e reaproveitáveis como papelão, alumínio, plástico, vidro, entre outros. A profissão

dos Catadores foi reconhecida na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) pela Portaria n.º 397, de 9 de outubro de 2002, do Ministério do Trabalho, sob o Código n.º 5.192-05.

A Lei Federal n.º 12.305, de 2010, institui a Política Nacional de Resíduos Sólidos, a qual diz que o governo deve incluir os catadores nas políticas de resíduos sólidos. Também deve incentivar a formação de cooperativas e associações de Catadores e a estruturação de seus galpões e equipamentos, podendo conceder financiamentos e incentivos fiscais, evidenciando o desenvolvimento econômico sustentável através da inclusão social e da preservação ambiental.

Segundo a Lei Federal n.º 12.305, de 2010, os municípios deverão ter um plano municipal de gestão integrada dos resíduos sólidos para que possam receber dinheiro da União, conseguir empréstimos e incentivos. O plano de gestão integrada mostra como o Município deve lidar com os resíduos sólidos, considerando questões sociais, econômicas, ambientais, culturais e políticas. Esse plano tem que dispor sobre a participação das associações e cooperativas na coleta seletiva. Os Municípios que contratarem associações ou cooperativas de Catadores para a coleta seletiva terão prioridade para receber recursos do governo federal, conforme mostra a Tabela 1 a seguir, sobre a legislação em defesa dos catadores.

Tabela 1 – Legislação Brasileira em defesa da categoria dos Catadores de materiais recicláveis.

| ANO  | LEGISLAÇÃO                                                        | DESCRIÇÃO                                                                                                                                                                    |
|------|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2002 | Portaria n.º 397/02 Classificação Brasileira de Ocupações.        | Reconhecimento da categoria profissional de Catador de Material Reciclável, cód. 5192-05 Ministério do Trabalho.                                                             |
| 2006 | Decreto n.º 5.940, de 25 de outubro de 2006.                      | Instituição da Coleta Seletiva Solidária, com destinação dos materiais recicláveis para os Catadores pelos órgãos e entidades da administração pública e Federal.            |
| 2007 | Lei n.º 11.445, de 05 de janeiro de 2007.                         | Permissão de contratação de Cooperativas de Catadores pelo poder público municipal com dispensa de licitação para coleta de resíduos sólidos nos municípios.                 |
| 2007 | Decreto n.º 6.087, de 20 de abril de 2007.                        | Regulamentação no âmbito de Administração Pública Federal do reaproveitamento, movimentação e alienação de material.                                                         |
| 2009 | Plano Nacional de Mudanças Climáticas, de 29 de dezembro de 2009. | Metas voluntárias de aumento da reciclagem para 20% do total de resíduos sólidos produzidos até 2015.                                                                        |
| 2010 | Instrução Normativa n.º 1, de 19 de janeiro de 2010.              | Dispõe sobre os critérios de sustentabilidade ambiental na aquisição de bens, contratação de serviços ou obras pela Administração Pública direta, autárquica ou fundacional. |
| 2010 | Pagamento por Serviços Ambientais Urbanos – PSAU (2010).          | Proposição da criação de um programa de pagamento por serviços realizados pelos Catadores na coleta seletiva urbana.                                                         |

|             |                                      |                                                                                       |
|-------------|--------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>2010</b> | Decreto nº 7.405/10.                 | Institui o Comitê Interministerial para Inclusão dos Catadores (CIISC).               |
| <b>2010</b> | Lei 12.305, de 02 de agosto de 2010. | Instituição da PNRS que reconhece o Catador por meio da gestão integrada de resíduos. |

Fonte: MNCR (2011).

O Decreto Federal n.º 7.404, de 2010, regulamenta a Política Nacional de Resíduos Sólidos, conferindo aplicabilidade a Lei nº 12.305/10, e abrangendo ainda, as diretrizes para gestão e gerenciamento dos resíduos sólidos, a possibilidade de participação dos catadores de materiais recicláveis e reutilizáveis nos procedimentos de coleta, as previsões dos planos nacional, estaduais, regionais e municipais para a gestão dos resíduos.

Segundo o artigo 5º do decreto, a responsabilidade pela eficácia da Política Nacional dos Resíduos Sólidos recai sobre todos os integrantes da cadeia que proporcionam ou ajudam na geração dos resíduos. Ou seja, além da responsabilidade atrelada às pessoas físicas e jurídicas ligadas à fabricação, importação, distribuição, comercialização, limpeza e/ou manejo, o referido decreto, específica e corretamente, mantém a determinação contida na Lei nº 12.305/10 e impõe, aos próprios consumidores, desde que estabelecido o sistema de coleta seletiva ou sistema de logística reversa no respectivo município.

### 3. METODOLOGIA

A metodologia de uma pesquisa tem por objetivo evidenciar os caminhos que serão percorridos pelo pesquisado com a intenção de alcançar os objetivos propostos, sendo entendida, então, como um conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos que são usados para que se consiga atingir os conhecimentos desejados sobre um determinado tema. Assim, o pesquisador consegue dar legitimidade aos conhecimentos que foram adquiridos de forma empírica (GIL, 1999).

Por isso, reitera-se a relevância de se estabelecer os métodos de pesquisa que serão utilizados, de maneira que seja possível alcançar os resultados esperados, obtendo informações e dados importantes que ajudarão no melhor entendimento acerca do tema investigado, servindo também como uma forma de demonstrar todos os passos seguidos para se obter aquilo que se desejava.

#### 3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

Uma pesquisa, para que seja viável e se consiga alcançar os objetivos que se pretende em relação a um determinado tema, precisa ser realizada através de métodos previamente estabelecidos, de modo que esses métodos podem ser os mais variados, dependendo do tipo de pesquisa que se pretende realizar. Por isso, é relevante que seja feita a classificação da pesquisa, ou seja, que se evidencie os tipos de métodos mais pertinentes ao tema que se pretende desvencilhar. Diante disso, as próximas seções evidenciam os métodos de pesquisa que foram selecionados quanto ao problema e quanto aos objetivos.

##### 3.1.1 Quanto ao Problema

A respeito do método a ser adotado quanto ao problema de pesquisa, para este projeto se entende que mais adequado ao que se pretende atingir através deste estudo, seja o qualitativo que, conforme definido por Triviños (1987) está relacionada uma busca de significados dos dados e informações obtidos, tendo como cerne a percepção acerca do fenômeno dentro do seu contexto. Assim, espera-se obter a essência dos dados, de maneira a se ter argumentos que expliquem a sua origem, relações e mudanças.

Gil (1999) afirma que esse método de pesquisa permite ao pesquisador um maior aprofundamento da investigação a respeito das questões relacionadas ao fenômeno em estudo e de suas relações, através de um contato direto com a situação estudada, buscando-se, nesse sentido, aquilo que era comum, mas permanecendo aberta para perceber a individualidade e os

múltiplos significados que possa ter. Tendo como base essas premissas e definições, intenciona-se usar o método quantitativo como método de abordagem em relação ao problema tendo em vista que o problema a ser solucionado diz respeito a algo abstrato em relação ao ser humano, algo que não pode ser medido de forma numérica ou estatística, pois não há como se medir a qualidade de vida e a sensação de bem-estar das pessoas, porém, é possível evidenciar e analisar como esse fenômeno impacta a vida delas e que tipo de transformações provoca.

### **3.1.2 Quanto aos Objetivos**

Em relação ao método quanto aos objetivos, entendeu-se que o mais adequado a este estudo seja o descritivo, tendo em vista que este método tem como objetivo a descrição das características de uma determinada população ou fenômeno, ou ainda, o estabelecimento das relações entre as variáveis analisadas. Nesse caso, a intenção é descrever um fenômeno ou uma situação em detalhes, de maneira a explicitar com exatidão as características de um indivíduo, uma situação ou um grupo de pessoas, assim como desvenda a relação entre os eventos (GIL,1999).

Para Vergara (2000, p. 47), “não têm o compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação”. Citando, como exemplo, a pesquisa de opinião. Isso quer dizer que este tipo de pesquisa intenciona apenas a descrição de algo, capturando e mostrando o cenário de uma situação, sendo embasada em hipóteses especulativas que não têm, especificamente, relação de causalidade.

Para o projeto em questão, este método se encaixa porque a intenção da realização do estágio prático é evidenciar uma realidade e descrevê-la, de modo a se analisar e as práticas experienciadas estão em consonância com as teorias preconizadas na literatura existente sobre o tema pesquisado. Logo, através do estágio na Coocamarji, o objetivo maior está centrado em verificar se os cooperados que atuam nela se sentem à vontade com o trabalho que realizam, com o intuito de descrever como eles trabalham em que condições, como é o ambiente, enfim, evidenciar se esta cooperativa proporciona meios para que estas pessoas tenham qualidade de vida.

## **3.2 COLETA DE DADOS E INSTRUMENTOS**

Segundo Lakatos e Marconi (2001), as técnicas para coleta de dados podem ser compreendidas como um conjunto de regras ou processos que são utilizados por uma ciência, correspondendo a parte prática da coleta de dados. Desse modo, podem ser utilizadas diferentes

técnicas para esse fim, sendo que as mais comumente usadas são: entrevista, questionário, observação e pesquisa documental.

Para o estudo em questão, foi utilizada a técnica do questionário, que, de acordo com Cervo & Bervian (2002, p. 48), se “[...] refere-se a um meio de obter respostas às questões por uma fórmula que o próprio informante preenche”. Assim, tanto pode conter perguntas fechadas quanto abertas ou uma mescla das duas, sendo que as abertas permitem respostas mais ricas e variadas e as fechadas uma maior facilidade na tabulação e análise dos dados.

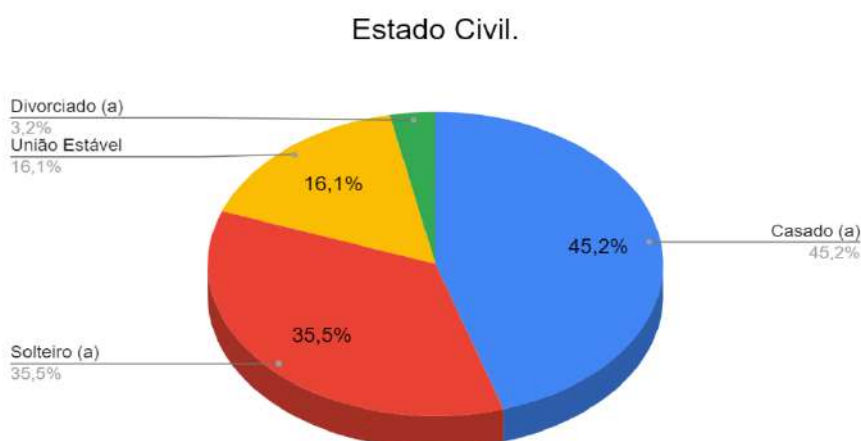
Levando isso em consideração, o questionário elaborado para este estudo seguiu o modelo de Walton, adaptado de forma presencial e individual, no dia 14 de outubro de 2022 na sede da Coocamarji, com intuito de avaliar a qualidade de vida no trabalho dos 33 cooperados, sendo possível obter uma amostragem de 31 cooperados, sendo que 48,4% foram do sexo feminino e 51,6% do sexo masculino.

#### 4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Após a realização da parte teórica, que teve como objetivo fundamentar o presente estudo, trazendo dados e informações relevantes que ajudaram a fundamentá-lo, a seguir são apresentados os resultados do questionário que foi aplicado com os cooperados da Coocamarji, de forma presencial e individual, com a intenção de fazer um contraponto entre a teoria pesquisada e a realidade evidenciada na cooperativa em questão.

Desse modo, o Gráfico 1 apresenta os resultados da pergunta que tinha a intenção de saber o estado civil dos respondentes, sendo que os resultados foram estes:

Gráfico 1 - Estado civil dos cooperados ativos na empresa



Fonte: Da autora (2022).

Através das informações obtidas por meio do gráfico acima, observa-se que, de todos os cooperados, 45,2% são casados, 35,5% são solteiros, 16,1% têm união estável e apenas 3,2% são divorciados. Por meio desses dados, pode-se inferir que a maior parte dos cooperados já se encontra em uma situação amorosa estável, em que se pode deduzir que há uma maior necessidade dessas pessoas trabalharem para terem meios de sustentar suas famílias, buscando, assim, um maior comprometimento com suas atividades e com a empresa.

O Gráfico 2 apresenta os resultados obtidos em relação a faixa etária dos respondentes, a fim de saber a idade das pessoas que trabalham na cooperativa, de modo que os resultados foram estes:

Gráfico 2 – Faixa etária dos respondentes



Fonte: Da autora (2022).

Os resultados apresentados no Gráfico 2 evidenciam que, de todos os participantes da pesquisa, 32,3% possuem idade entre 41 a 48 anos, seguido por pessoas que têm entre 18 e 25 anos (22,6%), o que demonstra que grande parte dos cooperados são pessoas já mais maduras, indo ao encontro da questão de número 1, quando se viu que grande parte dos participantes se declarou casado. Isso mostra que são pessoas mais experientes, sendo que vários deles, com idade mais avançada, comentaram que não recebiam aposentadoria por diversas razões, de modo que essa se torna a sua única fonte de renda para a sua subsistência e de sua família.

A próxima questão do questionário tinha como objetivo saber o nível de escolaridade dos participantes da pesquisa, de modo que os resultados obtidos estão apresentados no Gráfico 3.

Gráfico 3 – Nível de Escolaridade dos participantes



Fonte: Da autora (2022).

Através das informações apresentadas pelo Gráfico 3, o que se observa é que grande parte dos respondentes possui apenas ensino fundamental incompleto (41,9%), seguidos de 25,8% que possuem ensino médio incompleto, o que permite evidenciar que uma boa parte dos trabalhadores não pode dar prosseguimento aos estudos, sendo que as razões não foram mencionadas por eles. Contudo, há o entendimento de que isso possa ocorrer em virtude de serem pessoas com uma situação econômica mais baixa, de modo que não conseguem subsidiar um curso de formação, além de terem que priorizar o trabalho para terem meios de se sustentar.

A respeito da questão de número 4, intencionava saber o nível de satisfação dos cooperados em relação ao seu salário, de modo que as respostas obtidas estão evidenciadas no Gráfico 4.

Gráfico 4 – Informações sobre o nível de satisfação dos cooperados em relação ao seu salário

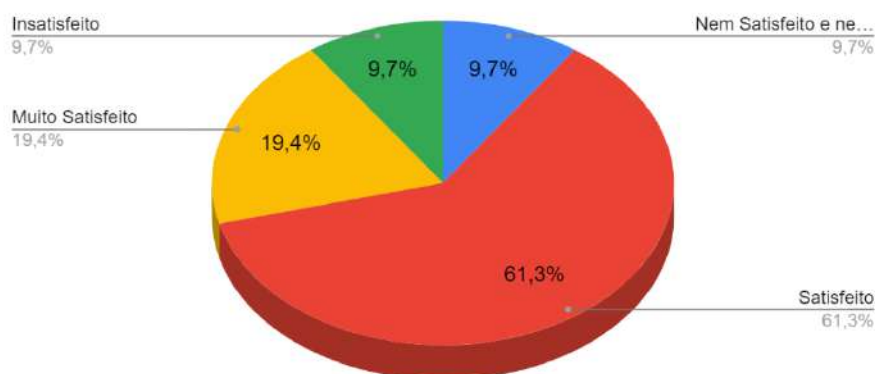


Fonte: Da autora (2022).

A partir dos resultados acima apresentados, pode-se constatar que a maioria dos participantes (51,6%) respondeu que se sente satisfeito com o salário que recebe, sendo que outros 29% relataram não se sentirem satisfeitos e nem insatisfeitos, dando a entender que não tem opinião formada a respeito, apenas aceitando o valor que lhes é pago. Evidencia-se ainda que outros 16,1% informaram estarem muito satisfeitos, o que é positivo para a empresa, que está conseguindo atender as expectativas dessas pessoas no que tange ao valor recebido mensalmente por eles. A questão 5 procurou investigar a satisfação dos cooperados em relação com a jornada de trabalho semanal, e são apresentadas no gráfico 5.

Gráfico 5 – Nível de satisfação com a jornada de trabalho mensal

## Satisfação com a jornada de trabalho semanal.

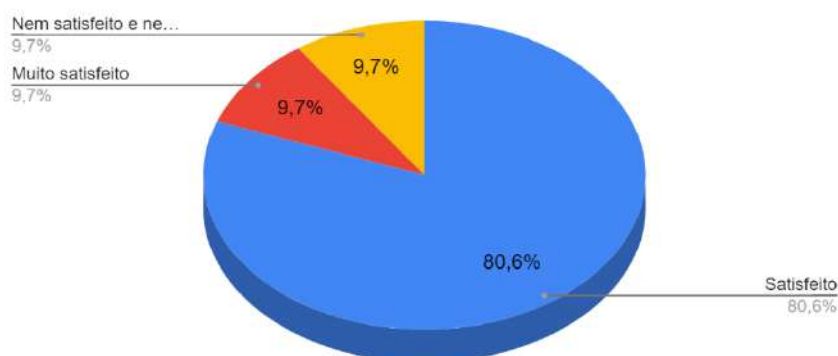


Fonte: Da autora (2022).

Em relação aos resultados que se observam no Gráfico 5, a respeito do nível de satisfação dos trabalhadores no que tange a sua jornada de trabalho mensal, o que se pode constatar é que mais da metade deles respondeu se sentir satisfeitos com as condições oferecidas sobre essa questão. Isso demonstra que a empresa está conseguindo oferecer aos seus cooperados um horário de trabalho que é considerado adequado, em que eles se sentem confortáveis para a realização de suas tarefas de maneira efetiva. Em relação à questão de número 6, questionou-se a respeito do nível de satisfação dos cooperados em relação à carga de trabalho que realizam durante o dia.

Gráfico 6 – Nível de satisfação com a carga de trabalho realizado durante o dia

## Satisfação com a carga de trabalho realizada durante o dia.

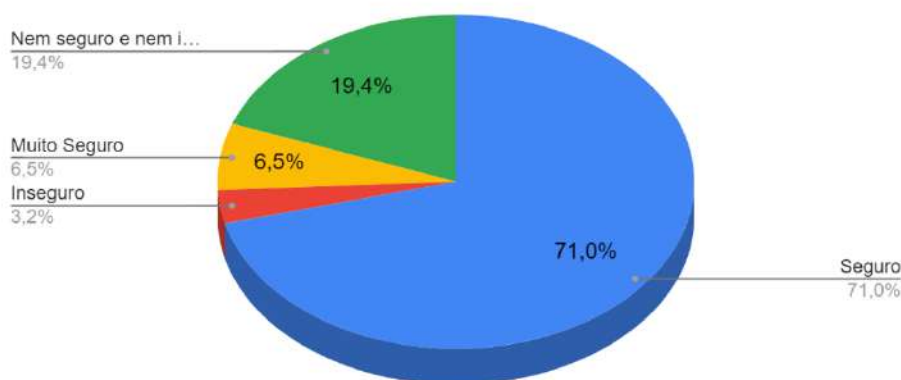


Fonte: Da autora (2022).

Em relação à questão de número 6, questionou-se a respeito do nível de satisfação dos cooperados em relação à carga de trabalho que realizam durante o dia, de modo que as respostas evidenciam que a grande maioria (80,6%) se sente satisfeito com o trabalho que realiza, dando a entender que não se sentem sobrecarregados, que a totalidade das tarefas que realizam diariamente estão dentro daquilo que eles podem e conseguem realizar. A respeito da questão de número 7, intencionava saber o nível de satisfação dos cooperados em relação aos equipamentos de segurança fornecidas pela Coocamarji, de modo que as respostas obtidas estão evidenciadas no Gráfico 7.

Gráfico 7 – Nível de satisfação com os equipamentos de segurança

**Satisfação com os equipamentos de segurança.**



Fonte: Da autora (2022).

Em relação ao Gráfico 7, o objetivo era saber o nível de satisfação dos participantes em relação aos equipamentos de segurança que são oferecidos pela empresa, de modo que 71% disseram que se sentem seguros com os equipamentos utilizados, 19,4% nem se sentem seguros e nem inseguros, 6,5% consideram muito seguro e 3,2% relatam que sentem insegurança. Esses dados demonstram que a empresa está oferecendo aos seus cooperados os equipamentos de que necessitam para a realização de suas funções de forma efetiva e com segurança, pois a maioria afirmou se sentir seguro. Referente questão de número 8, procurava saber se o cooperados se sentem cansados com atividades realizadas, de modo que as respostas obtidas estão evidenciadas no Gráfico 8.

Gráfico 8 – Nível de cansaço dos cooperados em relação ao seu trabalho



Fonte: Da autora (2022).

Em relação ao Gráfico 8, a intenção era saber o nível de cansado dos respondentes, a fim de evidenciar se suas atividades diárias geravam muito cansaço, em que pode ser observado que a maioria dos entrevistados se sentem cansados (29%), seguidos de outros 19,4% que se sentem pouco cansados. Com isso a empresa precisa rever as suas formas de trabalho para reduzir esses casos de cansaço dos funcionários para alcançar um rendimento mais satisfatório. A respeito da questão de número 9, o objetivo era saber o nível de satisfação dos cooperados em relação a atividade em cada um realiza, obtendo os resultados conforme mostrados no gráfico 9.

Gráfico 9 – Nível de satisfação a respeito da importância das atividades realizadas

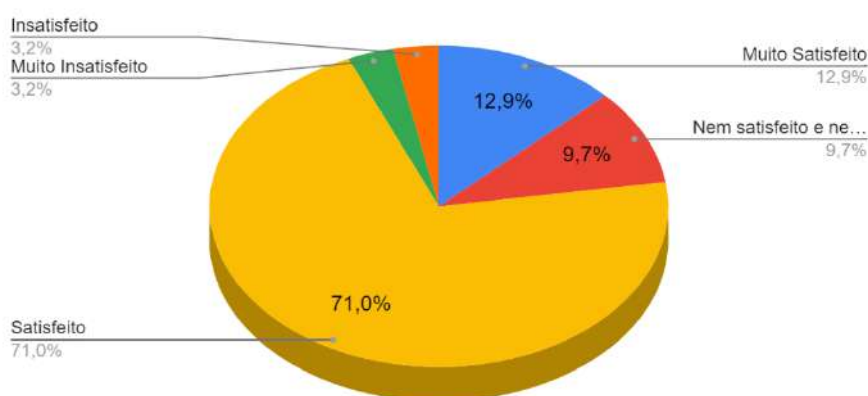


Fonte: Da autora (2022).

Foi perguntado aos cooperados como se sentem referente a importancia da atividade que cada um realiza e foi obtido uma porcentagem de 54,8% que estão satisfeitos e outros 32,8% responderam estar muito satisfeitos, como mostra o Gráfico 9. Estar satisfeito com a atividade realizada dentro da organização é estar ciente que é capaz de realizar a atividade que é lhe confiada, visto que sua execução é primordial para o seu crescimento profissional. O Gráfico 10 apresenta os resultados da pergunta que tinha a intenção de saber o nível de satisfação referente ao relacionamento com os colegas e chefes, sendo que os resultados foram estes:

Gráfico 10 – Nível de satisfação do relacionamento com colegas e chefes

Satisfação do relacionamento com colegas e chefes.

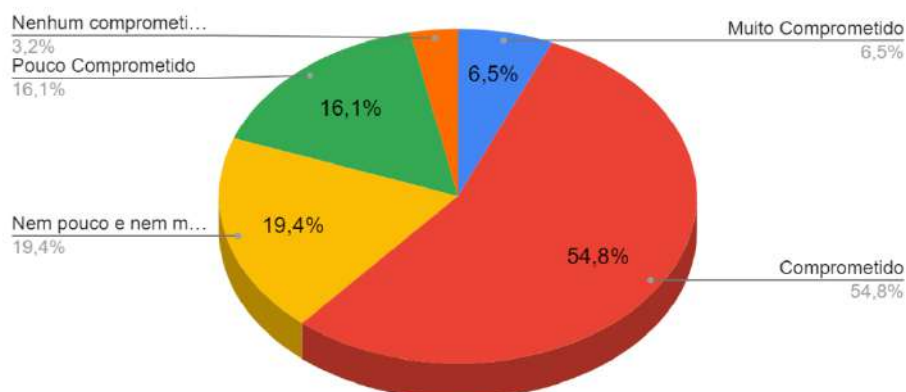


Fonte: Da autora (2022).

A respeito da questão 10, os cooperados foram questionados em relação a sua satisfação com o relacionamento com colegas e superiores, de modo que as respostas evidenciam que 71% dos cooperados se sentem satisfeitos. Um índice muito positivo e otimista. De acordo com Chiavenato (2004), um chefe autoritário e que não confia em sua própria equipe, pode incentivar a falta de perspectiva de progresso profissional e a insatisfação pessoal desencadeando estresse no trabalho e baixa produção na organização. Na questão 11 procurou saber sobre o comprometimento da equipe, obtendo os resultados mencionados no gráfico 11.

Gráfico 11 – Dados a respeito do comprometimento da equipe

Referente ao comprometimento da equipe.



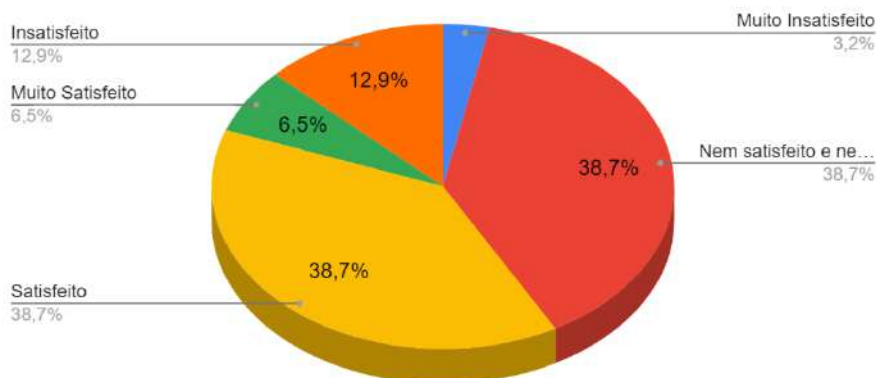
Fonte: Da autora (2022).

Referente ao comprometimento da equipe, observa-se, no Gráfico 11, que 54,8% responderam que a equipe é comprometida. Ponto positivo para a Coocamarji, (pois é reflexo de boa convivência e compromisso com a empresa), visto que através deste índice pode propiciar encantamento e motivação para toda equipe, assim proporcionando crescimento para a organização.

Na questão número 12 procurou investigar sobre a satisfação das normas e regras que a Coocamarji impõe aos cooperados, e foi obtido os seguintes resultados:

Gráfico 12 – Nível de satisfação com as normas e regras da empresa

Satisfação com as normas e regras.

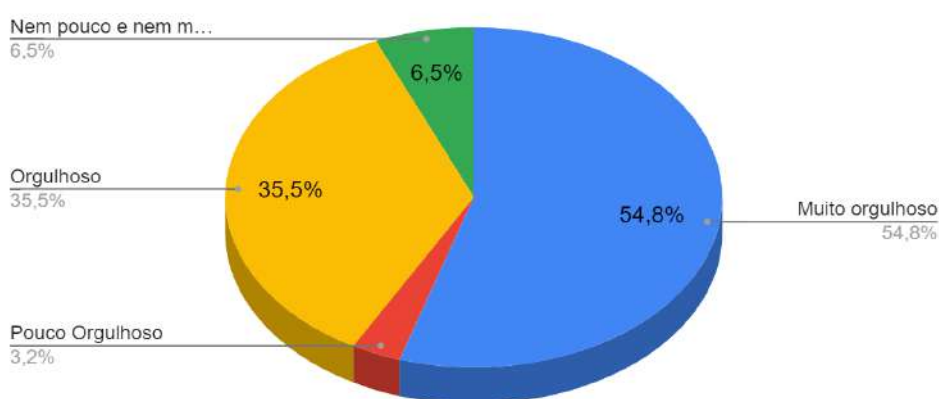


Fonte: Da autora (2022).

Em relação a questão que queria saber se os cooperados estão satisfeitos com as normas e regras impostas a eles no ambiente de trabalho, através dos resultados apresentados no Gráfico 12, percebe-se que houve um empate entre os satisfeitos e os neutros com 38,7% das respostas entre ambas. Conforme Soratto *et al* (2017), perante aos interesses da organização voltados ao cumprimento das normas, muitas vezes o profissional é desvalorizado de seus desejos e dominado para agir de acordo com a vontade da organização.

Gráfico 13 – Informações sobre a contribuição que a Coocamarji traz para Ji-Paraná

Referente a contribuição que a Coocamarji traz para Ji-Paraná.



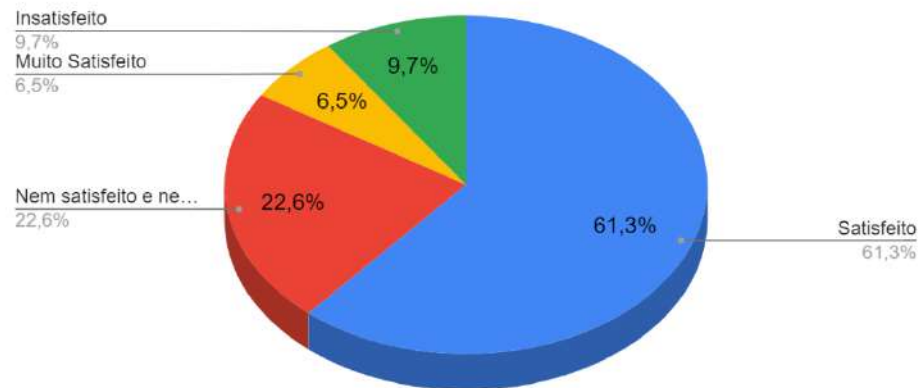
Fonte: Da autora (2022).

Em relação ao Gráfico 13, os cooperados deveriam responder como eles se sentem em relação à contribuição que a Coocamarji traz para a cidade de Ji-Paraná, sendo que as respostas mostraram que a maioria (54,8%) afirmou se sentir muito orgulhoso em relação a essa questão, evidenciando que a Coocamarji tem buscado, continuamente, motivar a população para a concretização de uma cidade mais limpa ao longo dos anos, e a sociedade vem respondendo de forma positiva, motivo este com que os cooperados sentem-se muito orgulhosos.

No gráfico 14, apresenta os resultados da satisfação com os horários de trabalho e descanso.

Gráfico 14 - Nível de satisfação em relação aos horários de trabalho e descanso

## Satisfação com os horarios de trabalho e descanso.

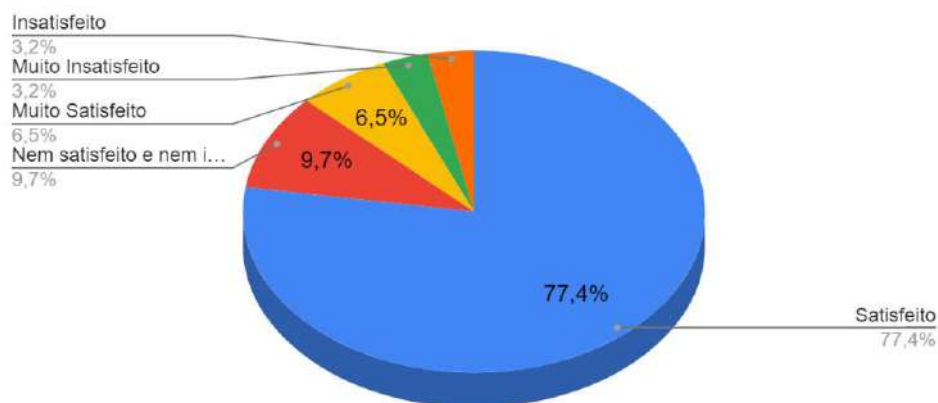


Fonte: Da autora (2022).

A respeito do Gráfico 14, questionou-se a respeito do nível de satisfação dos trabalhadores em relação aos horários de trabalho e descanso, de modo que se pode evidenciar que 61,3% dos cooperados estão satisfeitos com sua jornada de trabalho e descanso realizados durante a semana. Segundo Silveira et al. (2017), a carga horária não estando adequada prejudica a qualidade de vida do colaborador, assim deixando o colaborador frustrado, deste modo causando uma desmotivação para realizar o seu trabalho. Na pergunta 15, procurou investigar o nível de satisfação dos cooperados em relação ao tratamento da Coocamarji para com os cooperados e as respostas estão evidenciadas de acordo com o gráfico 15.

Gráfico 15 – Nível de satisfação em relação ao tratamento da Coocamarji para com os cooperados

## Satisfação referente ao tratamento da Coocamarji para com os cooperados.



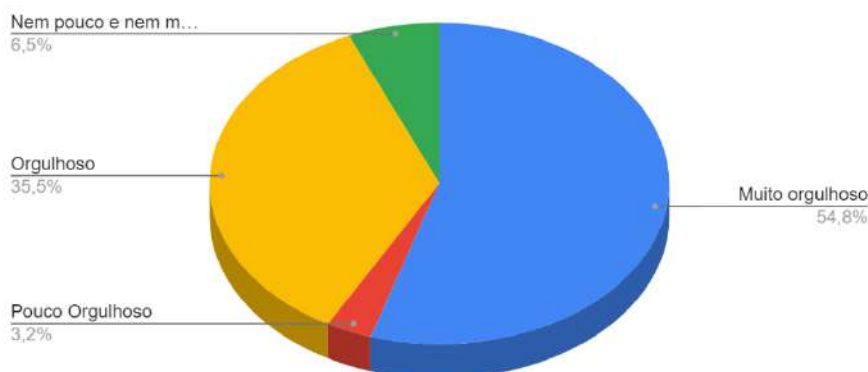
Fonte: Da autora (2022).

Referente a satisfação da forma que os líderes da cooperativa tratam os seus cooperados, o Gráfico 15 mostrou que 77,4% disseram estar satisfeitos. A partir daí, nota-se que a cooperativa tem aos seus cooperados uma socialização saudável e responsabilidade pela integração social dentro da organização, oferecendo um tratamento considerado adequado perante os colaboradores, o que mostra que a empresa está agindo de forma correta em relação ao tratamento dispensado a eles.

No gráfico 16, mostra representa o quão orgulhoso a equipe se encontra em relação ao trabalho realizado.

Gráfico 16 – Dados a respeito do nível de orgulho em relação ao trabalho realizado.

Referente ao orgulho do trabalho realizado.

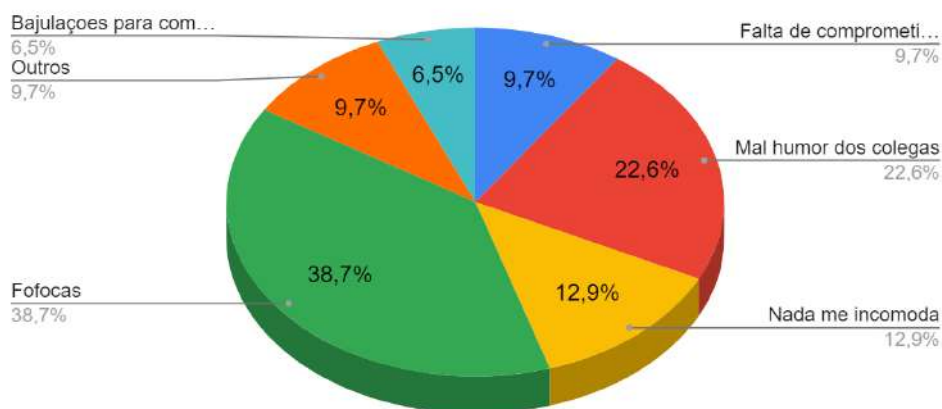


Fonte: Da autora (2022).

Quando questionados referente ao orgulho do trabalho em que cada um realiza, conforme demonstrado no Gráfico 16, 54,8% diz sentir-se muito orgulhoso, seguido por outros 35,5% que disseram apenas sentir orgulho. Chiavenato (2004) defende que o trabalho deve ser uma atividade social que traga orgulho para a pessoa em participar de uma organização. A Coocamarji sempre destacou o desenvolvimento sustentável em Ji-Paraná, motivo este faz com que seus cooperados sintam-se cada vez mais orgulhosos pelo trabalho que realizam. E no gráfico 17 mostra o que mais incomoda os cooperados no ambiente de trabalho sendo os resultados foram:

Gráfico 17 – Dados a respeito do ambiente de trabalho

Referente o que mais incomoda no ambiente de trabalho.



Fonte: Da autora (2022).

A respeito da última pergunta do questionário, o objetivo era saber o que mais pode incomodar no ambiente de trabalho, sendo que, conforme mostrado no Gráfico 17, a fofoca se sobressaiu entre as respostas, com 38,7%, seguido de mau humor dos colegas, com 22,6%. Muniz (2017) afirma que o fenômeno da fofoca é muito vasto e está presente praticamente em todas as organizações e trata-se de um indicativo para os gestores analisarem com cautela e coragem, pois poderá trazer resultados positivos ou afetar a saúde de seus colaboradores.

Com os resultados coletados e analisados, percebe-se que os cooperados, de uma forma geral, têm a sensação de qualidade de vida no trabalho, pois vários deles relataram que gostam de estar trabalhando na cooperativa, pois sentem-se valorizados. Inclusive, alguns cooperados idosos relataram que a cooperativa é o único meio de sobrevivência e se sentem satisfeitos pela oportunidade, visto que em outras organizações eles não teriam a mesma chance devido a sua idade, falta de instrução e mobilidade.

Percebe-se que as pessoas que trabalham nesse tipo de cooperativa não possuem grau de instrução adequado para o mercado de trabalho e, como consequência, a inexistência de oportunidades no mercado, incorrendo em desemprego, o que acaba sendo um fator negativo, tendo em vista que precisam de trabalho para ter meios para a sua subsistência. Assim, sentem-se felizes por terem a oportunidade de poder trabalhar na cooperativa, sentindo-se valorizados e úteis ao mercado de trabalho.

O local de trabalho, conforme visto nas visitas para entrevista, proporcionam parcialmente as ações necessárias para o bem-estar corporal, que é um dos requisitos de

qualidade de vida. Karch (2000) defende que organizações que se mobilizam aplicando programas de promoção a saúde e qualidade de vida, tornam o ambiente mais saudável e produtivo. Mesmo tendo um ambiente parcialmente adequado, estes cooperados ainda conseguem alcançar uma produtividade positiva todos os meses. Conforme relatado pelo supervisor de estágio, a cooperativa consegue produzir em média 140 toneladas de produtos recicláveis que voltam para as indústrias todos os meses. Assim, esses cooperados garantem uma renda mensal em torno de R\$ 2.300,00 ao mês.

Com estas informações entende-se que, mesmo estando em um ambiente de trabalho onde estão expostos a riscos físicos, químicos e biológicos, estes cooperados estão engajados para contribuir com a alavancagem da produção todos os meses, uma vez que, em sua maioria, demonstram estar satisfeitos com a empresa e com o trabalho que realizam, trazendo resultados positivos a todos os envolvidos.

## 5. CONCLUSÕES

O presente trabalho possibilitou ter uma reflexão a respeito do trabalho realizado pela Cooperativa Coocamarji no que tange às condições oferecidas pela empresa aos seus cooperados para que eles possam desenvolver suas atividades com segurança e tranquilidade, em um ambiente harmonioso e de cooperação, de maneira a verificar se eles estavam tendo qualidade de vida no trabalho realizado diariamente.

Deste modo, com base nos resultados obtidos com a pesquisa bibliográfica e o questionário direcionado aos cooperados, foi possível ver que a cooperativa tem um papel para o meio ambiente, a sociedade, em especial as famílias dos cooperados gerando uma fonte de renda e contribuindo para a conscientização do cuidado com o meio ambiente através da reutilização dos resíduos.

Além disso, também ficou evidente que a Coocamarji tem uma preocupação constante com os seus cooperados e as condições de trabalho oferecidas a eles, de modo que eles possam se sentir satisfeitos e orgulhosos em fazer parte dessa empresa. Através das respostas obtidas no questionário, pode-se perceber que os colaboradores se sentem satisfeitos com a empresa e com o trabalho que realizam, podendo trabalhar em um ambiente seguro, agradável e que permite que eles realizem suas tarefas de maneira efetiva, o que se torna bastante significativo

para a Coocamarji, pois demonstra que, além da preocupação com o meio ambiente, acima de tudo, preocupa-se com as pessoas.

Por se tratar de uma cooperativa que trata diariamente com materiais que podem incorrer em prejuízos à saúde humana, tendo em vista se tratar de material que seria descartado, podem ter itens contaminantes e, por isso, torna-se essencial que todos os seus processos em relação à reciclagem do lixo sejam realizados de maneira segura e seguindo normas, a fim de que todos os cuidados possam ser tomados para garantir a segurança de todos os envolvidos. Além de conseguir alcançar resultados mais positivos e efetivos em relação à sua produção e o cuidado com o meio ambiente.

É fundamental deixar em destaque que um dos meios para o reaproveitamento do ciclo reverso do produto descartado é a reciclagem, mais o importante que deve ser percebido é que toda a complexidade da reciclagem precisa ser mais bem abordada pela sociedade. Visando isso, o principal foco da reciclagem com combate para uma crise ambiental tem que ser levado em conta pelo ponto de vista do esgotamento dos recursos naturais, da economia, da energia ou com a redução dos impactos. Por isso o seu grande valor está no potencial da sensibilização da sociedade em geral, mobilizando a todos para necessidade de terem uma visão mais crítica dos processos de produção, consumo e reciclagem.

Nesse contexto, cabe ressaltar o trabalho efetivo que a cooperada em questão vem fazendo não apenas em relação à sociedade e ao meio ambiente, o que já tem sido destacado anteriormente por outras entidades da cidade, mas também a atenção e o cuidado para com os seus cooperados, o que acaba se refletindo em um sentimento de pertencimento das pessoas em relação à empresa, gerando mais comprometimento com os objetivos a serem alcançados por ela, assim como, um maior nível de satisfação com as atividades realizadas, incorrendo, conseqüentemente, em uma produção mais efetiva e com mais qualidade.

## REFERÊNCIAS

BARBIERI, José Carlos. Desenvolvimento e meio ambiente – In: BARBIERI, José Carlos. **As estratégias de mudanças da agenda 21**. 8. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2007.

BESSEN, Gina Rizpah; GUNTHER, Wanda Maria Risso; RIBEIRO, Helena; JACOB, Pedro Roberto; DIAS, Sonia Maria. **Gestão da coleta seletiva e de organizações de catadores**: indicadores e índices de sustentabilidade. Funasa, 2018. Disponível em: [http://www.funasa.gov.br/documents/20182/39040/MANUAL\\_COLETA\\_SELETIVA.pdf/d4a5fd4b-9af1-413b-b136-7592a47fa63d](http://www.funasa.gov.br/documents/20182/39040/MANUAL_COLETA_SELETIVA.pdf/d4a5fd4b-9af1-413b-b136-7592a47fa63d), Acesso em: 25 de set.2022.

BINODE, Francisco Ricardo Andrade; POVINELLI, Jurandyr. **Conceitos básicos de resíduos sólidos**. São Carlos: EESC/USP, 1999.

BRASIL. **Lei n 12.305, de 2 de agosto de 2010**. Institui a Política Nacional de Resíduos Sólidos; altera a Lei n o 9.605, de 12 de fevereiro de 1998; e dá outras providências. [S.l], 2010. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/lei/l12305.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12305.htm). Acesso em: 04 agosto 2022.

CARMO, M. S; OLIVEIRA, J. A. P; ARRUDA, R. G. L. O trabalho com resíduos pelos classificadores: o papel da semântica do lixo no reconhecimento social e identidade profissional. In: EnANPAD, 30, 2006, Salvador. **Anais...** Salvador: ANPAD, 2006.

CERVO, A. L. BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 5.ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. 2ª reimpressão.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos**: o capital humano das organizações. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

CONFERÊNCIA MUNDIAL DE RECOLHEDORES DE MATERIAIS RECICLÁVEIS, 1, 2008, Bogotá. **Relatório do protocolo**. Bogotá: 2008.

DEMAJOROVIC, J; BESEN, G. R. Gestão compartilhada de resíduos sólidos: avanços e desafios para a sustentabilidade. In: ENANPAD, 31, 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

FERRER, G; WHYBARK, D. C. From garbage to goods: successful remanufacturing systems and skills. **Business Horizons**, v. 43, n. 6, p. 55-64, 2000.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GONÇALVES-DIAS, S. L. F; TEODÓSIO, A. S. S. Estrutura da cadeia reversa: "caminhos" e "descaminhos" da embalagem PET. **Produção**, v. 16, n. 3, p. 429-441, 2006.

IBGE. Pesquisa Nacional de Saneamento Básico (PNSB). Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Rio de Janeiro: IBGE, 2008. In: IBGE. **Pesquisa Nacional de Saneamento Básico (PNSB)**. Rio de Janeiro: IBGE, 2010.

JUSTINO, Maria José. Cooperativismo popular: Reinvenção de laços de solidariedade pela Universidade Cidadã. In; JUSTINO, Maria José. **Incubadora tecnológica de cooperativas populares – A experiência da UFPR**. Curitiba: UFPR/ PROEC, 2002.

KARCH, Robert. **Qualidade de vida. Manager on-line**, entrevista ao jornalista Luiz Gonzaga, São Paulo, 2000.

KRIKKE, H. R; VAN HARTEN, A; SCHUUR, P. C. On a medium term product recovery and disposal strategy for durable assembly products. **International Journal of Production Research**, v. 36, n. 1, p. 111-139, 1998.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos metodologia científica**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LEOPOLDINO, Cândida Joelma. **A dupla qualidade dos cooperados: sócios e clientes nas sociedades cooperativas**. 2008. Dissertação (Curso de Mestrado em Direito) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2008. Disponível

em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/16157/DUPLA%20QUALIDADE%20DOS%20COOPERADOS.pdf?sequence=1>. Acesso em: 01 dez. 2022.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Teoria geral da administração: da escola científica a competitividade na economia globalizada**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MEDINA, M. **Informal recycling and collection of solid wastes in developing countries: issues and opportunities**. United, 2000.

MEDINA, M. Informal recycling and collection of solid wastes in developing countries: issues and opportunities. United Nations University. **Working Paper**, n. 24, 1997.

MOLLENKOPF, D. A.; CLOSS, D. J. The hidden value in reverse logistics. **Supply Chain Management Review**, v.9, n.5, 2005.

MUNIZ, Alexandre. **A fofoca como fonte de sofrimento na vida organizacional: um estudo com base na psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro, novembro, 2017. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/19929>. Acesso em: 02 nov. 2022.

PABLOS, N. P; BURNES, E. L. Bienrecolectada pero maltratada: el manejo municipal de labasura en ciudad Obregón Hermosillo y Nogales. **Revista de Investigación Científica Estudios Sociales**, v. 15, n. 3, p. 167-193, 2007.

POIST, R. F. Development and implementation of reverse logistics programs. **Transportation Journal**, v. 39, n. 3, p. 54-55, 2000.

REVLOG - EUROPEAN WORKING GROUP ON REVERSE LOGISTICS. 2009. Disponível em: <http://www.fbk.eur.nl/OZ/REVLOG/> Acesso em: 22 de set. 2022.

RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas de. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica**, v. 2, n. 2, p. 75-96, jun. 2015. Disponível em:

[https://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06\\_QUALIDADE\\_VIDA\\_TRABALHO.pdf](https://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf).

Acesso em: 01 dez. 2022.

RUFINO, Sandra. Qualidade de vida de trabalhadores de Cooperativas Auto gestionárias. **Anais... XIII Encontro Nacional de Engenharia de Produção**, Curitiba, 23 a 25 de outubro de 2002. Disponível em: [abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2002\\_TR44\\_0733.pdf](http://abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2002_TR44_0733.pdf). Acesso em: 25 mai. 2022.

SCHNEIDER, J.O. Globalização, desenvolvimento local sustentável e cooperativismo. In: Encontro de Investigadores Latinoamericanos de Cooperativismo, 3. 2004, São Leopoldo. **Anais...** São Leopoldo: UNISINOS, 2004.

SISTEMA OCB. **História do Sistema OCB**. 2022. Disponível em:

<https://somoscooperativismo.coop.br/historia-do-sistema-ocb>. Acesso em: 01 dez. 2022.

SORATTO, Jacks et al. **Insatisfação no trabalho de profissionais da saúde na estratégia saúde da família**. Criciúma/SC.2016 Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0104-07072017002500016>. Acesso em 09 de novembro de 2022.

SOUZA, M. T. S. **Organização sustentável**: indicadores setoriais dominantes para avaliação da sustentabilidade análise de um segmento do setor de alimentação. 2000. Tese de Doutorado em Administração. Fundação Getulio Vargas, São Paulo, 2000.

SRIVASTAVA, S. K. Green supply chain management: A state-of-the-art literature review. **International Journal of Management Reviews**, v. 9, n. 1, p. 53-80, 2007.

STANGLER, José Renato. Transformações no mundo do trabalho, subjetividade dos trabalhadores e danos à saúde – uma leitura a partir da Justiça do Trabalho. **Revista LTR Legislação do Trabalho**, ano 75, n. 04, abr.2011.

STOCK, J., T. SPEH, H. SHEAR. Many happy (product) returns. **Harvard Business Review**, v. 80, n. 7, p. 16-17, 2002.

TRIVIÑOS, Augusto N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

VERGARA, Sylvia C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3.ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2000.