

LEVANTAMENTO DE INDICADORES PARA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DE TRABALHADORES DAS COOPERATIVAS DE COLETA SELETIVA

Survey indicators to evaluate employees performance of selective collection cooperatives

KRETSCHMER, Evelyn Aline Domingues

Faculdade Politécnica de Campinas

LOURENÇONI, Maria Ângela

Faculdade Max Planck

PANTANO FILHO, Rubens

Faculdade de Tecnologia César Lattes

Resumo: O presente artigo apresenta os resultados de uma pesquisa realizada em oito cooperativas de coleta de material reciclável, sendo que sete delas situadas na cidade de Campinas e uma na cidade de Valinhos. Para levantamento dos dados, foi apresentado um questionário, com vinte e cinco questões, respondido na forma de entrevista por setenta e cinco trabalhadores dessas cooperativas. A pesquisa consiste no levantamento do perfil sócio-econômico dos cooperados e na avaliação do desempenho desses trabalhadores. Os resultados permitem o apontamento de algumas características do grupo: pouca experiência profissional, baixo nível de escolaridade e elevado grau de auto-motivação. Os resultados também apontam como fundamental essa alternativa para geração de trabalho e renda para os cooperados e a necessidade de uma melhoria na gestão para o aumento de desempenho e melhora no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: cooperativa de coleta seletiva, perfil de trabalhador, avaliação de desempenho.

Abstract: This article discusses presents the results of a survey conducted in eight recycling collection cooperatives, being seven of them located in the city of Campinas, and one in the city of Valinhos. For data collection, a questionnaire was presented with twenty-five questions answered in the form of

an interview by seventy-five employees of cooperatives. The research is a survey of the socioeconomic profile of the cooperative members as well as an evaluation of the performance of these workers. Results allow us to notice some characteristics of the group: little work experience, low education levels and high degree of self-motivation. These results also indicate this alternative as being essential to generate employment and income for the cooperative members and the need for improvement of the management in order to increase the performance and improve the working environment.

Keywords: selective collection cooperative, worker profile, performance evaluation.

1. OBJETIVOS

Esse trabalho tem por objetivo avaliar oito cooperativas de coleta seletiva de Campinas. Mais especificamente, a pesquisa consiste no levantamento do perfil socioeconômico dos cooperados, na avaliação do desempenho e do índice de satisfação dos mesmos, com o intuito de propor melhorias para os trabalhos desenvolvidos nas cooperativas.

2. INTRODUÇÃO

2.1. Trabalho e motivação

Segundo NOVAES (2007), motivação é o que move um indivíduo a traçar metas, muitas vezes permanentes, de modo a suprir determinada carência ou necessidade. É o que orienta o comportamento da pessoa disposta a atingir a satisfação pessoal. Uma pessoa, para estar motivada, necessita que suas necessidades fisiológicas, de segurança, afiliação, estima e auto-realização sejam alcançadas. Quando sua necessidade primordial é satisfeita, o indivíduo passa a tentar satisfazer à seguinte e assim sucessivamente. Uma pessoa pode buscar a satisfação somente das duas primeiras necessidades, que são básicas, como também pode buscar satisfação constante de todas elas. Quando suas necessidades não são supridas, são geradas reclamações,

desconforto e, muitas vezes, um forte sentimento de frustração (HESKETH; COSTA, 1980; MASLOW, 1973; STEPHENS, 2000).

O desempenho do trabalhador depende, entre outros fatores, de suas habilidades e de sua motivação. Em geral, no trabalho o ser humano avalia se a recompensa pelo serviço a ser realizado compensa o esforço a ser despendido. Para o bom desempenho no trabalho, as pessoas precisam estar motivadas, satisfeitas com sua vida pessoal e profissional. Pode-se dizer que a motivação se dá com a realização das suas necessidades e seus objetivos pessoais (HESKETH; COSTA, 1980).

No trabalho, a satisfação da pessoa se dá com a oportunidade que o mesmo lhe propicia para satisfazer suas necessidades pessoais e atingir seus objetivos. Visto que uma pessoa passa a maior parte do tempo em seu local de trabalho e que trabalhar é necessário, o indivíduo precisa ter uma relação saudável e satisfatória entre sua vida pessoal e seu trabalho. Pode-se dizer que a satisfação no trabalho depende de como o indivíduo se sente em relação ao que faz, do suprimento de suas necessidades, das oportunidades que teve e dos objetivos que conseguiu atingir ao longo de sua vida profissional e pessoal (HESKETH; COSTA, 1980).

O gestor da empresa estipula os objetivos e metas do negócio, traça as competências existentes na organização e observa as necessidades da empresa juntamente com uma avaliação das competências existentes. Assim, o gestor pode capacitar os funcionários, treinar e efetuar contratações de modo a suprir as necessidades das habilidades inexistentes na organização (BRANDÃO; GUIMARÃES, 2001).

A avaliação de desempenho no trabalho é uma forma de detectar possíveis falhas no processo de treinamento, quedas na produção ou melhoria no desempenho. Constituindo-se numa forma de comunicação de baixo para cima na empresa, esta avaliação visa ao benefício mútuo entre subordinado e organização, buscando informar o índice de alcance dos objetivos por meio de metas, sendo que deve focalizar o desempenho dos funcionários no seu cargo, especificamente no âmbito profissional e não pessoal (CHIAVENATO, 2004;

HOYLER, 1975). O superior, ao implantar o método de avaliação, deve informar ao funcionário sobre o custo-benefício e ambos devem estar de acordo. A avaliação de desempenho é crítica e visa à administração participativa por objetivos (CHIAVENATO, 2004).

Na avaliação de desempenho por competências, os comportamentos, as habilidades e as atitudes são observáveis como competências, tanto nas pessoas quanto nas equipes e no negócio, gerando um desempenho de acordo com os resultados obtidos com o trabalho realizado na organização (BRANDÃO; et al. 2008).

A avaliação de desempenho é positiva na medida em que pode trazer a segurança que faltava ao funcionário. Ao saber que seu trabalho é notado, o indivíduo muda seu rendimento; caso o desempenho não seja satisfatório, a avaliação auxilia na justificativa de recompensas por resultados. A performance de um funcionário que sabe que será igualmente avaliado, que não haverá injustiças e que suas chances são as mesmas dos demais num processo de seleção interno, será melhor do que se ele se sentir esquecido (HOYLER, 1975).

2.2. As cooperativas de coleta seletiva (CCS)

Pode-se dizer que a geração de resíduos urbanos reflete uma das principais características da sociedade contemporânea: o consumo exacerbado dos mais variados produtos (ZANETTI, 2010). Como consequência dessa cultura do consumo, acelerada a partir do século XX, um grande volume de resíduos tem sido produzido pelas comunidades, notadamente nos grandes centros urbanos.

Uma das alternativas para minimização desse problema típico da modernidade é a coleta seletiva dos resíduos sólidos urbanos, com posterior destino à indústria da reciclagem. Assim, em algumas cidades foram criados os serviços de coleta seletiva, de modo que os resíduos urbanos descartados são separados em orgânicos, recicláveis e não recicláveis. Hoje, há um mercado

relacionado à reciclagem, do qual participam catadores, sucateiros, prefeituras e indústrias (SILVA, 2007).

Nesse cenário é que surgiram as cooperativas de coleta seletiva (CCS), organizações características dos chamados empreendimentos econômicos solidários. Na economia solidária os trabalhadores se unem com a intenção de criar uma alternativa para geração de trabalho e renda numa sociedade de grandes desigualdades sociais, característica do sistema capitalista excludente. Os empreendimentos solidários são formados por desempregados, qualificados ou não, sem a necessidade de experiência (MARCONSIN, 2008).

Inicialmente, as cooperativas foram formadas para a geração de serviços de forma regular para pessoas que viviam sem trabalho, à margem da sociedade, ou para as que já atuavam em algum ramo, porém no mercado informal ou em atividades não regularizadas ou regidas por leis que às amparassem. Nas cooperativas, os trabalhadores devem se autogerir, oferecendo trabalho, recebendo benefícios com esse serviço, sem visar lucro, porém com metas de trabalho (PICCININI, 2004). Ainda de acordo com Piccinini (2004, p.75): “O trabalhador que se associa a uma cooperativa é considerado autônomo pela lei”.

As CCS começaram a surgir no final do século passado, na década de 90, estimuladas por algumas prefeituras e por entidades ligadas às Igrejas, notadamente a Católica, como opção para a diminuição da vulnerabilidade dos catadores individuais e também para aumentar a força de barganha dos mesmos, tendo em vista que os catadores de materiais recicláveis são os que mais sofrem com os preços baixos pagos por essas mercadorias e com o atual aumento de concorrentes devido ao crescimento do desemprego. Porém mesmo juntos nessa sociedade não quer dizer que eles ganhem mais que as não-organizações, muitas vezes a renda desses catadores nem aumentam às vezes chegam a diminuir e mesmo assim estão juntos, pois há a solidariedade, eles param de pensar somente em si e passam a pensar no outro, e juntos veem uma melhor possibilidade de sobrevivência do que sozinhos (SILVA, 2007).

2.3. As CCS de Campinas

A cidade de Campinas conta atualmente com 13 CCS e com uma cooperativa de segundo grau. São elas:

- Cooperativa Aliança;
- Cooperativa Antonio da Costa Santos;
- Cooperativa Barão;
- Cooperativa Bonsucesso;
- Cooperativa Dom Bosco;
- Cooperativa Havilá;
- Cooperativa Nossa Senhora Aparecida;
- Cooperativa Recoopera;
- Cooperativa Santa Genebra;
- Cooperativa Santo Expedito;
- Cooperativa São Bernardo;
- Cooperativa Tatuapé;
- Cooperativa Unidos da Vitória;
- Grupo Associativo Divipaz;
- Reciclamp: cooperativa de segundo grau.

A Reciclamp é uma cooperativa que comercializa os materiais triados por oito das CCS de Campinas, sendo por isso denominada de cooperativa de segundo grau (PANTANO FILHO, 2010).

A cadeia produtiva da reciclagem de resíduos é iniciada com a coleta dos recicláveis pelo Departamento de Limpeza Urbana, por meio das empresas concessionárias dos serviços de limpeza urbana, em condomínios, indústrias, comércios, empresas de serviços e também pelas entregas voluntárias. O material coletado é transportado para as cooperativas que realizam a separação dos diferentes tipos de materiais recicláveis, a prensagem e o enfardamento dos materiais. Oito dessas cooperativas estão ligadas a uma

central de vendas e distribuição, a Reciclamp, que comercializa e repassa os materiais para as empresas recicladoras.

Essas oito cooperativas foram encubadas e são acompanhadas pelo Centro de Referência em Cooperativismo e Associativismo (CRCA). O CRCA é uma incubadora fundada juridicamente em dezoito de outubro de 2002, no entanto, antes disso, já mantinha projetos de inclusão social com a Cáritas Arquidiocesana de Campinas, com a Federação das Entidades Assistências de Campinas (FEAC), com a PUCCampinas e com as Secretarias Municipais de Assistência Social e Desenvolvimento Econômico e Trabalho. O CRCA surgiu com a visualização do alto índice de desemprego na cidade de Campinas, passando a reintegrar na sociedade essas pessoas, com pouca ou sem experiência em trabalho e principalmente sem qualificação profissional e educacional, enquadrando-as em cooperativas para geração de renda.

O objetivo do CRCA é acompanhar os grupos de associativismo e cooperativismo encaminhados pela prefeitura, capacitando-os de acordo com os princípios de cooperativismo, ou seja, a auto-gestão e geração de trabalho e de fonte de renda. Esses grupos são formados por pessoas excluídas da sociedade e o objetivo principal do CRCA é a reinclusão das mesmas no mercado de trabalho.

3. METODOLOGIA

Foi realizada uma pesquisa de campo, visando ao levantamento do perfil dos cooperados de oito CCS de Campinas, todas elas ligadas à Reciclamp: Cooperativa Antonio da Costa Santos, Cooperativa Dom Bosco, Cooperativa Nossa Senhora Aparecida, Cooperativa Santa Genebra, Cooperativa São Bernardo, Cooperativa Unidos da Vitória, Grupo Associativo Divipaz, Cooperativa Recoopera (Valinhos).

Primeiramente, foi realizado um teste piloto em duas cooperativas (Cooperativa Bom Sucesso e Cooperativa Dom Bosco), nas quais foi aplicado o questionário de nº. 01 (Anexo 1), com 50 questões, aplicados individualmente

na forma de entrevista, por três avaliadores. Nesse primeiro procedimento, três cooperados foram entrevistados por vez, provocando certa inquietação nos cooperados ao perceberem a extensão da pesquisa. Alguns responderam parte das questões mesmo sem compreenderem as mesmas, somente para concluir e poderem voltar ao trabalho. A linguagem utilizada era simples, porém, algumas frases extensas dificultaram o entendimento e influenciaram na veracidade das respostas.

Nesse questionário, as questões nº: 02, 08, 12, 15, 19, 26 e 31 fizeram com que os cooperados se confundissem por causa da escala utilizada, quando questionados se discordavam ou concordavam (pouco, bastante ou totalmente) com a afirmação. Nesses casos, eles desviavam da resposta, respondendo mais sobre a frequência dos acontecimentos e não citando o grau de concordância.

As questões nº: 03, 09, 13, 14, 16, 28, 30, 33, e 42, foram pouco entendidas pelos cooperados e tiveram que ser explicadas pelos pesquisadores para que pudessem obter as respostas. As questões estavam extensas e, algumas vezes, com palavras difíceis para os cooperados.

Analisando o questionário nº. 01, constatou-se a necessidade de criação de um segundo questionário com o intuito de simplificar a pesquisa, diminuir o tempo de aplicação e obter respostas verdadeiras.

Assim, foi elaborado o questionário de nº. 02 (Anexo 2), que passou a ter 25 questões, sendo que parte das questões do questionário nº 01 foi excluída e parte foi alterada, fazendo-as mais diretas. A escala também foi alterada para “Discordo (muito ou pouco)” e “Concordo (pouco ou muito)”, incluindo uma coluna em branco para ser utilizada caso o cooperado não entendesse ou não soubesse a resposta, facilitando e agilizando a entrevista. O questionário foi então adaptado de acordo com as alterações sugeridas anteriormente e formatada para a aplicação da pesquisa em todas as cooperativas.

Os sujeitos da pesquisa foram setenta e cinco cooperados das oito cooperativas filiadas à RECICLAMP. No estudo de campo, para cada questão, a opção “discordo muito” correspondeu ao valor 1, em uma escala de 0 a 4, e “concordo muito” correspondeu ao valor 4 nesta mesma escala. O fator zero correspondeu ao não entendimento da questão pelo cooperado, ou quando o mesmo não quis responder ou não sabia responder por não ter conhecimento ou por estar a pouco tempo no ambiente da cooperativa.

As questões de 1 a 3 correspondem a questões de fator Humanístico; de 4 a 6 de fator administrativo do ponto de vista tecnológico; de 7 a 9 são questões de credibilidade; de 10 a 12 pertencem ao fator relativo ao endomarketing; de 13 a 15 referem-se ao fator motivacional da cooperativa; de 16 a 18 sobre a diretoria e gerência; de 19 a 21 sobre responsabilidade social; e as questões de 22 a 25 referem-se ao ponto de vista econômico, financeiro e de mercado de acordo com as cooperativas e seus conhecimentos da área (Anexo 3).

Retirou-se a média para cada uma das respostas e outra para cada tema, podendo assim medir o nível de satisfação em cada questão de cada assunto para saber onde se encontram as maiores falhas e os melhores resultados (tabela 1).

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para todas as 25 questões foi efetuada uma avaliação estatística, calculando-se a Média (M) e Desvio Padrão (DP) das respostas obtidas. Os resultados estão apresentados na Tabela 1.

Tabela 1 - Média e Desvio Padrão.

Temas	Questões	Médias Questões	Médias Temas	Va-me	Desvio padrão
Humanístico	1	3,59	2,92	0,6	2,114
	2	3,39		1,51	1,32
	3	1,79		1,29	0,36
Administração/Tecnológica	4	3,53	3,67	0,84	1,9
	5	3,65		0,85	1,98
	6	3,83		0,36	2,45
Credibilidade	7	3,58	3,66	1,27	1,6
	8	3,58		1,59	1,4
	9	3,81		0,18	2,57
Endomarketing	10	2,13	2,99	1,39	0,52
	11	3,41		1,86	1,1
	12	3,43		1,83	1,13
Motivação	13	3,71	3,83	0,82	2,04
	14	3,96		0,43	2,49
	15	3,84		0,33	2,48
Diretoria/Gerência	16	3,93	3,9	0,47	2,45
	17	3,93		0,09	2,72
	18	3,84		0,35	2,47
Responsabilidade Social	19	3,97	3,87	0,03	2,79
	20	3,84		0,41	2,42
	21	3,79		0,73	2,17
Econômico, Financeiro e Mercado	22	3,36	2,92	1,64	1,22
	23	2,83		1,52	0,9
	24	1,52		1,2	0,23
	25	3,97		0,44	2,5

A baixa escolaridade por parte dos cooperados dificultou a realização de uma avaliação de desempenho por questionário em formato de texto, uma vez que a ausência de estudo priva ou dificulta o cooperado de fazer uma auto-avaliação. Segundo Bonetti (2006) a auto-avaliação é um dos processos de avaliação de desempenho 360°, no qual a auto-avaliação é comparada com a avaliação feita por colegas e superiores, de modo que possa gerar um *feedback* 360° para o desenvolvimento das competências desejadas. A baixa escolaridade dos cooperados também foi apontada em pesquisa conduzida por Pantano Filho (2010) nas mesmas oito cooperativas que são objetos desse estudo. Segundo o autor, os resultados obtidos foram os seguintes: 11,8% dos cooperados das cooperativas não têm nenhum estudo, 66,4% têm ensino fundamental incompleto, 8,2% têm o ensino fundamental completo, 6,4% têm ensino médio incompleto e apenas 7,3% completaram o ensino médio.

Observou-se também pelos resultados que a motivação dos cooperados é bastante elevada. O resultado está em acordo com a pesquisa realizada por Pantano Filho (2010), tendo em vista que o autor enfatiza que 80% dos cooperados estão satisfeitos com este trabalho. Essa satisfação se dá pela autonomia do trabalho, geração de renda independente do nível de escolaridade, igualdade econômica entre os cooperados, princípio de solidariedade, responsabilidade social e liberdade, visto que eles não são funcionários e cada um é responsável pela qualidade do seu serviço e do seu rendimento (CASTRO, 2008).

A avaliação de desempenho nessas cooperativas é um ato gerido, já descrito por Henry Ford. Isso pode ser observado pelo alto índice de respostas concordando com a questão nº. 2 (Tem divisão de trabalho para a gente ser mais rápido), referente ao fator humanístico. A média obtida para esta questão foi $M = 3,39$ e $DP = 1,32$, considerada alta. Este índice sugere que, na percepção dos cooperados, o trabalho deve ser dividido, para que o operacional seja simplificado e realizado com agilidade, de forma automática sem a necessidade de pensar no motivo da realização deste exercício e com o acompanhamento direto de um superior para garantir a qualidade do serviço em forma de linha de produção em massa como era feito antigamente durante o Fordismo e Taylorismo (MEDEIROS, 1997).

O relacionamento interpessoal foi analisado a partir da questão nº. 4 (Todos trabalham unidos), segundo o tema administrativo/tecnológico do questionário aplicado. A média obtida para esta questão foi $M = 3,53$ e $DP = 1,9$. Esta resposta sugere que os cooperados têm um bom relacionamento interpessoal, podendo considerar esse fator como determinante para transformar a cooperativa em um ambiente de trabalho feliz. Pode-se também perceber um alto índice de satisfação pela $M = 3,71$ e $DP = 2,04$ obtidos para a questão nº. 13. Esta necessidade de um ambiente agradável para se trabalhar e da união no local de trabalho é fundamentada por Maslow (1973, 1954), em sua teoria das necessidades em nível fisiológico. Nela o autor afirma que a ausência de um ambiente saudável para se trabalhar, a falta de condições favoráveis para a saúde no trabalho e melhor pagamento pode diminuir a

motivação e gerar reclamações, assim como a ausência de colaboração dos colegas e falta de oportunidade de colaborar com outros funcionários pode gerar descontentamento pessoal.

As questões nº. 04 (Todos trabalham unidos?) relacionado ao Administrativo/Tecnológico, nº. 10 (Quem trabalha firme é recompensado?), nº. 11 (Quem trabalha direito chama a atenção), ambas pertencentes ao tema Endomarketing/Reconhecimento e nº. 21 (Na cooperativa tem igualdade para todos?), relacionada à Responsabilidade Social, tiveram médias positivas, evidenciando um dos princípios da economia solidária em cooperativa: indivíduos se unem para e trabalhar em regime de colaboração e não de competitividade entre os cooperados (SILVA, 2007).

A pouca diversidade de perfil entre os cooperados é registrada pela alta porcentagem de mulheres cooperadas e a maioria dos cooperados com mais de quarenta anos. Outro aspecto da diversidade observado é que grande parte tem pouco ou nenhum estudo.

A auto-motivação dos cooperados também pode ser vista pelas respostas obtidas com a questão nº. 15 (Trabalhando aqui eu sinto alegria de viver?), do fator de motivação. A média obtida foi $M = 3,84$ e $DP = 2,48$, mostrando que independente de suas dificuldades, estes cooperados são auto-motivados, pois tem expectativas baixas e muitas vezes de curto-prazo, ou seja, o que é conquistado é suficiente para gerar motivação no sujeito como cooperado.

A questão nº. 22 (Sei quanto à cooperativa arrecada) referente ao fator econômico, financeiro e mercado, é considerada relevante para mostrar o conhecimento que os cooperados têm sobre o valor arrecadado com o trabalho feito por eles. Quando o cooperado tem a informação transparente dos lucros da organização, ele tende a se sentir motivado para aumentar a produção e melhorar seu desempenho no dia-a-dia. A questão 22, com $M = 3,36$ e $DP = 1,22$, reflete diretamente nas respostas dadas nas questões nº. 10 (quem trabalha firme é recompensado), com $M = 2,13$ e $DP = 0,52$; e nº. 11 (Quem trabalha direito chama a atenção?), com $M = 3,41$ e $DP = 1,1$, pois a questão

10 e 11 (ambas do fator de endomarketing), sobre o fato de todos ganharem o mesmo independente do seu desempenho gera desmotivação. De acordo com Andrade (1991), o trabalhador que se esforça, que tem um bom desempenho no serviço que faz, que colabora, trabalha em equipe e que se dedica ao que faz, se destaca e recebe maiores responsabilidades. Os funcionários que fazem parte das empresas do futuro, que aplicam o sistema tradicional de recompensas, têm suas habilidades reconhecidas e recompensadas tornando-se mais motivados.

Pode-se observar no trabalho de Pantano Filho (2010) que as cooperativas necessitam das prefeituras: financeiramente, na estruturação do local de trabalho e no aprimoramento profissional dos cooperados, para crescimento como negócio. Em geral, com as mudanças de governo há paralisação dos apoios ou mudança na forma de visão das cooperativas; algo que não deveria ocorrer. Os resultados obtidos para a questão nº. 24 (A cooperativa precisa de ajuda da prefeitura), do fator econômico, financeiro e mercado, apresentaram conotação negativa, ou seja, a análise estatística mostrou uma inversão do valor, pois a maioria das cooperativas, na verdade, é dependente e necessita da ajuda da prefeitura. Marconsin (2008) apontou em seu trabalho que estas cooperativas necessitam de apoio e financiamento público.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os trabalhadores das CCS realizam uma tarefa de extrema importância para a sociedade, tendo em vista que a reciclagem de materiais contribui para a melhoria da qualidade de vida nas cidades e também para a economia do país. Além disso, as CCS são empreendimentos importantes para geração de trabalho e renda para um segmento da população marginalizado pelo atual modelo de produção.

A pesquisa apontou uma alta porcentagem de mulheres cooperadas, a predominância de cooperados com mais de quarenta anos e grande parte com pouco ou nenhum estudo.

Os resultados da pesquisa também revelaram que os cooperados são auto-motivados e que uma melhoria na administração do empreendimento e o reconhecimento pelo trabalho desenvolvido podem contribuir para a elevação do desempenho dos cooperados. Isso explica de certa forma, o envolvimento dos cooperados com o empreendimento e a satisfação desse trabalhador, cuja mão-de-obra possui vínculo com um conceito de responsabilidade social. Com um aumento no desempenho de cada um desses cooperados, as horas trabalhadas poderão ser muito melhor aproveitadas, possibilitando o aumento da produção e a melhoria da qualidade do serviço.

Após a realização da pesquisa, surgiram questões a serem mais bem estudadas e outras indagações sobre o assunto, tais como “Por que a organização desses cooperados é tão grande?”; “Por que eles tomam café com o presidente enquanto os trabalhadores comuns não?”; “Qual a importância do movimento dos catadores?”. Pensou-se também na possibilidade de compreensão da autopercepção do cooperado, enquanto cidadão sujeito do processo de trabalho num sistema não corporativo, mas em sistema de cooperação, pela análise das práticas de administração do negócio. Além disso, pensou-se na necessidade de apontar o perfil de personalidade, objetivos de vida, habilidades e competências enfocando diretamente a capacidade de socialização desses indivíduos que, nesse trabalho, revelou-se importante. Também é necessário desenvolver uma análise mais específica da autopercepção do cooperado, não somente sob a ótica das práticas de gestão do negócio, ou seja, é necessário o envolvimento de outras áreas de conhecimento para estudos no assunto.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, M. M. T. O sistema de recompensa na empresa do futuro. **Revista de Administração de Empresas**. Jan/Mar nº. 31(1), p. 49-53. São Paulo, 1991.

BONETTI, G. A avaliação de desempenho na cooperativa de crédito rural centro sul do Paraná, SICREDI Centro-Sul: Uma discussão sobre avaliação 360°. **UNICENTRO - Revista Eletrônica Lato Sensu**, Ed.5, 2008. Disponível em:

<http://web03.unicentro.br/especializacao/Revista_Pos/P%C3%A1ginas/5%20E di%C3%A7%C3%A3o/Aplicadas/PDF/1-Ed5_CA-AvDes.pdf>. Acessado em: 24/10/2010.

BRANDÃO, H. P.; GUIMARÃES, T. A. Gestão de Competências e Gestão de Desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto? **RAE - Revista de Administração de Empresas / EAESP / FGV**, v.41 nº1 Jan./Mar. São Paulo, Brasil, 2001. Disponível em: <<http://www16.fgv.br/rae/artigos/151.pdf>> Acessado em: 15/09/2010.

BRANDÃO, H. P.; ZIMMER, M. V.; PEREIRA, C. G.; MARQUES, F.; COSTA, H. V.; CARBONE, P. P.; ALMADA, V. F. Gestão de desempenho por competências: integrando a gestão por competências, o balance scorecard e a avaliação 360 graus. **RAP-Revista de Administração Pública**. Set/Out 42(5):875-98, Rio de Janeiro, 2008.

CASTRO, A. **Prática no Plano do Discurso: Economia Solidária e Políticas Públicas**. V Encontro de Pesquisadores Latino-americanos de Cooperativismo. Ribeirão Preto, São Paulo, Brasil, 2008.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

HESKETH, J. L.; COSTA, M. T. P. M. Construção de um instrumento para medida de satisfação no trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, n. 20(3): p. 59-68, 1980.

HOYLER, S. Avaliação sistemática de desempenho de pessoal. **Revista de Administração de Empresas**, n. 15: P. 19-40, 1965.

MARCONSIN, A. F. **Política Pública de Economia Solidária: Uma política em Construção**. Tese de Doutorado. Faculdade Estadual de Campinas - Faculdade de Educação. Campinas, 2008.

MASLOW, A. **The farther reaches of human nature**. 3ª Ed. New York, Viking Press, 1973.

_____. **Motivation and Personality**. New York, Harper, 1954.

MEDEIROS, M. R. **A Flexibilidade nas Relações Trabalhistas: do Fordismo à Acumulação Flexível**. Monografia de Bacharel no Curso de Direito, Centro de Ciências Jurídicas Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1997. Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/arquivos/monoMedeiros-FlexibilidadeRTFAF.PDF>>. Acessado em: 15/09/2010.

NOVAES, M V. A importância da motivação para o sucesso das equipes no contexto organizacional. **Revista Científica de Psicologia - CESMAC**. Maceió, Alagoas, 2007. Disponível em: <http://www.pesquisapsicologica.pro.br/pub01/revista_integral1.pdf>. Acessado em: 02/11/2010.

PANTANO FILHO, R. **Participação e sustentabilidade das cooperativas de coleta seletiva de Campinas na cadeia produtiva de reciclagem de plástico pós-consumo**. Tese de Doutorado. Universidade São Francisco. Itatiba, 2010.

PICCININI, V. C. **Cooperativas de trabalho de Porto Alegre e flexibilização do trabalho**. Sociologias, n. 12, 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext;pid=S1517-45222004000200004;lng=pt;nrm=iso>. Acessado em: 22/02/2010.

SILVA, P H I. **Análise das relações recíprocitárias em cooperativas de catadores de lixo de Brasília**. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília-Instituto de Ciências Biológicas-Departamento de Sociologia. Brasília, 2007. Disponível em: <http://bdtd.bce.unb.br/tesesimplificado/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=1932>. Acessado em: 22/02/2010.

STEPHENS, D. C. **The Maslow Business Reader**. Editora John Wiley; Sons. Canadá: 2000.

ZANETI, I. **Inclusão social, resíduos e reciclagem. Uma ação transdisciplinar em busca da sustentabilidade**. Brasília. Disponível em: <http://www.prdf.mpf.gov.br/responsabilidadesocioambiental/gesto/arquivos_site_gesto/publicacoes_inclusao_social_residuos_reciclagem_Izabel_Zanet.pdf>. Acessado em: 22/02/2010.

Anexos

Anexo1:

Você concorda?	discordo	concordo		
		pouco	bastante	totalmente
1 Aqui o trabalho tem condições boas para minha saúde.				
2 A cooperativa oferece intervalos de descanso suficiente para os cooperados.				
3 A cooperativa oferece oportunidade de lazer para os cooperados.				
4 A cooperativa deve mudar os cooperados de tarefas durante o ano.				
5 Aqui tenho a oportunidade de aprender a trabalhar direito				
6 Fazendo minhas tarefas aprendo coisas novas				
7 Trabalhando aqui eu sinto alegria de viver				
8 Aqui posso escolher meu ritmo de trabalho de acordo com a minha função				
9 A cooperativa organiza o trabalho unido dos cooperados				
10 Trabalho com equipamentos de boa qualidade				
11 A cooperativa dá treinamentos para facilitar o meu trabalho.				
12 Os dirigentes sempre me ouvem quando informo sobre a situação do meu trabalho				
13 A cooperativa faz coisas boas para a comunidade.				
14 Todos os cooperados sabem dos contratos feitos com empresas que ajudam a cooperativa				
15 Durante as reuniões, os dirigentes defendem os interesses dos cooperados em primeiro lugar				
16 As atitudes que a cooperativa tem são quase sempre as mesmas que eu teria				
17 Aqui tudo é muito claro, honesto, transparente				
18 Aqui as pessoas confiam umas nas outras para fazerem seu trabalho				
19 Aqui o trabalho é bem dividido para ajudar as pessoas a serem mais rápidas em suas atividades				
20 A cooperativa dá a chance de arrumar os erros de trabalho quando eles acontecem				
21 Na cooperativa tem igualdade para todos os seus membros				
22 A cooperativa conta para os cooperados o quanto arrecada (ou ganha) com o trabalho feito				
23 A cooperativa presta atenção no futuro e nas necessidades do cooperado				
24 A cooperativa oferece ajuda para melhorar o lugar que eu moro				
25 Os supervisores (ou líderes) da cooperativa respeitam os cooperados				
26 Sou premiado sempre que chego em minhas metas de trabalho				
27 Os dirigentes orientam que os cooperados precisam falar sobre os problemas do seu trabalho				
28 A cooperativa tem costumes que ajudam a melhorar a minha vida				
29 A cooperativa informa as conquistas alcançadas por cada cooperado no ambiente de trabalho				
30 Quem trabalha firme é recompensado				
31 A cooperativa investe na compra de novas máquinas.				
32 A cooperativa ajuda a melhorar a comunidade local e o meio ambiente.				
33 A cooperativa informa a comunidade sobre os riscos da profissão (coletar e separar lixo).				
34 A cooperativa tem regras para o trabalho dos cooperados.				
35 A cooperativa se preocupa com o uso correto dos equipamentos				
36 A comunidade entende porque a cooperativa é importante				
37 Eu acho importante que o supervisor (ou líder) me conte se estou trabalhando bem ou não				
38 Ter um supervisor (ou líder) é o muito importante para o trabalho dar certo				
39 A cooperativa é um ambiente de trabalho feliz				
40 É um prazer realizar minhas tarefas porque me sinto produtivo				
41 Minha colaboração é importante para o crescimento da cooperativa				
42 O trabalho que os diretores fazem valorizam a cooperativa				
43 Os supervisores (ou líderes) líderes explicam bem como devem ser feitas todas as tarefas.				
44 As pessoas da comunidade conhecem os objetivos que a cooperativa quer alcançar				
45 A cooperativa precisa buscar ajuda de instituições (governo, ongs) para crescer				
46 Ganho o suficiente pelo trabalho que faço				
47 A cooperativa presta atenção na qualidade do meu trabalho				
48 A cooperativa me avisa se está gostando ou não do meu trabalho				
49 As pessoas da comunidade percebem as coisas boas que a cooperativa faz para a sociedade				
50 A cooperativa paga em dia os compromissos (contas e salários).				

Quadro 1 – Questionário analisado para aplicação de teste piloto.

Anexo 2:

Questionário Atual		Questionário Antigo	
Nº	Questões	Nº	Questões
1	Tenho intervalos de descanso suficiente	2	A cooperativa oferece intervalos de descanso suficiente para os cooperados.
2	Tem divisão de trabalho para a gente ser mais rápido	19	Aqui o trabalho é bem dividido para ajudar as pessoas a serem mais rápidas em suas atividades
3	Tenho ajuda para melhorar o lugar que eu moro	24	A cooperativa oferece ajuda para melhorar o lugar que eu moro
4	Todos trabalhamos unidos	9	A cooperativa organiza o trabalho unido dos cooperados
5	Tenho treinamentos para facilitar o meu trabalho.	11	A cooperativa dá treinamentos para facilitar o meu trabalho.
6	Tenho regras para poder trabalhar.	34	A cooperativa tem regras para o trabalho dos cooperados.
7	Os interesses dos cooperados está em primeiro lugar	15	Durante as reuniões, os dirigentes defendem os interesses dos cooperados em primeiro lugar
8	Aqui tem muita honestidade entre líderes e cooperados	17	Aqui tudo é muito claro, honesto, transparente
9	Os supervisores (ou líderes) da cooperativa respeitam os cooperados	25	Os supervisores (ou líderes) da cooperativa respeitam os cooperados
10	Quem trabalha firme é recompensado	30	Quem trabalha firme é recompensado
11	Quem trabalha direito chama a atenção	26	Sou premiado sempre que chego em minhas metas de trabalho
12	A comunidade entende porque nosso trabalho é importante	36	A comunidade entende porque a cooperativa é importante
13	A cooperativa é um ambiente de trabalho feliz	39	A cooperativa é um ambiente de trabalho feliz
14	Aqui tenho a oportunidade de aprender a trabalhar direito	5	Aqui tenho a oportunidade de aprender a trabalhar direito
15	Trabalhando aqui eu sinto alegria de viver	7	Trabalhando aqui eu sinto alegria de viver
16	Ter um supervisor (ou líder) é importante para o trabalho dar certo	38	Ter um supervisor (ou líder) é o muito importante para o trabalho dar certo
17	Os supervisores (ou líderes) explicam bem como devo trabalhar	43	Os supervisores (ou líderes) líderes explicam bem como devem ser feitas todas as tarefas.
18	Posso falar com líderes sobre os problemas do meu trabalho	12	Os dirigentes sempre me ouvem quando informo sobre a situação do meu trabalho
19	A cooperativa ajuda a melhorar o meio ambiente.	27	Os dirigentes orientam que os cooperados precisam falar sobre os problemas do seu trabalho
20	A cooperativa faz coisas boas para a comunidade.	32	A cooperativa ajuda a melhorar a comunidade local e o meio ambiente.
21	Na cooperativa tem igualdade para todos	13	A cooperativa faz coisas boas para a comunidade.
22	Sei quanto a cooperativa arrecada (ou ganha) com o trabalho feito	21	Na cooperativa tem igualdade para todos os seus membros
23	Ganho o suficiente pelo trabalho que faço	22	A cooperativa conta para os cooperados o quanto arrecada (ou ganha) com o trabalho feito
24	A cooperativa precisa de ajuda da prefeitura	46	Ganho o suficiente pelo trabalho que faço
25	A cooperativa paga em dia as contas e salários	45	A cooperativa precisa buscar ajuda de instituições (governo, ongs) para crescer
		50	A cooperativa paga em dia os compromissos (contas e salários).

Quadro 2 – Adaptação ao nível sócio-econômico e de baixa escolaridade, adequando o número de questões.

Anexo 3:

Você concorda?		discordo		concordo	
		muito	pouco	pouco	muito
1	Tenho intervalos de descanso suficiente				
2	Tem divisão de trabalho para a gente ser mais rápido				
3	Tenho ajuda para melhorar o lugar que eu moro				
4	Todos trabalhamos unidos				
5	Tenho treinamentos para facilitar o meu trabalho.				
6	Tenho regras para poder trabalhar.				
7	Os interesses dos cooperados está em primeiro lugar				
8	Aqui tem muita honestidade entre líderes e cooperados				
9	Os supervisores (ou líderes) da cooperativa respeitam os cooperados				
10	Quem trabalha firme é recompensado				
11	Quem trabalha direito chama a atenção				
12	A comunidade entende porque nosso trabalho é importante				
13	A cooperativa é um ambiente de trabalho feliz				
14	Aqui tenho a oportunidade de aprender a trabalhar direito				
15	Trabalhando aqui eu sinto alegria de viver				
16	Ter um supervisor (ou líder) é importante para o trabalho dar certo				
17	Os supervisores (ou líderes) explicam bem como devo trabalhar				
18	Posso falar com líderes sobre os problemas do meu trabalho				
19	A cooperativa ajuda a melhorar o meio ambiente.				
20	A cooperativa faz coisas boas para a comunidade.				
21	Na cooperativa tem igualdade para todos				
22	Sei quanto a cooperativa arrecada (ou ganha) com o trabalho feito				
23	Ganho o suficiente pelo trabalho que faço				
24	A cooperativa precisa de ajuda da prefeitura				
25	A cooperativa paga em dia as contas e salários				

Quadro 3 – Pesquisa de campo.