



## **DESAFIO DO TRABALHO COLETIVO POR COOPERATIVA DE CATADORES.CASO: COOPERVIVA – Cooperativa de Trabalho dos Catadores de Material Reaproveitável de Rio Claro/SP**

Valdemir dos Santos de Lima<sup>1</sup>  
Prof. Dr. João Sergio Cordeiro<sup>2</sup>

### **RESUMO**

A coleta seletiva de resíduos sólidos, e consequentemente a reciclagem, são alternativas que possibilitam uma melhora na gestão sustentável dos resíduos no meio urbano. Na dimensão social, proporciona a inclusão das pessoas excluídas do sistema em associações ou cooperativas, possibilitando a geração de trabalho e renda. A necessidade do fortalecimento e ampliação do processo organizativo dos catadores de materiais recicláveis deve ser prioridade para fundamentação e estruturação organizativa do coletivo. O objetivo desse trabalho foi contemplar as relações humanas existentes na Cooperativa de Trabalho dos Catadores de Material Reaproveitável de Rio Claro - COOPERVIVA, pontos fortes e fracos existentes dentro do empreendimento analisado e a gestão dos catadores e catadoras no que diz respeito ao trabalho coletivo. A estratégia para o desenvolvimento do trabalho foi de vivenciar o cotidiano no coletivo e propor encontros para estimular o diálogo e a troca de saberes entre os catadores e catadoras. Por meio dos encontros realizados observou-se a reciprocidade dos catadores e catadoras quanto a importância dos encontros e abertura à um espaço de “formação”, e o conhecimento da importância desses encontros no contexto do grupo.

**Palavras-chave:** Economia Solidária, Resíduos sólidos, Catadores, Trabalho Coletivo.

### **1. INTRODUÇÃO**

A gestão de resíduos ocupa o repertório de necessidades da coletividade desde os tempos da expansão marítima e das colonizações, que historicamente vem se agravando na medida em que a população mundial aumenta, pois para atender suas necessidades, o consumo de recursos naturais e a geração de resíduos sólidos tornam-se cada vez maiores (FRANCESCHINI, 2008).

A concentração populacional no meio urbano supera a marca dos 3,5 bilhões de habitantes, isso significa que mais da metade da população mundial vive em cidades. No Brasil, mais de 80% das pessoas estão concentradas em áreas urbanas (IBGE, 2010).

A não geração de resíduos e sua minimização é uma das principais metas para a redução dos impactos negativos ocasionados aos recursos naturais e consequentemente ao

---

<sup>1</sup>[valdemir.slima@gmail.com](mailto:valdemir.slima@gmail.com)

<sup>2</sup>[cordeiro@ufscar.br](mailto:cordeiro@ufscar.br)



# III Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração

Florianópolis - SC - Brasil (Março/2013)

ser humano. De acordo com Besen (2011), para a redução dos resíduos sólidos é necessário medidas que implicam na mudança de hábitos e dos padrões existentes de produção, de consumo e a implantação de um sistema de gerenciamento integrado, sustentável economicamente, socialmente justo e ambientalmente eficiente.

Se de um lado, existe o aumento exagerado de resíduos, por outro lado percebe-se que por meio das sobras das atividades humanas, muitos indivíduos reaproveitam, reutilizam ou reciclam esses resíduos, servindo como única fonte de renda para grande parte da sociedade excluída do mercado formal de trabalho.

No meio urbano, muitos catadores utilizam esses resíduos e realizam a coleta de forma autônoma. Tal atividade, além da exposição dos catadores aos riscos de acidentes, é vista negativamente pela sociedade, quando realizada de forma desorganizada, utilizando-se as ruas e terrenos baldios para segregá-los(?)-los(GUERRA, 2009).

Por outro lado, ao se organizarem através de cooperativas ou associações de catadores, tais trabalhadores podem se tornar parceiros de programas institucionais de coleta seletiva e mudar este perfil estigmatizado (V CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 2008).

As cooperativas ou associações de catadores podem se tornar parceiros de programas institucionais de coleta seletiva e mudar este perfil estigmatizado. A Política Nacional de Resíduos Sólidos, instituída pela Lei 12.305/2010 ressalta a importância de tais trabalhadores para a gestão desses resíduos onde os municípios brasileiros terão que proporcionar a participação das cooperativas ou associações de catadores de materiais recicláveis na coleta seletiva.

As cooperativas de catadores e catadoras são fundamentais pois, ampliam a inclusão social por meio da formalização, resultando em bens maiores que a própria renda. A proximidade do poder público com as cooperativas de catadores é de fundamental importância. O apoio a esses empreendimentos proporciona melhorias ao meio urbano, a inclusão de pessoas e a redução da quantidade de materiais recicláveis nos aterros sanitários e espalhados pela cidade.

A coleta seletiva de resíduos sólidos, e conseqüentemente a reciclagem, são alternativas que possibilitam uma melhora na gestão sustentável dos resíduos no meio urbano. No elo econômico e ambiental, proporcionam a redução do uso de recursos naturais; reduz o uso de energia, água e insumos. Destaca-se ainda benefícios no processo produtivo, economia de matérias-primas, energia, recursos naturais e a minimização da emissão de gases responsáveis pelo efeito estufa (BESEN, 2011 *apud* ADEDIPE et al., IPEA, 2010?). Na dimensão social, proporciona a inclusão das pessoas excluídas do sistema em associações ou cooperativas, possibilitando a geração de emprego e renda, apesar de cerca de 1 milhão de brasileiros sobreviverem da coleta de materiais recicláveis por meio dos lixões (MMA, 2011), um ambiente com insalubridade e muitas vezes desumano.

Nesse sentido, a necessidade do fortalecimento e ampliação do processo organizativo dos catadores de materiais recicláveis deve ser prioridade para fundamentação e estruturação organizativa do coletivo, autogestão do empreendimento e a busca da viabilidade de suas atividades econômicas (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE, 2011??).

A estruturação e composição do coletivo são embasadas pela interação contínua entre os indivíduos no grupo, por meio das normas existentes no coletivo acordadas e pactuadas cotidianamente e o afeto com o próprio grupo (TAJFEL, 1984??).



# III Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração

Florianópolis - SC - Brasil (Março/2013)

As divergências e desajustes são situações que aparecem no grupo constantemente, pois cada indivíduo que compõe o coletivo vive situações diferentes fora do grupo, possibilitando assim um novo olhar para o grupo, dando abertura as críticas e sugestões que, quando expostas para o coletivo, proporcionam seu fortalecimento.

O objetivo desse trabalho foi contemplar as relações humanas existentes no coletivo analisado, trabalhar pontos fortes e fracos existentes dentro do empreendimento e a gestão dos catadores e catadoras no que diz respeito ao trabalho coletivo.

## 2.PROCEDIMENTO METODOLÓGICO

Tendo como referência a cooperativa de catadores e catadoras do município de Rio Claro – COOPERVIVA, o trabalho de coleta realizado nos bairros e a história de formação do grupo, juntamente com as ações de acompanhamento sendo realizadas a partir de 2011, procurou-se observar e vivenciar a realidade do coletivo formado por 30 cooperados.

Para início do trabalho, foram realizadas visitas semanais a cooperativa, o acompanhamento das atividades cotidianas e um diagnóstico da situação atual utilizando ferramentas de análise de grupos.

Durante o processo do acompanhamento do grupo, foi proposto junto ao coletivo a vivência na íntegra dentro do grupo que consistiu na saída a campo para trabalhar na coleta junto aos catadores e catadora para a coleta e triagem dos mesmos.

Após esse contato, foi acordado no coletivo a realização de encontros referentes ao trabalho no coletivo, tendo por base que, por meio da questão da divisão do trabalho, foi observado divergências entre os indivíduos e desencontros no coletivo, prejudicando assim a autogestão do grupo.

Para isso, foi pactuado no coletivo a realização de encontros referentes aos temas abordados no decorrer do trabalho vivenciado no coletivo, para que o grupo pudesse refletir e os encontros contribuir no arranjo, cada vez mais próximo, dos princípios da Economia Solidária e difundir a importância de cada cooperado em seu local de trabalho, afim de proporcionar a capacitação técnica no trabalho desenvolvido por eles e a melhora da auto-estima de cada trabalhador. A capacitação abrangeu os seguintes temas: Relações humanas (auto-estima), e posteriormente assuntos referentes a Limpeza Pública; Saúde e Segurança do Catador; Trânsito; Reciclagem e Cooperativismo.

## 3.RESULTADOS

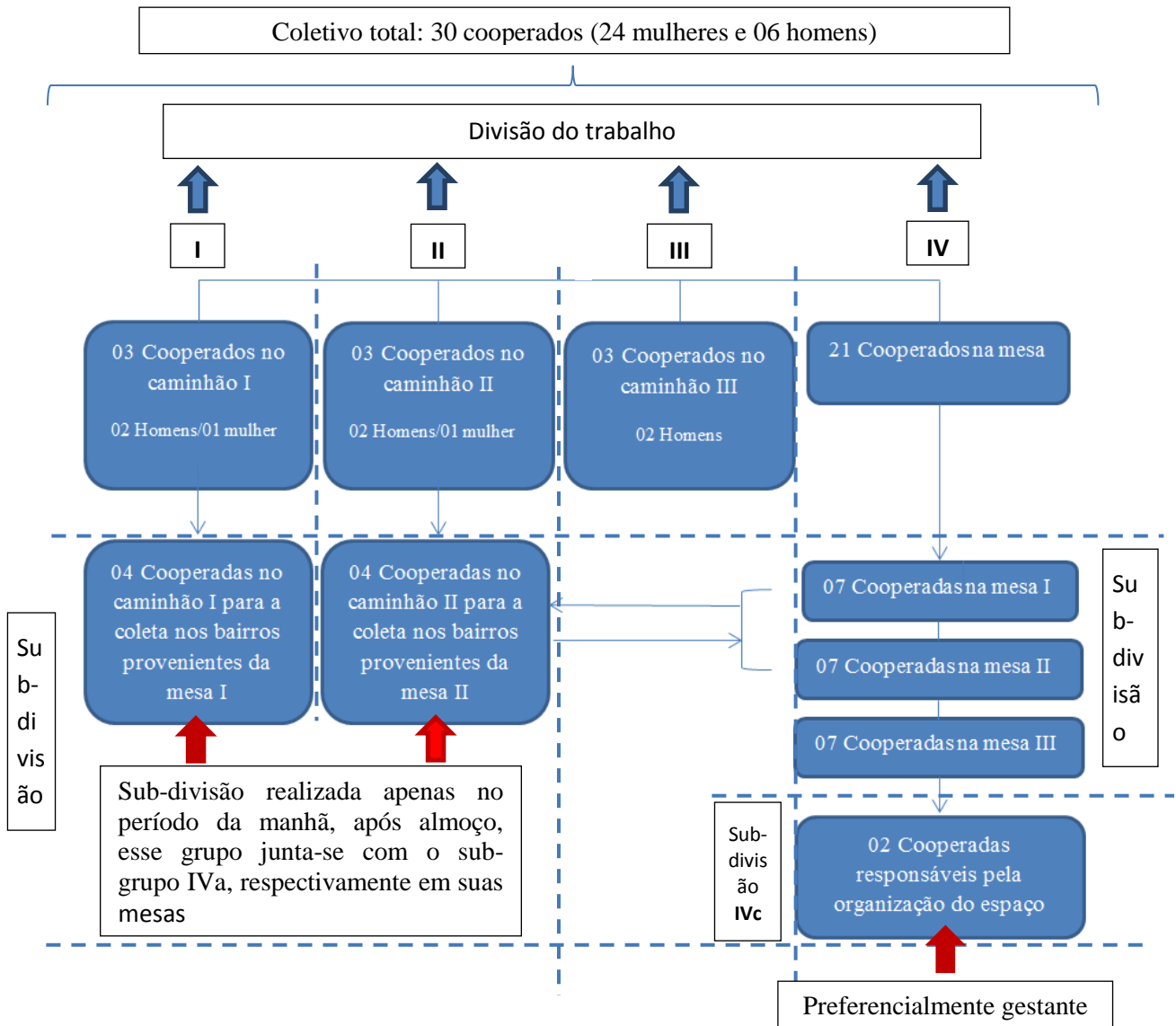
Após várias visitas a cooperativa e aproximação constante com o grupo, foi realizado um fluxograma do processo de trabalho, contendo a estrutura e o processo de trabalho realizado no coletivo (divisão do trabalho) dos catadores e catadoras pertencentes ao coletivo (Figura 01).



# III Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração

Florianópolis - SC - Brasil (Março/2013)

Figura 01: Estrutura do coletivo (outubro/2011)



Fonte: Próprio autor

A estrutura obedece a seguência analisada, mas existe um revesamento por parte dos indivíduos com objetivo de remanejamento quando algum catador ou catadora falta. Outra situação quando isso acontece é por questão do fator meteorológico, quando o dia



está chuvoso o número de cooperadas que saem junto com os caminhões permanecem na mesa para a triagem dos materiais.????

### 3.1 Descrição do coletivo baseado nas ferramentas de análise de grupos

Por meio do trabalho realizado, foi possível verificar os elementos da estrutura do grupo: Elementos estáticos: Tamanho, Homogeneidade e heterogeneidade, Posição e status e Normas; Elementos dinâmicos: Coesão, Afiliação, Cultura, Clima grupal e Rol. Por meio destes elementos, é possível analisar e compreender os fatores que potencializam relações mais duradouras na cooperativa (Tabela 01).

Tabela 01: Estrutura do grupo a partir de elementos estáticos e dinâmicos

ELEMENTOS	DESCRIÇÃO	VERIFICAÇÃO
Tamanho	Componente que intervém diretamente do interior do grupo. Quanto maior o grupo maior a possibilidade de conflitos.	Atualmente 30 cooperados sendo 24 mulheres e 06 homens. Existe um pequeno rodízio do grupo com inserção de outros catadores e catadoras para suprir a saída de indivíduos do grupo, em média 02 por ano. As diferenças de personalidades entre o coletivo, pelo número maior de mulheres e da divisão do trabalho, ocasionam algumas divergências no grupo.
Homogeneidade e heterogeneidade	Composição sexual, capacidades e agilidades. Relações de poder, hierarquização. Pontos positivos de uma relação mais horizontal de poder são mais frequentes, porém, a rapidez na tomada de decisão e em especial na produção é menor.	Uma mulher desde a fundação da cooperativa (Inair) os demais cooperados e cooperadas se inseriram após formação da cooperativa, que se deu com catadores e catadoras do antigo aterro controlado do município. Todos os cooperados moram em regiões periféricas do município. Existe uma pequena porcentagem de mulheres acima dos 50 anos, dificultando um pouco o processo
Posição e status	Lugar no tecido das relações sociais. Formal (hierárquico) e informal (modelos, mediadores). É defendida a participação de membros da organização em posições	É possível notar no coletivo, que o papel de liderança (presidente) fica na mão de uma pessoa acordada entre o grupo desde a fundação da cooperativa. Isso vai contra o estatuto, mas o grupo é ciente e opta por essa decisão. Nos outros



# III Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração

Florianópolis - SC - Brasil (Março/2013)

---

		diferentes, mas com um sistema de interação horizontal	cargos existe um revesamento feito de acordo com o regimento interno.
	Normas	Marco de referência do grupo. Quando o indivíduo participa do desenvolvimento favorece a internalização da norma de identificação, comprometimento, satisfação e grupo. Existem normas que estão acordadas no grupo por meio de regimentos e aquelas que são pactuadas no decorrer do processo.	A maioria das normas na cooperativa são implícitas sendo que seu regimento interno foi elaborado em 2002 e não sofreu revisões que explicitassem as normas vigentes. Existe um conflito no grupo no que diz respeito a divisão do trabalho, apesar de haverem revesamentos das pessoas que ficam na mesa de triagem e as que saem na coleta junto aos bairros. Outra norma que não está explícita no regimento interno são as faltas. Quando existe a ausência de um catador ou catadora o valor daquele dia é descontado e dividido com os demais que não faltaram.
	Coesão	Posição em que os indivíduos de um determinado grupo encontram-se atraídos e desejam permanecer assim. Está relacionada ao controle de desempenho, de comportamento desviante, diminuição da motivação de conflitos.	Existe a preferência de grande parte dos indivíduos que compõem o grupo de somente realizar a coleta nos bairros e não ficarem no barracão realizando a triagem dos materiais. Mas é acordado no grupo a importância e necessidade da separação dos materiais para a retirada de cada catador e catadora.
Dinâmicos	Afiliação	Grau de reconhecimento de um determinado indivíduo com seu grupo observado nos aspectos de: atração, o que incita a pertencer ao grupo e aceitação do grupo em incluí-lo (normas)	O que se configura como identidade para todos é a necessidade de trabalho e renda. Todos os indivíduos que compõem o grupo necessitam do trabalho para sustentar suas casas. Outro ponto é que todos que se inserem no grupo carregam uma vulnerabilidade social (baixa escolaridade, baixa renda ou nenhuma).
	Cultura	Quadro ideológico de referência (valores,	É notável que a existência de condições favoráveis para a

---



---

	crenças, comportamentos estereotipados) que é configurado com a consolidação de relações de grupo. Atende a socialização de novos membros e do controle existente.	geração de trabalho e renda (materiais recicláveis coletados) geram comportamentos compatíveis com os princípios da autogestão que são perseguidos e cobrados como divisão equitativa do trabalho (coleta nos bairros, triagem do material, prensagem e venda), cumprimento dos prazos, papéis e responsabilidades.
Clima grupal	Análise que o indivíduo realiza de pertencer ao grupo. Sentimento de prazer de pertencer ao grupo ou não.	Conflitos interpessoais surgem quando as condições favoráveis para a produção não ocorrem (ausência de algum integrante do grupo). Esses conflitos são remediados mediante algumas reuniões do grupo, mas não suficiente. De maneira geral, os indivíduos que pertencem ao grupo realizam o trabalho de forma a melhorar o coletivo.
Rol	Padrão associado com uma pessoa em virtude de ocupar uma determinada posição. Reflete as características formais de uma determinada posição, cujas características estão incorporadas nas expectativas sociais e percepções.	Todos os indivíduos que compõem o grupo possuem a mesma característica de estar no coletivo para obter trabalho e renda no sentido do sustento de si próprio e de seus familiares.

---

### 3.2 Encontros pactuados junto ao coletivo: Primeiro Encontro

No dia 24 de setembro de 2011 foi realizada a primeira formação com os catadores da cooperativa. O objetivo desse primeiro encontro foi discutir a importância do trabalho realizado por cada cooperado, a importância de se trabalhar no coletivo e a função que cada um exerce além de fomentar e articular o valor desses encontros para a cooperativa e para o grupo.

Primeiramente foi preparado um café da manhã para os cooperados de forma a agregar o valor que cada um possui, e como uma estratégia de chamar a atenção para a participação do coletivo no encontro (Figura 02).



# III Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração

Florianópolis - SC - Brasil (Março/2013)

Figura 02: Primeiro encontro: Café da manhã.



No segundo momento, foi realizada uma rodada de apresentação e em seguida, foi entregue para cada cooperado, uma parte do logotipo da cooperativa a fim de se trabalhar o conceito de grupo e a importância de cada um na cooperativa. Foi combinado no coletivo que cada um iria expor a importância que a cooperativa tinha na vida e um e após o outro foi explanando o que pensava e após foi montado o logo por inteiro na parede (Figura 03).

Figura 03: Primeiro Encontro. Formação para o grupo com a divisão do logotipo da cooperativa e



montagem.

Registramos algumas falas dos cooperados:

**Márcia:** “*é minha segunda casa...eu fico mais aqui do que na minha casa*”

**Luciana:** “*um pedaço da minha vida*”

**Jucilene:** “*minha família*”

**Cicero:** “*a importância da minha vida está aqui dentro*”

**Vilma:** “*meu tudo de bom*”





# III Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração

Florianópolis - SC - Brasil (Março/2013)

**Rita:** *“proteção”*

**Lica:** *“meu lugar de trabalho”*

**Elza:** *“adoro todos que trabalham aqui, desde os motoristas... é um lugar que eu gosto muito e é o sustento da minha família!”*

**Josefa:** *“aqui é tudo pra mim...pago minhas contas e tudo”*

**Rafael:** *“meu sonho”*

**Rose:** *“aqui é meu ganha-pão...aqui eu tiro o sustento para sustentar minha família”*

**Maria:** *“a menina dos meus olhos, é tudo de bom pra mim, aqui eu tiro o sustento para a minha família”*

**Irmã (Maria Alice):** *“primeiramente eu agradeço a Deus por ter um serviço para eu trabalhar todo dia cedo, é o meu sustento e eu gosto daqui”*

**Inair, presidente da COOPERVIVA:** *“...o que eu tenho pra falar é que gosto muito do meu serviço em primeiro lugar, agradeço a Deus tudo o que passei já, entende...gosto do meu grupo, gosto de cuidar dessas meninas, um cuida do outro aqui...mais um sonho meu que é o baracão...nosso barracão que está saindo...então eu agradeço a Deus, daqui uns dias estamos todos ai dentro, e o que eu peço a Deus é muita paz...paciência é o que peço, é pra Deus ajudar nós, entende...nosso serviço, Deus dar força pra nós, se não der força não tem como a gente lutar por nosso serviço...é o que eu mais peço, é isso ai pra Deus...e agradeço porque isso aqui é meu ganha-pão, entende...é daqui que eu consigo comprar minhas coisas, e daqui que eu tiro o sustento da minha família...eu acho que cada um tira seu sustento daqui”*

**Cida (Aparecida):** *“...eu penso assim, todos unidos, e ter bastante amizade, que nós precisamos aqui...eu adoro meu serviço...”*

**Pita(João):** *“aqui é uma família, eu adoro... aqui é que eu como e bebo, trato da minha família, aluguel, água e luz...aqui todos são minha família e adoro trabalhar com eles”*

### 3.3 Encontros pactuados junto ao coletivo: Segundo Encontro

O segundo encontro aconteceu no dia 15 de outubro de 2011 e foram abordados assuntos como: Relação interpessoal; trabalho em equipe, a fim de enxergar em cada indivíduo que compõe o grupo suas qualidades, tanto no trabalho quanto fora, e sua integração com os demais participantes. A atividade do segundo encontro e do terceiro, contou com a participação e execução das dinâmicas de duas graduandas em psicologia.

As dinâmicas realizadas no início possibilitaram abertura dos cooperados quanto ao aprendizado e um melhor contato com os que tem ministrado os trabalhos, além de motivação dos cooperados não somente em seu local de trabalho, mas também fora dele, tendo em vista que cada um advem de situações de vulnerabilidade social. Proporcionou

também um caminho mais aberto dos cooperados quanto aos temas ministrados no decorrer da formação.

De acordo com Arberto (2002??), as dinâmicas são instrumentos que proporcionam a definição de objetivos, sejam elas individuais ou coletivos, bem como, a revisão constante de metas e ações propostas, não permitindo que os indivíduos se distanciem de seus objetivos e questionem-se a respeito de possíveis modificações em suas idéias.

Ainda segundo Arberto *apud* Almeida (1973??) as dinâmicas de grupos, acima de tudo, funcionam como um processo de democratização: leva os indivíduos a participarem e terem responsabilidades e a desenvolverem o espírito de iniciativa. É também um veículo de socialização à medida que proporciona a convivência. Contribui para a formação e, sobretudo, para expressão de idéias lógicas, objetivas e coerentes, auxiliando na gestão do trabalho.

A dinâmica iniciou-se com uma música onde cada cooperado deveria ir a frente do grupo e chamar outro cooperado e dizer sua qualidade. Esse processo acontecia continuamente até formarem uma locomotiva humana (Figura 04).

Figura 04: Locomotiva humana realizada pelos cooperados.



3.4 E

### Encontros pactuados junto ao coletivo: Terceiro Encontro

O Terceiro Encontro aconteceu no dia 29 de outubro de 2011 na qual foram abordados assuntos referentes ao trabalho coletivo, confiança no indivíduo pertencente ao coletivo e respeito uns com os outros.

Foi realizado uma dinâmica na qual os participantes formaram duplas e vendaram os olhos de um dos participantes (Figura 05). O objetivo era fazer com que o participante com os olhos vendados fosse guiado pelas mãos pelo participante que estava sem as vendas, e depois somente com a voz; em seguida houve a troca, onde o participante que estava com os olhos vendados ficou guiando o outro que estava com os olhos abertos.

Figura 05: Dinâmica realizada no Terceiro Encontro.



# III Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração

Florianópolis - SC - Brasil (Março/2013)



## 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio dos encontros realizados, utilizando as dinâmicas como instrumento de coletivização de experiências, os catadores e catadoras permitiram a troca de conhecimento entre o próprio coletivo e a aproximação do indivíduo dentro do próprio grupo.

Diante do contexto apresentado, onde a fragilidade é encontrada no coletivo, e que as contradições se apresentam de inúmeras maneiras, acredita-se que, esses trabalhadores, vítimas de uma sociedade excludente, desigual e geradora de desperdício, podem, e possuem todas as condições cabíveis de serem sujeitos transformadores do seu local de trabalho e de seu entorno. A necessidade de se unirem, buscando e agregando demais sujeitos envolvidos em alternativas anti-capital, possibilitará a expansão do indivíduo e do coletivo existente.

A COOPERVIVA possui todos os mecanismos e meios de expansão do seu trabalho, cabe aos sujeitos pertencentes a cooperativa, administrar todos os recursos conquistados, objetivando a expansão da coleta e inclusão de outros ao grupo. Mas esse crescimento está atrelado ao crescimento endogrupo, necessário para criar uma base sólida do pertencimento no coletivo e uma gestão eficaz humana, extraindo a criatividade e percepção do sujeito pertencente a cooperativa, conseqüentemente, o crescimento humano do coletivo.

A intenção dos encontros foi proporcionar um relacionamento, o diálogo e a troca de saberes entre os indivíduos, necessário na consolidação de uma atividade coletiva que tivesse procedência.

O desenvolvimento das atividades, em paralelo as dinâmicas como perspectivas metodológicas para se trabalhar a produção de conhecimento e embasamento político e teórico, a partir das atividades praticadas pelos catadores e catadoras, visou a construção coletiva de saberes voltada ao trabalho do indivíduo no contexto do trabalho.

Por meio dos encontros realizados pode-se observar a reciprocidade dos catadores e catadoras quanto a importância do diálogo construído junto aos indivíduos. A abertura dos cooperados se deu por meio das visitas realizadas no espaço do coletivo e a vivência junto com os catadores e catadoras na coleta dos materiais e na triagem, possibilitou também a



interação entre os próprios indivíduos que compõem o coletivo, tendo em vista que essa aproximação foi percebida entre os homens, já que, grande parte do coletivo é constituído de mulheres.

Através dessa ação, o coletivo possibilitou e deu abertura a um espaço de “formação” e o conhecimento da importância desse trabalho no contexto do grupo. Outro avanço foi a aproximação dos indivíduos no coletivo, já que, por meio da divisão de trabalho existente no grupo, onde sub-grupos menores realizam o trabalho, os horários não se combinam, prejudicando assim o encontro do coletivo no total.

Outro ponto observado, foi no fato do coletivo concordar com os encontros, na qual terão sequência nas datas pré-definidas pelo grupo, e abordarão assuntos referentes ao trabalho desenvolvido pelo coletivo. A existência de um momento onde todos consigam expor suas dificuldades e pontos a serem melhorados no processo de trabalho, por meio das dinâmicas, tem possibilitado o fortalecimento do grupo e dos catadores e catadoras que se inseriram no grupo ressentidamente.

A medida que esses trabalhadores incorporarem a realidade de uma cooperativa, deixarem serem conduzidos pela autogestão, a construção de saberes no coletivo e o diálogo construído em conjunto, não apenas de um indivíduo ou parte do grupo, o coletivo será sólido, tendo capacidade de se autogerir, com a mínima interferência externa, ampliando suas exigências para além do local de trabalho, executando com eficiência a coleta, possibilitando a valorização do trabalho exercido por esses trabalhadores e consolidando os princípios de cooperação entre os indivíduos.

## 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALBERTO, M.F.P; CIRINO, D.C.S; NUNES, B.O; LINS, M.H.S.F; SOARES, M.A; DANTAS, A.P.A; ALVES, I.S; DANTAS, N.M.R; ALVES, R.S; ALBERTO, M.L. **Dinâmicas de grupo. Instrumentos no processo de formação de agentes sociais.** Artigo, Universidade Federal da Paraíba – UFPB, 2002
- BESEN, G.R. **Coleta seletiva com inclusão dos catadores. Construção participativa de indicadores e índices de sustentabilidade.** Tese de doutorado. São Paulo; Faculdade de Saúde Pública, USP, 2011
- FRANCESCHINI, G. **COOPERVIVA: Análise das possibilidades e limites do trabalho dos catadores de resíduos recicláveis de Rio Claro/SP.** Trabalho de conclusão (Engenharia Ambiental) –Universidade Estadual Paulista, Instituto de Geociências e Ciências Exatas, 2008.
- GUERRA, A.; CAZZUNI, D.; A, ROSA. (org). **Geração de oportunidades: O papel dos programas de transferência de renda.** São Paulo: Hucitec, 2009
- IBGE. **População brasileira.** 2010. Disponível em > <http://www.ibge.gov.br> > Acesso em 10/10/2011
- LEI 12.305/2010. **Política Nacional de Resíduos Sólidos.** Disponível em> <http://www.planalto.gov.br/ccivil> > Acesso em 06/10/2011
- MMA. **Política nacional de resíduos sólidos.** Disponível em> <http://www.mma.gov.br/sitio/index.php?ido=conteudo.monta&idEstrutura=125&idConteudo=9511>> Acesso em 01/11/2011



# III Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração

Florianópolis - SC - Brasil (Março/2013)

SILVA, E.R; YAMAMURA, F.Y; AGUIAR, L.V; MONTENEGRO, M; ALUISIO, U.  
**Avaliação das condições ambientais e de trabalho de uma cooperativa de catadores do Rio de Janeiro.** V Congresso Nacional de Excelência em Gestão. Universidade Estadual do Rio de Janeiro – UERJ, Rio de Janeiro, 2008.