



UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL
CAMPUS CERRO LARGO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

KERLI SOLANO RIBAS

AUTOGESTÃO DE COOPERATIVAS DE CATADORES: SUA
IMPORTÂNCIA E APLICABILIDADE

CERRO LARGO

2018

KERLI SOLANO RIBAS

**AUTOGESTÃO DE COOPERATIVAS DE CATADORES:
SUA IMPORTÂNCIA E APLICABILIDADE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Administração, da Universidade Federal da Fronteira Sul – Campus Cerro Largo.

Orientador: Prof. Dr. Manoel do Nascimento Filho

CERRO LARGO

2018

Bibliotecas da Universidade Federal da Fronteira Sul - UFFS

Ribas, Kerli Solano

Autogestão de Cooperativas de Catadores: Sua importância e aplicabilidade / Kerli Solano Ribas. -- 2018.

109 f.:il.

Orientador: Manoel do Nascimento Filho.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de Administração, Cerro Largo, RS , 2018.

1. Autogestão. I. Nascimento Filho, Manoel do, orient. II. Universidade Federal da Fronteira Sul. III. Título.

KERLI SOLANO RIBAS

**AUTOGESTÃO DE COOPERATIVAS DE CATADORES:
SUA IMPORTÂNCIA E APLICABILIDADE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Administração, da Universidade Federal da Fronteira Sul – Campus Cerro Largo.

Este trabalho de conclusão de curso foi defendido e aprovado pela banca em:

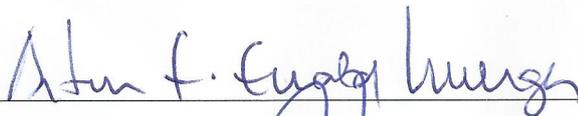
28 / 11 / 18

BANCA EXAMINADORA

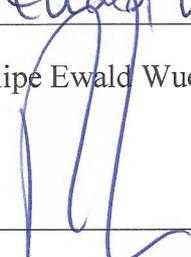


Prof. Dr. Manoel do Nascimento Filho – UFFS

Orientador



Prof. Me. Artur Filipe Ewald Wuerges – UFFS



Prof. Me. Rodrigo Prante Dill - UFFS

Dedico a minha família, em especial a minha avó Rosa, que sempre me teve em suas orações para que o melhor acontecesse, aos meus pais, Lucia e Nelson que durante todos esses anos estiveram aos meu lado e não mediram esforços para que este momento chegasse.

Aos meus amigos, Eliseu, Cleomar, Dienifer e Salete, por todo o apoio e dedicação nos momentos mais difíceis.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pela oportunidade de estar concluindo um curso superior, como também a Universidade Federal da Fronteira Sul.

Agradeço aos familiares pela atenção e compreensão oferecidos nos momentos difíceis, e por todas as palavras de apoio e incentivo.

Agradeço aos colegas e amigos que conquistei ao longo da caminhada acadêmica, pela amizade e companheirismo, pela convivência, conversas e risadas, pois estas foram muitas vezes essenciais.

Agradeço em especial o orientador do presente estudo, Professor Dr Manoel do Nascimento Filho, como também a coordenação do curso de Administração, pelo apoio e dedicação prestados durante a elaboração deste estudo.

Enfim, meu muito obrigado a todos!

RESUMO

A autogestão vem destacando-se de forma significativa como um novo modelo de gestão com um viés cooperativo, permitindo que seus cooperados tenham cada vez mais voz e poder de decisão acerca da gestão de seus empreendimentos. O presente estudo tem como objetivo verificar importância da autogestão e sua aplicabilidade em cooperativas de trabalho de catadores. Para atingir o objetivo, optou-se pela realização de uma pesquisa de caráter descritiva, de abordagem qualitativa. A coleta de dados ocorreu por meio de roteiro semiestruturado sobre autogestão em cooperativas de catadores, contendo nove questões abertas sendo entrevistados dez indivíduos (cinco catadores, dois professores e três gestores municipais) com experiência acerca do tema proposto, as entrevistas foram gravadas e transcritas para documento eletrônico posteriormente. Como resultado a pesquisa revela que os entrevistados destacaram a importância da autogestão em cooperativas de catadores como meio de manter os empreendimentos operantes e lucrativos para seus cooperados. Para tanto segundo os entrevistados é necessário um maior fomento a disseminação de conhecimento para os gestores das cooperativas através de treinamentos e capacitações em áreas específicas, como Recursos Humanos e Finanças. Salientou-se também a importância das cooperativas como ambiente de inclusão social e que permite aos seus cooperados uma vida mais digna. Destacou-se por fim, a relevância de existir um novo modelo de gestão que seja alternativa ao modelo capitalista clássico.

Palavras-chave: Autogestão. Cooperativas de Catadores. Cooperativas de Trabalho

ABSTRACT

The auto-management has been highlighting significantly as a new management model with a cooperative slant, allowing its cooperates to have more and more voice and decision power about the management of their ventures. The present study aims to verify the importance of auto-management and its applicability in waste pickers work cooperatives. To accomplish the objective, we opted for conducting a descriptive research with a qualitative approach. The data collection was develop on a semi-structured script on auto-management in waste pickers cooperatives, containing nine open questions being interviewed ten individuals (Five waste pickers, two teachers and three municipal managers) with experience in the proposed theme, the interviews were recorded and transcribed to electronic documents later. As a result the research reveals that the interviewees highlighted the importance of self-management in waste pickers cooperatives as a means of maintaining the operating and profitable ventures for their cooperates. According to the interviewees, it is necessary to promote the dissemination of knowledge to the managers of cooperatives through trainings and training in specific areas, such as Human Resources and Finance. It also stressed the importance of cooperatives as an environment of social inclusion and that allows their cooperates a more dignified life. Finally, it was highlighted the relevance of a new management model that is an alternative to the classical capitalist model.

Keywords: Auto Management. Cooperatives of Waste Pickers. Work Cooperatives.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Tabela 1 - População do estudo.....	44
Quadro 1 Perfil dos participantes do estudo.....	45
Quadro 2 Fatores apontados pelos entrevistados.....	60

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Etapas do processo de operacionalização da Coopercaun.	19
Figura 2 Estrutura Administrativa COOPERCAUN	21
Figura 3 Conselho Fiscal COOPERCAUN	24
Figura 4 Ramos de Cooperativas	29
Figura 5 Perfis Representativos da Autogestão	39
Figura 6 Pontos Positivos e Negativos da Autogestão	40
Figura 7 Mapa Conceitual do Processo de Operacionalização da Coopercaun.....	75

LISTA DE FOTOGRAFIAS

Fotografia 1 - Transporte dos Materiais pelo caminhão da Prefeitura Municipal (Etapa 2).....	92
Fotografia 2 - Depósito dos Resíduos no Galpão (Etapa 3)	92
Fotografia 3 - Materiais após serem depositados no Galpão (Etapa 3).....	93
Fotografia 4 - Processo de Triagem dos Resíduos e Classificação em Materiais Recicláveis e Rejeitos (Etapa 4)	93
Fotografia 5 - Depósito dos Rejeitos - Lado 1 e 2 (Etapa 4).....	94
Fotografia 6 - Separação dos Materiais em sacolões segundo a classificação em papel, latas e garrafas plásticas (Etapa 5).....	94
Fotografia 7 - Local onde são armazenados os sacolões para posterior prensagem (Etapa5)..	95
Fotografia 8 - Início do processo de Prensagem dos Materiais com o colocação do material escolhido (Etapa 6)	95
Fotografia 9 - Amarração do fardo para finalização do processo (Etapa 6).....	96
Fotografia 10 - Finalização da Prensagem com a retirada do fardo para posterior armazenamento (Etapa 6)	96
Fotografia 11 - Armazenagem dos Fardos no Galpão para posterior Comercialização (Etapa 7).....	97

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
1.1	OBJETIVOS	15
1.1.1	Objetivo Geral	15
1.1.2	Objetivos Específicos	15
1.2	JUSTIFICATIVA	15
1.3	ESTRUTURA DO TRABALHO	17
2	CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA COOPERCAUN	18
2.1	OPERACIONALIZAÇÃO DA COOPERCAUN (FUNCIONAMENTO)	19
2.2	ESTRUTURA ADMINISTRATIVA	21
3	REFERENCIAL TEÓRICO	26
3.1	COOPERATIVAS	26
3.1.1	Conceituação	26
3.1.2	Aspectos Legais	30
3.1.3	Cooperativas de Trabalho	31
3.2	CATADORES DE MATERIAIS RECICLÁVEIS	33
3.3	INCLUSÃO SOCIAL E COOPERATIVAS DE CATADORES	36
3.4	AUTOGESTÃO	38
3.4.1	Autogestão e Cooperativas	41
4	METODOLOGIA	43
4.1	CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA	43
4.2	DEFINIÇÃO DA ÁREA OU POPULAÇÃO-ALVO DO ESTUDO	44
4.3	AMOSTRAGEM	46
4.4	COLETA DE DADOS	46
4.4.1	Roteiro de questões para as entrevistas	47
4.5	PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS	47
5	ANÁLISE DOS RESULTADOS	49
5.1	IMPORTÂNCIA DA AUTOGESTÃO PARA COOPERATIVAS DE CATADORES	49
5.2	FERRAMENTAS DE GESTÃO APLICÁVEIS EM COOPERATIVAS DE CATADORES	51
5.3	IMPORTÂNCIA DOS TREINAMENTOS PARA GESTORES DE COOPERATIVAS DE CATADORES	52

5.3.1 Tipos De Treinamentos Para Gestores De Cooperativas De Catadores.....	54
5.4 INSTRUMENTOS ADEQUADOS PARA TRANSMITIR CONHECIMENTO AOS GESTORES.....	55
5.5 DIFICULDADES PARA O DESENVOLVIMENTO DE GESTORES EM COOPERATIVAS DE CATADORES	56
5.6 ORGANIZAÇÃO DE CATADORES EM COOPERATIVAS COMO ALTERNATIVA DE AVANÇO SOCIAL	57
5.7 DESENVOLVIMENTO DE AUTOGESTÃO ATRAVÉS DE CAPACITAÇÕES	58
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	62
REFERÊNCIAS	64
APÊNDICE A - ROTEIRO SEMIESTRUTURADO	74
APÊNDICE B - MAPA CONCEITUAL - PROCESSO DE OPERACIONALIZAÇÃO DA COOPERCAUN.....	75
APÊNDICE C - TRANSCRIÇÃO DAS ENTREVISTAS	76
ANEXO A - FOTOS DO PROCESSO DE OPERACIONALIZAÇÃO DA COOPERACAUN.....	92
ANEXO B - ESTATUTO SOCIAL DA COOPERATIVA DE TRABALHO DE CATADORES UNIDOS PELA NATUREZA	98

1 INTRODUÇÃO

É inquestionável a importância adquirida pelas cooperativas no Brasil, sobretudo, nos últimos anos. Nesse contexto as cooperativas de catadores passam a desempenhar um papel cada vez mais importante tanto do ponto de vista econômico como social, principalmente pelo fato de representarem, em muitas regiões, alternativas para a questão dos resíduos sólidos, bem como ser fonte de recursos para as pessoas envolvidas neste negócio (DEMAJOROVIC *et. al*, 2014).

Para Gimenes e Gimenes (2007) o processo de gestão é hoje um dos principais desafios das cooperativas e seus gestores, sobretudo no segmento de cooperativas de catadores, visto o mercado estar cada vez mais imprevisível e competitivo, aumentando a necessidade da utilização de técnicas e ferramentas de gestão de forma eficiente.

Neste sentido a autogestão alia-se ao conceito de cooperativas como um modo de organização de trabalho onde não existe a separação entre a concepção e execução do trabalho, sendo então os meios de produção coletivos, caracterizando-se como um processo de educação que constrói-se constantemente na cooperativa (CANÇADO, 2004).

Para Afonso (2016), as cooperativas encontram dificuldades em se adaptar em um mercado complexo, competitivo e globalizado, quando poucos gestores ou cooperados comprometem-se com a elaboração e implementação de suas estratégias, é de extrema importância o envolvimento de todos para o desenvolvimento de qualquer organização. Conforme o mesmo autor, gestores e demais cooperados devem compreender a relevância de conhecer e perceber a gestão como uma alternativa de modelo de gestão que tem por objetivo garantir o desenvolvimento e sobrevivência das cooperativas em um mercado tão competitivo. Desta forma criar ferramentas e técnicas de gestão por intermédio de um processo formal e estruturado é essencial.

Ao longo dos anos, as nações no geral, geraram a sociedade contemporânea inúmeras vantagens para sua sobrevivência, acarretando um maior conforto na realização de suas tarefas e na sua comodidade, contudo Albuquerque (2007) destaca que junto a desses benefícios surgiram as mais variadas implicações, como escassez de recursos naturais, degradação ambiental, esgotamento de espaço físico para o armazenamento dos resíduos produzidos e aumento das desigualdades sociais.

A produção de resíduos sólidos é inerente a qualquer atividade do ser humano e sendo responsabilidade de cada cidadão dar um destino adequado para seus resíduos. Entretanto,

compete ao poder público adotar medidas favoráveis para que o cidadão possa cumprir os seus deveres previstos na legislação ambiental vigente (ZACARIAS, 2000).

Os catadores de materiais recicláveis detêm posição fundamental na gestão de resíduos sólidos no Brasil. Este grupo de trabalhadores vem atuando de maneira informal ou organizada tendo desenvolvido um trabalho de grande importância ambiental, contribuindo significativamente para o retorno de diferentes materiais ao ciclo produtivo gerando economia de energia e de matéria prima, evitando que diversos materiais fossem destinados a aterros sanitários ou lixões (GOUVEIA, 2012).

A Lei 12.305/2010 estabelece dois pontos importantes para os catadores de materiais recicláveis: 1) o reconhecimento do resíduo sólido reutilizável e reciclável como um bem econômico e de valor social, gerador de trabalho e renda e promotor da cidadania e; 2) a integração dos catadores de materiais recicláveis e reutilizáveis nas ações que envolvam a responsabilidade compartilhada pelo ciclo de vida dos produtos (IPEA, 2013).

A exclusão social dos catadores de materiais recicláveis é uma problemática que merece ampliação das discussões, no sentido de contribuir para a visibilidade desse segmento social, que demanda por ações que visem transformação de sua realidade, tornando-a mais justa e igualitária (SCARIOT, ACKER, 2004). Segundo Medeiros e Macedo (2007), a inclusão dos catadores de materiais recicláveis ocorre de uma forma perversa: são incluídos por obter o trabalho, mas, excluídos pela precariedade à qual são submetidos.

A ocupação de catador de materiais recicláveis situa-se em uma economia marginal, caracterizada pelas condições precárias de trabalho. Atualmente, como forma de reação ao desemprego e à exclusão, observa-se a tendência dos catadores de materiais recicláveis a se organizarem (OLIVEIRA *et al.*, 2012).

Em virtude da problemática que envolve os resíduos sólidos, bem como o grande número de pessoas que sobrevive por meio da catação desses resíduos e por esse motivo sofre discriminação social, o principal questionamento que norteia este trabalho é: Como é compreendido a autogestão das cooperativas de catadores na resolução de seus problemas diários relacionados a gestão?

1.1 OBJETIVOS

Nesta seção são apresentados o objetivo geral, como também os objetivos específicos estabelecidos neste estudo.

1.1.1 Objetivo Geral

Verificar a importância da autogestão e sua aplicabilidade em cooperativas de trabalho de catadores.

1.1.2 Objetivos Específicos

- Descrever o funcionamento da Cooperativa de Catadores Coopercaun (município de Cerro Largo/RS);
- Descrever que percepções podem ser extraídas da prática de profissionais que lidam com a autogestão de cooperativas de catadores;
- Identificar qual a correspondência das percepções dos entrevistados com a literatura.

1.2 JUSTIFICATIVA

O mundo atual torna-se cada vez mais competitivo, o avanço da tecnologia e a necessidade de melhorar os processos produtivos, criam desafios diários para as organizações que buscam mais do que nunca, novos métodos e práticas de capacitação e qualificação de suas atividades (SANTIAGO JUNIOR, 2004).

Como destacam Silveira, Lamp e Ribeiro (2017) o cooperativismo vem se sobressaindo como um dos modelos de negócio mais desenvolvidos nos últimos tempos, pois em sua conjuntura percebe-se que é possível unir desenvolvimento social com desenvolvimento econômico, produtividade e sustentabilidade, e o individual com o coletivo. Porém a gestão desse modelo vem demandando um crescimento de forma mais contínua e acelerada em relação à tecnologia e gestão inovadora, baseando-se no planejamento estratégico de curto e longo

prazo, estabelecendo seus objetivos e suas metas, dado que este planejamento apresentará à empresa aonde deseja chegar e o modo de alcançar o destino desejado.

Para Salim (2001) o aperfeiçoamento profissional e pessoal, torna o indivíduo mais comprometido, produtivo, eficiente e participativo. Toda e qualquer organização, precisa estabelecer critérios de controle e do desempenho de suas tarefas em suas organizações. O sucesso de qualquer organização depende da excelência do desempenho de seus recursos, desta forma, o modelo cooperativista de gestão é uma excelente maneira da empresa se organizar para gerenciar, educar e orientar o seu trabalho, focando nos princípios, estratégias e práticas do processo gestor holístico.

A raiz da cultura de cooperação é ao mesmo tempo, um processo educacional e uma filosofia, que crê em valores e princípios humanísticos e evidencia a importância do processo de auxílio mútuo na promoção da qualidade de vida. A construção de valores como, a união de pessoas, nos direcionam para a solidificação de uma sociedade mais focada na melhor distribuição de renda, desenvolvimento da justiça, equidade, solidariedade e dignidade, gerando assim, felicidade pessoal e coletiva (GIMEMES e GIMENES, 2007).

No que tange o reconhecimento da profissão de catadores de materiais recicláveis, a sua importância é extremamente significativa, visto o número de pessoas envolvidas, empresas, organizações governamentais e não-governamentais, bem como, o setor público nas esferas municipais, estaduais e federais (TROMBETA, 2012).

Conforme Viana (2000), cabe destacar a importância do resgate das garantias aos catadores de materiais recicláveis de suas condições de vida digna, sendo que a sua condição de agentes imprescindíveis à gestão integrada de resíduos sólidos, aos poucos passa a ser reconhecida. É fundamental que as políticas públicas direcionadas aos catadores de materiais recicláveis, possam ser aplicadas, de forma a garantir condições de trabalho e de vida dignas destes profissionais, os quais são os principais responsáveis pela mitigação da pressão sobre os recursos naturais, ao evitar que estes se transformem em lixo e ao favorecer o retorno da matéria-prima ao setor produtivo, reduzindo-se essencialmente, o desperdício de matéria e energia.

No contexto da formação acadêmica, a pesquisa se torna relevante pois proporciona a acadêmica (pesquisadora) através do estudo no campo da gestão de cooperativas, a possibilidade de aperfeiçoamento dos métodos e instrumentos de pesquisa. Tudo isso, impulsionando para a possibilidade de melhoramento da formação técnica do indivíduo, conduzindo a qualificação acerca dos temas abordados.

No âmbito da Academia, considerando-se a pouca publicação acerca da temática gestão de cooperativas de catadores, o presente estudo torna-se também relevante para o Curso de Administração e busca contribuir para o curso de forma que se pense a gestão além das grandes empresas e perceba-se a importância de se praticar o processo de gestão em todas as organizações. Dessa forma, pensar em gestão de cooperativas de catadores é pensar na gestão no contexto e na realidade dos catadores de materiais recicláveis, bem como nas discussões acerca das possibilidades da aplicabilidade do processo de gestão em cooperativas, organizações tão únicas e diferenciadas e que vem ganhando cada vez mais destaque na sociedade atualmente.

1.3 ESTRUTURA DO TRABALHO

A estrutura do presente estudo se encontra dividida em seis capítulos. No primeiro capítulo foi descrita a introdução sobre o tema do projeto, bem como, a descrição do tema e a definição do problema da pesquisa, do objetivo geral e objetivos específicos e a justificativa para a realização da pesquisa.

O segundo capítulo refere-se à caracterização da Cooperativa de Trabalho de Catadores Unidos pela Natureza (Coopercaun), organização objeto de estudo deste projeto.

O terceiro capítulo, diz respeito a revisão da literatura estando está subdividida em quatro seções: a primeira refere-se aos conceitos de cooperativas e cooperativas de trabalho, a segunda apresenta conceitos que destacam catadores de materiais recicláveis, a terceira seção diz respeito aos conceitos de inclusão social e sua relevância no caso de cooperativas de catadores. Por fim, foram apresentados os conceitos de autogestão.

No quarto capítulo estão descritos os procedimentos metodológicos utilizados para a prática da pesquisa, como identificação do tema e pergunta de pesquisa, população-alvo do estudo, critérios de coleta, análise e interpretação que foram utilizados na pesquisa.

O quinto capítulo refere-se a análise dos dados obtidos através das entrevistas realizadas.

E por fim, o sexto capítulo diz respeito a conclusão da pesquisa com a listagem dos principais resultados obtidos, bem como sugestões para pesquisas futuras.

2 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA COOPERCAUN

A Cooperativa de Trabalho de Catadores Unidos pela Natureza (COOPERCAUN) é uma cooperativa de trabalho localizada no município de Cerro Largo que concentra suas atividades no processo de reciclagem de produtos, desde a coleta, triagem e reciclagem de resíduos sólidos (papelão, plástico, garrafas pet, entre outros), assim como sua posterior comercialização.

A Cooperativa foi fundada em 13/12/2016 em uma Assembleia Geral com os sócios, a atual administração da cooperativa encontra-se nas mãos do Senhor Pedro Lubas Diretor Presidente da cooperativa, bem como do Senhor Paulo Rogério Koehler Diretor Financeiro e o Senhor Valdecir de Matos Diretor Administrativo, com intuito a oferecer aos cooperados que se interessassem emprego seguro e um bom ambiente de trabalho.

Antes de sua fundação existia a Associação Unidos pelo Verde, instituição está que contava com um grande número de associados que vieram posteriormente constituir a COOPERCAUN. A associação foi dividida pois os interesses dos associados não eram mais compatíveis, buscando continuar com o trabalho que exerciam na associação o Senhor Pedro Lubas, Cassilda Koehler, Sandro Velasque e Paulo Rogério Koehler deram início aos trabalhos para a fundação da Cooperacaun.

A Coopercaun teve seu início a partir de pequenas reuniões com o intuito de apresentar aos interessados os ideais pretendidos pela cooperativa, sendo em seguida inserida no Fórum de Gestão Social, fórum este que agilizou o processo de fundação pois foram criadas determinadas medidas que possibilitaram que a Prefeitura Municipal de Cerro Largo contratasse a cooperativa e disponibilizasse o local para as instalações da Coopercaun.

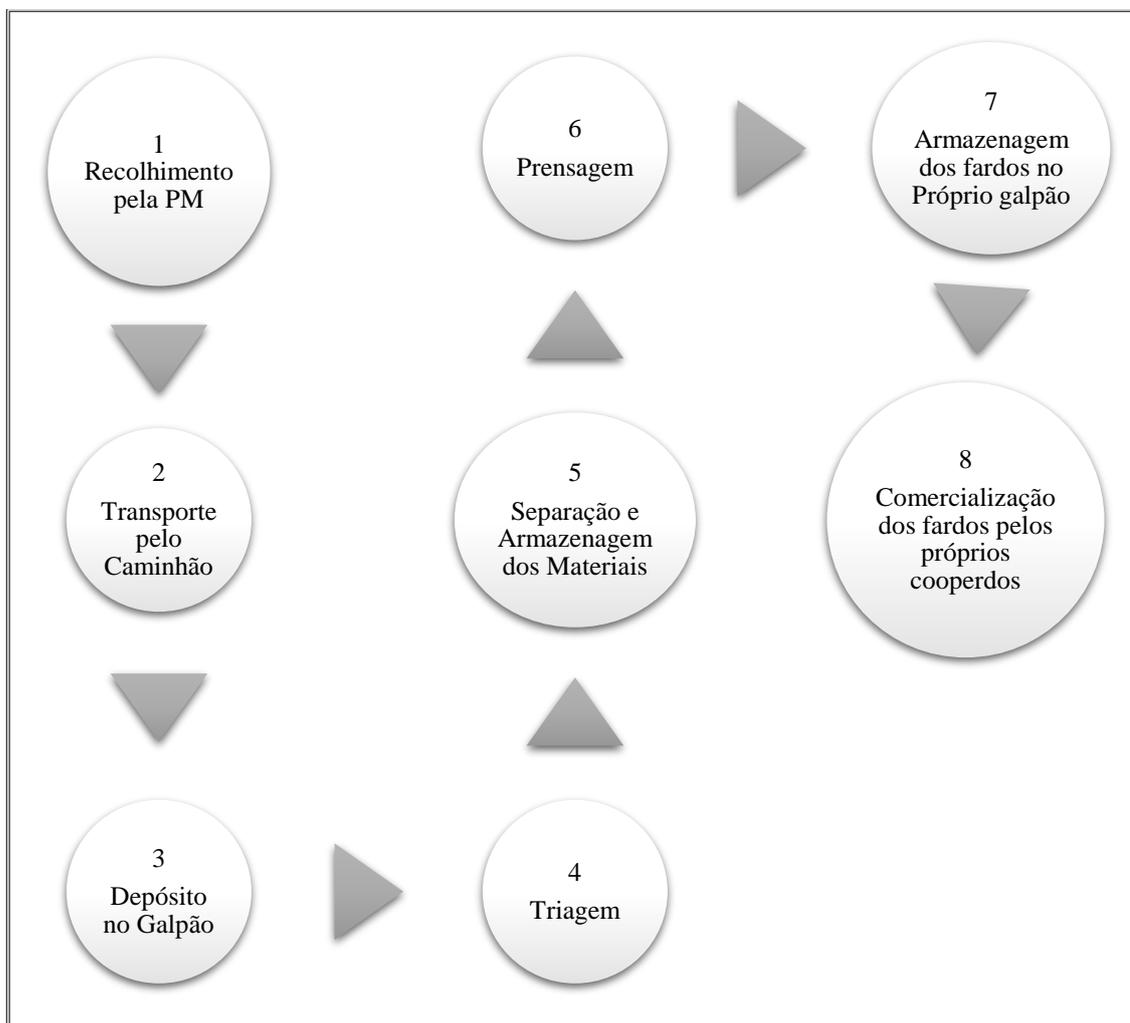
A Cooperativa participa também do programa de Incubação da Incubadora Tecnossocial de Cooperativas e Empreendimentos Econômicos Solidários (ITCEES), laboratório interdisciplinar do Curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul *Campus* Cerro Largo. Este programa tem o objetivo de auxiliar empreendimentos prestando assistência, para que os empreendimentos possuam então uma maior chance de sucesso e permanência no mercado.

Atualmente a Cooperativa possui contrato com a Prefeitura Municipal de Cerro Largo para o recebimento de produtos recicláveis, sendo também utilizado sob contrato terreno da prefeitura para as instalações da COOPERCAUN. Não se tem um número de sócios cooperados definidos devidos a grande rotatividade destes dentro da cooperativa, porém atualmente a cooperativa conta com 12 sócios.

2.1 OPERACIONALIZAÇÃO DA COOPERCAUN (FUNCIONAMENTO)

Para uma melhor compreensão do trabalho desenvolvido pela Coopercaun a presente seção descreve em detalhes como se dá o processo de operacionalização da cooperativa. A Coopercaun possui um funcionamento dividido em oito etapas¹ distintas que serão apresentadas na Figura 1.

Figura 1 - Etapas do processo de operacionalização da Coopercaun.



Fonte: Elaborado pela autora, 2018.

Na Figura 1 verifica-se a disposição das etapas de operacionalização da Coopercaun, na qual a Etapa 1 diz respeito ao início de todo o processo com o recolhimento dos resíduos

¹ Para uma melhor visualização das etapas de funcionamento serão apresentadas no anexo 1 Fotos do processo. As fotos serão numeradas em ordem crescente dentro de cada etapa.

sólidos² pela Prefeitura Municipal de Cerro Largo (PM) através da coletiva seletiva instituída no município.

Segue-se então para a Etapa 2 onde ocorre o Transporte dos materiais recolhidos pela PM, o caminhão transporta os resíduos para sede da Coopercaun (Fotografia 1, Anexo 1) dando prosseguimento as próximas etapas.

A Etapa subsequente ocorre logo após a chegada do caminhão a sede da cooperativa, na qual processa-se o Depósito dos resíduos a serem separados, os materiais são depositados dentro do galpão de trabalho (Fotografia 2 e 3).

Já a Etapa 4 trata-se da Triagem dos materiais, neste processo os catadores fazem a classificação dos produtos em materiais recicláveis e rejeitos. A Coopercaun entende por materiais recicláveis os produtos classificados e que passarão para as próximas etapas do processo aqui sendo descrito, os materiais mais trabalhados são papel e papelão, latas, e garrafas plásticas. Já rejeitos são o restante dos materiais classificados e que não passarão pelas demais etapas, estes são depositados em outro local para posterior recolhimento pela PM (Fotografia 4 e 5).

Simultaneamente a Etapa 4 acontece a Etapa 5, denominada neste estudo como Separação e Armazenagem dos Materiais. Tal processo ocorre paralelamente ao anterior pois durante a classificação em recicláveis e rejeitos os catadores já realizam a separação dos materiais em papel, papelão, latas e garrafas plásticas. Os produtos são dispostos em sacolões distintos e armazenados em um segundo galpão, à espera da próxima etapa (Fotografia 6 e 7).

Após a separação e armazenagem tem-se a Etapa 6 denominada Prensagem, na qual os catadores preparam os fardos dos materiais para a comercialização. Esta etapa desenvolve-se em uma máquina chamada prensa, geralmente operada por dois cooperados. Os sacolões que haviam sido armazenados anteriormente são deslocados até a máquina e são criados os fardos, sendo estes preparados de um material por vez, seja ele papel, latas ou garrafas plásticas, não ocorrendo a mistura de materiais (Fotografia 8, 9 e 10).

Posteriormente a sua elaboração os fardos são armazenados dentro do próprio galpão da Coopercaun constituindo-se, portanto na Etapa 7 deste processo (Fotografia 11).

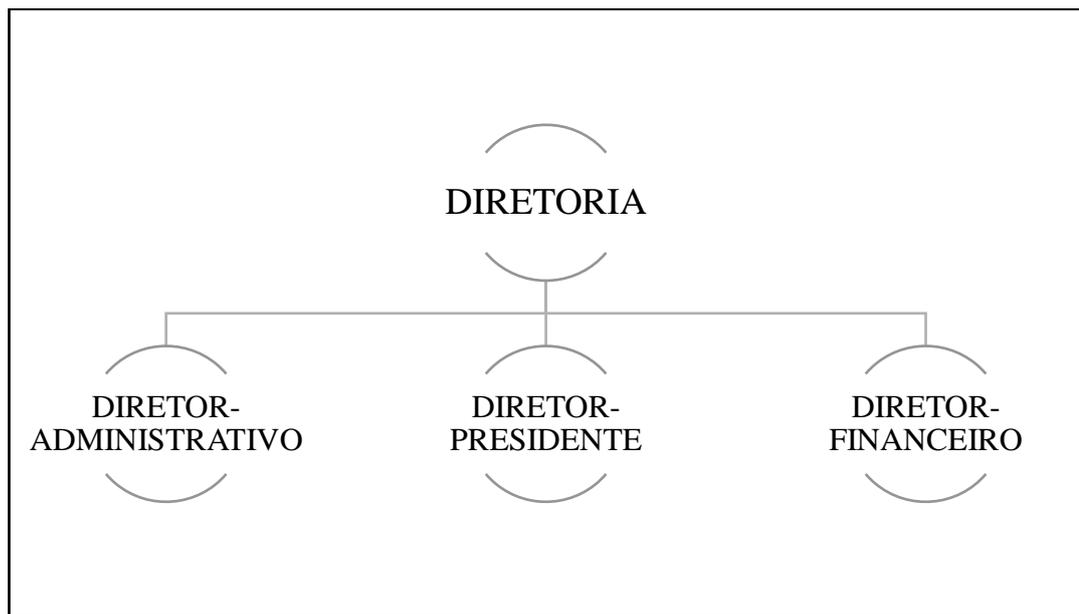
Por fim, após todas as etapas anteriores têm-se a Etapa 8 denominada aqui como Comercialização dos Fardos Finalizados, nesta etapa os cooperados efetuam a comercialização dos fardos de produtos para empresas distintas, a venda é realizada pelos próprios cooperados e não passa pela intervenção de nenhuma outra instituição.

² Entende-se por resíduos sólidos, "resíduos nos estados sólido e semi-sólido, que resultam de atividades de origem industrial, doméstica, hospitalar, comercial, agrícola, de serviços e de varrição" (ABNT NBR 10004).

2.2 ESTRUTURA ADMINISTRATIVA

Para uma melhor compreensão do trabalho desenvolvido pela Coopercaun a presente seção descreve em detalhes como é organizada sua estrutura administrativa. A Coopercaun possui uma estrutura dividida em dois órgãos principais, a Diretoria e o Conselho Fiscal que serão apresentados na Figura 2 e Figura 3.

Figura 2 Estrutura Administrativa COOPERCAUN



Fonte: Elaborado pela autora, 2018

A Figura 2 destaca a estrutura administrativa da Coopercaun que se encontra dividida em uma Diretoria composta de três membros, todos cooperados e são responsáveis pelo gerenciamento da instituição.

A Diretoria é regida pelas seguintes normas:

- I. Reúne-se, ordinariamente, uma vez por mês, e extraordinariamente, sempre que necessário;
- II. Delibera, validamente, com presença da maioria dos votos dos presentes reservados ao Diretor-Presidente o exercício do voto de desempatar;
- III. As deliberações serão consignadas em atas circunstanciadas, lavradas no Livro de Atas das Reuniões da Diretoria, lidas, aprovadas e assinadas pelos membros da Diretoria.³

Quanto as atribuições, no desempenho de suas funções cabe a Diretoria:

³ Estatuto da Coopercaun Encontra-se em Anexo B

- I. Programar as operações e serviços, estabelecer estabelecendo as qualidades, valores, prazos e demais condições necessárias as suas efetivações;
- II. Elaborar normas de funcionamento, estabelecendo regras de relacionamento social e sanções e penalidades;
- III. Deliberar sobre a admissão, eliminação e ou exclusão de cooperados;
- IV. Deliberar sobre a convocação da Assembleia Geral;
- V. Fixar as despesas de administração;
- VI. Apresentar e verificar mensalmente, o estado econômico-financeiro da Cooperativa;
- VII. Avaliar e providenciar o montante de recursos financeiros e dos meios necessários ao atendimento das operações atinentes consecução da atividade da Cooperativa;
- VIII. Determinar a taxa destinada a cobrir as despesas dos serviços da Cooperativa;
- IX. Contratar profissionais fora do quadro social;
- X. Contratar se necessário o serviço de auditoria;
- XI. Contratar o assessoramento de técnicos para auxilia-los no esclarecimento de assuntos a decidir, se necessário;
- XII. Indicar o banco ou bancos onde devem ser feitos os depósitos de numerário disponível;
- XIII. Adquirir, alienar ou onerar bens móveis, com autorização da Assembleia Geral;
- XIV. Contrair obrigações, transigir, ceder direitos e constituir mandatários;
- XV. Viajar para tratar de assuntos de interesse da cooperativa ou designar alguém para tanto.

Tratando-se do Diretor-Presidente cabem as seguintes atribuições:

- I. Apresentar à Assembleia Geral o Relatório da Diretoria, o Balanço Patrimonial, o Demonstrativo de Sobras Apuradas ou das Perdas Decorrentes das Insuficiências das atribuições para a cobertura das despesas da sociedade;
- II. Assinar cheque em conjunto com o D. Administrativo ou D. Financeiro;
- III. Assinar contratos e demais documentos constitutivos de obrigações, em conjunto com os outros diretores;
- IV. Convocar e presidir a A. Geral e as reuniões da Diretoria;
- V. Fazer pesquisas de preço;

- VI. Participar de licitações, representando os associados no limite do Estatuto e Regimento Interno;
- VII. Representar a Cooperativa em juízo ou fora dele;
- VIII. Supervisionar as atividades da Cooperativa, através de contatos assíduos com os demais diretores.

Já ao Diretor Administrativo destacam-se as seguintes atribuições:

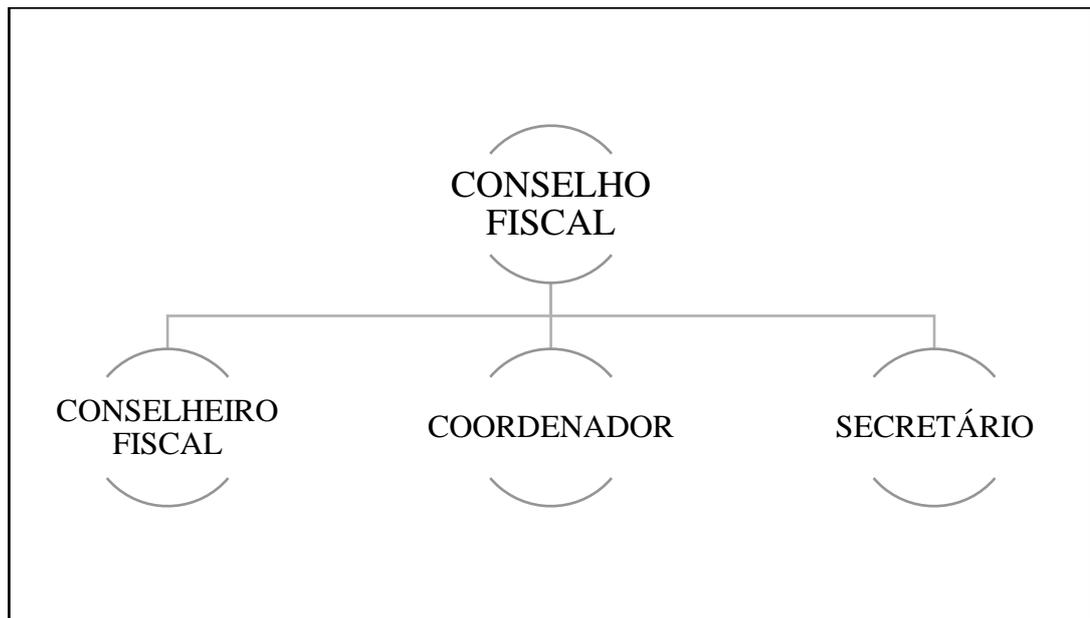
- I. Assinar cheques juntamente com os demais diretores;
- II. Assinar documentos constitutivos de obrigações, em conjunto com o D. Presidente ou D. Financeiro;
- III. Secretariar e lavrar as atas das reuniões da Diretoria e Assembleias Gerais, responsabilizando-se pelos livros, documentos e arquivos referentes;
- IV. Superintender todos os serviços da Cooperativa.

A respeito do Diretor Financeiro cabem as seguintes funções:

- I. Apresentar ao Conselho Fiscal, balancetes mensais e um balanço anual;
- II. Assinar com os demais diretores, os cheques e efetuar pagamentos e recebimentos autorizados;
- III. Auxiliar nas licitações;
- IV. Dirigir e fiscalizar os trabalhos da tesouraria;
- V. Recolher o dinheiro da sociedade em bancos que a Diretoria indicar;
- VI. Responsabilizar-se pela arrecadação das receitas, pagamentos das despesas da cooperativa;
- VII. Supervisionar a documentação fiscal e financeira.

A Diretoria e seus diretores ficam então responsáveis por toda a movimentação administrativa desenvolvida na Coopercaun. O segundo órgão administrativo da cooperativa é o Conselho Fiscal que encontra-se na Figura 3.

Figura 3 Conselho Fiscal COOPERCAUN



Fonte: Elaborado pela autora, 2018

O Conselho Fiscal da Coopercaun, representado na Figura 3 é um órgão formado por três titulares e três suplentes, todos sócios cooperados sendo eleitos na Assembleia Geral com mandato de um ano, sem reeleição. O conselho reúne-se ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que necessário estando responsável pela assídua fiscalização sobre as operações, atividades e serviços da Cooperativa.

Cabem ao Conselho Fiscal as seguintes atribuições:

- I. Apurar se existem exigências ou deveres a cumprir junto as autoridades fiscais, trabalhistas e previdenciárias;
- II. Averiguar se existem problemas com os empregados e profissionais a serviço da Cooperativa;
- III. Averiguar se os estoques de materiais, equipamentos e outros estão corretos;
- IV. Conferir, mensalmente o saldo do numerário existente em caixa, verificando o relatório da Diretoria;
- V. Estudar os balancetes e outros demonstrativos mensais emitindo parecer sobre este à Assembleia Geral;
- VI. Examinar se a Diretoria se reúne de acordo com o determinado no Estatuto;
- VII. Examinar se os montantes das despesas e inversões realizadas estão em conformidade com os planos, orçamentos e decisões da Diretoria;
- VIII. Informar a Diretoria sobre as conclusões dos seus trabalhos;

- IX. Verificar se as operações realizadas e os serviços prestados correspondem em volume, quantidade, qualidade e valor, às previsões e as conveniências econômicas financeiras da Cooperativa;
- X. Verificar se o recebimento dos créditos é feito com regularidade e se os compromissos são atendidos com pontualidade;
- XI. Verificar se os extratos das contas bancárias conferem com a escritura contábil;

Estando, portanto, explicada como se estrutura a administração sentiu-se a necessidade de buscar a fundo os conceitos temáticos que nortearam este trabalho começando pelo estudo dos conceitos de cooperativas que serão abordados na primeira seção do próximo Capítulo.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo serão abordadas as temáticas mais relevantes para o entendimento de conceitos de gestão, e seu envolvimento em cooperativas de trabalho e cooperativas de catadores, bem como, para a construção do tema do estudo contribuindo para o desenvolvimento do conceito da importância da gestão para uma cooperativa de catadores.

3.1 COOPERATIVAS

3.1.1 Conceituação

A origem das cooperativas está intimamente relacionada a história do movimento cooperativista pois encontram-se fundamentadas nos princípios de cooperativismo. Uma cooperativa pode ser organizada em um ou mais empreendimentos que decida trabalhar de forma integrada com a finalidade de fortalecer sua produtividade, conquistando assim sua consolidação no mercado de trabalho e econômico (SINGER, 2002).

Sendo as cooperativas, associações de pessoas com características próprias e natureza jurídica definida, essas organizações são constituídas para prestar serviços aos associados, sendo que constituídas por, no mínimo, vinte cooperados. Dessa forma, esses membros estabelecem entre si uma divisão democrática das atividades, as quais devem ter objetivos sociais e econômicos previamente definidos (BRASIL, 2009).

A necessidade de melhores condições de vida sempre foi uma aspiração das classes sociais menos favorecidas, nota-se um significativo avanço nessa área, como por exemplo, a conquista dos direitos trabalhistas. Desta maneira cooperativas, que possuem o trabalho como objetivo central e o utilizam como meio de resposta as necessidades dos cooperados, colaboram de forma positiva para o processo de conquistas, desempenhando um papel importante na constituição de uma sociedade mais igualitária e justa (FRANÇA, 2002).

De acordo com a OCB (2014) “cooperativa é uma associação autônoma de pessoas que se unem, voluntariamente, para satisfazer aspirações e necessidades econômicas, sociais e culturais comuns, por meio de uma empresa de propriedade coletiva e democraticamente gerida”. No Brasil, Cooperativa é uma sociedade de, pelo menos, vinte pessoas físicas, unidas pela cooperação e ajuda mútua, regulada de forma democrática e participativa, com objetivos econômicos e sociais comuns, possuindo ainda aspectos legais e doutrinários distintos de outras sociedades.

Cooperativas são associações de pessoas com interesses em comum e que trabalham de forma organizada e democrática, com o principal objetivo de promover a igualdade e o respeito ao direito de autonomia dos cooperados como destaca RIGO *et al.* (2008).

As cooperativas são sociedades de pessoas organizadas em busca da satisfação de necessidades e objetivos comuns. Além disso, a gestão dessas organizações possui certas peculiaridades relacionadas tanto com a estrutura organizacional diferenciada como com as questões relativas às ações coletivas e a participação (RIGO, Ariadne *et. al.* 2008).

Portela (2013) sustenta que cooperativa é uma organização independente de pessoas que se unem, voluntariamente, para satisfazer desejos e necessidades econômicas, sociais e culturais, ou seja, as cooperativas surgiram em resposta às necessidades dos trabalhadores, como por exemplo, melhores condições de vida e de trabalho.

A cooperativa pode também ser percebida como um sistema de pessoas que trabalham à sua maneira, possuindo cargos e funções distintas, todavia continuam preservando suas características, como por exemplo, a cultura organizacional, reafirmando sua autonomia econômica. Porém tal independência deve ser construída de forma democrática, por meio do respeito à individualidade do cooperado, mas com a consciência de responsabilidade coletiva.

Já para Santos *et al.* (2008) uma cooperativa caracteriza-se como uma “equipe de gestão”, constituída por quatro grupos: os associados, os administradores eleitos, os administradores contratados (diretores e gerentes) e os empregados.

O autor ainda complementa, sempre que cooperativas, economicamente grandes e administrativamente complexas, bem como as de pequeno porte, delegam funções aos administradores contratados, cria-se um conflito, muitas vezes latente, entre os interesses dos cooperados e os interesses dos executivos contratados. Estes, por manterem dedicação exclusiva a cooperativa, apresentarem elevada qualificação profissional e receberem remuneração diferenciada, tendem a considerar a eficiência e a expansão da organização como principal objetivo. Os associados, por outro lado, enquanto autoridade suprema da cooperativa, procuram preservar o direito de solicitar que os negócios sejam conduzidos de maneira que seus interesses sejam sempre respeitados.

ITCEES (2014) destaca que cooperativa é uma forma singular de organização empreendedora. Nessa sociedade, não há uma finalidade inicial de obtenção de lucros dos negócios, não se tem o recolhimento de imposto de renda e, ao final do exercício, são apresentadas apenas sobras operacionais, distribuídas proporcionalmente às operações de cada um dos associados naquele exercício.

A presença de cooperativas tem sido cada vez maior em países com economia de livre-empresa, de mercado e com inclinações capitalista, ao atuar de maneira globalizada como instrumento de prestígio de mercados locais, bem como meio de proteção dos interesses de pequenos empreendimentos e consumidores (SCHULZE, 2002).

Pivoto (2013) ainda sustenta que o "negócio cooperativo" dispõem de um complexo conjunto de orientações que determinam a forma de relacionamento entre a cooperativa e os cooperados. Tais orientações são denominadas "Princípios Cooperativistas" e o tornam diferentes de outros empreendimentos econômicos, estas diferenças são encontradas na finalidade da cooperativa, a forma de propriedade e de controle e a forma como são distribuídas as sobras operacionais geradas.

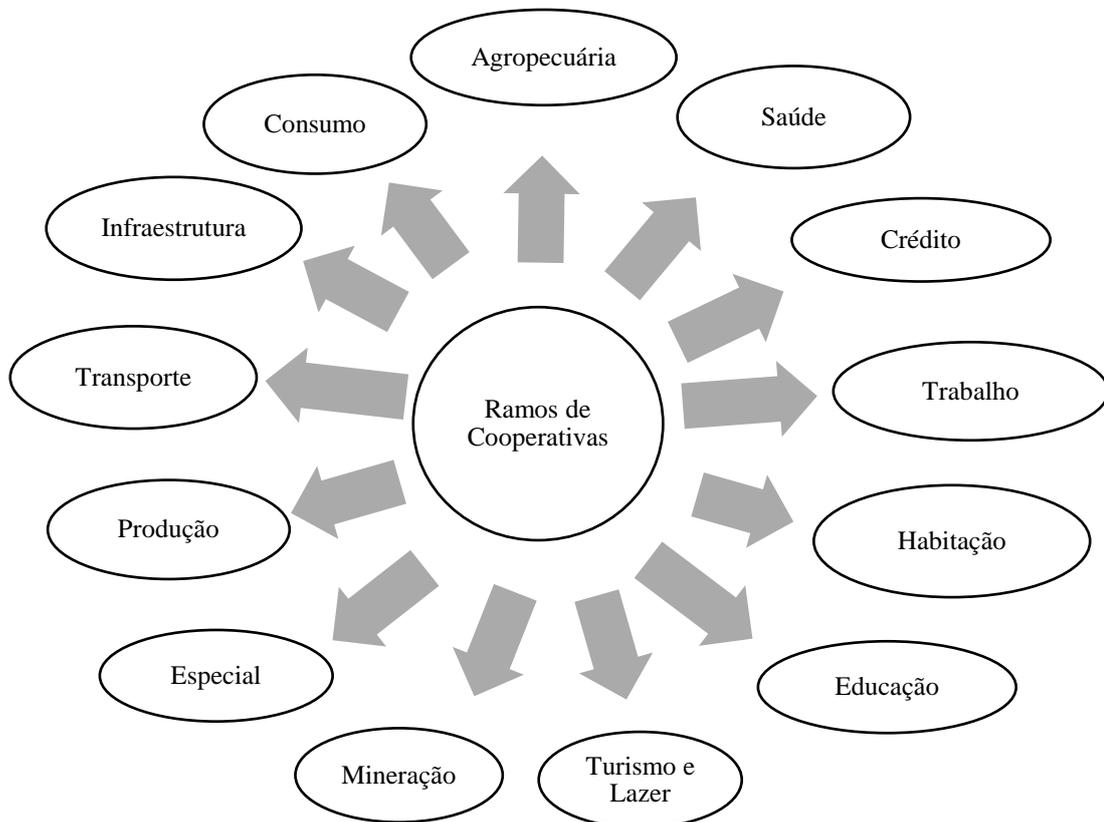
De modo geral, pode-se destacar três princípios que diferem uma cooperativa de outro empreendimento (VALADARES, 2001). O primeiro é o princípio do Dono-Usuário: os cooperados são ao mesmo tempo proprietários e financiadores da cooperativa, utilizando seus serviços e dela se beneficiando. O segundo é o Princípio do Usuário-Controlador: os cooperados que controlam a cooperativa são as mesmas pessoas que utilizam seus serviços e dela se beneficiam. O terceiro Princípio é o do Usuário-Beneficiário, ou seja, o objetivo principal da cooperativa é assegurar benefícios e ganhos aos usuários proporcionalmente à sua participação no negócio.

Outra característica que possibilita a clara distinção das cooperativas de outros empreendimentos diz respeito ao denominado órgão máximo de gestão utilizado em todas as cooperativas, a assembleia geral, momento pelo qual todos os associados podem participar. A assembleia geral elege um conselho fiscal e um conselho de administração, os quais serão responsáveis pela fiscalização e administração da organização coletiva. Há ainda a participação no capital da cooperativa que acontece através da subscrição de cotas-partes pelo cooperado no momento em que ele ingressa na organização (BRASIL, 1971).

Complementando existe ainda outra característica importante e difundida pela cooperativa, seu enfoque no capital social, termo este que pode ser explicado através da valorização dos trabalhadores e suas necessidades, abandonando a visão tradicional vigente, com foco no capital financeiro e no lucro. Nesse sentido, Baquero (2003) diz que o capital social dispõe de grande potencial inovador no que diz respeito a criação e consolidação de redes organizacionais que atuam com visão voltada a promoção de ganhos coletivos, tudo isso auxiliado também pela grande gama de setores pelos quais as cooperativas podem estar inseridas.

As cooperativas brasileiras estão presentes em 13 setores da economia, como destacado na Figura 2 (OCB, 2009).

Figura 4 Ramos de Cooperativas



Fonte: OCB, 2009

- a) Cooperativas Agropecuárias - agrupam produtores rurais ou agropastoris e de pesca, que organizados de maneira solidária realizam as várias etapas da cadeia produtiva.
- b) Cooperativas de Consumo - definem-se pela compra em comum de artigos de consumo para seus cooperados, procurando diminuir o custo desses produtos.
- c) Cooperativas de Crédito (Financeiras) - caracterizam-se como cooperativas destinadas a proporcionar assistência financeira a seus cooperados.
- d) Cooperativas Educacionais - Pais e alunos se uniram para enfrentar a falta de estrutura do ensino público e o alto custo das mensalidades das escolas particulares.

- e) Cooperativas Especiais (Cooperativas Sociais) - caracterizam-se como cooperativas constituídas por pessoas que necessitam ser tuteladas, buscando a organização e gestão de serviços sócio sanitários e educativos.
- f) Cooperativas de Habitação - cooperativas dedicadas à construção, conservação e supervisão de conjuntos habitacionais para seu quadro social.
- g) Cooperativas de Infraestrutura - definidas como cooperativas cuja finalidade é atender com serviços de infraestrutura o próprio quadro social.
- h) Cooperativas de Mineração - caracterizadas como as cooperativas que possuem objetivo de pesquisar, extrair, lavar, industrializar, comercializar, importar e exportar produtos minerais.
- i) Cooperativas de Produção - são as cooperativas que dedicam-se à produção de um ou mais tipos de bens e mercadorias.
- j) Cooperativas de Saúde - cooperativas destinadas à recuperação e preservação da saúde humana.
- k) Cooperativas de Transporte – são as cooperativas de prestação de serviços de transporte de cargas ou passageiros em suas mais variadas modalidades.
- l) Cooperativas de Turismo e Lazer – são cooperativas que têm por objetivo atender direta e prioritariamente o seu quadro social com serviços turísticos, lazer, entretenimento, esportes, artísticos, eventos e de hotelaria.
- m) Cooperativas de Trabalho - caracterizam-se pela produção de um ou mais tipos de bens e serviços.

3.1.2 Aspectos Legais

As regras para a constituição e funcionamento das sociedades cooperativas estão definidas na Lei nº. 5.764 de 1971, que institui a política Nacional de Cooperativismo (BRASIL, 2009). A Lei nº 5.764/71 define e distingue as cooperativas das demais sociedades pelas seguintes características:

As cooperativas são sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil, não sujeitas a falência, constituídas para prestar serviços aos associados [...] distinguindo-se das demais sociedades pelas seguintes características:
I - adesão voluntária, com número ilimitado de associados, salvo impossibilidade técnica de prestação de serviços;
II - variabilidade do capital social representado por quotas partes;

- III - limitação do número de quotas-partes do capital para cada associado, facultado, porém, o estabelecimento de critérios de proporcionalidade, se assim for mais adequado para o cumprimento dos objetivos sociais;
- IV - inacessibilidade das quotas-partes do capital a terceiros, estranho à sociedade;
- V - singularidade de voto, podendo as cooperativas centrais, federações e confederações, de cooperativas, com exceção das que exerçam atividade de crédito, optar pelo critério da proporcionalidade;
- VI - quorum para o funcionamento e deliberação da Assembleia Geral baseado no número de associados e não no capital;
- VII — retorno das sobras líquidas do exercício, proporcionalmente às operações realizadas pelo associado, salvo deliberação em contrário da Assembleia Geral;
- VIII - indivisibilidade dos fundos de Reserva e de Assistência Técnica Educacional e Social; IX - neutralidade política e indiscriminação religiosa, racial e social;
- X - prestação de assistência aos associados, e, quando previsto nos estatutos, aos empregados da cooperativas;
- XI - área de admissão de associados limitada às possibilidades de reunião, controle, operações e prestação de serviços (BRASIL, 1971).

Sendo este projeto também um estudo de caso em uma cooperativa de trabalho de catadores sentiu-se a necessidade de buscar entendimento acerca de conceitos de cooperativas de trabalho, tópico que será abordado na próxima seção.

3.1.3 Cooperativas de Trabalho

Tratando-se de aspectos legais cooperativas de trabalho tiveram já em 1932, no primeiro governo de Getúlio Vargas sua primeira definição como sendo aquelas constituídas de operários que:

[...] dispensando a intervenção do patrão ou empresário, propõem- se a contratar ou executar obras, tarefas, trabalhos ou serviços públicos ou particulares, coletivamente por todos ou por grupos de alguns (Art. 24 do Decreto Legislativo nº 22.230, de 1932).

Atualmente estas são reguladas especificamente pela Lei Nº 12.690 de 2012 que define cooperativas de trabalho como:

Art. 2º considera-se Cooperativa de Trabalho a sociedade constituída por trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais com proveito comum, autonomia e autogestão para obterem melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho (BRASIL, 2012).

Como princípios e valores a mesma Lei 12.690/2012 destaca no Art. 3º:

- Art. 3º A Cooperativa de Trabalho rege-se pelos seguintes princípios e valores:
- I - adesão voluntária e livre;
 - II - gestão democrática;
 - III - participação econômica dos membros;
 - IV - autonomia e independência;

- V - educação, formação e informação;
- VI - intercooperação;
- VII - interesse pela comunidade;
- VIII - preservação dos direitos sociais, do valor social do trabalho e da livre iniciativa;
- IX - não precarização do trabalho;
- X - respeito às decisões de assembleia, observado o disposto nesta Lei;
- XI - participação na gestão em todos os níveis de decisão de acordo com o previsto em lei e no Estatuto Social (BRASIL, 2012).

Para Carrion (1998) cooperativas de trabalho ou de serviços são formadas por trabalhadores autônomos que concedem os serviços profissionais do grupo ou de seus cooperados individualmente a terceiros, sem contrato de exclusividade empregatícia. O autor ainda define cooperativas de trabalho como sendo a instituição que nasce espontaneamente da vontade de seus membros, todos autônomos, sendo as tarefas do grupo divididas em igualdade de oportunidades, por fim divide-se os ganhos proporcionalmente ao esforço de cada um.

Já MAUAD (1999 *apud* ROCHA, 2007) ainda destaca que cooperativas de trabalho são instituições organizadas por pessoas físicas, trabalhadores autônomos ou eventuais, de uma ou mais classes profissionais, reunindo-se para o exercício profissional em comum, com o principal objetivo de melhorar a condição econômica, bem como as condições de trabalho de seus cooperados, estando fundamentadas em regime de autogestão democrática e de livre adesão, os quais, dispensam a intervenção de um patrão ou empresário, propondo-se a ofertar e a executar obras, tarefas, trabalhos ou serviços públicos ou particulares, tanto de maneira coletiva ou seja por todos os cooperados ou ainda por grupos de alguns.

Rocha (2007) ainda apresenta determinadas características e objetivos essenciais das cooperativas de trabalho:

- a) instituições formadas por pessoas físicas, trabalhadores autônomos ou eventuais;
- b) grupo de cooperados formados de uma ou mais classes profissionais em comum;
- c) reúnem-se para o exercício profissional em comum;
- d) seu principal intuito é a melhora da condição econômica e das condições gerais de trabalho de seus membros ou associados;
- e) reúnem-se em um regime de autogestão democrática e de livre adesão;
- f) dispensam a intervenção de um patrão ou empresário;
- g) trabalhos executados por todos coletivamente ou por grupo de alguns.

Objetivos:

- a) Progresso da renda de seus cooperados, por meio de melhores negociações, bem como da valorização do trabalho;

b) Incentivos nas condições de trabalho: trabalhadores são empresários; direitos sendo garantidos pelo estatuto;

c) Melhoria na vida e trabalho dos cooperados, pois ao estabelecerem-se como empresários, são auto-gestores de suas próprias atividades.

Cooperativas de trabalho estão inseridas nos mais variados mercados, especialmente o setor de catadores de materiais recicláveis, setor este que se relaciona intimamente com o presente projeto pois a cooperativa alvo de estudo denomina-se com cooperativa de trabalho de catadores (Coopercaun) sentiu-se então a necessidade de um aprofundamento no estudo de conceitos sobre catadores de materiais recicláveis, tema que por sua vez encontra-se abordado na próxima seção

3.2 CATADORES DE MATERIAIS REICLÁVEIS

Os catadores são pessoas que historicamente tiram seu sustento do lixo, seja através da coleta seletiva em grupo ou individual. Estes profissionais possuem papel fundamental na implementação da Política Nacional de Resíduos Sólidos, pois atuam nas incumbências da coleta seletiva, triagem, classificação, processamento e comercialização dos resíduos reutilizáveis, contribuindo de forma significativa para o cuidado e desenvolvimento de cadeias produtivas da reciclagem (MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE, 2018)

O Movimento Nacional dos Catadores de Materiais Recicláveis (MNCR) nasceu em 1999 com o 1º Encontro Nacional dos catadores de Materiais Recicláveis, o evento reuniu 1700 catadores em Brasília (MNCR, 2015). Em março de 2006 o MNCR realizou uma caminhada até Brasília, apresentando suas necessidades para o governo, solicitando a criação de postos de trabalho em associações e cooperativas. Essa caminhada tornou-se um marco histórico da luta dos catadores (MNCR, 2015).

Esses profissionais geralmente são confundidos com moradores de rua, que são constituídos por homens, mulheres e crianças que todos os dias exploram o lixo em busca de algum material reaproveitável. Os catadores têm um papel cada vez maior como atores ambientais pois seu trabalho tem um efeito de suavização e redução do desperdício da poluição e degradação do ambiente que o lixo produz (MAGERA, 2003).

Com o objetivo de organizar a classe, Cooperativas foram desenvolvidas, ocorrendo paralelamente uma mobilização nacional para o reconhecimento formal da profissão, que

ocorreu em 2002. Segundo a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), se encontra a profissão “catador de material reciclável” sob o código 5192-05, sendo as descrições das atividades pela CBO: “catam, selecionam e vendem materiais recicláveis como papel, papelão e vidro, bem como materiais ferrosos e não ferrosos e outros materiais não reaproveitados” (CBO, 2002).

Alencar, Cardoso e Antunes (2009) destacam a dualidade da relação das pessoas com o lixo, enquanto parte da população descarta o material que não utiliza mais, os catadores pretendem transformar esse material em uma forma de sustento, de sobrevivência. Uma das principais características desse trabalho, é que se encontra intimamente relacionado ao ambiente no qual é realizado (pelas ruas), estando sujeito às situações climáticas, à violência, trânsito, entre outros. A atividade do catador demanda do trabalhador um processo exaustivo de trabalho, percorrendo quilômetros por dia para aqueles que empurram carrinhos, e é realizada em condições precárias.

Gonçalves (2004) aponta que o ritmo de trabalho destes profissionais coletando o lixo é determinando conforme seu posicionamento físico. Eles organizam-se a partir de uma divisão de trabalho conforme os produtos para venda, como por exemplo: ferro, alumínio, papelão, plástico, vidro. Já a remuneração é estabelecida a partir da quantidade de material coletado e vendido aos interessados para a revenda.

Os catadores procuram uma forma de inserção no ambiente social e do trabalho, realizando uma atividade relevante para a sociedade e o meio ambiente. Segundo Dagnino e Johansen (2017) havia no Brasil, em 2010, 398.348 pessoas ocupadas como “Coletores de lixo” – código de subgrupo 961 da CBO Domiciliar do IBGE, a região Sudeste concentra o maior número de catadores do país, representando cerca de 42% da força de trabalho nessa ocupação, seguido do Nordeste, com 30%. Os catadores são trabalhadores de um grupo de desempregados, que, por sua idade, condição social e baixa escolaridade, não encontram lugar no mercado formal de trabalho.

Medeiros e Macedo (2007) pontuam que o Governo Federal criou em 2003, atualizando em 2010 o Comitê Interministerial para Inclusão Social e Econômica dos Catadores de Materiais Reutilizáveis e Recicláveis que garantiria aos catadores de lixo condições dignas de vida e de trabalho, apoiando a gestão e destinação de resíduos sólidos nos municípios brasileiros. Entretanto, Miura (2004) afirma que embora da profissão seja reconhecida por esse Comitê, ainda continuam condições precárias na atuação dos catadores, sofrem preconceitos e é atribuído pouco valor a essa atividade econômica e ambiental sendo necessário o apoio a

criação de cooperativas ou associações que abrigassem estes trabalhadores proporcionando-lhes melhores condições de vida e trabalho.

Santos (2014) complementa que as atividades dos catadores em cooperativas e associações são recentes no Brasil. As associações são organizações que buscam a promoção e assistência social, educacional, cultural, lutando pela defesa de interesse das classes filantrópicas. Diferentemente das cooperativas, as quais tem como principal intuito a geração de renda, em que os proprietários são os associados e os beneficiários dos ganhos que eles próprios produzem.

Como destaca Lobato (2010) a coleta seletiva contribui direta e indiretamente para a geração de empregos, renda, bem como para o desenvolvimento de empresas recicladoras que tem por objetivo oferecer a destinação adequada dos resíduos urbanos. Os catadores de materiais recicláveis são os maiores responsáveis por grande parte dos materiais recolhido e transportado em matéria-prima para as indústrias. Esses trabalhadores obtêm seu sustento por meio da venda realizada pela coleta e separação desses materiais do tipo plástico, alumínio, papel, papelão vidro entre outros.

A baixa produtividade nos empreendimentos associativos de reciclagem tem uma consequência ligada ao faturamento financeiro das associações, gerando um baixo rendimento da remuneração dos catadores. A receita das associações de catadores depende muito da comercialização dos materiais, o que conseqüentemente diminui os potenciais benefícios da reciclagem para o meio ambiente OLIVEIRA e LIMA, 2009 *apud* (LOBATO, 2010, p. 349).

Nesse contexto, Santos (2014) destaca determinadas vantagens do trabalho com associações ou cooperativas de catadores, são elas;

- Geração de emprego e renda;
- Inserção social dos catadores;
- Redução das despesas com os programas de reciclagem;
- Contribuição para o meio ambiente, diminuindo-se impactos ambientais através da coleta;
- Diminuição das despesas através da coleta, transparência e disposição final dos resíduos separados pelos próprios catadores;

O autor ainda complementa que após a implantação de uma cooperativa ou associação de catadores, é de máxima importância que o poder público continue proporcionando apoio institucional para que todas as necessidades básicas que possam interferir no desempenho sejam supridas, para o início do processo de institucionalização das cooperativas ou associações.

Levando-se em consideração a importância cada vez maior dos catadores de materiais recicláveis para a sociedade, é necessário que as cooperativas ou associações que estão sendo criadas busquem a inclusão social de seus cooperados possibilitando que estes tenham uma qualidade de vida cada vez melhor e digna, desta forma o presente projeto abordará conceitos ligados a inclusão social em cooperativas de catadores, tópico este que será abordado na próxima seção.

3.3 INCLUSÃO SOCIAL E COOPERATIVAS DE CATADORES

Ocorre um aumento da pobreza, da fome, das doenças e do analfabetismo em todo o mundo nos últimos anos. Ocorrendo também a deterioração dos ecossistemas. Por isso, como uma possível solução para a solução desses problemas, as nações precisam estar juntas para criar uma associação para o desenvolvimento sustentável, dedicada à recuperação do meio ambiente e ao desenvolvimento e com a finalidade de satisfazer as necessidades básicas e elevar o nível de vida do ser humano, possibilitando, desta forma, a criação de um futuro melhor para toda a sociedade (AGENDA 21, 2009).

A implementação do Projeto interministerial de inclusão social dos catadores de lixo, criado em setembro de 2003, vem ao encontro das soluções apontadas pela Agenda 21⁴. A inclusão de catadores de lixo é uma forma de combate à fome e a erradicação dos lixões, como forma de permitir melhores condições de vida e trabalho a essa população.

No governo federal, uma solução encontrada para a separação dos resíduos recicláveis descartados pelos órgãos e entidades da administração pública direta e indireta, foi resolvida com a publicação do Decreto nº. 5.904, de 25 de outubro de 2006.

Esse decreto tem por finalidade estabelecer que a separação dos resíduos recicláveis produzidos por esses órgãos seja destinada às associações e cooperativas dos catadores de materiais recicláveis. O documento contém as seguintes definições:

- Coleta seletiva solidária: “coleta de resíduos recicláveis descartados, separados na fonte geradora, para destinação às associações e cooperativas de catadores de materiais recicláveis”.

⁴ Agenda 21: instrumento de planejamento para a construção de sociedades sustentáveis, em diferentes bases geográficas, que concilia métodos de proteção ambiental, justiça social e eficiência econômica (Ministério do Meio Ambiente, 2018).

- Resíduos recicláveis descartados: “materiais passíveis de retorno ao seu ciclo produtivo, rejeitados pelos órgãos e entidades da administração pública federal direta e indireta”.

As associações e cooperativas de catadores de materiais recicláveis, para estabelecerem a parceria com o governo federal, devem atender os seguintes quesitos:

- Constituídas exclusivamente por catadores de materiais recicláveis e que tenham a catação como única fonte de renda.
- Não tenham fins lucrativos.
- Possuam infra-estrutura adequada para a realização de triagem e seleção dos resíduos recicláveis descartados.
- Possuem sistema de rateio entre os associados e cooperados.

Com esse instrumento jurídico, o governo federal, através de seus órgãos diretos e indiretos, possibilitou a formação de parcerias com as associações e cooperativas de catadores de materiais recicláveis. Desta forma, criou-se uma oportunidade de inclusão social e de regulamentação do emprego para aquelas pessoas que viviam na economia informal.

As cooperativas estão legalmente regularizadas e possuem regimento interno, os quais contém definições e estabelecem as regras de convivência e trabalho dos seus associados. Um aspecto de relevância, quando se trata de cooperativas em geral é a questão da gestão abordado por Oliveira (2001).

Levando-se em consideração a importância cada vez maior dos catadores de materiais recicláveis para a sociedade, bem como para o bem-estar do meio ambiente é necessário que as cooperativas ou associações que estão sendo criadas busquem uma gestão que possibilite o melhor andamento possível dos trabalhos, sendo assim o presente projeto abordará conceitos ligados a gestão e gestão de cooperativas, tópico este que será abordado na próxima seção.

3.4 AUTOGESTÃO

O histórico de empreendimentos autogestionários no Brasil, data das décadas de 80 e 90, devido às diversas mudanças econômicas que ocorreram nessa época. Tais transformações econômicas repercutiram de maneira negativa em diversos fatores interligados com a sociedade, como exemplo: o cenário de incerteza nos empregos.

Para ITCEES (2014) a autogestão em um contexto nacional auxiliou a construção de uma resposta contra a ausência de empregos, contribuindo assim para geração de trabalho em diversas áreas do país. A Secretária Nacional de Economia Solidária, SENAES (2007) destaca que a região que dispõem do maior número de empreendimentos solidários e de autogestão é a região Nordeste com uma parcela de 45,03%, o restante fica dividido entre as demais regiões: 17% na região Sul, 15% na região Sudeste, 13% na região Norte e 12% na região Centro Oeste.

Cavendon e Ferraz (2006) apresentam a autogestão na Economia Solidária abordada de duas maneiras não excludentes; no primeiro considera-se como um sistema autogestionários, envolvendo então os preceitos sociológicos da autogestão, abordando seus aspectos ideológicos, políticos e sociais; a segunda abordagem é trata-la como um processo autogestionário, onde o eixo de análise incide principalmente nas relações e nas características técnicas dos grupos envolvidos (processos, ferramentas etc. para o desenvolvimento dos trabalhos).

Para Singer (2002), a transformação do indivíduo omissos para o atuante dentro da organização acaba por promover uma modificação no comportamento social, pois essa atuação de forma responsável sobressai o contexto empresarial e passa a ser atuante também fora da organização, em movimentos sociais e políticos, onde antes se considerava também excluído.

Autogestão é um termo que pode ser interpretado de diferentes formas. Nesse sentido tem-se a necessidade uma abordagem mais profunda sobre a temática, pois sua origem se encontra ligada a outros conceitos, como: economia solidária, solidariedade, lutas e movimentos de cunho social.

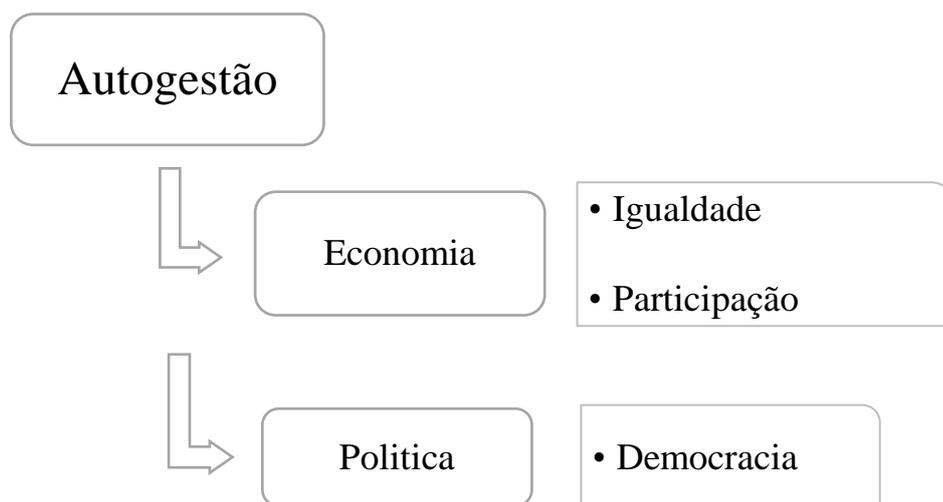
A autogestão é uma ideia, mas, antes de tudo é uma prática social e política. Assim, um “Projeto Histórico” que pode ser definido como o conteúdo real de um modo de produção socialista, que sucede ao modo de produção capitalista; Mas, é, também, uma linha de mobilização dos trabalhadores e cidadãos, uma estratégia política para as conjunturas históricas, como perspectiva imediata (NASCIMENTO, 2003, p.3).

Tendo em vista o trecho acima citado, percebe-se que a autogestão pode ser exposta como a repercussão de inúmeros movimentos sociais, movimentações da sociedade focadas na procura por melhores condições de vida, no âmbito econômico, bem como no social e político. As necessidades dos trabalhadores destacam-se como o ponto de partida para todas essas revoltas que ocasionaram significativas transformações sociais (ITCEES, 2014).

Neste sentido, economia solidária e autogestão podem não ter seus conceitos traduzidos como sinônimos, porém ambas tiveram origens conjuntas (NASCIMENTO, 2003). Isso fundamenta-se através de uma análise do decorrer da história mundial, principalmente, das lutas sociais a procura de melhorias socioeconômicas. Para um melhor entendimento da origem do movimento autogestionário, se faz necessária a releitura e compreensão de marcos históricos que evidenciam a realidade enfrentada pelos trabalhadores, proveniente da precariedade do trabalho e o desemprego.

Mazzei (2007) argumenta que o conceito de autogestão se encontra vinculado à autonomia e democracia das relações sociais ao mesmo passo que destaca dois pontos de referência importantes para a análise e compreensão deste termo, a independência política e econômica. A Figura 3 demonstra tais perfis da autogestão.

Figura 5 Perfis Representativos da Autogestão



Fonte: Elaborado pela autora, 2018

Tratando-se do viés político, o conceito de autogestão fundamenta-se na tomada de decisões coletivas, que consiste na igualdade de autonomia de participação dos membros da

organização autogestionária nas ações decisórias, com a finalidade de superar a hierarquia e burocracia das relações (ITCEES, 2014).

Já no viés econômico, a autogestão relaciona-se com dois aspectos de grande importância no processo econômico, os fatores internos e externos. No que tange os fatores internos tem-se a autonomia econômica, que se refere ao direito de propriedade dos meios de produção, bem como, a divisão igualitária dos todos os excedentes de produção com os trabalhadores da organização. Os fatores externos dizem respeito ao direito de participação dos indivíduos para todas as relações de produção, distribuição e consumo (ITCEES, 2014).

Já Albuquerque (2003) identifica a autogestão através de duas vertentes, uma positiva e uma negativa. Segundo o autor, o aspecto positivo está no desenvolvimento da capacidade produtiva dos trabalhadores devido a maior participação igualitária dos membros da instituição, maior empenho do trabalhador quanto a suas atividades, bem como com a organização no geral, melhorias no fluxo interpessoal da organização, maior flexibilidade dos trabalhadores em resposta a estímulos internos ou externos. Entretanto, no aspecto negativo, destaca-se a dificuldade de controle da produção individual.

Para uma melhor visualização de outros pontos negativos e positivos da autogestão Cavedon e Ferraz (2006) criaram um quadro que destacava tais pontos, como elucidado na Figura 6.

Figura 6 Pontos Positivos e Negativos da Autogestão

PONTOS POSITIVOS	PONTOS NEGATIVOS
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Amplia-se a capacidade produtiva dos trabalhadores	<input type="checkbox"/> A participação dos trabalhadores na gestão reduz a capacidade produtiva
<input type="checkbox"/> Os trabalhadores cuidam da qualidade de sua produção porque tem uma percepção mais positiva do seu trabalho	<input type="checkbox"/> É preciso ter presente que, no quadro de um trabalho em equipe, a mediação da produtividade individual é muito difícil.
<input type="checkbox"/> implicação pessoal do trabalhador sobre a produtividade de seus colegas é maior porque desaparece o confronto tradicional entre patrão e empregado	<input type="checkbox"/> Um espaço produtivo autogestionário remete a ambientes de incerteza.
<input type="checkbox"/> Aumento da eficácia organizacional.	

Fonte: Adaptado de Cavedon e Ferraz, 2006

Na figura 6 podemos ver as principais características positivas e negativas da autogestão, destacando que mesmo em um ambiente com incertezas (ponto negativo) os trabalhadores autogestionários tem uma percepção mais positiva de seu trabalho, promovendo assim um ambiente também mais produtivo.

Conforme destaca Silveira (2006) a autogestão contribui para o desenvolvimento de uma gestão compartilhada, mantendo desta forma uma associação com o desenvolvimento social, por meio de uma análise mais complexa e completa do processo administrativo, de forma integrada sendo, portanto, capaz de viabilizar as mudanças que se façam necessárias em cada uma das etapas do modelo de incubação.

A autogestão pode ser ainda caracterizada como:

- a. Autogestão social: trata-se de uma nova concepção que não busca reabilitar o socialismo, porem tem a finalidade de defini-lo em outros termos: socialismo democrático (ii) entende-se definitivamente como democrática e realista (iii) busca a apropriação social dos meios de produção e dos meios de poder e de gestão social de maneira coletiva (iv) apresenta-se ao mesmo tempo como um propósito dos produtores, bem como uma estratégia de superação revolucionária (qualitativa) das relações sociais e de produção (Faria, 2017).

Devido a relevância do tema para o desenvolvimento do presente estudo e para uma maior ampliação acerca do tema sentiu-se a necessidade de entender os conceitos de autogestão dentro de um novo ambiente organizacional que são as cooperativas.

3.4.1 Autogestão e Cooperativas

No contexto cooperativo, verifica-se que as cooperativas além de operarem em um ambiente que é intrinsecamente arriscado, também estão expostas a altos graus de riscos financeiros e de mercado. De acordo com Manfredo e Richards (2007), diversas situações geram esses tipos de riscos para as cooperativas.

Normalmente as cooperativas focalizam suas atividades e/ou operam em regiões geograficamente limitadas e/ou utilizam pequenos canais de vendas. A maioria das pequenas cooperativas, por exemplo, possui um baixo nível de diversificação e, nesse sentido como no

contexto de competitividade e ambiente em que estão inseridas, a utilização e conhecimentos de ferramentas de autogestão se fazem necessárias

A autogestão em conjunto com a economia solidária, desempenha um papel inovador nas novas organizações cooperativas, pois estimulam principalmente uma ação educativa nos trabalhadores cooperativos. Nesse sentido, cabe a Souza (2003) afirmar que a autogestão, perante uma perspectiva da economia solidária, torna-se um processo educativo, de certo modo transformador de mentalidades, que busca resgatar ganhos além do econômico em si, como a auto-estima, identificação, companheirismo”.

Tal conceito explica então a relação: trabalho e autonomia, desenvolvida pelo princípio de autogestão, é um sistema que tem a finalidade da disseminação do trabalho principalmente em cooperativas, mas não de forma exploratória, onde se faz necessário a integração de todos os indivíduos incentivando a participação coletiva, tanto em processos decisórios, mas também, nos resultados finais (ANTENAG, 2005).

Porém, Correia (2010) diz que é necessário entender claramente que o processo de autogestão não deve ficar restrito apenas às atividades econômicas, mas deve deslocar-se para as demais esferas que envolvem nossa vida, como a política, a sociedade e a cultura.

Estando assim concluído o capítulo de Referencial Teórico existem a necessidade de organizar o trabalho em uma base metodológica, que será desenvolvida no Capítulo seguinte.

4 METODOLOGIA

O presente projeto tem por objetivo verificar a importância e aplicabilidade da gestão na Cooperativa de Catadores Coopercaun do município de Cerro Largo/RS”. Desta forma, para que se possa desenvolver um estudo e alcançar este objetivo é necessário delimitar a estrutura metodológica a ser utilizada, que por sua vez, encontra-se descrita a seguir.

4.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

Gil (2002) define pesquisa como um processo racional e sistemático que possui por finalidade fornecer respostas aos problemas propostos no estudo em questão. A demanda de uma pesquisa se dá quando não se encontram informações suficientes para responder ao problema proposto, ou mesmo quando a dados disponíveis não possam ser adequadamente relacionados ao problema.

Para atingir os objetivos propostos por este projeto, a presente pesquisa será classificada quanto à forma de abordagem do problema em qualitativa também será classificada quanto aos seus objetivos em descritiva, e em relação aos procedimentos técnicos, será utilizada um estudo de caso.

A primeira etapa da pesquisa é de natureza qualitativa e exploratória, onde, segundo Malhotra (2001, p. 69), a pesquisa qualitativa é desestruturada e de natureza exploratória, baseada em pequenas amostras, proporciona visão e compreensão do contexto do problema. Para Albrecht e Bradford (1992, p. 98), o método qualitativo serve para descobrir o esquema de referências de pessoas envolvidas no assunto, identificando com mais clareza alguns aspectos segundo a sua percepção, desta forma, ajuda a identificar, dentre outros, os valores e as expectativas existentes.

Em relação à pesquisa descritiva, Santos (2002, p. 27) relata que “descrever um fato ou fenômeno é interesse de quem já teve uma primeira aproximação, isto é, já fez uma pesquisa exploratória”. Relata também que “a pesquisa descritiva é um levantamento das características conhecidas, componentes do fato/ fenômeno/ processo”.

Barros e Lehfeld (2000, p. 70) complementam que na pesquisa descritiva “não há interferência do pesquisador, isto é, ele descreve o objeto de pesquisa. Procura descobrir a frequência com que um fenômeno ocorre, sua natureza, característica, causas, relações e conexões com outros fenômenos”.

De acordo com os autores expostos, a presente pesquisa será realizada de forma qualitativa, a fim de obter informações diretas dos clientes, para melhor compreensão do problema. Tanto na pesquisa exploratória, quanto na descritiva, o procedimento técnico a ser utilizado será o mesmo: a pesquisa de levantamento (GIL, 2002, p. 50).

Será uma pesquisa caracterizada como estudo de caso, pois segundo Gil (2008, p.58), o estudo de caso é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira a permitir o seu conhecimento amplo e detalhado, tarefa praticamente impossível mediante os outros tipos de delineamentos considerados. O estudo de caso vem sendo utilizado com frequência cada vez maior pelos pesquisadores sociais, visto servir a pesquisas com diferentes propósitos, tais como:

- Explorar situações da vida real cujos limites não estão claramente definidos;
- Descrever a situação do contexto em que está sendo feita determinada investigação; e
- Explicar as variáveis causais de determinado fenômeno em situações muito complexas que não possibilitam a utilização de levantamentos e experimentos.

Portanto, torna-se importante o reconhecimento das próximas etapas que constituem a metodologia do estudo, sendo ele a definição da área e população da pesquisa. Seguindo-se então das etapas onde são determinadas a amostragem, o método de coleta de dados e de análise e interpretação dos dados obtidos.

4.2 DEFINIÇÃO DA ÁREA OU POPULAÇÃO-ALVO DO ESTUDO

A população selecionada para esta pesquisa foi efetuada com 10 entrevistados, sendo especialistas (gestores), pessoas ligadas a gestão de cooperativas de catadores, catadores, professores .

Tabela 1 População do estudo.

POPULAÇÃO	Nº de PARTICIPANTES
Especialistas (gestores de cooperativas)	5
Professores	2
Gestores Municipais	3
Total	10

Fonte: Elaborado pela autora, 2018

O perfil de cada participante da pesquisa encontra-se descrito no Quadro 1.

Quadro 1 Perfil dos participantes do estudo

PARTICIPANTES	PERFIL
CATADOR A	Catadora atuando na Coopercaun, Estado do Rio grande do Sul – RS, atua no Conselho Fiscal da Coopercaun 32 anos, quase 2 anos de experiência.
CATADOR B	Catador atuando na Coopercaun, Estado do Rio grande do Sul – RS, atua na Diretoria da Coopercaun 42 anos, quase 2 anos de experiência.
CATADOR C	Catadora atuando na Coopercaun, Estado do Rio grande do Sul – RS, 39 anos, quase 1 ano de experiência.
CATADOR D	Catadora atuando na Coopercaun, Estado do Rio grande do Sul – RS, atua no Conselho Fiscal da Coopercaun 42 anos, quase 2 anos de experiência.
CATADOR E	Catadora atuando na Coopercaun, Estado do Rio grande do Sul – RS, atua no Conselho Fiscal da Coopercaun 40 anos, quase 2 anos de experiência.
PROFESSOR A	Professor curso de Administração na UFFS/Cerro Largo desde 2013. Trabalha com cooperativas de catadores desde 2015. 34 anos.
PROFESSOR B	Professora curso de Administração na UFFS/Cerro Largo desde 2010. Trabalha com cooperativas de catadores desde 2015. 41 anos.
GESTOR PÚBLICO A	Diretor de Meio Ambiente e Saneamento no município de Santa Rosa – RS.
GESTOR PÚBLICO B	Prefeito da cidade de Cerro Largo gestão 2017/2020. Trabalha com cooperativa de catadores desde 2017. 60 anos.
GESTOR PÚBLICO C	Vice-prefeito da cidade de Cerro Largo gestão 2017/2020. Trabalha com cooperativa de catadores desde 2017. 61 anos.

Fonte: Elaborado pela autora, 2018

4.3 AMOSTRAGEM

Em geral, as pesquisas são realizadas através de amostras. Segundo Barros e Lehfeld (2000, p. 86) “nem sempre é possível obter as informações de todos os indivíduos ou elementos que compõem o universo ou a população que se deseja estudar”. Relata também que algumas vezes o pesquisador não possui recursos e nem tempo para trabalhar com todos os elementos.

Marconi e Lakatos (2003, p. 223) relatam que a amostra pode ser conceituada como “uma porção ou parcela, convenientemente selecionada do universo (população)”. Para a realização dessa pesquisa, utilizar-se-á uma amostra Intencional por conveniência. Mattar (1996, p. 266) relata que “amostragem não probabilística é aquela em que a seleção dos elementos da população para compor a amostra depende ao menos em parte do julgamento do pesquisador ou do entrevistador no campo”.

Os participantes foram selecionados por meio de amostra intencional por conveniência e sendo convidados a participar da pesquisa por meio de contato via e-mail e presencialmente no caso dos professores da UFFS e dos Gestores da Prefeitura Municipal de Cerro Largo.

Os professores selecionados foram dois professores da Universidade Federal da Fronteira Sul pois a universidade possui uma incubadora de empreendimentos no qual estes professores desenvolveram ou desenvolvem trabalhos junto á cooperativas de catadores, tornando-se então de grande valia a experiência de todos para a pesquisa.

Os Gestores foram selecionados em cidades que possuam uma cooperativa de catadores, sendo então por conveniência selecionados gestores de três cidades, Cerro Largo (Prefeito e Vice-Prefeito) e Santa Rosa (Prefeito), sendo a área escolhida, portanto, a de Gestão. As cidades foram selecionadas devido a proximidade da pesquisadora, bem como por todas possuírem projetos de cooperativas de catadores sendo desenvolvidas.

4.4 COLETA DE DADOS

Segundo Barros e Lehfeld (2000, p. 89) “a coleta de dados significa a fase da pesquisa em que se indaga e se obtém dados da realidade pela aplicação de técnicas”. Complementa ainda que a escolha do instrumento de coleta de dados dependerá do tipo de informação que se deseja obter.

A fim de atender aos objetivos propostos da pesquisa foi utilizada a documentação direta como forma de coleta de dados, através de observação não participante (entrevistas) que como

destaca Marconi e Lakatos (2001) trata-se de uma conversa de natureza profissional entre dois indivíduos com a finalidade de obter informações a respeito de determinado tema. É um procedimento empregado na investigação social, para a coleta de dados, bem como para auxiliar na análise ou no tratamento de um problema social. Foi desenvolvido um roteiro semiestruturado para as entrevistas que contava com nove questões abertas, visando a obtenção do maior número de informações possíveis, tais entrevistas foram gravadas para posterior transcrição.

4.4.1 Roteiro de questões para as entrevistas

O roteiro e o planejamento da pesquisa seguiram um caráter qualitativo, de cunho exploratório e utilizou a pesquisa de campo através da aplicação de entrevistas individuais, com roteiro semiestruturado, como técnica de coleta de dados. O roteiro seguiu a seguinte estrutura: (i) perguntas para quebrar o gelo e estabelecer a comunicação entre as partes; (ii) perguntas centrais que abordam as questões básicas da pesquisa; (iii) pergunta resumo onde o entrevistador faz um resumo do que foi dito e verifica se este é fiel; (iv) pergunta final questionando se há mais alguma informação a ser acrescentada e; (v) agradecimento pela participação (Apêndice A). Para suporte de quais questões deveriam constar no roteiro semiestruturado, buscou-se na literatura autores que tratam do tema.

A descrição dos dados neste trabalho foi feita seguindo a ordem do entrevistador, ou seja, a ordem em que os fatos apareceram nas entrevistas, procurando-se seguir o roteiro como base de organização, com possibilidade de perguntas adicionais, quando do entendimento que essas perguntas pudessem ajudar a elucidar as questões básicas da pesquisa.

4.5 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS

A análise dos dados coletados foi realizada de acordo com a abordagem qualitativa, analisando e interpretando os dados colhidos por meio da transição das entrevistas realizadas.

Desta forma, após a realização da entrevista individual, os dados foram transcritos e analisados em tabelas, no formato “categoria de análise”, utilizando o programa LibreOffice Writer, em que cada pergunta foi analisada de forma individual buscando-se paralelamente embasamento em autores que auxiliaram em um melhor entendimento das questões abordadas.

As respostas foram separadas, examinadas e interpretadas por padrões ou fatores semelhantes, podendo ser ajustada conforme a demanda dos resultados.

Segundo Malhotra (2012 apud NARESH, 2012 p. 130), são três os passos gerais que devem ser seguidos quando se analisam dados qualitativos:

- Redução dos dados: o pesquisador opta por quais aspectos dos dados serão enfatizados, minimizados ou ignorados para o projeto,
- Exibição dos dados: o pesquisador apresenta uma interpretação visual dos dados através de ferramentas, diagramas gráficos ou matrizes,
- Conclusão e verificação: Aqui, o pesquisador analisa o significado dos dados obtidos avaliando suas implicações para a questão da pesquisa.

Os dados foram apresentados no decorrer da análise através de trechos das falas, mantendo assim o sigilo e a ética na pesquisa, as falas foram identificadas por letras maiúsculas em ordem crescente conforme a sequência dos entrevistados.

5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo foi desenvolvido para apresentar os resultados obtidos com a realização da pesquisa, desta forma tal encontra-se dividida em sete sessões, sendo elas: A seção 5.1 apresenta a questão acerca da importância da autogestão para cooperativas de catadores, a seção 5.2 diz respeito as ferramentas de gestão consideradas pelos entrevistados como mais aplicáveis em uma cooperativa de catadores. A seção 5.3 apresenta qual a importância dos treinamentos para os gestores de cooperativas, levando-se em consideração a opinião dos entrevistados, bem como quais os tipos de treinamentos são observados como os mais importantes para estes gestores, a seção 5.4 mostra a percepção dos entrevistados acerca dos instrumentos que podem utilizados para se transmitir novos conhecimentos aos gestores e cooperados, a seção 5.5 disserta sobre as dificuldades encontradas para o desenvolvimento de gestores dentro de cooperativas de catadores, já a seção 5.6 discorre sobre a organização de cooperativas como forma de avanço social . Por fim a seção 5.7 apresenta a percepção dos entrevistados acerca da possibilidade de se desenvolver gestão por meio de capacitações.

5.1 IMPORTÂNCIA DA AUTOGESTÃO PARA COOPERATIVAS DE CATADORES

No que tange a questão *Q1- Qual a importância da gestão para as cooperativas de reciclagens?* Foram apontados 7 fatores: Autogestão, Heterogestão, cooperação e pertencimento, experiência gerencial e liderança.

[...] a autogestão é importantíssima porque é justamente a autogestão que vai diferenciar uma cooperativa de economia solidária de uma empresa capitalista (PROFESSOR A).

[...] nós temos a chamada heterogestão, não na ideia que você tem um patrão, que você tem um chefe, de ter um subordinado, nem no sentido da relação hierárquica com as pessoas, por outro lado, quando a gente fala em economia solidária o objetivo é propor uma experiência diferente de autogestão que é a relação horizontal das pessoas envolvidas no meio de produção, ou seja trabalhar em um ambiente em que todos tem direito a voto embora possa haver um diretor-presidente, isso é normal, mas então a autogestão é a marca de uma alternativa ao modo de produção capitalista (PROFESSOR A).

[...] experiência gerencial é importante (PROFESSOR B).

[...] existe a necessidade de formar líderes (GESTOR A).

Alguns autores dão sustentabilidade as ideias apontadas neste questionamento, como Novaes (2011) que define a autogestão como “a retomada do controle do processo de trabalho,

do produto do trabalho, de si e da civilização humana”. É uma transformação radical, não somente econômica, mas política, no sentido que ela gera um outro sentido da palavra política, isto é, a gestão, sem intermediários e em todos os níveis, de toda a sociedade por todos os homens (GUILLERM e BOURDET, 1976).

Para Singer (2002, p.16) em seus estudos, contribui com a definição de Heterogestão, ou seja, “a administração hierárquica, formada por níveis sucessivos de autoridade, entre os quais as informações e consultas fluem de baixo para cima e as ordens e instruções de cima para baixo”. A cooperação, segundo Pinho (1966) do ponto de vista sociológico, é uma forma de integração social e pode ser entendida como ação conjugada, na qual as pessoas se unem de modo formal ou informal, para alcançar o mesmo objetivo, que por sua vez, o cooperativismo corresponde à doutrina, ou seja, à base das realizações cooperativas visando à renovação social através da cooperação.

Além de atender as necessidades cotidianas e da sociedade, as cooperativas apregoam o senso de pertencimento, que se constitui em um elo entre a sociedade e a instituição que em uma só voz declamam: quando uma ganha, todos ganham (MARCOLA e SILVA, 2014). Segundo esses mesmos autores, o diferencial das cooperativas são os retornos para a sociedade em que está inserida, além de praticarem os princípios de educação, formação e Informação e interesse pela comunidade com cursos, palestras, reuniões, etc.; todo o capital investido fica na região para estes fins.

A experiência gerencial e experiência profissional, dos líderes podem significar um diferencial competitivo importante para as organizações, como capacidade gerencial como sendo um conjunto de habilidades inerentes ao executivo de negócios (JORDAN, 2005). Já para Leonardo-Barton (1998), a liderança é a capacidade adquirida pelo conhecimento teórico, vivência, experiência e prática no trato com pessoas e recursos. É a habilidade para conduzir naturalmente pessoas na direção dos objetivos da organização (DUTRA 2001).

Destaca-se, portanto, a importância impar da autogestão para cooperativas de catadores possibilitando-se assim que seus cooperados desenvolvam seu senso crítico e também de tomada de decisão dentro de seus empreendimentos. A partir da união dos cooperados em busca de um objetivo comum e onde todos entendam seus direitos e deveres como gestores de seus empreendimentos forma-se um cenário que permite o desenvolvimento gerencial e mais importante o social destes agentes.

5.2 FERRAMENTAS DE GESTÃO APLICÁVEIS EM COOPERATIVAS DE CATADORES

No item relacionado a questão *Q2. Quais as ferramentas de gestão que são mais aplicáveis a este tipo de organização (Recursos Humanos, Marketing, Finanças, Planejamento, Produção etc.)?* Nesse questionamento foram apontados 8 fatores, que compreendem: recursos humanos, conhecimentos tecnológicos, direitos e deveres, governança, capacitações para facilitadores, planejamento, finanças e cooperativismo.

[...] eu acho que recursos humanos, por causa da convivência (CATADOR A, C, PROFESSOR B)

[...] finanças e questões legais (CATADOR D).

[...] direitos humanos (CATADOR E).

[...] a principal ferramenta, são as reuniões frequentes com a participação de todos, em que todos possam contribuir com a tomada de decisão (PROFESSOR A).

[...] a participação nas reuniões servem para discussões, para compreensão da importância e do poder de voto na tomada das decisões que irão afetar a cooperativa (PROFESSOR A).

[...] talvez a governança, a governança cooperativa. É importante respeitar a governança, ou seja, eleger um presidente, eleger um diretor, eleger o conselho fiscal, para a transparência da cooperativa, então ocupar esses cargos, esses papéis eles tem que ser levados muito a sério na cooperativa pra você poder ter uma autogestão de verdade (PROFESSOR A).

[...] planejamento, finanças e recursos humanos (GESTOR A).

[...] cooperativismo (GESTOR C).

Diversos autores efetuam suas pesquisas sobre estes assuntos. Para Chiavenato (2010) o estudo de recursos humanos possibilita o alcance e a manutenção de resultados de uma organização. Uma boa gestão de Recursos Humanos pode levar ao sucesso organizacional, tendo entre outras funções: seletividade no recrutamento; controle de salários; compartilhamento de informações. participação e a delegação de poder, a formação e participação de equipes trabalho e, o redesenho de tarefas; treinamento e o desenvolvimento de habilidades (MEIRA, 2012).

Sobre o avanço tecnológico, Tapscott (1997) afirma que o avanço tecnológico exerce relevante papel na estruturação de um novo cenário competitivo, e essa nova realidade provoca uma reorganização intensa na sociedade, gerando modificações nas organizações, sendo que o uso das tecnologias emerge como apoio a estratégia para ganhar vantagens competitivas sustentáveis.

Bonavides (2003) apregoa em seus ensinamentos a necessidade de que cada indivíduo compreenda e utilize seus direitos e deveres como cidadãos. Segundo Teixeira (2001), a

participação cidadã,, apresenta 4 dimensões: uma pedagógica com caráter emancipativo, de empoderamento político de fomento de uma cidadania ativa; uma segunda como controle social da gestão das políticas públicas; uma terceira dimensão simbólica, uma vez que a participação por si só, contribui para a construção de uma identidade coletiva de um movimento social; e, a quarta como conquista política de direitos fundamentais, uma vez que as políticas sociais distribuem não somente bens, mas igualmente poder.

Sobre governança, para Souza (2005, p.6) é representada pelo “sistema pelo qual as sociedades são dirigidas e monitoradas, envolvendo os relacionamentos entre Acionistas/Cotistas, Conselho de Administração, Diretoria, Auditoria Independente e Conselho Fiscal.” De acordo com Black, Jang e Kan (2002), uma boa estrutura de governança fornece informações úteis como a cooperativa a melhorar suas operações e procedimentos administrativos. Ainda segundo os mesmos autores, os melhores indicadores de governança incluem a estrutura do corpo diretivo, a estrutura e a transparência de suas informações.

É importante ressaltar, a necessidade de capacitações públicas diversos (CHIAVENATO e SAPIRO, 2010; VARGAS, 1996). No tocante ao planejamento, é essencial a sua compreensão, seja no formato acadêmico ou em escolas/profissionais especializados (OLIVEIRA, 2009; THOMPSON, 2000). Para Namorado (1993) e Yung (2008) compreender o significado e importância do cooperativismo, sua forma de organização e aspectos históricos, se fazem necessários para quem se envolver com a temática.

Dessa forma, fica evidenciado a importância da utilização das ferramentas de gestão junto a cooperativas de catadores para que o gerenciamento destes empreendimentos seja realizado de forma coesa e orgânica com todos os cooperados. Outro fator relevante para o estudo é o entendimento da importância dos treinamentos para os gestores de cooperativas de catadores.

5.3 IMPORTÂNCIA DOS TREINAMENTOS PARA GESTORES DE COOPERATIVAS DE CATADORES

Na questão - *Q3. São importantes treinamentos para os gestores?* Os entrevistados identificaram 5 fatores: necessidade de aprendizagem, busca pelo conhecimento, conscientização, compreensão sobre cooperativismo, capacitações para trabalhar com este público específico.

[...] é importante, aprender a controlar os limites com gastos e custos (CATADOR B).

[...] precisamos ser mais organizados. Precisa de treinamento para ser facilitador dos outros funcionários (CATADOR D; GESTOR C).

[...] não vou chamar de treinamento. talvez de conscientização, de educação em relação aos princípios do cooperativismo e aos princípios da autogestão, também conhecer um pouco do papel do Movimento Nacional dos Catadores de Materiais Recicláveis (PROFESSOR A).

[...] capacitações com público em situação de vulnerabilidade, é um público diferente (PROFESSOR B).

Para Vygotsky (1989), a aprendizagem pode ser definida como o processo pelo qual o indivíduo se apropria de informações, habilidades, atitudes e valores, a partir de seu contato com a realidade, com o meio ambiente e com as outras pessoas. Na visão da teoria humanista de Rogers (1975), o foco da aprendizagem está no desenvolvimento da capacidade do indivíduo em se relacionar com a mudança. Para Kolb (1984), a aprendizagem pode ser imaginada como um processo de duas fases, envolvendo-se a percepção e o processamento da informação. Na fase da percepção, há pessoas que preferem aprender pela impressão que a nova informação lhes causa, outras preferem aprender relacionando ou ponderando sobre a nova experiência. Na fase de processamento da informação, algumas pessoas preferem prestar atenção e observar enquanto outras preferem se tornar pessoal e ativamente envolvidas. Segundo os estilos de aprendizagem, o surgimento do conhecimento ocorre quando se confrontam a observação do fato e a interação com a realidade.

A evolução dos modelos de gestão organizacional proporciona às organizações, atentas às mudanças do mundo globalizado, a devida adequação para que elas possam alcançar o sucesso e permanecer no mercado cada vez mais competitivo da atualidade. Nesse aspecto, percebe-se a necessidade não só da alta direção sobre “cooperativas”, mas uma tendência de que em cooperativas que se disponibiliza, treinamentos e capacitações a seus associados uma compreensão maior dos atores do processo, como uma participação mais efetiva e eficiente no campo de atuação de cada associado (LIMA NETO, 2010; SANTOS *et al.*, 2008).

É recomendado os “facilitadores” deste público, sejam capacitados a compreensão e especificações que este público necessita (NASCIMENTO FILHO, 2017).

Assim sendo, é possível visualizar a relevância de treinamentos para gestores de cooperativas de catadores, esses treinamentos ofereceram tanto aos gestores como também aos cooperados de forma geral os ensinamentos necessários para um melhor desenvolvimento da autogestão em empreendimentos. A partir das entrevistas realizadas foram identificados também quais os tipos de treinamentos considerados mais importantes para essas cooperativas

5.3.1 Tipos De Treinamentos Para Gestores De Cooperativas De Catadores

A questão *Q4. Que tipo de treinamentos?* Apresentou 4 fatores: cooperativismo, reuniões, dinâmicas de grupo, cursos presenciais.

[...] aquele que aprende sobre a cooperativa. (CATADOR A).

[...] reuniões (PROFESSOR A).

[...] financeiro (CATADOR D, E, PROFESSOR B).

[...] cursos presenciais (GESTOR A).

Para diversos autores brasileiros, como Leandro e Branco (2011) o mercado competitivo está em constante transformação, o que requer, a cada dia, profissionais mais qualificados e competentes, desenvolvendo nas empresas a preocupação por melhorias nos processos e a busca por demais métodos para evoluir e atingir o sucesso. Nesse contexto, o treinamento está voltado à aprendizagem, que segundo Gil (2001) é uma mudança no comportamento das pessoas, através da obtenção de novos conhecimentos, habilidades e atitudes. Para Chiavenato (2014) empresas utilizam-se do treinamento, com o objetivo de aperfeiçoar a capacitação de seus funcionários, para que possam desempenhar suas atividades da melhor maneira possível, tornando os processos e o atendimento mais eficaz e de qualidade. O treinamento para Robbins (2002) apresenta uma grande importância na gestão de pessoas, pois investir na capacitação é planejar o crescimento do negócio.

Um aspecto utilizado no cotidiano de várias organizações são as reuniões, que se caracteriza pelo encontro entre duas ou mais pessoas com a finalidade de apresentar, debater e discutir tópicos relativos ao tema central escolhido (NAKANE, 2000). A reunião é uma importante ferramenta de comunicação e, durante a comunicação, as pessoas visam formar um entendimento comum ao compartilhar ideias, discutir, negociar e tomar decisões (FUKS *et al.*, 2002). Reuniões são ferramentas fundamentais para provocar mudanças e obter soluções nas organizações, uma reunião apropriada e planejada pode influenciar na qualidade do produto ou serviço, visando a economia de dinheiro, estabelecer lucros futuros e ainda aprimorar o sistema de comunicação entre os departamentos (THOMSETT, 1992).

Sobre a utilização de dinâmicas de grupo, é notável sua contribuição para aquisição de conhecimentos teórico-práticos (KOLB, 1984). De acordo com a Sociedade Brasileira de

Dinâmica de Grupo (2006, p. 1), “*dynamis* é uma palavra de origem grega que significa força, energia, ação”.

Segundo Perpétuo e Gonçalves (2005, p. 2), a dinâmica de grupo constitui um valioso instrumento educacional que pode ser utilizado para trabalhar o ensino-aprendizagem quando opta-se por uma concepção de educação que valoriza tanto a teoria quanto a prática e considera todos os envolvidos neste processo como sujeitos. Nesse mesmo sentido, Silva (2008, p. 9) observa que dinâmica de grupo é “uma situação simulada, desenvolvida para se criar experiências para aqueles que aprendem, serve para iniciar o seu próprio processo de investigação e aprendizado”.

Para este público em particular, os cursos presenciais são compreendidos como os adequados, sejam pelo desconhecimento da utilização de recursos tecnológicos, seja pela falta de oportunidade, baixa escolaridade (NUNES, 2012; SEVERO, 2008).

5.4 INSTRUMENTOS ADEQUADOS PARA TRANSMITIR CONHECIMENTO AOS GESTORES

Quanto a questão *Q5. Quais são os instrumentos mais adequados aos gestores de cooperativas de reciclagens (Seminários, aulas expositivas, depoimentos de gestores de sucesso, visitas técnicas, vídeos etc.)?* Foram identificados 11 fatores, que compreendem: visitas, palestras, motivação, sensibilização, seminários, palestras, visitas técnicas, relatos de experiência de outras cooperativas, cursos presenciais, vídeos, acompanhamento técnico.

[...] visitas em outras cooperativas. E custos também (CATADOR A, B e D).

[...] espaço para os técnicos da ANCAT que é a Associação Nacional dos Catadores e Catadoras de Materiais Recicláveis, eles tem um corpo técnico que visita as cooperativas dando apoio (PROFESSOR A).

[...] também as incubadoras, a parceria com universidades pois elas podem contribuir em relação a conhecimento e capacitação (PROFESSOR A).

[...] visitas técnicas, palestras, dinâmicas (PROFESSOR B; GESTOR B; GESTOR C).

[...] cursos presenciais, vídeos e acompanhamento técnicos (GESTOR A).

As visitas são consideradas uma boa alternativa para trocas de informações e experiências nos mais diversos grupos de trabalho. A Associação Nacional dos Catadores e Catadoras de Materiais Recicláveis, possuem um corpo técnico que visita as cooperativas e dá apoio para que alcancem seus objetivos e metas. Para esse público específico, com baixa

escolaridade, baixa autoestima, as vezes em situação de vulnerabilidade social, palestras, dinâmicas de grupo, cursos presenciais, apresentação de vídeos e acompanhamentos técnicos são considerados uma boa alternativa (ANCAT, 2018; IAHN *et al.*, 2008; MOREIRA, 2006; PFROMM NETTO, 2001; LIMA, 2001).

Os entrevistados de maneira geral consideram importante que sejam oportunizados progressivamente mais instrumentos para as cooperativas de catadores, permitindo-se assim que seus gestores e cooperados desenvolvam cada vez mais seus conhecimentos acerca do gerenciamento destas organizações que possuem características tão singulares, bem como aprimorar seu senso de tomada de decisão de maneira conjunta.

5.5 DIFICULDADES PARA O DESENVOLVIMENTO DE GESTORES EM COOPERATIVAS DE CATADORES

Sobre a questão de número *Q6. Quais são as dificuldades para desenvolvimento dos gestores dessas cooperativas?* 10 fatores foram citados pelos entrevistados: Dificuldades de aprendizagem, Desconhecimento de técnicas de gestão, Inexperiência na área, Técnicas de negociação, Fechamento de acordos, Aspectos jurídicos de contratos, baixa escolaridade, carência de treinamentos, falta de conhecimento, falta de estrutura adequada.

[...] eu não sabia de nada né, nunca trabalhei numa cooperativa antes, então foi bem difícil, mas agora estou aprendendo (CATADOR A).

[...] negociações, fechar acordos (CATADOR D).

[...]a escolaridade dos próprios catadores, então você tem uma serie de catadores que tem até a quarta série ou até a oitava série no máximo e eles podem ter dificuldades talvez de compreender algumas ferramentas, alguns conceitos importantes (PROFESSOR A, B; GESTOR C).

[...] falta de treinamentos e conhecimento por parte dos gestores (GESTOR A).

[...] falta de estrutura (GESTOR B).

O desconhecimento sobre o segmento, a falta de experiência em conduzir equipes e empresas, bem como de técnicas de gestão são fatores apresentados por muitas das pessoas que estão à frente de cooperativas (NORONHA, 1976; LIMA e SANTOS, 1999). Segundo Oliveira Junior (1991) e Young (2002) entre outros aspectos, destaca-se a incompreensão de aspectos jurídicos e técnicas de negociação de fechamento de negócios e assinaturas de contratos, e documentação geral necessária com o sistema bancário. Nas cooperativas muitas vezes a

infraestrutura é inadequada, motivada pela falta de recursos e de financiamentos (ETGETO *et al.*, 2005; PINHO, 1996).

Assim sendo, os entrevistados destacaram as principais dificuldades encontradas para que gestores fossem desenvolvidos dentro de cooperativas de catadores, como por exemplo a escolaridade dos cooperados, muitas vezes um ambiente de trabalho que não esteja adequado, entre outros. Aliou-se então outro fator para o desenvolvimento do presente estudo que é a organização de catadores em cooperativas como alternativa de avanço social.

5.6 ORGANIZAÇÃO DE CATADORES EM COOPERATIVAS COMO ALTERNATIVA DE AVANÇO SOCIAL

A questão *Q7. Quando organizados em cooperativas, existem avanços?* Apresentou 13 fatores nas respostas dos entrevistados: solidariedade, participação, crescimento, respeito as normas, colaboração, organização, vontade, autoconhecimento, busca pelo conhecimento, valorização, reconhecimentos de direitos, renda, desenvolvimento de espírito empreendedor.

[...] permite crescimento. Começamos com 10 hoje estamos com 22, 24 (CATADOR B).

[...] vem material já de outras cidades, apresenta organização desde horário de trabalho, tudo bem organizado agora.

[...] uns aprendem com os outros, pois cada um possui experiências de vida e em outras empresas (CATADOR D).

[...] ah! com certeza. É possível conseguir renda, eu acho que essa é a grande meta né, na maioria das cooperativas. E, que elas sobrevivam por muitos anos (PROFESSOR A).

[...] existem muitos avanços, mas a individualidade predomina ao trabalho em conjunto (GESTOR A).

[...] desenvolvimento de espírito empreendedor (GESTOR B).

Diversos avanços são apontados a partir da iniciação de uma cooperativa, tanto em seus membros como no entorno das relações com os cooperativados (BENATO AZOLIN, 1995;. 1997; CRÚZIO, 2005). Para Faria (2010) é inegável o aumento gradativo de pessoas desde a sua fundação. As trocas de informações entre cooperativas e cooperados acontecem de maneira formal ou informal, desde trocas de materiais, empréstimos de máquinas e de pessoas (SCHIMIDT, 2003).

A partir da criação de uma cooperativa, instrumentos de gestão se tornam necessários, como manuais de condutas e de procedimentos internas BIALOSKORSKI, 2206; REIS, 2006). E o principal é alguma forma de geração de renda, pois muitos encontravam-se na informalidade (SILVA *et al.*, 2007; OPUSZKA, 2006; HECKERT, 2003). Já Dornelas (2004),

Dias-Fonseca e Marcuello (2013) apontam a presença do espírito empreendedor desenvolvido entre seus membros (cooperados).

Referente a *questão Q8. Os catadores de materiais recicláveis quando organizados em cooperativas, garantem a estes profissionais condições dignas de trabalho e de vida?* Foram apontados pelos entrevistados 11 fatores (reconhecimento pessoal, melhorias nas condições de trabalho, valorização pessoal pela renda, conquista de emprego, condições de trabalho, infraestrutura, organização, pertencimento, reconhecimento pessoal, avanços sociais, culturais e econômicos e condições financeiras).

[...] sim, melhorou bastante, tinha pessoas que não tinham renda nenhuma (CATADOR A; GESTOR B).

[...] não é feio trabalhar com lixo. Tenho orgulho (CATADOR D).

[...] existe basicamente 3 tipos de catadores. Tem o catador do lixão, que fica no lixão, vem caminhão, bota material, ele vai lá e pega. Tem o catador de rua, que circula na rua com uma carrocinha, uma gaiota, com um carrinho e recolhe materiais na própria rua e, tem o catador que está organizado em cooperativas. Desses 3 grupos, os catadores de cooperativa têm melhores condições. Pois apresentam sociabilidade, embora nem sempre o catador de cooperativas, ganhe mais (PROFESSOR A).

[...] embora melhore a situação de um catador, isso não é garantia de condição digna de trabalho (GESTOR A).

Embora condições dignas de trabalho e comportamentais dentro das cooperativas na sua plenitude, é inegável as melhorias apresentadas (ANTONIALLI, 2000, MARCHESE, 2000). Talvez aquela mais importante é algum tipo de aquisição de renda, o que acaba resultando em benefícios para seus membros, que podem melhorar suas condições de subsistência e aquisição de equipamentos domésticos por exemplo (SCHNEIDER, 1999, VIEITEZ, 1997, VEIGA e FONSECA, 2002, SCHNEIDER, 2003).

Deste modo, cooperativas podem ser visualizadas como um novo modelo de empreendimento que permite aos seus cooperados e gestores seu desenvolvimento social (inclusão social) propiciando um ambiente de trabalho para indivíduos que muitas vezes são marginalizados pela sociedade. Buscou-se então entender a importância de capacitações para que seja desenvolvida e ampliada a autogestão nestes empreendimentos.

5.7 DESENVOLVIMENTO DE AUTOGESTÃO ATRAVÉS DE CAPACITAÇÕES

Na *questão Q9. É possível desenvolver aprendizado de autogestão a partir de capacitações?* Foram apontamentos de 9 fatores pelos entrevistados: atratividade de outros

componentes, aprendizado individualizado, busca por novos cursos, crescimento pessoal, auto aprendizado, novos cursos, treinamentos contínuos, prática e teoria.

[...] acho que sim. Alguém sempre terá de assumir e administrar futuramente. As capacitações servem pra sabe lidar com determinadas situações que vem com o decorrer do tempo né (CATADOR D).

[...] as capacitações, cursos, palestras, podem dar o pontapé inicial, mas apenas o pontapé inicial. Eu acho que o aprendizado da autogestão mesmo, ele só ocorre na prática (PROFESSOR A).

[...] a partir da prática e da teoria (GESTOR A).

É possível apresentar alguma forma de crescimento a partir de capacitações, pois todo tipo de indivíduo pode desenvolver algum tipo de aprendizado (ARENDS, 2008; carneiro, 2001). Para um determinado tipo de pessoas, como por exemplo aquelas com baixa escolaridade, o aprendizado prático é o mais adequado, no entanto, durante as capacitações a teoria continua sendo muito explorada (BESSA e MONTEIRO, 2002; JOHNSON, JOHNSON e SMITH, 1991; LOPES e SILVA, 2009; SLAVIN, 1994).

Por fim, os elementos que fundamentaram a análise dos dados relacionados as entrevistas realizadas pela presente pesquisa, serviram para a visualização da importância da autogestão como modelo de gestão para cooperativas de catadores, como também, para a identificação de fatores que requerem ênfase na análise do campo da pesquisa.

Quadro 2 Fatores apontados pelos entrevistados

QUESTÕES DO ROEIRO SEMI-ESTRUTURADO	CATADORES	PROFESSORES	GESTORES	AUTORES QUE DÃO SUSTENTAÇÃO AOS FATORES APONTADOS
1. Qual a importância da gestão para as cooperativas de reciclagens?		<ul style="list-style-type: none"> • Autogestão • Heterogestão • Cooperação • Pertencimento • Experiência gerencial 	<ul style="list-style-type: none"> • Necessidade de capacitações • Organização 	Novaes, 2011; Guillerme e Bourdet, 1976; Pinho, 1996; Marcolla, C.; Silva, 2014; Singer, 2002; Dutra, 2001; Jordan et al., 1997; Leonard-Barton, 1998.
2. Quais as ferramentas de gestão que são mais aplicáveis a este tipo de organização (Recursos Humanos, Marketing, Finanças, Planejamento, Produção etc.)?	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos • Conhecimentos tecnológicos • Direitos e deveres 	<ul style="list-style-type: none"> • Governança • Capacitações para facilitadores 	<ul style="list-style-type: none"> • Planejamento • Recursos Humanos • Finanças • Cooperativismo 	Meira, 2012; Chiavenato, 2010; Tapcott, 1997; Orquato e Silva, 2000; Teixeira, 2001; Bonavides, 2003; Souza, 2005; Black et al., 2002; Young, 2008; Namorado (1993); Oliveira, 2009; Thompson, 2000; Chiavenato e Sapiro, 2010; Vargas, 1996.
3. São importantes treinamentos para os gestores?	<ul style="list-style-type: none"> • Necessidade de aprendizagem • Busca pelo conhecimento 	<ul style="list-style-type: none"> • Conscientização • Compreensão sobre cooperativismo 	<ul style="list-style-type: none"> • Necessidade de treinamentos constantes 	Vygotsky, 1989; Rogers, 1975; Kolb, 1984; Lima Neto, 2010; Santos et al., 2008; Nascimento Filho, 2017.
4. Que tipo de treinamentos?		<ul style="list-style-type: none"> • Reuniões • Dinâmicas de grupo 	<ul style="list-style-type: none"> • Cursos presenciais 	SBDG, 2006; Perpétuo e Gonçalves, 2005; Silva, 2008; Nakane, 2000; Fuks, Raposo e Gerosa, 2002; Thomsett, 1992; ASSUNÇÃO et al., 2005; Gil, 2001; Chiavenato, 2010; Leandro e Branco, 2011; Robbins, 2002; Nunes, 2012; Severo, 2008).
5. Quais são os instrumentos mais adequados aos gestores de cooperativas de reciclagens (Seminários, aulas expositivas, depoimentos de gestores de sucesso, visitas técnicas, vídeos etc.)?	<ul style="list-style-type: none"> • Visitas • Palestras 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivacional • Sensibilização • Seminários • Palestras • Visitas técnicas • Relatos de experiência de outras cooperativas 	<ul style="list-style-type: none"> • Cursos presenciais • Vídeos • Acompanhamento técnico 	ANCAT, 2018; Iahn et al., 2008; Moreira, 2006; Pfromm Netto, 2001; Lima, 2001.

<p>6. <i>Quais são as dificuldades para desenvolvimento dos gestores dessas cooperativas?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dificuldades de aprendizagem • Desconhecimento de técnicas de gestão • Desconhecimento técnico • Inexperiência na área • Técnicas de negociação • Fechamento de acordos • Aspectos jurídicos de contratos 	<ul style="list-style-type: none"> • Baixa escolaridade 	<ul style="list-style-type: none"> • Carência de treinamentos • Falta de conhecimento • Falta de escolaridade • Falta de estrutura adequada 	<p>Noronha, 1976; Lima e Santos, 1999, Oliveira Junior, 1991 e Young, 2002, Etgeto et al., 2005; Pinho, 1996</p>
<p>7. <i>Quando organizados em cooperativas, existem avanços?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Solidariedade • Participação • Crescimento • Respeito as normas • Colaboração • Organização • Vontade 	<ul style="list-style-type: none"> • Auto conhecimento • Vontade • Busca pelo conhecimento • Participação • Valorização • Reconhecimentos de direitos • Renda 	<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolvimento de espírito empreendedor 	<p>Benato Azolin, 1995, 1997, Crúzio, 2005, Faria, 2010, Shimidt, 2003, Bialoskorski, 2006, Reis, 2006, Silva, et al., 2007, Opuszka, 2006, Heckert, 2003, Diaz-Foncea e Marcuello, 2013, Dornelas, 2004.</p>
<p>8. <i>Os catadores de materiais recicláveis quando organizados em cooperativas, garantem a estes profissionais condições dignas de trabalho e de vida?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconhecimento pessoal • Melhoria nas condições de trabalho • Valorização pessoal pela renda • Conquista de emprego 	<ul style="list-style-type: none"> • Condições de trabalho • Infraestrutura • Organização • Pertencimento • Reconhecimento pessoal • Avanços sociais, culturais e econômicos 	<ul style="list-style-type: none"> • Condições financeiras 	<p>Antoniali, 2000, Marchese, 2000, Schneider, 1999, Vieitez, 1997, Veiga e Fonseca, 2002, Schneider, , 2003.</p>
<p>9. <i>É possível desenvolver aprendizado de gestão a partir de capacitações</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atratividade de outros componentes • Aprendizado individualizado • Busca por novos cursos • Crescimento pessoal 	<ul style="list-style-type: none"> • Auto aprendizado • Novos cursos • Treinamentos contínuos 	<ul style="list-style-type: none"> • Prática • Teoria 	<p>Arends, 2008, Bessa e Fontaine, 2002; Carneiro, 2001, Johnson, Johnson e Smith, 1991, Lopes e Silva, 2009, Slavin, 1994.</p>

Fonte: Elaborado pela autora, 2018

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Atualmente as chamadas transformações sociais ocasionaram diversas mudanças considerando-se tanto o âmbito empresarial, bem como o âmbito acadêmico. Pesquisas acerca dos diferentes modelos de gestão que relacionem fatores econômicos e sociais acabam constituindo-se como possibilidade de entendimento sobre as assíduas mudanças apresentadas no contexto nacional (SILVA, 2016).

A autogestão vem destacando-se de forma significativa como um novo modelo de gestão com um viés cooperativo, permitindo que seus cooperados tenham cada vez mais voz e poder de decisão acerca da gestão de seus empreendimentos. A autogestão busca ser um modelo de gestão alternativo ao modelo capitalista clássico.

Desde modo o presente estudo fundamentou-se pelo objetivo verificar a importância da autogestão e sua aplicabilidade em cooperativas de trabalho de catadores. Os objetivos específicos foram: a) descrever o funcionamento da Cooperativa de Catadores Coopercaun (município de Cerro Largo/RS); b) descrever que percepções podem ser extraídas da prática de profissionais que lidam com a autogestão de cooperativas de catadores; c) identificar qual a correspondência das percepções dos entrevistados com a literatura.

Desta forma, observou-se o alcance dos objetivos propostos pela presente pesquisa, na medida em que as entrevistas realizadas para o estudo, serviram como subsídio teórico para a elaboração da análise, seguindo-se a elaboração dos resultados.

Assim sendo, a análise realizada por meio das entrevistas, contribuíram para o entendimento da autogestão como um modelo de gestão alternativo ao capitalismo e sua importância para cooperativas de catadores, que se destacam como empreendimentos que veem ganhando cada vez mais destaque nos cenários dos negócios. Dentre os resultados apresentados, destacam-se:

- Os entrevistados de maneira geral destacaram a importância da autogestão em cooperativas de catadores como meio de manter os empreendimentos operantes e lucrativos para seus cooperados. Destacou-se a importância de existir um novo modelo de gestão que seja alternativa ao modelo capitalista clássico.
- Significativa parcela dos entrevistados salienta a importância das ferramentas de gestão para todo empreendimento e seu desenvolvimento, foram apontadas como mais importantes ferramentas para controle financeiro, bem como ferramentas para o aperfeiçoamento dos recursos humanos, ainda destacou-se a importância das reuniões para estas

organizações e o entendimento mais claro e profundo acerca dos fundamentos de cooperativismo e economia solidária, conceitos estes que norteiam a autogestão.

- Os treinamentos como fonte clara de aperfeiçoamento dos gestores de cooperativas, sendo ainda destacados como tipos de treinamentos mais relevantes, as capacitações nas áreas de Finanças, Recursos Humanos, reuniões e cursos presenciais.

- Visitas técnicas a outras cooperativas, palestras, dinâmicas de trabalho em equipe, cursos, acompanhamento técnico e parcerias com incubadoras e universidades foram os instrumentos com maior destaque para os entrevistados.

- Destacou-se o nível de escolaridade como um dos principais fatores para a dificuldade de aprimoramento e desenvolvimento de gestores dentro de cooperativas de catadores, bem como a falta de treinamentos específicos para estes indivíduos.

- De maneira geral salientou-se que quando catadores se organizam em cooperativa existe uma grande possibilidade de avanços para seus cooperados tanto no âmbito “empresarial” como no âmbito social, pois quando organizados estes indivíduos possuem uma clara inclusão social no ambiente onde se encontram inseridos, bem como condições de trabalho e vida mais dignas.

- Capacitações de gestores e cooperados como forma de desenvolvimento autogestão.

O presente estudo apresentou e discutiu a temática da autogestão e sua importância e aplicabilidade em cooperativas de catadores, por meio de entrevistas com catadores de materiais recicláveis, professores e gestores públicos. Assim posto, não se teve como intenção o esgotamento do argumento proposto, mas sim a finalidade de despertar a atenção dos pesquisadores para a relevância da temática no campo da pesquisa científica. Orienta-se, portanto, que novos estudos sejam publicados, em virtude de temas emergentes, como políticas públicas de fomento as cooperativas de catadores e a economia solidária, bem como, ampliação de estudo sobre o impacto da autogestão no ambiente empresarial. Tudo isso, buscando-se a ampliação dos estudos acerca da temática através da geração de arcabouço teórico substancial para o prosseguimento de futuras pesquisas.

REFERÊNCIAS

- AFFONSO, Annibal. **A importância da gestão e do planejamento estratégico para cooperativas do agronegócio.** Disponível em: <<https://professorannibal.com.br/2016/10/18/a-importancia-da-gestao-e-do-planejamento-estrategico-para-cooperativas-do-agronegocio/>>. Acesso em 18 de abr. 2018.
- AGENDA 21. **Conferência das Nações Unidas sobre meio ambiente e desenvolvimento.** Disponível em: <<http://www.ibot.sp.gov.br/legislacao/agenda21.htm>>. Acesso em 24 abr. 2018.
- ALBUQUERQUE, P. Autogestão. In: CATTANI, A.D. (Org). *A outra economia.* Porto Alegre: Veraz, p. 21-26, 2003.
- ALBUQUERQUE, BRUNO Pinto de. **As relações entre o homem e a natureza e a crise sócio-ambiental.** Rio de Janeiro-RJ. Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), 2007.
- ALENCAR, M. do C. B. de; CARDOSO, C. C. O.; ANTUNES, M. C. Condições de trabalho e sintomas relacionados à saúde de catadores de materiais recicláveis em Curitiba. **Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo**, v. 20, n. 1, p. 36-42, jan./abr. 2009.
- ANCAT-ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS CATADORES DE MATERIAIS REICLÁVEIS. **Projeto de apoio às cooperativas e associações em todo o país.** Disponível em < <http://ancat.org.br/associacao-nacional-dos-catadores-e-catadoras-de-materiais-reciclaveis-apresenta-novo-projeto-de-apoio-cooperativas-de-todo-o-pais/>>. Acesso em 02 de nov. de 2018.
- ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à Metodologia do Trabalho Científico.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2001.
- ANTEAG. **Autogestão e economia solidária: uma nova metodologia.** São Paulo: Altamira. Editoria, 2005.
- ANTONIALLI, L. M. **Influência da Mudança de Gestão nas Estratégias de uma Cooperativa agropecuária.** RAC. v. 4 n.1, jan/abr. 2000.
- ARENDS, R. **Aprender a Ensinar.** Lisboa: McGrawHill, 2008.
- ASSUNÇÃO, D. D; ZEVE, C. M. D; CABRAL, A. R. Y; NICOLAO, M. **Trabalho Cooperativo: Uma Ferramenta de Apoio para Reuniões à Distância.** PRÁXIS - Revista de Divulgação Científica (Guaíba), Guaíba, v. 2, p. 1-5, 2005.
- BLACK, B. *et al.* **Does corporate governance affect firm value? evidence from korea.** Working Paper, Stanford Law School, 2002.
- BAQUERO, Marcello (2003). Construindo uma outra sociedade: o capital social na estruturação de uma cultura política participativa no Brasil. *Revista de Sociologia e Política*, número 21. Curitiba.

BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Fundamentos de Metodologia**. 2. ed. São Paulo: Makron Books, 2000.

BRASIL. Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971. **Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências**. Brasília, DOU, 1971. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5764.htm>. Acesso em: 16 abr. 2018.

BRASIL. Lei nº 12.690, de 19 de julho de 2012. **Lei das Cooperativas de Trabalho**. Brasília, DOU, 2012. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/L12690.htm> Acesso em 30 de abr. 2018.

BRASIL. Decreto nº. 5.940, de 25 de outubro de 2006. Disponível em <[https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/DNN/2003/Dn n9975.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/DNN/2003/Dn%20n9975.htm)>. Acesso em 10 maio. 2018.

BENATO AZOLIN, João Vitorino. **O ABC do Cooperativismo**. São Paulo: Ica, 131p.,1995. _____ . Cooperativismo de Trabalho, O Gigante Acorda. São Paulo: Ocesp, 86p., 1997.

BESSA, N. & FONTAINE, A. **Cooperar para aprender**. Uma introdução à aprendizagem cooperativa. Porto: Edições ASA, 2002.

BIALOSKORSKI, N. S. **Aspectos Econômicos das Cooperativas**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2006.

BONAVIDES, P. **Teoria constitucional da democracia participativa**: por um direito constitucional de luta e resistência por uma nova hermenêutica por uma politização da legitimidade. 2.ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

CARNEIRO, R. **Fundamentos da Educação e da Aprendizagem**. Vila Nova de Gaia: Fundação Manuel Leão, 2001.

CANÇADO, Airton Cardoso. **Autogestão Em Cooperativas Populares: Os Desafios Da Prática**. 2004. 134 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Núcleo de Pós-graduação em Administração, Escola de Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2004

CARRION, V. **Cooperativas de Trabalho - autenticidade e falsidade**. Revista T&D, n. 18, set/1998.

CAVEDON, Neusa Rolita; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. “Tricotando as redes de solidariedade”: as culturas organizacionais de uma loja autogestionada de economia Popular solidária de Porto Alegre. **In**: Organizações e Sociedade, vol. 13, nº 39, out/dez, 2006.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, I.; SAPIRO. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CBO - Classificação Brasileira de Ocupações. Disponível em: <<http://www.mtecbo.gov.br>>. Acesso em: 23 abr. 2018.

CÔRREA, Luis. **Economia Popular, Solidária E Autogestão: o papel da Educação de Adultos neste novo cenário.** Rio Grande do Sul. 2010.

CRÚZIO, H. O. **Como organizar e administrar uma cooperativa: uma alternativa para o desemprego.** Rio de Janeiro: Editora FGV, 156p., 2005.

DAGNINO, Ricardo de Sampaio; JOHANSEN, Igor Cavallini. Os catadores no Brasil: características demográficas e socioeconômicas dos coletores de material reciclável, classificadores de resíduos e varredores a partir do censo demográfico de 2010. In: BRASIL. CARLOS HENRIQUE LEITE CORSEUIL. (Ed.). **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise.** Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – Ipea, 2017. p. 115-125.

DEMAJOROVIC, Jacques; CAIRES, EISSANGELA Ferreira; Gonçalves, Laudicéia Nunes da Silva; SILVA, Maria Janielly da Costa. **Integrando empresas e cooperativas de catadores em fluxos reversos de resíduos sólidos pós-consumo: o caso vira-lata.** Cad. EBAPÉ.BR, v. 12, Edição Especial, artigo 7, Rio de Janeiro, Ago. 2014.

DIAZ-FONCEA, M., & MARCUELLO, C. **Entrepreneurs and the context of cooperative organizations: a definition of cooperative entrepreneur.** Canadian Journal of Administrative Sciences, 30(4), 2013, p.238-351

DORNELAS, J. C. A. **Empreendedorismo corporativo: conceitos e aplicações.** Revista de Negócios, 9(2), 2004, p.81-90.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas com base em competências.** In: DUTRA, J. S. et al. (Org.). Gestão por competências. São Paulo: Editora Gente, p. 25-43, 2001.

ETGETO, A.A., SILVA, C.G. B., VICENTE, F.C., GIROTTO, M.W., MIRANDA, I.T.P. **Os Princípios do Cooperativismo e as Cooperativas de Crédito no Brasil.** Maringá Management: Revista de Ciências Empresariais, v.2, n.1, p. 7-19, jan./jun. 2005.

FARIA, V. P. de. **Produção e cooperativas de produtores de leite no Brasil.** In: Seminário as Cooperativas e a Produção de Leite no Ano 2000, Belo Horizonte. Anais... Belo Horizonte: Organização das Cooperativas do Estado de Minas Gerais, 1995. p. 13-19 GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. Ed. – 3. Reimpr. – São Paulo: Atlas, 2010.

FRANÇA FILHO, G. C. **Terceiro setor, economia social, economia solidária e economia popular: traçando fronteiras conceituais.** Bahia. 2002.

FUKS, H.; RAPOSO, A.B.; GEROSA, M. A. **Engenharia de Groupware: Desenvolvimento de Aplicações Colaborativas.** XXI Jornada de Atualização em Informática, Anais do XXII Congresso da Sociedade Brasileira de Computação, V2, Cap. 3, 2002.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas.** São Paulo: Atlas, 2001.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIMENES, RÈGIO Marcio Toesca; GIMENES, Fátima Maria Pegorini. **Agronegócio: a transição e os desafios da competitividade.** REDES, Santa Cruz do Sul, v. 12, n. 2, p. 92-108 mai./ago. 2007.

GONÇALVES, Raquel de Souza. **CATADORES DE MATERIAIS RECICLÁVEIS: TRAJETÓRIAS DE VIDA, TRABALHO E SAÚDE.** 2004. 107 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestre em Saúde Pública., Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca da Fiocruz, Rio de Janeiro, 2004.

GOUVEIA, N. **Resíduos Sólidos Urbanos: Impactos Socioambientais e Perspectiva de Manejo Sustentável com Inclusão Social.** Revista Ciência e Saúde Coletiva: Rio de Janeiro, v.17, n.6, p. 1503-1510, junho, 2012.

GUILLERM, A.; BOUDET, Y. **Autogestão: uma mudança radical.** Rio de Janeiro: Zahar, 1976.

HECKERT, S. (Org.). **Cooperativismo Popular: reflexões e perspectivas.** Juiz de Fora: UFJF, 2003, 222 p.

IAHN, L. F.; MAGALHÃES, L. E. R.; BENTES, R. de F. **Educação a distância x educação presencial: estudo comparativo entre dois cursos preparatórios para concurso.** In: CONGRESSO INTERNACIONAL ABED DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA, 14., 2008, Santos. Anais...Santos: Associação Brasileira de Educação a Distância, 2008.

JOHNSON, D. W., JOHNSON, R., & SMITH, K. **Active learning: Cooperative learning in the college classroom.** Edina, MN: Interaction Book Company, 1991.

JORDAN, B. et al. **Do treinamento à aprendizagem na nova economia.** In: CASALI, A. et al. (Org.). Educação e empregabilidade: novos caminhos da aprendizagem. São Paulo: EDUC, p. 241-267, 1997.

IPEA- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Situação Social dos catadores e catadoras de material reciclável e reutilizável.** Brasília: IPEA, 2013.

INCUBADORA TECNOSSOCIAL DE EMPREENDIMIENTOS ECONÔMICOS SOLIDÁRIOS – ITCEES. **Working Paper.** Cerro Largo, 2014

KOLB, D. A. **Experimental learning: Experience as the source of learning and development.** Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 1984.

KÖCHE, José Carlos. **Fundamentos de Metodologia Científica: teoria da ciência e iniciação à pesquisa.** 20. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

LE BOTERF, G. **Construire les competences individuelle set collectives.** Paris:

LEANDRO, A. I. P.; BRANCO, E. S. **Importância do treinamento e desenvolvimento nos serviços de saúde.** RAHIS - Revista de Administração Hospitalar e Inovação em Saúde, jan./jun., 2011.

LEONARD-BARTON, D. **Nascentes do saber**: criando e sustentando as fontes de inovação. RJ: FGV, 367p, 1998. LUZ, T. R. da. **Telemar-Minas: competências que marcam a diferença..** Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Administração e Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2001.

LIMA NETO, A. **Cooperativas de trabalho**. Arnor Lima Neto. 1ª ed. (ano 2004), 3 tir. Curitiba: Juruá, 2006. MICHEL, M. H. Apostila para a disciplina Metodologia de Pesquisa II. Curso MBA em Gestão de Cooperativas. Centro de Pós-Graduação. Núcleo de Estudos de Cooperativismo e Associativismo. Pedro Leopoldo, 2010.

LIMA, A. A. **O uso do vídeo como instrumento didático e educativo**: um estudo de caso do CEFET – RN. Florianópolis, Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós Graduação em Engenharia de Produção-UFSC, 2001. 2001.

Lima, J. B.; SANTOS, A. c. **Como montar uma cooperativa de trabalhadores rurais**. Série Administração Rural, manual nº 174, Viçosa-MG CPT, 1999.

LOPES, J. & SILVA, H. **A aprendizagem cooperativa na sala de aula**. Um guia prático para o professor. Lisboa: Lidel, 2009.

LOBATO, K. C. D.; LIMA, J. P. **Caracterização e avaliação de processos de seleção de resíduos Sólidos urbanos por meio da técnica de mapeamento**. São Paulo, 2010.

MAGERA, M. **Os empresários do Lixo: um paradoxo da modernidade**. Campinas- SP: Editora Átomo. 2003.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MANFREDO, M. R. e RICHARDS, T. J. **Cooperative Risk Management, Rationale, and Effectiveness**: The Case of Dairy Cooperatives. *Agricultural Finance Review*, v. 67, n. 2, p. 311-340, 2007.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARCHESE, E. V. **Relatividade da gestão democracia em cooperativas**. Brasília, 2000. Monografia (Pós Graduação em Cooperativismo). Fundação Universitária de Brasília.

MARCOLLA, C.; SILVA, E. da. **A importância do senso de pertencimento nas cooperativas**. Maranhão: Cadernos Zygmunt Bauman, 2014.

NASCIMENTO; C. **A Autogestão e o “novo Cooperativismo”**. Santa Catarina. 2003.

MATTAR, Fauze Najib. **Pesquisa de Marketing: metodologia, planejamento**. São Paulo: Atlas, 1996.

MAZZEI; BIANCA, CRUBELLATE; João. **Autogestão em Empreendimentos Econômicos Solidários**: Um Estudo Comparativo de Casos em Cooperativas de Reciclagem de Lixo de Maringá- PR. Rio de Janeiro. 2007.

MEDEIROS, L.F.R.; MACEDO, K.B. Profissão: catador de material reciclável, entre o viver e o sobreviver. *Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional*, 3(2), 72-94, 2007.

MELLO, S. P. T. **Competências requeridas - competências adquiridas**: o curso superior de Tecnologia em Sistemas de Telecomunicações do CEFET Pelotas - RS no contexto das mudanças advindas da reforma da educação profissional. Tese (Doutorado). UFRGS. PPGEDU, 2007.

MEIRA, A. **Gestão de pessoas e feedback**: o desafio da liderança moderna. In: ECX CARD. Recursos Humanos: Coletânea de artigos, Livro II, Belo Horizonte: ECX Card, 2012.

MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE. **Catadores de matérias recicláveis**. [200?]. Disponível em: <<http://www.mma.gov.br/cidades-sustentaveis/residuos-solidos/catadores-de-materiais-reciclaveis>> Acessado em: 21 de abril de 2018.

MNCR - Movimento Nacional dos Catadores de Materiais Recicláveis. **O que é o movimento?** Publicado em 07 jun 2008, mod. 10 jun 2015. Disponível em: <<http://www.mnrc.org.br/sobre-o-mnrc>>. Acesso em: 21 abr 2018.

MIURA, P. C. O. Tornar-se catador: uma análise psicossocial. Dissertação (Mestrado) Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2004.

MOREIRA, M. A. A TEORIA DA APRENDIZAGEM SIGNIFICATIVA E SUA IMPLEMENTAÇÃO NA SALA DE AULA. Brasília: Editora da UnB, 2006, p.185.

NAKANE, A. **Técnicas de organizações de eventos**. Rio de Janeiro: Editora Infobook, 2000.

NAMORADO, R. Da cooperação ao direito cooperativo, Coimbra, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, 1993.

NASCIMENTO FILHO, M. **Análise de fatores que influenciam o aprendizado empreendedor de mulheres em situação de vulnerabilidade social**. Tese (Doutorado em Engenharia da Produção) – Departamento de Engenharia da Produção-PPGEP, Universidade Federal do Rio Grande do Sul-UFRGS, Porto Alegre, 2017.

NORONHA, A. V. **Cooperativismo**. São Paulo: Cupolo, 1976

NOVAES, H. T. **As bases sócio-históricas do socialismo autogestionário e a contribuição de István Mészáros**. In: NOVAES, H.T. (Org). O retorno do caracol à sua concha: alienação e desalienação em associação de trabalhadores. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

NUNES, R.C. A avaliação em educação a distância é inovadora?. *Estudos em Avaliação Educacional*, v. 23, n. 52, p. 274-299, maio/ago, 2012.

OCB - Organização das Cooperativas Brasileiras. Disponível em <http://www.ocb.org.br/site/brasil_cooperativo/index.asp>. Acesso em 18 abr. 2018.

OCB – Organização das Cooperativas Brasileiras. **Forma ideal de organização**. Disponível em: <<http://www.ocb.org.br/site/cooperativismo/index.asp>>. Acesso em: 17 abr 2018.

OLIVEIRA JUNIOR, C. C. de. Avaliação da eficiência empresarial das cooperativas. Série Cooperativismo. Paraná: OCEPAR, 1991.

OLIVEIRA, M. C.; ARAÚJO, G. C.; VAZ, A. S. G.; LIMA, J. S.; BARROS, J. F.; SOUZA, V. F. F.; MONTEIRO, V. S. **Valores de trabalho de catadores de material recicláveis:** Expectativas com o trabalho cooperado. Revista Paranaense de Desenvolvimento, Curitiba, v.33, n.122, p. 201-220, jan./jun. 2012.

OLIVEIRA, D. P. R. **Planejamento Estratégico:** conceitos, metodologia e práticas – 26 ed. – São Paulo: Atlas, 2009. PADOVEZE, Clóvis Luiz. Contabilidade Gerencial: Um enfoque em sistema de informação contábil – 7ª Ed – São Paulo: Atlas, 2009.

OLIVEIRA, Djalma P.R. **Manual de gestão das cooperativas:** Uma abordagem prática. São Paulo: Editora Atlas. 4º edição, 2001

OPUSZKA, P. R. **Elementos do direito moderno para uma compreensão da organização coletiva do trabalho em cooperativas.** 2006. 161f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2006.

ORQUATO, P.R.G.; SILVA, G. P. **Tecnologia e estratégia:** uma abordagem analítica e prática. Revista de Administração, São Paulo: v. 35, n.1, p.72-85, jan./mar. 2000.

PERPÉTUO, S. C.; GONÇALVES, A. M. **Dinâmicas de grupos na formação de lideranças.** Rio de Janeiro: DP&A, 2005.

PFROMM NETTO, S. Telas que ensinam – mídia e aprendizagem: do cinema ao computador. Campinas: Alínea, 2001.

PINHO, D. B. **Que é cooperativismo.** São Paulo. Editora S.A. São Paulo-SP, 1996.

PIVOTO, Dieisson. **Governança cooperativa: uma análise dos problemas oriundos dos direitos de propriedade difusos nas cooperativas agropecuárias do rio grande do sul.** 2013. 131 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Programa de Pós-graduação em Agronegócios, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013.

PRESTES, Ruhan Valadares. **Desafios e vantagens no cooperativismo:** estudo de caso em uma cooperativa de flores e plantas ornamentais do Distrito Federal. Trabalho de conclusão de Curso de Gestão do Agronegócio da Universidade de Brasília-Faculdade UNB Planaltina, 2015.

PORTELA, Alexandre. **O que é Cooperativa.** Disponível em: <<http://www.artigos.com/artigos/sociais/administracao/cooperativas2006/artigo/#.UvIS2WJ>>. Acesso em: 14 abr. 2018.

REIS, N. J. **Aspectos societários das cooperativas.** Belo Horizonte: Mandamentos, 2006.

RIGO, Ariádne Scalfoni.; *et al.* Profissionalização da Gestão e Autogestão: um Estudo dos Problemas que Ocasionalmente Dissolúam as Cooperativas Agrícolas dos Perímetros Irrigados do Vale do São Francisco. **In: Encontro Internacional da ANPAD**, 2008, Rio de Janeiro. XXXII EnANPAD 2008. Rio de Janeiro: ANPAD, 2008. v. 32. p. 1-1.

ROBBINS, S. P. **Administração: mudanças e perspectivas**. São Paulo: Saraiva, 2002.

ROCHA, Sara Cecília. Cooperativas de trabalho. **Raízes Jurídicas**, Curitiba, v. 3, n. 2, p.237-254, jul/dez, 2007.

ROGERS, C. **Liberdade para aprender**. Belo Horizonte, MG: Interlivro, 1975.

SALIM, Jean Jacques. Gestão do conhecimento e transformação organizacional. In: SEMANA DA EQ/UFRGS, 68., 2001. Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2001.

SANTOS, E.M.; COSTA, R.P; MONTEIRO, M.I; SILVA, L. F. **A organização do Quadro Social: um estudo de caso na Cooperativa de Táxi em Minas Gerais**. Projeto Interdisciplinar apresentado à Faculdade Novos Horizontes, 3º Período do Curso de Tecnólogo em Gestão de Cooperativas, Belo Horizonte, 2008, 37p.

SANTOS, Antonio Raimundo dos. **Metodologia científica: a construção do conhecimento**. 5. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

SANTOS, E.M.; COSTA, R.P; MONTEIRO, M.I; SILVA, L. F.. **A organização do Quadro Social: um estudo de caso na Cooperativa de Táxi em Minas Gerais**. Projeto Interdisciplinar apresentado à Faculdade Novos Horizontes, 3º Período do Curso de Tecnólogo em Gestão de Cooperativas, Belo Horizonte, 2008.

SANTOS, E. M. **Saúde e segurança do trabalho na associação de catadores de materiais recicláveis de Balsa Nova/RP**. Monografia de Especialização UFTPR. Curso de Especialização em Engenharia de Segurança no Trabalho, 2014.

SANTIAGO JÚNIOR, José Renato Sátiro. **Gestão do conhecimento: a chave para o sucesso empresarial**. São Paulo: Novatec, 2004. 208 p.

SCARIOT, N.; ACKER, C. H. História de vida e exclusão social: os catadores de lixo reciclável em Ijuí. In: Seminário Internacional De Educação Intercultural, Gêneros E Movimentos Sociais, n. 2, 2003, Santa Catarina. **Anais...** Santa Catarina, 2003. Disponível em: <<http://www.rizoma.ufsc.br/html/475-of7b-st2.htm>>. Acesso em maio de 2014.

SCHULZE, Edgar. **Participação e Estrutura de Poder no Modelo de Gestão Cooperativa: o Caso UNIMED no Rs**. 2002. 148 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2002.

SENAES. **Sistema Nacional de Informações em Economia Solidária**. 2014. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/ecosolidaria/sistema-nacional-de-informacoes-em-economia-solidaria/>>. Acesso em: 28 Jul. 2018.

SCHNEIDER, J. O. **Democracia, participação e autonomia cooperativa – 2ª ed**. São Leopoldo: UNISINOS, 1999.

SEVERO, R. B. **Avaliação do curso de graduação em administração presencial da UFSM e a distância da UFSM/UFRGS quanto ao processo de ensino aprendizagem em relação**

às **dimensões**: aluno/aluno, aluno/professor e aluno/conteúdo. 2008. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2008.

SHIMIDT, D.; PERIUS, V. **Cooperativismo e cooperativa**. In: CATTANI, Antonio David (Org). A outra economia. Porto Alegre: Veraz Editores, 2003.

SILVEIRA, Caio. Conexões entre desenvolvimento local, economia solidária e tecnologia social. Bahia. Salvador. 2006.

SILVA, Eliseu Champe da. **Análise Bibliométrica Dos Estudos Sobre A Temática Do Cooperativismo Em Programas De Pós-Graduação No Estado Do Rio Grande Do Sul, Entre Os Anos De 2006 A 2016**. 2016. 75 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Universidade Federal da Fronteira Sul, Cerro Largo, 2016.

SILVA, E. M *et al.* **A legitimidade da economia solidária**: os eixos principiográficos dos grupos populares para a legalidade no estado democrático de direito brasileiro – princípios da economia solidária. Estudos de direito cooperativo e cidadania. Organizado por José Antônio Peres Gediel. Curitiba: Programa de Pós-Graduação em Direito da UFPR, n. 1 (2007). 244 p.

SILVA, J. A. P. **O uso de dinâmicas de grupo em sala de aula**: um instrumento de aprendizagem experiencial esquecido ou ainda incompreendido? Revista Saber Científico, Porto Velho, v. 1, n. 2, p. 82-89, jul./dez., 2008.

SINGER, P. I. **Introdução à economia solidária**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2002.

SLAVIN, R. E. **Cooperative learning: Theory, research and practice**. (2nd ed.) Boston: Allyn Bacon, 1994.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE DINÂMICAS DE GRUPO (SBDG). **Dinâmica de grupo**: conhecendo a história da dinâmica dos grupos no Brasil. Blumenau: SBDG, 2006. Disponível em < <http://www.sbdg.org.br/abremodulo.aspx?codmodulo=10&codpagina=54>>. Acesso em 01 de nov. de 2018.

SOUZA, C. **Sistema brasileiro de governança local**: inovações institucionais e sustentabilidade. In: LUBAMBO, C.; CO LHO, D. B.; MELO, M. A. (Org.). Desenho institucional e participação política: experiências no Brasil contemporâneo. Petrópolis: Vozes, 2005.

SOUZA, A. R. Um instantâneo da economia solidária no Brasil. In.: SINGER, P.; SOUZA, A. R. (Orgs). A economia solidária no Brasil: a autogestão como resposta ao desemprego. São Paulo: Contexto, p. 7- 10, 2003.

TAPSCOTT, D. **Economia digital**: promessa e perigo na era da inteligência em rede. São Paulo: Makron Books. 1997.

TEIXEIRA, E. **O local e o global**: limites e desafios da participação cidadã,,. São Paulo: Cortez; Salvador: UFBA; Recife: Equipe, 2001.

THOMPSON, A. A. **Planejamento Estratégico**: elaboração, implementação e execução. São Paulo: Pioneira, 2000.

THOMSETT, M. C. **Reuniões de negócios**: como preparar, conduzir e aproveitar ao máximo seu tempo e sua participação. São Paulo: Editora Maltese, 1992.

TROMBETA, Letícia Roberta. **O trabalho dos catadores de materiais recicláveis**: da precarização à organização do trabalho. Revista Pegada – vol. 13 n.1 55 junho/2012.

VALADARES, José Horta **A moderna administração de cooperativas: curso de preparação para os futuros dirigentes da UNIMED-RO**. Porto Velho: FGV, 2001. 78 p.

VARGAS, M. R. M. **Treinamento e desenvolvimento**: reflexões sobre seus métodos. Revista de Administração, 31(2), 1996, p126-136.

VEIGA, S.M.; FONSECA, I. **Cooperativismo**: uma revolução pacífica em ação. Rio de Janeiro: DP&A. Fase, 2002.

Viana, N. **Catadores de lixo**: renda familiar, consumo e trabalho precoce. Revista Estudos da Universidade Católica de Goiás. 27(3), 2000, p.407-691.

VIEITEZ, C. G. **A empresa sem patrão**: temas da autogestão dos trabalhadores. In: VIEITEZ, C. G (Org.). A empresa sem patrão. Marília: UNESP, 1997. p. 09-24.

VYGOTSKY, L. S. **Pensamento e linguagem** (2a ed.). São Paulo: Martins Fontes, 1989.

YOUNG, L. H. B. **Sociedades cooperativas**: resumo prático. 2ª ed. Curitiba: Juruá, 2002.

ZACARIAS, R. **Consumo, lixo e educação ambiental: uma abordagem crítica**. Juiz de Fora: FEME edições, 2000. 88 p.

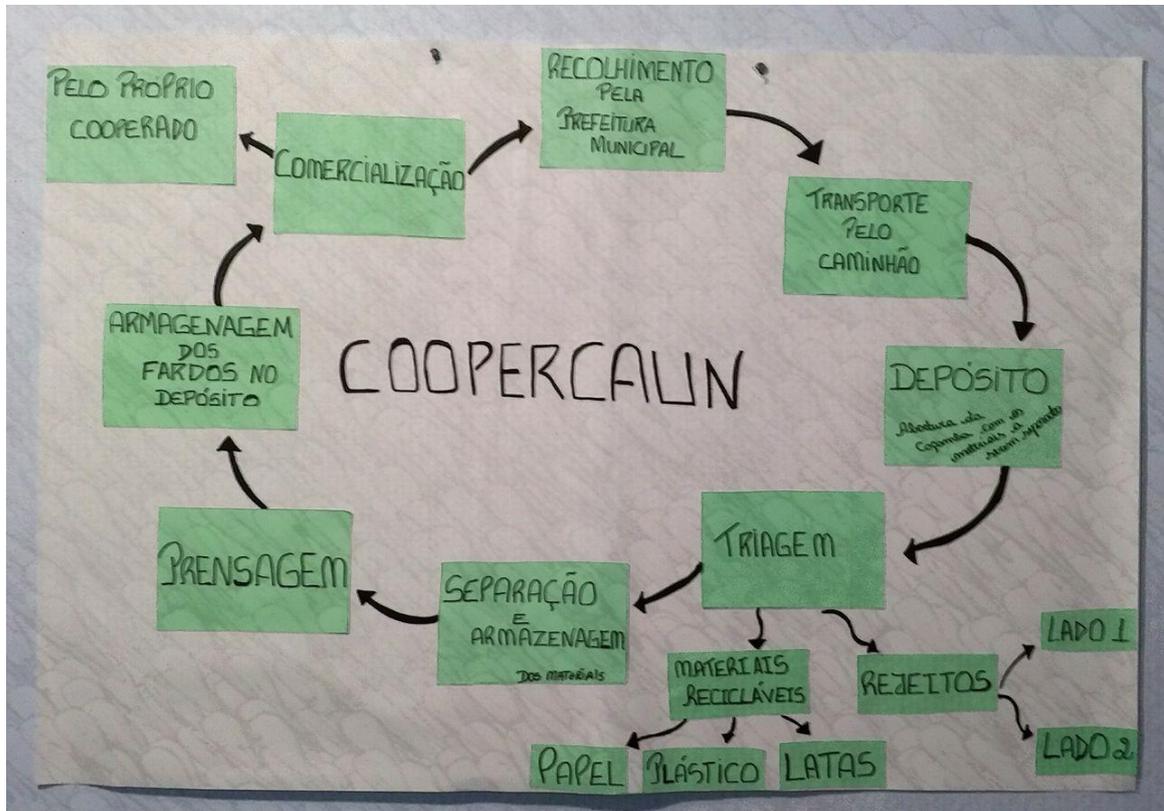
APÊNDICE A - ROTEIRO SEMIESTRUTURADO

Roteiro Semiestruturado

ROTEIRO DE QUESTÕES SEMIESTRUTURADO
<p>Prezado entrevistado, estamos estudando a importância da autogestão em cooperativas de catadores de materiais recicláveis. Será guardado sigilo sobre sua identidade.</p> <p>Idade: _____</p> <p>Escolaridade: _____</p> <p>Qual sua experiência sobre o tema? _____</p> <p>Quanto tempo trabalha com este tema/atua na área? _____</p>
BLOCOS
ROTEIRO DE QUESTÕES SEMIESTRUTURADO
1. Qual a importância da gestão para as cooperativas de reciclagens?
2. Quais as ferramentas de gestão que são mais aplicáveis a este tipo de organização (Recursos Humanos, Marketing, Finanças, Planejamento, Produção etc.)?
3. São importantes treinamentos para os gestores?
4. Que tipo de treinamentos?
5. Quais são os instrumentos mais adequados aos gestores de cooperativas de reciclagens (Seminários, aulas expositivas, depoimentos de gestores de sucesso, visitas técnicas, vídeos etc.)?
6. Quais são as dificuldades para desenvolvimento dos gestores dessas cooperativas?
7. Quando organizados em cooperativas, existem avanços?
8. Os catadores de materiais recicláveis quando organizados em cooperativas, garantem a estes profissionais condições dignas de trabalho e de vida?
9. É possível desenvolver aprendizado de gestão a partir de capacitações

APÊNDICE B - MAPA CONCEITUAL - PROCESSO DE OPERACIONALIZAÇÃO DA COOPERCAUN

Figura 7 Mapa Conceitual do Processo de Operacionalização da Coopercaun



Fonte: Elaborado pela autora, 2018

APÊNDICE C - TRANSCRIÇÃO DAS ENTREVISTAS

CATADOR A:

Q1: Eu acho bem importante, eu gosto de trabalhar aqui e como sou do conselho fiscal eu gosto de acompanhar as vendas e sobre o presidente, sobre a cooperativa eu gosto de acompanhar. É bom sempre muda os cargos aqui dentro.

Q2: Eu acho que as pessoas, de recursos humanos, por causa da convivência que precisa mesmo pra trabalhar aqui né, e quando a gente pega uma pessoa pra trabalhar a gente procura sabe se tem filho ne, se tem família, a gente pega entre essas pessoas que tem filhos, família ne.

Q3: Eu acho que é importante sim, sempre sabe mais né.

Q4: Eu acho que aprende a divulgar a cooperativa.

Q5: eu acho que uma visita em outra cooperativa, mais umas aulas é bom também.

Q6: é bem difícil porque no momento eu não sabia de nada né, e ainda não sei muita coisa ainda, tô aprendendo né porque eu nunca trabalhei numa cooperativa antes e daí foi bem difícil né, mas agora tô aprendendo.

Q7: a bastante né, teve bastante avanço né, e queremos crescer mais né.

Q8: sim, acho que sim, melhor bastante porque tem pessoas que não tinham renda e agora tem uma renda.

Q9: sim, cada vez melhor, se capacita né, se supera.

CATADOR B:

Q1: É um crescimento da cooperativa né, faz a cooperativa crescer cada vez mais.

Q2: É pelo menos o banco né, é essencial, e a internet que a gente tá usando bastante agora, pra conseguir pessoas novas que queiram trabalhar.... as gurias postaram no face, no whats ali e acho que conseguiram mais três.

Q3: É importante né, aprende a controlar o limite que tem de gastos e custos.

Q4: Controle de gasto, o que tu vai gastar, o que tu vai ganhar, entrada e saída, é o principal.

Q5: É essas visitas em outras cooperativas né, mais cursos também.

Q6: Quanto a qualidade do material né.... decaiu bastante o material.

Q7: A ela cresceu bastante, começamos com 10, 12 e tá com 22, 24.

Q8: Melhores condições de trabalho, mas ainda falta muita coisa pra alinhar bem a cooperativa ainda.

Q9: Com certeza, fica bem mais melhor.

CATADOR C:

Q1: É importante, todos decidem né, tipo alguma coisa é reunido todo mundo, é bom.

Q2: Eu acho as de recursos humanos.

Q3: Sim, apesar que ta indo tudo bem, vai tudo bem.

Q4: Os de produção.

Q5: Palestras eu acho.

Q6: Todas, acho que a pessoa nunca passo por aquilo ali então vai te todas as dificuldade.

Q7: Sim, bastante. Veio material já de outras cidades, tem organização assim no horário de ir trabalha, que antes não tinha, tem horário pra tudo né, tudo bem organizado agora.

Q8: Eu acho que sim, acredito que sim.

Q9: Eu acho que sim também, acredito que sim.

CATADOR D:

Q1: Eu acredito que a colaboração de cada um, fazendo cada um a sua parte e claro como em qualquer outro lugar né tem que ter uma liderança e a partir do momento que tu tem uma boa liderança, tu também tem mais empenho no trabalho.

Q2: Organiza primeiro a pasta de cada profissional que ta aqui né, que precisa ta bem organizado, as finanças também elas são todas organizadas por papéis em envelopes, (elas tão todas fichadas agora né (cooperados)) todas fichadas, tem alguns que eu preciso ficha, mas na quinzena que passa ne, a gente da uma quinzena de prazo pra pessoa se adapta, um prazo pra pessoa ver se vai fica, porque a primeira regra assim..... é uma norma que a gente coloco aqui dentro é que a gente ia pega quinze dias a pessoa pra experimenta, se ela vai se adapta com as pessoas que tão aqui dentro, em primeiro lugar eu quero que sejam unidos, se da bem com o outro, porque um trabalho assim como o nosso é nossa segunda família então a gente precisa se da bem com todos pra rende la embaixo, é uma norma de primeira, que eu levo muito ao pé da letra é que as pessoas se deem bem umas com as outras, por isso a gente tem palestra, cursinho, de como convive, como é a discussão, pra tenta apazigua, organiza, tira cada um pro individual, então é isso que a gente ta fazendo e acredito que é por ai que a cooperativa ta andando um pouco mais afrente.

Q3: É importante, é importante porque as pessoas vem aqui pensando que é uma coisa e acabam vendo que é outra, entende, então esse prazo de adaptação aqui é fundamental pra nós, eu vejo como fundamental. Pra nós o treinamento precisa se mais aperfeiçoado precisamos

um pouco mais de curso, alguns não precisam, tem pratica que se tu coloca num lugar vai sabe faz o que tem pra fazer, outros precisam, pra sabe trabalha melhor com o material e por ai né. Precisa de treinamento ai, nesse grupo de gestão precisaria então pra passar pro restante do pessoal.

Q4: Organização das finanças né, sabe organiza o trabalho, as pessoas que tão trabalhando ali, não que devem, como eu vo te fala, não é uma ordem, é um pedido que a pessoa tem que ve aquilo como um pedido não por uma ofensa, achando que é uma obrigação ou que tão mandando, lá embaixo né, no nosso setor de trabalho, aqui em cima a administração das finanças, presta conta né, que não é só pra um, dois, é pra todos, que todos são cooperados ne, então eu acho que é isso.

Q5: É, tira um aprendizado de outra cooperativa pra nós seria uma boa, a gente já teve uma (visita técnica) mas assim era uma outra equipe, pra essa equipe agora que eu não tenho planos de troca, que a gente não tem planos de ta substituindo....eu acredito que sim, que a gente precisa conhece outra cooperativa, sabe como eles trabalham, pra gente aprende, porque nós tamos dando os primeiros passos né, a gente não sabe muito bem como funciona as outras, a gente que sabe, a gente que melhora aqui dentro, a gente não que piora ou fica na mesmice, cada vez melhora e as palestras claro fundamental mas com todo o grupo da cooperativa pra aprende um pouco né e divulgação a gente ta fazendo aos poucos, o rapaz vai ta agora em Passo Fundo, ele vai representa a cooperativa também, então assim, a gente ta andando, devagar, a gente ta divulgando nosso trabalho, a gente teve na Expocel, a gente teve bom aplauso, acho que a gente foi bem visto né, a gente teve um excelente trabalho, eu acho que a gente ta divulgando muito bem o nosso trabalho.

Q6: A dificuldade, minha opinião é entra em acordos, essa é a minha dificuldade, a minha acho que de outros também, a gente tem que respeita a opinião de cada um e tenta pelo melhor da cooperativa, não pelo meu pessoal mas pela cooperativa, acho que entra em acordo, o acordo que precisa se trabalhado pela gestão, agora tu precisa de uma equipe boa pra ti pode ir bem também.

Q7: Eu acho que trouxe avanços porque quando eu entrei aqui.... tinha lixo acumulado de meses e eu sei que eles empurravam fora, então todo o material ia embora, hoje não vai mais, hoje ele fica ali, ele é tirado ali e a gente aproveita tudo que ta ali né, então eu acredito que melhoro tanto na organização quanto na ordem, o pessoal ta se alimentando bem por que? Porque no momento que eu entrei aqui a gente precisava de alguém pra cozinha pra nós aqui, é uma organização que não tinha, porque como tu vai come um alimento que a pessoa teve la mexendo no material a manhã toda e subi aqui e fazo né, foi uma coisa boa, outra coisa, o

horário, a gente mudo os horários, a gente pego mais cedo e ta trabalhando mais, tudo mudou, as coisas foram modificando, pra melhor....

Q8: Acredito que sim e sempre aconselho que isso aqui não é feio, isso aqui não é baixo, é um trabalho como todos os outros e tem que ter orgulho de ta trabalhando aqui, não é um motivo pra se rebaixa dize que ta trabalhando aqui, la fora eu digo com o maior orgulho que eu trabalho aqui.

Q9: Acho, acho que seria uma grande ajuda pra nós também sabe administra futuramente..... eu acredito que sim, que precisa de uma capacitação pra sabe lidar com situações que vem com o decorrer do tempo né.

CATADOR E:

Q1: Eu acho importante porque tando funcionado bem a gestão, uns concordando com os outros, o empenho de cada um né, isso só tem a cresce a cooperativa.

Q2: Na minha opinião é os direitos humanos né, isso em primeiro lugar o ser humano tem que ter os seus direitos né e também esse negocio das finanças né, no meu ponto de vista tem que cada vez melhora mais e se apresentado pra todos os cooperados, isso seria muito bom.

Q3: acho muito importante porque com o treinamento a pessoa vai agregando conhecimento e se capacitando cada vez mais e só tem ai a melhora.

Q4: Eu acho que seria importante essa dos Recursos Humanos e pras Finanças e também de Marketing porque sabendo isso só vai.

Q5: Assim no meu ponto de vista né visita de outras cooperativas né.

Q6: Pra mim no meu ponto de vista eu acho... assim que tem que ter mesmo uma pessoa assim na liderança né pra pode todo mundo trabalha igual sabe, pra uns não ficarem parados e ganha a mesma coisa.

Q7: Trouxe e muito, aqui já da pra dize que ta 100 por cento em vista do que era antes ta 100 por cento, ta bem organizado e a tendência é melhora.

Q8: Com certeza, com certeza sim.

Q9: Eu acho que sim.

PROFESSOR A:

Q1: A autogestão é importantíssima porque é justamente a autogestão que vai diferenciar uma cooperativa de economia solidária de uma empresa capitalista ta certo, então na empresa capitalista... nós temos a chamada Heterogestão e a Heterogestão, a ideia que você tem um patrão, que você tem um chefe, você tem um subordinado, que você tem uma relação

hierárquica com as pessoas, essa Heterogestão é a marca do modo de produção capitalista, por outro lado quando a gente fala em economia solidária o nosso objetivo é propor uma experiência diferente de autogestão que é a relação horizontal das pessoas envolvidas no meio de produção, ou seja trabalhar em um ambiente em que todos tem direito a voto embora possa haver um diretor-presidente, isso é normal, mas então a autogestão é a marca de uma alternativa ao modo de produção capitalista.

Q2: eu acredito que a principal ferramenta, a ferramenta mais importante pra você implementar a autogestão em uma cooperativa de catadores mas também em qualquer outra cooperativa são as reuniões, reuniões frequentes com a participação de todos, em que todos possam contribuir com a tomada de decisão, então pela minha experiência, pelo meu conhecimento você só consegue a participação de todos com reuniões certo, não é reunião só pra votar, é reunião pra conversar, pra discutir porque se você faz reunião só pra votar você vai ter um cooperativismo de fachada, em que tudo é combinado nos bastidores antes e as pessoas só vão referendar a decisão que o presidente tomou, isso não pode acontecer, então a reunião tem que ser uma reunião de verdade pra tomar decisão.... o presidente não pode chegar na reunião e trazer pronta a decisão, ele realmente tem que chegar na reunião e perguntar o que as pessoas acham sabe... acho que tem outras ferramentas, deixa eu pensar, talvez a governança, a governança cooperativa, embora eu digo assim claramente que eu acho que não é tão importante quanto você ter boas reuniões, mas é importante também respeitar a governança ou seja eleger um presidente, eleger um diretor, eleger o conselho fiscal, o conselho fiscal muitas vezes é deixado de lado mas ele tem papel muito importante pra transparência da cooperativa, então esses cargos, esses papéis eles tem que ser levados muito a sério na cooperativa pra você poder ter uma autogestão de verdade.

Q3: bom, eu acho que o treinamento mais importante, não vou chamar de treinamento mas sim talvez de conscientização, de educação a parte mais importante é com relação aos princípios do cooperativismo e aos princípios da autogestão, o trabalho do dia a dia as pessoas vão aprendendo com o tempo, o que também é importante mas os gestores eles tem que ter os princípios bem sólidos, eles tem que conhecer bem sobre o que é autogestão, eles tem que saber um pouco da história do cooperativismo, também conhecer um pouco do papel do Movimento Nacional dos Catadores de Materiais Recicláveis pra entender que a cooperativa por exemplo aqui de Cerro Largo ela não surgiu do nada, ela faz parte de um movimento muito grande, muito amplo, de caráter nacional e esse movimento fez com que surgissem no final da década de 80, começo da década de 90 que começassem a surgir as cooperativas de catadores espalhadas pelo Brasil..... como se unir a eles, pra buscar direitos, porque se a gente for olhar bem os catadores,

eles já conquistaram muitas coisas desde a primeira Carta de Brasília que foi um documento que foi na década de 90, acho que foi na época do Governo FHC... é uma coisa bem antiga já naquele momento o catador não é reconhecido como um trabalhador e a partir da primeira Carta de Brasília o movimento conseguiu conquistar, digamos assim, um reconhecimento oficial de que eles são trabalhadores, de que é necessário políticas públicas voltadas para os catadores, as pessoas agora entendem que as prefeituras precisam colaborar com a coleta seletiva certo, isso tudo foi conquista do Movimento Nacional dos Catadores de Materiais Recicláveis, só que agora existem outras conquistas que precisam ser feitas, especialmente agora em relação a valorização, o catador ele é reconhecido mas não é valorizado, por exemplo as prefeituras, muitas ainda não pagam pro catador receber o material, então a cooperativa recebe o material e a prefeitura não paga, então a cooperativa acaba sobrevivendo apenas da venda do material reciclável, isso é injusto é quase trabalho escravo porque o catador se ele esta prestando um serviço pra prefeitura ele tem que receber por isso, isso é uma coisa que o movimento vai conseguir nos próximos anos.

Q5: Eu acho que as cooperativas precisam abrir espaço para os técnicos da ANCAT que é a Associação Nacional dos Catadores e Catadoras de Materiais Recicláveis, eles tem um corpo técnico que vista as cooperativas dando apoio, outro instrumento que pode se bem interessante são as incubadoras ne, então as universidades, elas podem contribuir em algumas coisas em relação a conhecimento e capacitação... Eu acredito que muitos catadores acabam entrando na cooperativa pensando como funcionário, então ele tem uma postura que não é de abraçar o cooperativismo, então eles vão lá porque eles querem ganha o salário porque na cabeça dele é salário ne, então isso deve acontece muito aqui mas é uma coisa que acontece em todas as cooperativas você tem vários perfis de cooperados.... você tem quatro perfis diferentes, então você tem o perfil que ta mais engajado, que participa, que entende o que é autogestão e um outro lado tem pessoas que apenas enxergam a cooperativa como sendo um trabalho.

Q6: Uma das principais dificuldades, vamos começar com uma que é a escolaridade dos próprios catadores, então você tem uma serie de catadores que tem até a quarta série ou até a oitava série no máximo e eles podem ter dificuldades talvez de compreender algumas ferramentas, alguns conceitos importantes, não quero dizer que ele não vai conseguir aprender, pode mas vai te mais dificuldade, vai demorar mais, tem que ter mais paciência pra trabalha com esse público que muitas vezes tem deficiência de aprendizagem, que mis, outra dificuldade pode ser talvez justamente pelo fato de alguns cooperados enxergarem a cooperativa como um lugar de trabalho, apenas trabalho como emprego comum pode ser que eles não percebem a importância da autogestão pra eles, o cara pensa assim, porque que eu vo ir pra Ijuí participa

de encontro de catadores se eu poderia estar aqui produzindo mais, fazendo a cooperativa render mais, então o cara não percebe a importância dele se qualificar como catador, e também eu acho que as cooperativas elas, porque temos que entender que são pessoas de baixa renda e é uma coisa que nós aqui talvez não conseguimos compreender, mas o camarada está preocupado que a empresa de energia elétrica vai cortar a energia, o filho vai fazer aniversário e não tem dinheiro pra compra presente, então é uma situação muito complexa e isso fazendo com que as pessoas tenham uma visão mais imediatista, então o catador, ele quer ganhar dinheiro pra esta semana, ele quer ganhar dinheiro pra logo ne, ele não pensa em deixar dinheiro na cooperativa, é muito difícil você convencer os cooperados olha vamos separar uma parte pra investir na cooperativa, é muito difícil porque 10 reais, 20 reais vão fazer diferença no orçamento sabe.

Q7: Ah com certeza, primeiro eu acredito que as cooperativas dos catadores podem dar certo. Eu acredito que é possível conseguir alguma renda do salário mínimo, eu acho que essa é a grande meta né, na maioria das cooperativas. Eu sei, obtive algumas informações, que existem cooperativas que conseguem ganhar até mais que um salário mínimo, tá. E eu já vi várias cooperativas no Brasil bastante estruturadas, com pessoas capacitadas, com pessoas que são líderes, algumas com estruturas fantásticas, vários galpões, várias esteiras, algumas mais simples. Eu já vi vários casos diferentes, como eu disse para você antes, cada cooperativa é diferente da outra. Você não vai ver duas iguais, até eu conheci uma cooperativa só de mulheres, cooperativa feminina de Porto Alegre, foi fantástico. Ah, então a pergunta se pode esses avanços né? Eu acho que o próprio fato de você ter uma cooperativa, bem organizada, onde todo mundo possa ganhar um salário mínimo, que tenha pessoas com o perfil que ingressa, isso já é um avanço. Já é o que, o nosso objetivo, nós que trabalhamos com isso.

Q8: Sim, eu acho que as portas, isso sim pode ter ligação até com a categorização do seu trabalho, isso sim, existe basicamente 3 tipos de catadores. Tem o catador do lixão, que fica no lixão, vem caminhão, bota material, ele vai lá e pega. Tem o catador de rua, que circula na rua com uma carrocinha, uma gaiota, com um carrinho e recolhe materiais na própria rua. E tem o catador que está organizado em cooperativas. Desses 3 grupos, aquele que tem melhores condições de trabalho. Ah, como eu estava falando, desses 3 tipos, eu acredito, não tenho certeza, mas pela literatura, pelo que eu já li, pelo que eu já vi, os catadores de cooperativa, eles têm melhores condições de viver. Eles têm telhado, para não pegar sol, nem pegar chuva. Tem melhores condições no sentido de ter a questão individual e que os outros dificilmente vão ter, né. A cooperativa tende a ser mais cobrado, ah, podem ter também refeitório, pode ter alimentação mais saudável. Você tem a sociabilidade, você tem amigos na cooperativa, né. Mas

aí tem uma questão importante, que nem sempre o catador de cooperativas, ganha mais. Então não é o melhor em condições de salário, infelizmente. O catador de cooperativa, ele tem melhores condições de trabalho, de segurança, de saúde, mas um trabalho menos insalubre, mas ele dificilmente vai ganhar mais do que o catador que está na rua. Essa é uma coisa que tem que ficar bem clara. O catador que está na rua, no lixão, ele tem condições piores, mas dependendo da carga de trabalho, de quantas horas ele trabalha por dia, ele vai ganhar mais dinheiro. No Brasil hoje, nós temos, mais ou menos, 10% dos catadores organizados em cooperativas. Só 10%, essa informação, o número varia um pouco, já ouvimos até menos de 10%. Mas quando eu estava no COMPES, no Congresso de Pesquisadores de Economia Solidária, em São Carlos, esse foi um número que eu ouvi, tá, 10% que trabalham. Então você tem 10%, tinha uma pesquisadora falou. Então você tem 90% que está nas ruas, ou está em lixões e infelizmente por não entender, muitos acabam não indo para as cooperativas, pela questão financeira, como eu já falei, mas também por dificuldades de trabalhar em equipe, trabalhar em grupo. De entender que, é preciso você respeitar as decisões do grupo, uma cooperativa você não pode fazer o que você quer, você tem que combinar com o grupo, tudo tem que ser combinado, então muitos acabam não indo, por causa disso. Infelizmente, eu entendo que, é impossível hoje, eu não vejo essa perspectiva de você ter todos os catadores trabalhando em cooperativa. Nós ainda vamos ter por um bom tempo a maioria dos catadores, nas ruas ou no lixão. Aí que é está, na minha opinião, não é uma opinião fechada, uma opinião definitiva, mas eu acho que nem aí pro objetivo, que nós, é um objetivo que, tipo assim, muitas pessoas preferem trabalhar sozinha, eu acho que elas tem o direito de trabalhar sozinhas, então eu acho que não podemos obrigar as pessoas que estão trabalhando nas ruas, há ir para a cooperativa, só que eu tenho que chegar explicar como é que é, tentar convencer, mas se a pessoa não quer ela não pode ser obrigada. Então infelizmente eu vejo, alguns, inclusive até o promotor do Ministério Público, chegou a falar assim, que gostaria que todos que estão na rua fossem para cooperativa, mas eu acho que isso é inviável, enfim não acho que deva ser a coisa certa a ser feita.

Q9: Eu acho, sinceramente, que capacitação, cursos, palestras, podem dar o pontapé inicial, mas apenas o pontapé inicial. Eu acho que o aprendizado da autogestão mesmo, ele só ocorre na prática. O verdadeiro aprendizado da autogestão, só ocorre na prática. E a autogestão é sempre um processo, ela não é uma coisa acabada. Então você nem sempre vai encontrar uma cooperativa que tem uma autogestão perfeita, isso não existe. Então é, não existe assim, essa cooperativa aqui não é nem um pouco autogestionária, essa cooperativa aqui é 100% autogestionária, na verdade você tem graduações, você tem pontos cinzas, tem algumas

cooperativas que têm a autogestão mais desenvolvida, outras que tem uma autogestão menos desenvolvida. Mas é sempre um processo. E tem que continuar investindo, para de investir você anda para trás. Então se você para de se preocupar com autogestão, vira Heterogestão né, acaba virando Heterogestão. Então, tem sempre que continuar estudando e praticando, a melhor palavra para definir isso, uma palavra bonita é a práxis né. Práxis é aplicar x, i, s, é que a ideia que você faz a prática e reflete. Então você tem que praticar para refletir, então não adianta você estudar para praticar né, também, né. Então resumindo, capacitação, curso é só pontapé inicial, mas não é o mais garantido que ocorra de fato uma autogestão em uma cooperativa.

PROFESSOR B:

Q1: A gestão eu vejo assim como o principal mecanismo pro desenvolvimento das cooperativas de reciclagem ta, porque, porque ela é o amago da (cooperativa), ela centraliza todas as ações da cooperativa, então ela tem o principal requisito, a cooperativa de reciclagem sem (au)gestão, sem ser bem gerenciada como qualquer outra organização ela não funciona.

Q2: Dentre as mencionadas aqui eu acho que a principal é a de Finanças, até mesmo porque a gente com os catadores de reciclagem a gente trabalha com um público bem de vulnerabilidade social, então a primeira coisa, o papel mais importante é o da Finanças, depois disso eu acredito que o Recursos Humanos, são esses dois os principais, porque querendo ou não você vai lidar, numa organização você vai lidar com vários tipos de pessoas né..... então a Gestão de Pessoas é muito importante nesse tipo de organização.

Q3: São essenciais os treinamentos para os gestores, essenciais, principalmente assim em matérias do Financeiro por que? Por causa do tipo do público que a gente trabalha.

Q4: Treinamentos na parte financeira, desde coisas básicas como fazer fluxo de caixa na planilha, uma lista de pagamento até as atividades contábeis ne, montagem de uma cooperativa, estruturação e tal, até mesmo curso de liderança, de motivação, de trabalho assim de equipe que é assim muito forte, tem que ter um bom treinamento de trabalho me equipe em cooperativas.

Q5: Eu acredito que possam ser feitos atividades mais dinâmicas ta, pode te um pouco de aula expositiva ali, o uso de alguns seminários, algumas palestras mas também tem que ter dinâmica de grupo pra pode chama a atenção do público, tanto o público, os cooperados quanto os próprios gestores então quando os trabalhamos com esse, com as cooperativas de reciclagem a gente tenta mescla informações teóricas mas bastante dinâmica de grupo.

Q6: As dificuldades são, eles não tem tempo né pra estuda, pra se aperfeiçoa, porque a lida (trabalho) é muito rápida e também assim, o nível cultural é um pouco diferente de outro

tipo de organização né, então eles tem algum, algum tipo de, assim as vezes um pouco de defasagem nessas áreas e em outras eles já compensam, então, mas isso não que diz ne que não possa se aprimorado, com, com um treinamento, assim voltado pra esse tipo de demanda.

Q7: Acredito que tem avanços sim desde que eles consigam trabalha em equipe, os catadores de materiais recicláveis.

Q8: Acredito que qualquer organização que esteja organizada né, CNPJ, todo trabalhando direitinho, tendo um trabalho de equipe bem caracterizado, eu acredito que vai ter avanços né, existem avanços econômicos, sociais, ambientais, culturais, então desde que eles sejam organizados, estejam organizados, existam avanços.

Q9: Lógico que sim, senão pra que a gente estudaria ne, então é possível sim fazer o aprendizado, porque o aprendizado pode se construído ne, ele pode se um reflexo, ele pode se refletido, se aperfeiçoado a partir de reflexões do próprio dia-a-dia dos gestores ou dos cooperados, então é possível sim, desde que os cursos de capacitação, de treinamento tenham essa vertente ne.

GESTOR PÚBLICO A:

Q1: É de fundamental importância que cooperados e gestores de cooperativas façam cursos para entender o funcionamento de uma cooperativa. Principalmente quanto a divisão de lucros e despesas, o que vem ocorrendo na prática com recicladores é que cada um lucra o que recolhe e não está se fazendo uma divisão como se deveria, justificam-se dessa forma dizendo que uns trabalham mais que outros, mas dessa forma não se tem um movimento cooperado.

Q2: Planejamento, finanças e recursos humanos são áreas que devem ser estudadas pelos cooperados.

Q3: Não só para os gestores como também para todos cooperados, o treinamento principalmente sobre aplicações financeiras, divisão de lucros, planejamento quanto ao recolhimento de resíduos.

Q5: Cursos presenciais, vídeos e acompanhamento de responsáveis técnicos.

Q6: Acredito que a falta de cursos, treinamentos e conhecimento por parte dos gestores pode comprometer todo um trabalho cooperado.

Q7: Há certos avanços, contudo a experiência com cooperativa do município, diz que as mesmas acabam trabalham muito individualmente com os cooperados e não em conjunto.

Q8: Uma cooperativa melhora a situação de um catador, mas isso não é garantia de condição digna de trabalho.

Q9: Com certeza há duas formas de se garantir aprendizado de gestão, a partir da prática e de teorias, essas, a partir de capacitações e treinamentos.

GESTOR B:

Q1: assim ó a cooperativa de catadores aqui foi criada, assessorada pela equipe da Universidade Federal da Fronteira Sul, nós tínhamos em Cerro Largo, nós temos um problema bem antigo na questão do lixo, de aterro sanitário... Cerro Largo antes tinha um aterro que foi interditado, teve que se desativado ne e quem fazia esse serviço la era uma associação de catadores, não era a cooperativa, era uma outra associação que existia e que com a interdição ela foi praticamente desativada ne e as pessoas vinculadas aquela associação, muitas das quais continuaram fazendo então, o recolhimento do lixo, do lixo reciclável e inclusive levava pras suas residências ne, onde então faziam essa triagem ne e separavam o que era útil para ser vendido então como reciclável ne e claro nós, o município teve esse problema ne, onde durante muitos anos então foi contratado empresa pra fazer ne essa coleta, por isso ele era tao, todo ele transportado pro aterro sanitário em Giruá, então quando nós assumimos no inicio de 2017 uma das nossas propostas era de resolvermos essa questão do lixo que também antes tava sendo depositado nos fundos da garagem da prefeitura em um terreno onde não tinha cobertura e durante a parte da tarde vinha um caminhão de fora, um caçambão que levava o lixo pro aterro sanitário em Giruá, isso teve custo elevado, custo financeiro elevado ne, além do dano que era feito pra natureza porque o lixo era jogado no chão ne, no tempo, então chovia em cima ne, batia do sol ne e uma grande área ao redor ali fedia muito, la o cheiro provocado pelo lixo, chorume corria pelo terreno até se não engano chegava até o lajeado Encantado, nós então tomamos o cuidado ne, o trabalho muito importante pra corrigirmos isso ne e graças a Deus conseguimos fazer ne essa correção deste, dessa atividade ne, que não era legal ne, era totalmente irregular e nós conseguimos então fazer e é claro que nós tínhamos um projeto já de anos antes que era a construção de um aterro sanitário aqui no município e depois pela ação não pode mais se finalizada, já tinha sido feito uma estrutura ne na gestão..... de 2005 a 2012, então nesse período foi trabalhado nesse aterro e nós então conseguimos aproveitar a estrutura que já foi feita ali, então durante o ano de 2017 nós trabalhamos pra fazer as melhorias necessárias no estabelecimento ali na Linha Primeira ne, então a estrutura ne pra fazer a triagem

e é claro que ai entrou a cooperativa, que foi os catadores ne, que foi formalizada em parceria com a universidade federal ne pra que essa cooperativa ne atendesse, fizesse essa reciclagem ne, ali a triagem do lixo seco ne, cujo foi feito, foi implantado ne a coleta seletiva no nosso município a partir de janeiro de 2018 ne e ali na Linha Primeira ta sendo feita a triagem do lixo reciclável e essa cooperativa que esta então fazendo esse serviço para nossa comunidade, então nós achamos muito valioso então essa parceria que foi feita.

Q2: Assim ó, nós precisamos, porque muitos municípios trabalham o lixo como simplesmente um problema ne, pra nós o lixo também é um problema mas se fazer as coisas corretas ele se torna uma solução pra várias coisas ne, então trabalhando parcerias, a administração municipal a cooperativa e a universidade federal ne, essa parceria então fez funcionar, então essa coleta seletiva e a triagem do lixo reciclável, nós também precisamos pra isso da parceria também de todas as pessoas da comunidade, nós já temos a parceria da maioria ne das pessoas da comunidade aqui que fazem a separação do seu lixo nas suas residências ne e é isso então que ta proporcionando hoje economia para o município ne, esta produzindo venda para muitas famílias ne, que hoje fazem a triagem e é claro o objetivo da cooperativa ne esta sendo alcançado, o objetivo da universidade ta sendo alcançado através do efetivo trabalho que a cooperativa esta fazendo.

Q3: Com certeza, o gerenciamento depende porque ali, igual, inclusive valores financeiros ne, o município tem dado todo o suporte necessário porque a cooperativa começou sem recursos ne e para o município esta sendo uma solução, mas essa assessoria é claro que quando funda uma cooperativa qualquer precisa de recursos e precisa do conhecimento humano, e aqui não é so fazer os trabalhos são vários fatores ne que precisam ser tratados ne inclusive como que a cooperativa sem eles terem um orçamento, um sistema de divisão do faturamento financeiro que eles tem ali da venda dos materiais, negociação dos materiais com as empresas, pessoas que compram ne os seus materiais, então precisa ter pra fazer um bom gerenciamento, precisa com certeza ne ter os conhecimentos necessários e ter o suporte então, é isso que eu acho que a universidade esta fazendo, foi bem a proposta de fazer esse suporte, esse acompanhamento ne e precisa continuar ser feito isso ai, inclusive porque ali tem várias pessoas de famílias diferentes que trabalham então precisa ter todo o cuidado também com o tratamento das pessoas na parte legal ne, na parte vamos dizer não são funcionários, são associados mas que precisam com certeza de todo esse suporte ne pra evitar problemas ne, um gerenciamento completo ne, tem que se inclusive o civil, financeiro, dos associados ne que trabalham ne e a forma de divisão ne do seu faturamento, então tudo isso é claro que precisa ter o suporte ne, de uma equipe técnica ne que possa auxilia-los nesse sentido e isso é a

universidade que esta fazendo ne, então com certeza é muito importante ne pra evitar qualquer problema que tenha ne entre inclusive entre os associados ne de faze alguma coisa errada ou de deixar de faze alguma coisa ne vinculada ao faturamento, venda de produtos, horários e pra todo mundo ter um tratamento igual ne, o que com certeza esta nos estatutos da cooperativa.

Q4: Eu acho que treinamentos pode ser em forma de palestras, porque fazer o trabalho eles sabem fazer ne, mas eles pela convivência entre famílias, entre grupos eu penso que é importante ter esse acompanhamento ne, até pra ter por exemplo sempre a boa vizinhança entre todas as pessoas que la trabalham ne, pra evitar qualquer conflito, então palestras assim de conhecimento, de reconhecimento ne pelo trabalho pela importância do trabalho que eles tao fazendo ne pela nossa comunidade, por exemplo se vamos dizer assim, se hoje a cooperativa na existisse a gente teria que fazer esse trabalho, se o município não tivesse alguém fazendo isso ai nós teríamos que ou simplesmente levar todo o lixo embora ne e ai seria prejuízo pro município e pras essas pessoas que hoje estão sobrevivendo ne, estão tendo sua situação financeira talvez ainda insuficiente mas melhorando ne, então é um trabalho constante que precisa ser feito pra todos terem os seus devidos esclarecimentos e o seu espirito cooperativo ne, a cooperativa justamente, esse espirito entre todos os participantes pra que todos tenham seus tratamentos iguais, é claro que tem Diretoria e Conselho Fiscal, tem tudo, tem pessoas que precisam faze mais, isso é em qualquer instituição assim ne e pra isso então as pessoas tem que ter esclarecimentos e se valorizados ne pelo trabalho que estão fazendo.

Q5: Eu acho assim ó, a experiência é a base de muitas coisas, entre uma administração e outra sempre existem diferenças, entre uma administração de uma cooperativa e outra sempre tem diferenças mas o que precisa ser buscado é as melhorias que podem vir ao encontro de todos os associados ne, podem vir em beneficio dos associados e eu acho que compartilhar informações com outras cooperativas do setor já existente é uma grande coisa, existem outras cooperativas de outros setores, nada impede que venha um palestrante ne de uma outra cooperativa, de um outro ramo ne venha palestrar, venha conversar ne, pra ver qual que é o espirito cooperativo ne, porque em primeiro lugar o espirito cooperativo ele prega que existe a cooperação entre todos ne.

Q6: Assim, quando uma cooperativa é pequena ainda, em tamanho ne, assim como a nossa cooperativa de catadores hoje não tem estrutura ne pra ter uma administração, pra ter pessoas somente pra cuidar da administração, com certeza gera custos e essas pessoas ai estariam trabalhando em vez de trabalhar também na reciclagem, estarem trabalhando ali estariam só trabalhando em outros setores ne como administração financeira, administração dos associados, nós sabemos que hoje a nossa cooperativa não tem tamanho suficiente pra isso, pra

tornar necessário uma ou mais pessoas só pra cuidar disso ai, então no momento que se tornar uma cooperativa com essas necessidades tem que ter estrutura financeira também pra isso. O que nós precisamos trabalhar mais coisas e nós da administração já estamos pensando nisso de colocar mais opções a disposição e eu acho que a universidade também estão trabalhando ne já comentamos isso pensando em outras forma como fazer uma composteira ne, nós já estamos pensando em comprar uma máquina pra triturar os galhos das podas das árvores que são coisas que podem pro futuro vir agregar mais renda para essa cooperativa.

Q7: Com certeza ne, em primeiro lugar é o espirito empreendedor, o espirito cooperativo ne e que a união faz a força, então quando se tiver um catador que queira fazer o recolhimento desse lixo na cidade, ainda tem gente fazendo isso ai e nós achamos que podiam estar vinculados a cooperativa ne, pra evitar de criar um lixão na sua residência, no seu terreno ne, eles podiam estar cooperativados, poderiam estar trabalhando junto ne, é claro que aumentaria também a renda pra todos ne é a forma de organização a gente sabe que ainda tem famílias que tao fazendo isso ai, e a gente sabe também que essas famílias sobrevivem disso ai, então é uma coisa que nós não podemos chegar e proibir pra simplesmente sair e nós não temos como obrigar uma família se associar na cooperativa ne se eles não quiserem mas seria o ideal então que todos, porque hoje nós temos um local licenciado pra fazer essa triagem do lixo seco ne, nós estamos, a prefeitura esta fazendo o recolhimento em dias específicos ne, na cidade nas terças e quintas o lixo seco e também nós estamos recolhendo o lixo do interior ne que é lixo seco que é pra ser reciclado, então nós estamos trabalhando ne e ainda nós precisamos de uma parceria de toda a comunidade porque nem todos estão colaborando, a maioria já esta colaborando nesse sentido mas nós ainda precisamos um trabalho firme com muitas pessoas e empresas da cidade que ainda não estão fazendo a sua separação correta, estão botando na rua no dia errado, então é isso que ainda precisa melhora e que nós temos certeza que vai melhora então a renda dos cooperados.

Q8: Com certeza né, porque ali tem muita gente que não tinha emprego ne e hoje eles tem o seu emprego na cooperativa e então isso gera renda e com certeza se não é o ideal ainda ne mas no momento que toda comunidade colaborar ne nós sabemos que tem outros municípios interessados até em traze também esse lixo reciclável ne, seria um jeito de aumentar a renda ne e é claro ali hoje as pessoas trabalham eles tem a certeza da renda no final do mês ou quando o lixo reciclável é vendido ne, então essas pessoas as vez não tinham ne, claro que isso ajuda a melhora a situação de vida dessas famílias porque eles tem hoje uma renda certa mesmo que seja insuficiente mas é uma renda certa.

Q9: Com certeza ne, precisa ter as capacitações porque quando se começa do zero ne muitas vezes essas pessoas que trabalharam no máximo como empregados, como diaristas não tem o conhecimento da legislação e ali mesmo, sendo na cooperativa existe legislação que precisa ser cumprida, que precisa que seja observada ne, então é claro que as pessoas tem que ter o devido conhecimento, isso é através de reuniões, conferencias, de palestras, os seminários ne e também o intercambio entre outras cooperativas que já funcionam a mais tempo ou que as pessoas realmente queiram ter o conhecimento necessário ne, porque todos eles sabem trabalha, isso a gente sabe ne, eles sabem trabalha.

GESTOR C:

Q1: A cooperativa de catadores aqui desde que nós assumimos já logo o nosso prefeito Valter foi agilizando pra que isso saísse do papel, pra que a cooperativa saísse do papel e hoje graças a Deus esta funcionando, não esta ainda como deveria mas nós estamos juntamente com a universidade que esta nos ajudando bastante..... além de nós cuidarmos mais do nosso meio ambiente também os catadores eles tao arrecadando o seu próprio sustento, tao sobrevivendo as famílias que estão la e também o município é muito importante porque antes nós levávamos o lixo, todo o lixo pra Giruá e agora só pra você te uma ideia tamo poupando mais ou menos uns 45/50 mil reais mês desde que ta funcionando a cooperativa aqui no nosso município do que nós gastava antes e também a lei os agregados do lixo que eles vendem a associação deles vem e repassa pra eles, então eles também tao ganhando, então pra nós, pra gestão é muito importante e o que nós pudermos melhorar nós vamos com certeza estar sempre prontos a ajudar.

Q2: Numa cooperativa de catadores eu acho que como o nome já diz a cooperação entre eles e também pra nós melhorarmos o gerenciamento da cooperativa eu acho que cada vez mais conscientiza o nosso povo a fazer a separação do nosso lixo corretamente porque eu vejo hoje ainda não está, vamo supor assim, no meu ver assim eu vejo assim que só 70% arrecem nós atingimos da meta, falta ainda nós atingir 30% da meta que é pro nosso lixo funciona bem, é o seguinte, vem muito rejeito, vem muito rejeito que não da retorno pros catadores, pra cooperativa, isso não da retorno e infelizmente esse lixo que vem as vez as pessoas podiam se conscientiza mais..... acho que essa é uma das ferramentas que nós temos que agregar e bater em cima dessa tecla.

Q3: Ah os treinamentos, os treinamentos eu acho que devem existir em tudo que é setor devem existir os treinamentos, isso “quenem” por exemplo eu ali na leitaria, la também precisa de treinamentos, não tem por exemplo, alguém vim la eu tenho que treina ele, eu tenho que

treina a pessoa pra fazer aquele serviço e assim é ali na cooperativa também, claro que temo que busca pessoas capacitadas para fazer esses treinamentos, administra os treinamentos pra eles mas também acho que ali entra outra questão de novo da universidade também auxilia nesse quesito que é treinamentos pra catadores..... cada vez mais projetos que envolvam a cooperativa.

Q4: Falta coloca uns cursos, umas coisas pra eles.

Q5: Cursos e palestras porque hoje palestras são muito importantes pra qualquer pessoa, não só la na cooperativa, mas também em outros setores.... os palestrantes hoje estão bem capacitados pra dar essas palestras e com certeza é mais importante palestra claro cursos também é importante, so que nós temo que encaixa, acha um meio onde nós podemos encaixa esses palestrantes e os cursos porque sabe que hoje basicamente curso, tem os do Senai que administram cursos e nós temos que buscar por meio desses órgãos estaduais e federais cursos e palestrantes.

Q6: Geralmente são pessoas que não tem a escolaridade além do primário..... justamente esse que é o maior problema mas pra isso nós temos que achar um meio como disse antes de nós aprimora eles com cursos, com palestras

Q8: Ah isso com certeza, é tudo uma cooperativa, uma cooperativa bem gerenciada é hoje a melhor coisa que tem uma cooperativa bem organizada..... quanto mais eles se organiza mais eles vão arrecada..... com certeza com o apoio da administração, vo volta a fala de novo, com o apoio da nossa universidade que é muito organizada no nosso município, parabéns mesmo pra universidade com o que tao fazendo e temo que agrega mais renda pra eles.

Q9: 100% eles não vao ter, eles sempre vao ter que ter um acompanhamento de pessoas mais, como vo dize, mais graduadas para ver o que que ta errado, ó isso aqui tem que muda, isso aqui pode melhora porque infelizmente quando ela não tem aquela escolaridade que precisa te pra gerencia, não to julgando, não to dizendo que eles não tem condição (de aprende), de maneira nenhuma, pelo amor de Deus não me entendam desse lado.

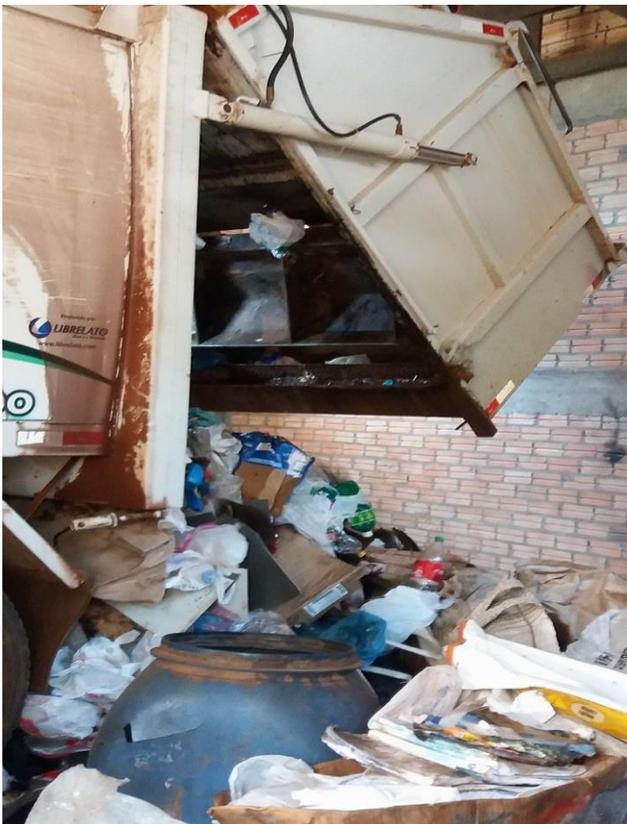
ANEXO A - FOTOS DO PROCESSO DE OPERACIONALIZAÇÃO DA COOPERACAUN

Fotografia 1 Transporte dos Materiais pelo caminhão da Prefeitura Municipal (Etapa 2)



Fonte: Imagem capturada pela autora, 2018

Fotografia 2 Depósito dos Resíduos no Galpão (Etapa 3)



Fonte: Imagem capturada pela autora, 2018

Fotografia 3 Materiais após serem depositados no Galpão (Etapa 3)



Fonte: Imagem capturada pela autora, 2018

Fotografia 4 Processo de Triagem dos Resíduos e Classificação em Materiais Recicláveis e Rejeitos (Etapa 4)



Fonte: Imagem capturada pela autora, 2018

Fotografia 5 Depósito dos Rejeitos - Lado 1 e 2 (Etapa 4)



Fonte: Imagem capturada pela autora, 2018

Fotografia 6 Separação dos Materiais em sacolões segundo a classificação em papel, latas e garrafas plásticas (Etapa 5)



Fonte: Imagem capturada pela autora, 2018

Fotografia 7 Local onde são armazenados os sacolões para posterior prensagem (Etapa5)



Fonte: Imagem capturada pela autora, 2018

Fotografia 8 Início do processo de Prensagem dos Materiais com a colocação do material escolhido (Etapa 6)



Fonte: Imagem capturada pela autora, 2018

Fotografia 9 Amarração do fardo para finalização do processo (Etapa 6)



Fonte: Imagem capturada pela autora, 2018

Fotografia 10 Finalização da Prensagem com a retirada do fardo para posterior armazenamento (Etapa 6)



Fonte: Imagem capturada pela autora, 2018

Fotografia 11 Armazenagem dos Fardos no Galpão para posterior Comercialização
(Etapa 7)



Fonte: Imagem capturada pela autora, 2018

ANEXO B - ESTATUTO SOCIAL DA COOPERATIVA DE TRABALHO DE CATADORES UNIDOS PELA NATUREZA



ESTATUTO SOCIAL DA - **COOPERATIVA DE TRABALHO DE CATADORES UNIDOS PELA NATUREZA** - APROVADO EM ASSEMBLEIA GERAL DA CONSTITUIÇÃO REALIZADA EM 13 DE DEZEMBRO DE 2016.

CAPÍTULO I DA DENOMINAÇÃO, SEDE, FORO, ÁREA DE ATUAÇÃO, DURAÇÃO E ANO SOCIAL.

Art. 1º – Com a denominação de **COOPERATIVA DE TRABALHO DE CATADORES UNIDOS PELA NATUREZA** – constituída sob a forma de sociedade cooperativa de natureza civil, que se regerá pelas disposições do presente e pelas leis e regulamentos vigentes, tendo:

- I - Sede administrativa na Rua Bernardo José Psiuk N°279, bairro Esplanada, CEP 97900-000 – Cerro Largo – RS;
- II - Foro Jurídico na Comarca da cidade de Cerro Largo, Estado do Rio Grande do Sul;
- III - Área de Ação, abrangendo o município de Cerro Largo;
- IV - Prazo de Duração indeterminado e ano social compreendido no período de 1ª de Janeiro a 31 de Dezembro

CAPÍTULO II DOS OBJETIVOS SOCIAIS

Art. 2º – A Cooperativa tem por objetivo proporcionar aos seus associados postos de Trabalho mediante o esforço pessoal e direto e o aprimoramento da atividade profissional através de uma organização conjunta prestando serviços em geral e também atuando na área de coleta, triagem e reciclagem de resíduos sólidos e em sua comercialização, tudo com base na colaboração recíproca.

PEDRO

Glance



§ 1º – Para a consecução de seus objetivos, de acordo com os recursos disponíveis e prévia programação, a Cooperativa poderá:

- I - Contratar serviços para seus associados em condições convenientes;
- II - Promover assistências social e educacional aos associados e respectivos familiares, utilizando-se o FATES – Fundo de Assistência Técnica, Educacional e Social;
- III - Promover mediante convênio com entidade especializadas, públicas ou privadas, o aprimoramento técnico profissional dos associados, tendo sempre em vista a educação cooperativista;
- IV - Propiciar apoio aos associados no que for necessário para melhor execução dos serviços;
- V - Proporcionar via convênios com sindicatos, universidades, cooperativas, prefeituras e outros órgãos, benefícios previstos em fundos sociais da entidade;
- VI - Providenciar e organizar os serviços aproveitando a capacidade dos associados distribuindo-os sempre conforme suas aptidões e o interesse coletivo;
- VII - Realizar em benefício de seus associados, seguro de vida coletivo e de acidente de trabalho.

§ 2º - Nos contratos celebrados, a Cooperativa representará os cooperados, coletivamente, agindo com sua mandatária.

§ 3º - Os cooperados executarão os serviços contratados pela Cooperativa em conformidade com este estatuto e regimento interno.

§ 4º - A Cooperativa poderá associar-se a outras cooperativas, Federação, Confederações de Cooperativas ou a outras sociedades, visando sempre a defesa econômico-social, o desenvolvimento harmônico e a consecução plena dos objetivos da Cooperativa e do seu quadro social.

CAPÍTULO III DOS COOPERADOS

Udo
 Gessi
 Kaitos
 Kilar
 Angela
 Angelis
 Bulo



Art. 4º - Poderão filiar-se à Cooperativa trabalhadores que exerçam suas atividades por conta própria dentro da área de ação da Cooperativa e que, tendo livre disposição de suas pessoas e bens, concordem com o presente Estatuto, com o interesse e objetivos desta sociedade, vindos a prestar serviços autônomos em local determinado pela Cooperativa e não pratiquem outras atividades que possam prejudicar ou colidir com interesse da sociedade.

Parágrafo Único. Poderão ainda associar-se à Cooperativa, trabalhadores não capacitados tecnicamente, e neste caso, receberão treinamento através de cursos de especialização promovidos pela Cooperativa.

Art. 5º - O número de cooperados será limitado quanto ao máximo, respeitada a viabilidade técnica de prestação de serviço, e respeitando o interesse da Cooperativa, definindo em assembleia geral, não podendo ser inferior a quantidade especificada na lei vigente.

§ 1º - Para cooperar-se, o candidato preencherá proposta de admissão fornecida pela Cooperativa e deverá antes realizar cursos e/ou assistir palestras para que saiba quais são as características, objetivos, direitos e obrigações de um cooperado ao trabalhar numa sociedade cooperativa de trabalho, devendo a proposta de adesão ser assinada por um dos sócios da Cooperativa.

§ 2º - Faz parte do processo de matrícula:

I - A inscrição do associado como contribuinte de Previdência Social, na condição de trabalhador autônomo (Contribuinte Individual), uma vez que o trabalhador associado a Cooperativa, que nesta qualidade prestar serviço a terceiros é considerado trabalhador autônomo;

II - Os candidatos devem preencher os seguintes requisitos

a) Ser brasileiro

b) Maior de 18 anos

Paulo

Yessi

PEDRO

Vilma

Angela

Glaura

Valdeir



c) Comprometer-se à participação nos cursos de capacitação, educação formal ou outros a serem implementados pela Cooperativa ou parceiros constituídos para este fim.

§ 3º - A subscrição de quotas- partes de Capital pelo associado e a assinatura no Livro de Matrícula complementação a sua admissão na Cooperativa.

§ 4ª – Havendo contratos em andamento, o novo cooperado poderá ser incluído e devendo para tanto aderir às suas cláusulas delas tomando ciência; caso contrário aguardará novo contrato, onde participará de todas as etapas do contrato; orçamento, prazo de entrega, condições de trabalho entre outros.7

Art. 6º - Cumprindo o que dispõe o artigo anterior, o cooperado adquire todos os direitos e assume as obrigações decorrentes da Lei, deste Estatuto Social e de deliberação tomadas pela Cooperativa.

Parágrafo Único. No ato de admissão, o cooperado firmará documento manifestando a concordância com as disposições estatutárias e com as normas internas da Cooperativa, comprometendo-se a não praticar atos que possam colidir com as finalidades, interesses e objetivos da sociedade.

Art. 7º - O cooperado tem o direito a:

- I - Receber mensalmente ou a tempo que a atividade determinar, sua produção cooperativista sobre serviços prestados;
- II - Participar de todas as atividades que constituem objetivo da Cooperativa, inclusive das discussões dos contratos e de suas execuções, recebendo pelos serviços e com ela operando na realização de atos cooperativos em todos os seus setores e de acordo com as normas aprovadas pela Assembleia Geral e o Regimento Interno;
- III - Votar e ser votado para os cargos sociais;

Paulo

Gessi

me

Vilson

Geane

Angela
(PEDRO)

Valdeir



- IV - Solicitar esclarecimento sobre as atividades da Cooperativa podendo consultar o Balanço Patrimonial e os livros contábeis, verificar gastos e débitos contratos e demais documentos que entender necessários;
- V - Esclarecer quaisquer dúvidas junto à Diretoria, Contador, Advogados e demais pessoas pertinentes;
- VI - Exercer atividades fora da Cooperativa, desde que não prejudique o trabalho contratado com a sociedade.
- VII - Solicitar por escritório, informações sobre assuntos de qualquer natureza, devendo a diretoria responder ponto a ponto, em 10 (dez) dias.

Art. 8º - O Cooperado tem o dever de:

- I - Executar as atividades que lhe forem atribuídas pela Cooperativa, conforme normas aprovadas pela assembleia geral e que deverão fazer parte do Regimento Interno;
- II - Subscrever e integralizar quotas partes do capital social, nos termos deste Estatuto;
- III - Contribuir com as taxas de serviços e encargos operacional que forem estabelecidos;
- IV - Prestar a Cooperativa os esclarecimentos que lhe forem solicitados, sobre os serviços executados em nome desta;
- V - Cumprir as disposições de Lei do Estatuto do Regimento Interno, respeitar as resoluções tomadas pelas Diretoras em as Deliberações das Assembleias Gerais;
- VI - Zelar pelo Patrimônio moral e material da Cooperativa;
- VII - Participar das perdas do exercício, na proporção das operações que houver realizado com a Cooperativa, se o Fundo de Reserva não for suficiente para cobri-las;
- VIII - Comunicar a Diretoria, previamente e por escrito, a interrupção temporária das suas atividades, indicando o motivo.

Paulo

Luigi

Totome

Vivian

Angela

Silvane

PEDRO

Walter



Parágrafo Único. Será Necessária a maioria dos votos dos associados presentes, no momento da votação, para tornar validas as deliberações de que trata este artigo.

Seção IV

Dos Órgãos de Administração

Art. 30º - A Cooperativa de Trabalho de Catadores Unidos pela Natureza será administrada por uma Diretoria, composta por 3 (três) membros, todos associados com o título de Diretor-Presidente, Diretor-Administrativo e Diretor-Financeiro, eleitos pela Assembleia Geral para um mandato de 2 (dois) anos, sendo obrigatória ao término de cada período de mandato, a renovação de toda diretoria e de seus componentes.

Art. 31º - A Diretoria rege-se pelas seguintes normas:

- I - Reúne-se, ordinariamente, uma vez por mês, e extraordinariamente, sempre que necessário, por convocação do Diretor-Presidente ou, ainda, por solicitação do Conselho Fiscal;
- II - Delibera, validamente, com a presença da maioria dos votos dos presentes reservados ao Diretor-Presidente o exercício do voto de desempatar;
- III - A deliberações serão consignadas em atas circunstanciadas, lavradas no Livro de Atas das Reuniões da Diretoria, lidas aprovadas e assinadas pelos membros da Diretoria.

Art. 32º - Nos impedimentos por prazos inferiores a 60 (sessenta) dias, o Diretor-Presidente será substituído pelo Diretor-Administrativo a este pelo Diretor-Financeiro e este pelo Diretor Administrativo.

§ 1º - Se Ficarem vagas por mais de 60 (sessenta) dias, a Diretoria deverá convocar Assembleia Geral para o devido preenchimento.

§ 2ª - Os substitutos exercerão os cargos somente até o final do mandato dos seus sucessores.

§ 3º - perderá o cargo automaticamente o membro da Diretoria que, durante o ano, sem justificativa, faltar a 3 (três) reuniões consecutivas ou a 6 (seis) alternadas.

Preto

Gessi *PEDRO*

Angela

Walter



Art. 33º - Compete a Diretoria dentro dos limites da Lei e deste Estatuto, atendidas as decisões ou recomendações da Assembleia Geral, planejar e traçar as normas para as operações e serviços e controlar os resultados.

Art. 34º - No desempenho de suas funções, entre outras, cabem-lhe as seguintes atribuições:

I - Programar as operações e serviços, estabelecer as qualidades, valores, prazos e demais condições necessárias as suas efetivações;

II - Elaborar normas de funcionamento estabelecendo regras de relacionamento social e sanções ou penalidades a serem aplicadas nos casos de violação ou abusos cometidos contra disposições da Lei e do Estatuto, podendo ser incluída no Regimento internos.

III - Deliberar sobre a admissão eliminação ou exclusão de cooperados;

IV - Deliberar sobre a convocação da Assembleia Geral;

V - Fixar as despesas de administração, em orçamento anual que indique a fonte de recursos para coberturas;

VI - Apresentar e verificar mensalmente, no mínimo, o estado econômico-financeiro da Cooperativa, o desenvolvimento dos negócios e das atividades em geral, através de balancetes e demonstrativos específicos;

VII - Avaliar e providenciar o montante de recursos financeiros e dos meios necessários ao atendimento das operações atinentes consecução da atividade da Cooperativa.

VIII - Determinar a taxa destinada a cobrir as despesas dos serviços da Cooperativa

IX - Contratar profissionais fora do quadro social, sempre que fizer necessário e fixar valores de honorários e demais normas.

X - Contratar se necessário o serviço de auditoria, conforme a Lei Cooperativista;

XI - Contratar, sempre que julgar conveniente, o assessoramento de técnicos para auxiliá-la no esclarecimento de assuntos a decidir, podendo determinar que seja representado, previamente, projeto ou parecer sobre questões específicas;

XII - Indicar o banco ou bancos onde devem ser feitos os depósitos de numerário disponível, bem como fixar o limite máximo de saldo que poderá ser mantido no caixa;

Gessi

Angela



XIII - Adquirir, alienar ou onerar bens móveis, com expressa autorização da Assembleia Geral;

XIV - Contrair obrigações, transigir, adquirir bens moveis, ceder direitos e constituir mandatários;

XV - Participar de seminário, cursos, eventos, representando a sociedade, ou designar alguém.

XVI - Viajar para tratar de assuntos de interessa da Cooperativa ou designar alguém para tanto.

Parágrafo Único. A competência dos membros da Diretoria será explicitada no Regimento Interno deste Órgão.

Art. 35º - A Diretoria poderá criar, ainda, Comissões Especiais, transitórias ou não, observando as regras estabelecidas neste Estatuto, para estudar, planejar e coordenar soluções de questões específicas.

Art. 36º - Os membros da Diretoria não são pessoalmente responsáveis pelos compromissos que assumirem em nome da sociedade Cooperativa, mas, responderão pelos seus atos se procederem de forma culposa.

Art. 37º - Ao Diretor Presidente, cabem, entre outras, as seguintes atribuições:

- I - Apresentar à Assembleia Geral o Relatório da Diretoria, o Balanço Patrimonial, o Demonstrativo de Sobras Apuradas ou das Perdas Decorrentes das Insuficiências das atribuições para a cobertura das despesas da sociedade, e o Parecer do Conselho Fiscal, bem como os Planos de Trabalho para o ano entrante;
- II - Assinar cheques em conjunto com o Diretor Administrativo ou Diretor Financeiro;
- III - Assinar contratos e demais documentos constitutivos de obrigações, em conjunto com os outros diretores;
- IV - Convocar e presidir a Assembleia Geral e as reuniões da Diretoria;
- V - Fazer pesquisas de preços, buscando melhores condições de trabalhos e novos contratos; apresentando aos cooperados;
- VI - Participar de licitações, representando os associados nos limites deste estatuto e do Regimento Interno, e firmar contratos com empresas privadas, podendo consultar os associados interessados no trabalho.


R. ...

A ...





- VII - Representar a Cooperativa em juízo ou fora dele, ou nomear qualquer um dos sócios para fazê-lo;
- VIII - Representar a Cooperativa, nas Assembleias Gerais da Federações de Cooperativas a que for filiada como Delegado Efetivo;
- IX - Supervisionar as atividades da Cooperativa, através de contatos assíduos com os outros diretores.

Art. 38º - Ao Diretor Administrativo, cabem as seguintes atribuições:

- I - Assinar cheques em conjunto com outros diretores;
- II - Assinar documentos constitutivos de obrigações, em conjunto com o diretor presidente, na falta deste com o Diretor Financeiro;
- III - Auxiliar o Diretor Presidente interessando-se permanentemente pelo seu trabalho;
- IV - Representar a Cooperativa nas Assembleias de Federação como 1º Delegado Suplente, nos impedimentos do Delegado Efetivo;
- V - Secretariar e lavrar as atas das reuniões da Diretoria e das Assembleias Gerais, responsabilizando-se pelos livros, documentos e arquivos referentes;
- VI - Substituir o Diretor Presidente, nos seus impedimentos até 60 (sessenta) dias;
- VII - Superintender todos os serviços da Cooperativa;

Art. 39º - Ao Diretor Financeiro, cabem, entre outras, as seguintes atribuições:

- I - Apresentar ao Conselho Fiscal, balancetes mensais que deverão ser fixados em lugares visíveis, e um balanço anual;
- II - Assinar, com os demais diretores, os cheques e efetuar os pagamentos e recebimentos autorizados;
- III - Auxiliar nas licitações;
- IV - Dirigir e fiscalizar os trabalhos da tesouraria;
- V - Recolhendo o dinheiro da Sociedade Cooperativa em bancos que a Diretoria indicar;
- VI - Responsabilizar-se pela arrecadação das receitas, pagamentos das despesas da Cooperativa devidamente autorizadas bem como pelo numerário em caixa, títulos e documentos relativos a negócios.
- VII - Supervisionar a documentação fiscal e financeira;


Paulo


Amélia


(Valéria)



VIII - Ter sob guarda e responsabilidade os valores da Sociedade Cooperativa.

Sessão V

Do Conselho Fiscal

Art. 40º - O Conselho Fiscal será formado por 3 (três) titulares e 3 (três) suplentes, quaisquer destes para substituir quaisquer daqueles, todos cooperados, eleitos pela Assembleia Geral, com mandato de 1 (um) ano, não sendo permitida a reeleição.

Art. 41º - O Conselho Fiscal reúne-se, ordinariamente, uma vez por mês e, extraordinariamente, sempre que necessário, com a participação de no mínimo 3 (três) de seus membros, sejam efetivos ou suplentes.

§ 1º - Em sua primeira reunião, depois de eleitos, serão escolhidos, entre os seus membros efetivos, um Coordenador, incumbido de convocar e presidir as reuniões e um secretário.

§ 2º - As reuniões poderão ser convocadas, ainda por qualquer dos seus membros, por solicitação da Assembleia Geral ou da Diretoria.

§ 3º - Na ausência do Coordenador, os trabalhos serão dirigidos por conselheiro fiscal escolhido na ocasião.

§ 4º - O membro do Conselho Fiscal que, sem justificar, faltar a 3 (três) reuniões consecutivas ou a 6 (seis) alternadas, perderá o cargo automaticamente.

Art. 42º - Ocorrendo mais de 2 (duas) vagas no Conselho Fiscal, será convocada Assembleia Geral para preenchimento dos cargos, no prazo mínimo de 15 (quinze dias) corridos.

Art. 43º - O Conselho Fiscal compete exercer assídua fiscalização sobre as operações, atividades e serviços da Cooperativa, cabendo-lhe, as seguintes atribuições:

- I - Apurar se existem exigências ou deveres a cumprir junto as autoridades fiscais, trabalhistas e providenciaria;
- II - Averiguar a qualidade dos serviços prestados e fornecimento de produtos e se existem reclamações de clientes;
- III - Averiguar se existem problemas com empregados e profissionais a serviço da Cooperativa;

Paulo

Angela

Adriana



- IV - Averiguar se os estoques de materiais, equipamentos e outros estão corretos, e se os inventários periódicos ou anuais, são feitos com observância das regras próprias;
- V - Conferir, mensalmente, o saldo do numerário existente em caixa, verificando, também, se o mesmo está dentro do limite estabelecido pelo orçamento anual;
- VI - Estudar os balancetes e outros demonstrativos mensais, o balanço e o relatório anual da Diretoria, emitindo parecer sobre estes à Assembleia Geral;
- VII - Examinar se a Diretoria reúne-se de acordo com o determinado no Estatuto Social e se existem cargos vagos;
- VIII - Examinar se os montantes das despesas e inversões realizadas estão de conformidade com os planos, orçamentos e decisões da Diretoria;
- IX - Informar a Diretoria sobre as conclusões dos seus trabalhos, denunciando as irregularidades constatadas e convocando a Assembleia Geral, se ocorrerem motivos graves e urgentes.
- X - Verificar se as operações realizadas e os serviços prestados correspondem em volume, quantidade, qualidade e valor, às previsões feitas e as conveniências econômicas financeiras da Cooperativa;
- XI - Verificar se o recebimento dos créditos é feito com regularidade e se os compromissos são atendidos com pontualidade;
- XII - Verificar se os extratos das contas bancárias conferem com a escritura contábil;

Parágrafo Único. O Conselho Fiscal poderá contratar serviços de auditoria ou técnicos especializados para exames dos livros de contabilidade e de documentos, nos termos da lei cooperativista, dentro do orçamento e da reserva do caixa.

Art. 44º - Os serviços de contabilidade da Cooperativa, deverão ser organizados segundo as normas gerais da contabilidade da Cooperativa;

Sessão VI

Do Conselho de Ética e Disciplina

Art. 45º - Compete ao Conselho de Ética e Disciplina, dentro do espírito de trabalho cooperativista, julgar todos e quaisquer casos, que a Diretoria submeter a esta



