



A Psicologia Organizacional e do Trabalho e sua contribuição numa cooperativa no alto sertão paraibano: uma interseção entre gestão e sustentabilidade

The Organizational Work Psychology and its contribution to a cooperative in the high backlands of Paraíba: An intersection between management and sustainability

Hermmeson Daniel Medeiros da Silva^{1*}, Raimara Amaro de Freitas², Paulo Henrique Girão do Nascimento Pedrosa³ & Naiara Cavalcanti Diniz⁴

Resumo: O presente trabalho, resultado da unidade curricular: Processos de Gestão, diz respeito ao estágio básico, o qual ocorreu numa cooperativa de resíduos sólidos. Tal relato apresenta embasamento teórico, indispensável para balizar a prática, metodologia, resultados, a partir da intervenção realizada e considerações finais. A partir de visitas locais, permeadas por observação e aplicação de entrevistas ao líder de praça e cooperados, realizou-se o diagnóstico institucional e, a partir deste, levantamento de demanda. A relação interpessoal, pensando no bem estar dos trabalhadores e crescimento da organização, subjacente a esta, a ingerência das emoções, destacou-se enquanto demanda principal para intervenção, no momento. Tal vivência propiciou contato com a área da Psicologia Organizacional e do Trabalho, refletida as possibilidades de atuação profissional neste âmbito.

Palavras-chave: *Psicologia Organizacional e do Trabalho; Cooperativa; Reciclagem.*

Abstract: This work, the result of the curricular unit: Management Processes, concerns the basic internship, which took place in a solid waste cooperative. This report presents a theoretical basis, essential to guide the practice, methodology, results, based on the intervention carried out and final considerations. Based on local visits, permeated by observation and interviews with the leader and cooperative members, an institutional diagnosis was carried out and, based on this, a demand survey was carried out. The interpersonal relationship thinking about the well-being of the members and the growth of the organization, underlying this the interference of emotions, stood out as the main demand for intervention at the moment. This experience provided contact with the area of Organizational and Work Psychology, reflecting the possibilities of professional activity in this field.

Keywords: *Organizational and Work Psychology; Cooperative; Recycling.*

Recebido para publicação em 04/04/2024; aprovado em 25/10/2023

¹ Mestre em Psicologia, Orientador, Espaço Mon Petit, hermessondaniel@hotmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-0530-463X>.

² Discente do curso de Psicologia, Autora, Centro Universitário Santa Maria-UNIFSM, raimara25@hotmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-6467-0197>.

³ Discente do curso de Psicologia, Autor, Centro Universitário Santa Maria-UNIFSM, phgpsi@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-8033-2349>.

⁴ Discente do curso de Psicologia, Autora, Centro Universitário Santa Maria-UNIFSM, naydiniz17@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-8507-3666>.

INTRODUÇÃO

O exercício da Psicologia Organizacional e do Trabalho é anterior à sua teorização e regulamentação enquanto profissão, dada a aplicação de conhecimento a questões envolvendo o ser humano. Estando entre as três vertentes iniciais da Psicologia, enquanto profissão, inicialmente, esteve fortemente ligada à mensuração de construtos psicológicos, ganhando espaço no mercado, em virtude, justamente, pelo interesse em relação à aplicação de testes psicométricos (Bastos, Galvão-Martins, 1990).

Datada da década de 60, esta teve origem como disciplina emergente por pesquisadores britânicos e constituiu área de teorização, pesquisa e posterior prática junto às atividades organizacionais. Assim, o comportamento organizacional era objeto de estudo na respectiva área, com fim de contribuir com o mundo do trabalho (Campos, 2011). Neste sentido, a referida área se configura na interseção entre o homem, o trabalho e a sociedade.

Assim sendo, Bernardo *et al* (2017) afirmam que compreender as conexões entre a Psicologia e o contexto do trabalho, seja na esfera da pesquisa ou da intervenção, requer um entendimento da evolução histórica dessas relações. Além disso, é crucial analisar as atividades contemporâneas, tanto no que diz respeito à produção teórica quanto à prática profissional.

É incontestável que Hugo Münsterberg e Elton Mayo desempenharam um papel crucial na formação da Psicologia Organizacional, trazendo contribuições tanto no campo da industrialização quanto nas relações humanas no trabalho respectivamente, conforme a conhecemos hoje. Não obstante, ao longo de mais de um século de existência, a disciplina passou por inúmeras transformações e adaptações em suas práticas e concepções. Na contemporaneidade, nota-se a incorporação de temas adicionais, como qualidade de vida no trabalho, clima organizacional, cultura organizacional, liderança, equipes de trabalho, análise de competências e empreendedorismo (Bernardo *et al*, 2017).

Isto posto, o presente trabalho foi motivado pelo desenvolvimento de atividades referentes ao Estágio Básico IV, alusivo à unidade curricular: Processos de Gestão, a qual resvala a parte teórica, indispensável para o conhecimento e embasamento, a fim de nortear o processo posterior, parte prática no âmbito organizacional. Assim, o estágio foi realizado por discentes do curso de Psicologia do Centro Universitário Santa Maria em uma organização do alto sertão da Paraíba, na perspectiva de empresa de terceiro setor. Neste contexto, o Estágio em Processos de Gestão nos oportunizou o contato com o campo de atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho, proporcionando-nos evidenciar aspectos teóricos adquiridos, ao passo que, possibilitou contribuição com a corporação em questão.

Nesse sentido, propõe-se responder a seguinte pergunta norteadora: Qual, ou quais contribuições a Psicologia Organizacional e do Trabalho pode oferecer às cooperativas de catadores de resíduos sólidos,

tanto no que tange à gestão dos seus recursos quanto ao protagonismo social destes, uma vez que seu trabalho é de fundamental importância para o meio ambiente?

Com base neste contexto, o objetivo geral deste artigo é compreender a importância da Psicologia Organizacional e do Trabalho na gestão de trabalhadores cooperados em suas relações interpessoais e sociais.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O significado do trabalho e sua evolução ao longo do tempo

Por muito tempo, a palavra trabalho esteve associada a uma condição conotativa ruim, em virtude de sua origem, de forma que essa significação perpassou, historicamente, civilizações. Etimologicamente, a palavra trabalho vem do latim *tripalium*, termo utilizado para designar instrumento de tortura, ou mais precisamente, “instrumento feito de três paus aguçados, algumas vezes ainda munidos de pontas de ferro, nas quais agricultores bateriam o trigo, as espigas de milho, o linho, para rasgá-los e esfiapá-los” (Albornoz, 1994, p.10).

Ao transcorrer do tempo, o significado de trabalho foi sendo modificado e assumindo, portanto, outras conotações. No século XVIII, com a ascensão da burguesia e desenvolvimento das fontes produtivas, assim como a transformação da natureza e evolução da técnica e da ciência, enfatizou-se a condenação do ócio, sacralizando-se o trabalho e a produtividade (Kurz, 1997).

No que tange à realização em relação ao trabalho, é possível citar um grau máximo na época da produção artesanal, quando o trabalhador acompanhava e interferia em todas as etapas do processo produtivo, identificando-se com o seu produto, sentindo-se diretamente responsável pelos resultados obtidos. Com o advento da Revolução Industrial, a emoção é retirada do local de trabalho, dando lugar à racionalização (Ribeiro, 2009).

O método taylorista/fordista, utilizado nas indústrias, rapidamente contagiou outras organizações, incluindo igreja, família e tipos de lazer. Novos valores passaram a determinar a sincronização dos tempos de vida e do trabalho, foram estabelecidos horários exatos para chegar e sair da fábrica e tempo predeterminado para executar uma tarefa. O trabalho passa a ser reconhecido, então, como uma atividade central que ocupa de forma quase total o espaço de vida, na medida em que absorve a maior parte do tempo do indivíduo em que é criado um novo espaço social para lhe dar o suporte necessário. A indústria transforma o conceito de trabalho e dita novos valores à sociedade da época, criando assim o que se pode chamar de Sociedade Industrial. (Ribeiro, 2009).

Para Ribeiro e Léda (2004), com a crise do modelo taylorista/ fordista transformações ocorreram nas relações de trabalho, hoje, apesar das incertezas provocadas pelo capitalismo flexível, à sociedade

continua vinculada ao trabalho, cultivando-o como algo essencial. As pessoas, cada vez mais, dedicam muitas horas do seu dia às atividades profissionais, utilizando parte importante do seu tempo livre se qualificando para a empregabilidade.

Para o homem dos tempos modernos, o tempo livre passou a tornar-se escasso, nascendo à expressão "Tempo é dinheiro". A lógica do trabalho perpassou a cultura, o esporte e, até mesmo, a intimidade. Todas as atividades humanas passaram a ser foco de negócios ou tornaram-se oportunidades para alguém ganhar dinheiro, lógica que se apoderou de todas as esferas da vida e da existência humana. Para grande maioria das pessoas, o trabalho transformou-se em emprego na sociedade moderna (Woleck 2002).

A Atuação do Psicólogo nas organizações

De acordo com Schein (1982), a Psicologia Organizacional e do Trabalho é uma atuação interdisciplinar que procura compreender os fenômenos organizacionais que se desenvolvem em torno de um conjunto de questões referentes ao bem-estar do indivíduo, já que, segundo o autor, as organizações são sistemas sociais complexos. Sendo assim, a Psicologia Organizacional é um campo que abrange todas as relações entre humanos dentro das instituições e que não está isolada da sociedade, a qual está inserida.

Numa perspectiva histórica, a prática da Psicologia nas organizações desenvolveu-se a partir do início do século XIX, sob o nome de Psicologia industrial, sendo definida enquanto estudo do comportamento humano nos aspectos da vida relacionados com a produção, distribuição e uso dos bens e serviços de nossa civilização. Tal área vem se modificando desde então, não havendo consenso entre os teóricos, nas várias definições que buscam entender melhor o campo e suas características peculiares (Campos, 2011).

O que mudou ao longo do tempo foi que, de acordo com a perspectiva histórica, o sentido, valor e importância subjetiva do trabalho modificaram-se para os indivíduos e sociedade. Até o século XVIII, o trabalho não conferia *status*, e era contrário aos valores sociais centrais. Essa condição só se alterou durante a Era Industrial, quando houve o aparecimento do contrato de trabalho, no qual o indivíduo já não era dono dos meios de produção ou do produto final, mas vende o seu trabalho por uma remuneração aos donos dos meios de produção. Com o tempo, surgiram questões e problemas a respeito da relação do homem com o trabalho (Hashimoto, 2013).

Para Malvezzi (2010), os psicólogos foram convocados para contribuírem com avaliações diversas sobre a pessoa e com intervenções para o ajustamento e o desenvolvimento dos indivíduos frente aos mais diversos grupos sociais. Conforme discute Hashimoto (2013), entre os primeiros estudiosos da Psicologia aplicada às organizações, Koppes e Pickren destacam os trabalhos realizados por Kreppelin na Alemanha,

sobre questões ligadas à fadiga mental e física diante de certas tarefas, e interpretou que os resultados indicavam para uma curva de declínio de produtividade em relação ao tempo. Para Fleury (2000) a diversidade cultural dentro de uma organização pode impactar a própria eficácia do trabalho, podendo esse tema ser estudado sob diferentes perspectivas: no nível organizacional, grupal ou individual.

Uma questão importante para trazer à discussão, na perspectiva psicológica, diz respeito à questão do sentido que determinado trabalho tem para o sujeito, para seus pares e para a sociedade. Assim, Dejours (1987), discute que o sentido do trabalho é formado por dois componentes: o conteúdo significativo em relação ao sujeito, que envolve a dificuldade prática da tarefa, a significação da tarefa acabada em relação a uma profissão e o status social, ligado, implicitamente, ao posto de trabalho, que permite a construção da identidade pessoal e social do trabalhador. O conteúdo significativo em relação ao objeto, o que envolve mensagens simbólicas que a tarefa pode também veicular para alguém, ou contra alguém, também se faz importante considerar.

Ainda sobre essa discussão, Dejours (1987) ressalta que essa separação de conteúdos é arbitrária, na medida em que toda atividade contém ambos, pois o investimento no indivíduo só se renova em virtude do investimento no objeto e vice-versa. A significação profunda do trabalho, portanto, é inerente a cada indivíduo, e, portanto, criada com base nas formas particulares desenvolvidas por cada sujeito.

Vale salientar que alguns autores fazem a distinção dos termos sentido e significado. No entanto, comumente, nos trabalhos e pesquisas acadêmicos, os conceitos confundem-se, como é o caso deste estudo, que adota ambos como sinônimos. Assim, o sentido do trabalho é entendido como uma estrutura afetiva que engloba, além do significado individual, coletivo e social do trabalho, a utilidade da tarefa executada para a organização a que se pertence, a autorrealização e a satisfação, o sentimento de desenvolvimento, evolução pessoal e profissional e a liberdade e autonomia para a execução das tarefas (Oliveira, 2004).

Para além de tal aceção, Pagés *et al.* (2006) explicam que a relação entre o indivíduo, a organização e seu contexto histórico precisa ser analisada dentro daquilo que denominou de espaço socioemocional. Sendo o trabalho a materialização da relação do indivíduo com a organização moderna, para compreendê-lo é imprescindível a adoção de um modelo analítico baseado na conjunção de variáveis.

A fim de pontuar a importância do psicólogo para o mundo do trabalho, Bienal (2010) discorre sobre o significado do trabalho na sociedade contemporânea, destacando o surgimento do capitalismo, colocando-o como condição essencial para a sobrevivência do indivíduo, consequência da Revolução Industrial, gerando mudanças na sociedade, como crescimento populacional, fonte de riqueza e autorrealização. Com todas as mudanças, o capitalismo ficou mais forte e, a partir do surgimento das

indústrias, em que os objetivos eram de conseguir lucros, entra o homem e suas habilidades humanas, justificando assim, a Psicologia incluída no mundo do trabalho. Esta que tem como finalidade estudar as relações do ser humano e o que implica em sua vida, já que o trabalho é condição essencial da vida humana.

Reciclagem, meio ambiente e inclusão social

As ações do poder público para respaldar o trabalho dos catadores parecem derivar das conversações estabelecidas durante a Eco-92, a Conferência das Nações Unidas para o Meio Ambiente e o Desenvolvimento. Realizada no Rio de Janeiro em junho de 1992, o propósito central da conferência era debater estratégias que conciliassem o progresso socioeconômico com a preservação e defesa do meio ambiente, entre outros objetivos (Carmo, 2009).

Ainda de acordo com Carmo (2009), os agentes recicladores ambientais começaram a ganhar notoriedade nos debates pela perspectiva social da geração de renda a partir dos resíduos, e não pela dimensão ambiental que essa atividade proporciona. Pesquisas realizadas sobre o papel dos agentes ambientais estão mais próximas à questão socioeconômica do que ambiental, no sentido da exiguidade dos recursos naturais.

Os trabalhadores que coletam materiais recicláveis desempenham um papel crucial no contexto socioambiental das cidades, embora enfrentem condições precárias e estigmatização social. A organização desses profissionais historicamente envolveu conflitos e disputas, pois, embora sejam reconhecidos como agentes ambientais que conferem novo propósito ao lixo urbano, é também o elo mais vulnerável da cadeia de reciclagem, devido às condições desfavoráveis de trabalho e aos lucros limitados, sendo os intermediários os principais beneficiários na estrutura produtiva da reciclagem (Sousa, Pereira, Calbino, 2021).

A reciclagem se configura na única fonte de trabalho para muitas pessoas, sendo sua fonte de subsistência e inclusão social diante de um mercado segregador. Diversos autores discutem a inclusão social predominantemente a partir do prisma do desemprego como referência principal. Sob essa ótica, estar desempregado é visto como não estar plenamente integrado à sociedade. No entanto, surge a questão sobre aqueles que trabalham sem, no entanto, possuírem um emprego formal. Seria o desemprego o ponto de partida adequado para analisar a inclusão/exclusão social de um grupo de trabalhadores que executam atividades como a coleta de materiais recicláveis? (Medeiros, Macedo, 2006).

Nesse sentido, Magni e Günther (2014), ressaltam a importância da inclusão social dos catadores como um alicerce fundamental para a promoção da saúde desses profissionais. Para além do benefício evidente relacionado ao aumento estável e regular da renda, permitindo condições de vida melhoradas,

como acesso a alimentação, higiene adequada e assistência médica - elementos apontados por catadores envolvidos em pesquisas recentes - é fundamental considerar que a inclusão promovida ao integrarem uma cooperativa organizada gera um benefício adicional: a melhoria das condições ambientais no local de trabalho.

METODOLOGIA

Segundo Moreira (2012), antes de realizar qualquer tipo de ação nas instituições é imprescindível que se faça o diagnóstico organizacional. Trata-se de um procedimento científico, em que cada etapa está interligada a outra, a fim de proporcionar ao pesquisador um norte para futuras intervenções, pois somente após uma análise minuciosa de todo o contexto, no qual se pretende atuar, é possível implementar estratégias de intervenção eficazes.

A organização, alvo das intervenções, foi uma cooperativa de catadores situada às margens da BR 230, no município de Cajazeiras/PB, sendo esta responsável pela operacionalização da unidade de processamento de materiais recicláveis, com seu funcionamento mediado através de parceria pública entre a prefeitura municipal e uma ONG com sede em São Paulo. Tal entidade faz o processo de gerenciamento/incubação, bem como empresas privadas que patrocinam o serviço.

Ao longo do processo de diagnóstico institucional, foi feito levantamento de dados, coletando e reunindo informações acerca do funcionamento da Instituição. Foram utilizados como instrumentos para esse fim: entrevistas e diálogos informais, pesquisa documental e observação. Tal levantamento foi analisado para identificar possíveis demandas da Psicologia Organizacional e do Trabalho, explorando assim, prováveis causas e consequências destas, buscando aperfeiçoamento, ou ainda, identificar pontos fortes e traçar estratégias para mantê-los.

Identificada a demanda, a partir do diagnóstico institucional, foi proposta intervenção, a fim de contribuir com a corporação local. Tal fase do estágio foi planejada em grupo, sob orientação do professor regente da disciplina. Ademais, foi verificado, junto à liderança da cooperativa, possibilidades para efetivação da ação, a fim de nos adequarmos ao contexto inserido.

As intervenções no referido campo constituíram-se em três etapas: diagnóstico, análise, levantamento de demanda e intervenção. Assim, desenvolveu-se da seguinte forma: inicialmente, foram realizadas visitas ao campo de estágio, a fim de conhecer padrões de comportamentos de gestor(es), colaborador(es); modelo; estrutura e cultura organizacional. Tal prática teve como fim observar o funcionamento e desempenho dos setores, bem como os relacionamentos e comunicação entre: gestor-colaborador; colaborador-colaborador, a fim de mapear demandas para a intervenção.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Diagnóstico Institucional

A cooperativa deu início em 2021, a partir da implantação do projeto pela Secretaria de Meio Ambiente da cidade de Cajazeiras junto ao Instituto, a fim de designar uma política correta de destinação dos resíduos sólidos. Inicialmente, a equipe foi formada a partir de edital de seleção, de forma que aqueles que atenderam aos critérios de avaliação para identificar o perfil socioeconômico passaram, com base nas informações repassadas pelos inscritos no formulário de inscrição. O processo de identificação foi realizado pelos representantes do instituto, tendo como principal fator estabelecido para formação da cooperativa de catadores da já citada cidade, o critério socioeconômico.

Em virtude da cooperativa está em fase de incubação, os pró-labores dos cooperados, que equivalem a um salário mínimo, são pagos pela ONG, enquanto eles estão em processo de organização para guiar a reciclagem sozinhos. Assim, a cooperativa recebe todo apoio financeiro e de treinamento da empresa de terceiro setor, nesta fase inicial, e posteriormente, já estruturada, esta deve ressarcir-la. Nessa perspectiva, no sistema de cooperativismo não existe hierarquia de cargos, mas sua cultura é pautada na democracia em que todos têm o direito de opinar e juntos decidirem, sendo as funções desempenhadas por eles de teor eletivos.

Isso está de acordo com o que diz a Lei Federal 5.764/71, que estabelece a legislação do cooperativismo, destaca-se o incentivo fiscal claro dado pelo Estado a essas organizações, juntamente com a exceção à regra cooperativista clássica, que permite a existência de um vínculo empregatício entre associados. Embora, a regra geral seja que todos os cooperados sejam considerados associados, com direito a voto nas assembleias e decisão conjunta das direções da cooperativa (Brasil, 1971 *apud* Magni, Günter, 2014).

Assim, são distribuídas entre eles funções de presidente, tesoureiro, diretora administrativa e coordenadora de esteira, funções essas que fazem parte da diretoria da cooperativa. No entanto quem desempenha essas funções recebe 20% a mais no pró-labore, conforme regimento interno, uma vez que todos desempenham outras funções de processamento como os demais, de forma que, tais funções são exercidas através de votação entre eles. Como funções no processamento, têm-se: operador de prensa de material reciclável (quem guia a máquina de prensar o papel/ papelão); separador de resíduos na esteira (aquele que seleciona o material); apoio de força (o que organiza os resíduos para subirem na esteira) e os coletores de resíduos (que faz parte da equipe que vai a rua coletar o lixo).

A Instituição funciona no período matutino e vespertino de segunda a sexta, de forma que a sexta é reservada para treinamento, conforme regimento interno. O administrador, denominado por eles, líder de praça, conduz esses momentos de capacitação, sendo treinamentos técnicos e teóricos, mas também de

convivência social. Além disso, há, frequentemente, a visita do chefe do setor de Recursos Humanos (RH) da ONG, o qual passa por todas as cooperativas do Brasil, contribuindo com treinamentos.

Em relação às vestimentas, os integrantes da cooperativa seguem uma conduta padronizada: calça bege e blusa verde. Ademais, os cooperados têm, conforme regimento interno, um dia na semana possível de falta para resolverem assuntos de interesse pessoal, ficando incumbido de levar registro que justifique sua ausência, sendo este material anexado junto a seus dados. Paralelo ao mencionado, tudo o que ocorre na organização é documentado e arquivado, como forma de construir uma história para que quando alguém no futuro tiver interesse em conhecer a cooperativa possa ter acesso a tudo que foi vivenciado e as técnicas, desde a fase inicial.

Levantamento da demanda

As atividades desenvolvidas ao longo do estágio ocorreram da seguinte forma: visita primária para conhecer o líder, dinâmica de trabalho e espaço, bem como maquinários; roda de conversa com a equipe de trabalho, a fim de conhecê-los e entender o significado do que representa o trabalho que eles desempenham na cooperativa. Realizaram-se, ainda, entrevistas aplicadas a três colaboradores, sendo dois da diretoria e um do processamento, bem como, ao gestor na pessoa do líder de praça, além da observação em todos os dias de visita e diálogos informais, a fim de fazer levantamento de pontos importantes.

Nas palavras de Robbins (2009) é importante reconhecer a estrutura organizacional. Segundo o autor, ela define como as tarefas são distribuídas na instituição, e pode ser classificada de três maneiras: a) Estrutura simples, que não é tão elaborada e sua autoridade é centrada em uma única pessoa; b) Estrutura burocrática, tendo a padronização e rotina de tarefas como suas principais características. Sua autoridade é centralizada, porém obedece a uma cadeia de comando, e por fim, c) Estrutura matricial, que valoriza a departamentalização funcional, reunindo especialistas e compartilhando seus recursos entre os diversos produtos da empresa.

Identificamos que o líder, o qual representa a ONG na cidade de Cajazeiras, enquanto gestor de pessoas e consultor incentiva o diálogo, a partir da estratégia de roda de conversa diária, antes de iniciar o trabalho. Na ocasião é acordado quem vai desenvolver determinada tarefa naquele dia, uma vez que é dada a oportunidade de todos aprenderem e realizarem todas as funções em diferentes dias. Além disso, o momento é usado para colocar possíveis mal estar ocorridos no dia anterior entre eles, já que isso ocorre com certa frequência, segundo os envolvidos na cooperativa.

Ademais, pela fala do líder de praça percebemos que a maior dificuldade na cooperativa é a de entendimento, de fato, acerca do que é fazer parte de uma cooperativa (diferente do regime CLT) e entender, dentre tantas outras questões, que o crescimento do outro implica no seu crescimento, uma vez

que na dinâmica de cooperativa todos são donos. Além disso, ficou evidente também, que os trabalhadores acatam bem a ideia do bônus de todos serem donos, porém, quando se trata do quesito gerenciamento, há resistência no aceite ao ônus, sendo uma possível justificativa a problemática enunciada.

Sobre esse aspecto, Robbins (2009, p.232) afirma que “a boa comunicação é essencial para a eficácia de qualquer organização ou grupo”. Pesquisas apontam que a falha na comunicação é o principal motivo de conflitos interpessoais. Assim sendo, torna-se mister estabelecer um bom nível de comunicação entre os colaboradores, a fim de que as ideias do grupo possam ser transmitidas e recebidas de forma clara, garantindo a compreensão do que foi dito.

Outro ponto em evidência é a questão de empoderamento, embora alguns já apresentem, ao entenderem que a reciclagem é de significativa importância para a sociedade e que o trabalho deles é mais que ambiental, educacional e social. Assim, este entendimento pode ressignificar a função que eles desempenham no âmbito organizacional. Outra questão seria a de desmistificar a ideia de que quem trabalhar com reciclagem está excluído da sociedade.

Um ponto que merece destaque é que, quando indagado nas entrevistas dirigidas aos cooperados acerca do reconhecimento do trabalho desempenhado, a grande maioria colocou que não percebia tal ponto na organização, no entanto, tal questão não afetava o quesito motivação, pois a equipe se mostrava entusiasmada para trabalhar. Nessa perspectiva, a partir da observação, foi possível refletir, interpretar e inferir que tal motivação para trabalhar está mais ligada à motivação pessoal, uma vez que muitos enfrentam diversos problemas em casa e o trabalho acaba funcionando como fuga. Para alguns casos, lugar de acolhimento, uma vez que entre eles percebeu-se certa compaixão pelo sofrimento do outro.

A partir de conversas informais, dinâmica de integração e entrevistas, foi recorrente a fala de que há desavenças consideráveis, embora não se tenha presenciado nenhuma ao longo das visitas. Além disso, uma entrevistada mencionou que há fofoca, insubordinação e inveja, além de ciúmes no que diz respeito às amizades. Em virtude da grande maioria possuir baixa escolaridade, intuiu-se que as desavenças passem por esse crivo, apresentando-se enquanto fator de vulnerabilidade social, inclusive emocional. Ao longo das visitas, percebeu-se certa ingerência no que diz respeito ao lidar com as suas emoções e que constantemente, há certa dificuldade em separar o que é demanda pessoal ou de trabalho.

Neste sentido, o que foi percebido é que muitos dos cooperados enfrentam diferentes problemas ligados a vulnerabilidade econômica, territorial, de saúde e de educação, de forma que é refletido diretamente no ambiente de trabalho. Neste sentido, considerou-se o problema de relação interpessoal uma demanda relevante a ser trabalhada, pensando no bem estar dos cooperados e crescimento da

organização, porém, concluiu-se ser este subjacente à ingerência das emoções, assim destacou-se esta como demanda principal para o momento.

Proposta de intervenção

Diante do que foi identificado no diagnóstico organizacional, foi possível construir uma proposta de intervenção que abordasse os elementos presentes. Assim, a partir da análise dos dados colhidos na organização, diagnosticamos como demanda principal, o ingerenciamento das emoções, uma vez que entendemos que estaria gerando o problema na comunicação, logo, problemas no relacionamento interpessoal.

Dito isto, a intervenção se deu em duas etapas, de forma que, na primeira etapa, inicialmente, com o fim de proporcionar um momento de relaxamento e meditação, usamos a técnica de *mindfulness*, com o objetivo de favorecer a atenção plena no momento presente e consciência de si mesmo, proporcionando a reflexão de se destituir do piloto automático. De acordo com Markus, *et al.* (2015), resultados de pesquisas mostram que a prática de *mindfulness* pode contribuir para satisfação e desempenho no trabalho, regulação emocional, redução de exaustão emocional e *burnout*, envolvimento no trabalho e melhora nos vínculos pessoais.

Em seguida, conversamos sobre uma das inteligências múltiplas, proposta por Gardner (Cooper e Sawaf, 1997), a inteligência emocional. Posteriormente, discutiu-se cerca dos quatro pilares, proposto por Daniel Goleman (2018), os quais são indispensáveis para o desenvolvimento e condução da inteligência emocional: autoconsciência, autogestão, empatia e habilidade social. Para a ocasião foi instigada à reflexão acerca dos seguintes questionamentos: Quais dessas habilidades vocês têm domínio maior? E quais delas vocês percebem que se precisa trabalhar?

Para Alves (2021), quando as emoções são bem conduzidas, contribui para uma vida bem-sucedida, possibilitando ao indivíduo absorver novos conhecimentos, melhorar o relacionamento interpessoal e intrapessoal, aumentar a produtividade, elevar a autoestima, a automotivação e assim conseguir transferir às pessoas com as quais se relaciona sensações e sentimentos positivos.

Logo depois, com o objetivo de reforçarmos as duas primeiras habilidades discutidas, em roda de conversa, enfatizando a relação intrapessoal, realizamos um bingo composto por perguntas, com o intuito de suscitar o autoconhecimento. Foram escolhidos números de 1 a 28 (total de pessoas envolvidas), de forma que cada número estaria ligado a uma pergunta.

Após reflexões, fez-se uma gincana denominada ilha do tesouro, com o fim de trabalharmos as outras duas habilidades. A meta com a dinâmica foi de trabalhar a relação interpessoal dos trabalhadores, a fim de contribuir para uma convivência mais agradável, de forma a reconhecer a importância do

trabalho em equipe. Para tanto, pediu-se comprometimento em colocar em prática às técnicas aprendidas nos próximos dias, informando que em 15 dias retornaríamos para um momento com o grupo, a fim de acompanhar o processo de desenvolvimento das habilidades trabalhadas.

Num segundo momento, após 15 dias transcorridos, realizamos uma roda de conversa, a fim de fecharmos o estágio. No momento, a partir de uma pergunta disparadora, conversamos sobre o processo de relação intrapessoal e interpessoal, ao longo dos dias posteriores a intervenção, questionando se observaram mudanças no ambiente de trabalho. Com *feedback* positivo, inferimos ter alcançado o objetivo do estágio, finalizando a ação expressando gratidão pelo envolvimento e disponibilidade de todos os colaboradores.

CONCLUSÕES

Compreendeu-se deste trabalho que o gerenciamento correto dos resíduos sólidos municipais é crucial e repercute diretamente no ecossistema como um todo, além de colaborar de forma positiva para a melhoria da qualidade de vida da população.

Depreendeu-se, ainda, que a problemática do desemprego afeta, principalmente, as classes sociais mais baixas, impelindo diversas famílias a se dedicarem à atividade de catação e reciclagem para garantia de subsistência. Assim, apesar de serem fundamentais nesta cadeia de produção, os agentes ambientais são os que menos se beneficiam desta atividade, uma vez que, grande parte dos lucros se concentra no topo desta estrutura, composta pelos grandes intermediários e empresas recicladoras.

Nesse sentido, observou-se que o modelo de cooperativas de reciclagem é uma alternativa viável tanto para os municípios, no que tange a descentralização dos serviços de limpeza urbana, quanto para às famílias envolvidas nesse contexto social. Assim sendo, torna-se imprescindível o fomento de cooperativas de catadores e reciclagem de resíduos sólidos, uma vez que o desenvolvimento local surge como um caminho possível para combater as disparidades regionais e problemas sociais enfrentados. Percebeu-se, também, que o papel da Psicologia na esfera organizacional e do trabalho é fundamental nesse processo de protagonismo social das famílias de catadores, bem como na construção de uma sociedade mais equânime e colaborativa.

Sendo assim, pode-se inferir que, não somente os discentes foram beneficiados com a aplicação das teorias apreendidas em sala de aula, da técnica à prática; mas também os colaboradores, alvo da intervenção. Destacam-se, ainda, os gestores, no que diz respeito à importância da gestão dos recursos humanos que resulta em mais eficiência e eficácia no seu trabalho, atenuando que seu alvo maior deve ser focado na qualidade de vida dos trabalhadores.

Por fim, acredita-se que esta ferramenta de estágio básico perpassa o âmbito acadêmico, causando efeito imediato e, quiçá prolongado, tendo como fim o comprometimento dos atores sociais envolvidos na dinâmica empresarial, neste caso cooperativista.

REFERÊNCIAS

- [1] ALBORNOZ, Suzana. O que é trabalho. São Paulo: Ed. Brasiliense, 1994.
- [2] ALVES, Israel Ribeiro. A inteligência emocional: influência na vida profissional e nas organizações. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, v. 7, n. 12, p. 300-307, 2021.
- [3] BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt; GALVÃO-MARTINS, Ana Helena Caldeira. O que pode fazer o psicólogo organizacional. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 10, p. 10-18, 1990.
- [4] BERNAL, Anastasio Ovejero. Psicologia do Trabalho em um mundo globalizado: como enfrentar o assédio psicológico e o estresse no trabalho. In: BIENAL Anastasio Ovejero. *Significado do Trabalho na Sociedade Contemporânea*. Artmed. Porto Alegre, 2010.
- [5] BERNARDO, Márcia Hespanhol; OLIVEIRA, Fábio de; SOUZA, Heloísa Aparecida de; SOUSA, Caroline Cristiane de. Linhas paralelas: as distintas aproximações da Psicologia em relação ao trabalho. *Estudos de Psicologia*. Campinas. v. 34, n. 1, p. 15–24, jan. 2017.
- [6] CAMPOS, Keli Cristina de Lara; DUARTE, Camila; CEZAR, Érica de Oliveira; PEREIRA, Geruza Oliveira de Aquino. Psicologia organizacional e do trabalho - retrato da produção científica na última década. *Psicologia: Ciência e Profissão* 31(4), 702-717. 2011.
- [7] CARMO, Scarlet. A semântica do lixo e o desenvolvimento socioeconômico dos catadores de recicláveis: considerações sobre um estudo de caso múltiplo em cooperativas na cidade do Rio de Janeiro. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 7, n. 4, p. 591–606, dez. 2009.
- [8] COOPER, Robert; SAWAF, Ayman. *Inteligência Emocional na Empresa*. Rio de Janeiro: Campus, 1997.
- [9] DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez-Oboré, 1987.
- [10] FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. *Rae Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18-25, jul-set 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/YqBJ94QnWgPFBRcD7FJHnQj/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 25 jul 2022.
- [11] GOLEMAN, Daniel; BOYATZIS, Richard; MCKEE, Annie. *O poder da inteligência emocional: Como liderar com sensibilidade e eficiência*. Objetiva, 2018.
- [12] HASHIMOTO, Felipe Maia Braga. *Possibilidades de atuação do psicólogo organizacional no contexto de transformação nas organizações*. 2013. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

- [13] KURZ, Robert. A origem destrutiva do capitalismo: modernidade econômica encontra suas origens no armamentismo militar. Folha de São Paulo. 30.3.1997, p.3 c.5.
- [14] MAGNI, Ana Amélia Calaça; GÜNTHER, Wanda Maria Riso. Cooperativas de catadores de materiais recicláveis como alternativa à exclusão social e sua relação com a população de rua. Saúde e Sociedade, v. 23, n. 1, p. 146–156, jan. 2014. Acesso em 27 out. 2023.
- [15] MALVEZZI, Sigmar. Urgência ajuda ou atrapalha? Marketing Industrial, n. 47, p. 24-33, 2010.
- [16] MARKUS, Patrícia Maria Ness; LISBOA, Carolina Saraiva de Macedo. Mindfulness e seus benefícios nas atividades de trabalho e no ambiente organizacional. Revista da graduação, v. 8, n. 1, 2015.
- [17] MEDEIROS, Luiza Ferreira Resende de; MACÊDO, Kátia Barbosa. Catador de material reciclável: uma profissão para além da sobrevivência? Psicologia & Sociedade, v. 18, n. 2, p. 62–71, maio 2006.
- [18] MOREIRA, Elen Gongora. Diagnóstico Organizacional. Edição revisada. Curitiba: IESDE. 2012. 138p.
- [19] PAGÈS, Max; BONETTI, Michel; GAULEJAC, Vicent de; DESCENDRE, Daniel. O poder das organizações. São Paulo: Atlas, 2006.
- [20] RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; LEDA, Denise Bessa. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. Estudos e pesquisas em psicologia, v.4, n.2, dez., 2004.
- [21] RIBEIRO, Marcelo Afonso. Psicologia e gestão de pessoas. São Paulo. Vetor 2009.
- [22] ROBBINS, Stephen Paul. Comportamento Organizacional. 11ª ed. São Paulo: Prentice Hall, 2009.
- [23] SCHEIN, Edgar Henry. Psicologia organizacional. Rio de Janeiro Prentice-Hall do Brasil. 1982.
- [24] SILVA, Nubelia Moreira da; NOLÊTO, Tânia Maria Serra de Jesus. Reflexões sobre lixo, cidadania e consciência ecológica. Geoambiente On-line, n. 2, p. 01-14 pág., 2004.
- [25] SOUSA, Romário Rocha; PEREIRA, Rafael Diogo; CALBINO, Daniel. Limites e desafios das organizações de catadores: uma análise da ASMARE. Interações. Campo Grande. v. 22, n. 2, p. 583–596, abr. 2021.
- [26] TIFFEN, Joseph; MCCORMICK, Ernest James. Psicologia Industrial. Tradução de Maria Heloiza Schabs Cappellato. São Paulo: EPU e EDUSP. 447p. 1975.
- [27] WOLEK, Aimoré. O Trabalho a Ocupação e o Emprego: Uma perspectiva histórica. Instituto Catarinense de Pós-graduação. Recuperado de www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev01-05-pdf; 2002.