

# **TRABALHO, DIGNIDADE E RECICLAGEM: fatores motivacionais que influenciam catadores de resíduos sólidos.**

## **1 INTRODUÇÃO**

A crescente cultura consumista da sociedade tem resultado na geração de enormes volumes de resíduos, muitos dos quais são descartados diretamente no meio ambiente. Esse comportamento contribui significativamente para o aumento da poluição e ameaça o bem-estar das futuras gerações. De acordo com o *Panorama dos Resíduos Sólidos no Brasil 2023*, publicado pela Associação Brasileira de Resíduos e Meio Ambiente (ABREMA), cerca de 33,3 milhões de toneladas de resíduos sólidos urbanos foram descartadas de forma inadequada em 2022. Isso representa quase 40% de todo o lixo produzido no país. Deste total, mais de 27,9 milhões de toneladas foram destinadas a mais de três mil lixões ativos, enquanto outros 5,3 milhões foram simplesmente jogados pela população que não dispõe de acesso a sistemas de coleta ou locais apropriados para descarte (ABREMA, 2023).

Gerir adequadamente os resíduos sólidos, especialmente os municipais, minimiza os impactos nos ecossistemas marinhos e terrestres, saneamento básico, saúde pública e condições de vida (IPCC, 2014). A gestão de resíduos sólidos tem uma relação direta com a dimensão social, haja vista a coleta de resíduos ter origem no trabalho de catadores de materiais de reciclagem. Por questão de sobrevivência, esses profissionais de atividade informal, invisíveis aos olhos da sociedade, promovem um importante trabalho de utilidade pública e sustentabilidade. Para o setor formal, essa atividade informal é considerada importante para garantir a rentabilidade da cadeia produtiva de reciclagem (SILVA; WEINS; POTINKARA, 2019). Estima-se que aproximadamente 15 milhões de pessoas no mundo, segundo o Banco Mundial, sobrevivem coletando e recuperando materiais recicláveis. Desses, 4 milhões estão na América Latina (IRR, 2013).

Perante o contexto, formulou-se a seguinte questão de pesquisa: De que forma os catadores de materiais recicláveis são motivados a desenvolverem seu trabalho, atendendo a um nível de satisfação na perspectiva da Teoria dos dois fatores? Uma vez que a motivação os leva a se manter produtivos e empenhados em desenvolver suas funções.

Para responder à questão de pesquisa, o estudo objetivou identificar os fatores motivacionais e higiênicos que influenciam o desenvolvimento do trabalho de catadores de materiais recicláveis.

Cumprir observar que, para desenvolver um trabalho dessa dimensão ou qualquer outro trabalho, é necessário que haja motivação. Em uma cooperativa de reciclagem, ela pode ser intrínseca, quando o indivíduo realiza alguma ação sem pensar na recompensa, é algo pessoal, inerente a ele mesmo. Considerada extrínseca, diz respeito ao ambiente no qual estão inseridos, não estando sob seu controle.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 COOPERATIVA DE RESÍDUOS SÓLIDOS**

A produção de resíduos, marcada por um sistema econômico da sociedade moderna, apresenta um consumo acentuado de bens tangíveis pelo descarte inadequado no meio ambiente. De acordo com Barbieri (2020), resíduo é o resto, o que sobra de algum processo ou atividade, podendo se apresentar nos estados sólido, líquido ou gasoso. Sendo assim, um consumo acentuado de “coisas” sendo mal descartadas carece de uma gestão apropriada desses resíduos.

Os catadores possuem um papel fundamental neste processo de gestão residual, são eles os responsáveis por fornecer o destino correto para diversos materiais recicláveis, retornando-os para a cadeia produtiva. Além disso, contribuem para a diminuição da poluição ambiental ao evitar o descarte em aterros sanitários (GOUVEIA, 2012). Contudo, é uma situação adversa à proposta que o autor propõe. Pois, apesar de reciclar algo que seria descartado, trazendo de volta o objeto para a cadeia produtiva mediante o importante trabalho que desenvolvem, o catador de material de reciclagem não recebe o reconhecimento na sociedade.

No processo de reciclagem, a construção das cooperativas visou suprir as necessidades daqueles que tem a coleta de materiais recicláveis como fonte de renda. Em 2001 o Movimento Nacional dos Catadores de recicláveis, buscou lutar pelos direitos, reconhecimento e valorização desses trabalhadores (DA SILVA; DO NASCIMENTO; DOS SANTOS, 2024).

Apesar dessa conquista, ainda existem catadores que desenvolvem seus trabalhos de maneira informal e sem qualquer registro, algo que gera diversos problemas como a falta de direitos trabalhistas e a dificuldade de serem reconhecidos. Isso agrava-se ainda mais quando é levada em consideração a segurança no trabalho, ou nesse caso a falta dela, para ressaltar,

“O problema da informalidade é ainda mais preocupante quando se consideram as condições de risco para a saúde destes trabalhadores, uma vez que estão desguarnecidos de qualquer seguro social para o caso de algum acidente ou doença que lhes impossibilite de trabalhar por um determinado período” (SILVA, GOES e ALVARES, 2013, p. 6).

Percebe-se que esses e outros fatores apontados, somados à falta de reconhecimento e profissionalismo, remuneração, entre outros implícitos ao trabalho realizado pelos catadores de reciclagem, podem contribuir para aspectos relacionados à satisfação ou insatisfação nas atividades que são executadas.

## 2.2 MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

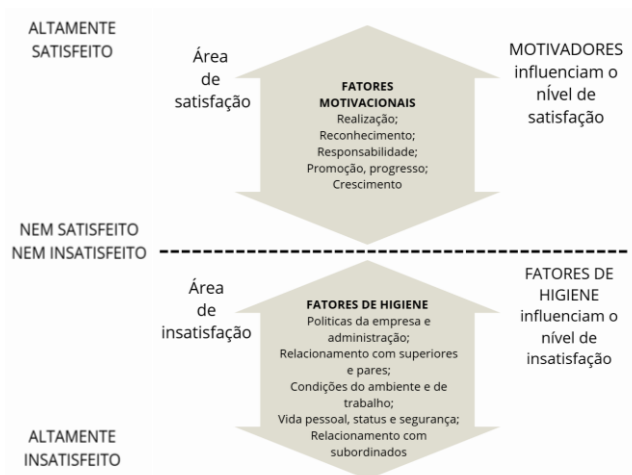
Mesmo reconhecendo o valor das escolas clássicas, com o avanço e desenvolvimento industrial da época, foi necessário um novo olhar das teorias administrativas, o olhar humano. As teorias de motivação do indivíduo, por volta de 1950 e 1960, adotaram um direcionamento psicológico do indivíduo com foco no ambiente de trabalho, especificamente nos relacionamentos interpessoais (grupais) e de liderança (SILVA, 2013). Coube a Kurt Lewin em 1975 introduzir a psicologia para dentro dos ambientes de trabalho, estudando grupos e lideranças. Além de Lewin, outros autores desenvolveram e contribuíram com o estudo da motivação organizacional, contemplando a Teoria Comportamentalista. Essas teorias motivacionais objetivaram compreender o comportamento humano dentro das organizações, contribuindo para explicar os fatores que impulsionam os colaboradores no ambiente de trabalho (CHIAVENATO, 2021).

Um dos contribuidores foi Frederick Herzberg em 1959, que apresentou a Teoria dos Dois Fatores, distinguindo entre fatores higiênicos e motivacionais. “A ideia do autor teve como base que as características do trabalho associadas à insatisfação eram bem diferentes daquelas que diziam respeito à satisfação, o que inspirava a noção de que dois fatores influenciavam a motivação para o trabalho” (DAFT, 2017, p. 727).

A ideia do autor, que aponta o centro da escala como neutro, ou seja, os trabalhadores não estão satisfeitos e nem insatisfeitos. Contudo, Daft (2017) afirma que, de acordo com um conjunto de fatores que são capazes de influenciar a satisfação no trabalho, são identificados como motivacionais. Já os fatores denominados higiênicos envolvem a presença ou ausência

de satisfação no trabalho. Fatores considerados ruins, o trabalho é insatisfatório; os bons, removem a insatisfação.

Figura1: Teoria de Dois Fatores



Fonte: adaptada de Daft (2017)

Ao analisar as abordagens comportamentais, percebeu-se que o modelo de Herzberg é o capaz de oferecer uma estrutura analítica dual adequada para identificar os elementos que geram insatisfação e delinear estratégias de intervenção que contemplem avanços nas condições externas e o fortalecimento dos aspectos internos que sustentam a motivação dos trabalhadores, contribuindo para a valorização da atividade e desenvolvimento sustentável das práticas laborais.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa é considerada um estudo de caso de caráter descritivo, de abordagem qualitativa e quantitativa, a qual objetivou identificar os fatores motivacionais e higiênicos que influenciam o desenvolvimento do trabalho de coletores de materiais recicláveis. Para tanto, foi aplicado um questionário *on-line* com perguntas abertas e fechadas aos catadores de recicláveis, estruturado com os fatores higiênicos e motivacionais, a dezoito catadores de materiais recicláveis de uma Cooperativa de Reciclagem.

O questionário *online* via *chat* foi estruturado com quatro seções compostas por 16 perguntas. Para tratamento dos dados de questões abertas, os Catadores de Materiais Recicláveis foram identificados pela letra "R" e uma numeração.

## 4 ANÁLISE E DISCUSSÕES DOS RESULTADOS

### 4.1 TEMPO E RENDIMENTOS DOS CATADORES

Sobre o tempo de atuação como catador de material reciclável, 38,9% atuam nessa profissão há menos de 01 ano, 38,9% de 01 a 05 anos, 16,7% de 06 a 10 anos e somente 5,6%

de 11 a 20 anos. Sobre os rendimentos financeiros na cooperativa, 50% recebem de R\$ 660,00 a R\$ 1.320,00, os demais (50%) recebem entre R\$1.321,00 a R\$2.640,00. Identificou-se que, em sua maioria, a renda com a coleta é a única fonte de renda (83,4%), outros recebem bolsa família (11,1%) ou contam com a ajuda de familiares (5,5%). Segundo a militante do Movimento Nacional dos Catadores de Recicláveis, os catadores que conseguem permanecer mais ativos dentro da cooperativa acabam garantindo uma remuneração um pouco maior (ABRERPI, 2025).

## 4.2 FATORES MOTIVACIONAIS

São apresentadas as afirmativas pertinentes aos **fatores motivacionais** com os quais os trabalhadores concordam que ocorrem no âmbito da empresa.

Os resultados apontaram que 66,7% dos catadores de recicláveis avaliaram que a oportunidade de realizar cursos, capacitações e treinamentos para aprender mais é importante para o “Crescimento Profissional”. Identificou-se que 50% dos catadores de recicláveis consideram a possibilidade de ser promovido, ou seja, o fator “Promoções” é um dos elementos motivacionais capazes de considerar suas atividades diárias substanciais para busca de posições dentro da empresa, ao passo que o mesmo percentual considerou estar realizado com as tarefas desenvolvidas no trabalho. *“No meu caso em questão, está ligado diretamente à 'oportunidade', já que entrei em um cargo 'baixo' e hoje estou numa posição de liderança, já que me tornei coordenador de produção, então ter recebido esta oportunidade é o que me faz ir todos os dias para o trabalho”* (R2).

No que tange ao fator “Responsabilidade”, 33,3% dos catadores de material de reciclagem apontaram que transmitem a confiança e responsabilidade de desenvolver o trabalho dentro da empresa. Em relação ao “Reconhecimento”, 11% consideram ser reconhecidos pelo desempenho profissional no ambiente de trabalho. Sobre reconhecimento, dignidade de ter uma profissão pautada no reconhecimento, R1 *“diz que a dignidade é algo que a profissão trouxe para a minha vida, antes meu trabalho era individual e não tinha reconhecimento, era invisível”*.

Observa-se que a motivação relativa às possibilidades de crescimento profissional é um fator motivacional. Contudo, no que diz respeito ao baixo índice de reconhecimento na cooperativa, isso pode provocar a diminuição do nível de satisfação dos cooperados e, conseqüentemente, a desmotivação. De acordo com Herzberg, a motivação no ambiente de trabalho está diretamente relacionada à satisfação do colaborador (SILVA, 2013).

### 4.2.1 Satisfação com as atividades desenvolvidas na cooperativa

Os catadores de recicláveis foram consultados sobre o grau de **satisfação** em relação as atividades desenvolvidas na cooperativa. Para eles, o ambiente de trabalho da cooperativa propicia uma “condição de bem-estar social, oportunidade de crescimento e renda”. Para o R5 *“o ambiente de trabalho é saudável e apresenta paz, harmonia e respeito”*. Esse fator corrobora com os demais participantes que afirmaram que 55,6% dos participantes consideram as condições do ambiente e de trabalho favoráveis com instalações, equipamentos de trabalho e estrutura física da empresa em boas condições de trabalho.

Sobre a “oportunidade” que é ofertada para a classe de catadores de recicláveis, fazer parte da cooperativa é uma condição satisfatória relativa ao reconhecimento da profissão.

Segundo R2, *“as pessoas nos elogiam não vê a gente como coitados”*, essa afirmação repercute na sociedade, estabelecendo a consciência de que todo trabalho é importante, principalmente de um trabalhador que se dispõe a contribuir com a sustentabilidade ambiental.

No tocante a oportunidade de crescimento e renda, R3 argumenta: *“Saber que tenho uma renda todos os meses, trabalhando praticamente pra mim (nós) mesmo”*. A renda é um fator satisfatório que almeja a sustentabilidade mensal dos catadores. Para R17, o fator de crescimento está condicionado ao crescimento da cooperativa e seu crescimento informacional, *“Porque a cooperativa está crescendo, se tornando algo importante, com a educação ambiental, eu não conhecia a maioria dos materiais que reciclamos”*.

### 4.3 FATORES HIGIÊNICOS

Os fatores higiênicos, reconhecidos como fatores extrínsecos, os quais não provocam crescimento, mas evitam perda no desempenho no trabalho (DAFT, 2017). A pesquisa revela que 55,6% dos participantes consideram as “Condições do ambiente e de trabalho favoráveis”, com instalações, equipamentos de trabalho e estrutura física da empresa em boas condições laborais.

O fator “Relacionamento” com Superiores e pares apresentou 38,9% de concordância com a afirmação, ou seja, os catadores afirmaram ser ouvidos. Em relação à vida social, *status* e segurança, 44% afirmaram que a empresa se preocupa em assegurar a função de catador de reciclagem na empresa.

No tocante às políticas da empresa e administração, 33% dos catadores concordam com a afirmação relativa à remuneração. Em relação ao relacionamento com subordinados, 22,2% afirmam que existe união com a equipe.

#### 4.3.1 Satisfação com as atividades desenvolvidas na cooperativa

O grau de **insatisfação** em relação as atividades desenvolvidas na cooperativa foram representadas na nuvem de palavras e, “Melhorar a comunicação” recebeu destaque como um dos fatores de insatisfação. Algumas falas revelaram a insatisfação da comunicação na cooperativa, destacando o fator higiênico Relacionamento com superiores e pares e Condições do ambiente e de trabalho. Para R9, é necessário “escutar mais”. *“melhorar mais a comunicação da galera”* (R7), *“Fofoca de algumas pessoas é chato”* (R2).

Sobre o fator condições de trabalho, R11, afirmou *“Estou insatisfeita porque está muito quente e muita poeira, seria bom um ventilador”*. Para Silva (2013) os fatores extrínsecos apresentados como de insatisfação, remete a associação de sentimentos negativos relacionados as condições do ambiente. Percebe-se, mediante as falas, que a comunicação é o fator que se sobrepõe as condições de trabalho, ela apresenta barreiras e ruídos sensíveis ao ambiente, de acordo com R3, *“falta o pessoal conversar mais os colegas”*.

## 5 CONCLUSÃO

Mediante a pesquisa, foi possível identificar os fatores motivacionais e higiênicos que influenciam o desenvolvimento do trabalho de catadores de materiais recicláveis. De acordo com Silva (2013), a teoria bifatorial aporta um significado psicológico por parte dos colaboradores ao desenvolver seu trabalho, para que possam receber a influência dos fatores motivacionais de maneira significativa. Na pesquisa, foi possível perceber que os fatores identificados como motivacionais entre os cooperados são: o fato de gostar do que faz, de se sentir realizado com os resultados do seu trabalho e as possibilidades de crescimento profissional dentro da organização e progressão na carreira.

É relevante pontuar que os catadores destacaram a importância do salário, da estabilidade e segurança que o emprego lhes proporciona, classificados como fatores

higiênicos. Tendo em vista que a maioria trabalhava de maneira informal e sem qualquer garantia de retorno fixo, correndo diversos riscos e sem nenhum amparo legal. Notou-se que não há “insatisfação” com relação ao ambiente de trabalho e às condições que são ofertadas. Daft (2017) declara que esses fatores têm o intuito de evitar sofrimento ao realizar determinado trabalho, pois são elementos extrínsecos e não produzem nenhum sentimento de satisfação, apenas evitam a insatisfação dos colaboradores.

O estudo desenvolvido na cooperativa de reciclagem é de interesse mútuo, assim, identificar para compreender o que motiva, os fatores que satisfazem e os que não satisfazem os catadores é uma condição importante para conviver e preservar o ambiente saudável e sustentável para todos.

Como sugestão para trabalhos futuros, recomenda-se que sejam realizadas pesquisas envolvendo os gestores de cooperativas, potencializando o alcance de uma gestão pautada no desenvolvimento de pessoas, com um olhar dedicado à identificação das estratégias relativas aos fatores motivacionais e higiênicos.

## Referências

- ABRELPE. **Panorama dos Resíduos Sólidos no Brasil 2022**. São Paulo: Grappa Marketing Editorial, 2022. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/615710777/Panorama-Abrelpe-2022>. Acesso em: 16 de ago. de 2023.
- BARBIERI, José Carlos. **Desenvolvimento sustentável: das origens à Agenda 2030**. Editora Vozes, 2020.
- CHIAVENATO, I. **Comportamento Organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 4ªed. [2ºReimp.]. São Paulo: Atlas, 2022.
- DA SILVA, M. E. A.; DO NASCIMENTO, I. T.; DOS SANTOS, B. C. Como funciona a gestão das cooperativas de reciclagem? Uma revisão sistemática. **Mobicities-Journal of Urban Mobility, Logistics and Sustainable Smart Cities**, v. 1, n. 2, 2024. Disponível em: <https://mobicities.com/index.php/path/article/view/14>. Acesso em 08 de jun. de 2023.
- DAFT, Richard L. **Administração**. Cengage Learning Edições Ltda., 2017.
- DE OLIVEIRA, J. C.; BARBOSA, K. L.; HEGEDUS, C. E. N. Um estudo de caso dos fatores motivacionais na Universidade Federal do Espírito Santo–Campus de Alegre. **Contextus–Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 15, n. 2, p. 59-85, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/29106>. Acesso: 27 de mai. 2023.
- GOUVEIA, N. **Resíduos sólidos urbanos: impactos socioambientais**. Ciência & Saúde Coletiva, 2012.
- IPCC - INTERNATIONAL PLANT PROTECTION CONVENTION. Summary for policymakers: Special Report on Climate Change and Land, 2014.
- IRR - Iniciativa Regional para Reciclagem Inclusiva. **Caracterización del sector informal del reciclaje em América Latina y el Caribe**. Washington, D.C. 2013.
- MAGALHAES, B. J. **Liminaridade e exclusão: caracterização permanente ou transitória das relações entre os catadores e a sociedade brasileira?** Rio de Janeiro: IPEA, 2016.
- SILVA, C. L., WEINS, N., & POTINKARA, M. (2019). Formalizing the informal? A perspective on informal waste management in the BRICS through the lens of institutional economics. *Waste Management*, 99, 79-89. <http://dx.doi.org/10.1016/j.wasman.2019.08.023> PMID:31473484. » <http://dx.doi.org/10.1016/j.wasman.2019.08.023>
- SILVA, R. O. **Teorias da Administração**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2013.
- SILVA, S. P., GOES, F. L., & ALVAREZ, A. R. . **Situação social das catadoras e dos catadores de material reciclável e reutilizável – brasil**. Brasília: IPEA, 2013. Disponível em [https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9979/1/situacao\\_social\\_mat\\_reciclavel\\_brasil.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9979/1/situacao_social_mat_reciclavel_brasil.pdf). Acesso em 08 de jun. de 2023.