



**VALORES DO TRABALHO EM
EMPREENDEMENTOS SOLIDÁRIOS:
ESTUDO DE CASO ENTRE OS MEMBROS
DE UMA COOPERATIVA DE COLETA E
RECICLAGEM DE LIXO**

**Work Values in Solidarity Enterprises: a Case
Study among members of a Garbage Recycling
Cooperative**

**Valores del Trabajo en Organizaciones
Solidarias: Estudio de Caso entre Los Miembros
de Una Cooperativa de Reciclaje de Basura**

Virgínia D. Carvalho (UNIFAL/MG)*
Thaís Andrade Freitas (UNIFAL/MG)**
Ewerton Martinho Vilas Boas (UNIFAL/MG)***

*Doutora em Psicologia Social pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Professora Adjunta da Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL/MG).
Endereço: UNIFAL-MG/Campus Varginha, Rua Celina Ferreira Ottoni, 4000, Padre Vitor. Varginha/MG. CEP: 37048-395.
E-mail: virginiadcarvalho@gmail.com

**Graduada em Ciência e Economia pela Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL/MG).
Endereço: UNIFAL/MG/Campus Varginha, Rua Celina Ferreira Ottoni, 4000, Padre Vitor. Varginha/MG. CEP: 37048-395.
E-mail: thaís_2789@yahoo.com.br

***Graduando do Bacharelado Interdisciplinar em Ciência e Economia pela Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL/MG).
Endereço: UNIFAL/MG/Campus Varginha, Rua Celina Ferreira Ottoni, 4000, Padre Vitor. Varginha/MG. CEP: 37048-395.
E-mail: ewerton.mvb@gmail.com

Resumo

O estudo teve como objetivo analisar os valores atribuídos ao trabalho pelos membros de uma Cooperativa de Coleta e Reciclagem de Lixo, localizada no Sul de Minas Gerais e compará-los às concepções de trabalho propostas na economia solidária. O modelo da

Escala de Valores do Trabalho (PORTO; TAMAYO, 2003) foi tomado como base para a elaboração do roteiro de entrevistas e para a análise dos dados. Após a realização do mapeamento do perfil sociodemográfico dos cooperados, foram realizadas entrevistas junto a 12 respondentes. As informações obtidas foram tratadas por meio de análise de conteúdo. Os resultados apontaram

que a hierarquização de valores relativos ao trabalho por parte dos cooperados segue uma lógica distinta daquela proposta nos princípios da economia solidária. Enquanto os cooperados têm como principal prioridade os valores relacionados à estabilidade, a economia solidária propõe maior ênfase nos valores concernentes às relações sociais. As implicações práticas, limitações e principais contribuições do estudo são discutidas, com sugestões para futuras pesquisas.

Palavras-chave

Valores do Trabalho. Empreendimentos Solidários. Cooperativa de Reciclagem de Lixo.

Abstract

The aim of the study was to analyze the values assigned to work by members of a Garbage Recycling Cooperative located in southern Minas Gerais, Brazil, and compare them to the concepts of work proposed by the Solidarity Economy. The interview draft and the data analysis were based on the Work Values Scale model (PORTO; TAMAYO, 2003). A social-demographic form was applied to all the participants and the interviews were conducted with 12 respondents. Content analysis was performed to identify the work-related values. The results showed that the work-related values' hierarchy identified among the participants of the study does not follow the logical proposed by the Solidarity Economy principles. While the members of the cooperative have the Stability values as their main priority, the Solidarity Economy proposes greater emphasis on Social Relations values. The practical implications, limitations and main contributions of the study are discussed with suggestions for future research.

Keywords

Work Values. Solidarity Enterprises. Garbage Recycling Cooperative.

Resumen

El estudio tuvo como objetivo analizar los valores asignados a lo trabajo por los miembros de una Cooperativa de Reciclaje de Residuos, situada en el sur de Minas Gerais y compararlos con los conceptos de trabajo propuestos en la economía solidaria. El modelo de la Escala de Valores del Trabajo (PORTO; TAMAYO, 2003) se tomó como base para la elaboración de directrices para las entrevistas y el análisis de datos. Después de identificar el perfil demográfico de los miembros, se realizaron entrevistas con 12 informantes. Los datos obtenidos se procesaron mediante análisis de contenido. Los resultados mostraron que la jerarquía de los valores relacionados con el trabajo de la cooperativa sigue una lógica distinta a la propuesta en los principios de la economía solidaria. Mientras que la cooperativa tiene como principal prioridad los valores relacionados con la Estabilidad, la economía solidaria propone un mayor énfasis en los valores relativos a las Relaciones Sociales. Las implicaciones prácticas, las limitaciones y las principales contribuciones de este estudio se analizan, con sugerencias para investigaciones futuras.

Palabras clave

Valores del Trabajo. Empresas Solidarias. Cooperativa de Reciclaje de Residuos.

Introdução

As iniciativas relacionadas à economia solidária no Brasil, assim como em outros países, vêm experimentando um crescimento expressivo e adquirindo maior visibilidade, num processo cujo desenvolvimento se mostrou mais intenso a partir do final do século XX (GAIGER, 2006a; SINGER, 2006). Autores como Leite e Georges (2012) entendem que a emergência desse movimento relaciona-se a outros fenômenos tais como a globalização e a reestruturação da economia, com seus conhecidos impactos sobre o mercado

de trabalho, e tem representado uma alternativa para as classes trabalhadoras frente à situação de exclusão econômica. Singer (2001) e Gaiger (2012), entretanto, salientam que o movimento da economia solidária envolve aspectos que vão além da geração de trabalho, renda e melhoria das condições da vida, abarcando uma nova forma de gestão e um modo de produção e distribuição que se encontra alinhado às demandas sociais do entorno local.

Assumindo diferentes formas organizativas, os empreendimentos econômicos solidários têm em comum o fato de se inserirem em um campo cuja proposta se pauta por princípios, tais como os de solidariedade, mutualismo, cooperação e autogestão comunitária (SINGER, 2001; COUTINHO *et al.*, 2005; GADOTTI; GUTIERREZ, 2005). Algumas considerações vêm sendo tecidas, entretanto, a respeito das dificuldades enfrentadas por esses empreendimentos em contemplar a complexidade inerente à concretização de tais princípios (CAVEDON; FERRAZ, 2006; BARRETO; PAULA, 2009; LIMA, 2012). Embora seja reconhecida a importância de se avançar na superação desse desafio, não se pode ignorar o fato de que requer uma verdadeira mudança de cultura em relação às formas de organização tradicionais (LECHAT; BARCELOS, 2008).

Sendo o trabalho um elemento que ocupa posição central em empreendimentos dessa natureza (GAIGER, 2006b), entende-se que a compreensão das concepções acerca do trabalho, as quais embasam as ações dos sujeitos envolvidos em empreendimentos solidários, pode ser um aspecto relevante para se avaliar os limites e possibilidades colocados à referida mudança de cultura, uma vez que serão os princípios e crenças sobre as metas que desejam concretizar por meio do trabalho que irão guiar os comportamentos e escolhas desses atores no curso das atividades laborais (PORTO; TAMAYO, 2003). A mudança de uma postura competitiva para outra cooperativa demanda o conhecimento, a aceitação e a incorporação dos valores do

trabalho preconizados pela economia solidária.

Pautado nessas considerações, o objetivo do presente estudo foi analisar os valores atribuídos ao trabalho pelos membros de uma Cooperativa de Coleta e Reciclagem de Lixo, localizada no Sul de Minas Gerais, e compará-los às concepções acerca do trabalho que orientam a proposta da economia solidária. Buscou-se identificar em que medida os valores norteadores das atividades laborais desenvolvidas no âmbito do referido empreendimento se encontravam alinhados aos valores preconizados pela economia solidária. Conforme salientam Schwengber, Praxedes e Parra (2006, p. 145), a economia solidária comporta uma dimensão real, que envolve as experiências, os empreendimentos, os programas e as entidades de apoio, e outra dimensão que envolve o projeto político, sendo que “a distância a ser percorrida de uma dimensão a outra se converte em espaço de experimentação social, de negociação de interesses e conflitos, de construção da democracia, da afirmação de novos sujeitos políticos e de novos direitos”. Nessa vertente, a identificação e a conscientização acerca dos valores atribuídos ao trabalho pelos cooperados têm o potencial de contribuir para o debate que se estabelece nesse espaço em que se busca o estreitamento da distância entre as duas dimensões.

Uma vez que a pesquisa contemplou o tema valores do trabalho em um empreendimento solidário, uma contextualização acerca da economia solidária e uma revisão bibliográfica que aborda os valores do trabalho são os assuntos tratados a seguir. Após a exposição dos procedimentos metodológicos utilizados, são apresentados e discutidos os resultados da investigação e as considerações finais, com indicações para estudos futuros do tema.

1. A economia solidária

As cooperativas e associações, dentre outras formas de organizações autogestionárias,

têm se mostrado como empreendimentos que cumprem um papel social relevante, sendo regidas, principalmente, por princípios como solidariedade, cooperação, mutualismo e autogestão. Tais princípios encontram-se ancorados na economia solidária, a qual propõe avançar na integração e no intercâmbio de informações, produtos, serviços e valores, contribuindo para a consolidação de iniciativas que compartilhem desses princípios básicos (CARVALHO; PIRES, 2001).

Uma das causas do crescimento no número de iniciativas econômicas inseridas na proposta de uma economia solidária, de acordo com Azambuja (2009), se dá a partir da década de 1970, em que a crise do modelo taylorista-fordista de produção e o fim dos mecanismos de proteção social (previdência e serviços públicos), causado pelo avanço do neoliberalismo, produziram prejuízos às condições de vida dos setores mais pobres da população. Tais ocorrências teriam contribuído para impulsionar a organização de cooperativas populares e associações como alternativas de geração de trabalho e renda.

Entretanto, mais do que propiciar uma alternativa de trabalho e renda, a economia solidária objetiva a construção de um modelo econômico baseado em relações igualitárias, livre da exploração do trabalho e fundado na propriedade comum dos meios de produção. Assim, as atividades nos empreendimentos solidários devem ocorrer por meio de relações simétricas entre os atores sociais, o que implica o direito de participar igualmente dos processos de gestão e da distribuição de resultados (SILVA; OLIVEIRA, 2009). Por ter como característica prioritária, a realização de objetivos sociais, culturais ou políticos, a dimensão econômica tende a subordinar-se às demais (FRANÇA FILHO, 2004).

Dessa forma, os empreendimentos solidários devem se caracterizar pelas possibilidades de conferir uma mudança de caráter social às vidas de seus atores, na medida em que lhes permitirem participação nas decisões e um

constante aprimoramento profissional, próprios da prática de autogestão e que se apresentam como fundamentos que norteiam a proposta da economia solidária (BARRETO; PAULA, 2009).

Trata-se, portanto, de uma forma de economia que se propõe a lutar contra a hegemonia e a racionalidade do mercado e que, na consolidação de seus projetos, enfrenta alguns desafios, dentre os quais França Filho (2006, p. 59) destaca: a necessidade de superar a cultura política existente que promove o personalismo, o clientelismo e o assistencialismo, os quais obstaculizam o desenvolvimento de formas democráticas de gestão; a necessidade de profissionalização e qualificação dos envolvidos e; a estruturação de uma “gestão que combine eficiência técnica, legitimidade social e valores solidários e democráticos, mas concedendo prioridade a estes últimos e evitando os riscos de aprisionamento da dinâmica organizacional numa lógica de mercado”.

Observa-se que reside, no último desafio apontado, um aspecto que vem sendo discutido por outros autores. Holzmann (2012), por exemplo, pondera que, no cenário atual de crise do trabalho, os empreendimentos econômicos solidários têm se constituído mais como uma busca por geração de renda, tornando secundário o questionamento aos padrões capitalistas de organização do trabalho. Segundo o autor, em muitos empreendimentos não são identificadas práticas de igualdade de oportunidades para todos os membros e persistem a competição e a apropriação de saberes e do poder de decisão.

Castanheira e Pereira (2008) mencionam, também, a complexidade envolvida no estabelecimento de uma dinâmica recíprota no interior dos empreendimentos, tendo em vista que os indivíduos são educados em um sistema que os ensina a exercer a solidariedade apenas entre familiares e pessoas mais próximas, o que sinaliza para a necessidade de uma reeducação coletiva, visando à transição da organização competitiva à organização cooperativa. Nessa vertente, Alves e Salomão (2012, p. 365)

consideram que os processos educacionais ligados aos empreendimentos econômicos solidários devem se caracterizar por “uma educação libertadora, reflexiva, questionadora e dialógica”, e que a omissão dos trabalhadores, no que tange à manifestação em assembleias, “decorre da reduzida confiança nas suas possibilidades de intervenção e do fato de considerarem que a administração não é um problema de todos, aumentando a dependência de agentes externos e comprometendo princípios de autogestão e democracia” (ALVES; SALOMÃO, 2012, p. 370).

Assim, entende-se que a problemática dos valores que norteiam a atuação dos sujeitos envolvidos em empreendimentos solidários assume centralidade nesse contexto, uma vez que são os princípios e crenças sobre as metas que desejam concretizar por meio do trabalho que irão guiar os comportamentos e escolhas destes atores no curso das atividades laborais (PORTO; TAMAYO, 2003). Se a mudança de uma postura competitiva para outra cooperativa demanda o conhecimento, a aceitação e a incorporação dos valores preconizados pela economia solidária, tornam-se relevantes conhecer e discutir as possibilidades colocadas para que se comece a operar essa mudança, bem como os meios pelos quais ela pode ser viabilizada. Nesse aspecto, entende-se que a discussão empreendida pelos estudiosos dos valores relativos ao trabalho pode prestar valiosa contribuição.

2. Valores relativos ao trabalho

O trabalho, como elemento central na identidade social dos indivíduos, influencia diretamente na busca pela realização de metas pessoais; é atividade de importante função social para o indivíduo, pois, além de propiciar renda, se apresenta como uma base para sua inserção social (ROE; ESTER, 1999; PORTO; TAMAYO, 2008), o que torna compreensível o crescente interesse pelo estudo dos valores relacionados ao trabalho. No Brasil, tais estudos têm sido desenvolvidos

na busca de uma compreensão dos elementos motivacionais que influenciam tanto as escolhas dos sujeitos no trabalho, quanto a sua satisfação com as atividades e o seu comportamento produtivo (PORTO; PILATI, 2010).

Conforme Roe e Ester (1999), a maioria dos pesquisadores tende a assumir que os valores do trabalho derivam da estrutura geral de valores do indivíduo. Ros, Schwartz e Surkiss (1999) explicam que, assim como os valores humanos gerais, os valores do trabalho consistem em crenças relativas a comportamentos ou a fins desejáveis, sendo ordenados por uma hierarquia de importância, mas que se aplicam como princípios orientadores na avaliação de resultados e configurações de trabalho e na escolha entre diferentes alternativas de trabalho. Portanto, como os valores do trabalho se referem unicamente às situações de trabalho, eles são mais específicos do que os valores gerais.

No que tange à estabilidade da estrutura individual de valores, quer seja geral ou relativa ao trabalho, os estudos apontam que, embora tenda a ser estável, ela pode sofrer algumas modificações ao longo da vida em resposta a mudanças nas circunstâncias pessoais e sociais (ROKEACH, 1973; SCHWARTZ; SAGIV, 1995). Bardi e Goodwin (2011) argumentam que os valores podem ser modificados tanto automaticamente quanto por meio de um esforço consciente. Esses autores identificaram cinco fatores que podem facilitar a mudança de valores – *priming*¹, adaptação, identificação, manutenção de consistência e persuasão direta – e discutiram como a cultura modera os efeitos de cada um desses facilitadores.

Quanto ao processo de transmissão de valores, Porto e Tamayo (2006, p. 152) consideram que este é “necessário para a formação dos valores do indivíduo e para a socialização dos membros do grupo social”, bem como envolve a transferência de informação entre indivíduos e grupos. Assim, a comunicação e a aprendizagem social, seja por meio de observação, condicionamento ou educação, são requeridas para a transmissão de valores, sendo esta realizada pelos pais,

professores, amigos, religião e mídia, dentre outros (CAVALLI-SFORZA, 1993; SCHÖNPFLUG, 2001), o que destaca a importância do meio na construção das prioridades axiológicas. Referindo-se especificamente aos valores do trabalho, Roe e Ester (1999) elencam como alguns dos canais por meio dos quais estes são difundidos, a literatura de gestão e os treinamentos, assim como as leis e convenções internacionais.

No intuito de identificar as estruturas de valores que orientam a ação dos indivíduos, várias teorias têm sido propostas no âmbito internacional. No campo específico do trabalho, Porto (2008) considera que existe pouco consenso, haja vista que os estudos na área têm se utilizado de modelos teóricos diferentes. No Brasil, alguns esforços já foram realizados no sentido de propor um modelo teórico para o estudo dos valores do trabalho, como é o caso da estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos do trabalho (BORGES, 1999) e da escala de valores do trabalho (PORTO; TAMAYO, 2003).

Esta última foi desenvolvida e validada no Brasil, tomando como base a Teoria dos Valores Pessoais de Schwartz (1994) e o Modelo de Valores do Trabalho de Ros, Schwartz e Surkiss (1999). Considerando que as ações dos indivíduos para realizar cada tipo de valor têm consequências psicológicas, práticas e sociais, que podem ser conflitantes ou compatíveis com a realização de outros tipos de valor, Schwartz (1994) resumiu as oposições entre os valores pessoais gerais em duas dimensões bipolares, que contrastam os valores de Abertura à mudança e Conservação e os valores de Autopromoção e Autotranscendência. Assim, valores relacionados aos interesses individuais seriam opostos àqueles relacionados aos interesses coletivos (TAMAYO, 2007). Dessa teoria, Ros, Schwartz e Surkiss (1999) derivaram um modelo aplicado ao trabalho, composto por quatro dimensões de valores: Intrínsecos, Extrínsecos, Sociais e de Prestígio, os quais também se inscrevem em uma dinâmica de compatibilidade e conflito, de forma que os valores Sociais se opõem aos de Prestígio e os valores Intrínsecos se opõem aos Extrínsecos.

No desenvolvimento da Escala de Valores do Trabalho – EVT (PORTO; TAMAYO, 2003), foram identificados os mesmos quatro fatores, assim denominados:

- 1) Realização no trabalho que se refere à busca de prazer e realização pessoal e profissional, bem como de independência de pensamento e ação no trabalho, por meio da autonomia intelectual e da criatividade ; 2) Relações sociais que se refere à busca de relações sociais positivas no trabalho e de contribuição positiva para a sociedade por meio do trabalho; 3) Prestígio se refere à busca de autoridade, sucesso profissional e poder de influência no trabalho; e 4) Estabilidade, que se refere à busca de segurança e ordem na vida, por meio do trabalho, possibilitando suprir materialmente as necessidades pessoais. (PORTO; TAMAYO, 2003, p. 151).

Porto e Tamayo (2007) explicam que esses quatro fatores se mostram relacionados, em termos de conteúdo, às duas dimensões bipolares identificadas na Teoria de Valores Pessoais de Schwartz (1994). Assim, o fator Realização no trabalho associa-se, positivamente, à Abertura a mudança, por meio do trabalho autônomo e criativo, e o de Relações sociais à Autotranscendência, considerando-se que o trabalho favorece o alcance de relacionamentos sociais positivos e o bem-estar daqueles que são próximos e da sociedade. O fator Prestígio, por sua vez, relaciona-se à Autopromoção, no que se refere ao alcance de sucesso pessoal e influência social, e o de Estabilidade, à Conservação, à medida que representa a busca de segurança e manutenção do *status quo* por meio do trabalho.

Utilizada em vários estudos no Brasil (PASCHOAL; TAMAYO, 2005; PORTO; TAMAYO, 2006; PORTO; TAMAYO, 2007; RODRIGUES, 2008; BARRELLA, 2008; HOCH; ANDRADE; FOSSÁ, 2009; SILVA; MENDONÇA; ZANINI, 2010; CARVALHO; FREITAS; VILAS BOAS, 2012, dentre outros), seja por meio de aplicação da própria escala ou como modelo para estruturação de entrevistas, a EVT

tem se difundido na literatura de valores do trabalho. Numa proposta de aperfeiçoá-la, Porto e Pilati (2010) desenvolveram um estudo no qual apresentam uma nova versão, a EVTR (Escala de Valores do Trabalho Reformulada), a qual foi trabalhada com o objetivo de maior aproximação com a teoria de valores de Schwartz (1994). Assim, considerando-se a sólida fundamentação e a ampla aceitação da EVT, o presente estudo se propõe a utilizá-la como modelo na estruturação de sua estratégia de coleta de informações junto aos pesquisados, conforme descrito na sequência.

3. A construção da pesquisa

A presente investigação, que pode ser classificada, nos termos propostos por Vergara (2000), como uma pesquisa descritiva, realizada por meio de estudo de caso, envolveu os membros de uma Cooperativa de Coleta e Reciclagem de Lixo, localizada no Sul de Minas Gerais. Fundada no ano de 2004, com o apoio da incubadora tecnológica de cooperativas da prefeitura da cidade em que se encontra situada, a cooperativa conta com um total de 48 associados. As atividades dos cooperados são realizadas junto ao lixo recolhido pela prefeitura e consistem na coleta, separação, prensagem e venda do material reciclável às empresas de beneficiamento. Os cooperados são, em sua maioria, homens (60%), e a idade varia entre 18 e 62 anos. A renda familiar mensal oscila entre 1 e 2 salários mínimos para 68% dos respondentes, sendo que 26% relataram receber entre 2 e 3 salários mínimos. O nível de instrução predominante (74,4%) é o ensino fundamental incompleto, e o tempo médio de trabalho na cooperativa é de 4,9 anos.

A amostra, junto a qual foi realizado o levantamento de informações sobre os valores do trabalho, foi formada por 12 cooperados. Estes foram selecionados de modo a contemplar a diversidade de perfil dos cooperados, e o número de entrevistados foi definido com base nos critérios apontados por Manson (1996).

Segundo esse autor, na definição de uma amostra intencional para a realização de entrevistas, a coleta de dados pode cessar no instante em que o pesquisador perceber que alcançou um ponto teórico de saturação, *a theory-saturation point*, ou seja, o ponto em que as informações coletadas passam a se tornar repetitivas, não acrescentando nenhum novo dado à pesquisa.

No processo de coleta de dados foi utilizada, primeiramente, uma ficha sociodemográfica com vistas à caracterização do perfil da população envolvida. Para o levantamento de informações acerca dos valores atribuídos ao trabalho pelos participantes da pesquisa, foi adotado um roteiro de questões elaborado com base na Escala de Valores do Trabalho (PORTO; TAMAYO, 2003) e adotada a técnica de entrevista semiestruturada. As entrevistas foram, de maneira cuidadosa, planejadas e orientadas conforme o roteiro previamente elaborado, tendo sido gravadas com a autorização dos participantes, que assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, por meio do qual foram informados, dentre outros aspectos, sobre os objetivos da pesquisa.

Os dados coletados por meio da ficha sociodemográfica foram tabulados e analisados por meio de procedimentos estatísticos descritivos (média, desvios padrão e frequências), de forma a delinear o perfil da população envolvida. As entrevistas gravadas foram digitalizadas e submetidas à análise de conteúdo (BARDIN, 1977) estruturada com base nos fatores da Escala de Valores do Trabalho (PORTO; TAMAYO, 2003), anteriormente descritos, quais sejam: Realização no Trabalho, Relações Sociais, Prestígio e Estabilidade. A cada um desses fatores foi atribuída uma categoria e, a partir destas, foram estruturadas as subcategorias de análise, as quais se basearam tanto nas questões da EVT, quanto nas informações que emergiram das entrevistas. O processo de realização das análises de conteúdo contou com a colaboração de três juízes, e os resultados obtidos foram quantificados de modo a se obter as frequências que permitiram

caracterizar a hierarquia de valores representada na organização das categorias e subcategorias que se mostraram mais recorrentes nas falas dos entrevistados.

4. Discussão dos resultados

Na apresentação dos resultados obtidos junto aos trabalhadores da cooperativa estudada, os entrevistados são designados como E1, E2,..., E12, no intuito de preservar suas identidades. A partir da análise de conteúdo das entrevistas, emergiram apenas três das quatro categorias da escala EVT, as quais em ordem decrescente, por frequência de observação, foram: Estabilidade, Relações Sociais e Realização no Trabalho (Quadro 1).

Quadro 1 - Hierarquia de valores atribuídos ao trabalho pelos membros da cooperativa

Categorias de valores	Definição	F	%
Estabilidade	“Busca de segurança e ordem na vida por meio do trabalho, possibilitando suprir materialmente as necessidades pessoais” (PORTO; TAMAYO, 2003, p. 151).	69	41,8
Relações Sociais	“Busca de relações sociais positivas no trabalho e de contribuição positiva para a sociedade por meio do trabalho” (PORTO; TAMAYO, 2003, p. 151).	59	35,8
Realização no Trabalho	“Busca de prazer e realização pessoal e profissional, bem como de independência de pensamento e ação no trabalho por meio da autonomia intelectual e da criatividade” (PORTO; TAMAYO, 2003, p. 151).	37	22,4
Total		165	100

Fonte: pesquisa de campo, 2012.

Legenda: F = Frequência

A maior frequência da categoria Estabilidade (41,8%) denota que os membros do empreendimento em questão buscam, prioritariamente, ou valorizam, primeiramente, em relação ao trabalho, a possibilidade de gerar renda e assegurar a subsistência, garantindo o sustento da família e uma vida digna, conforme enfatizado pelos entrevistados. A categoria de Relações Sociais (35,7%), embora não tenha sido apontada como a principal prioridade, se mostrou relevante e se colocou como prioritária à Realização no Trabalho (22,4%), categoria a que se atribuiu menor importância entre os cooperados. Não foi identificada qualquer manifestação relacionada à valorização da categoria Prestígio.

Uma comparação desses resultados com aqueles obtidos por Carvalho, Freitas e Vilas Boas (2012), que realizaram um estudo de publicações nessa temática, com o objetivo de identificar as percepções sobre os valores que devem nortear o trabalho no espaço de atuação dos empreendimentos econômicos solidários, proporciona algumas observações relevantes. Os referidos autores haviam identificado uma hierarquia segundo a qual os valores de Relações Sociais eram apontados como prioritários para a concretização do ideário econômico solidário, sendo seguidos pelos valores de Estabilidade e Realização no Trabalho, nessa ordem. Identificasse, portanto, certa distinção na hierarquização de valores relativos ao trabalho quando se comparam os resultados do empreendimento analisado e aqueles que se referem aos valores preconizados na proposta econômica solidária.

Tal distinção reside, principalmente, na inversão de prioridades entre as categorias de Estabilidade e Relações Sociais. Tomando, por outro lado, os aspectos comuns, tem-se a categoria Realização no Trabalho, representando os valores menos prioritários, e a categoria Prestígio, que não emergiu das análises. Entretanto, uma melhor compreensão dos resultados demanda um exame das subcategorias que descrevem as dimensões de valores, bem como das falas dos entrevistados, as quais elucidam as dificuldades

enfrentadas pelos cooperados e permitem identificar, inclusive, algumas contradições que se manifestam quando afirmam valorizar aspectos relativos às Relações Sociais, mas admitem a existência de sérias limitações em sua vivência.

Assim, iniciando o exame das subcategorias pelos valores relativos à Estabilidade (Quadro 2), observa-se que a Subsistência e a Geração de Renda apresentaram as frequências mais elevadas (37,7% e 26,1%, respectivamente). Tal resultado é compreensível, tendo em vista a situação social e econômica vivenciada pelos membros do empreendimento anteriormente ao seu ingresso e, também, o fato de que o trabalho realizado é precário e insalubre, tendo sido eleito por falta de melhores oportunidades de gerar renda e suprir necessidades materiais básicas, dentre elas, o sustento da família.

Quadro 2 – Subcategorias dos valores de estabilidade

Subcategorias	Definição	F	%
Subsistência	Possibilidade de suprir necessidades materiais básicas	26	37,7
Geração de Renda	Oportunidade de obtenção de trabalho e renda	18	26,1
Qualidade de Vida	Conquista de melhores condições de vida	13	18,8
Segurança	Trabalho que proporciona segurança financeira	12	17,4
Total		69	100

Fonte: pesquisa de campo, 2012.

Legenda: F = Frequência

Tais considerações podem ser ilustradas por algumas falas dos cooperados:

Ah... eu tava mexendo com construção civil, né? (...) Aí deu uns aperto e eu comecei a catar daqui, dali e fui vendo que o trem tava dando certo. Daí falei: ah... daqui não posso sair mais não, ué! (E4).

A primeira vez que eu vim trabalhar aqui... Meu Deus nosso! Eu não venho aqui nunca mais! (...) Aí outro dia eu vim, experimentei e fiquei até hoje.

Tem mais de dois anos que eu tô aqui. Não tem como. (...) Logo depois que eu comecei a trabalhar, começou a dar um dinheirinho e hoje vai indo, né? Então... (E3).

(...) Podendo tá criando minha filha que é meu mérito, minha vida (...) Podendo tá sustentando minha família, é tudo! (E11).

Quanto à Qualidade de Vida (18,8%), os entrevistados enfatizaram o quanto para eles é importante adquirir bens que propiciem melhores condições de vida e, também, a colocam em termos de Contribuição à Sociedade (uma subcategoria de Relações Sociais a ser discutida adiante) em relação ao desenvolvimento sustentável, que representaria a qualidade de vida em âmbito coletivo.

A Segurança (17,4%), por sua vez, expressa a valorização que é dada a um trabalho que possa garantir, de certa forma, estabilidade financeira, conforme descrito por um dos entrevistados:

Ah... o trabalho é muito bom porque quando chega o final de semana, o final de mês, assim, e você já vê que tem alguma coisa garantida, sabe que aquilo não vai acabar mais. Você sabe que vai voltar tudo de novo e a cada dia que vai passando você sabe que vai melhorando mais ainda. (E4).

Portanto, percebe-se que a valorização expressiva da Estabilidade por parte dos respondentes se encontra relacionada à situação de exclusão econômica experimentada por muitos deles antes de ingressarem na cooperativa, o que figura como uma razão para buscarem no trabalho, primeiramente, o atendimento a essas necessidades, e colocarem em segundo plano a realização dos valores concernentes às Relações Sociais. A propósito, um aspecto que cumpre salientar, no que se refere a esta última categoria, diz respeito ao fato de que a realidade vivenciada pelos membros da cooperativa nem sempre é condizente com o que eles afirmam valorizar, de

modo que os próprios cooperados reconhecem que precisam avançar em termos de cooperação, participação e convívio social.

Nota-se que, dentre as cinco subcategorias de Relações Sociais (Quadro 3), se destacaram, com a mesma frequência, a Contribuição à Sociedade (30,5%) e a Cooperação no Trabalho (30,5%). Tendo em vista a função do empreendimento estudado, a Contribuição à Sociedade é representada pelos benefícios sociais derivados da reciclagem do lixo, que foi uma questão muito enfatizada pelos entrevistados, que se mostraram conscientes do papel que desempenham socialmente, embora se ressintam por nem sempre obterem o reconhecimento desejado.

Quadro 3 - Subcategorias dos valores de relações sociais

Subcategorias	Definição	F	%
Contribuição à Sociedade	Colaboração para a mudança e o bem-estar social	18	30,5
Cooperação no Trabalho	Apoio e comprometimento entre os membros do coletivo	18	30,5
Democracia e Participação Efetiva	Relações de trabalho horizontalizadas, participativas e com tomada de decisão coletiva	12	20,3
Convívio Social	Manutenção de relacionamentos amigáveis no trabalho	11	18,7
Total		59	100

Fonte: Pesquisa de campo, 2012.

Legenda: F = Frequência

Quanto à Cooperação no Trabalho, diferentemente do que ocorre com a Contribuição à Sociedade, os participantes não a identificam plenamente em sua realidade cotidiana de trabalho, mas afirmam que gostariam que houvesse maior apoio e comprometimento entre os membros do coletivo.

Aqui a gente tinha que ter mais união...
Ter mais respeito uns com os outros, daí

a gente se sente feliz e também trabalha, né? (...) Aqui é cada um por si! (...) Aqui é quase um engolindo o outro! (E2).

Eu acho que se tivesse mais união e o povo fosse mais humano, seria bem melhor! (E10).

Percebe-se que o individualismo ainda predominante torna o relacionamento competitivo e gera desconforto para os membros do grupo, os quais, em sua maioria, relatam desejar que a cooperação no trabalho se tornasse um valor presente e incorporado às práticas da cooperativa. Isto se relaciona, de certa forma, com o resultado obtido para a subcategoria Democracia e Participação Efetiva (20,3%), em que também foi identificada essa contradição, com a maioria dos entrevistados se posicionando favoravelmente à ideia de participação nas decisões, mas desejando, ao mesmo tempo, terem um líder que seja capaz de tomar as decisões e impulsionar o empreendimento. Os cooperados não se dão conta de que são eles mesmos os responsáveis por criar a mudança que desejam para as relações existentes no empreendimento. O posicionamento observado é de que identificam o problema como se ele estivesse no outro, como se a cooperação e a participação não fossem construções coletivas.

Tais resultados corroboram as considerações tecidas por Holzmann (2012) de que em muitos empreendimentos econômicos solidários não são identificadas práticas de igualdade de oportunidades para todos os membros, persistindo a competição e a apropriação do poder de decisão. Cabe, entretanto, refletir em que medida essas ocorrências seriam minimizadas se os membros de empreendimentos dessa natureza fossem educados para a cooperação e participação nas decisões e processos de gestão. Os cooperados vislumbram o que seria trabalhar dessa forma; entretanto, a realidade que conhecem e trazem de suas experiências anteriores é de um trabalho pautado nos princípios da heterogestão, o que

explica a dificuldade dos mesmos em sair desse modelo e ingressar numa proposta alternativa de organização do trabalho. Agravando esse quadro, a baixa escolaridade dificulta a identificação e questionamento dos padrões existentes por parte dos envolvidos.

O próprio Convívio Social (18,7%) no empreendimento reflete esse modelo, haja vista o relato constante das interações conflituosas existentes dentro da cooperativa, embora afirmem valorizar a manutenção de relacionamentos amigáveis no trabalho.

Acho que aqui tinha que ter mais união, mais respeito com as pessoas também e... ah, não sei... que é difícil, aqui é difícil viu! (...) Mas tem uns que é muito bom de lidar... (E2).

Apesar de tudo, o mais importante é a amizade né? (E6).

Quadro 4 - Subcategorias dos valores de realização no trabalho

Subcategorias	Definição	F	%
Reconhecimento	Reconhecimento e valorização do trabalho realizado	9	24,3
Satisfação no Trabalho	Trabalho significativo e gratificante para o trabalhador	9	24,3
Autonomia	Liberdade para tomar decisões relativas à forma de realização do trabalho	8	21,6
Iniciativa	Exercício da capacidade empreendedora	6	16,2
Ocupação do Tempo	Trabalho como um modo de ocupação do tempo	5	13,6
Total		37	100

Fonte: Pesquisa de campo, 2012.

Legenda: F = Frequência

Por fim, quanto à Realização no Trabalho, cinco subcategorias (Quadro 4) foram identificadas, dentre as quais se destacaram, igualmente, as de Reconhecimento (24,3%) e Satisfação no Trabalho (24,3%). Entende-se que a

principal razão para o fato de que ambas tenham sido mais frequentes é a natureza do trabalho. Sendo o trabalho com o lixo uma atividade árdua e insalubre, mas, ao mesmo tempo, com uma forte conotação ecológica, é de se compreender que os indivíduos valorizem e esperem o reconhecimento da sociedade pelo serviço que prestam e a satisfação pelo trabalho realizado.

Não obstante, eles apontam não obter o reconhecimento desejado e se sentem discriminados por trabalharem com o lixo, o que se afigura como uma grande frustração para o grupo, conforme é possível observar nos trechos que seguem abaixo:

Ah tá loco né? Quero ser reconhecida, porque o que a gente faz aqui, o que a gente pega, é difícil, não tem nenhum... Qualquer um que vem aqui não faz o que a gente faz não! Tem muitas pessoas que a gente fala assim que... “ah, trabalha na reciclagem. Credo! Que nojo! Como que você consegue?” Tipo... ah, eu consegui ué! (E2).

O negócio é que muitas vezes, muita gente não enxerga... Que numa loja, às vezes, vai comprar alguma coisa, tem até vergonha de falar que trabalha aqui. Eu chego e falo: trabalho lá no mundão do lixo! Porque que eu vou me envergonhar de uma coisa que me sustenta? O pessoal pergunta – tem que falar a verdade, né? Igual um dia, lá na loja, a moça ficou olhando na minha mão, assim... Viu as unha meio encardida e falou: “- Onde é que o senhor trabalha?” “- Na usina de reciclagem. Mas, por quê, moça?” “- Ah! Não. É porque a unha do senhor tá encardida, escura... (E3).

Também, obtendo significativa expressividade entre os valores de Realização no Trabalho, a subcategoria Autonomia (21,6%) demonstra ser um aspecto que, além de valorizado, se encontra presente na realidade do empreendimento. Os indivíduos relataram ter autonomia para tomar as decisões relativas

ao trabalho, mas essa parece se referir, principalmente, ao tempo despendido nas atividades e ao fato de não sofrerem pressão por produtividade. Como o trabalho desenvolvido na cooperativa é de baixa complexidade, uma vez que as atividades se resumem à coleta, separação e prensagem do material reciclável, não há muito espaço para tomar decisões relativas à forma de desenvolvê-lo. Entretanto, eles têm a liberdade de definirem seu horário e ritmo de trabalho, como transparece no discurso de alguns dos entrevistados:

(...) trabalha a hora que você quer. A hora que você não quer, você vai embora. Não tem patrão. Não tem ninguém te enchendo o saco. (E12).

Pra mim, na minha opinião, foi a melhor coisa que aconteceu, assim... Porque eu trabalhava fixado, mais não era... Não vivia satisfeito em receber ordem. Aqui eu trabalho pra mim, entendeu. (E6).

Relacionada, de certa forma, à Autonomia, a subcategoria Iniciativa (16,2%) reflete a vontade de buscar novos meios para atingir os objetivos do trabalho, ou seja, a vontade de exercer atitudes empreendedoras, tendo em vista que os meios de trabalho no empreendimento estudado são precários:

(...) Porque se a gente não tentar como que a gente vai saber se vai dar certo ou não? Então, tem que arriscar. Se quebrar a cara... A gente quebra a cara todo dia. Cada coisa que a gente faz, fala: não vai dar certo. Quando você vê, você faz e dá certo. Então... (E9)

Como subcategoria menos frequente, a Ocupação do Tempo (13,6%) retratou um aspecto peculiar na forma dos entrevistados relatarem o valor que atribuem ao trabalho, como forma de manter-se ativo, exercendo alguma atividade, ocupando o tempo:

Trabalho, pra mim, é uma coisa que a gente precisa trabalhar mesmo. Se a gente não trabalha, né?... A gente fica

até doente. Eu fico. Eu não aguento ficar dentro de casa. Eu não consigo ficar sem trabalhar. É uma ocupação. A gente distrai a cabeça. (E2).

Percebe-se, de modo geral, que a despeito das dificuldades encontradas pelos cooperados, em termos de Realização no Trabalho, eles atribuem valor à capacidade de se sentirem úteis, ativos e lidar com as condições adversas de trabalho, delas extraindo renda, dignidade e contribuição ao meio ambiente. Daí, provavelmente, a razão pela qual esperassem maior respeito e reconhecimento social por sua atividade.

Como não se trata, entretanto, da categoria mais enfatizada pelos cooperados, as reflexões acerca dos valores de Realização no Trabalho ganham maior sentido quando articuladas às outras duas categorias. Assim, importa ponderar que o maior propulsor de suas iniciativas, mesmo diante das limitações enfrentadas em termos de Relações Sociais e Realização no Trabalho, é a valorização da possibilidade de suprir suas necessidades materiais e de sobrevivência por meio do trabalho, conforme expresso na categoria Estabilidade. Assim, qualquer avanço no sentido de transformar o empreendimento em mais do que uma alternativa de geração de trabalho e renda, promovendo maior aproximação à proposta da economia solidária, demandaria suporte externo, envolvendo todos os aspectos exaustivamente apontados nas discussões acerca da necessidade de novas políticas públicas de apoio e fomento a empreendimentos desta natureza (FRANÇA FILHO, 2006; SCHWENGBER, 2006; LAVILLE; FRANÇA FILHO, 2012, dentre outros). Aqui, entretanto, enfatiza-se o aspecto de formação para a aprendizagem de novos valores que auxiliem na concretização de vias alternativas de organização do trabalho.

5. Considerações finais

O interesse de pesquisadores na temática dos valores laborais é compreensível quando se tem em vista a função social do trabalho como fonte principal de renda, bem como base para a definição da participação social, saúde, vida familiar, dentre outros (ROE; ESTER, 1999; PORTO; TAMAYO, 2008). No campo de iniciativas da economia solidária, tais considerações assumem um sentido especial, tendo em vista que o trabalho é um elemento que ocupa posição central em empreendimentos desta natureza. Partindo desse pressuposto, o presente estudo analisou os valores atribuídos ao trabalho pelos membros de uma Cooperativa de Coleta e Reciclagem de Lixo, localizada no Sul de Minas Gerais, buscando compará-los às concepções acerca do trabalho que orientam a proposta da economia solidária.

Os resultados obtidos demonstraram que os valores do trabalho prioritários para os cooperados foram aqueles de Estabilidade, seguidos pelos de Relações Sociais e Realização no Trabalho. Entretanto, em estudo realizado por Carvalho, Freitas e Vilas Boas (2012), referente às publicações sobre o tema da economia solidária, emergiu hierarquização diversa, segundo a qual, os valores de Relações Sociais deveriam ser prioritários frente aos de Estabilidade e Realização no Trabalho no espaço de atuação dos empreendimentos econômicos solidários. Assim, ao passo que a economia solidária propõe a cooperação no trabalho, a democracia e a participação efetiva na gestão, a contribuição à sociedade, dentre outros aspectos referentes às Relações Sociais, como valores básicos sobre os quais devem se sustentar as iniciativas econômicas solidárias, os participantes do empreendimento analisado pautam sua conduta no trabalho colocando em primeiro plano a busca pela geração de renda, subsistência e qualidade de vida, como expressões de Estabilidade.

Tal resultado corrobora as considerações que vêm sendo tecidas por alguns autores (CAVEDON; FERRAZ, 2006; BARRETO; PAULA,

2009; LIMA, 2012) e que Holzmann (2012) sintetiza ao afirmar que, no cenário atual de crise do trabalho, os empreendimentos econômicos solidários têm se constituído mais como uma busca por geração de renda, tornando secundário o questionamento aos padrões capitalistas de organização do trabalho. Entretanto, ainda que essa constatação esteja apontando, nos termos de Schwengber, Praxedes e Parra (2006), para uma distância entre a dimensão real e a que envolve o projeto político da economia solidária, um exame mais acurado dos resultados aqui obtidos permitiu identificar aspectos que sinalizaram aproximações e possibilidades de estreitamento da distância identificada.

Para avançar nesse caminho, entende-se que, dentre as demandas gerais de apoio e fomento ao desenvolvimento da iniciativa aqui enfocada e, mais especificamente, no quadro das necessidades de formação dos cooperados, inclui-se a aprendizagem de novos valores que auxiliem na concretização de vias alternativas de organização do trabalho. Considerando-se que a estrutura individual de valores, embora tenda a ser estável, pode sofrer modificações ao longo do tempo (ROKEACH, 1973; SCHWARTZ; SAGIV, 1995), e que a comunicação e a aprendizagem social, por meio de observação, condicionamento ou educação, são requeridas para a transmissão de valores (CAVALLI-SFORZA, 1993; SCHÖNPFLUG, 2001), destacam-se as possibilidades acenadas pelas práticas de formação promovidas por instituições de apoio e fomento à economia solidária, tendo-se que todos os demais veículos do entorno social atuam no processo de reprodução dos valores capitalistas.

Por fim, é importante atentar para as limitações do estudo, tendo em vista que se restringiu à análise de um caso específico, de forma que não é possível a generalização dos resultados aqui obtidos. Entretanto, os achados apontam para o peso que a orientação relacionada aos valores laborais pode assumir nos processos de trabalho em associações e cooperativas populares. Nessa vertente, pesquisas futuras no

tema podem ser desenvolvidas junto aos membros de empreendimentos em fase de estruturação, de modo a proporcionar um diagnóstico que permita orientar o planejamento das ações de incubação e, também, junto a um maior número de empreendimentos consolidados, que desenvolvam atividades distintas, no intuito de verificar as tendências de atribuição de valores ao trabalho junto aos sujeitos neles inseridos, de modo a avaliar as dificuldades mais comuns de aproximação e concretização das concepções defendidas na proposta da economia solidária.

Referências

- ALVES, F.; SALOMÃO, S. Economia solidária e empreendedorismo: vertentes antagônicas ou parceiras na geração de trabalho e renda? In: GEORGES, I. P. H.; LEITE, M. P. L. (Org.). **Novas configurações do trabalho e economia solidária**. São Paulo: Annablume, 2012. p. 351-376.
- AZAMBUJA, L. R. Os valores da economia solidária. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 11, n.21, p.282-317, 2009.
- BARDI, A.; GOODWIN, R. The dual route to value change: individual processes and cultural moderators. **Journal of Cross-Cultural Psychology**, v. 42, n. 2, p. 271-287, 2011.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.
- BARRELLA, F. A. Valores relativos ao trabalho e competências gerenciais: um estudo sobre perfis de gestores. In: TEIXEIRA, M. L. M. (Org.). **Valores humanos e gestão: novas perspectivas**. São Paulo: SENAC, 2008. p. 429-449.
- BARRETO, R. O.; PAULA, A. P. P. Os dilemas da economia solidária: um estudo acerca da dificuldade de inserção dos indivíduos na lógica cooperativista. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 7, n. 2, p. 199-213, 2009.
- BORGES, L. O. A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos do trabalho. **Estudos de Psicologia**, v. 4, n. 1, p. 107-139, 1999.
- CARVALHO, V. D.; FREITAS, T. A.; VILAS BOAS, E. M. Valores do trabalho na economia solidária: uma análise de conteúdo dos artigos em periódicos na área de administração. In: COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE PODER LOCAL, Salvador, 12., 2012. **Anais...** Salvador: UFBA, 2012.
- CARVALHO, R. A. A.; PIRES, S. D. Em busca de novas solidariedades: os empreendimentos da economia social. **Sociedade e Estado**, v. 16, n. 1-2, p. 159-185, 2001.
- CASTANHEIRA, M. E. M.; PEREIRA, J. R. Ação coletiva no âmbito da economia solidária e da autogestão. **Revista Katálisis**, v.11, n.1, p.116-122, 2008.
- CAVALLI-SFORZA, L. L. How are values transmitted? In: HECHTER, M.; NADEL, L.; MICHOD, R. (Org.). **The origin of values**. New York: Aldine de Gruyter, 1993. p. 305-317.
- CAVEDON, N. R.; FERRAZ, D. L. S. Tricotando as redes de solidariedade. **Organizações & Sociedade**, v. 13, n. 39, p. 93-111, 2006.
- COUTINHO, M. C. et al. Novos caminhos, cooperação e solidariedade: a psicologia em empreendimentos solidários. **Psicologia e Sociedade**, v. 17, n. 1, p.7-13, 2005.
- FRANÇA FILHO, G. C. A problemática da economia solidária: um novo modo de gestão pública. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 2, n. 1, p. 1-18, 2004.
- _____. A economia popular e solidária no Brasil. In: FRANÇA FILHO, G. C. et al. (Org.). **Ação pública e economia solidária: uma perspectiva internacional**. Porto Alegre: Editora UFRGS, 2006. p. 57-74.
- _____. Políticas públicas de economia solidária no Brasil: características, desafios e vocação. In: FRANÇA FILHO, G. C. et al. (Org.). **Ação pública e economia solidária: uma perspectiva internacional**. Porto Alegre: Editora UFRGS, 2006. p. 259-268.

- GADOTTI, M.; GUTIERREZ, F. **Educação comunitária e economia popular**. São Paulo: Cortez, 2005.
- GAIGER, L. I. A economia solidária e o espaço público: algumas observações sobre o papel de agentes mediadores. In: FRANÇA FILHO, G. C. et al. (Org.). **Ação pública e economia solidária: uma perspectiva internacional**. Porto Alegre: Editora UFRGS, 2006a. p. 223-236.
- _____. A Racionalidade dos formatos produtivos autogestionários. **Sociedade e Estado**, v. 21, n. 2, p. 513-545, 2006b.
- _____. A presença política da economia solidária: considerações a partir do primeiro mapeamento nacional. In: GEORGES, I. P. H.; LEITE, M. P. (Org.). **Novas configurações do trabalho e economia solidária**. São Paulo: Annablume, 2012. p. 289-322.
- HOCH, R. E.; ANDRADE, T.; FOSSÁ, M. I. T. Valores relativos ao trabalho e gênero. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E PESQUISA - EnANPAD, 33., 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2009.
- HOLZMANN, L. Empreendimentos solidários: autonomia ou tutela? In: GEORGES, I. P. H.; LEITE, M. P. L. (Org.). **Novas configurações do trabalho e economia solidária**. São Paulo: Annablume, 2012. p. 269-288.
- LAVILLE, J.; FRANÇA FILHO, G. C. Impasses, avanços e desafios da ação pública em economia solidária. In: GEORGES, I. P. H.; LEITE, M. P. L. (Org.). **Novas configurações do trabalho e economia solidária**. São Paulo: Annablume, 2012. p. 377-398.
- LECHAT, N. M. P.; BARCELOS, E. S. Autogestão: desafios políticos e metodológicos na incubação de empreendimentos solidários. **Revista Katálysis**, v. 11, n. 1, p. 96-104, 2008.
- LEITE, M. P. L.; GEORGES, I. P. H. Introdução: novas configurações do trabalho e economia solidária: democratização, inclusão ou precarização? In: GEORGES, I. P. H.; LEITE, M. P. L. (Org.). **Novas configurações do trabalho e economia solidária**. São Paulo: Annablume, 2012. p. 13-32.
- LIMA, J. C. Cooperativas, trabalho associado, autogestão e economia solidária. In: GEORGES, I. P. H.; LEITE, M. P. L. (Org.). **Novas configurações do trabalho e economia solidária**. São Paulo: Annablume, 2012. p. 195-226.
- MANSON, J. **Qualitative researching**. London: Sage, 1996.
- PASCHOL, T.; TAMAYO, A. Impacto dos valores laborais e da interferência família-trabalho no estresse ocupacional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 21, n. 2, p. 173-180, 2005.
- PORTO, J. B. Valores do trabalho e seu impacto sobre atitudes e comportamento no trabalho. In: TEIXEIRA, M. L. M. (Org.). **Valores humanos e gestão: novas perspectivas**. São Paulo: SENAC, 2008. p. 173-196.
- _____; PILATI, R. Escala revisada de valores relativos ao trabalho – EVT – **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 23, n. 1, p. 73-82, 2010.
- _____; TAMAYO, A. Escala de valores relativos ao trabalho – EVT. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 19, n. 2, p. 145-152, 2003.
- _____; _____. A influência dos valores laborais dos pais sobre os valores laborais dos filhos. **Psicologia: Reflexão & Crítica**, v. 19, n. 1, p.151-158, 2006.
- _____; _____. Estrutura dos valores pessoais: a relação entre valores gerais e laborais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 23, n. 1, p. 63-70, 2007.
- _____; _____. Valores do trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.) **Medidas do comportamento organizacional**. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 289-301.
- RODRIGUES, M. Os valores mudam ao longo da carreira? Um estudo sobre a mudança percebida na hierarquia dos valores do trabalho. In: TEIXEIRA, M. L. M. (Org.). **Valores humanos e gestão: novas perspectivas**. São Paulo: SENAC,

2008. p. 409-428.

ROE, R. A.; ESTER, P. Values and work: empirical findings and theoretical perspective. **Applied Psychology: an International Review**, v. 48, n. 1, p. 1-21, 1999.

ROKEACH, M. **The nature of human values**. New York: Free Press, 1973.

ROS, M.; SCHWARTZ, S.H.; SURKISS, S. Basic individual values, work values, and the meaning of work. **Applied Psychology: An International Review**, v. 48, n. 1, p. 49-71, 1999.

SCHÖNPFLUG, U. Intergenerational transmission of values: the role of transmission belts. **Journal of Cross-Cultural Psychology**, v. 32, n. 2, p. 174-185, 2001.

SCHWARTZ, S. H. Are there universal aspects in the structure and contents of human values? **Journal of Social Issues**, v. 50, p. 19-45, 1994.

_____; SAGIV, L. Identifying culture-specifics in the content and structure of values. **Journal of Cross Cultural Psychology**, v. 26, n. 1, p. 92-116, 1995.

SCHWENGBER, A. M.; PRAXEDES, S. F.; PARRA, H. Z. Programa Oportunidade Solidária: construindo uma política pública de economia solidária. In: FRANÇA FILHO, G. C. et al. (Org.). **Ação pública e economia solidária: uma perspectiva internacional**. Porto Alegre: Editora UFRGS, 2006. p. 125-146

_____. Diretrizes para uma política pública de economia solidária no Brasil. In: FRANÇA FILHO, G. C. et al. (Org.). **Ação pública e economia solidária: uma perspectiva internacional**. Porto Alegre: Editora UFRGS, 2006. p. 293-296.

SILVA, M. R. M. S.; MENDONÇA, H.; ZANINI, D. S. Diferenças do gênero e valores relativos ao trabalho. **Paideia**, v. 20, n. 1, p. 39-45, 2010.

SILVA, M. K.; OLIVEIRA, G. L. Solidariedade assimétrica: capital social, hierarquia e êxito em um empreendimento de economia solidária. **Revista Katálysis**, v. 12, n. 1, p. 59-67, 2009.

SINGER, P. Economia solidária versus economia capitalista. **Sociedade e Estado**, v. 16, n.1-2, p. 100-112, 2001.

_____. Senaes: uma experiência brasileira de política de economia solidária. In: FRANÇA FILHO, G. C. et al. (Org.). **Ação pública e economia solidária: uma perspectiva internacional**. Porto Alegre: Editora UFRGS, 2006. p. 201-206.

TAMAYO, A. Hierarquia de valores transculturais e brasileiros. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 23, p. 7-15, 2007.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

Notas

1 Não há uma tradução adequada para esse termo, que se refere ao processo pelo qual experiências recentes tendem a criar, de maneira automática, prontidões de conduta.