



CULTURA E COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL PARA O DESENVOLVIMENTO REGIONAL: A CONSTITUIÇÃO DA IDENTIDADE DOS SUJEITOS NO PROGRAMA CATAVIDA DE NOVO HAMBURGO/RS

Caroline Delevati Colpo ¹

Resumo

Este trabalho tem como objetivo analisar a cultura e da comunicação organizacional do Programa Municipal de Gestão de Resíduos Sólidos Catavida na constituição da identidade dos catadores para o desenvolvimento regional. O Programa Catavida, entendido neste estudo como uma organização, foi criado e implantado pela Prefeitura Municipal de Novo Hamburgo, RS com o propósito de organizar a atividade de catação no município, e, neste sentido, busca proporcionar aos catadores condições adequadas de trabalho, justa remuneração e consequente melhoria na qualidade de vida. O estudo, de caráter exploratório qualitativo e quantitativo, utilizou-se de técnicas de pesquisa bibliográfica, documental, observação participante, questionários e entrevistas. Os questionários foram aplicados a 67 catadores e as entrevistas foram realizadas com 12 catadores pertencentes a organização. Dentre outros resultados, verificou-se que a cultura e a comunicação organizacional do Programa Catavida influencia a constituição de uma nova identidade aos catadores, uma vez que hoje sentem valorizados enquanto profissionais da catação. Quanto à contribuição do Programa para a vida dos catadores, pode-se

Recebimento: 30/8/2016 • Aceite: 15/11/2016

¹ Doutora em Comunicação Social pela PUC/RS. Docente dos Cursos de Comunicação Social da Universidade Feevale. Novo Hamburgo, RS, Brasil. E-mail: carolinecolpo@gmail.com

constatar que a renda é o elemento mais importante na constituição de suas identidades.

Palavras-chave: Desenvolvimento Regional; Cultura; Comunicação Organizacional; Identidade; Programa Catavida

CULTURE AND THE ORGANIZATIONAL COMMUNICATION FOR THE REGIONAL DEVELOPMENT: THE CONSTITUTION OF THE IDENTITY OF THE SUBJECTS IN PROGRAMA CATAVIDA OF NOVO HAMBURGO/RS

Abstract

This work aims to analyze the culture and organizational communication in the Programa Municipal de Gestão de Resíduos Sólidos Catavida in the constitution of the identity of collectors for the regional development. The Programa Catavida, understood in this study as an organization, was created and implemented by Prefeitura Municipal de Novo Hamburgo, RS for the purpose of organizing catador activity in the city, and in this sense, seeks to provide them working conditions, fair remuneration and consequent improvement in quality of life. The study, qualitative and quantitative exploratory, we used bibliographic research techniques, documentation, participant observation, questionnaires and interviews. The questionnaires were applied to 67 pickers and interviews were conducted with 12 scavengers belonging to the organization. Among other results, it was found that culture and organizational communication Programa Catavida influences the formation of a new identity to collectors, since today feel valued as professional grooming. As for the Programa contribution to the life of the collectors, it can be seen that income is the most important element in the formation of their identities.

Keywords: Regional Development; Culture; Organizational Communication; Identity; Programa Catavida

A compreensão de desenvolvimento regional

A concepção de desenvolvimento que existiu no cenário mundial, no pós-guerra, baseava-se na premissa que, para um país ou uma região se desenvolver, era necessário que estivesse integrado aos capitais nacionais e internacionais, ou seja, para uma região ser desenvolvida, necessariamente precisava estar ligada ao mercado capitalista mundial.

Este crescimento se deu, principalmente, no âmbito econômico, deixando de lado as dimensões sociais e culturais que existiam nestas regiões. Almeida (1996) se refere a este desenvolvimento como sendo universal e para todos os lugares e diz que:

É por isso que foi pensado e aplicado de maneira uniformizante. Ao invés das originalidades se exprimirem e se fortificarem, aparecem as características singulares dos povos e das culturas. É um modelo idêntico que se propaga em detrimento de todas as diferenças de situação, de regime e de cultura. (ALMEIDA, 1996, p.11)

Este modelo único de desenvolvimento levou muitos países a escolher, de um lado, a separação funcional do domínio econômico e da vida privada, colocando entre os dois um espaço político aberto e um mercado forte e, de outro lado, um aprofundamento no antidesenvolvimento, ou seja, recusou o modelo desenvolvimentista imposto na defesa pura e simples de identidades culturais (ALMEIDA, 1996, p. 12).

Hoje, o conceito de desenvolvimento também se dá por dois lados. Para Becker (2000), por um lado existe um movimento geral de transnacionalização, que continua se caracterizando pelo primado econômico, considerando as demais dimensões da vida humana como meio para o desenvolvimento. No outro lado reaparece um processo de regionalização sociocultural, que se caracteriza pela defesa dos recursos ambientais e culturais e pela busca de alternativas para sobreviver ao processo de globalização. Este processo se dá em dois momentos. O primeiro se caracteriza pela resistência e defesa criando estratégias defensivas. O segundo momento é de ações cooperadas, que poderão configurar estratégias baseadas nos recursos naturais e culturais de cada espaço (localidade, municipalidade, região, entre outros).

Deste modo, nota-se que a dimensão sociocultural entra no processo de desenvolvimento, na busca de crescimento através de suas potencialidades, dos seus diferenciais, levando em conta o capital humano que é o intermediador deste processo e valendo-se destas potencialidades para se defender. Com isto ressurgem a concepção de desenvolvimento regional que possibilitou também o surgimento da expressão desenvolvimento sustentável, que de acordo com Almeida (1996, p. 14) tem como uma das suas premissas fundamentais o reconhecimento da “insustentabilidade” ou inadequação econômica, social e ambiental do padrão de desenvolvimento das sociedades contemporâneas. Esta noção nasce da compreensão da finitude dos recursos naturais e das injustiças sociais provocadas pelo modelo de desenvolvimento vigente na maioria dos países.

No Relatório Brundtland (1987) a ideia de desenvolvimento sustentável aparece nos seguintes termos: é aquele “capaz de garantir as necessidades das gerações futuras” (ALMEIDA, 1996, p.15). Esta expressão nos remete à ideia de uma integração entre os diferentes níveis de necessidades: naturais, humanas, sociais, econômicas, políticas, que se propõe a eliminar desigualdade social através de uma ideia de igualdade e equidade dos indivíduos e o sistema social e econômico. A partir disto, o desenvolvimento sociocultural da sociedade e dos indivíduos começa a ser levado em conta e Almeida (1996, p.16) refere-se a tal quando afirma que:

o caminho que me parece ser ideal a ser seguido é aquele em que as necessidades dos grupos sociais possam ser atendidas a partir da gestão democrática da diversidade, nunca perdendo de vista o conjunto da sociedade. A direção, pois, do desenvolvimento sustentável deixa de ser aquela linear, única, que assumiu o desenvolvimento dominante até nossos dias; não mais a marcha de todos em uma só direção, mas o reconhecimento e a articulação de diferentes formas de organização e demandas como base, sustentáculo a uma verdadeira sustentabilidade. O “modelo” de desenvolvimento buscado seria então um modelo rico em alternativas, capaz de enfrentar com novas soluções a crise social e ambiental. É preciso conceber um desenvolvimento que tenha nas prioridades sociais sua razão-primeira, transformando,

via participação política, excluídos e marginalizados em cidadãos. Esta me parece uma verdadeira chance para a reorganização consequente da sociedade, visando a sustentação da vida e a manutenção da sua diversidade plena.

É com este pensamento de desenvolvimento sustentável, capaz de transformar excluídos e marginalizados em cidadãos, que se torna possível a estruturação de uma sociedade com um forte capital social, que conforme Monasterio (2002) é capaz de formar “*bonding social capital*” que são grupos homogêneos, voltados para dentro, nos quais as identidades dos membros são reforçadas. Essa “supercola sociológica” cria um ambiente de lealdade e reciprocidade entre os membros, sendo útil, especialmente, para a resolução de problemas de ação coletiva e para o apoio mútuo intragrupo.

Dessa forma, pode-se pensar em desenvolvimento regional paralelo ao desenvolvimento sustentável, uma vez que este é capaz de gerar cidadania entre indivíduos de uma sociedade ou região. Esta cidadania, gerada pelo desenvolvimento sustentável, por sua vez irá gerar e fomentar o desenvolvimento da região através de organizações. Ou seja, há uma necessidade de criar trabalhos em organizações cooperadas², que envolvam os indivíduos dentro das ações da sociedade da qual fazem parte, e desta forma, passem a se sentir incluídos e cidadãos e sejam capaz de constituir identidades fortes e consolidadas.

A comunicação e a cultura organizacional na constituição de identidade

Para Srour (1998), as organizações podem ser definidas como coletividades especializadas na produção de um determinado bem ou serviço, combinando agentes sociais e recursos e, posteriormente, convertendo-se em instrumento de “economia de esforço” (SROUR, 1998, p. 107). Ainda para o autor, as organizações podem ser consideradas como sistemas abertos e campos de forças que competem entre si para absorver energia do ambiente externo, processar insumos e gerar produtos. Para isso é necessário administrar pressões e fomentar grupos de apoios para criar credibilidade junto à sociedade (SROUR, 1998). Conforme Chanlat (1993),

² A organização aqui estudada será entendida com uma organização cooperada e posteriormente apresentada a seguir.

As organizações contemporâneas exercem influência cada vez maior sobre as condutas individuais, sobre a natureza, as estruturas socioeconômicas e a cultura, o que as leva a se transformar em elementos-chave das sociedades, contribuindo dessa forma a edificar uma ordem social mundial. (CHANLAT, 1993, p. 40)

As organizações também podem ser vistas como locais onde os indivíduos possam realizar seus objetivos pessoais. Para o autor Chanlat (1993, p. 89), a organização pode ser definida “como um local onde diferentes agentes contribuem com seus recursos para a produção de objetos e serviços. É também o lugar que cada indivíduo explora, adapta e habita, a fim de realizar seus objetivos”.

Estas organizações só conseguem se tornar lugar de referência para os indivíduos que as integram, quando desenvolvem processos comunicativos que gerem significados nas identidades dos sujeitos organizacionais. Segundo Hohlfeldt (2001) a comunicação, ao permitir a troca de mensagens, concretiza uma série de funções sociais importantes, tais como informar, persuadir, convencer, prevenir acontecimentos e até construir identidades.

Assim, a comunicação organizacional tenta abranger todas as possibilidades de comunicação utilizadas e desenvolvidas pela organização para se relacionar e interagir com seus sujeitos. Segundo Freitas (1991) as organizações são vistas como fenômeno de comunicação sem o qual inexisteriam. Neste sentido, entende-se que é a comunicação possibilita maior sinergia nas relações das organizações com seus diversos públicos sendo capaz, inclusive de promover a constituição da identidade de seus sujeitos.

A identidade é composta por diferentes fatores, e, apresenta-se de forma bastante peculiar em cada indivíduo. A identidade está sempre sofrendo ações de transição, portanto, pode-se afirmar que a identidade não é estática, e sim um processo que se modifica a medida em que os sujeitos se comunicam. Hall diz que “(...) a identidade é realmente algo formado, ao longo do tempo, através de processos inconscientes e não algo inato. Ela permanece sempre “em processo”, sempre sendo “formada” (HALL, 2001, p. 38).

Com isto, a formação da identidade é algo que ocorre ao longo do tempo, através de processos inconscientes, permanecendo sempre incompleta (HALL, 2001). O autor sugere, assim, que em vez de falar em identidade como algo já acabado, deve-se falar de identificação, e

vê-la como um processo em andamento. Freitas (2006) ressalta que é necessário distinguir identidade de identificação, sendo:

A identidade é um resultado, um estado social psicossocial que pode variar no tempo, ou seja, não é fixa e depende de seu ponto de definição, pois pode dizer respeito ao indivíduo, ao grupo e à sociedade em geral. [...] A identificação, por sua vez, é um processo que apresenta duas acepções: a) o reconhecimento de algo ou de alguém; b) o reconhecer-se em algo ou alguém. (FREITAS, 2006, p. 40)

Conforme a autora, os sujeitos possuem diversas identidades e são essas diversas identidades que fazem com que o sentimento de identidade seja experimentado. O sentimento pode ser composto por sentidos de singularidade, coerência, filiação ou pertencimento. Esses fatores se constituem como fonte de coerência interna para os sujeitos, criando assim uma auto categorização que pode variar de acordo com sua nacionalidade, sexo, idade, profissão, cultura etc.

A identificação é conceituada pela autora baseado no conceito que aparece na psicanálise, ou seja, como um processo psicológico “através do qual o sujeito assimila um aspecto, uma propriedade ou um atributo de outro e se transforma, total ou parcial, segundo o modelo daquele” (FREITAS, 2006, p. 40). Esse processo influenciará a personalidade do sujeito, essa sendo constituída e diferenciada por uma série de identificações. Para a autora, é por meio desse processo de identificações que a identidade dos sujeitos é constituída.

Assim, os sujeitos, ao integrarem organizações, carregam consigo seus elementos de identidade, que são muitas vezes, constituídos em outros espaços de cultura, e, na menor relação que estabelecem com o outro, tudo pode ser alterado e (re)criado pela identificação. Neste sentido, compreende-se que os indivíduos, quando chegam às organizações, já trazem consigo uma série de características oriundas da cultura no qual faz/fazia parte. Diante dessa perspectiva, entende-se que os sujeitos não ocupam um lugar de passividade dentro das organizações, mas que interagem com as organizações, e da mesma como são afetados pelo sistema organizacional interferem/contribuem nesse sistema através da comunicação organizacional estabelecida.

De acordo com Freitas (2006), para pensar as organizações, a cultura e as identidades, se faz necessário atentar para a relação de

cultura entre indivíduo/organização, visto que os vínculos estabelecidos entre ambos ultrapassam a questão puramente econômica. Neste sentido, a autora descreve a cultura organizacional como um conjunto de representações imaginárias sociais construídas e reconstruídas nas relações cotidianas dentro da organização, que são expressas em termos de valores, normas e significados e interpretações, colocando a organização como a fonte de identidade e reconhecimento para seus membros.

Assim, pode-se afirmar que a identidade dos indivíduos está associada à sua identificação com o meio no qual está inserido, inclusive com a cultura da organização da qual faz parte. Nesta perspectiva, também se pode inferir que com o decorrer do tempo esses sujeitos passam a adotar, como suas, algumas características culturais da organização, fazendo com que essas características passem a fazer parte de sua identidade individual, da mesma forma em que fazem com elementos de sua identidade e cultura passem a fazer parte da identidade e cultura organizacional.

Aportes metodológicos e o objeto de estudo: Projeto Catavida uma organização cooperada

Segundo dados do Ipea (2013), existem no Brasil pelo menos 387.910 catadores; na região Sul, 58.928. Pode-se dizer que muitos destes indivíduos encontram na atividade de catador a única alternativa possível para realizar a sobrevivência por meio do trabalho, ou seja, a alternativa mais viável diante do contexto, muitas vezes de miserabilidade, em que estão inseridos.

Neste cenário, surge o Programa Municipal de Gestão de Resíduos Sólidos Urbanos da Prefeitura Municipal de Novo Hamburgo, denominado Catavida. O Programa Catavida é uma ferramenta pública de enfrentamento dos processos de desigualdades sociais numa cidade onde, em 2010, estimava-se ter cerca de 2 mil catadores de materiais recicláveis. Elaborado no ano de 2009 e concluído em 2010, antes da publicação da Política Nacional de Resíduos Sólidos, o Programa Catavida é uma iniciativa da Prefeitura Municipal de Novo Hamburgo, juntamente com uma antiga cooperativa de catadores da região, por isto é entendida como um organização cooperada.

O Programa Catavida surge com o objetivo de desenvolver ações integradas, com base nas dimensões que abrangem a sustentabilidade social, econômica e ambiental, considerando todas as medidas envolvidas no enfrentamento da questão social do lixo, desde a geração dos resíduos até o destino final, potencializando o trabalho

dos catadores de materiais recicláveis. Segundo Becker (2000) trata-se de ações cooperadas baseadas nos recursos naturais e culturais de cada espaço (localidade, municipalidade, região, entre outros).

As ações desenvolvidas pelo Programa, demonstram que há preocupação em trabalhar não somente a organização dos catadores, infraestrutura, como também questões relacionadas ao meio ambiente e demonstra a intenção de ter a sociedade como uma parceira do Programa. Nesta perspectiva, se pode concordar com o autor Stuart Hall (2009) quanto à sua proposta de que as identidades estão dentro e não fora do discurso. ^[1]_{SEP}

É precisamente porque as identidades são construídas dentro e não fora do discurso que nós precisamos compreendê-las como produzidas em locais históricos e institucionais específicos, no interior de formações e práticas discursivas específicas, por estratégias e iniciativas específicas. (HALL, 2009, p. 109) ^[1]_{SEP}

Para a realização desta pesquisa exploratória obteve-se um nível quantitativo, que apresenta dados estatísticos com questionário aplicado à 67 catadores do Programa Catavida, e um nível qualitativo que utilizou entrevistas com questões subjetivas não puderam ser reveladas em números. Quanto aos procedimentos técnicos, foram utilizadas ainda, as técnicas de pesquisa bibliográfica, pesquisa documental, observação participante, questionário e entrevista. As observações foram realizadas nas Centrais do Bairro Centro e Bairro Roselândia³. A etapa da realização das entrevistas, que ocorreram após a aplicação do questionário, foi realizada com 4 catadores e 8 catadoras escolhidos por acessibilidade e proximidade com as pesquisadoras durante as observações participantes.

Analisando os resultados

O Programa Catavida, desde sua criação, em 2010, já capacitou 270 pessoas. Desses, em torno de 80 pessoas atualmente são atuantes no programa. Na Central Centro, atuam cerca de 25 cooperados e os demais atuam na Central do Bairro Roselândia. O Programa capacitou 270 pessoas, pois havia a pretensão de que no município de Novo Hamburgo teriam sete unidades de triagem e não apenas as duas hoje

³ Espaços onde a cooperativa realiza suas atividades.

existentes. A razão colocada pelo Programa para a não existência das cinco novas unidades é de ordem orçamentária.

Dos 80 cooperados, 67 responderam ao questionário de perfil para este trabalho. Os dados mostram que há um equilíbrio quanto ao gênero dos catadores que atuam nas centrais. Do total de respondentes, 37 (55%) são homens e 30 (45%) são mulheres. Quanto à faixa etária, os dados mostram a maioria dos respondentes se encontram na faixa dos 26 aos 55 anos. Essa faixa etária representa 77% dos respondentes. Quanto ao estado civil, 67% dos respondentes, 45 catadores, ou são casados ou vivem em união estável.

Os respondentes tiveram seu grau de escolaridade formado por, principalmente, o ensino fundamental incompleto (53 respondentes). É possível afirmar que esse dado pode ser relacionado às características encontradas no exercício da atividade de catador. Esse dado despertou o interesse em questionar, durante a realização das entrevistas, alguns catadores sobre a razão pela qual não haviam concluído o ensino fundamental. A maioria apontou a necessidade de ingressar no mercado de trabalho como o principal motivo para não ter dado sequência nos estudos, conforme se pode perceber em relatos como: “Trabalhava em casa de família, daí tinha que posa, daí não dava pra estudar” (Entrevistada E)⁴, “Porque comecei a trabalhar com 12 anos. Com 12 anos comecei a trabalhar no calçado” (Entrevistada J), “Tive que trabalhar para ajudar em casa” (Entrevistada L),

Questionados sobre o exercício de outra profissão, 57 respondentes disseram já ter trabalhado em outras áreas. O setor com maior representatividade é o setor coureiro calçadista, no qual 27 catadores já afirmaram ter trabalhado. A pesquisa quantitativa não buscou saber as razões pelas quais houve essa migração da indústria calçadista para o setor de reciclagem, porém muitos dos respondentes fizeram questão de informar que a empresa fechou e, que, por não terem escolaridade se viram obrigados a irem pra rua trabalhar como catador. Conforme dados do Ministério do Trabalho e Emprego, o setor viveu entre os anos de 1994 e 1998 uma crise que ocasionou o fechamento de mais de 200 empresas e 40 mil empregos foram eliminados, apenas nos setores diretamente envolvidos com a transformação do couro em calçado.

A presença de mais de um membro da família no local de trabalho, também foi questionado, pois, para muitos catadores, a escolha por trabalhar nas Centrais também se deu pela influência de

⁴ Os entrevistados não serão identificados pelos nomes originais. Neste trabalho optou-se por usar letras.

algun familiar. Conforme Baldissera (2009, p. 152), “a identidade é a tessitura e, ao mesmo tempo, a força que mantém juntas as várias identificações possíveis de um indivíduo-sujeito”. Neste sentido, se pode inferir que os catadores optam por trabalhar num local no qual seja possível se identificarem com os demais indivíduos, nesse caso, optam inclusive por atuar na mesma central em que atua o seu familiar.

Quanto às motivações para a realização do curso de capacitação, necessário para participar do Programa Catavida, para a maioria dos entrevistados essa se deu por questões pessoais, como a necessidade de trabalho e renda. Considerando as dificuldades de inserção formal no mercado de trabalho, muitos catadores buscaram na capacitação a possibilidade de significar positivamente a profissão de catação. Conforme é possível verificar no relato da Entrevistada E: “Porque eu não consegui mais em firma (Indústria Calçadista), tavam exigindo assim, com se diz, também por idade não aceitavam mais, estudo”. “Pela renda. Daí eu pensei vou lá fazer o curso, né? A gente trabalhava lá (Cooperativa anterior), mas a renda era muito pouca. Trabalhava, enchia os caminhões, mas dava R\$ 200,00 por mês” (Entrevistada L). O Entrevistado F disse que a motivação foi “pelos ganhos”. Conforme o autor Morgan (1996, p. 43), “o processo de motivação depende de se permitir às pessoas atingirem recompensas que satisfaçam a suas necessidades pessoais”. É possível perceber que a possibilidade de ter uma fonte de renda foi o principal motivo pelo qual houve o interesse na realização do curso de capacitação. As circunstâncias de vida, como o desemprego e a baixa escolaridade também são fatores que influenciaram a decisão dos catadores.

Outros aspectos, como a inclusão, foram citados apenas pela Entrevistada K: “Eu acho que o que eu mais gosto é assim essa inclusão das pessoas onde não se distingue assim é branca, é preta, é gorda, é preto é magro. Eu acho que isso, esse é o intuito do Catavida, esse negócio assim, essa inclusão mesmo. Porque às vezes as pessoas sofrem preconceito pela gordura ou pela cor, pela raça, às vezes porque tu faz mais devagar uma coisa”. Essa mesma entrevistada, quando questionada sobre como se sente na cooperativa, disse: “Me sinto bem. Me sinto muito valorizada”. Essa mesma entrevistada, quando questionado sobre a importância do Programa Catavida em sua vida, respondeu “Eu gosto de trabalhar aqui no Catavida. De manhã a maior alegria minha é levantar e vim trabalhar aqui”. Esse relato demonstra não só um sentimento de pertencimento, mas um sentimento de orgulho em trabalhar como catadora na organização. O que permite crer que o Programa, enquanto organização, para essa

entrevistada em especial, é capaz de lhe conferir significação e identidade. Para Cadinelli; Calheiros; Lopes; Silva (2013, p. 3),

a busca do indivíduo por um sentido que lhe faça explicar o seu “estar no mundo” será, então, em boa parte, construída através das relações de identificação/significação que ele vai estabelecer no ambiente das corporações. A própria relação de trabalho permitirá ao indivíduo o contato com novos e diferentes espaços e agentes capazes de conferir significação e identidade.

A renda também aparece com frequência nas respostas que se referem à contribuição do Programa para vida do catador e motivação para permanecer atuando na profissão. Conforme as respostas descritas a seguir podem confirmar: “Pro sustento da família, né? Antes a gente não podia quase da nada porque não tinha a renda boa” (Entrevistado C). “Olha, assim, pra mim é muito. Até eu pega aqui eu não tinha renda nenhuma no caso” (Entrevistada H). Essas questões trazem relatos que comprovam o quanto a renda é significativa para os catadores e, neste sentido, corroboram com a proposta do autor Lisboa (2013, p. 140) quando este cita o catador como “um trabalhador excluído de outras possibilidades de inserção profissional, desejoso de ampliar seu poder aquisitivo e sua participação como consumidor no mercado de produtos, bens e serviços”. Nesta perspectiva, a renda pode ser considerada um dos principais fatores de identificação dos catadores com o Programa Catavida e que esta obtenção de renda possibilitou uma mudança de cultura. Esses relatos que deixam explícito o quanto a renda é relevante na vida do catador, podem contradizer a proposta de Freitas (2006) no que se refere ao pertencimento aos espaços organizacionais

(...) não há como retirar o indivíduo do campo social e da dinâmica das instituições aí existentes. Os laços que os indivíduos desenvolvem em suas relações com as organizações são mais do que simplesmente econômicos; na verdade, são carregados de afetos e, portanto, também de natureza psicológica. (FREITAS, 2006, p. 11)

Uma proposta que vai ao encontro dos relatos relacionados às questões financeiras é a proposta trazida por Baldissera (2014) quando o autor cita, novamente, as organizações como lugares onde os sujeitos além de se sentirem satisfeitos, tem a possibilidade de se sentirem pertencentes ao sistema.

A atual configuração sociocultural e estrutural torna as organizações um dos mais importantes lugares para que os sujeitos, mediante seu trabalho, consigam demonstrar sua potencialidade criativa e produtiva, desenvolver suas habilidades e competências e, nessa direção, sentirem-se social e culturalmente pertencentes ao sistema. Nas organizações, os sujeitos encontram a possibilidade de realização profissional, o que tende a gerar satisfação e bem-estar. (BALDISSERA, 2014, p. 7)

A ausência de normas formais na cultura da organização pode ser percebida nas intervenções realizadas no local assim como na fala de alguns catadores. Alguns catadores citam a liberdade e, que a rotina de trabalho parece já estar entendida pelos catadores, pois se notou que todos sabem conduzir suas tarefas sem necessidade de supervisão. Essa questão apareceu na observação da Entrevistada H: “Aqui cada um tem suas responsabilidades. É um serviço bom, não é dentro duma firma aonde tá toda hora alguém em cima de ti te cutucando”. Neste sentido, se constata que a transmissão de normas da cultura se dá através de sistemas informais de comunicação organizacional, ou seja, pela comunicação que ocorre espontaneamente entre os indivíduos da organização. Conforme Grando (2008, p. 11), “na rede informal prevalece o sistema complexo adaptativo, no qual os colaboradores comportam-se como seres humanos reunidos em rede cooperativa”. Esta comunicação interfere na identidade, liberdade e responsabilidade, possibilitando que os indivíduos se sintam mais à vontade para realizar as tarefas a si designadas, o que não quer dizer que não haja responsabilidade, pois se pode verificar que, apesar de não haver formalidade, o trabalho não deixa de ser desenvolvido.

Mesmo o Programa Catavida tendo entre seus objetivos a conscientização em relação às questões ambientais, é explícita a ausência dessa consciência entre alguns catadores, constado através de entrevista. Nas observações realizadas aos dois locais foi possível perceber que nem mesmo os resíduos gerados pelos usuários do local

são devidamente separados. Nas duas centrais não há lixeiras que possibilitem o descarte correto dos resíduos, fazendo com que os resíduos gerados pelos catadores acabem sendo depositados no mesmo recipiente. Nessa perspectiva, é possível afirmar que, nem sempre o sujeito cria as suas teias de significação ou produz sentidos convergentes com a cultura das organizações, na medida em que seus valores simbólicos e culturais não condizem com os valores simbólicos e culturais da organização com que mantém relações sociais.

As questões que envolvem o tema sustentabilidade parecem estar presentes somente nos materiais impressos (*folder*) de comunicação organizacional e na fala dos responsáveis pelo programa quando esses participam de palestras, eventos privados e eventos abertos à comunidade, reuniões, visitas às escolas, empresas privadas etc. Neste sentido nota-se que, para com o público externo, o Programa opta por uma comunicação formal, através de instrumentos de comunicação bem definidos.

Considerações

A atividade de catação está atrelada à oportunidade de superação no que se refere a garantia de subsistência dos catadores. Conforme dados obtidos através das entrevistas, para muitos catadores o exercício da atividade foi a única alternativa encontrada após a crise do setor coureiro-calçadista no Vale do Sinos. O resultado das entrevistas apresentou claramente que a principal motivação para a integrar a cooperativa estava atrelada à possibilidade de melhoria de vida e com isto uma troca cultural. No que se refere ao sentimento em relação ao Programa Catavida, foi possível constatar que há nos catadores uma satisfação em fazer parte do Programa e prazer em trabalhar na atividade de catação. Neste ponto a cultura da organização esta de acordo com a cultura dos sujeitos.

Pode-se inferir que a comunicação e a cultura organizacional do Programa pode constituir uma nova identidade para os catadores, fazendo com que se sintam como profissionais da catação que merecem ser valorizados e, principalmente, que não se sintam à margem da sociedade. Porém, percebeu-se que essa comunicação não é a única fonte constituidora da identidade dos catadores, uma vez que estes também recebem influência do meio no qual estão inseridos, como em sua relação com a família, comunidade etc. Neste sentido, conforme se constatou na análise, há resistência quanto à fixação dos valores relacionados ao meio ambiente, pois na aplicação dos

questionários, realização das entrevistas e observações participantes pode-se perceber que há um desencontro com o campo ambiental.

Quanto a principal contribuição do Programa Catavida à vida dos catadores, no que foi possível apreender, pode-se constatar que a renda é o meio que mais constitui a identidade dos catadores em relação ao Programa, tendo sido citada em diversos momentos. A melhora na qualidade de vida, a ascensão social, assim como a possibilidade de adquirir bens e serviços até então inacessíveis faz com que os catadores enxerguem o Programa como o meio pelo qual hoje possam ter uma vida com mais dignidade.

Referências

ALMEIDA, Jalcione. A problemática do desenvolvimento sustentável. In: **REDES**, Santa Cruz do Sul , v.1, n.2, p. 9-16, dez,1996.

BALDISSERA, Rudimar. A teoria da complexidade e novas perspectivas para os estudos de comunicação organizacional. IN: KUNSCH, Margarida Maria Krohling. **Comunicação organizacional: históricos, fundamentos e processos**. Vol. 1. São Paulo: Saraiva, 2009.

BALDISSERA, Rudimar. **Comunicação organizacional, tecnologias e vigilância: entre a realização e o sofrimento**. Revista da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Comunicação. E-compós. Brasília, v. 17, n.s, mai./ago. 2014.

BECKER, D. Fermiano. Necessidade e projetos regionais de desenvolvimento regional. IN: BECKER, D. Fermiano e BANDEIRA, Pedro (org). **Determinantes e desafios contemporâneos**. Santa Cruz do Sul. EDUNISC, 2000.

CHANLAT, Jean-François (coord). **O indivíduo nas organizações**, v. 2: dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, 1993.

FREITAS, Maria Ester de. **Cultura Organizacional: formação, tipologias e impactos**. São Paulo, SP: Makron Books, McGraw-Hill, 1991.

FREITAS, Maria Ester de. **Cultura Organizacional: identidade, sedução e carisma?** Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**. 5 ed. Ed. Rio de Janeiro, RJ: DP&A, 2001.

HALL, Stuart. **Da diáspora: identidades e mediações culturais**. Belo Horizonte, MG: Editora UFMG, 2009.

HOHLFELDT, Antônio; MARTINO, Luiz; FRANÇA, Vera Veiga. **Teorias da Comunicação**. Rio de Janeiro: Vozes, 2001.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – Ipea. **Situação Social das Catadoras e Catadores de Material Reciclável e Reutilizável – Brasil**. Livraria Ipea: Brasília, 2013.

GRANDO, Giselle Bruno. Redes formais e informais por um diálogo interno mais eficaz. IN: MARCHIORI, Marlene (org). **Faces da cultura e da comunicação organizacional**. 2a ed. São Caetano do Sul: SP. Difusão Editora, 2008.

LISBOA, Cassiano Pamplona. **Itinerários de catadores: des(encontros) com o campo ambiental**. 2013. 215 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013.

LOPES, Boanerges; CALHEIROS, Carmen; CADINELLI, Flávia; SILVA, Rafael. **Os desafios da comunicação no âmbito das identidades: construir, dialogar e disseminar percepções**. XXXVI Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação. Manaus, AM: set. 2013. Disponível em <http://www.intercom.org.br/papers/nacionais/2013/lista_area_DT3-CO.htm>. Acesso em: 15 abr. 2015.

MORGAN, Gareth. **Imagens da Organização**. São Paulo: Atlas, 1996.

MONASTERIO, Leonardo M. Capital Social e crescimento econômico no Rio Grande do Sul . IN: BECKER, D. Fermiano e BANDEIRA, Pedro (org). **Respostas regionais aos desafios da globalização**. Santa Cruz do Sul. EDUNISC, 2002.

SROUR, Robert Henry. **Poder, cultura e ética nas organizações**. Rio de Janeiro: 1998.