

## As condições de trabalho dos garis de varrição de ruas

Georgina Maria Vêras Motta<sup>I</sup>

Livia de Oliveira Borges<sup>II</sup>

---

As condições de trabalho dos garis de varrição de ruas

### RESUMO

O artigo relata pesquisa realizada, numa perspectiva psicossociológica, com os garis de varrição do hipercentro de Belo Horizonte. Objetivou descrever as condições de trabalho no contexto das gestões da autarquia municipal, considerando-se quatro categorias de condições de trabalho: condições contratuais e jurídicas, condições físicas e materiais, processos e características da atividade e ambiente sociogerencial. As atividades de campo foram: aplicação do Questionário de Condições de Trabalho (QCT), entrevistas semiestruturadas e observações. Os resultados indicaram, entre outros aspectos, condições físicas e materiais problemáticas e a relevância da autonomia (nas tarefas) e a permanência nos trechos para execução da atividade. As relações entre trabalhadores e organização apontam a necessidade de promover a participação dos trabalhadores na autarquia e na gestão da atividade, valorizando as experiências dos garis, a fim de garantir qualidade crescente, beneficiando a limpeza pública e a cidade. Entretanto, a organização empregadora não se demonstrou sensível a esses aspectos.

**Palavras-chave:** Limpeza urbana; Condições de trabalho; Garis; Gestão.

---

The work conditions of the street-sweepers

### ABSTRACT

The article reports a research developed, from a psychosociological perspective, with street-sweepers in the hypercenter of Belo Horizonte. It describes the work conditions in the managerial context of the governmental institution, and considered four categories: contractual and legal conditions, physical and material conditions, process and characteristics of activity, and social-managerial environment. The activities of field consisted of the application of Work Condition Questionnaire (WCQ) and semi-structured interviews, and observations. Among the results, the research showed problematic physical and material conditions, relevance of autonomy (in the tasks) and permanency in the work stretches for implementation of the activity. The relationship between workers and organization pointed out the need to promote workers' participation in the institution and management of the activity in order to

value workers' experiences and to achieve a better quality in the public cleanliness in the city. However, the employer does not reveal itself sensitive to these aspects.

Keywords: Urban cleanliness; Work conditions; Street-sweepers; Management.

---

Las condiciones de trabajo de los barrenderos de calles

## **RESUMEN**

El artículo relata una investigación, en perspectiva psicosociológica, llevada a cabo con los barrenderos que trabajan en el hipercentro de Belo Horizonte. Su objetivo fue describir las condiciones de trabajo en el contexto de las gestiones de la autoridad local, considerando cuatro categorías de condiciones de trabajo: contractuales y legales, físicas y materiales, procesos y características de la actividad, y entorno sociogenerencial. Las actividades de campo fueron: aplicación de Cuestionario de Condiciones de Trabajo (CCT), entrevistas semi-estructuradas y observaciones. Entre los resultados, la investigación encontró condiciones físicas y materiales problemáticas, relevancia de la autonomía (en las tareas) y permanencia en los locales de trabajo para la realización de la actividad. La relación entre empleados y organización muestra necesidad de que estos participen de la gestión de la organización y de la actividad, valorando sus experiencias, en beneficio de una limpieza pública de mayor calidad y de la ciudad. La organización empleadora no se mostró sensible a esos aspectos.

**Palabras clave:** Limpieza urbana; Condiciones de trabajo; Barrenderos; Gestión.

---

## **Introdução**

O artigo descreve as condições de trabalho dos garis de varrição (servidores públicos) do hipercentro de Belo Horizonte no contexto dos modelos de gestão adotados pela Superintendência de Limpeza Urbana (SLU), norteando-se pelos seguintes pressupostos:

- O trabalho, historicamente construído, desempenha um papel estruturante na vida das pessoas e das sociedades (Lukács, 1976/2012; Marx & Engels, 1846/1981; Toni, 2003);
- As condições do trabalho humano impactam no bem-estar das pessoas e da sociedade (Borges, Barbosa, Chaves, Andrade & Álvaro, 2011; Jacques, 2007; Lima, 1996);
- A compreensão do trabalho exige análises em diferentes níveis: individual, interpessoal, organizacional e societal (Álvaro, 1995; Katzell, 1994; Munduate, 1997).

As transformações das últimas décadas no mercado de trabalho acirraram os debates sobre o trabalho e suas condições, evidenciaram o seu papel estruturante da vida do indivíduo e da sociedade (Álvaro & Garrido, 2006) e fortaleceram a adequação dos citados pressupostos. Sustenta-se, assim, a relevância social do estudo das condições de trabalho.

A ocupação dos garis focalizados consiste nas atividades de varrição, raspção de resíduos, acondicionamento do lixo público e recolhimento dos produtos destas ativi-

dades, utilizando vassoura de piaçava, pá e lutocar (carrinho de mão no qual o gari recolhe o lixo). A composição do lixo, nas vias públicas, varia conforme condições ambientais como o calçamento, o estado de conservação das ruas, a existência de arborização, a intensidade de trânsito de veículos e a circulação de pedestres (Alvim, Cunha & Santos, 2002; Damásio, 2007). Os garis vivenciam, como os demais trabalhadores contemporâneos, as transformações do mercado de trabalho, o que justifica desenvolver pesquisa com o objetivo anunciado.

### **Pesquisas antecedentes sobre os trabalhadores da limpeza urbana**

A limpeza urbana consiste em atividades para gestão do saneamento da superfície das cidades, competindo à varrição remover os resíduos dos logradouros públicos. Os critérios de execução se baseiam nas condições ambientais e de ocupação econômica dos espaços (Alvim et al., 2002; Borges, 1985; Damásio, 2007; Silva, Mesquita & Chenna, 1998).

No Brasil, a gestão dos resíduos sólidos compete ao poder público local, administrado direta ou indiretamente pelos municípios, com crescente tendência de o poder público contratar parte dos serviços (Leite, Oliveira, Prasad, & Ribeiro, 2010). A Pesquisa Nacional de Saneamento Básico (IBGE, 2010) aponta redução de 26,9% na prestação de serviços pela administração direta. Tal redução está associada ao uso de estratégias de gestão, como a terceirização. O impacto econômico da limpeza pública corresponde a até 20% das despesas públicas.

Não se encontrou número expressivo de estudos sobre a limpeza urbana e seus trabalhadores, em especial, o da varrição de ruas. A temática alcançou relevância mundial a partir de 1950 por incentivo da Organização Mundial de Saúde e da Organização Pan-americana de Saúde, e, no Brasil, na década de 1970 (T. L. F. Santos, 1999). Na América Latina, não se associa a limpeza urbana à saúde coletiva, há poucos centros de pesquisas e pouco interesse governamental (Ferreira & Anjos, 2001). Soares (2011) e Lhuillier (2005) sublinharam a imagem do lixo com algo negativo e sujo.

As pesquisas (por exemplo, Ferreira & Anjos, 2001; Soares, 2011; T. L. F. Santos, 1999; Velloso, Santos & Anjos, 1997; Velloso, Valadares & Santos, 1998) com os trabalhadores da limpeza urbana concentraram-se na coleta de lixo domiciliar. Abordaram a saúde e a segurança na manipulação dos dejetos, adotaram perspectivas epidemiológicas sobre patologias e acidentes e responsabilizaram as condições de trabalho pela maioria dos acidentes e adoecimentos. Sobre os trabalhadores e suas atividades, Velloso et al. (1998) relataram a percepção dos garis de desvalorização e a não participação nas decisões da empresa, e as associaram à terceirização e às poucas ações em saúde e segurança. Outros autores (M. C. O. Santos, 2004; Santos & Silva, 2009; Siemaco, 2011; T. L. F. Santos, 1999) descreveram vivências de discriminação (acentuadas em algumas cidades, segundo Soares, pela origem dos trabalhadores) e de valorização no relacionamento com a população. Segundo T. L. F. Santos e M. C. O. Santos, tal relacionamento é fundamental para o trabalho e a saúde mental dos garis, por gerar satisfação e amenizar a falta de infraestrutura e o estigma da profissão. Argumentaram serem favoráveis à preferência dos garis em trabalharem em trechos fixos e descreveram como aspectos relevantes da atividade a demanda de contínua prontidão, a cooperação da equipe e a adoção de estratégias coletivas de execução da tarefa, relacionando-os à imprevisibilidade das condições do espaço e do objeto de trabalho. Santos e Silva (2011) descreveram o duplo significado do trabalho com o lixo: perigo, pelo temor às doenças; e sustento, pela dificuldade de inserção no mercado de trabalho.

Sobre os garis de varrição, Silveira, Robazzi e Luis (1998) apontaram maior incidência de acidentes de trabalho por cortes, colisão com veículos e quedas; des-

conforto pela falta de acesso a sanitários e à água potável, aparecimento/agravamento de doenças por exposição a ruídos e às intempéries. Estanislau (1981) registrou constrangimentos pela precariedade das condições de trabalho, discriminação, esforço físico e a "escolha" resignada do emprego de gari para sair da informalidade ou de situações de opressão do emprego doméstico ou de vulnerabilidade social. Lhuillier (2005) relatou o uso da tecnologia, da hierarquia interna dos serviços e do eufemismo pelos trabalhadores franceses para promover seu distanciamento do lixo e minimizar os efeitos sociais negativos. Barbosa, Melo, Medeiros e Vasconcelos (2010) constataram que a maioria dos participantes de sua pesquisa apresentaram o bem-estar psicológico geral preservado, mas 7,6% apresentaram tensão emocional e todos apresentaram déficits de aspiração no trabalho que ameaça à saúde mental.

Da revisão de literatura realizada, em síntese conclui-se que as pesquisas sobre os garis – sejam coletores, sejam varredores – convergem em mostrar problemas nas suas condições de trabalho. Entretanto, cada autor se deteve em alguns aspectos ou as pesquisas não partem de uma elaboração conceitual e taxionômica de tais condições. Isto fortalece a importância do objetivo da presente pesquisa, a adoção do quadro teórico sobre condições de trabalho e as opções metodológicas, ambas a serem apresentadas.

#### Condições de trabalho

Segundo Álvaro e Garrido (2006), as mudanças significativas no estudo das condições de trabalho ocorreram nos anos 1960 e 1970, a partir da pesquisa sobre Qualidade de Vida e do Movimento dos Indicadores Sociais (Setién, 1993 citado por Alvaro & Garrido, 2006), surgida da necessidade de avaliar o bem-estar da população e abranger dimensões sociais e subjetivas, não contempladas pelos indicadores econômicos. Segundo Borges, Falcão, Alves Filho e Costa (2015), essa ampliação da relevância dos estudos das condições de trabalho surgiu, também, como consequência do acúmulo de informações sobre a situação de trabalho e emprego em diversos países e do caráter mais sistemático da literatura. Nesse sentido, destacaram-se as ações de órgãos como a Organização Internacional do Trabalho, a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico e, em especial, a do *European Working Conditions Observatory (EWCO)*, que desenvolve pesquisas quinquenais para monitorar a qualidade de trabalho e de vida do europeu, considerando as dimensões: cuidado e segurança no trabalho; saúde e bem-estar dos trabalhadores; desenvolvimento de habilidades e competências; e conciliação entre trabalho e outras esferas da vida (Álvaro & Garrido, 2006; Blanch, 2003; Prieto, Arnal, Caprile & Potrony, 2009; Ramos, Peiró & Ripoll, 2002).

A ampliação dos estudos evidenciou o caráter multi e interdisciplinar do fenômeno condições de trabalho e favoreceu o surgimento de propostas de sistematização e conceituação. Ramos et al. (2002) assinalaram que as ciências humanas, em especial a Psicologia, ao utilizarem condições de trabalho se restringindo aos aspectos do entorno da tarefa, minimizaram a importância do fenômeno e poderiam gerar prejuízos trabalhistas quando da emissão de avaliações psicossociais. Ressaltaram a relevância das abordagens desenvolvidas pelos sociólogos (por exemplo, Prieto, 1994) que empregaram o termo, incluindo os aspectos do ambiente de trabalho e o conteúdo das tarefas. Propuseram conceituação considerando os fatores físicos do entorno da realização do trabalho, as circunstâncias temporais e as condições de desempenho a que o trabalhador se acha submetido.

Blanch (2003), por sua vez, concebeu as condições de trabalho em um contexto que engloba a atividade laboral, o conjunto de circunstâncias nas quais são realizadas e que repercutem na dinâmica e nas relações de trabalho. Enfatizou os aspectos contratuais e jurídicos.

Esses esforços conceituais foram acompanhados da formulação de tipologias (Álvaro & Garrido, 2006; Blanch, 2003; Ramos et al., 2002), as quais Borges et al. (2015) sintetizaram (Tabela 1) em quatro categorias: condições contratuais e jurídicas, condições físicas e materiais, processos e características da atividade, condições do ambiente sociogerencial. Borges, Falcão, Alves Filho e Costa (2013), por meio de *survey* com operários da construção de edificações, demonstraram que os componentes das últimas três categorias se organizaram em fatores (Tabela 2).

## Estratégias metodológicas

O desenvolvimento metodológico da pesquisa consistiu na aplicação de três técnicas de campo, a saber: aplicação de questionários estruturados, entrevistas semiestruturadas e observação livre. Para tanto, contou-se com a autorização prévia dos gestores da SLU. E aplicação de tais técnicas foram iniciadas pelo contato preliminar com os participantes, esclarecendo sobre os objetivos da pesquisa, os procedimentos adotados, os riscos implícitos na participação (exposição das opiniões) e a estratégia de preservação do anonimato, cuja finalidade era justamente diminuir tais riscos. Os contatos preliminares também buscaram estabelecer uma relação entre pesquisador e participante que, além de observar princípios éticos, favorecesse o desenvolvimento adequado da pesquisa. Passa-se, então, a descrever a aplicação de cada uma dessas técnicas.

### *Survey* com questionários estruturados

Em Belo Horizonte, os garis de varrição trabalham em turmas. São vinculados à SLU, sendo servidores efetivos ou contratados de empresas terceirizadas. A prestação de serviço com terceirização parcial consolidou-se a partir das reformas administrativas municipais de 2001, 2005 e 2007 (Leis municipais nº 8146, de 29/12/ 2000, nº 9.011, de 1º/1/ 2005, nº 9.329, de 29/1/2007 e nº 10.101, de 14/1/2011), que estabeleceram a gestão compartilhada da atividade (SLU e Secretarias Municipais da Coordenação de Gestão Regional) e transferiram a maioria dos garis efetivos para a atividade de limpeza das vias internas dos parques. Apenas um grupo atua em vias públicas (40 servidores públicos concursados e contratados conforme a Consolidação da Leis Trabalhistas).

Esse grupo executa parte da varrição do hipercentro da cidade; *lócus* caracterizado pela concentração de grandes produtores de lixo, pelo número expressivo de atores sociais, tais como moradores de rua, catadores de papel, taxistas, ambulantes e prestadores de serviços públicos, além do intenso fluxo de veículos e de pedes-

Tabela 1: As grandes categorias das condições de trabalho (taxionomia)

Categorias	Conceitos
1) Condições contratuais e jurídicas	Referem-se ao conjunto de aspectos jurídicos (autônomo <i>versus</i> emprego) contratuais no caso do emprego (formal ou informal), à sua estabilidade (instável ou estável) e às modalidades (temporário, por tempo indefinido). Abrangem o sistema de incentivo e o tempo de dedicação ao trabalho.
2) Condições físicas e materiais	Referem-se ao entorno das atividades de trabalho no que diz respeito ao espaço arquitetônico e às instalações, à segurança física e/ou material e às formas de lidar com o impacto do espaço geográfico e das condições climáticas.
3) Processos e características da atividade	Referem-se ao conteúdo das atividades de trabalho, à organização e divisão do trabalho, às demandas do posto de trabalho, aos modos de execução das atividades, ao desempenho e aos espaços de autonomia e ação.
4) Condições do ambiente sociogerencial	Relacionam-se às interações interpessoais (horizontais ou verticais), às práticas sociais relativas à gerência ou gestão (no caso do trabalho como emprego) e às práticas sociais decorrentes da inserção no mercado de trabalho.

Fonte: Borges, Falcão, Alves Filho & Costa (2015).

Tabela 2: Fatores do Questionário de Condições de Trabalho

---

Fatores por categorias
<b>Condições físicas e materiais</b>
<b>Falta de Segurança.</b> Perceber-se exposto a acidentes com ferramentas, instrumentos, maquinários e eventos físicos como desabamentos, bem como a situações que podem desenvolver doenças ocupacionais e de falta de higiene.
<b>Exposição a Situações Adversas.</b> Perceber-se exposto a: contatos diretos com pessoas que não são empregadas na organização; contatos com pessoas com doenças infectocontagiosas; riscos de acidentes no trânsito; radiações e luz de soldadura; trabalhar em vias públicas e a iluminação excessiva.
<b>Situações Desgastantes.</b> Perceber-se exposto a: exigências psíquicas estressantes, agravamento de doenças contraídas, posições dolorosas ou fatigantes e fumaça, pó ou poeiras.
<b>Movimentos Repetitivos.</b> Percebe-se exposto a repetir movimentos da mão ou do braço.
<b>Mudanças Físicas Naturais.</b> Percebe-se exposto a: calor desconfortável, mudança brusca de temperatura, frio desconfortável e sol prolongadamente.
<b>Riscos de Acidentes de Trabalho.</b> Percebe-se exposto a: riscos de acidentes de trabalho de pequeno porte, incapacitantes e fatais.
<b>Exposição a Substâncias.</b> Percebe-se exposto a: inalação de vapores, iluminação insuficiente, manuseio ou contato da pele com produtos ou substâncias químicas e manuseio ou contato direto com materiais que podem transmitir doenças infecciosas.
<b>Processos e características da atividade</b>
<b>Rapidez e Complexidade.</b> Se o trabalho implica: prazos curtos e ritmo acelerado; realizar tarefas monótonas e tarefas complexas; interromper uma tarefa para realizar outras e resolver por ele mesmo problemas imprevistos.
<b>Interação no Trabalho.</b> Se o trabalhador responde por danos na qualidade de atendimento a pessoas e apresentar ou dissimular emoções específicas. Se é possível receber ajuda externa à organização e se seu ritmo de trabalho depende de pedidos de clientes.
<b>Exigências de qualificação.</b> Se sua atividade exige atualizações, formação suplementar, qualificações e experiência, aprender coisas novas e avaliar por si mesmo o que faz.
<b>Autonomia (jornada e escolha de colegas).</b> Quanto se percebe livre para decidir ou negociar com chefes e colegas sobre férias ou dias de folga, para influenciar a escolha dos seus colegas de trabalho, para fazer pausas e contar com apoio dos seus superiores.
<b>Trabalho em Equipe.</b> Se as atividades realizadas pelo trabalhador são executadas em equipe, se pode receber ajuda de colegas e se o ritmo do seu trabalho depende dos colegas.
<b>Autonomia no Modo de Trabalho.</b> Quanto crê poder modificar seus métodos de trabalho, o ritmo de realização das tarefas e a ordem das tarefas.
<b>Definição das atividades.</b> Quanto percebe que suas tarefas são definidas pela equipe de trabalho, pelo chefe ou pelo trabalhador sozinho, negociando com colegas e chefes.
<b>Responsabilidade.</b> Quanto o horário de trabalho é negociado pelo trabalhador e se responde por erros técnicos e por danos a equipamentos, máquinas e objetos.
<b>Condições do ambiente sociogerencial</b>
<b>Falta de Apoio na Execução das Tarefas.</b> Quanto se percebe exposto a situações de: falta de equipamentos/ferramentas e material; sobrecarga de tarefas; exigências desproporcionais às condições de trabalho; realizar tarefas conflitantes ou desagradáveis; pressão por decisões rápidas; desvio de função e exigências conflitantes com seus princípios e valores.
<b>Discriminação Social.</b> Quanto se percebe discriminado por: classe social, traços corporais, história pessoal (prostituição, ex-presidiários etc.), preferências sexuais, raça, religião, nacionalidade e idade.
<b>Gestão do desempenho profissional.</b> Se no último ano foi consultado sobre mudanças na organização e/ou nas suas condições de trabalho, discutiu com o seu chefe sobre problemas ao trabalho, teve uma discussão franca com o seu chefe acerca do desempenho profissional e se foi sujeito a uma avaliação formal regular do desempenho das suas funções.
<b>Discriminação Sexual.</b> Quanto o trabalhador se percebe sujeito, no ambiente de trabalho, à discriminação por sexo (homem X mulher) e ao assédio sexual.
<b>Exposição à violência.</b> Quanto o trabalhador se percebe sujeito no ambiente de trabalho a ameaças de violência física, agressões verbais, violência física ou intimidações/perseguições.

---

Fonte: Adaptado de Borges et al. (2013).

tres (Motta, Souza, Borges, Moura & Bittencourt, 2008; Souza & Carneiro, 2003). Tais condições ambientais e econômicas tornam essa região merecedora de cuidados específicos em relação à limpeza urbana (Alvim et al., 2002; Damásio, 2007; Borges, 1985; Silva et al., 1998).

Desenvolveu-se o presente *survey*, censitariamente, com os 40 garis de varrição do hipercentro de Belo Horizonte, servidores públicos celetistas, sendo 39 do sexo feminino e um do masculino, com média de idade de 54,48 anos (desvio-padrão (DP) = 6,89) e com tempo de trabalho na organização variando de 14 a 36 anos. Seis desses garis, por determinação médica, desenvolviam suas atividades na sede de varrição. Apresentaram a média de tempo de estudo de 3,15 anos, (DP = 2,59), sendo que 17,5% nunca estudaram. Tais características são semelhantes às encontradas pelo Siemaco (2011), exceto em relação ao gênero, pois os garis paulistas são predominantemente masculinos, e há um menor percentual de trabalhadores acima de 40 anos.

Aplicou-se o Questionário Condições de Trabalho (QCT) adaptado do EWCO, por L. O. Borges et al. (2013), organizado em quatro partes, correspondendo às categorias identificadas na Tabela 1. Para as questões referentes à primeira categoria – condições contratuais e jurídicas –, as alternativas de respostas são nominais. As questões referentes às demais categorias apresentam alternativas de resposta em escala de frequência (1 = Nunca; 2 = Raramente; 3 = Algumas vezes; 4 = Muitas vezes; 5 = Sempre). O QCT foi testado com operários da construção de edificações e os Coeficientes Alfa de Cronbach dos fatores (Tabela 2) variam de 0,51 a 0,83. Aplicou-se também ficha sociodemográfica. Os questionários foram aplicados individualmente, com leitura de cada item e a ajuda de dispositivo informatizado de mão, o *Pocket PC*, para registro das respostas. Tal questionário teve a avaliação de suas evidências de validade, prevendo a aplicação em pessoas analfabetas e/ou com reduzida educação formal (orges et al., 2013).

#### Entrevistas semiestruturadas

Aplicaram-se entrevistas em dois grupos de participantes: seis garis de varrição e cinco pessoas-chave (gestores e técnicos), responsáveis pela aplicação das políticas da prefeitura à limpeza urbana, com ênfase à atividade de varrição. O roteiro das entrevistas com os garis contemplou a percepção dos mesmos sobre a SLU, em relação à identificação dos participantes ao emprego e à instituição, e sobre as condições de trabalho. A técnica visou recuperar as falas dos trabalhadores, apreendendo especificidades da varrição e auxiliando na interpretação das respostas ao questionário. O roteiro das entrevistas para as pessoas-chave abrangeu as dimensões política, econômica e simbólica das organizações (Sour, 2005).

#### Observações de campo

As observações de campo tiveram por objetivo apreender a situação real de trabalho de forma direta, complementando as estratégias anteriores. Foram realizadas durante a aplicação dos questionários (que ocorreu de 22 de maio a 1º de junho de 2012), a realização das entrevistas em cinco turnos (de 12 a 20 de setembro de 2012) e o acompanhamento do desenvolvimento da atividade (nos dias 12 e 26 de setembro de 2012). Consistiram em observações livres (sem roteiro prévio) e foram registradas em diários de campo, após os terminos das seções de observação. Analisamos os diários de campo juntamente às entrevistas, facilitando sua compreensão.

## **Análises e discussão dos resultados**

#### Condições contratuais e jurídicas

Devido ao recorte populacional adotado, as condições contratuais e jurídicas enfrentadas pelos garis da varrição são bastante homogêneas em decorrência das regulações institucionais (por exemplo, legislação trabalhista, normas internas etc.).

Todos têm contrato por tempo indeterminado, jornada de trabalho contratada de 44 horas semanais distribuídas em seis dias de trabalho e acesso aos seguintes benefícios: férias anuais, previdência social, plano de saúde, vale-alimentação, vale-transporte e auxílio-creche. Entretanto, 52,5% dos garis manifestaram, nas entrevistas, que gostariam de reduzir a jornada de trabalho, eliminando o expediente do sábado. As respostas mostraram, também, que nem todos trabalham em trecho fixo, o que diverge da preferência dos garis segundo M. C. Santos (2004) e T. L. F. Santos (1999), como vimos na introdução. Quando os garis falavam da jornada de trabalho real, muitas vezes não computavam o tempo do deslocamento entre a sede e o trecho de varrição.

O tempo de deslocamento da residência para o trabalho e de retorno é, em média, de 2 horas e 21 minutos (DP = 1,17). Esses resultados assemelham-se aos de Leite (2012) entre operários da construção de edificações. Atribui-se essas dificuldades de deslocamento dos trabalhadores à distância de suas residências do local de trabalho e às condições de transporte coletivo.

Em relação às políticas de capacitação, 65% dos garis não consideraram possível fazer uso de licença para se capacitar e 82,5% disseram não haver incentivo financeiro para qualificação. Nas entrevistas, eles relataram que a organização manteve curso de alfabetização e outros relativos à escolarização durante alguns anos, porém não sabiam informar o motivo e quando acabaram. Em relação aos seus rendimentos, recebem até R\$ 1.200,00, sendo que 67,5% deles recebem entre R\$ 560,00 e R\$ 900,00. Para 47,5% dos garis, o seu salário é a única renda da família.

Em relação às condições contratuais e jurídicas, observam-se semelhanças aos resultados de pesquisa do Siemaco (2011), no tocante ao regime jurídico (celetistas), à jornada de trabalho, ao número de dias trabalhados, ao tempo gasto para deslocamento e na participação na renda familiar. Em referência à forma de contratação, os garis paulistas são terceirizados e os mineiros (do presente estudo), efetivos.

#### Condições físicas e materiais

Para análise das respostas ao QCT nas demais categorias – condições físicas e materiais, processos e características da atividade, condições do ambiente sociogerencial –, estimaram-se os escores nos fatores por meio da média ponderada dos pontos atribuídos aos itens pelas cargas do item (Borges et al., 2013). Estimaram-se as médias da amostra por fator e compararam-se as médias entre os fatores de cada categoria das condições de trabalho, aplicando-se ANOVA para medidas repetidas (com *post hoc* Bonferroni). Estabeleceu-se, assim, para cada categoria uma hierarquia das frequências em que o participante observa o fator no seu trabalho.

Nas condições físicas e materiais, os participantes apresentaram a média mais elevada no fator Movimentos Repetitivos (Tabela 3) e concentraram-se nas faixas superiores de escores (90% apresentaram escores acima do ponto médio da escala).

Estes resultados corroboraram estudos da SLU (Motta, 2000), no qual as exigências de repetição dos movimentos foram consideradas de risco ergonômico. Corroboraram também resultados da pesquisa do Siemaco (2011), a qual constatou que 33,4% dos trabalhadores acreditam ter doenças ocasionadas pelo trabalho, sendo que, destes, 24% apontaram adoecimentos osteomusculares. Ressalva-se, entretanto, que os participantes desta última pesquisa citada apresentavam perfil distinto, quanto à idade, ao gênero e ao tipo de contrato de trabalho.

Nas entrevistas, os garis relataram que a autarquia estipulou pausas de 10 minutos, a cada 50 minutos trabalhados, para ginástica laboral, porém essa não tem sido implementada. Relataram, ainda, casos de adoecimentos, resultantes de movimentos repetitivos, como: *"Oh, começava doer a junta... as mãos, inchava o braço e..."*



Tabela 3: Distribuição da amostra nos fatores da categoria de condições físicas e materiais (N = 40), conforme as faixas e médias

Fatores de condições físicas e materiais	Média	Desvio-padrão	Frequência de participantes por intervalo (%)				Faixa
			$x \leq 2$	$2 < x \leq 3$	$3 < x \leq 4$	$x > 4$	
Movimentos Repetitivos	4,30	0,88	2,5	7,5	22,5	67,5	1 <sup>a</sup>
Situações Desgastantes	3,26	0,96	20,0	15,0	40,0	25,0	
Mudanças Físicas Naturais	3,18	0,81	5,0	35,0	40,0	20,0	2 <sup>a</sup>
Exposição a Situações Adversas	2,90	0,67	10,0	45,0	42,5	2,5	
Riscos de Acidentes de Trabalho	2,67	1,13	30,0	30,0	30,0	10,0	3 <sup>a</sup>
Falta de Segurança	2,67	0,78	20,0	47,5	32,5	-	
Exposição a Substâncias	2,23	0,67	35,0	47,5	17,5	-	4 <sup>a</sup>
ANOVA	(F = 38,52; p < 0,001) com <i>post hoc</i> Bonferroni						

com o tempo *cê não tava aguentando mais. Não tava guentando batê pá, não tava guentando varrer mais, porque tá inflamado...*" (Gari N). No entanto, o conjunto das falas indica o predomínio de resignação.

Em segunda faixa de frequência, os participantes posicionaram Situações Desgastantes, Mudanças Físicas e Naturais e Exposição a Situações Adversas. No primeiro desses fatores, notou-se a concentração dos participantes nos níveis mais elevados (Tabela 3). Fortalecendo a tendência, os entrevistados (f = 5) relataram o esforço físico realizado no deslocamento diário, a pé, entre o alojamento e o local da execução da tarefa, carregando ferramentas pesadas e expondo-se à poeira e ao ruído intenso do hipercentro: "[...] *eu acho que aquele barulho ficou fazendo esse ruído... não saiu da minha cabeça nunca mais. [...] você não aguenta nem barulho de televisão alta! Aquilo ali afetou a cabeça da gente*" (Gari N). As observações corroboram tanto os resultados do questionário quanto as falas dos participantes e são coerentes com a descrição do hipercentro que se fez na seção das Estratégias Metodológicas.

As entrevistas mostraram que os garis se expõem as intempéries, como nas falas: "*Fico muito exposta ao sol. [...] Muito mesmo. Não tem sombra, né.*" (Gari Q) e "*Na época de sol é bom... porque tem muita sombra, né? Na época de frio é que é ruim. Esfria, né?*" (Gari S). Tal exposição se reflete nas respostas ao QCT de forma que a maioria dos participantes se concentra acima do ponto 3 (ponto médio da escala de 1 a 5) no fator Mudanças Físicas Naturais (Tabela 3).

As falas dos garis revelaram que os aspectos das condições físicas e materiais estão relacionadas entre si. Além disso, adicionam outros aspectos, como situações que interferem na execução da atividade: o intenso fluxo de pessoas e de veículos (f = 3), a diversidade de atores sociais (f = 3), riscos de violências urbanas (f = 4), a riscos à saúde e segurança (f = 6). As falas subsequentes são exemplos desses conteúdos: "*Eu deixava carrinho lá, eles robava as roda, até o tambor eles levava.*" (Gari S); "*Bom o que me desagrada no trabalho é as pessoas que passa cantando agente, sabe, porque acha que agente trabalha na rua e tem que dar bola pra todo mundo.*" (Gari O); "[...] *e nossa senhora, carro atropelou a [nome].*" (Gari P).

Pelo exposto, esta categoria – condições físicas e materiais – influencia as atividades dos garis e compõe-se de aspectos, no seu conjunto, predominantemente problemáticas.

Processos e características da atividade

Os fatores que apresentaram as maiores médias foram: Trabalho em Equipe, Autonomia, Autonomia no Modo de Trabalho e Definição de Tarefas. Em relação à distribuição dos participantes (Tabela 4), 42,5% dos garis perceberam que trabalho em equipe é uma característica da atividade, apesar de 22% consideraram que nunca ou raramente o trabalho é em equipe, refletindo a diversidade de organização atual do trabalho.

Tabela 4: Distribuição da amostra nos fatores da categoria de processos e características da atividade (N = 40), conforme as faixas e médias

Fatores de Processos e características da atividade	Média	Desvio-padrão	Frequência de participantes por intervalo (%)				Faixa
			x ≤ 2	2 < x ≤ 3	3 < x ≤ 4	x > 4	
Trabalho em Equipe	3,47	1,26	22,0	7,5	27,5	42,5	1 <sup>a</sup>
Autonomia	3,21	0,65	2,5	25,0	65,0	7,5	
Autonomia no Modo de Trabalho	2,75	1,20	25,0	35,0	22,5	17,5	
Definição de Tarefas	2,72	0,76	5,0	60,0	27,5	7,5	2 <sup>a</sup>
Exigência de Qualificação	2,17	0,72	50,0	40,0	5,0	5,0	
Ritmo de Trabalho	1,85	0,59	65,0	32,0	2,5	-	3 <sup>a</sup>
Interação no Trabalho	1,65	0,58	77,5	20,0	2,5	-	
Responsabilidade	1,34	0,61	92,5	5,0	2,5	-	
ANOVA	(F = 35,86 para p < 0,001) com <i>post hoc</i> Bonferroni						

M. C. O. Santos (2004) e T. L. F. Santos (1999) sinalizaram que os participantes percebem a colaboração dos colegas, no desempenho de suas atividades, como significativa. Parte das entrevistas realizadas corrobora a preferência pelo Trabalho em Equipe: “[...] é muito bom trabalhar com as pessoas né! que sabe que a gente vai ajudar eles e eles vão ajudar agente né!” (Gari O). Entretanto, houve um caso de um gari que prefere o trabalho individual.

No tocante à Autonomia (jornada e escolha de colegas), a concentração dos participantes está acima do ponto médio da escala. Em outras palavras, a maioria percebe autonomia no trabalho. Têm controle sobre as pausas e negociam folgas. Essas respostas são congruentes com a expressão dos garis, nas entrevistas, sobre a impossibilidade de acompanhamento individual e constante, apontada na literatura como característica da limpeza urbana (M.C.O. Santos, 2004; T. L. F. Santos, 1999).

No tocante à Autonomia no Modo de Trabalhar, as respostas dispersaram-se entre os níveis da escala, como no fator Trabalho em Equipe, entretanto, há mais tendência à atribuição de baixa frequência. A moda da distribuição (35%) está no intervalo de escores de 2 (raramente) a 3 (algumas vezes). No fator Definição das Tarefas, os participantes (60%) concentram-se mais no intervalo de respostas de 2 a 3.

Os participantes perceberam pouca necessidade de qualificação. Nas entrevistas, apontaram que a escolha da profissão não exige capacitação prévia. A maioria dos garis (92,5%) percebeu pouca Responsabilidade por danos causados no desenvolvimento de suas tarefas e apontou considerar a varrição de ruas de pouca complexidade, semelhante ao constatado por Estanislau (1981). Esses resultados dos questionários e das entrevistas contrastaram com a observação dos garis em atividade, em que usam um saber construído na experiência vivida e sabem ultrapassar dificuldades variadas, algumas decorrentes dos defeitos dos equipamentos de trabalho, outras das características do hipercentro, das discriminações, do imprevisto etc. Questiona-se, então, se essa percepção dos garis (revelada nas entrevistas e ques-

tionários) não representa a absorção da ideologia dominante que iguala qualificação à instrução formal.

Constatou-se, nas entrevistas, que os trabalhadores se identificam com a atividade e a valorizam (f = 6). Exemplificando, um deles afirmou: *"É ter amor no trabalho que ela faz né! E sentir igual que a gente tivesse trabalhando na casa da gente. Agente quando trabalha na casa da gente num trabalha [...] alegre e satisfeito, [...] assim também no trabalho."* (Gari O).

Parte dos garis (f = 5) teve emprego doméstico e ingressou na varrição por insatisfação com tal ocupação (f = 3) ou por se encontrar em situação de vulnerabilidade social (f = 2). Valoriza a estabilidade e as garantias do emprego formal. Corroborando Estanislau (1981), alguns relataram que vivenciaram situações de constrangimento ocasionadas por ausência de sedes de apoio – trocar de roupa nas ruas e aquecer marmitas em fogareiros improvisados – e, nem sempre, dispunham de equipamentos de segurança. Reconheceram que houve melhorias em gestões anteriores, sendo mantidas apenas aquelas institucionalizadas (como o vale-alimentação e o alojamento) e perdidas outras (como o programa de alfabetização), mas as condições de equipamentos e ferramentas seguem deficientes.

Estudos anteriores (p. ex., M. C. O. Santos, 2004; T. L. F. Santos, 1999) indicaram a preferência dos garis por desenvolver suas atividades em trechos fixos. No entanto, não se constataram diferenças significativas quando se aplicou o teste t para comparar os escores nos fatores de condições de trabalho entre os garis que atuam em trechos fixos e os demais. Em contrapartida, nas entrevistas os garis relataram preferência em trabalhar em trechos fixos (f = 5), como nas falas: *"[...] quando nós saí de um lugar pro outro a pessoa fala assim: 'oi cê saiu de lá por quê?' [...] 'cês tava tão bem lá', eles falam."* (Gari O); *"Você sabe pra onde vai pegar o serviço no dia. Isso de ficar andando sem saber é ruim."* (Gari S).

Há a preferência de alguns garis em trabalhar nos bairros, pela inter-relação com a população e pelas condições ambientais (menor fluxo de pessoas e trânsito): *"Praça não tem, né? É uns... barzinho lá, que deixa você tomar uma aguinha quente, vai no banheiro, uma coisa assim. E nos bairro não, [...] você faz uma amizade incrível, que se for preciso dum banheiro, uma coisa assim"* (Gari Q); *"[...] eu tava acostumada a trabalhar nos bairros. Nos bairro tem menos carro, tem menos pessoa, né."* (Gari O).

Em síntese, nesta categoria, a autonomia (na tarefa) e a permanência nos trechos são aspectos percebidos, pelos garis, como relevantes para a atividade, pela possibilidade de amenizar o desgaste físico e a discriminação social.

#### Ambiente sociogerencial

Nesta categoria, os participantes estão distribuídos em todos os fatores quase totalmente entre as respostas "Nunca" e "Raramente" (Tabela 5) e não se encontraram diferenças significativas entre as médias. Quatro desses fatores apresentam conotação negativa, por isso tal distribuição significa uma avaliação favorável.

Os escores no fator Falta de Apoio à Execução das Tarefas aparentam que os garis não percebem problemas. Exame dos pontos atribuídos a cada item componente mostra que se atribuiu frequência elevada aos itens referentes à falta de equipamentos e material, enquanto o contrário ocorreu com itens referentes ao relacionamento com as chefias imediatas. Nas entrevistas, os garis assinalaram o não atendimento dos gestores para melhorias do ferramental utilizado, considerados por eles como inadequados e responsáveis por aumentar o desgaste físico: *"De ferramenta então ultimamente a gente não tá tendo é nenhuma na empresa, não tá tendo pneu prá por no carrinho. O carrinho quando funciona... porque ele é pesado demais da conta."* (Gari R).

Tabela 5: Distribuição da amostra nos fatores da categoria de condições do ambiente sociogerencial (N = 40) conforme as faixas e médias

Fatores de Processos e características da atividade	Média	Desvio-padrão	Frequência de participantes por intervalo (%)				Faixa
			x ≤ 2	2 < x ≤ 3	3 < x ≤ 4	x > 4	
Falta de Apoio à Execução das Tarefas	1,95	0,62	52,5	42,5	5,0	-	
Discriminação Social	1,28	0,36	95,0	5,0	-	-	
Gestão do Desempenho Profissional	1,34	0,45	90,0	10,0	-	-	1 <sup>a</sup>
Discriminação Sexual	1,30	0,55	82,5	17,5	-	-	
Exposição à Violência	1,38	0,43	90,0	10,0	-	-	
ANOVA		(F = 15, 527, p < 0,001)	<i>post hoc</i> Bonferroni				

Os garis vivenciam essa falta de apoio como desinteresse da organização pelas suas condições de desenvolvimento das tarefas e/ou como abandono. A fala de um dos garis ilustra a existência desse sentimento: "*Ultimamente a gente está abandonado, vou repetir mais uma vez a gente está a-ban-do-na-do.*" (Gari N). Indaga-se, então, se a resignação identificada em relação às consequências dos movimentos repetitivos, também pode ocorrer pelo descrédito em sensibilizar a gestão da organização para seus problemas.

Corroborando a avaliação dos garis, alguns gestores entrevistados manifestaram a necessidade de melhorias no ferramental da varrição. Eles referiram que as mudanças realizadas no ferramental, desde absorção da varrição (1981), foram pequenas, contrastando, com as modernas tecnologias e à sofisticação do planejamento da SLU.

Os resultados sobre a discriminação social indicam que é pouco percebida pela maioria dos garis (95%), contrastando com as entrevistas em que declararam vivenciar discriminação pela profissão (N = 4) e diferenciando-se também aos resultados encontrados pelo Siemaco (2011) e por Soares (2011). A expressão da discriminação não se evidencia no QCT, provavelmente devido à resignação frente às situações relacionadas nas entrevistas (f = 6) e, pelo caráter sutil em que a discriminação tende a se manifestar na atualidade, frente às proibições legais.

O fator Gestão do Desempenho Profissional, o único de conteúdo de conotação positiva entre as condições do ambiente sociogerencial, apresenta a distribuição de respostas equivalente aos demais fatores (Tabela 5), significando uma avaliação desfavorável e corroborando os resultados encontrados por Velloso et al. (1998). Os garis relataram, nas entrevistas, diminuição da participação referindo-se às mudanças ocorridas na autarquia (como a transferência dos garis para os parques) e manifestaram crescente insegurança sobre os objetivos da empresa e sua permanência nos postos de trabalho diante da crescente terceirização. Essas reações eram esperadas frente à terceirização (L. O. Borges, 2002; Druck & Franco, 2008). A falta de participação em reuniões e eventos comemorativos promovidos pela gestão, o término de atividades vistas como de valorização do trabalhador e a percepção do distanciamento da administração da SLU fazem com que se sintam desvalorizados pela organização: "*Teve um pessoal aqui da ginástica [...] E... agora cabô. Cabô tudo. Tem mais nada. [...] hoje não porque parece que eles num... num tem mais aquele entusiasmo que eles tinha com a gente antigamente, não.*" (Gari N); "*A gente não sabe quem é o superintendente [...]. Eu não sei quem [...] administra isso aqui mais não, ué.*" (Gari R); "*Hoje em dia. É igual eles falam, a SLU já acabou. Ali só tem o nome, né?*" (Gari S).

Percebem, portanto, menor comprometimento por parte das gerências e apontam para a desestruturação da organização. Os resultados dos dois fatores – falta de

apoio nas tarefas e gestão do desempenho – revelam, portanto, a existência de situações que podem gerar consequências danosas à saúde dos trabalhadores, à prestação de serviço para a comunidade e ao gerenciamento da organização.

### **Considerações finais**

Sobre as condições de trabalho dos garis, em síntese, pode-se concluir que muitos dos seus aspectos divergem do que seja o trabalho decente e que promove a afirmação da condição humana. O fato de o trabalho ser desenvolvido em espaço público contribui para proporcionar autonomia e estabelecer relações sociais, minimizando a penosidade da atividade, porém, em contrapartida, os expõe a situações adversas, inclusive de vivências ambíguas de exclusão/inclusão. Ressalta-se que a execução da tarefa os coloca em contato próximo com a população em períodos estendidos de tempo.

As condições ambientais do hipercentro contribuem para aumentar a exposição dos trabalhadores a situações desgastantes, intensificam aspectos como o ruído, o fluxo de veículos e de pessoas e interferem na execução de trabalho. Sobre as relações entre os trabalhadores e a SLU, destaca-se a insatisfação pela falta de participação na gestão do desempenho profissional, que os aliena das mudanças nos processos de trabalho e de discussões para melhorias do ferramental, semeia insegurança em relação ao futuro da autarquia e à permanência em seus postos de trabalho pela crescente terceirização. A percepção da desvalorização da atividade e do trabalhador gera o sentimento de menos-valor e acarreta manifestações de decepção e de abandono. A confusão entre qualificação e instrução formal, que impede de perceberem necessidades de qualificação, tem contribuído para a falta de investimentos em capacitação e desvaloriza o saber construído pelos garis na execução de suas atribuições, que lhes exigem habilidades para lidar com as dificuldades imprevistas no campo de atuação.

A resignação observada nas falas dos garis em relação a aspectos de más condições de trabalho, embora já assinalada na literatura consultada (Estanislau, 1981), pode estar sendo acentuada pelo isolamento do coletivo de 40 servidores públicos na SLU, quando se considera a adoção em larga escala da terceirização. A presente pesquisa não foi planejada para avaliar tal aspecto, entretanto, importa registrar essa hipótese como sugestão para pesquisa futura.

Os resultados observados permitem sugerir as seguintes medidas:

- Minimizar os impactos decorrentes das situações relatadas, incentivando os garis participarem do processo de gestão de suas atividades e da definição dos objetivos para autarquia, beneficiando a organização e a cidade das experiências dos garis;
- Garantir investimento em pesquisas de novas tecnologias que evitem os desgastes físicos vivenciados, especialmente na forma de movimentos repetitivos;
- Criar estratégias de gerenciamento dos trechos e atividades de forma que os garis contem com acesso à água potável e a banheiros próximo aos locais de execução da tarefa;
- Abordar durante as campanhas de educação ambiental a relevância da varrição de vias e o trabalho do gari para a promoção da saúde pública.

Compreende-se que os resultados encontrados têm um elevado poder transformador do trabalho dos garis de varrição e o pressuposto aqui é que a implementação de

ações que considere os resultados apresentados pode implicar uma melhor humanização e racionalidade na organização do trabalho e/ou na efetividade dos serviços à população em geral.

Espera-se que os resultados contribuam para compreender melhor os trabalhadores da varrição de vias. Ressalta-se que a homogeneidade do grupo em referência ao gênero e às condições contratuais e jurídicas é uma característica forte desta pesquisa no que se refere à pertinência dos resultados encontrados, mas, em contrapartida, abre espaço para sugerirmos pesquisas futuras que estabeleçam comparações deste grupo ocupacional com outros.

Dentre os limites da pesquisa, destaca-se aqui que o relatório sobre os resultados foi entregue à SLU, mas, diante da conjuntura social em que se vive na presente década, tendente a atribuir pouca importância às condições de trabalho, nenhuma discussão mais aprofundada foi possível.

## **Referências**

- Alvaro, J. L. (1995). *Psicología social: Perspectivas teóricas y metodológicas*. Madrid: Siglo Veintiuno de España.
- Alvaro, J. L., & Garrido, A. (2006). *Ocupación y bienestar*. In A. Garrido (Org.), *Sociología del trabajo* (pp.113-132). Barcelona: UOC.
- Alvim, C. E., Cunha, M. E. G., & Santos, A. L. T. (2002). Sistematização do serviço de varrição pública. *Revista de Limpeza Urbana*, 58, 12-19.
- Barbosa, S. C., Melo, R. L. P., Medeiros, M. U. F., & Vasconcelos, T. M. (2010). Perfil de bem-estar psicológico em profissionais de limpeza urbana. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 10(2), 54-66.
- Blanch, J. M. (2003). Trabajar en la modernidad. In M. J. Blanch, C. Espuny, C. Gala, & A. Martín (Orgs.), *Teorías das relaciones laborales: Fundamentos* (pp. 40-57). Barcelona: UOC.
- Borges, L. O. (2002). Efeitos psicossociais da precarização do emprego: Um breve balanço dos estudos desenvolvidos em Natal. In A. M. Mendes, L. O. Borges, & M. C. Ferreira (Orgs.), *Trabalho em transição, saúde em risco* (pp. 91-109). Brasília, D. F.: UNB.
- Borges, L. O., Barbosa, S. C., Chaves, S. S. S, Andrade, P. R., & Álvaro, J. L. (2011). La constitución del campo de salud Mental y del trabajo en Brasil: Avances, contradicciones y límites. In E. Agulló, J. L. Álvaro, A. Garrido, R. Medina, & I. Schweiger (Orgs.), *Nuevas formas de organización del trabajo y la empleabilidad* (pp. 325-347). Oviedo: Ediciones de la Universidad de Oviedo.
- Borges, L. O., Costa, M. T, Alves Filho, A., Souza, A. L. R., Falcão, J. T. R., Leite, C. P. R. L. A., et al. (2013). Questionário de Condições de Trabalho: Reelaboração e estruturas fatoriais em grupo. *Avaliação Psicológica*, 12(2), 213-225.
- Borges, L. O., Falcão, J. T. R., Alves Filho, A., & Costa, M. T. (2015). Condições de trabalho. In P. F. Bendassolli, & J. E. Borges-Andrade (Orgs.), *Dicionário brasileiro de psicologia do trabalho e das organizações* (pp. 227-236). São Paulo: Casa do Psicólogo.

- Borges, M. E. (1985). Tecnologias Apropriadas: Limpeza Urbana. In *Seminário Limpeza Urbana: Um direito da Comunidade*, Nova Friburgo. Rio de Janeiro: Associação Brasileira de Engenharia Sanitária e Ambiental.
- Damásio, H. O. (2007). *Planejamento operacional*. In *Curso de Formação de Limpeza Urbana*, Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: Associação Brasileira de Engenharia Sanitária e Ambiental.
- Druck, G., & Franco, T. (2008). O trabalho contemporâneo: Precarização e saúde mental. In *Seminário Nacional de Saúde Mental e Trabalho*, São Paulo: Fundacentro. Disponível em: <http://www.fundacentro.gov.br/sistemas/EventoPortal/AnexoPalestraEvento/Mesa%20redonda%201%20-%20Trabalho%20contempor%C3%A2neo.pdf>. Acesso em 27 de setembro de 2009.
- Estanislau, L. A. (1981). *De cigarra a formiga: Um estudo do trabalho feminino em Belo Horizonte*. Dissertação de mestrado não publicada, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Ferreira, J. A., & Anjos, L. A. (2001). Aspectos da saúde coletiva e ocupacional associados à gestão de resíduos sólidos municipais. *Cadernos de Saúde Pública*, 17(3), 689-696. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-311X2001000300023>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. (2010). *Pesquisa Nacional de Saneamento Básico 2008*. Disponível em: [http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/pnsb2008/PNSB\\_2008.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/pnsb2008/PNSB_2008.pdf). Acesso em 5 de janeiro de 2013.
- Jacques, M. G. (2007). O nexos causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. *Psicologia & Sociedade*, 19(n. spec.), 112-119. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400015>
- Katzell, R. (1994). Contemporary meta-trends in industrial and organizational psychology. In H. C. Triandis, M. D. Dunnette, & L. M. Hough, (Orgs.), *Handbook of industrial & organizational psychology* (v. 4, pp. 1-94). Califórnia: Palo Alto.
- Leite, C. P. R. L. A. (2012). *Condições de trabalho e saúde psíquica dos operários da construção civil*. Dissertação de mestrado não publicada, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Leite, V. D., Oliveira, S. A., Prasad, S., & Ribeiro, M. D. (2010). Gestão de serviços de limpeza urbana em cidades de médio porte. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 4(3), 146-158. <https://doi.org/10.5773/rgsa.v4i3.334>
- Lima, M. E. A. (1996). A pesquisa em saúde mental e trabalho. In A. Tamayo, J. E. Borges-Andrade, & W. Codo (Orgs.), *Trabalho, organizações e cultura* (pp. 49-60). São Paulo: Cooperativa de Autores Associados.
- Lhuillier, D. (2005). Le « sale boulot ». *Travailler*, 14, 73-98.
- Lukács, G. (2012). Para uma ontologia ser social I. São Paulo: Boitempo. (Originalmente publicado em 1976).
- Marx, K., & Engels, F. (1981). *A ideologia alemã*. Lisboa: Avante! (Originalmente publicado em 1846).

- Motta, G. M. V. (2000). *De lixeiro a agente de limpeza urbana: um estudo sobre saúde mental e trabalho*. Monografia de conclusão do curso não publicada, Centro Universitário Newton Paiva, Belo Horizonte.
- Motta, G. M. V., Souza, C., Borges, E. S., Moura, M., & Bittencourt, R. (2008). *Relatório de intervenção na atividade de varrição da região do Hipercentro da GERLU Centro-Sul*, Belo Horizonte: Superintendência de Limpeza Urbana.
- Munduate, L. (1997). *Psicología social de la organización: Las personas organizando*. Madrid: Pirámide.
- Prefeitura Municipal de Belo Horizonte. Lei municipal Nº 8.146, de 29/12/ 2000. Diário Oficial do Município, 6(1284): 1-9.
- Prefeitura Municipal de Belo Horizonte. Lei municipal Nº 9.011, de 1/1/2005. Diário Oficial do Município, 11(2273): 1-12.
- Prefeitura Municipal de Belo Horizonte. Lei municipal Nº 9.329, de 29/1/2007. Diário Oficial do Município, 13(2777), 5-7.
- Prefeitura Municipal de Belo Horizonte. Lei municipal Nº 10.101, de 14/1/2011. Diário Oficial do Município, 17(3746): 4-9.
- Prieto, C. (1994). *Trabajadores y condiciones de trabajo*. Madrid: Ediciones HOAC
- Prieto, C., Arnal, M., Caprile, M., & Potrony, J. (2009). *La calidad del empleo en España: una aproximación teórica y empírica*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Ramos, J., Pieró, J. M., & Ripoll, P. (2002). Condiciones de trabajo y clima laboral. In J. M. Peiró & F. Prieto (Orgs), *Tratado de psicología del trabajo* (v. 1, 37-91). Madrid: Síntesis Psicología.
- Santos, M. C. O. (2004). *Apropriando-se do trabalho: um estudo sobre a atividade dos garis: Coletores de lixo*. Dissertação de mestrado não publicada, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Santos, T. L. F. (1999). *Coletores de lixo: A ambigüidade do trabalho na rua*. São Paulo: Fundacentro.
- Santos, G. O., & Silva, L. F. F. (2009). Há dignidade no trabalho com o lixo? Considerações sobre o olhar do trabalhador. *Revista Mal-estar e Subjetividade*, 9(2), 689-716.
- Santos, G. O., & Silva, L. F. F. (2011). Os significados do lixo para os garis de Fortaleza (CE, Brasil). *Ciência & Saúde Coletiva*, 16(8), 3413-3419. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232011000900008>
- Silva, M. E. C., Mesquita, M. A. M., & Chenna, S. I. M. (1998). Planejamento de Varrição Manual: Metodologia e Comentários. In Associação Brasileira de Engenharia Sanitária – ABES/Associação Portuguesa de Recursos Hídricos – APRH/Associação Portuguesa de Engenharia Sanitária e Ambiental – APESB (Orgs.). *VIII Simpósio Luso Brasileiro de Engenharia Sanitária e Ambiental*. João Pessoa: ABES/APRH/ APESB.
- Silveira, E. A. A., Robazzi, M. L. C.C., & Luis, M. A. V. (1998). Varredores de rua: acidentes de trabalho ocorridos na cidade de Ribeirão Preto, Estado de



São Paulo, Brasil. *Revista Latino-americana de Enfermagem*, 6(1),71-79.  
<https://doi.org/10.1590/S0104-11691998000100010>

Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Prestação de Serviço de Asseio e Conservação e Limpeza Urbana de São Paulo – Siemaco. (2011). *Perfil dos trabalhadores em asseio e conservação e limpeza de São Paulo*. São Paulo: Siemaco.

Soares, A. (2011). *L'élégance des éboueurs*. In Corteel, D. & Le Lay, S. (Orgs.). *Les travailleurs des déchets* (pp. 213-234). Toulouse: Éditions Érès.

Souza, J. M., & Carneiro, R. (2003). *O hipercentro de Belo Horizonte: Conformação espacial e transformações recentes*. Disponível em [http://portalpbh.pbh.gov.br/pbh/ecp/comunidade.do?evento=portlet&pIdPlc=ecpTaxonomiaMenuPortal&app=estatisticas&tax=11808&lang=pt\\_BR&pg=5922&taxp=0&](http://portalpbh.pbh.gov.br/pbh/ecp/comunidade.do?evento=portlet&pIdPlc=ecpTaxonomiaMenuPortal&app=estatisticas&tax=11808&lang=pt_BR&pg=5922&taxp=0&). Acesso em 11 de outubro de 2011

Sour, R. H. (2005). *Poder, cultura e ética nas organizações*. Rio de Janeiro: Campus.

Toni, M. (2003). Visões sobre o trabalho em transformação. *Sociologias*, 9, 246-286.  
<https://doi.org/10.1590/S1517-45222003000100009>

Velloso, M. P., Santos, E. M., & Anjos, L. A. (1997). Processo de trabalho e acidentes de trabalho em coletores de lixo domiciliar na cidade do Rio de Janeiro, Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*, 13(4), 693-700.  
<https://doi.org/10.1590/S0102-311X1997000400012>

Velloso, M. P., Valadares, J. C., & Santos, E. M. (1998). A coleta de lixo domiciliar na cidade do Rio de Janeiro: um estudo de caso baseado na percepção do trabalhador. *Ciência e Saúde Coletiva*, 3(2), 143-150.  
<https://doi.org/10.1590/S1413-81231998000200013>

Submetido em: 25/09/2016

Revisto em: 02/11/2016

Aceito em: 15/11/2016

### **Endereços para correspondência**

Georgina Maria Vêras Motta  
[georginavmotta@gmail.com](mailto:georginavmotta@gmail.com)

Livia de Oliveira Borges  
[liviadeoliveira@gmail.com](mailto:liviadeoliveira@gmail.com)

I. Mestre em Psicologia. Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Belo Horizonte. Estado de Minas Gerais. Brasil.

II. Docente. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Belo Horizonte. Estado de Minas Gerais. Brasil.