



## O SENTIDO DO TRABALHO: UM ESTUDO COM GARIS EM UMA CIDADE DE MÉDIO PORTE

**Flávio Gleison Gomes Meira**

Graduado em Administração pela Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Brasil.

E-mail: [flaviogleison92@gmail.com](mailto:flaviogleison92@gmail.com)

**Almiralva Ferraz Gomes**

Doutora em Administração pela Universidade Federal de Lavras, Brasil.  
Professora da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Brasil.

E-mail: [almiralva.gomes@uesb.edu.br](mailto:almiralva.gomes@uesb.edu.br)

**Marcelo Santos Amaral**

Doutor em Administração pela Universidade Federal da Bahia, Brasil.  
Professor da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Brasil.

E-mail: [marcelo.amaral@uesb.edu.br](mailto:marcelo.amaral@uesb.edu.br)

### Resumo

Levando em consideração que os profissionais que lidam com o lixo sofrem com o preconceito e a desvalorização, esta pesquisa tem como objetivo analisar o sentido que garis atribuem ao trabalho realizado em Vitória da Conquista, região do sudoeste da Bahia. Para tanto, realiza um *survey*, de natureza empírica e do tipo descritivo-exploratório. Além disso, adota formulários e entrevistas com roteiro semiestruturadas como instrumento de coleta, com isso, os dados receberam tratamento quali-quantitativo. Os resultados revelam que os garis atribuem como principais fatores de sentido ao trabalho ter um salário que proporcione pagar todas as contas, ter um bom relacionamento com os colegas e ter uma carreira estável. Para a maioria deles, o atual emprego se enquadra nesses requisitos. Ademais, além do sentimento de desvalorização, por tudo que cerca o trabalho, os trabalhadores se sentem felizes e satisfeitos em ter um emprego estável que lhes permite sustentar a família.

**Palavras-chave:** Trabalho. Sentido ao trabalho. Relação prazer e sofrimento no trabalho. Percepção dos garis. Vitória da Conquista - Região Sudoeste da Bahia.

### **THE SENSE OF WORK: A STUDY WITH STREET SWEEPERS IN A MEDIUM-SIZED CITY**

#### **Abstract**

*The professionals who deal with garbage suffer from prejudice and devaluation, so this research aims to analyze the meaning that street sweepers attribute to the work carried out in Vitória da Conquista, in the southwest region of Bahia. For that, we carried out a survey, of an empirical nature and of a descriptive-exploratory kind. In addition, we adopted semi-structured forms and interviews with a semi-structured script as a collection instrument, with this, the data received quali-quantitative treatment. The results revealed that the street sweepers attribute as main factors of meaning to work having a salary that pays all the bills, having a good relationship with colleagues and having a stable career. For most of them, the current job fits these requirements. In addition to the feeling of devaluation, for everything that surrounds work, workers feel happy and satisfied to have a stable job that allows them to support their family.*

**Keywords:** Job. Sense of work. Relationship between pleasure and suffering at work. Street sweepers perception. Vitória da Conquista - Southwest Region of Bahia.

## 1 INTRODUÇÃO

A ideia que as pessoas têm em relação ao trabalho foi mudando de acordo com cada período histórico. Na Antiguidade, só tinham prestígio as atividades de criação livre, pois elas davam sentido ao trabalho. Já na Idade Média, o labor passou a ser considerado como algo indigno, principalmente aqueles serviços mais pesados, que eram destinados aos escravos. Essa visão negativa do trabalho estava presente até mesmo na religião, como na judaica e no cristianismo, e mudou com a Reforma Protestante, que defendeu que tais ocupações eram uma forma de agradar a Deus (ALBORNOZ, 1994). Sendo assim, com o passar do tempo e com o surgimento de alguns eventos históricos, como a Revolução Industrial, o trabalho passou a ter o sentido de fonte de renda e emprego (SILVA, 2011; COUTINHO, 2009; ALBORNOZ, 1994). Embora o debate em torno do significado do trabalho para a sociedade atual careça de discussão e amadurecimento, hoje em dia, o trabalho não só representa uma atividade necessária para sustento, mas também é uma fonte de *status*, em que as pessoas passam a ser reconhecidas, dentre tantos aspectos, pelo salário que recebe e pela profissão que exerce.

Nesse sentido, a sociedade criou preconceitos em relação aos indivíduos desempregados e aqueles que têm empregos de baixo prestígio social, como é o caso das pessoas que labutam com o lixo (MOTTA; BORGES, 2016; ARANTES; BORGES, 2013). Uma dessas profissões é a de gari. Apesar de sua importância para o meio ambiente e saúde pública, é desvalorizada pela sociedade, chegando ao ponto de os indivíduos que atuam nela tornarem-se seres invisíveis. Como consequência, esses profissionais sentem vergonha do trabalho executado (MIURA; SAWAIA, 2013), o que, potencialmente, gera estresse, frustrações e, conseqüentemente, um esgotamento emocional.

Diante do exposto, o presente artigo se propõe a analisar o sentido que os garis de Vitória da Conquista atribuem ao trabalho realizado. Para tanto, o trabalho está organizado inicialmente nesta contextualização introdutória. Nas seções seguintes, encontram-se a fundamentação teórica, que revisa a produção bibliográfica sobre o tema, e a metodologia, que descreve e caracteriza a pesquisa. E, por fim, tem-se a análise dos dados empíricos à luz do referencial teórico e as considerações finais.

## 2 A EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE TRABALHO

O conceito de trabalho evoluiu de acordo com o período histórico da humanidade. Na Antiguidade, os gregos tinham diferentes concepções sobre a atividade ao ar livre e a finalidade da atividade é que dava sentido ao trabalho (ALBORNOZ, 1994). Na Idade Média, o trabalho pesado era realizado pelos servos e escravos, enquanto os senhores feudais, donos das terras, dedicavam-se às atividades da nobreza. Sob o prisma da religião, Albornoz (1994) enfatiza que o trabalho não era visto como algo digno e sim como algo penoso, usado para castigar os pecadores. Dessa forma, o trabalho não era uma atividade digna para se realizar no dia a dia e era praticado pelos cristãos apenas para cumprir as obrigações do sustento da comunidade. Essa visão mudou com a Reforma Protestante. Lutero defendeu o trabalho como algo essencial para a humanidade. Segundo Rossato (2001), nesse panorama, cabia ao homem trabalhar para atender às vontades divinas. Já para Calvino, o trabalho se associava a uma predestinação divina. Essa visão da igreja praticamente obrigava o homem a trabalhar cada vez mais, impondo restrições nos ganhos provenientes do trabalho e incentivando [...] “o uso da riqueza como investimento de capital” (ALBORNOZ, 1994, p. 56). Com isso, o trabalho deixou de ser relacionado ao castigo e passou a ser um modo de satisfação divina. A classe burguesa usava inclusive esses argumentos para justificar a desigualdade e a divisão social do trabalho imposta pelo sistema capitalista.

Segundo Albornoz (1994), no século XVIII, os economistas clássicos difundiram a ideia do *homo economicus* para separar o homem do operário, o homem que produz. Ou seja, eles consideravam o trabalho apenas pela visão da produção de riqueza e não pelo sentido que poderia proporcionar ao homem. Os estudos de Marx (1988), porém, propunham uma visão distinta. O economista, filósofo e revolucionário socialista, defendia que o homem precisava compreender todo o processo do trabalho que estava realizando. Para tanto, adotou uma comparação entre as aranhas e os tecelões e as abelhas e os arquitetos para ilustrar tal processo. Ele enfatizava que os animais produziam coisas semelhantes às pessoas, no entanto, concluiu que a diferença entre o pior arquiteto da melhor abelha é que o primeiro idealizava de antemão, em sua imaginação, todo o processo a ser realizado. Dessa forma, o que distinguia o homem do animal era que o primeiro raciocina e planeja todo o processo de produção. Sem isso, ele produz algo que não lhe pertence, tirando toda a sua essência e satisfação com o trabalho (MARX, 1988). A mesma racionalidade que marca o ser humano também o caracteriza como o sujeito capaz de transitar de explorado para explorador em contextos marcados por competição e disputa, em função do que Marx denominou de alienação. Tal alienação envolve um processo em que o produto do trabalho se torna estranho ao trabalhador, a força viva do trabalho se transforma em um objeto e as relações sociais são instrumentalizadas (MARX, 2008).

Segundo Coutinho (2009, p. 191), é no século XVIII que “[...] o trabalho adota o caráter de sustento material e toma a forma de emprego”. Isso aconteceu pelo aumento da produção causado pela Revolução Industrial. Uma das consequências foi o aumento do desemprego e do subemprego, motivado pela substituição do homem pela máquina e a precarização e alienação do trabalho enfatizada por Marx. A elevada demanda de mão de obra aumentava cada vez mais a exploração do trabalho pelos donos das fábricas. Cassar (2007) salienta que nessa época existia uma elevada exploração da mão de obra infantil e uma jornada de trabalho que chegava a 16 horas diárias. Essa desumanização do homem contribuiu para o surgimento das primeiras ideias de direito trabalhista. Segundo Cassar (2007, p. 15), “o Direito do Trabalho nasce como reação às Revoluções Francesa e Industrial e à crescente exploração desumana do trabalho. É um produto da reação ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano”.

Na atualidade, Antunes (2002; 2009), com orientação marxista, destaca-se como um dos pesquisadores que se debruçou no debate em torno de trabalho. Ao contrário daqueles que defendem o fim da classe trabalhadora, ou até mesmo o fim do trabalho, Antunes (2002; 2009) propõe a expressão “classe-que-vive-do-trabalho” para dar contemporaneidade e amplitude à classe trabalhadora. A “classe-que-vive-do-trabalho”, portanto, inclui todos aqueles que vendem sua força de trabalho, seja trabalho produtivo ou improdutivo.

Silva (2011) argumenta que, hoje em dia, o trabalho ganhou uma maior proporção na vida das pessoas, sendo visto até como uma fonte de prazer. Segundo ela, isso acontece principalmente pela falta de emprego, pois os desempregados são malvistas pela sociedade e pela busca do sentido da vida por meio do trabalho. Assim, ter um trabalho com *status* é um objetivo para muitas pessoas.

## 2.1 O sentido do trabalho

No Brasil, existe um grande desenvolvimento de pesquisas relacionadas ao sentido que as pessoas dão ao trabalho, nas mais diversas áreas. Autores como Morin (2001), Morin *et al.* (2007), Tolfo e Piccinini (2007), Silva (2011), Diogo (2007) e Antunes (2002; 2009) são apenas alguns desses exemplos que são citados por diversos estudos.

O debate sobre o sentido do trabalho é o tema central de um dos livros de Antunes (2009). Esta obra procura demonstrar que inúmeros trabalhadores foram expulsos do processo

produtivo contemporâneo, criando uma sociedade fundada no “descentramento da categoria trabalho e na perda de centralidade do ato laborativo” (ANTUNES, 2009, p. 181). Desse modo, o sentido atribuído ao trabalho pelo capital é totalmente distinto do sentido imputado pela humanidade. Antunes (2009), ao tratar dos sentidos do trabalho, discute a existência de novos sentidos a partir das relações de subordinação e estranhamento, ou seja, o sentido do trabalho é estabelecido a partir das relações de produção da classe do trabalho à “classe-que-vive-do-trabalho”.

Enquanto Antunes (2009) traz um profícuo debate teórico a respeito do sentido do trabalho, Morin (2001) trouxe o resultado de um estudo empírico, ao pesquisar estudantes de Administração e administradores de nível médio e superior do Quebec e da França para compreender o sentido do trabalho para esses sujeitos. Tal estudo concluiu que o trabalho que tem sentido é aquele que: pode ser realizado de uma forma efetiva; é intrinsecamente satisfatório; é moralmente aceitável; é fonte de experiências humanas satisfatórias; garante independência financeira e segurança e; possui uma carga horária de trabalho adequada. Seguindo a mesma direção, Morin *et al.* (2007), ao pesquisarem o sentido do trabalho para um grupo de alunos do ensino superior em uma instituição paulistana, verificaram que o trabalho foi considerado essencial para a vida das pessoas, principalmente, porque permite a sobrevivência. Ademais, o estudo revelou que a variedade na natureza das tarefas, a aprendizagem, a autonomia, o reconhecimento e a segurança também são fundamentais para que o trabalho tenha sentido.

Mais tarde, Andrade *et al.* (2012), ao buscarem relacionar o sentido do trabalho com a racionalidade, haja vista que as pessoas estão inseridas em sociedade e organizações racionais, verificaram uma imbricação entre a concepção de sentido do tipo instrumental e do tipo substantivo. O primeiro relacionado com a sobrevivência, por meio do retorno financeiro e o segundo voltado para a autorrealização, autonomia, reconhecimento simbólico e desenvolvimento de relacionamentos. Desse modo, as pesquisadoras sugeriram a existência, concomitante, nas organizações, dos distintos tipos de sentidos atribuídos ao trabalho.

Machado *et al.* (2021), ao estudarem funcionários públicos (efetivos, comissionados e contratados) de uma prefeitura de um município de Mato Grosso do Sul, constataram que a estabilidade foi apontada pela maioria dos trabalhadores efetivos como o principal fator de escolha deste ramo de atividade profissional. Em compensação, o fato de trabalhar para sociedade foi mais lembrado pelos comissionados e contratados. Já em relação a remuneração, os contratados veem o salário como um fator mais impactante na escolha da área pública.

No entanto, o sentido do trabalho também precisa ser discutido nas classes menos favorecidas. Guimarães *et al.* (2017, p. 99) desenvolveram um estudo acerca do acesso dos pobres ao mercado de trabalho e constataram que “[...] os mais pobres estão sujeitos ao insulamento ocupacional em atividades de baixo prestígio, baixa qualificação e baixa remuneração”. Sendo assim, o sentido do trabalho para aqueles que estão à margem pode ser diferente. Dez anos antes, Diogo (2007) havia publicado o resultado de uma pesquisa sobre o sentido do trabalho, realizada com empregadas do setor de limpeza de uma empresa prestadora de serviço. A pesquisa constatou que a falta de escolaridade e a necessidade de sustento da família foram os principais condicionantes para a escolha da profissão. Ademais, Diogo (2007) observou que, na visão das informantes, o trabalho possuía poucas perspectivas de crescimento profissional, o que interferia no sentido atribuído a ele. Morin *et al.* (2007, p. 52) chamam a atenção e reforçam que “[...] não faz sentido realizar trabalho que não carregue consigo potencial de crescimento, nem tampouco realizar trabalho que não explore o potencial de desenvolvimento das pessoas”. No entanto, as trabalhadoras da pesquisa de Diogo (2007) reconheciam nas relações interpessoais com as colegas uma forma de o trabalho tornar-se acolhedor. Esse achado converge com os resultados dos estudos de Morin (2001),

que apontou que as relações numerosas e até mesmo intensas com as outras pessoas agem “[...] como um verdadeiro estimulante para si mesmo, não somente para o desenvolvimento de sua identidade pessoal e social, mas também para o desenvolvimento de laços de afeição duráveis, procurando por vezes a segurança e a autonomia pessoal” (MORIN, 2001, p.17).

Dessa forma, essas relações contribuíam para criação de uma identidade no trabalho. Além disso, essas trabalhadoras entendiam que um trabalho sem qualificação não tinha importância. Até mesmo o fator social, de contribuir para um ambiente saudável, foi pouco lembrado por elas durante a entrevista. O sentimento que prevalecia era o de desvalorização, pela falta de uma remuneração adequada e pelo desprezo que a sociedade dispensava a tal profissão (TEIXEIRA, 2015). “O reconhecimento desse tipo de trabalho se dá pela ‘falta’ e pelo ‘mal-feito’, levando o sujeito a se tornar presente justamente na ineficiência de seu fazer” (DIOGO, 2007, p. 488). Com isso, o trabalho acabava perdendo seu sentido positivo. Segundo Tolfo e Piccinini (2007, p. 45), quando o indivíduo vê o trabalho apenas como algo necessário para a sobrevivência e para aquisição de bens, ele “[...] deixa de perceber esse mesmo trabalho como a categoria integradora, pela qual pode criar e reconhecer-se enquanto indivíduo social. O homem, alienado, torna-se apenas um produtor e consumidor de capital, deixando de buscar sua identidade na atividade que executa”. Um exemplo dessa perda de sentido do trabalho são as mulheres investigadas por Diogo (2007) que, para mudar essa situação, almejavam buscar outras alternativas de sustento para o futuro. Para isso, planejavam retornar aos estudos e, assim, encontrar uma profissão mais atrativa, que pudesse trazer melhor satisfação e condição de trabalho.

Silva (2011), ao pesquisar catadores de materiais recicláveis em Arcos, Minas Gerais, verificou que o trabalho era um recurso de sobrevivência para os indivíduos, que trabalhavam pela manutenção e alimentação dos seus familiares. Apenas para as pessoas mais velhas, apresentou-se como uma fonte de prazer, pois viram uma forma de se sentirem úteis novamente, desenvolvendo uma atividade produtiva. Assim como no estudo de Diogo (2007), ficou constatado que o ambiente informal, com as interações entre as pessoas, é uma das principais fontes de satisfação do trabalho. Foi observado também que, por conta de todos os preconceitos vividos com quem trabalha com o lixo, fica difícil ver tais atividades como fonte de prazer e crescimento profissional. Além de uma autoestima “[...] consideravelmente baixa, percebeu-se que existe ainda o sentimento de incapacidade de mudar, de melhorar e de modificar tal realidade (SILVA, 2011, p. 11). Em contrapartida, encontraram-se também aqueles que, apesar de todas as dificuldades do exercício da profissão, sentiam-se satisfeitos e dispostos a continuar desempenhando às suas atividades. Os motivos relatados variavam entre a falta de experiência profissional, a identificação com o atual emprego e os obstáculos decorrentes da idade.

## **2.2 Prazer e sofrimento no trabalho**

De acordo com Mendes e Tamayo (2001), a relação de prazer e sofrimento no ambiente organizacional é condicionada a três elementos: a valorização e o reconhecimento, que compõem o prazer; e o desgaste com o trabalho, que integra o fator de sofrimento. A valorização ocorre quando o indivíduo sente que seu trabalho tem um significado, tornando-se útil e importante para a organização e comunidade em que está inserido. Já o reconhecimento vem do respeito e da admiração recebida no ambiente de trabalho, seja por seus colegas ou superiores. Além disso, ter autonomia para expressar suas individualidades nas atividades que realiza faz parte do sentimento de reconhecimento. E, por fim, o desgaste diz respeito ao descontentamento com o trabalho, causado pelas injustiças e pelas atividades cansativas, repetitivas e desagradáveis que realizam no dia a dia.

Pereira, Paiva e Irigaray (2021), ao analisarem as ocupações com base no prestígio e no nível de sujidade, constataram que existem profissões que apresentam diferentes índices de “sujeira” e, inclusive, algumas são mais marginalizadas do que outras. Os médicos, por exemplo, trabalham com alto risco de contaminação por doenças, no entanto, têm um elevado prestígio social. Já os profissionais de limpeza têm um alto nível de sujeira e baixo prestígio social. Existem ainda algumas profissões em posição de sujidade e marginalização ainda mais extrema, como é o caso das prostitutas. O baixo prestígio sofrido pelos profissionais de limpeza e pelas prostitutas acarretam em sofrimento dos mais variados tipos, sejam sociais, físicos ou simbólicos. Porém, trabalhadores com profissões mais notórias, apesar de também estarem sujeitos a incômodos, tendem a sofrer menos e dar mais sentido às suas ocupações, por conseguinte, potencialmente, podem estar mais satisfeitos com sua carreira.

Muito embora Fell e Martins (2015) argumentem que os modelos de QVT (qualidade de vida no trabalho) se apresentam como ferramentas de controle, uma vez que atuam como instrumento para alcance mais dos objetivos organizacionais do que individuais, Sousa e Mendonça (2009) relacionam a satisfação com a qualidade de vida que a pessoa tem no trabalho. Desta forma, a organização deve proporcionar uma estrutura formal e informal adequada, compatível com as atividades que serão desenvolvidas e incentivar as relações amistosas entre os colaboradores e a dinâmica que envolve a organização. Segundo os Sousa e Mendonça (2009), o sofrimento é um sintoma de algo que não está certo e acaba mobilizando o indivíduo a buscar o prazer. Diante dos seus estudos, eles constataram que os indivíduos buscavam recompensas e benefícios, mas elas não geram prazer e sofrimento nessas pessoas. Assim, o prazer aumenta quando os indivíduos entendem que estão participando nas decisões da empresa. “[...] infere-se que o sentimento de pertencer a um grupo de forma integral, ou seja, não estar ali trabalhando aleatoriamente, contribui para uma vivência de prazer” (SOUSA; MENDONÇA, 2009, p. 71). Com isso, é necessário que os trabalhadores compreendam o funcionamento da organização como um todo.

Desta forma, mesmo quando as pessoas entendem que o modo como as coisas estão acontecendo são justas, se não houver um sentimento de participação e vínculo com seus colegas e superiores, provavelmente, irá se vivenciar algum tipo de sofrimento no ambiente de trabalho.

Gomes e Oliveira (2013) também contribuíram com essa discussão, tendo em vista que consideram que o sofrimento é causado pelas contradições sentidas pelo indivíduo no ambiente de trabalho. Esse conflito pode ser causado quando a organização não considera o indivíduo na sua plenitude, desconsiderando seus projetos, desejos e necessidades. “[...] o prazer/sofrimento é conceituado como vivências de medo, angústia, liberdade de expressão, reconhecimento e insegurança, enquanto as estratégias de defesa tendem a responder às contradições vivenciadas na organização de trabalho, evitando-as ou transformando-as” (GOMES; OLIVEIRA, 2013, p. 140). Sendo assim, quando os indivíduos encontram tais contradições, utilizam-se desse mecanismo ou estratégia de defesa como uma questão de sobrevivência (DEJOURS *et al.*, 2014), para não perder o emprego, evitar o adoecimento e diminuir a insatisfação. Já a valorização e o prazer vêm quando eles se consideram importantes para a sociedade, para a organização e para si próprio e ainda se sentem orgulhosos e úteis em relação a atividade que realizam.

Gomes e Oliveira (2013) realizaram uma pesquisa com funcionários do setor de limpeza pública de Alagoinhas, município do Estado da Bahia. Os resultados mostraram a presença de prazer e sofrimento no trabalho e confirmaram os achados dos estudos de Mendes e Tamayo (2001), que também demonstraram que o prazer e o sofrimento não são excludentes. O prazer foi relacionado ao orgulho, realização profissional, relações interpessoais e identificação com as atividades que realizam. Já o sofrimento ficou por conta do estresse do trabalho, das tarefas repetitivas, do esgotamento emocional, das frustrações e

da desvalorização. O prazer inclusive predominou em relação ao sofrimento. Albuquerque *et al.* (2021) também identificaram tais ambiguidades, ao investigarem garis que trabalham em uma cidade do Rio Grande do Sul. Os relatos denunciaram a existência de sofrimento causado principalmente pelo preconceito da sociedade. Apesar de alguns trabalhadores revelarem que não desejam que seus filhos sigam a profissão de gari, mostraram-se satisfeitos com a autonomia do trabalho e a não existência de pressão constante por parte da chefia.

Gomes e Oliveira (2013) levantaram a hipótese de que os trabalhadores usavam a estratégia de defesa para diminuir o sofrimento de suas atividades, tendo em vista que o prazer ficou acima da média de outras pesquisas realizadas. Ademais, destacaram que existe um menosprezo por parte da sociedade em relação aos indivíduos que trabalham com o lixo, transformando essas pessoas em seres invisíveis. A desvalorização dessa classe trabalhadora também foi observada nos estudos de Diogo (2007), Campos *et al.* (2015), Albuquerque *et al.* (2021) e Pereira, Paiva e Irigaray (2021), que constataram que as profissionais de limpeza são muitas vezes humilhadas e tratadas com inferioridade. Diogo (2007) observou, inclusive, que o reconhecimento e os elogios, apesar de raros, eram um dos poucos momentos de prazer experimentados pelas trabalhadoras que participaram da sua pesquisa.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa é caracterizada por uma abordagem de natureza empírica, tendo em vista que focou na manipulação de dados, ao buscar resultados mensuráveis (DEMO, 1985). Em relação aos objetivos, a pesquisa é definida como descritivo-exploratória, ao se propor a descrever um fenômeno e interpretar os fatos, assim como elucidar tal fato por meio de uma visão mais amplificada (DYNIEWICZ, 2009). Optou-se pelo levantamento ou *survey*, uma vez que tal técnica permite “[...] a interrogação direta das pessoas cujo comportamento desejamos conhecer através de algum tipo de questionário” (PRODANOV; FREITAS, 2013, p. 57).

A população da presente pesquisa é composta por 114 garis de varrição, da Coordenação de Limpeza Pública de Vitória da Conquista - Bahia. A amostragem escolhida foi a probabilística, do tipo aleatória simples, uma vez que cada indivíduo da população teve a mesma chance de ser escolhido (GIL, 2008). Em função do grau de escolaridade dos informantes, optou-se pelo formulário, que foi aplicado em uma amostragem de 71 garis, chegando a um nível de confiança de 90% e uma margem de erro de 6,6%. Adotando o critério de conveniência, entrevistaram-se dois supervisores, três fiscais e dez garis, além de uma psicóloga, o coordenador de limpeza pública do município e o vice-presidente do sindicato dos servidores.

Desta forma, os instrumentos de coleta utilizados foram as entrevistas, com um roteiro semiestruturado e os formulários. A entrevista é uma técnica de interação social, em que o pesquisador fica frente a frente com o indivíduo a ser investigado, fazendo perguntas que interessam aos objetivos da pesquisa (GIL, 2008). Na entrevista semiestruturada, o entrevistador formula um roteiro básico, a partir das teorias e hipóteses e fica aberto para fazer novas perguntas a partir das respostas do entrevistado (TRIVIÑOS, 1987). Já o formulário é um meio de coleta de dados em que o investigador lê e anota as questões respondidas (GIL, 2002).

Cabe destacar que antes da aplicação dos formulários, realizado no primeiro semestre de 2019, ocorreu um teste de validação com alguns indivíduos da mesma população investigada. Para Marconi e Lakatos (2003), essa etapa permite verificar se as perguntas estão acessíveis aos informantes, principalmente no que diz respeito ao número de perguntas e a linguagem. Além disso, permite analisar se tem algum tipo de ambiguidade ou se causa algum tipo de constrangimento ao entrevistado.

A estrutura do formulário foi dividida em duas partes. A primeira buscou identificar o perfil dos garis e a segunda teve como propósito analisar o sentido que esses profissionais atribuem ao trabalho. Já as entrevistas foram estruturadas principalmente para captar a subjetividade dos assuntos apresentados nos formulários.

O tratamento de dados foi tanto quantitativo quanto qualitativo. Na abordagem quantitativa, os dados foram quantificados e tratados por meio de uma análise estatística simplificada e eminentemente descritiva (DYNIEWICZ, 2009). Já a abordagem qualitativa foi direcionada para a subjetividade dos fatos, com dados que não puderam ser mensurados (PRODANOV; FREITAS, 2013). Desta forma, os dados oriundos dos formulários receberam tratamento quantitativo e aqueles das entrevistas tiveram uma análise qualitativa, pois valorou-se a percepção do sujeito, inclusive, dando-se voz a ele.

#### 4 O TRABALHO DE GARI EM VITÓRIA DA CONQUISTA

Antes de se tratar da percepção dos garis de Vitória da Conquista, Região Sudoeste da Bahia, a respeito do trabalho que executam, apresentar-se-á brevemente o perfil dos trabalhadores que participaram da presente pesquisa. A pesquisa de campo revelou que a maioria dos garis é do sexo masculino (80,3%) e a maioria (88,7%) tem ou já teve uma convivência duradoura com outra pessoa, seja por meio do casamento ou da união estável, mesmo aqueles que se encontram, atualmente, na condição de divorciados ou viúvos.

A Tabela 1 mostra que 88,7% dos entrevistados têm filhos, sendo representado principalmente pelos casados (50,7% do total de garis com filhos) e pelas relações de união estável (25,4% do total de garis com filhos). Verificou-se, assim, a ação de uma variável interveniente, uma vez que quem tem uma relação conjugal tem uma maior chance de ter filhos. Dos 11,3% de solteiros, 37,2% (dado obtido através da divisão da soma das pessoas solteiras com filhos com o total de pessoas solteiras e multiplicado por cem) têm pelo menos um filho. A necessidade de sustentar uma família pode ser um determinante para o ingresso na profissão de limpeza, reforçando o trabalho como um fator de sobrevivência, conforme aponta Diogo (2007). Desta forma, as pessoas pobres, com necessidade de sustentar a família, são mais propícias a aceitar ingressar nesse tipo de carreira, com pouco prestígio social, como aborda Guimarães *et al.* (2017).

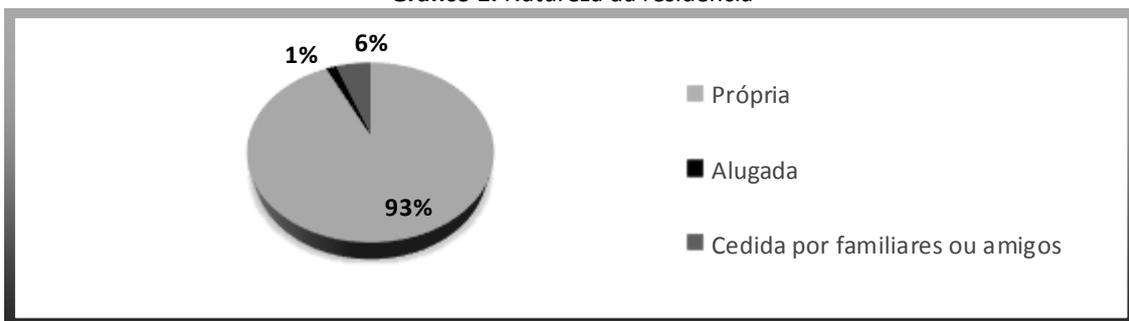
**Tabela 1:** Quantidade de filhos, por estado civil

Quantidade de filhos	Estado civil					Total
	Solteiro	União estável	Casado	Divorciado	Viúvo	
Nenhum	7,1%	1,4%	1,4%	1,4%	0%	<b>11,3%</b>
Um	1,4%	7,1%	15,5%	2,8%	0%	<b>26,8%</b>
Dois	2,8%	7,1%	12,7%	1,4%	0%	<b>24%</b>
Três	0%	4,2%	15,5%	1,4%	1,4%	<b>22,5%</b>
Quatro	0%	4,2%	4,2%	0%	0%	<b>8,4%</b>
Cinco	0%	2,8%	0%	1,4%	0%	<b>4,2%</b>
Acima de cinco	0%	0%	2,8%	0%	0%	<b>2,8%</b>
<b>Total</b>	<b>11,3%</b>	<b>26,8%</b>	<b>52,1%</b>	<b>8,4%</b>	<b>1,4%</b>	<b>100%</b>

Fonte: Pesquisa de campo (2019)

No que se refere ao tipo de moradia, houve um predomínio de pessoas morando em casa própria (Gráfico 1). Esses dados vão na contramão das afirmações anteriores da necessidade de sustento da família, porque, se por um lado, quem tem casa própria tem menos gastos com moradia, por outro, quem tem emprego estável (público) tem mais chances de ter um imóvel próprio.

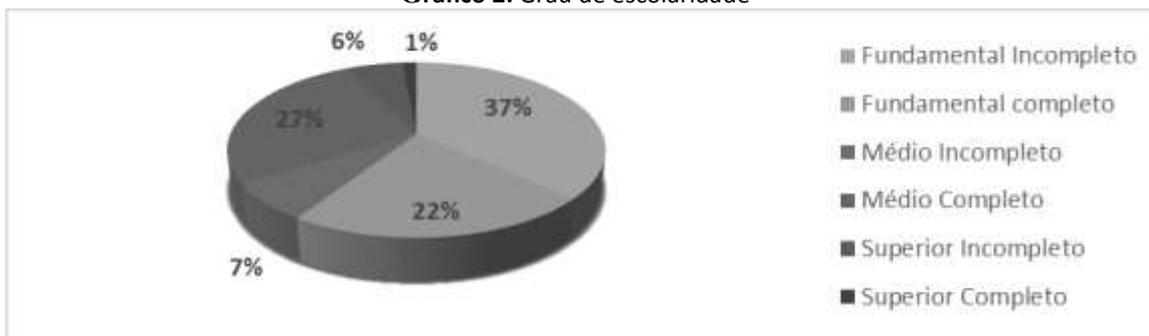
**Gráfico 1: Natureza da residência**



Fonte: Pesquisa de campo (2019)

A pesquisa revelou um alto percentual de garis que possuem sua casa própria. Embora não se tenha investigado como e quando tais imóveis foram adquiridos, o município foi contemplado, principalmente na última década, com a atuação do programa de habitação do Governo Federal. Segundo a Prefeitura Municipal de Vitória da Conquista (2015), desde que o Programa Minha Casa Minha Vida foi criado, em 2009, foram construídos 22 condomínios e 8,2 mil residências na cidade.

**Gráfico 2: Grau de escolaridade**



Fonte: Pesquisa de campo (2019)

Já com relação ao grau de escolaridade, observa-se que 59% desses trabalhadores não passaram do ensino fundamental (Gráfico 2), fato congruente com os estudos de Santos e Silva (2009), que enfatizam a baixa escolaridade desses indivíduos.

As entrevistas revelaram que a maioria dos garis tem noção da importância do seu trabalho para a sociedade. Entretanto, eles entendem que é necessário uma maior valorização e contribuição da população, para facilitar a realização do trabalho propriamente dito, como destacou o Gari 5.

Olha, é um serviço bom, que eu acho que é necessário, mas também a população, a gente tem que mudar essa cultura, porque o negócio não é só o gari tá ali na rua varrendo, “ah é porque o gari ganha para isso”, não gente, esses dias mesmo eu passei em frente a FTC (Faculdade de Tecnologia e Ciências), aí eu até brinquei com uma menina que tava lá né, falei “gente, oh o tanto de papel de bala, oh o tanto de coisa, de plástico, depois você vai lá e faz um trabalho tão bonito falando sobre o meio ambiente”, quer dizer, não bate né? O que nós vivemos com que falamos. Então realmente é uma coisa assim que tem muito que aprender, nós temos que aprender (GARI 5).

Ao se perguntar sobre o tipo de sentimento que eles têm em relação ao trabalho, as respostas foram diversificadas. Enquanto uns sentem alegria, orgulho e dignidade por ajudar o meio ambiente e por ter um trabalho, outros se sentem tristes e desprezados pelo desgaste, discriminação, falta de reconhecimento e pequena chance de crescimento profissional. Esses relatos corroboram com os estudos de Mendes e Tamayo (2001) e Teixeira (2015), ao identificarem três elementos relacionados ao prazer e ao sofrimento no trabalho, ou seja, a valorização e o reconhecimento compondo o prazer e o desgaste integrando o sofrimento.

Os garis também foram questionados sobre os fatores que eles consideram que proporcionam sentido ao trabalho. Para isso, pediu-se a eles que escolhessem três opções, em ordem de preferência, dos elementos que dão sentido ao trabalho, conforme pode ser observado na Tabela 2.

**Tabela 2:** Classificação dos fatores que proporcionam sentido ao trabalho

Fatores necessários para um trabalho fazer sentido	Classificação por ordem de importância		
	1º	2º	3º
Proporcionar um salário que dê para pagar todas as contas	36	11	11
Ambiente que proporcione um bom relacionamento com os colegas	14	22	15
Ser um trabalho que proporcione estabilidade	5	23	6
Ser um trabalho reconhecido pela sociedade	5	5	12
Ser um trabalho prazeroso em sua realização	1	1	6
Ser um trabalho que proporciona crescimento profissional	5	5	2
Ser um trabalho que proporciona autonomia	0	1	3
Prestar um serviço que contribua para o bem-estar da sociedade	5	3	16

Primeiro fator mais escolhido, necessário para o trabalho fazer sentido

Segundo fator mais escolhido, necessário para o trabalho fazer sentido

Terceiro fator mais escolhido, necessário para o trabalho fazer sentido

Fonte: Pesquisa de campo (2019)

Os fatores “salário adequado”, “relacionamentos interpessoais” e “contribuição para sociedade” refletem as três dimensões que proporcionam sentido ao trabalho, identificados por Morin *et al.* (2007), que são: a dimensão de satisfação pessoal, que envolve a remuneração; a dimensão organizacional, que abrange as relações interpessoais e; a dimensão social, que se refere a contribuição que o trabalho tem para a sociedade. No entanto, os garis colocaram a estabilidade na frente do reconhecimento da sociedade. Esse resultado também remete aos achados dos estudos de Machado *et al.* (2021), que enfatizam que funcionários públicos efetivos apontam a estabilidade como o maior fator da escolha pela carreira no serviço público. Em outros termos, o desejo/necessidade de estabilidade revela-se mais importante para os participantes da presente pesquisa do que o sentimento de contribuição social.

A Tabela 3 é o resultado do cruzamento entre a primeira escolha dos fatores necessários para o trabalho fazer sentido e o gênero do entrevistado. Pôde ser observado, na amostra analisada, que as mulheres e os homens percebem o trabalho de forma diferente. Em relação ao sexo feminino, prevaleceu o ambiente que proporciona um bom relacionamento com os colegas, confirmando os estudos de Diogo (2007), que constatou que as mulheres prestadoras do serviço de limpeza veem o relacionamento interpessoal como forma de prazer no trabalho. Já os homens responderam, em sua maioria, que o sentido está relacionado com a questão financeira. No entanto, um ponto que chama atenção é que só os garis do sexo masculino responderam que fatores como contribuir para o bem-estar da sociedade, estabilidade do emprego e um trabalho prazeroso trazem sentido ao trabalho (Tabela 3).

**Tabela 3:** Primeira escolha dos fatores necessários para um trabalho fazer sentido, por gênero

Primeira escolha dos fatores necessários para um trabalho fazer sentido	Gênero	
	Feminino	Masculino
Proporcionar um salário que dê para pagar todas as contas	35,7%	54,4%
Um ambiente que proporcione um bom relacionamento com os colegas	42,9%	14%
Ser um trabalho que proporcione estabilidade	0%	8,8%
Ser um trabalho reconhecido pela sociedade	7,1%	7%
Ser um trabalho prazeroso em sua realização	0%	1,7%
Ser um trabalho que proporciona crescimento profissional	14,3%	5,3%
Prestar um serviço que contribua para o bem-estar da sociedade	0%	8,8%

Fonte: Pesquisa de campo (2019)

A Tabela 4, por sua vez, apresenta um cruzamento entre a primeira escolha dos fatores necessários para o trabalho fazer sentido com a faixa etária. Ficou constatado que existe uma soberania da resposta “ter um salário suficiente para pagar as contas” em todas as faixas de idade, no entanto, fica mais acentuado nos extremos, uma vez que 75% das pessoas entre 21 e 30 anos e 77,8% daquelas acima de 50 anos escolheram tal opção. Já o bom relacionamento com os colegas de trabalho se sobressai na faixa etária entre 41 e 50 anos, correspondendo a 43,5% do total.

**Tabela 4:** Primeira escolha dos fatores necessários para um trabalho fazer sentido, por faixa etária

Primeira escolha dos fatores necessários para um trabalho fazer sentido	Faixa etária			
	De 21 até 30 anos	De 31 até 40 anos	De 41 até 50 anos	Acima de 50 anos
Proporcionar um salário que dê para pagar todas as contas	75%	41,9%	43,5%	77,8%
Ter um ambiente que proporcione um bom relacionamento com os colegas	0%	12,9%	43,5%	0%
Ser um trabalho que proporcione estabilidade	12,5%	6,5%	8,7%	0%
Ser um trabalho reconhecido pela sociedade	0%	12,9%	0%	11,1%
Ser um trabalho prazeroso em sua realização	0%	3,2%	0%	0%
Ser um trabalho que proporciona crescimento profissional	12,5%	12,9%	0%	0%
Prestar um serviço que contribua para o bem-estar da sociedade	0%	9,7%	4,3%	11,1%

Fonte: Pesquisa de campo (2019)

Após a identificação dos fatores que dão sentido ao trabalho (“proporcionar um salário que dê para pagar todas as contas”, “ter um ambiente que proporcione um bom relacionamento com os colegas” e “ser um trabalho que proporcione estabilidade”), os garis foram questionados se o atual trabalho contém os três aspectos selecionados. Dessa forma, 62,9% dos entrevistados confirmaram a existência de tais fatores, revelando, assim, certo grau de satisfação com o trabalho executado (Tabela 5), oriundo, sobretudo da questão financeira, que dá condições de se sustentar a família, conforme enfatizado por Diogo (2007) e exposto na Tabela 2, anteriormente.

**Tabela 5:** Sentido do trabalho, por faixa etária

Sentido em relação ao trabalho	Faixa etária				Total geral
	De 21 até 30 anos	De 31 até 40 anos	De 41 até 50 anos	Acima de 50 anos	
Faz sentido	37,5%	61,3%	65,2%	77,8%	<b>62,9%</b>
Não faz sentido	62,5%	38,7%	34,8%	22,2%	<b>37,1%</b>

Fonte: Pesquisa de campo (2019)

A Tabela 5 também cruzou a faixa etária dos informantes com a afirmação de que o trabalho faz ou não sentido para eles. Os resultados mostraram que, quanto maior a idade dos trabalhadores, mais sentido eles atribuem ao trabalho. Para Silva (2011), a maturidade, muitas vezes, apresenta-se como uma fonte de conformismo para muitas pessoas. Os dados apresentados na Tabela 6, contudo, não permitem que se conclua que a idade tem relação direta com o desejo de mudança, pois o desejo de buscar outro emprego, muito embora diminua com a idade, não desaparece.

**Tabela 6:** Expectativa de arrumar outro emprego em um curto período de tempo, por faixa etária

Expectativa de mudar de emprego em um curto período de tempo	Faixa etária			
	De 21 até 30 anos	De 31 até 40 anos	De 41 até 50 anos	Acima de 50 anos
Tem expectativa	37,5%	35,5%	30,4%	22,2%
Não tem expectativa	37,5%	45,1%	56,6%	55,6%
Não pensou no assunto	25%	19,4%	13%	22,2%

Fonte: Pesquisa de campo (2019)

Os que responderam que o trabalho de gari não proporciona sentido, em relação aos três aspectos selecionados, basearam-se em três fatores. O primeiro é que 13 dos 58 servidores que citaram o salário como um fator que agrega sentido ao trabalho afirmam que a remuneração é insuficiente para pagar todas as contas. O segundo fator é que 11, dos 22 garis que disseram que o reconhecimento da sociedade contribui para que sua atividade faça sentido, acreditam que seu trabalho não é reconhecido. Esses dois fatores corroboram com a percepção de Diogo (2007), que salientou em seu estudo com profissionais de limpeza que prevalece um sentimento de desvalorização, causado pela baixa remuneração e pelo desprezo que a sociedade dispensa à profissão. E, por fim, o último fator é que 10, dos 12 profissionais que afirmaram que o crescimento profissional propicia sentido ao labor, consideram que não existe chance de ascensão na carreira dos garis (Tabela 7), reforçando o posicionamento de Diogo (2007) e Campos *et al.* (2015), que observaram que esses trabalhadores têm poucas perspectivas de crescimento profissional.

**Tabela 7:** Fatores necessários para dar sentido ao trabalho, mas que não são atendidos

Fatores que não são atendidos	Quantidade de vezes citada
Proporcionar um salário que dê para pagar todas as contas	13
Ter um ambiente que proporcione um bom relacionamento com os colegas	0
Ser um trabalho que proporcione estabilidade	0
Ser um trabalho reconhecido pela sociedade	11
Ser um trabalho prazeroso em sua realização	0
Ser um trabalho que proporciona crescimento profissional	10
Ser um trabalho que proporciona autonomia	0
Prestar um serviço que contribua para o bem estar da sociedade	0

Fonte: Pesquisa de campo (2019)

Os garis também foram questionados a respeito do nível de satisfação com o trabalho e os resultados revelaram que 85,7% estão contentes com a profissão (Tabela 8).

Tabela 8: Sentido do trabalho, por nível de satisfação

Nível de satisfação em relação ao trabalho	Sentido em relação ao trabalho		
	Faz sentido	Não faz sentido	Total geral
Muito satisfeito	71%	29%	44,3%
Moderadamente satisfeito	58,6%	41,4%	41,4%
Indiferente	16,7%	83,3%	8,5%
Insatisfeito	100%	0%	2,9%
Moderadamente insatisfeito	100%	0%	2,9%



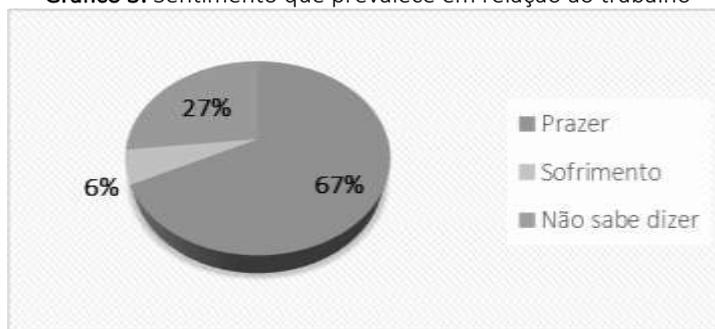
Pessoas satisfeitas com o trabalho

Pessoas que responderam que o trabalho não faz sentido, mas não estão insatisfeitas

Fonte: Pesquisa de campo (2019)

Embora a atividade desenvolvida não proporcionasse os três aspectos selecionados que agregam sentido ao trabalho, nenhum informante considerou-se insatisfeito (Tabela 8).

Gráfico 3: Sentimento que prevalece em relação ao trabalho



Fonte: Pesquisa de campo, 2019.

Já em relação ao sentimento que prevalece na realização do trabalho, a maioria absoluta respondeu que é o prazer (Gráfico 3). A Psicóloga da SESEP (Secretaria de Serviços Públicos) também entende que existe um predomínio de alegria em relação ao trabalho desenvolvido por esses profissionais, apesar de toda subjetividade do assunto.

Eu não vou generalizar, que todos são felizes em ser garis, mas vou dizer que há uma grande parcela, há um grande número que tem sim uma satisfação e chega, “eu sou gari com muito orgulho, é desse dinheiro que eu sustento a minha família, eu passei em um concurso público”. E já outros que se envergonham em ser garis e diz “eu só estou aqui porque eu não consegui algo melhor, mas eu galgo algo melhor, eu não gostaria que meus filhos seguissem a minha carreira de gari”. Como eu disse anteriormente isso vai muito da subjetividade humana, da história de vida de cada um, da concepção (PSICÓLOGA).

Esse predomínio do prazer é constatado também nos estudos de Gomes e Oliveira (2013). Outro ponto em conformidade com as pesquisas de Gomes e Oliveira (2013) e Mendes e Tamayo (2001) é que o prazer e o sofrimento não são excludentes e fazem parte de um processo contínuo.

Nas entrevistas com os garis, foi relatado que o prazer vem principalmente do pagamento das contas por meio da remuneração recebida, do relacionamento com os colegas, da conclusão de um trabalho bem feito e da realização do trabalho ao ar livre, compatibilizando também com os achados de Gomes e Oliveira (2013), que destacaram que o prazer dos funcionários de limpeza pública vem do orgulho, da realização profissional, dos relacionamentos interpessoais e da identificação com a função que executa. Sobre as questões financeiras, o Gari 3 ressaltou que ver a sua família vivendo bem e todas as contas pagas proporciona a ele uma grande satisfação. Já o Gari 7 salientou que a questão financeira é o único fator que lhe traz motivação.

Uma coisa que dar prazer em meu trabalho. Rapaz, eu vou ser sincero para você, eu não tenho prazer no meu trabalho não, eu só venho todo dia, eu só venho... e toda vez que eu desanimo o que me dá prazer assim é pensar que final de mês eu vou poder pagar minhas contas e receber meu dinheiro (GARI 7).

De acordo com os estudos de Tolfo e Piccinini (2007), o sentimento citado pelo Gari 7 se apresenta porque ele não reconhece o trabalho como uma categoria integradora, capaz de identificar-se como um indivíduo reconhecido socialmente.

Os garis também apontaram a convivência com os companheiros de profissão como fonte de prazer. O Gari 6 resalta que existem muitas trocas de experiências tanto de caráter profissional quanto pessoal, que proporcionam um clima de camaradagem e divertimento. Esse resultado converge com os achados de Sousa e Mendonça (2009), que relacionam a satisfação com a estrutura formal e informal, enfatizando, inclusive, que as organizações devem estimular as relações amistosas entre os funcionários. Alguns garis referiram-se ao sentimento de prazer ao finalizarem a tarefa e observarem o resultado do trabalho: “Eu mesmo admiro quando eu olho para uma rua e a rua está suja né. Quando a gente passa e limpa eu falo até com o meu colega, olha lá, a diferença que tá. Se não fosse nós? Comé que não tava né? Aí eu fico satisfeito por causa disso, o serviço bem feito” (GARI 1). E, por fim, o prazer por trabalhar ao ar livre, longe das estruturas organizacionais e a possibilidade de sempre conhecer pessoas diferentes, foi um aspecto mencionado.

[...] Aquela liberdade de você está livre, de certa forma você está livre né? Está na rua, está ali vendo uma coisa diferente, ver outra coisa diferente. E assim dá prazer, às vezes apesar do cansaço, apesar do trabalho ser bem... do esforço físico te cobra bastante no serviço né, eu me sinto prazer de ver certas coisas, conhecer outras pessoas, muitas vezes assim no local, vamos dizer, tem oportunidade de parar ali, bater um papo com pessoas que eu nunca vi, isso para mim é prazeroso, para mim é (risos) (GARI 5).

Diogo (2007) constatou que um dos poucos momentos de prazer dos profissionais de limpeza acontece quando eles recebem um elogio ou são reconhecidos. A Fiscal 3 também salientou a importância do reconhecimento alheio, sobretudo da coordenação. Tal sentimento também foi relatado pelo Gari 8.

Prazeroso seria incentivo da própria Prefeitura com o gari né. É chegar final de ano, a gente não quer festa, a gente não quer, é vim uma pessoa conversar com a gente. Chegar na época do dia do servidor ele vim, pelo menos uma palavra de conforto né, “olha, quero agradecer por vocês fazerem isso, aquilo outro”, então seria uma coisa prazerosa para gente né. Ser motivado também né (GARI 8).

No entanto, os garis citaram como causas de sofrimento no trabalho: o trabalho exaustivo, o trabalho exposto ao sol, a discriminação, a falta de reconhecimento, os riscos do trabalho na rua e as intrigas com os colegas. O trabalho é exaustivo por causa do elevado esforço físico que eles estão submetidos, principalmente quando necessitam retirar terra, como ressaltado pela Gari 5: “Aquilo ali eu chego imaginar o dia, falo, meu pai, hoje é o dia de tirar terra. Isso me mata, mas eu sei que tenho que fazer, faz parte do trabalho, faço dentro das minhas condições né, mas eu fico triste, nesse dia eu fico triste”. Outro fator de sofrimento citado é trabalhar exposto ao sol, em altas temperaturas. Segundo o Gari 2, uma alternativa seria um “turnão”, em que os servidores trabalhariam em um período contínuo e assim evitariam os horários de maior radiação solar. No entanto, tal proposta não parece coerente ou até mesmo sensata, pois o trabalho ininterrupto, em algum momento, irá coincidir com o horário em que os raios ultravioletas são sentidos mais intensamente. O Coordenador de limpeza pública, inclusive, enfatizou que tal proposição só seria possível se a equipe fosse grande de modo a possibilitar a formação de dois turnos.

Para o Gari 3, o sentimento de sofrimento é causado pela discriminação que acontece, inclusive, por parte de alguns colegas que ascenderam profissionalmente: “As pessoas que era gari e hoje recebe um cargo mais elevado que o nosso tenta nos humilhar. Tipo assim, quando ele era da função ele escondia para num trabalhar. Hoje que ele está no cargo maior, ele está forçando os colegas a trabalhar” (GARI 3). Embora o trabalhador (que já foi gari), mesmo sendo trabalhador assalariado (pois não vive sem o seu salário), quando assume um posto superior, age como superior aos trabalhadores, ou seja, comporta-se como estranho a classe trabalhadora. Tal atitude, presente principalmente em ambientes de competitividade intraorganizacional, remete ao conceito marxista de alienação, quando trata do processo de estranhamento do trabalhador frente ao que ele produz (em função do processo de divisão do trabalho) e ao debate de que exploradores e explorados, por vezes e de acordo com a conveniência, imiscuem-se, por isso, nem sempre é possível identificar quem expropria quem.

Além dessa questão, tratou-se também da falta de reconhecimento. Segundo o Gari 7, mesmo enfrentado diversas dificuldades no ambiente trabalho, eles são taxados de acomodados e preguiçosos. O Gari 8, por sua vez, destacou o perigo do trabalho na rua, lembrando, inclusive, que já foram assaltados.

Fator que traz um sofrimento para a gente assim é a questão de você trabalhar na rua né. De certa forma, passando por perigo, de assalto, igual a gente já foi assaltado aqui, todos nós já fomos assaltados. É de carro na rua não respeitar a gente, a gente tá limpando e eles querem passar de qualquer forma. Sol, chuva, coisas da natureza que a gente não pode nem tá reclamando né (GARI 8).

Foi abordado também como causador de sofrimento as intrigas entre os colegas de profissão: “É a questão de contendas, disse que me disse, de falatórios, falsidade. É que geralmente onde tem pessoas tem e geralmente acontece isso né, e deixa a gente um pouco chateado” (GARI 10).

Esses aspectos negativos que cercam o trabalho ou a soma de alguns deles provoca uma extenuação emocional, prevista por Gomes e Oliveira (2013), que relataram que o sofrimento é uma consequência, dentre outros aspectos, do estresse do trabalho, do esgotamento emocional, das decepções e do sentimento de desvalorização.

Tabela 9: Sentimento em relação ao trabalho, por condições de trabalho

Condições de trabalho	Sentimento que prevalece no trabalho			
	Prazer	Sufrimento	Não sabe dizer	Total geral
Muito favorável	70%	0%	30%	14,1%
Moderadamente favorável	70,3%	2,7%	27%	52,2%
Desfavorável	66,7%	0%	33,3%	8,4%
Moderadamente desfavorável	60%	10%	30%	14,1%
Muito desfavorável	50%	50%	0%	2,8%
Extremamente desfavorável	66,6%	16,7%	16,7%	8,4%



Pessoas que avaliam positivamente as condições de trabalho e prevalece o sentimento de prazer  
 Pessoas que avaliam negativamente as condições de trabalho, mas prevalece o sentimento de prazer

Fonte: Pesquisa de campo (2019)

A Tabela 9 apresenta o resultado do cruzamento dos dados entre o sentimento dominante e as condições de trabalho. Dos 66,3% que classificaram as condições de trabalho como muito ou moderadamente favorável, prevaleceu o sentimento de prazer, ou seja, a maioria das pessoas que avaliou de forma positiva as condições de trabalho sente prazer na realização de suas atividades. Já dos 33,7% que classificaram as condições de trabalho como inadequadas (com exceção dos que disseram ser muito desfavorável, que o prazer e o sofrimento ficaram com 50%), houve um predomínio também do sentimento de prazer, o que, mais uma vez, revelou certa incoerência.

Essas incongruências percebidas nas Tabelas 8 e 9 podem ser explicadas pelos estudos de Gomes e Oliveira (2013). Segundo eles, o sofrimento é causado pelas contradições vivenciadas no ambiente de trabalho e esses profissionais utilizam muitas vezes estratégias de defesa que evitam ou transformam as adversidades, como é o caso daqueles que afirmaram que é um trabalho prazeroso e satisfatório.

Tabela 10: Principal incômodo em relação ao trabalho, por condições de trabalho

Condições de trabalho	Principal incômodo em relação ao trabalho				
	Elevado esforço físico	Preconceito da sociedade	Baixa remuneração	Desvalorização	Insalubridade
Muito favorável	30%	20%	10%	20%	20%
Moderadamente favorável	27%	10,8%	18,9%	35,2%	8,1%
Desfavorável	16,7%	0%	16,7%	66,6%	0%
Moderadamente desfavorável	30%	0%	50%	20%	0%
Muito desfavorável	0%	0%	0%	100%	0%
Extremamente desfavorável	16,7%	0%	16,7%	50%	16,6%

Fonte: Pesquisa de campo (2019)

Já a Tabela 10 trouxe uma análise comparativa entre o principal incômodo em relação a atividade de gari e as condições de trabalho atribuídas por eles. Constatou-se, com isso, que a desvalorização é um fator de destaque e fica mais acentuada para os indivíduos que afirmaram que as condições de trabalho da profissão não são favoráveis (com exceção dos que percebem as condições de trabalho como moderadamente desfavorável). Ratificando, assim,

que a falta de valorização é uma das principais causas da insatisfação com o trabalho, conforme verificado nos estudos de Gomes e Oliveira (2013) e Diogo (2007).

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Os empregos com maior exigência de qualificação profissional e acadêmica são mais prestigiados do que aqueles ocupados pela população de baixo poder aquisitivo. Um dos exemplos desses empregos desvalorizados é a profissão de gari, pois lidam diretamente com o lixo. Por isso, muitas vezes, são discriminados e segregados por parte da população. Dessa forma, a presente pesquisa teve como objetivo analisar o sentido que os garis de Vitória da Conquista atribuem ao trabalho realizado, uma vez que a atividade desempenhada é importante para a sociedade e sofre discriminação pela mesma sociedade.

Ao se traçar o perfil dos 71 trabalhadores que participaram da presente pesquisa, verificou-se que o típico gari conquistense é um homem casado, de faixa etária entre 31 e 40 anos, pai de um a três filhos, que sustenta sozinho a família e possui uma escolaridade que não ultrapassa o ensino fundamental. Observou-se também que os garis percebem a importância da profissão, no entanto, reconhecem a necessidade de valorização da sociedade com relação ao trabalho executado. O tipo de sentimento varia da alegria e orgulho ao desprezo pela falta de reconhecimento da profissão. Para eles, um trabalho com sentido seria aquele capaz de proporcionar a quitação de todas suas contas, que oferecesse uma estrutura de trabalho adequada, que permitisse um bom relacionamento com os colegas e que garantisse a estabilidade. Para a maioria dos garis, o atual trabalho se enquadra nos fatores necessários para fazer sentido. O restante percebe que seria necessário um salário maior, mais reconhecimento da sociedade e um trabalho que proporcionasse mais crescimento profissional.

Um aspecto relevante na pesquisa diz respeito ao elevado nível de satisfação e prazer desses profissionais como o trabalho desenvolvido, muito embora tenham expressado suas queixas e sofrimentos. Segundo os relatos dos garis, as fontes de prazer vêm principalmente da remuneração, do relacionamento com os colegas, da liberdade do trabalho ao ar livre e do reconhecimento, enquanto o sofrimento vem do desgaste causado pelo esforço físico e pelo clima, pela falta de reconhecimento e discriminação, pelos riscos de assaltos e acidentes e pelas intrigas com os colegas.

Dessa forma, o trabalho para os garis de Vitória da Conquista tem sentidos variados. Por um lado, eles veem como uma fonte de sobrevivência e se sentem felizes em ter um emprego estável e seguro em tempos de desemprego, que proporciona o sustento de suas famílias. Por outro lado, eles se sentem desvalorizados, esgotados pelo esforço físico e pelo clima, assim como pelo preconceito e discriminação da sociedade. Em suma, o sentido do trabalho para aqueles que atuam em profissões de baixo prestígio, como a de gari, sofre com a desvalorização e o baixo reconhecimento da sociedade. Em outras palavras, a precarização do trabalho e a invisibilidade social sofrida por esses sujeitos pode gerar consequências não só para a sua vida profissional como para sua vida pessoal.

Embora se considere que o método adotado para a realização da presente pesquisa tenha sido o mais adequado, não se pode negar que o estudo tem suas limitações no que tange a generalizações de resultados porque se aplica somente a situações semelhantes. Tendo em vista que este trabalho se limitou a estudar um caso na cidade de Vitória da Conquista, recomenda-se que futuras pesquisas sejam realizadas no intuito não só de enriquecer o conhecimento sobre o referido assunto como também de contribuir para complementar, confirmar ou mesmo desafiar os resultados aqui obtidos. Enfim, espera-se que a presente pesquisa possa contribuir para futuros estudos relacionados ao tema.

## REFERÊNCIAS

- ABBAGNANO, Nicola. **Dicionário de filosofia**. Tradução Alfredo Bosi. São Paulo: Martins Fontes, 2007.1014 p. Título original: Dizionario di filosofia. Disponível em: <https://marcosfabionuva.files.wordpress.com/2012/04/nicola-abbagnano-dicionario-de-filosofia.pdf>. Acesso em 01 set. 2018.
- ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. 6. ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1994. 102 p.
- ALBUQUERQUE, Flávia M. P. *et al.* O dia-a-dia de quem limpa a sujeira da sociedade: orgulho ou vergonha? **Brazilian Journal of Development**, São José dos Pinhais-PR, v. 7, n. 11, p. 107973-107992, nov. 2021. Disponível em: <https://brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/40101/pdf>. Acesso em: 16 jun. 2022.
- ANDRADE, Sílvia Patrícia Cavalheiro de *et al.* Sentidos do Trabalho e Racionalidades Instrumental e Substantiva: Interfaces entre a Administração e a Psicologia. **RAC**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, p. 200-216, mar./abr. 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v16n2/v16n2a03.pdf>. Acesso em: 02 set. 2018.
- ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Ed. Cortez, 2002.
- ARANTES, Bruno Otávio; BORGES, Livia de Oliveira. Catadores de materiais recicláveis: cadeia produtiva e Precariedade. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 65, n. 3, p. 319-337, 2013.
- CAMPOS, Darlene Freire *et al.* A profissão de gari à luz dos direitos sociais do trabalho e das políticas públicas de proteção ao meio ambiente. **Revista de Direito UNIFACEX**, Natal, v.6, n.1, p. 1-19, 2015. Disponível em: <https://periodicos.unifacex.com.br/direito/article/view/689/245>. Acesso em: 16 set. 2018.
- CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho (histórico). *In*: CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho: De acordo com a norma trabalhista e a MP 808/2017**. 15. ed. Rio de Janeiro: Editora Método, 2007. cap. 1, p. 3-20.
- COUTINHO, Maria Chalfin. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 189-202, 2009. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25749/27482>. Acesso em: 25 ago. 2018.
- DA SILVA, Selmo Nascimento. O ciclo de greves contemporâneas no Brasil: o levante proletário de 2013 e a experiência da greve negra dos garis do Rio de Janeiro de 2014 numa perspectiva anarquista. **Revista Espaço Acadêmico**, Maringá - PR, v. 18, n. 210, p. 89-101, nov. 2018. Disponível em: <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/45360/751375138580>. Acesso em: 02 mar. 2019.

DEJOURS, C. *et al.* **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. 1. ed. 15ª reimp. São Paulo: Atlas, 2014.

DEMO, Pedro. **Introdução à metodologia da ciência**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1985. 118p.

DIOGO, Maria Fernanda. Os sentidos do trabalho de limpeza e conservação. **Psicologia em estudo**, Florianópolis, v. 12, n. 3, p. 483-492, dez. 2007. Disponível em: <http://www.redalyc.org/html/2871/287122098005/>. Acesso em: 16 set. 2018.

DYNIWICZ, Ana Maria. **Metodologia da pesquisa em saúde para iniciantes**. 2. ed. São Caetano do Sul, SP: Difusão Editora, 2009. 207 p.

FELL, André Felipe de Albuquerque; MARTINS, Felipe Victor. Memória sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT): uma perspectiva crítica. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, João Pessoa, v. 5, n. 2, p. 35-48, jul./dez. 2015. Disponível em: <http://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/pgc>. Acesso em: 20 jun. 2022.

FERREIRA, João Alberto; ANJOS, Luiz Antonio dos. Aspectos de saúde coletiva e ocupacional associados à gestão dos resíduos sólidos municipais. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 3, p. 689-696, jun. 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csp/v17n3/4651.pdf>. Acesso em: 02 ago. 2018.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, Claudia da Cruz; OLIVEIRA, Rafael Santos de. Agentes de Limpeza Pública: um estudo sobre a relação prazer/sofrimento no ambiente laboral. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 33, n. spe., p. 138-153, 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v33nspe/v33speca14.pdf>. Acesso em: 16 set. 2018.

GUIMARÃES, Nadya Araújo *et al.* Os pobres e o acesso ao trabalho: Entre a ação pública e o interesse privado. *Novos estud. CEBRAP*, São Paulo, v. 36, n. 2, p. 83-105, out. 2017. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/nec/v36n2/1980-5403-nec-36-02-83.pdf>. Acesso em: 01 set. 2018.

GUTIERREZ, Felipe. Brasil 'perdeu' 500 mil garis em nove anos. **Folha de São Paulo**. São Paulo. 20 out. 2013. Empregos e Carreiras Classificados. Disponível em: <http://classificados.folha.uol.com.br/empregos/2013/10/1359052-brasil-perdeu-500-mil-garis-em-nove-anos.shtml>. Acesso em 16 set. 2018.

MACHADO, Marcos D. E. *et al.* Estabilidade ou instabilidade: o que dizem os servidores públicos municipais sobre motivação. **Holos**, Natal, v. 6, n. e11973, p. 1-17, 2021. Disponível em: <https://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/view/11973>. Acesso em: 16 jun. 2022.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003. 311p.

MARX, Karl. **Manuscrito econômico-filosóficos**. 1 ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2008.

MARX, Karl. **O capital. crítica da economia política**. 3. ed. São Paulo: Nova Cultural. 1988. 283 p.

MENDES, Ana Magnólia; TAMAYO, Álvaro. Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. **Psico-USF**, Itatiba-SP, v. 6, n. 1, p. 39-46, jun. 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pusf/v6n1/v6n1a06.pdf>. Acesso em: 08 set. 2018.

MIURA, Paula Orchiucci; SAWAIA, Bader Burihan. Tornar-se catador: sofrimento ético-político e potência de ação. **Psicologia & Sociedade**, v. 25, n. 2, p. 331-341, 2013.

MONTEIRO, José Henrique Penido *et al.* **Manual de Gerenciamento Integrado de resíduos sólidos**. Rio de Janeiro: IBAM, 2001.

MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho. **Rev. adm. empres.**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 08-19, set. 2001. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n3/v41n3a02.pdf>. Acesso em: 02 set. 2018.

MORIN, Estelle *et al.* O trabalho e seus sentidos. **Psicol. Soc.**, Porto Alegre, v. 19, n. spe, p. 47-56, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea08.pdf>. Acesso em: 02 set. 2018.

MOTTA, Georgina Maria Vêras; BORGES, Livia de Oliveira. As condições de trabalho dos garis de varrição de ruas. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 68, n. 3, p. 75-91, 2016.

PEREIRA, Jefferson R.; PAIVA, Kely C. M.; IRIGARY, Hélio A. R. "Trabalho sujo", significado, sentido e identidade: proposição de análise integrada e perspectivas de pesquisas. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 4, p. 829-841, out./dez. 2021. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/84519/80053>. Acesso em: 16 jun. 2022.

PEREIRA, Suellen Silva; CURI, Rosires Catao. Modelos de gestão integrada dos resíduos sólidos urbanos: a importância dos catadores de materiais recicláveis no processo de gestão ambiental. **Engenharia Ambiental**, Espírito Santo do Pinhal - SP, v. 9, n. 4, p. 118-138, out/dez 2012. Disponível em: <http://ferramentas.unipinhal.edu.br/engenhariaambiental/include/getdoc.php?id=2392&article=856&mode=pdf>. Acesso em: 13 nov. 2018.

PREFEITURA MUNICIPAL DE VITÓRIA DA CONQUISTA. **Cadastro de habitação**. Vitória da Conquista - BA: PMVC, out. 2015. Disponível em: <http://www.pmvc.ba.gov.br/cadastro-de-habitacao/>. Acesso em: 02 mar. 2019.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernane Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: Métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo - RS: Feevale, 2013. 276p.

ROSSATO, Ermelio. As transformações do mundo do trabalho. **Vidya**, Santa Maria - RS, v. 19, n. 36, p. 151-159, jul./dez. 2001. Disponível em: <https://www.periodicos.unifra.br/index.php/VIDYA/article/view/491/481>. Acesso em: 25 ago. 2018.

SANTOS, Gemelle Oliveira; SILVA, Luiz Fernando Ferreira da. Há dignidade no trabalho com o lixo? Considerações sobre o olhar do trabalhador. **Revista Mal-estar e Subjetividade**, Fortaleza, v. 9, n. 2, p. 689-716, jun/2009. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/malestar/v9n2/13.pdf>. Acesso em: 02 ago. 2018.

SILVA, Késia Aparecida Teixeira. “O lixo pode ser mais que lixo”: O sentido do trabalho para os catadores de materiais recicláveis. *In*: ENCONTRO NACIONAL DOS CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 35., 2011, Rio de Janeiro. **Anais [...]** Curitiba: ANPAD, p. 1-17, 2011. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR1303.pdf>>. Acesso em: 02 ago. 2018.

SOUSA, Izabela A. de C. Meireles de O.; MENDONÇA, Helenides. Justiça organizacional, prazer e sofrimento no trabalho: análise de um modelo mediacional. **RAM**, São Paulo, v. 10, n. 4, p. 57-74, ago. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ram/v10n4/04.pdf>. Acesso em: 08 set. 2018.

TEIXEIRA, Karla Maria Damiano. Trabalho e perspectivas na percepção de catadores de materiais recicláveis. **Psicologia & Sociedade**, v. 27, n. 1, p. 98-105, 2015.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicol. Soc.**, Porto Alegre, v. 19, n. spe, p. 38-46, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea07.pdf>. Acesso em: 02 set. 2018.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas. 1987. 175p.

---

Recebido em/Received: 21/05/2021 | Aprovado em/Approved: 09/07/2022

---