

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS  
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

GEORGINA MARIA VÉRAS MOTTA

**As condições de trabalho do gari de varrição e as implicações do contexto  
institucional**

Belo Horizonte  
2013

GEORGINA MARIA VÉRAS MOTTA

**As condições de trabalho do gari de varrição e as implicações do contexto  
institucional**

Dissertação apresentado ao Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito inicial para obtenção do grau de Mestre em Psicologia.

Área de concentração: Psicologia Social

Linha de Pesquisa: Trabalho, Sociabilidade e Saúde

Orientador(a): Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Livia de Oliveira Borges.

Belo Horizonte  
2013

150

M 921c  
2013

Motta, Georgina Maria Vérias

As condições de trabalho do gari de varrição e as implicações do contexto [manuscrito] / Georgina Maria Vérias Motta. - 2013.

113 f. : il.

Orientador: Livia de Oliveira Borges.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas.

1. Psicologia – Teses. 2. Limpeza urbana – Teses. 3. Trabalhadores – Condições sociais – Teses. I. Borges, Livia de Oliveira Borges. II. Universidade Federal de Minas Gerais. Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas - III. Título.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

PPG  
PSICOLOGIA  
UFMG

## FOLHA DE APROVAÇÃO

### AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DO GARI DE VARRIÇÃO E AS IMPLICAÇÕES DO CONTEXTO INSTITUCIONAL

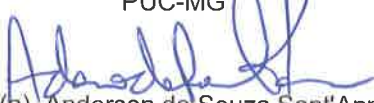
#### GEORGINA MARIA VERAS MOTTA

Dissertação submetida à Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em PSICOLOGIA, como requisito para obtenção do grau de Mestre em PSICOLOGIA, área de concentração PSICOLOGIA SOCIAL, linha de pesquisa Trabalho, Sociabilidade e Saúde.

Aprovada em 25 de junho de 2013, pela banca constituída pelos membros:

  
Prof(a). Livia de Oliveira Borges - Orientador  
UFMG

  
Prof(a). José Newton Garcia de Araújo  
PUC-MG

  
Prof(a). Anderson de Souza Sant'Anna  
Fundação Dom Cabral, Programa de Doutorado e Mestr

Belo Horizonte, 25 de junho de 2013.

A meus pais, companheiros e incentivadores, primeiros mestres a me ensinar a ver o trabalho, essencialmente, como um espaço de dignidade e cidadania, e ao meu filho que tanto contribui em meu caminhar.

## **Agradecimentos**

Dentre as minhas vivências, cursar o mestrado foi uma das mais ricas e agradeço a Deus essa oportunidade, num momento muito singular da minha vida. Nessa caminhada que se diz solitária, tive a alegria de sentir de muito perto a presença e o apoio de muitas pessoas e não posso deixar de lhes agradecer.

Aos meus irmãos, Frederico e João Luiz, pelos incentivos e ludicidade com que lidaram com minhas tantas ausências.

À professora Livia Borges, minha orientadora, presença constante, suave, firme, disponível, que soube criticar, elogiar, incentivar, acreditando no projeto e na construção da pesquisadora, essencial para a concretização desse estudo.

Aos amigos de longa data, Marcelo e Edmar, parceiros de muitos sonhos, de muitas inquietações, de muitos debates. Interlocutores não só nas primeiras propostas do projeto, mas na construção da minha atuação profissional. Foi um privilégio trabalhar com vocês.

À minha “chefe para sempre”, minha amiga Denise, sem a qual a disponibilidade para a retomada à vida acadêmica se tornaria muito mais difícil.

Ao amigo Rodrigo pelo incentivo na decisão desse caminhar.

À minha amiga Camila, sempre presente, acreditando e ajudando carinhosamente a organizar as providências práticas.

À equipe do “Lablivia”, os da Iniciação Científica e voluntários, em suas diversas composições, responsáveis e engajadas, permitindo vislumbrar os profissionais competentes que estão se tornando. E também aos seniors do laboratório, colegas mestrando e doutorandos, pelas relevantes reflexões e incentivos.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFMG, pelas sugestões e críticas, em especial, a professora Vanessa Andrade, por suas contribuições como interlocutora no curso de especialização e no exame de qualificação.

Aos amigos pela compreensão e carinho; com que compartilharam comigo as angústias e alegrias presentes na construção desse estudo.

Às equipes do Centro de Memórias e Pesquisas da SLU, do Arquivo Público da Cidade de Belo Horizonte, do Centro de Informações Técnicas - CIT/DGP da Companhia Municipal de Limpeza Urbana - COMLURB/RJ pela disponibilidade, presteza e qualidade de informações que foram relevantes para o desenvolvimento da pesquisa.

Ao Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Prestação de Serviços de Asseio e Conservação e Limpeza Urbana de São Paulo – SIEMACO pela cessão de material bibliográfico.

À direção da Superintendência de Limpeza Urbana que possibilitou o estudo.

Aos funcionários da FAFICH, por sua disponibilidade e atenção.

Gostaria de agradecer, também, o interesse e a vontade de colaborar, de pequenas/ grandes ajudas, como o Afonso Jr, na informática, e as bibliotecárias Ângela, Wilma, Cirlei...

Agradeço, em especial, aos participantes desse estudo, sem os quais ele não seria possível, pela confiança depositada em compartilhar suas experiências.

## RESUMO

Motta, G. M. V. (2013). As condições de trabalho dos garis de varrição e as implicações do contexto institucional. Dissertação de Mestrado, Departamento de Psicologia, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Minas Gerais

A pesquisa foi realizada com o objetivo de descrever a atividade dos garis de varrição, servidores públicos, do hipercentro de Belo Horizonte, a partir do contexto dos modelos de gestão implementados pela SLU, no período de 1973 a 2012 e das condições de trabalho experimentadas pelos garis de varrição. Empregou-se a triangulação metodológica, visando uma melhor análise dos resultados e foi organizada em duas etapas: na primeira descreveu-se a organização numa vertente institucionalista, os processos de gestão da SLU, os impactos das políticas da prefeitura para o funcionamento da autarquia e a percepção dos trabalhadores sobre as mesmas, tendo como foco os garis da varrição e sua atividade. As técnicas utilizadas foram entrevistas semiestruturadas e consulta a documentos. Adotou-se nas entrevistas o modelo da análise tridimensional das organizações e aplicou-se análise de conteúdo. Na segunda etapa, descreveu-se, numa abordagem psicossociológica, as condições de trabalho dos garis de varrição considerando-se as quatro categorias de condições de trabalho da taxonomia adotada: condições contratuais e jurídicas, condições físicas e materiais, processos e características da atividade e ambiente sociogerencial. As atividades de campo foram: aplicação de questionário estruturado de condições de trabalho (QCT), entrevistas semiestruturadas e observações. Os resultados indicaram que as políticas públicas municipais promoveram mudanças nos marcos institucionais com impactos relevantes para organização, interferindo em seus processos internos, diminuindo a margem de manobra dos gestores e que os garis as percebem como dificultadoras do funcionamento da autarquia, relatando insegurança e insatisfação pela gestão. As condições físicas e materiais são predominantemente problemáticas e que a autonomia (nas tarefas) e a permanência nos trechos são relevantes 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, tanto para a preservação e promoção da saúde psíquica dos trabalhadores como para o desenvolvimento e qualidade do serviço de limpeza urbana, contribuindo assim para o bem-estar social.

**Palavras chaves:** limpeza urbana; garis; contexto institucional; condições de trabalho; triangulação metodológica.



## ABSTRACT

Motta, G. M. V. (2013). Working Conditions of Street Sweepers and The Implications of Institutional Context. Dissertação de Mestrado, Departamento de Psicologia, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Minas Gerais

The research was conducted with the aim of describing the activity of street sweepers activity, public servants, in Belo Horizonte hypercenter, regarding the context of management models implemented by SLU from 1973 to 2012 and the working conditions experienced by street-sweepers. The methodological triangulation was adopted in order to achieve a better analysis of the results and it was organized in two stages: in the first the organization was described in an institutionalist perspective, the management processes of SLU, the impact of municipal policies for the operation of the municipality and workers' perceptions about them, focusing on street-sweepers and their activity. The techniques used were semi structured interviews and research to documents. The three-dimensional analysis of organizations model was adopted for the interviews and content analysis was applied. In the second stage, the working conditions of street-sweepers was described, in a psychosocial approach, considering the four categories of working conditions of the taxonomy adopted: legal and contractual conditions, physical and material conditions, processes and characteristics of the activity and sociogerencial environment. The activities of field were: structured questionnaire of working conditions (QCT), semi structured interviews and observations. The results indicated that the municipal public policies promoted changes in the institucional marks with significant impacts to the organization, interfering in its internal processes, reducing the scope of managers which the street sweepers perceive as complicator in the functioning of the local authority, reporting insecurity and dissatisfaction with the management. The physical and material conditions are predominantly problematic and autonomy (in the tasks) and the permanency in the work stretches are relevant to performing the activity. The relationship among workers and the organization pointed out the need to promote the workers' participation in the institution and management of the activity in order to value the workers' experiences, both for the preservation and promotion of workers' mental health and to the development and quality of the urban cleaning service, contributing this way to the social welfare.

**Keywords:** urban cleanliness; street-sweepers; institutional context; work conditions; methodological triangulation

## SUMÁRIO

Resumo	8
Abstract	9
<b>1. INTRODUÇÃO</b>	11
<b>2. ESTRATÉGIAS METODOLÓGICAS</b>	14
<b>3. ANÁLISE DOS RESULTADOS</b>	18
<b>4. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	22
<b>5- REFERÊNCIAS</b>	26
<b>APÊNDICES</b>	
<b>Apêndice 1 – Limpeza urbana: o contexto institucional e a atividade de varrição</b>	31
<b>Apêndice 2 – Condições de trabalho dos garis de varrição de ruas</b>	60
<b>Apêndice 3 – Roteiros das entrevistas</b>	85
<b>Apêndice 4 - As grandes categorias de condições de trabalho (Taxonomia)</b>	96
<b>Apêndice 5 - Questionário Condições de Trabalho</b>	98
<b>Fatores do Questionário de Condições de Trabalho</b>	
<b>Apêndice 6 – Parecer do Comitê de Ética de Pesquisa</b>	109
<b>Apêndice 7 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido</b>	111

## Introdução

A limpeza urbana é considerada uma das funções essenciais da administração pública no campo da engenharia sanitária. Sua relevância reside no fato de contribuir para o controle das condições da superfície das cidades que possam exercer efeitos prejudiciais ao bem-estar físico, mental e social, por meio de um conjunto de atividades do qual a varrição de vias é parte integrante, sendo seus trabalhadores, os garis, responsáveis por remover os resíduos dos logradouros públicos<sup>1</sup>, o lixo público. Seus critérios de execução se baseiam nas condições ambientais e de ocupação econômica dos espaços (Alvim et al., 2002; Damásio, 2007; Damásio & Abrahão, 2003; M. E. Borges, 1985; Nogueira & Mesquita (s/d); Silva et. al., 1998).

Segundo Eigenheer (2009), os registros sobre povos como sumérios, babilônios, assírios, hindus, egípcios e em especial os gregos, israelitas e romanos, por haverem exercido papel relevante para a limpeza urbana ocidental, demonstram que a preocupação com o lixo surgiu a partir da fixação do homem em aldeias e cidades, por volta de 4.000 a.C.. Porém, somente na segunda metade do século XIX ocorreu a distinção entre o lixo (resíduos sólidos) e águas servidas (fezes, urina, etc.), que passaram a ser coletadas separadamente através do esgoto sanitário. Tais mudanças aconteceram durante a Revolução Industrial, em decorrência do crescimento urbano que ocasionou vários problemas habitacionais e sanitários (a peste, a contaminação das águas, etc.), e do surgimento da teoria microbiana das doenças que promoveu mudanças na visão da saúde pública e no trato com os dejetos. A execução da limpeza urbana, historicamente, ficou a cargo dos excluídos sociais (prisioneiros, estrangeiros, escravos, ajudantes de carrascos, prostitutas, mendigos, etc.), sendo que na Idade Média, nas localidades onde havia serviços de limpeza urbana, eles eram realizados por particulares e somente era assumido pelo poder público quando se tornava ineficiente. Prevalece, ainda, na Europa a utilização de mão de obra estrangeira na limpeza urbana, mesmo em países que utilizam tecnologia sofisticada (Eigenheer, 2009; Soares, 2011). Segundo T. L. F. Santos (1999) a limpeza urbana somente teve relevância mundial a partir de 1950, devido a incentivos da Organização Mundial de Saúde e da Organização Panamericana de Saúde, e, no Brasil, na década de 1970, surgiram os primeiros estudos sobre seus trabalhadores.

---

<sup>1</sup> Os logradouros podem ser classificados em tipicamente comercial ou turístico, misto (residências e pequenos comércios) e tipicamente residencial (Alvim, Cunha & Santos, 2002; Damásio, 2007; Damásio & Abrahão, 2003; M. E. Borges, 1985; Nogueira & Mesquita (s/d); Silva, Mesquita & Chenna, 1998).

No entanto, desde 1897, em Belo Horizonte, desenvolveram-se ações de limpeza urbana, associando-as à saúde pública e a fatores econômicos. Sendo cidade de origem tecnicamente planejada, sob influência do higienismo, em 1900 criou a Diretoria de Higiene e até meados de 1973, o governo municipal gerenciou diretamente a limpeza urbana, ora na gestão e planejamento ora em sua execução. Ocorria frequente alternância entre a prestação de serviço pelo município e por empresas terceirizadas (Prefeitura de Belo Horizonte (PBH)/Superintendência de Limpeza Urbana (SLU), 2000). Em 1973, depois de repetidas tragédias resultantes da inadequada destinação final dos resíduos, depositados a céu aberto na Favela da Ventosa, foi criada a Superintendência de Limpeza Urbana (SLU), autarquia municipal responsável pela execução das políticas de limpeza urbana do município (Lei Municipal 2.220 de 27/08/1973; PBH/SLU, 2000; M. C. O. Santos, 2004). Os acontecimentos relatados ressaltam o pioneirismo de Belo Horizonte nessa área, entretanto, mesmo integrando o grupo de cidades brasileiras que se dedicam a preservar a memória da limpeza urbana (Eigenheer, 2009), encontrei poucos registros sobre a atividade dos garis de varrição de vias na cidade.

A partir das constatações comentadas e das minhas vivências profissionais durante intervenção em unidade de varrição (no período de 2007 a 2009), à época como psicóloga da SLU, desenvolvi o interesse de aprofundar os conhecimentos sobre os garis de varrição. E em especial sobre os que executam a atividade em uma das regiões consideradas críticas, em relação à limpeza urbana, de grandes centros urbanos – o hipercentro. Adicionalmente deparei-me também com acesso a poucas pesquisas sobre o assunto. Fato que corrobora a afirmativa de Ferreira e Anjos (2001) de que, apesar do reconhecimento da importância do tema, são poucos os centros de pesquisa (Brasil e América Latina) que o estudam, dentre outros aspectos, pela pouca atenção dada à saúde em geral, pelo poder público, e que repercute no trato com os resíduos sólidos, como também por não o associarem à saúde coletiva. Há também autores, como Soares (2011) e Lulhier (2005), que atribuem a escassez de estudos à definição negativa do lixo. Existe, ainda, a possibilidade da dificuldade em ter localizado menos publicações que as realmente existentes devido à deficitária padronização das palavras chaves utilizadas nos artigos científicos nas revistas brasileiras.

A pesquisa teve, então, o objetivo de descrever a atividade dos garis de varrição, servidores públicos de Belo Horizonte, atuantes no hipercentro da cidade, a partir do contexto dos modelos de gestão implementados pela SLU, no período de 1973 a 2012, bem como das condições de trabalho vivenciadas por eles. Ressalto o caráter prioritário da região central em

relação à limpeza urbana em Belo Horizonte, pois ao hipercentro<sup>2</sup>, desde a criação da cidade, foi destinada uma função especial no desenvolvimento econômico, a de concentrar atividades capazes de tornar a cidade o centro produtivo e distribuidor de Minas Gerais. Com o decorrer dos anos, a configuração do hipercentro se alterou, aconteceu um esvaziamento com o deslocamento dos moradores para bairros mais distantes. Ampliaram-se o comércio varejista e a prestação de serviços em substituição aos grandes comércios atacadistas da origem da cidade, assumindo também a função de locus de geração de postos de trabalho, no âmbito da Região Metropolitana de Belo Horizonte (Souza & Carneiro, 2003). Essas funções lhe conferem características distintas das demais regiões da cidade. E, devido à concentração de grandes produtores de lixo, o número expressivo de atores sociais que têm vinculação com a região e o intenso fluxo de veículos e de pedestres (Motta, Souza, Borges, Moura & Bittencourt, 2008), torna o hipercentro, segundo os critérios da engenharia sanitária, merecedor de cuidados específicos em relação à limpeza urbana (Alvim et al., 2002; Damásio, 2007; Damásio & Abrahão, 2003; M. E. Borges, 1985; Nogueira et al. (s/d); Silva et al., 1998), apresentando condições que possivelmente impactam no trabalho dos garis de varrição. (Figura 1)



Figura 1 – Hipercentro localizando área de trabalho dos garis

<sup>2</sup> Núcleo da área central da cidade de Belo Horizonte.

Orieitei o desenvolvimento da pesquisa pelos seguintes objetivos específicos:

- descrever as implicações dos marcos institucionais da Prefeitura de Belo Horizonte para os processos de gestão da Superintendência de Limpeza Urbana e para a atividade de varrição de logradouros e seus trabalhadores;
- descrever as condições de trabalho dos garis de varrição a partir de seus próprios olhares.

As ações de pesquisa, visando à consecução desses objetivos nortearam-se pelos seguintes pressupostos epistêmicos:

- O trabalho desempenha um papel estruturante na vida das pessoas e das sociedades (Antunes, 1995; Lukács, 1920/2003; Marx & Engels, 1846/1981; Toni, 2003).
- As condições do trabalho humano, por consequência do pressuposto anterior, impactam no bem-estar de cada pessoa e da sociedade (Borges, Barbosa, Chaves, Andrade & Álvaro, 2011; Jacques, 2007; Lima, 1996).
- Os fenômenos relacionados ao trabalho exigem análises em diferentes níveis, como o individual (micro), o interpessoal, o organizacional (mesos) e o societal (macro). Esses níveis se interpenetram, considerando-se as ações do indivíduo como sociohistoricamente construídas (Álvaro, 1995; Álvaro, Garrido, Schweiger e Torregrosa, 2007; Katzell, 1994; Munduate, 1997).

Esse estudo visou, também, contribuir para agregar conhecimentos que forneçam subsídios para desenvolvimento das políticas de gestão, em especial as de promoção de saúde e segurança no trabalho, como também dados para o planejamento técnico da atividade, pois entendo que propiciem melhorias na prestação do serviço à comunidade com impactos relevantes na qualidade da saúde pública.

### **Estratégias Metodológicas**

Desenvolvi pesquisa, empregando a triangulação metodológica, ou seja, utilizei mais de um método a fim de refletir as diversas variações das características observadas, possibilitando uma melhor análise dos resultados (Jick, 1979; Minayo, Assis & Souza, 2005). Organizei a pesquisa em duas etapas: na primeira foi descrita a organização em um enfoque institucionalista, os processos de gestão da SLU (de 1973 a 2012), os impactos das políticas da prefeitura para o funcionamento da autarquia e a percepção dos trabalhadores sobre as mesmas, focalizando os garis da varrição. Na segunda etapa, numa abordagem psicossociológica das condições de trabalho, descrevi as atividades de trabalho dos garis de

varrição, sendo ambas apresentadas sob a forma de artigos, nos apêndices 1 e 2, em formatação específica, de acordo com as normas da revista a que foram submetidos, com pequenos ajustes visando facilitar a leitura como, por exemplo, os necessários à inserção dos quadros e tabelas.

Em cada artigo encontram-se expostos os aspectos teóricos que envolvem os temas, apresentada a revisão de literatura e as estratégias metodológicas adotadas. Para cada estratégia, descrevi os instrumentos e procedimentos adotados, bem como apresentei, também, as análises descritivas do grupo participante. As análises e discussões dos resultados encontrados e considerações finais, são expostas ao término de cada um dos artigos, desenvolvendo-se uma breve reflexão sobre os mesmos, apontando-se medidas a serem aplicadas, as limitações identificadas e sugestões para pesquisas posteriores.

No primeiro artigo, adotei como o quadro teórico-epistêmico principal a análise neoinstitucional em sua vertente sócio-histórica (Hall & Taylor, 2003; Peres, 2008). Como estratégia metodológica, apliquei entrevistas semiestruturadas (apêndice 3) e consultas a documentos. Realizei entrevistas semiestruturadas com o objetivo de descrever a percepção dos trabalhadores sobre a SLU, os padrões culturais, as representações mentais, portanto aspectos indicativos dos processos constitutivos da dimensão simbólica da SLU. Consistiram em dois grupos distintos: as com garis (seis em 1999/2000 e seis em 2012) e as com pessoas-chave – gestores e técnicos (quatro participantes em 1999/2000 e cinco em 2012) – responsáveis pela aplicação das políticas da prefeitura à limpeza urbana, relativas à atividade de varrição. Organizei o roteiro das entrevistas, para o grupo de pessoas-chaves (2012), a partir do modelo proposto por Srour (1998/2005) de análise tridimensional das organizações: dimensões econômica (da produção econômica – as instalações e equipamentos, divisão de trabalho, atores sociais para e na realização das atividades) política (do sistema de poder, a regulação dos interesses sociais internos e externos, os confrontos das diferentes forças sociais) e simbólica (dos saberes e padrões culturais, representações mentais visando manter a coesão e o funcionamento). Busquei ainda, nas entrevistas, com os garis, em 2012, captar a percepção dos mesmos sobre a SLU, a identificação com a função/emprego e com a instituição e as condições de trabalho, tendo como referencial a taxonomia de condições de trabalho elaborada por Borges, Costa, Alves-Filho e da Rocha Falcão (no prelo). Recuperei entrevistas de 1999/2000, com garis e gestores/técnicos, de pesquisa sobre limpeza urbana (Motta, 2000), sendo utilizadas as respostas a respeito da percepção dos mesmos sobre as condições de trabalho vivenciadas por esses, quando a gestão da limpeza urbana era de

atribuição exclusiva da SLU. Utilizei para análise de ambos os grupos de entrevistas a análise de conteúdo (Bardin, 1977/2011; Bauer & Aarts, 2002; Minayo, 2000; Turato, 2003).

Os documentos consultados abrangeram legislações, editais, relatórios dos prefeitos, documentos internos (relatórios técnicos e manuais de serviço) e jornais de notícia, sendo alguns documentos localizados a partir das falas dos participantes e outros a partir da minha inserção no campo de pesquisa (SLU). Essa estratégia visou contextualizar, historicamente, a evolução econômica e política da Superintendência de Limpeza Urbana, focalizando a atividade de varrição. Possibilitou apresentar as mudanças de gestão e os marcos institucionais da prefeitura de Belo Horizonte, seus impactos para SLU e as repercussões para seus trabalhadores.

No segundo artigo, adotei como quadro teórico principal as considerações teórico-metodológicas sobre as condições de trabalho. Tal quadro valorizou uma concepção das condições de trabalho que abrange os aspectos referentes ao entorno e ao conteúdo das atividades, bem como taxonomias desenvolvidas a partir da década passada (2001-2009) (Álvaro & Garrido, 2006; Blanch, Epsuny, Gala & Martin, 2003; Ramos, Peiró & Ripoll, 2002; Prieto, Arnal, Caprile & Potrony, 2009). Por consequência, quatro categorias das condições de trabalho – Condições contratuais e jurídicas, Condições físicas e materiais, Processos e características da atividade e Aspectos do ambiente sociogerencial – nortearam a pesquisa (Borges, Costa, Alves-Filho & Da Rocha Falcão, no prelo), (apêndice 4). As estratégias metodológicas utilizadas foram a aplicação de questionários estruturados (apêndice 5), entrevistas semiestruturadas (apêndice 3), registros da experiência de coleta de dados e de acompanhamento de atividades, na forma de diário de campo.

No *survey*, apliquei questionários estruturados, a fim de possibilitar uma visão geral sobre as condições de trabalho dos garis de varrição segundo a percepção deles próprios. Utilizei o questionário sobre condições de trabalho adaptado por Borges, Costa, Alves-Filho, Souza, da Rocha Falcão, Leite & Souza (2013), do *European Working Conditions Observatory (EWCO)* e da taxonomia apresentada por Borges et al.(no prelo), acrescido de ficha sociodemográfica simplificada. O questionário é composto por 35 questões estruturadas, organizadas em quatro partes correspondentes às quatro categorias, citadas anteriormente: Condições contratuais e jurídicas, Condições físicas e materiais, Processos e características da atividade e Aspectos do ambiente sociogerencial. As alternativas de respostas para a primeira categoria – Condições contratuais e jurídicas – não são escalares por se tratarem de aspectos nominais socialmente estabelecidos. Para as questões referentes às demais categorias - Condições físicas e materiais, Processos e características da atividade e Aspectos



do ambiente sociogerencial, as alternativas de respostas são apresentadas em escala de frequência que varia da seguinte maneira: 1=Nunca; 2=Raramente; 3=Algumas vezes; 4=Muitas vezes; 5=Sempre. A aplicação ocorreu numa perspectiva censitária, individualmente, com a ajuda de um dispositivo informatizado de mão, o *Pocket PC*, para registro das respostas, que dispensa os participantes de escrevê-las e reduz o tempo de aplicação e de registro, contribuindo para superar as dificuldades relativas à disponibilidade dos mesmos e à diversidade de níveis de instrução. Essa estratégia contribuiu, ainda, para as observações de campo, pois me possibilitou maior interação com os trabalhadores em seus locais de trabalho, diminuindo a distância entre pesquisadores e trabalhadores, favorecendo que esses relatassem situações e vivências que transcendiam às questões diretamente formuladas.

Os participantes foram os garis de varrição (N=40), servidores públicos municipais, que executam parte da varrição do hipercentro de Belo Horizonte, sendo trinta e nove servidores do sexo feminino e um servidor do sexo masculino. Os servidores estão na faixa etária de 34 a 63 anos, com tempo de trabalho na organização variando entre 14 a 36 anos e tendo a maioria (80%) o ensino fundamental incompleto e a média de tempo de estudo de 3,15 anos. Para análise das respostas, aplicaram-se técnicas estatísticas: análises preliminares (análises descritivas para caracterização dos participantes) e ANOVA para medidas repetidas (com *pos hoc* Bonferroni).

Apliquei entrevistas semiestruturadas com objetivo de apreender as especificidades das condições de trabalho da varrição. Realizei-as com seis garis e cinco gestores/técnicos, considerados pessoas-chave por serem responsáveis pela aplicação das políticas da prefeitura à limpeza urbana, com foco na atividade de varrição. Elaborei o roteiro das entrevistas com as pessoas chaves a partir do modelo de análise das organizações de Srour (1998/2005) possibilitando, portanto, a apreensão de dados sobre as dimensões política, econômica e simbólica da instituição. As entrevistas com os garis permitiram recuperar falas dos trabalhadores, para complementar ou explicitar aspectos que se fizeram necessários e auxiliar na interpretação dos resultados obtidos na aplicação do *survey*. Gravei todas as entrevistas, após prévio consentimento dos participantes, e, em seguida, as transcrevi na íntegra.

Registrei a experiência de coleta de dados e de acompanhamento de atividades em diário de campo com o objetivo de complementar as estratégias anteriores e de apreensão, de forma direta, da situação real de trabalho do gari de varrição, portanto visaram em especial às condições de trabalho. Analisei esses registros juntamente às entrevistas, facilitando a compreensão das mesmas.

## **Análise dos resultados**

Conforme informei anteriormente, organizei a pesquisa em duas etapas, apresentadas em dois artigos, respectivamente. O primeiro artigo, “Limpeza urbana: o contexto institucional e a atividade de varrição”, descreve os processos de gestão da SLU (de 1973 a 2012) e os impactos das políticas da prefeitura para o funcionamento da autarquia, suas políticas de gestão, para a atividade ocupacional e como foram percebidas por seus trabalhadores, em especial os da varrição, em uma perspectiva institucional. Organizei os resultados a partir de uma linha de tempo, na qual busquei, também, contemplar as dimensões analíticas das instituições propostas por Srour (1998/2005).

Observei que as mudanças de gestão e os marcos institucionais da Prefeitura (caracterizados por legislações municipais gerais e específicas) tiveram expressivas repercussões para a SLU, e propiciaram à organização vivenciar três fases distintas desde a sua criação: a de sua estruturação e início de seu desenvolvimento econômico (de 1973 a 1992), a de implantação do Modelo de Gestão de Resíduos Sólidos de Belo Horizonte (de 1993 a 2000) e a das gestões compartilhadas (a partir de 2001). Ocorreu um processo de ascensão e legitimidade da autarquia em relação à sociedade, passando a assumir a função de materializar as políticas públicas de limpeza urbana de Belo Horizonte. No entanto, notou-se que a varrição de vias ocupou um lugar de menor relevância dentre as atividades de limpeza urbana, com tardia formalização técnica da atividade.

A fase do Modelo de Gestão de Resíduos Sólidos apareceu como um período de prosperidade para autarquia com ampliação e melhorias na prestação de serviços, ocasionada por investimentos tecnológicos e na qualificação e valorização do trabalhador, além de maior proximidade com a sociedade, em decorrência de ações voltadas à educação ambiental e de incentivo à participação social nos projetos da limpeza urbana. As ações dos gestores foram percebidas e valorizadas pelos trabalhadores, em especial pelos garis de varrição. Eles saíam de uma condição de trabalho que os expunha a situações constrangedoras nas ruas, como a de utilizar biombos feitos de caixas de papelão de geladeira para trocar de roupas e se lavar, e de aquecer as marmitas em fogareiros improvisados. Passaram a contar com sedes operacionais com maior infraestrutura, em consequência da ampliação dos poucos e precários pontos de apoio e da construção de novos. Durante as entrevistas em 2012, eles se referiram, ainda, a ações relativas às atividades educativas e de preservação da saúde e segurança além das obrigatórias, como a ginástica laboral e programas de educação formal, intervenções da assistência social e da psicologia do trabalho, e a participação em atividades comemorativas

relativas à limpeza urbana e à municipalidade ou, ainda, ao calendário geral – dia do trabalho, dia das mães, etc.(consistiam em atos públicos: desfiles, apresentações teatrais, de dança, coral, etc.). Observei, ainda, que também há consenso a esse respeito entre os demais trabalhadores, incluindo os gestores/técnicos.

Nas gestões compartilhadas, iniciadas em 2001, com a reforma administrativa da Prefeitura, ocorreu a aceleração do processo de terceirização, em diversos níveis hierárquicos da autarquia; a colocação em processo de extinção dos cargos de garis (varrição e coleta) a ser efetivado a partir de sua vacância. Tornou-se ainda mais fragilizada a atividade de varrição, devido às indefinições das atribuições dos diversos órgãos encarregados de sua gestão e execução. Os novos marcos institucionais, estabelecidos pela prefeitura, em 2001, 2005 e 2011<sup>3</sup>, propiciaram diminuição na autonomia econômica e administrativa da autarquia, percebida pelos trabalhadores, em geral, como perda do poder da instituição e que geraram dificuldades gerenciais e insatisfações. No entanto, não houve consenso quanto às expectativas sobre o futuro da SLU. Os gestores/técnicos avaliaram que havia possibilidade de uma reorganização administrativa por meio do diálogo entre trabalhadores e gestores, sendo que alguns até mesmo acreditavam na possibilidade de uma gestão unificada. Os garis, porém, avaliaram que a SLU encontra-se num processo de desestruturação gerencial e operacional. Apontaram a terceirização, que atualmente é de 91,58% na varrição, como indicativo da desvalorização dos trabalhadores. Tais diferenças de avaliação talvez resultem das vivências de exclusão/inclusão dos garis em relação à sociedade e da percepção atual dos mesmos sobre a autarquia.

O segundo artigo, “Condições de trabalho dos garis de varrição de ruas”, relata as condições de trabalho dos garis de varrição, servidores públicos, do hipercentro de Belo Horizonte, numa abordagem psicossociológica, considerando-se as quatro categorias de condições de trabalho da taxonomia proposta por Borges et al. (no prelo): condições contratuais e jurídicas, condições físicas e materiais, processos e características da atividade e ambiente sociogerencial.

As condições contratuais e jurídicas a que se acham submetidos os garis são bastante homogêneas, devido aos marcos institucionais (legislações trabalhistas, normas internas, etc.). Têm uma jornada de trabalho semanal de 44 horas e declararam terem acesso à

---

<sup>3</sup> Legislações municipais: Lei nº 8146 de 29 de dezembro de 2000; Decreto 11.574 de 24 de dezembro de 2003; Lei nº 9.011 de 1º de janeiro de 2005; Decreto nº 11.926 de 21 de janeiro de 2005; Lei nº 9.329 de 29 de janeiro de 2007; Lei nº 10.101, de 14 de janeiro de 2011; Decreto 14.652, de 11 de novembro de 2011.

previdência social, plano de saúde, vale alimentação, vale transporte e auxílio creche, bem como às férias anuais, tendo 17,5% dos garis informado vender parte das férias e, 5%, todo o período. Entre os participantes, 52,5%, gostariam de reduzir a jornada de trabalho. O tempo médio constatado de deslocamento para o trabalho, e retorno, é de 2 horas e 21 minutos (DP=1,17). Os garis (65%) não consideram possível licença para capacitação e que não há incentivo financeiro para tal (85%). Apesar dos rendimentos mensais alcançarem até R\$1.200,00, 67% dos garis recebem entre R\$560,00 a R\$ 900,00 e, para quase a metade (47%) dos participantes, os seus rendimentos são a única fonte de renda da família.

Em relação às análises das respostas do questionário sobre as demais categorias das condições de trabalho, as quais consistiam na aplicação de uma escala de frequência, estabeleci uma hierarquia das médias nos fatores de cada categoria (condições físicas e materiais, processos e características da atividade e aspectos do ambiente sociogerencial), a fim de se apreender a importância atribuída pelos participantes às suas vivências dos fatores das condições de trabalho no cotidiano. Nas condições físicas e materiais, o fator movimentos repetitivos apresentou a maior média e a concentração dos participantes (90%) nas faixas superiores dos escores. Significa, pois, que percebem movimentos repetitivos sempre ou muitas vezes, o que corrobora os resultados de estudos desenvolvidos pela Medicina do Trabalho da SLU (Motta, 2000), no qual as exigências de repetição dos movimentos, na atividade de varrição foram consideradas de risco ergonômico, bem como os resultados da pesquisa com os trabalhadores da limpeza urbana de São Paulo (SIEMACO, 2011). Durante as entrevistas, os garis afirmaram que já foram desenvolvidas algumas atividades preventivas no passado como a ginástica laboral, não mais implementada, e que o “Pára 10” (pausa de dez minutos a cada cinquenta minutos trabalhados) é utilizado atualmente para descanso e outros fins pessoais.

Em segunda faixa de média, os participantes observaram Situações Desgastantes, Mudanças Físicas e Naturais e Exposição a Situações Adversas. Estão relacionadas, ao desgaste físico no transporte das ferramentas de trabalho (consideradas pesadas e inadequadas) durante o deslocamento do alojamento ao local de execução da atividade, à exposição às intempéries e ao trato com a população, devido o trabalho ser realizado nas ruas, sem possibilidade de abrigo, e que é percebido, também, como responsável por expô-los a Risco de Acidentes, à Falta de Segurança e Exposição às Substâncias.

Em relação à categoria Processos e Características da Atividade, as maiores médias são dos fatores Trabalho em Equipe, Autonomia, Autonomia no Modo de Trabalhar e Definição das Tarefas. O primeiro fator é percebido com escore na faixa mais alta ( $x > 4$ ) para

42,5% dos garis, sendo reconhecida, por eles, sua relevância para execução da tarefa, apesar das mudanças ocorridas no processo de trabalho (atualmente alguns realizam as atividades sozinhos). A Autonomia (controle das pausas e negociação de folgas) é atribuída pelos entrevistados à impossibilidade de acompanhamento contínuo, o que corrobora a literatura (M.C.O. Santos, 2004; T.L.F. Santos, 1999) que aponta essa característica da atividade como típica e que propicia a interação com a população. Nas entrevistas, tal interação é dita como relevante para solucionar os problemas de acesso à água e sanitários (visto que as sedes operacionais se encontram distantes dos locais de execução da atividade). Os garis manifestaram nas entrevistas, então, a preferência por permanecer em trechos fixos, em bairros ou locais de maior comércio, permitindo o estabelecimento dessa relação. As respostas às questões dessa categoria indicaram, ainda, que os garis percebem pouca necessidade de qualificação para o exercício da profissão e pouca responsabilidade em relação a danos causados, resultado semelhante encontrado por Estanislau (1981) e que leva a supor se tratar de absorção de ideologia de dominação que cria igualdade entre qualificação e instrução formal. Os resultados das entrevistas apontam que esses trabalhadores se identificam com a atividade e a valorizam.

A categoria Condições do Ambiente Sociogerencial apresentou o conjunto de médias mais baixas, o que poderia ser considerado como positivo, pois essa categoria é composta de fatores com conotação negativa (p. ex.: Falta de Apoio à Execução das Tarefas, Discriminação). O fator Gestão do Desempenho é a exceção e justamente nele os participantes apresentaram maior concentração (90%) nos escores “Nunca” e “Raramente” apontando não perceberem sua participação na gestão do trabalho em decisões sobre as mudanças implementadas na autarquia, que implicavam diretamente no desempenho de suas atividades. Tal resultado torna-se preocupante acrescido aos relatos de entrevistados sobre a insegurança em relação aos objetivos da SLU e a permanência nos seus postos de trabalho em decorrência da crescente terceirização. A insatisfação pelo término de atividades consideradas de valorização dos trabalhadores, a inexistência de contatos com a alta gestão nos locais de trabalho e a não participação dos garis em eventos públicos comemorativos, foram relatados nas entrevistas como indicadores do distanciamento da administração da SLU dos garis e como elementos de explicação de parte da insatisfação desses em relação à gestão e da percepção da desestruturação da organização.

Nessa categoria, o resultado apresentado no fator Falta de Apoio a Tarefas parece estar em contradição com os obtidos em relação à Gestão do Desempenho, pois apesar de apresentar a maior média, a concentração dos participantes ocorreu nos escores “Nunca” e

“Algumas vezes” o que sugeriria não ser visto como dificuldade. O exame da atribuição de frequência por itens componentes do fator aponta pontuações mais elevadas nos itens referentes ao apoio material (ferramentas e equipamentos) e o inverso nos itens sobre o relacionamento com as chefias imediatas. Durante as entrevistas tal avaliação foi confirmada, tendo os garis enfatizado o não atendimento dos gestores no tocante às reivindicações de melhoria dos equipamentos.

Outro aspecto interessante que observei foi o resultado obtido no fator Discriminação Social que apresentou a menor média, indicando não ser percebido, o que contrastou com as entrevistas e os dados obtidos na pesquisa do SIEMACO (2011) e de Soares (2011). A não evidencia da discriminação no questionário é atribuída ao alto percentual de resignação percebido nas entrevistas (a qual talvez possa ser atribuída à naturalização, ao descrédito em sensibilizar a gestão da autarquia para solução dos problemas dos garis) e à inibição de sua explicitação pelas sanções legais.

### **Considerações finais**

Considerando o objetivo proposto, de descrever a atividade dos garis de varrição, servidores públicos, do hipercentro de Belo Horizonte, a partir do contexto dos modelos de gestão implementados pela SLU, no período de 1973 a 2012, e de suas condições de trabalho, desenvolver a pesquisa em duas etapas contribuiu para tornar compreensível o tema estudado. O artigo sobre a análise das gestões da Superintendência de Limpeza Urbana descreve o processo histórico de gestão da limpeza urbana em Belo Horizonte nesse período, a fim de descrever seus impactos para a SLU. Apresenta as diferentes percepções da gestão municipal sobre a atividade e seus trabalhadores, na qual transparece a menor atenção dedicada aos garis de varrição de ruas. Apesar de a limpeza urbana ser considerada um aspecto de crescente importância para a administração da cidade, devido o aumento no volume de resíduos gerados a cada ano, há uma descontinuidade em suas políticas, especialmente em relação aos trabalhadores que a executam, fato evidenciado na última fase de gestão descrita. As gestões compartilhadas foram implantadas em decorrência da necessidade da prefeitura de modernizar seu atendimento à população (Pires, 2001), porém observei que o modelo parece não atender a esse propósito. Os marcos institucionais visaram a padronização da gestão dos serviços, sem considerar suas especificidades, promovendo transtornos gerenciais e conflitos entre os diversos órgãos responsáveis pela limpeza urbana, com repercussões diretas para os trabalhadores, em especial os garis de varrição, como pode

ser constatado pelas entrevistas. As falas expressam a insegurança e a insatisfação pela gestão, promovendo uma comparação com a fase anterior (Modelo de Gestão de Resíduos Sólidos de Belo Horizonte, 1993-2000). Semelhante às pontuações feitas pelos gerentes/técnicos entrevistados em 2012, e que assinalam a necessidade do retorno da participação dos trabalhadores na gestão da atividade, como se observa na fala a seguir: “A gente quer o lugar da gente de volta, [...] na administração [...]. É poder de novo opinar, é poder ser ouvido, é poder fazer o próprio trabalho.” (Gestor/técnico E)

A adoção pelos gestores municipais, da terceirização como prática de gestão nessa área, aparece evidenciada pela proposição de extinção dos cargos de gari, a ampliação da terceirização entre os cargos da administração e pela ausência de dados sobre os servidores da autarquia nos relatórios anuais de atividade da SLU, a partir de 2010, focados apenas nos resultados operacionais da atividade (custos e volumes recolhidos pela coleta domiciliar, pela varrição de vias e sua destinação final). Mesmo se considerando que contexto institucional não é determinante como evidenciaram Boon, Paauwe, Boselie e Hartog (2009) e Fin, Currie e Martin (2010), as dinâmicas internas da organização tornam compreensíveis os resultados obtidos no desenvolvimento da segunda etapa, no estudo das condições de trabalho dos garis de varrição, se complementam. As condições de execução da atividade distam, em muitos aspectos, do que se possa considerar trabalho que promova a afirmação de sua condição como ser humano, persistindo sem solução, dentre outras, questões básicas como o acesso a água e sanitários, as quais os trabalhadores buscam amenizar por meio do estabelecimento de vínculos com a população e que os coloca frente a situações ambíguas de inclusão/exclusão. Semelhante ao descrito por Silveira, Robazzi & Luis (1998) nos estudos sobre os garis de varrição de Ribeirão Preto.

Ressalto, ainda, a relevância dada pelos garis às condições do ambiente sociogerencial, principalmente à terceirização, prática que tem sido apontada na literatura como de risco à saúde psíquica dos trabalhadores, tanto pela possibilidade de perdas de benefícios trabalhistas como pelo constante e crescente clima de insegurança que suscita (Druck e Franco, 2008; Jacques, 2007; L. O. Borges, 2002), como pude observar na fala a seguir: “Ultimamente a gente está abandonado, vou repetir mais uma vez a gente está a-ban-do-na-do.” (Gari N). Nota-se, também, a demanda pelo reconhecimento de si e de seu trabalho como pode se constatar na fala: “[...] tipo assim que eles voltassem a melhorar, tipo assim pontuá aquelas coisas boas [...] por em ação e continuá fazendo, mesmo que existi duas pessoas dentro da empresa que dê atenção prá elas, entendeu?” (Gari N).

A adoção da psicossociologia como diretriz de pesquisa possibilitou a apreensão da realidade, pois integra os diferentes níveis de análise: a do indivíduo (micro), a organizacional (meso) e a social (macro) que mesmo vistas analiticamente independentes se interpenetram, considera as ações do indivíduo sociohistoricamente construídas, de forma processual na inter-relação entre os indivíduos e a sociedade como produto histórico e cultural dos indivíduos, organizada por instituições e organizações. (Álvaro et al., 2007; Munduate, 1997). Compreende as organizações como processuais, dinâmicas, um conjunto de relações sociais originadas em torno da produção de valores econômicos, de relações entre os produtores e destes com a natureza e das relações na produção entre os atores nela envolvidos. Nesse sentido, entende que os indivíduos são responsáveis pelos fenômenos organizacionais e que a influência não é exercida igualmente, dependente da posição de inserção. Caracteriza-se, portanto, por uma distribuição desigual de poder e tem seu caráter definido em conformidade com as dimensões analíticas (econômica, política e simbólica) que demarcam o espaço social (Sour, 1998/2005).

Nessa perspectiva, a abordagem neoinstitucionalista contribui ao trazer a visão da organização como árvores de decisões lógicas, pautadas pelas diferentes relações de poder, que regulam a atividade humana por meio dos marcos institucionais que influenciam os valores e as ações dos indivíduos e da sociedade (Bastos, Loyola, Queiroz & Silva, 2004).

Tais pressupostos permitiram-me apreender o funcionamento organizacional e os conflitos gerados aos trabalhadores. Possibilitou-me desvelar os arranjos institucionais que resultaram numa organização da autarquia a partir do poder central, externo, e que por pressões coercitivas, tornaram menor a margem de manobra para gestão de pessoas (Boon et al., 2009). Impediram a participação dos trabalhadores em decisões essenciais para sua atividade, dificultando via ideologia, do saber, o reconhecimento de seu trabalho (Lapassade, 1974/1983). O processo, da Prefeitura de Belo Horizonte, de reestruturação gerencial baseada na relevância das atividades de planejamento (Pires, 2001) aparece como possibilitador de tal exclusão.

Os pressupostos de “uma cultura de planejamento transparente, objetiva, impessoal e baseada em critérios estáveis e pré-definidos” (Pires, 2001) parecem interpretados, por atores da gestão municipal, como excludentes dos saberes que promoviam o funcionamento anterior da autarquia. Utilizaram-se de legislações municipais, como instrumento do burocratismo, para sustentar a busca de uma uniformização da diversidade. Essas faziam uso da hegemonia do conhecimento científico para desconhecer outras formas de saber – como o saber desenvolvido pelo corpo de gestores e pelos garis (B. S. Santos, 2000, Lapassade,



1974/1983). Ação que contradiz a proposta de possibilitar a participação social na gestão. E que provavelmente contribui para fragilidade da institucionalização desse modelo, como pude perceber dentre vários aspectos, pela indefinição/confusão de papéis dos ocupantes de cargos de gestão da organização; como também pela concepção conflitiva sobre limpeza urbana e sobre a SLU, como apresentada nas entrevistas.

Considerando os resultados encontrados, constatei a necessidade de adoção de políticas, pela SLU, que minimizem as dificuldades de gestão de pessoas, propicie elaboração de diagnósticos sobre as condições de trabalho (e suas repercussões para os trabalhadores) e de investimento em novas tecnologias e estratégias visando suprir condições básicas (como o acesso a água e sanitários) e evitar os desgastes físicos. Ressalto, também, a importância da gestão municipal rever os marcos institucionais, explicitando atribuições e responsabilidades dos órgãos responsáveis pela limpeza urbana, possibilitando maior eficiência na prestação do serviço.

Ambos os artigos apontam, ainda, dentre outros aspectos, a relevância da valorização das experiências dos trabalhadores e propõem a participação destes na autarquia e na gestão da atividade, como estratégia para garantir qualidade crescente da limpeza pública e de benefícios para a saúde pública da cidade.

Espero, portanto, que os resultados apresentados contribuam para compreender o trabalho dos garis de varrição de vias e as implicações dos processos de gestão da instituição para o mesmo, fornecendo subsídios para o desenvolvimento de políticas de gestão, como também dados para o planejamento técnico da atividade.

Ressalto, porém, como limitação da pesquisa, a homogeneidade do grupo estudado em relação ao gênero e ao vínculo com a instituição, não possibilitando observar as implicações desses aspectos na execução e percepção da atividade. Devido à impossibilidade de ser realizadas entrevistas com os mesmos trabalhadores em 1999/2000 e em 2012, em decorrência da mudança dos gestores e/ou desligamento dos trabalhadores da organização, bem como pelo anonimato garantido no estudo anterior, do qual foram recuperadas as entrevistas, busquei minimizar esse aspecto aplicando as entrevistas em servidores com mais de dez anos de trabalho na instituição. Registro, também, que não participaram desse estudo os trabalhadores, ocupantes do cargo de gari de varrição, que trabalham nos parques municipais, para manter as características do grupo participante.

## Referências

- Alvaro, J. L. (1995). *Psicología social: perspectivas teóricas y metodológicas*. Madrid: Siglo Veintiuno de España Editores.
- Alvaro, J. L., & Garrido, A. (2006). *Ocupación y bienestar*. In: Garrido, A. (Org.), *Sociología del trabajo* (pp.113-132). Barcelona: UOC.
- Álvaro, J. L. Garrido, A. Schweiger, I. G., & Torregrosa, J. R. (2007). Introducción a la psicología social sociológica (pp. 9-31). 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.
- Antunes, R. (1995). *Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Bardin, L. (2011). Análise de Conteúdo. (L. A. Reto & A. Pinheiro, trad.) São Paulo: Edições 70. (Originalmente publicado em 1977).
- Bastos, A. V. B., Loiola, E., Queiroz, N., & Silva, T. D. (2004). Conceito e perspectivas de estudo das organizações. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (pp.63-90). Porto Alegre: Artmed.
- Bauer, M. W., & Aarts, B. (2002). A construção do corpus: um princípio para a coleta dos dados qualitativos. In M. W. Bauer & G. Gaskell (Orgs.), *Pesquisa qualitativa com texto: imagem e som: um manual prático* (P. A. Guareschi, trad.) (pp. 39-63). Petrópolis: Vozes.
- Blanch, J. M., (2003). Trabajar en la modernidad. In M. J. Blanch, C. Espuny, C. Gala & Martin, A. (Orgs.), *Teorias das relaciones laborales – Fundamentos* (pp. 40 -57). Barcelona: UOC.
- Boon, C., Paauwe, J., Boselie, P., & Hartog, D. D. (2009). Institutional pressures and HRM: developing institutional. *Personnel Review*, 38(5), 492-508. Recuperado em: 22-10-2012 em <http://dx.doi.org/10.1108/00483480910978018>.
- Borges, L. O. 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: UNB, 2002.
- 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. Alvaro, 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. da Rocha Falcão, J. (no prelo). Condições de trabalho. In P. F. Bendassolli & J. E. Borges-Andrade (Orgs.), *Dicionário brasileiro de Psicologia do Trabalho e das Organizações*.
- Borges, L. O., Costa, M. T., Alves-Filho, A., Souza, A. L. R., da Rocha Falcão, J., Leite, C. P. R. L. A. & Souza, S. (2013). Questionário de Condições de Trabalho: reelaboração e validação de construto. *Avaliação Psicológica*, 12(2), 213-225.
- Borges, M. E. (dezembro, 1985). Tecnologias Apropriadas – Limpeza Urbana. In Associação Brasileira de Engenharia Sanitária. Texto completo (s/p.). *Seminário Limpeza Urbana: um direito da Comunidade*, Nova Friburgo: FINEP; Prefeitura de Nova Friburgo.
- Damásio, H. O. (2007). *Planejamento Operacional*. In: UNICOM - Universidade Corporativa da COMLURB. *Curso de Formação de Limpeza Urbana*. Prefeitura do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.
- Damásio, H., & Abrahão, S. (2003). Manual de Planejamento Operacional, Diretoria de Serviços Norte COMLURB/ Prefeitura do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.
- Decreto municipal 11.574, de 24/12/2003, Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, Diário Oficial do Município, Ano IX, Edição 2024 (pp.2-16).
- Decreto municipal nº 11.926, de 21/1/2005, Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, Diário Oficial do Município, Ano XI, Edição 2288 (pp.2-7).
- Decreto municipal 14.652, de 11/11/2011, Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, Diário Oficial do Município, Ano XVII, Edição 3949 (pp.14-18).
- Druck, G., & Franco, T. (2008). O Trabalho Contemporâneo: Precarização e Saúde Mental. In *Seminário Nacional de Saúde Mental e Trabalho*, Fundacentro. Recuperado em: <http://www.fundacentro.gov.br/sistemas/EventoPortal/AnexoPalestraEvento/Mesa%20redonda%201%20-%20Trabalho%20contempor%C3%A2neo.pdf>
- Eigenheer, E. M. (2009). *Lixo, a limpeza urbana através dos tempos*, Campus Elsevier, Porto Alegre - RS.
- Estanislau, L. A. (1981). *De cigarra a formiga: um estudo do trabalho feminino em Belo Horizonte*. Dissertação de mestrado, 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.
- Fin, R.; Currie, G. & Martin, G. (2010). Team Work in Context: Institutional Mediation in the Public-service Professional Bureaucracy, *Organization Studies* recuperado em: 22-10-2012 em DOI: 10.1177/0170840610376142, <http://oss.sagepub.com/content/31/8/1069>.

- Hall, P. A. & Taylor, R.C.R. (2003). As três versões do neo-Institucionalismo. *Lua Nova* (online) (58), 193-223. (originalmente publicado em 1996).
- Jacques, M. G. (2007). O nexos causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. *Psicologia & Sociedade*, 19(número especial), 112-119.
- Jick, T. D. (1979). Mixing Qualitative and Quantitative Methods: Triangulation. *Action Administrative Science Quarterly*, 24, 602-611.
- 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). California: Palo Alto.
- Lapassade, G. (1983). *Grupos, organizações e instituições*. (H. A. A. Mesquita, trad.). Rio de Janeiro: Francisco Alves. (Originalmente publicado em 1974)
- Lei Municipal 2.220 de 27/08/ 1973, Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, arquivo Divisão de Limpeza de Vias (DV LPV), Superintendência de Limpeza Urbana da Prefeitura de Belo Horizonte - MG.
- Lei municipal nº 8.146, de 29/12/ 2000, Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, Diário Oficial do Município, Ano VI, Edição 1284 (pp.1-9).
- Lei municipal nº 9.011, de 1/1/2005, Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, Diário Oficial do Município, Ano XI, Edição 2273 (pp.1-12).
- Lei municipal nº 9.329, de 29/1/2007, Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, Diário Oficial do Município, Ano XIII, Edição 2777 (pp.5-7).
- Lei municipal nº 10.101, de 14/1/2011, Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, Diário Oficial do Município, Ano XVII, Edição 3746 (pp.4-9).
- Lhuillier, D. (2005). Le « sale boulot », *Travailler*, 14, 73-98.
- 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.
- Lukács, G. (2003). Consciência de classe. In G. Lukács, *História e consciência de classe: estudos sobre a dialética marxista* (pp. 133-191). São Paulo: Martins Fontes (Originalmente publicado em 1920).
- Marx, K., & Engels, F. (1981). *A ideologia alemã*. Lisboa: Editora Avante! (Originalmente publicado em 1846).
- Minayo, M. C. S. (2000). *O desafio do conhecimento. Pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo: Hucitec; Rio de Janeiro: Abrapso.

- Minayo, M. C. S., Assis, S. G., & Souza, E. R. (2005). *Avaliação por triangulação de métodos: abordagem de programas sociais*. Rio de Janeiro: FIOCRUZ.
- 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).
- 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.
- Nogueira, P. P., & Mesquita M. A. M. (s/d). Manual de Planejamento de Varrição e Serviços Complementares, Prefeitura de Belo Horizonte/SLU, Diretoria Técnica, Departamento de Planejamento.
- Peres, P.S. (2008) Comportamento ou instituições? A evolução histórica do neo-institucionalismo da ciência política. *Ciência & Sociedade*, 23(68), 53-71.
- Pires, R. R. C. (2001). O orçamento participativo e planejamento. Uma análise neoinstitucional a partir do caso da Prefeitura de Belo Horizonte (Monografia de conclusão de curso) Escola de Governo, Fundação João Pinheiro. Recuperado em 27/05/2013 em [http://gestaocompartilhada.pbh.gov.br/sites/gestaocompartilhada.pbh.gov.br/files/biblioteca/arquivos/orcamento\\_participativo\\_e\\_planejamento\\_municipal\\_-\\_roberto\\_pires\\_0.pdf](http://gestaocompartilhada.pbh.gov.br/sites/gestaocompartilhada.pbh.gov.br/files/biblioteca/arquivos/orcamento_participativo_e_planejamento_municipal_-_roberto_pires_0.pdf)
- Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, Superintendência de Limpeza Urbana (2000). *Limpeza urbana na Belo Horizonte centenária*, Belo Horizonte.
- 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 (pp. 37-91). Madrid: Síntesis Psicología.
- Santos, B. S. (2000). *Da ciência moderna ao novo senso comum* in A crítica da razão indolente: contra o desperdício da experiência - Para um novo senso comum: a ciência, o direito e a política na transição paradigmática (pp.55-327) vol.1. São Paulo: Cortez.
- 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.
- SIEMACO, Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Prestação de Serviço de Asseio e Conservação e Limpeza Urbana de São Paulo (2011). *Perfil dos Trabalhadores em Asseio e Conservação e Limpeza de São Paulo*. São Paulo: SIEMACO.
- 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.
- 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*. Recuperado em 11/10/2011 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&)
- Srour, R. H. (2005). *Poder, cultura e ética nas organizações*. Rio de Janeiro: Campus. (Originalmente publicada em 1998)
- Toni, M. (2003). Visões sobre o trabalho em transformação. *Sociologias*, 9, 246-286. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/soc/n9/n9a09.pdf>>. Acesso em: 15 jan. 2007.
- Turato, E. R. (2003). O tratamento e a apresentação dos dados obtidos na pesquisa clínico-qualitativa. In E. R. Turato (Ed.), *Tratado da metodologia da pesquisa clínico-qualitativa. Construção teórico-epistemológica, discussão comparada e aplicação nas áreas da saúde e humanas* (pp. 437-451). Petrópolis: Vozes.

## **Apêndice 1**

### **Limpeza Urbana: o contexto institucional e a atividade de varrição**

### **Resumo**

O artigo descreve, numa abordagem institucionalista, o processo de gestão da autarquia responsável pela limpeza urbana em Belo Horizonte (de 1973 a 2012), focalizando a atividade de varrição. Realizaram-se pesquisa documental, entrevistas semiestruturadas com pessoas chaves e garis de varrição e aplicou-se análise de conteúdo. Os resultados indicaram que as políticas públicas promoveram mudanças nos marcos institucionais com impactos relevantes para organização. Os garis as percebem como predominantemente problemáticas. A reflexão sobre os resultados aponta a necessidade de promover a participação dos trabalhadores na gestão da autarquia e valorizar suas experiências, para o desenvolvimento e qualidade do serviço de limpeza urbana, e contribuir para o bem-estar social.

**Palavras chaves:** limpeza urbana; contexto institucional; varrição; pesquisa documental.

### **Abstract**

The article describes, in an institutionalist approach, the management process of the responsible municipal institution of urban cleaning in Belo Horizonte (from 1973 to 2012), focusing on the street sweeping activity. Documental research and semi-structured interviews with key people and street sweepers were conducted. Content analysis was used. The results indicated that municipal policies promoted changes in the institutional marks with significant impacts to the organization. The street sweepers perceive them as predominantly problematic. The article points out the need to promote workers' participation in the management of the institution and to benefit from their experiences, toward improving operations and quality of urban cleansing service, and to contribute to social welfare.

**Keywords:** urban cleaning; institutional context; sweeping activity; documental research.



A varrição de vias integra o conjunto de ações de limpeza urbana dos municípios. É a principal atividade de limpeza de logradouros públicos e consiste na remoção de resíduos sólidos acumulados, devido às causas naturais e ao descarte desses resíduos pela população. Impacta na promoção: da qualidade sanitária do ambiente, ao evitar acúmulo de resíduos e proliferação de vetores transmissores de doenças, contribuindo para a saúde pública; dos aspectos estéticos urbanos e da captação de receita nas atividades de comércio, serviços e turismo (Alvim Cunha & Santos, 2002; Damásio, 2007; M. E. Borges, 1985; Secretaria Municipal de Políticas Urbanas - SMURBE, 2010).

No entanto, a atividade dos trabalhadores da limpeza urbana é integrante dos trabalhos desvalorizados (Lhuilier, 2005): tarefas socialmente consideradas à parte, evitadas e ocultadas, como também o trabalhador que as executa pelo vínculo estabelecido entre ele e o seu objeto de trabalho. Entre os estudos sobre a temática, no tocante à varrição de ruas, não se observa um número expressivo. A maioria das publicações revisadas (p. ex. Bulcão & Albano, 2010; M. C. O. Santos, 2004; T. L. F. Santos, 1999) dirigem a atenção à coleta dos resíduos sólidos, à sua gestão técnica e à sua disposição final e aos trabalhadores – os garis<sup>4</sup> da coleta domiciliar – e não aos garis de varrição.

As conclusões desses estudos nem sempre podem ser generalizadas para a varrição e suas análises, também, não estão direcionadas ao todo da organização ou aos processos institucionais. Entretanto, Lapassade (1974/1983) já assinalara que a dimensão institucional é oculta, mas influente. Ela está presente na construção das políticas de gestão e afeta a concepção e execução da atividade (Baremlitt, 1992/2002; Enriquez, 1992/1997; Srour, 2005; B. S. Santos, 2000). Assim, considera-se relevante desenvolver estudos contemplando a análise sobre a instituição/organização responsável pela atividade.

---

<sup>4</sup>O nome gari originou-se no Rio de Janeiro, quando Aleixo Gary para a limpeza da cidade (1876). Os habitantes repetiam: “chama o Gary”. O nome do empreiteiro batizou a ocupação. (Prefeitura Municipal de Belo Horizonte/ Superintendência de Limpeza Urbana, 2000).

O presente artigo tem como objetivo descrever, numa perspectiva institucionalista, o processo de gestão da limpeza urbana em Belo Horizonte, de 1973 (criação da Superintendência de Limpeza Urbana, SLU) a 2012, focalizando a atividade de varrição de logradouros. Indaga-se: quais impactos as políticas da prefeitura tiveram para o funcionamento e políticas de gestão da SLU, assim como para a atividade ocupacional e como foram percebidas pelos trabalhadores, em especial os da varrição?

### **Organizações e instituições: conceitos básicos**

Além do uso coloquial do termo organização como sinônimo de instituição, as primeiras são objeto de estudo de diferentes abordagens teóricas, havendo, conseqüentemente, uma diversidade conceitual (Bastos, Loiola, Queiroz & Silva, 2004; Srour, 2005). A distinção dos conceitos remete aos diferentes níveis de posição na realidade social. Instituição corresponde ao terceiro nível (segundo nível, as organizações e o primeiro, os grupos sociais). Tem a função de organizar a sociedade estabelecendo fundamentos (modelos morais e cognitivos) que contribuem para construir a estabilidade estrutural, sendo a expressão do Estado e operando nos níveis jurídico e político, como mantenedora de uma ordem social (Baremlitt, 1992/2002; Lapassade, 1974/1983; Sour, 2005). As organizações são, como segundo nível de realidade social, o espaço delimitado ao interior dos estabelecimentos. Mediam a sociedade civil e o Estado e são reguladas pelas instituições (Baremlitt, 1992/2002; Lapassade, 1974/1983).

As organizações são constituídas por uma coletividade fundada em torno de um propósito (missão) que direciona suas ações (visão estratégica), visando objetivos específicos (produção e distribuição de bens, formação de homens, etc.) que refletem suas crenças e princípios (Bohlander & Snell, 2010; Lapassade, 1974/1983; Tanke, 2005). Diferenciam-se em relação à estabilidade e respeitabilidade social, bem como pelas relações sociais, de

trabalho e de propriedade (B. S. Santos, 2000; Boon, Paauwe, Boselie & Hartog, 2009; Fin, Currie & Martin, 2010; Srour, 2005).

No entanto, em alguns casos, os conceitos de instituição e organização se sobrepõem ou se intercalam: há organizações, à semelhança das instituições, dotadas de certa estabilidade estrutural e de reconhecimento social, tornando-se referências simbólicas e de dupla significação, embora mantenha simultaneamente seu funcionamento como organizações (Srour, 2005). A SLU é um exemplo ao materializar a ação do Estado na limpeza urbana e pelo prestígio perante a sociedade e, ao mesmo tempo, ser a executora da gestão de serviços de utilidade pública.

Bastos *et al.* (2004) definem as organizações como fenômenos complexos, constituído por diversos níveis: o plano dos indivíduos, o dos grupos e o organizacional propriamente dito (processos políticos e técnicos). Seu caráter social é definido em conformidade com as dimensões analíticas (econômica, política e simbólica) que demarcam o espaço social e se interpenetram. Portanto, ao estudá-las, se deve contemplar as relações coletivas e societais, visto se tratarem de coletividades em ação (Bastos *et al.*, 2004; Boon *et al.*, 2009; Fin, *et al.*, 2010; Guirado, 2009; Lapassade, 1974/1983; Srour, 2005).

A presente pesquisa se referenda em uma abordagem psicossociológica de vertente institucionalista. A vertente institucionalista não se configura como uma disciplina ou uma ciência. É um movimento (Baremblytt, 1992/2002; Guirado, 2009; Pereira, 2007), constituído por diversas tendências, cujas propostas não se fixam, pois se constroem continuamente (Baremblytt, 1992/2002; Pereira, 2007).

O Movimento Institucionalista, no entanto, compartilha os conceitos de sociedade, de instituinte e instituído, bem como o objetivo “de propiciar, apoiar e de deflagrar nas comunidades, nos coletivos e conjunto de pessoas processos de autogestão e auto-análise” (Baremblytt, 1992/2002, p. 14). A sociedade é vista como uma rede de instituições,

organizações e estabelecimentos que regulam as atividades humanas (Bastos et al., 2004; Baremlitt, 1992/2002; Lapassade, 1974/1983). O instituinte refere-se ao processo, resultante da ação de forças produtivas de regulações da atividade humana que transformam ou fundam instituições. Instituído é a sua cristalização, confundindo-se às vezes com a própria instituição (Baremlitt, 1992/2002; Lapassade, 1974/1983). A autoanálise consiste em levar as organizações a “enunciar, compreender, adquirir ou readquirir um pensamento e um vocabulário próprio que lhes permita saber acerca da sua vida” (Baremlitt, 1992/2002, p. 17). A autogestão é um sistema organizado pelo coletivo para gerir sua produção e vida a partir da autoanálise, de modo que os quadros gestores executem suas decisões (Baremlitt, 1992/2002; Lapassade, 1974/1983).

O espaço de produção concreto é considerado um conjunto de relações sociais (entre produtores e a natureza e entre os atores nela envolvidos), originadas em torno da produção de valores econômicos (B. S. Santos, 2000; Srour, 2005) na sociedade contemporânea. Essas relações são afetadas pelas instituições, que organizam a ordem social a partir da cúpula, em um processo de institucionalização, promovendo interdição da palavra social, ao impedir a participação do indivíduo em decisões essenciais, separando-o dos sistemas de poder (B. S. Santos, 2000; Lapassade, 1974/1983). A vertente institucionalista compreende que os conceitos anteriormente citados, como autoanálise e autogestão, são ferramentas teóricas importantes para a recuperação de tais espaços em direção da sua democratização e valorização da autonomia humana.

As relações estabelecidas pelos agentes sociais nas organizações são de dois tipos: relações estruturais e relações de consumo (B. S. Santos, 2000; Srour, 2005). Tais relações são permeadas pelo burocratismo, que assume o caráter de ferramenta do poder, sustentado na busca de uma uniformização da diversidade. Utiliza-se do conhecimento técnico, dentre outras coisas, para efetivar e cristalizar a divisão do poder entre os grupos – os que decidem e

os que executam as atividades – no que diz respeito ao que deve e como deve ser feito (B. S. Santos, 2000; Lapassade, 1974/1983). Lapassade afirma sobre o burocratismo que “essa racionalidade é irracional” (p. 54), porque se detém no nível formal e esquece os níveis das informalidades e dos grupos. As previsões no nível formal não coincidem com os acontecimentos na prática cotidiana. O burocratismo não pode ser visto como um mal exclusivo das organizações, pois se encontra presente na sociedade de maneira ampla.

Segundo Bastos et al. (2004), quanto mais o ambiente é institucionalizado (com normas, valores, regulações incorporadas e legitimadas socialmente), mais as organizações tendem ao isomorfismo. No entanto, Boon et al. (2009) e Fin et al. (2010) evidenciaram que o contexto institucional é parcialmente determinista e as organizações apresentam diferentes perfis de respostas sustentadas por suas dinâmicas internas, em que o envolvimento institucional, o uso da liberdade de escolher caminhos e de agir diferenciam estilos de gestão de pessoas. A função do pesquisador configura-se, nessa perspectiva, em atuar para restituir a palavra às experiências sociais em uma ação que se aproxima dos movimentos políticos (Barembliitt, 1992/2002; Lapassade, 1974/1983; Rodrigues & Souza, 2002).

### **Estratégias metodológicas**

Desenvolveu-se pesquisa de campo com a aplicação de duas técnicas de coleta de dados: entrevistas semiestruturadas e consulta a documentos disponíveis em uma tentativa de maior aproximação da realidade, tendo em vista a consecução do objetivo da pesquisa. As duas estratégias foram aplicadas de maneira sistêmica em que uma complementava a outra. Não se trata, portanto, de etapas subsequentes, senão de etapas concomitantes e interdependentes. Por uma questão de recurso expositivo, as subseções seguintes descreverão uma de cada vez.

## Pesquisa documental

Os documentos consultados abrangeram legislações, editais, relatórios dos prefeitos, relatórios técnicos, manuais de serviço, documentos internos e jornais de notícia. Foram buscados por meio da inserção da primeira autora no campo de pesquisa – a SLU e seu Centro de Memória e Pesquisa – e em os órgãos públicos: Arquivo Público da Cidade de Belo Horizonte e biblioteca pública estadual. Outros documentos foram localizados a partir das falas dos participantes (entrevistados), que os mencionavam servindo de ponto de partida para sua busca e/ou que apresentavam diretamente documentos de interesse da pesquisa.

Aos documentos reunidos, aplicou-se análise de conteúdo hermenêutico-dialética (Minayo, 2000), em que o material textual é compreendido como parte dos processos sociais e conforme o contexto em que foram produzidos. Para isso, seguiram-se as etapas recomendadas pela mesma autora. Assim, inicialmente o material recolhido foi selecionado tendo como critério básico abranger conteúdos que contribuíssem a consecução do objetivo de pesquisa. As leituras subsequentes foram permitindo sistematizar gradualmente os conteúdos encontrados e paulatinamente contribuindo para resgatar história da gestão da limpeza urbana segundo os marcos institucionais.

## Entrevistas

Os 21 participantes compuseram dois grupos distintos: garis (seis em 1999/2000 e seis em 2012) e pessoas chaves – gestores e técnicos (quatro participantes em 1999/2000 e cinco em 2012) – responsáveis pela aplicação das políticas da prefeitura à limpeza urbana, relativas à atividade de varrição. As entrevistas de 1999/2000, com garis e gestores/técnicos (com mais de dez anos de trabalho na autarquia), recuperadas de pesquisa sobre limpeza urbana (Motta, 2000), contemplaram as condições de trabalho vivenciadas por esses. Utilizaram-se as respostas que captavam a percepção dos trabalhadores sobre a SLU quando

a gestão da limpeza urbana era sua atribuição exclusiva. Portanto, parte das entrevistas abarcadas foi resgatada de um banco de dados (registro de transcrição de entrevistas) disponível, ou em outras palavras, houve recuperação de dados coletados pela primeira autora do artigo de pesquisa anterior.

O roteiro das entrevistas com as pessoas chaves, em 2012, foi organizado partindo do modelo proposto por Srour (2005) de análise tridimensional das organizações: dimensões econômica, política e simbólica. As questões, portanto, foram elaboradas visando cobrir as três dimensões. Essas entrevistas tiveram uma duração média de 65,6 minutos.

O roteiro das entrevistas com os garis, em 2012, contemplou a percepção dos mesmos sobre a SLU, a identificação dos participantes com a função/emprego e com a instituição e sobre as condições de trabalho vivenciadas. Norteou-se pela taxonomia de condições de trabalho elaborada por Borges, Costa, Alves-Filho e da Rocha Falcão (no prelo) que estabelece quatro categorias: condições contratuais e jurídicas; condições físicas e materiais; processos e características da atividade; condições sociogerenciais. Essas entrevistas tiveram duração que variou em torno de 52,8 minutos. As entrevistas em ambos os grupos foram gravadas, transcritas na íntegra e aplicada análise de conteúdo categórica (Bardin, 1977/2011; Bauer & Aarts, 2002; Minayo, 2000; Turato, 2003). Envolveram-se em tal análise 11 juízes: três estudantes de pós-graduação e oito de iniciação científica em regime de duplas e trios. Todos eram participantes do grupo de pesquisa ao qual as autoras se vinculam e contam com treinamento em análise de conteúdo categórica, bem como no uso do Programa QDA MINER, um pacote estatístico específico para tal tipo de análise. As entrevistas foram analisadas na íntegra não havendo, portanto, seleção de parte do material. Os juízes participaram das etapas de leitura flutuante e categorização. A categorização foi realizada, portanto, a *posteriori* porque emergiram das leituras e discussões entre os juízes. A etapa de

enxugamento e sistematização das categorias foi realizada pelas autoras e um dos juízes de pós-graduação.

### Resultados e discussão

Organizou-se a análise dos resultados a partir de uma linha do tempo referente à prestação de serviço de limpeza urbana em Belo Horizonte (de 1973 a 2011), focalizando a atividade de varrição. Distinguem-se três fases que refletem a função da SLU de materializar as políticas de limpeza urbana do município. Na primeira fase (Tabela 1), as ações técnicas e operacionais se fundamentaram no I Plano Diretor de Limpeza Urbana e foram incrementadas pela melhoria da prestação do serviço. Priorizaram os processos de trabalho e equipamentos dos serviços de coleta e a destinação final do lixo, para atender demandas sociais devido às tragédias pela destinação dos resíduos a céu aberto na Favela da Ventosa<sup>5</sup>.

Tabela 1 – *Marcos históricos sobre a prestação de serviço de varrição em Belo Horizonte*

<i>Data</i>	<i>Fatos</i>
<b>1ª Fase (De 1972 a 1992): criação da SLU e medidas iniciais</b>	
1972	Elaborado o Primeiro Plano Diretor de Limpeza Urbana e implantado o Aterro Sanitário.
1973	Criado o sistema de gestão de limpeza urbana, de primeiro nível hierárquico: a Superintendência de Limpeza Urbana (SLU) e o Conselho Municipal de Limpeza Urbana (CMLU) (Lei Municipal 2.220, de 27/08/1973).
1975	No término de gestão, fornecimento de uniformes e equipamentos de proteção individual (EPI) aos garis da coleta de lixo.
1978	Instituído o Regulamento de Limpeza Urbana de Belo Horizonte (Lei Municipal 2.968, de 03/08/1978).
1979 - 1980	"Diálogo da SLU com catadores de papel" em evento formal.
1979 - 1983	Implantadas diversas melhorias nas áreas técnica, administrativa e benefícios sociais aos trabalhadores em geral, além de mudanças tecnológicas (coleta e destinação final). Campanha sobre limpeza urbana desenvolvida nas escolas municipais, em parceria com a Secretaria Municipal de Educação.
1981	Descentralizados os serviços operacionais de limpeza urbana, com a criação das seis Distritais de Limpeza Urbana. O serviço de varrição de vias passa a ser executado pela SLU.
1984	Primeira negociação com os catadores de papel.
1987	Implantadas quatro sedes operacionais de varrição.
1991	Construídas 14 sedes de apoio operacional à varrição e reformadas outras quatro.

Fontes: Lei 2.220, 27/08/1973; Prefeitura Municipal de Belo Horizonte/Superintendência de Limpeza Urbana (2000).

<sup>5</sup> “Cem caminhões despejam ali, diariamente, 300 toneladas de lixo. Bandos de urubus disputam com os ‘catadores’ os restos da cidade, [...]. Mais de mil famílias vivem daquele lixo, mas morrem alguns também no lixo, que já soterrou várias pessoas em desabamentos repetidos.” (Jornal Estado de Minas, 1973).



A varrição de ruas permaneceu executada por empresas contratadas até 1981, quando a SLU absorveu o serviço e os trabalhadores, e dela encarregou às gerências das unidades operacionais, sem planejamento técnico ou mudanças relevantes nas condições de trabalho oferecidas, segundo entrevistados, corroborando os dados encontrados por Estanislau (1981). O marco da formalização técnica da varrição foi o primeiro planejamento, iniciado em 1992, e concluído em 1995, segundo entrevista, que corrobora os registros de Silva, Mesquita & Chenna (1998). Concomitantemente algumas ações, como a regionalização da gestão operacional dos serviços e a criação de sedes de apoio, efetivaram-se.

As políticas internas da SLU, no início do período, visaram apenas apoio à atividade fim e tiveram por meta a criação da estrutura organizacional, o estabelecimento do gerenciamento autárquico, vinculado ao CMLU e ao gestor municipal (relatórios anuais da SLU e de gestão dos prefeitos). A complexidade política ampliou-se pelo desenvolvimento econômico da autarquia.

O início da sistematização da política de gestão de pessoas foi observado a partir de ações em saúde e segurança e da criação do serviço de assistência social, que se refletiu, por exemplo, no processo de locação dos trabalhadores, nas unidades regionalizadas citadas (por proximidade com o local de residência), conforme entrevistas (gestores/técnicos – 1999 e garis – 2012). Observou-se, porém, a escassez de registros sobre a varrição, seus trabalhadores e suas condições de trabalho no Centro de Memória e Pesquisa da SLU. Nos relatórios oficiais, como os relatórios anuais de atividades da SLU de 1974 e 1981, as referências aos servidores são poucas, restringindo-se às despesas com o quadro de pessoal e ao número de acidentes. Tal escassez de registros documentais associada aos relatos dos trabalhadores sobre as condições de trabalho inadequadas da época, também constatada por Estanislau (1981) expressa, assim, a pouca relevância atribuída pela gestão municipal à autarquia e esta a seus servidores.

A tardia formalização técnica da varrição dificultou a expansão da prestação de serviços e manteve os trabalhadores submetidos às sobrecargas de trabalho e a constrangimentos. Esses, ocasionados pela inexistência ou precariedade de locais para alimentação e higiene (cuja construção iniciou-se nessa fase), a concessão de poucos benefícios trabalhistas e equipamentos de segurança (entrevistados), corroboram os relatos de Estanislau (1981) que também informou a rotatividade estimada da organização de 16% ao mês, à época.

Na segunda fase de gestão da SLU, de 1993 a 2000, efetivou-se o planejamento técnico da varrição e criou-se a nona Divisão de Limpeza, durante a implementação do Modelo de Gestão de Resíduos Sólidos de Belo Horizonte. Esse era constituído por três eixos: 1) consistência tecnológica para aprimoramento dos processos tecnológicos de manejo do lixo; 2) qualificação e valorização do trabalhador, incluindo ações de capacitação dos servidores e criação de moderna infraestrutura operacional, projetos de comunicação interna, incentivo às atividades artísticas, ações preventivistas em saúde e segurança no trabalho; 3) cidadania e participação social, voltada à educação ambiental da população, parcerias com setores públicos, privados e associações de catadores de materiais recicláveis (Motta, 2000; Silva, 2000).

Nesta fase, observa-se proximidade da autarquia aos servidores, ao gestor municipal e à comunidade (relatórios anuais de atividade da SLU e Prefeitura), apesar do reinício da terceirização das atividades. A aplicação do modelo propiciou a ampliação da prestação de serviços, melhorou as condições de trabalho e as políticas internas, especialmente, a de pessoas, concorrendo para a aceitação da gestão pelos trabalhadores. Constatou-se nas entrevistas, em ambos os grupos de participantes (gestores/técnicos e garis), falas que indicavam a identificação com a atividade realizada e valorizarem os seus resultados, como nos exemplos: “Sou gari, a minha função é fazer [...] com paz, amor e carinho, dedicando

aquilo que eu faço.” (Gari I); e “[...] a gente percebe que é muito mais efetivo o contato que a gente tem.” (Gestor/técnico C). Nota-se, ainda, que os gestores/técnicos (Tabela 2) aprovavam as medidas gerenciais adotadas (f=4) internamente – sobre a valorização dos trabalhadores e das atividades – e junto à comunidade – sobre educação ambiental –, indicando que promoveram a participação dos garis na gestão da atividade e o posicionamento assertivo frente às situações de discriminação, como expressam as falas: “[...] pessoal tem mais coragem de chegar para cobrar de você, questionar você, fazer perguntas”. (Gestor/técnico B); e “[...] no momento que ele é valorizado que ele consegue perceber o valor dele, ele se impõe mais.” (Gestor/técnico C).

Tabela 2 – Percepção dos trabalhadores sobre a SLU (1999/2000)

Gestores/técnicos – (N=4)	Garis – (N=6)
<b>Condições do ambiente sociogerencial</b>	
Relacionam-se às interações interpessoais (horizontais ou verticais), às práticas sociais relativas à gerência ou gestão, e às práticas sociais decorrentes da inserção no mercado de trabalho (Borges et al., no prelo).	
Suporte estrutural e operacional da chefia e da organização no desempenho das atividades de trabalho (f= 4)	Suporte estrutural e operacional da chefia e da organização no desempenho das atividades de trabalho (f= 6)
Ações da organização em relação à segurança e saúde no trabalhador (f=4)	Ações da organização em relação à segurança e saúde no trabalhador (f=6)
Atividades de valorização do trabalhador e de sua atividade (f=4)	Possibilidade de crescimento profissional e oportunidade de aprendizagem (f=2)
Possibilidade de crescimento profissional, oportunidade de aprendizagem (f=2)	Mais benefícios que noutras empresas (f=4)
Discriminação interna do gari por sua atividade (f=1)	Clima de apoio social, boa comunicação vínculos e colaboração entre os colegas de trabalho (f=3)
[REDACTED]	Benefícios sociais (f=3)
	Melhorias na infraestrutura (f=3)
	Importância da função da chefia (f=2)
	Avaliação positiva supervisão indireta (f=1)
	Salário insatisfatório (f=2)
	Falta de apoio na execução das tarefas (f=1)
	Discriminação pela sociedade (f=4)
	Não colaboração da sociedade (f=1)
	Resignação frente à discriminação (f=3)
	Valorização pela sociedade (f=5)
Respeitado pela chefia (f=3)	
Valorização pela organização (f=5)	

Os resultados encontrados entre os garis foram semelhantes (Tabela 2), acrescidos outros aspectos, como: clima de apoio social, melhores vantagens oferecidas que as de empresas terceirizadas, melhorias da infraestrutura operacional, aumento de benefícios

sociais, embora alguns (f=2) não considerassem a remuneração adequada. Esses aspectos expressavam, para eles, valorização profissional, como ilustram as falas a seguir: “[...] se a gente não estiver bem, coloca a gente em outra atividade. Só por isso aí é um sinal de que está preocupado com a gente.” (Gari B) e “[...] aqui, por exemplo, as portas estão abertas para qualquer dúvida, conversa com qualquer um. Estão disponível.” (Gari D). A falta de apoio à tarefa foi relatada por um participante. Observa-se ainda, que em relação à sociedade, as frequências encontradas assinalam a ambiguidade no trato, porém as falas demonstraram que os garis percebiam melhorias e creditavam à organização uma interferência positiva, como no relato: “SLU também teve uma influência muito grande nessa parte aí [...] não sei te explicar, foi feita alguma coisa, foi feita sim.” (Gari D).

Da primeira fase a segunda, pode-se considerar que o processo instituinte foi crescente, obviamente não linear. Observando-se no que se sumariou até aqui, a partir dos documentos e das entrevistas, uma incorporação por todos os atores (garis, gestores intermediários, técnicos e os gestores principais) da missão, das funções, dos propósitos e valores (por exemplo, a qualidade da limpeza urbana, o impacto da limpeza urbana no bem-estar social, etc.) da SLU. Todos esses aspectos passaram a ser tomados como seus pelos diferentes atores. Fortaleceu-se a SLU como organização e a limpeza urbana como instituição.

A terceira fase de gestão iniciou-se com a reforma administrativa da prefeitura (2001), que implementou o sistema de gerenciamento regionalizado de seus serviços (Tabela 3) e algumas mudanças nas funções da SLU. Durante a primeira gestão compartilhada, segundo entrevistados, ocorreram dificuldades de operacionalização da limpeza urbana, em especial na atividade de varrição, devido à alocação da gestão de pessoas (no tocante aos encargos trabalhistas e benefícios), do planejamento da atividade de varrição e da sua execução em órgãos distintos, apesar de os garis de varrição permanecerem nas sedes operacionais da

SLU, sob a gestão dos gerentes operacionais absorvidos pelas Secretarias Municipais da Coordenação de Gestão Regional.

Em 2005, com a reintegração do planejamento técnico a SLU, revisou-se o planejamento de varrição, e estabeleceram-se parâmetros de produtividade distintos para contratação de empresas terceirizadas e para os garis da SLU, cujo menor rendimento foi atribuído à idade desses. Há, no entanto, dúvidas sobre a adequação de tal avaliação comparativa em decorrência de críticas ao método de apuração baseado na demonstração da variabilidade do peso dos resíduos recolhidos pelos garis em conformidade a fatores como mudanças climáticas, trechos e horários (conforme os documentos analisados, como: Damásio & Abrahão, 2003; Silva, Mesquita & Chenna, 1998). Desenvolveu-se planejamento específico para a área de abrangência de cada Secretaria Regional, sem inter-relação entre elas, conforme entrevistados em 2012. Os garis de varrição foram realocados em algumas unidades e posteriormente transferidos para a limpeza dos parques municipais, conforme entrevistas. Neste período ocorreram investimentos tecnológicos na Divisão de Projetos de Limpeza de Vias, considerada de excelente qualidade técnica, o que não aconteceu em relação às ferramentas da varrição que continuaram semelhantes às descritas no Relatório Anual de Atividades da SLU de 1974 (vassouras, pás, enxadas, carrinhos, etc.), conforme observado durante o acompanhamento das atividades.

Tabela 3 – *Marcos históricos sobre a prestação de serviço de varrição em Belo Horizonte*

<b>3ª Fase (2001 a 2011): gestão compartilhada</b>	
2001 - 2004	Gestão compartilhada I (Lei Municipal nº 8146 de 29 /12/2000): Secretaria Municipal da Coordenação de Política Urbana e Ambiental; Secretaria Municipal de Limpeza Urbana; Superintendência Municipal de Limpeza Urbana (SLU); Conselho Municipal de Limpeza Urbana (CMLU, Órgão opinativo, consultor e fiscalizador da limpeza urbana); Secretarias Municipais da Coordenação de Gestão Regional. Função da SLU: cooperar na execução e fiscalização dos serviços de limpeza urbana e nas atividades de educação ambiental em relação à limpeza urbana. Os garis de varrição são transferidos para as Secretarias Municipais da Coordenação de Gestão Regional e as áreas de Planejamento, Destinação Final e Mobilização Social para a Secretaria Municipal de Limpeza Urbana.
2005 - 2010	Gestão compartilhada II (Lei Municipal nº 9.011 de 01/01/ 2005): Secretaria Municipal de Políticas Urbanas (Superintendência Municipal de Limpeza Urbana-SLU e Conselho Fiscal); Secretarias de Administração Regionais Municipais (SARMU). As áreas de Planejamento, Destinação Final e Mobilização Social voltam a integrar a SLU, que assume a função de: elaborar projetos de limpeza, coleta domiciliar e seletiva; executar e fiscalizar os serviços de limpeza urbana; promover atividades de educação ambiental em relação à limpeza urbana; exercício do poder de polícia no âmbito do Sistema de Limpeza Urbana e gerenciar contratos dos serviços de limpeza e conservação de vias públicas e congêneres. Extinção quando de sua vacância, dos empregos públicos efetivos com requisito de escolaridade de nível fundamental (Lei Municipal. nº 9.329 de 29/1/ 2007). Transferência dos garis de varrição para atividades de preservação e manutenção das áreas internas dos parques municipais (2010).
2011	Gestão compartilhada III (Lei Municipal nº 10.101, de 14/01/ 2011): Secretaria Municipal de Serviços Urbanos – SMSU (Superintendência Municipal de Limpeza Urbana (SLU) e Conselho Fiscal); Secretarias de Administração Regionais Municipais (SARMU). A função da SLU permanece a mesma do período anterior.

Fonte dos dados: Lei Municipal nº 8146 de 29 /12/2000, Decreto municipal 11.574, de 24/12/2003, Lei municipal nº 9.011, de 1/1/2005, Decreto municipal nº 11.926, de 21/1/2005, Lei municipal nº 9.329, de 29/1/2007, Lei municipal nº 10.101, de 14/1/2011, Decreto municipal 14.652, de 11/11/2011.

Atualmente, a autarquia atende a 95% da população: as empresas contratadas realizam 91,6% da coleta domiciliar e 97,9% da varrição (Relatório Anual de Atividades da SLU, 2011), e quarenta garis de varrição da SLU trabalham em áreas do hipercentro de Belo Horizonte. A prestação de serviços é descentralizada em nove sedes operacionais da SLU (Norte, Nordeste, Leste, Oeste, Noroeste, Centro-Sul, Pampulha, Venda Nova e Barreiro), com a coleta gerenciada pela SLU e a execução da varrição pelas Secretarias Municipais da Coordenação de Gestão Regional.

As reformas administrativas da prefeitura repercutiram também nas políticas internas da autarquia e em suas relações com a administração municipal (Tabela 3). A vinculação ao prefeito tornou-se indireta, sendo percebida pelos trabalhadores como perda do poder decisório e econômico, conforme relato: “Nós não temos mais (autonomia) [...] nós pertencemos a uma outra secretaria, que está entre a gente e o prefeito” (Gestor/técnico E).

Embora mantida a natureza autárquica, observa-se que as políticas de limpeza urbana estão sob a responsabilidade da Secretaria Municipal de Serviços Urbanos e as de pessoal são desenvolvidas conforme a Secretaria Municipal Adjunta de Recursos Humanos e, ainda, que as ações buscando a padronização dos órgãos, desconsideraram as peculiaridades e geraram dificuldades gerenciais e insatisfações na autarquia conforme relato: “[...] acabou a SLU ficando a cara da SUDECAP<sup>6</sup> (Superintendência de Desenvolvimento da Capital) e nós temos diferenças muito grandes.” (Gestor/técnico E). O Plano de Carreira da autarquia (2007) criou níveis diferentes para cargos anteriormente de mesmo nível hierárquico, reformulou o cálculo de benefícios, promoções, criou um grupo de transição para quem não aderiu ao Plano de Carreira e extinguiu os cargos de garis. As unidades técnicas e administrativas de apoio à gestão, apesar de extintas no organograma, mantiveram suas funções realizadas sem a nomeação de chefia direta. Constatou-se também crescente terceirização operacional, a partir de 1990 (Tabela 4). Essa terceirização, conforme entrevistas, ampliou-se também para as atividades técnicas e administrativas.

Tabela 4 – *Evolução do processo de terceirização no período de 1990 a 2011.*

Ano	Participação nos serviços de varrição (%)		Participação nos serviços de coleta (%)	
	SLU	Contratadas	SLU	Contratadas
1990	99,30	0,70	88,37	11,63
1995	39,49	60,51	45,67	54,30
2000	34,00	66,00	49,00	51,00
2005	9,00	91,00	21,00	79,00
2009	4,18	95,82	10,70	89,30
2011	8,42	91,58*	2,11	97,89

\* Destes, 88,9% na varrição manual e 8,9% na varrição mecânica.

Fonte dos dados: Relatórios Anuais de Atividades da SLU (1990, 1995, 2000, 2005, 2009, 2011).

Os gestores/técnicos de 2012 (N=5) avaliaram que tais mudanças, no tocante a estrutura organizacional (organograma, fluxos e quadro de pessoal) dificultam o desenvolvimento das atividades em geral (f=5), como também a atual estrutura física da organização encontra-se inadequada à prestação de serviço (f=4). No entanto, um

<sup>6</sup> Autarquia municipal responsável pela área de infraestrutura do município.

entrevistado declarou não observar dificuldades relativas à estrutura organizacional de sua unidade e avaliou adequada a estrutura física da mesma para desenvolvimento das atividades.

Em relação ao ambiente sociogerencial (Tabela 5), os gestores/técnicos (2012) assinalaram que o atual estilo de gestão (compartilhado) ocasiona sobreposição/indefinições de funções das instituições responsáveis, gera atritos entre as áreas e dificulta o alcance dos objetivos, conforme relatos a seguir: “[...] está um pouco conturbado, né. [...] tem serviços ligados à Gerência de Limpeza Urbana, que não estão ligados à Regional.” (Gestor/técnico I) e, ainda, “Quem é o verdadeiro gerente? [...], com quem que esse serviço está? Com a SLU? Com... com... a Secretaria? Então a gente fica meio perdido.” (Gestor/técnico H). Assim, visando minimizar tais dificuldades, constroem fluxos informais sustentados nos vínculos sociais construídos anteriormente. Ressaltaram ampliação da terceirização (f=3).

Relataram a alteração da missão da SLU e a definição externa dos objetivos da organização como reflexos da perda de poder decisório e econômico, e que socialmente a imagem da organização está preservada, porém há insatisfação entre os trabalhadores em decorrência das poucas possibilidades de participação, como na fala a seguir: “A gente quer o lugar da gente de volta, [...] na administração [...]. É poder de novo opinar, é poder ser ouvido, é poder fazer o próprio trabalho.” (Gestor/técnico E).

Expressaram, ainda, alguns posicionamentos adicionais em relação à atividade de varrição: consideram de elevado custo (f=1), com tecnologia avançada para o planejamento técnico (f=1), porém assinalam a ausência de novas tecnologias para execução da atividade (f=2), a desvalorização do profissional pela organização (f=2) e a desvalorização social do gari de varrição (f=1). Alguns entrevistados avaliam que a menor atenção à varrição decorreria do aspecto sanitário: a coleta de lixo apresenta maior risco à saúde pública pelo volume de resíduos e rápida decomposição, devido à acentuada presença de componentes orgânicos, não esperados no lixo público.



As respostas dos garis entrevistados em 2012 foram semelhantes às dos gestores/técnicos (Tabela 5). Apontam dificuldades no atual gerenciamento da SLU, fazem frequentes referências às gestões anteriores (valorizando as ações de melhorias e superação das situações de constrangimentos vivenciadas) como na fala: “Foram as mudanças que foram tendo, né? Teve os alojamentos, os uniformes, equipamento direitinho, né? Protetor solares, sabonete, papel higiênico” (Gari Q). Valorizam e apoiam as chefias imediatas, porém percebem a pouca cobrança como indiferença, assinalando a indefinição de funções e falta de apoio na execução da tarefa referente à melhoria das ferramentas de trabalho.

Tabela 5 – Percepção dos trabalhadores sobre a SLU (2012)

Gestores/técnicos (N=5)	Garis (N=6)
<b>Condições do ambiente sociogerencial</b>	
Relacionam-se às interações interpessoais (horizontais ou verticais), às práticas sociais relativas à gerência ou gestão, e às práticas sociais decorrentes da inserção no mercado de trabalho (Borges et al., no prelo).	
Gestão partilhada dificulta o alcance dos objetivos, com indefinição e/ou sobreposição de funções (f = 5)	Suporte estrutural e operacional da chefia imediata no desempenho do trabalho (f = 5)
Ampliação da terceirização (f = 3)	Ampliação da terceirização (f = 3)
Perda do poder decisório e/ou econômico (f = 4)	Mais benefícios que noutras empresas (f = 3)
Clima de apoio social e colaboração entre os colegas de unidade (f = 3)	Clima de apoio social e colaboração entre os colegas de trabalho (f = 6)
Atritros entre unidades dificultando a execução da atividade (f = 2)	Atritros na equipe dificultando a execução da atividade (f = 4)
Ações da organização em relação à segurança e saúde do trabalhador (f = 3)	Ações da organização em relação à segurança e saúde do trabalhador (f = 5)
Importância da função da chefia direta (f = 2)	Importância da função da chefia direta (f = 2)
Falta de apoio na execução da tarefa. (f = 3)	Falta de apoio na execução da tarefa (f = 6)
Necessidade de ampliar ações de saúde e segurança (f = 1)	Avaliação positiva da supervisão indireta (f = 3)
Discriminação interna do gari por sua atividade (f = 1)	Menor comprometimento no gerencial (f = 3)
	Discriminação pela sociedade (f=4)
	Desvalorização pela sociedade (f=3)
	Valorização pela sociedade (f=3)
	Respeitado pela chefia direta (f=2)
	Desvalorização pela organização (f=6)
	Resignação frente às dificuldades diárias (f=6)
<b>Imagem da organização</b>	
Refere-se à forma como a instituição é percebida pelo trabalhador	
Valorizada pela sociedade (f =4)	Valorizada pela sociedade (f=2)
Imagem interna negativa (f=2)	Não promove/encerrou atividades de valorização do trabalhador (f=6)
Objetivos definidos externamente (f=3)	Desestruturada do ponto de vista gerencial e operacional (f=4)
Objetivos explicitados (f=3)	Gerenciamento da SLU distante dos garis (f=2)

Os garis percebem, ainda, apoio social no grupo, apesar da existência de alguns atritos e a terceirização é percebida como desvalorização do trabalhador. Relataram insatisfação

pelo término de ações de valorização bem como o distanciamento do gerenciamento da SLU. A fala a seguir exemplifica a percepção dos trabalhadores: [...] “mas por quê ês tirou os, o pessoal da, da SLU e pôs empreiteira? Empreiteira não faz o serviço da... a SLU faz.” (Gari P) e “ [...] tinha mais apoio, a gente tinha palestra, prá podê... tipo assim... mostrá prá gente o que era certo o que era errado... ”(Gari R).

Em relação às expectativas sobre o futuro da autarquia, as avaliações dos dois grupos (gestores/técnicos e garis) diferem: os garis percebem a valorização social da autarquia, mas apontam um processo de desestruturação gerencial e operacional. Os gestores/técnicos acreditam na possibilidade de construção de gerenciamento por meio do diálogo entre gestores e trabalhadores, de ações de valorização do trabalhador, de educação ambiental e, alguns, na possibilidade de gestão unificada. Levanta-se a hipótese que os posicionamentos diferentes decorrem das vivências, dos garis, de desvalorização em relação à autarquia e de exclusão/inclusão em relação à sociedade (Tabela 5).

Durante as entrevistas, porém, ambos expressaram gosto pela atividade realizada como nas falas a seguir: “[...] mais me agrada é a satisfação das pessoas, de ver fazendo as coisas com amor” (Gari N), e também, “É preciso de envolver e de gostar” (Gestor/técnico H). No entanto, demonstraram valorizar os resultados obtidos em conformidade com as funções anteriores da autarquia “[...] tenho orgulho do trabalho que eu fiz.” (Gestor/técnico E).

Pelo exposto, observa-se que as mudanças de gestão e marcos institucionais da prefeitura repercutiram na SLU e que os trabalhadores em 2012 percebem a organização de forma diversa dos trabalhadores entrevistados em 1999/2000, assinalando aspectos predominantemente problemáticos em relação às mudanças econômicas e políticas.

Todos os conteúdos referidos anteriormente sobre a terceira fase, dos documentos e das entrevistas, apontaram na direção de que houve mudanças nos marcos institucionais

(normas, reestruturações organizacionais, distribuição de atribuições e responsabilidades, inserção na gestão municipal, etc.). Entretanto, as falas dos entrevistados (garis, gestores intermediários e técnicos) revelaram, em síntese, rejeição a elas, saudosismo em relação à segunda fase e o sentimento de perda de reconhecimento social. Implícito a fala dos entrevistados há um sentimento de houve ruptura com os valores incorporados na segunda fase. Há, portanto compreensões conflitantes sobre a concepção da SLU e suas funções.

### **Considerações finais**

Os resultados das análises realizadas identificaram fases distintas da gestão da SLU. Na primeira e segunda fase o processo instituinte foi marcante na direção de legitimar a limpeza urbana como papel do Estado e o compromisso dos atores organizacionais com a missão, funções e valores da SLU.

Na terceira fase, atual, o processo instituinte vive um ciclo de conflito em relação à concepção da SLU e da limpeza urbana e pode se considerar que o novo modelo de gestão da limpeza urbana em Belo Horizonte, estabelecidas pelas últimas reformas administrativas, apresenta frágil institucionalização, à medida que não lhe é atribuída legitimização por parte de todos os atores, o que se manifesta entre outros aspectos na confusão dos papéis dos ocupantes de cargos da organização.

Observou-se perda de poder econômico e decisório da organização ocasionado pelo distanciamento da autarquia da gestão central e pelas limitações em suas atribuições, que minimizaram as competências relativas à sua natureza jurídica. Notou-se, ainda, que a busca de padronização da gestão dos órgãos municipais (administração indireta e direta) gerou dificuldades administrativas, que os trabalhadores buscaram superar construindo caminhos informais.

As entrevistas ressaltaram a fragilização da relação dos servidores (gestores/técnicos e garis) com a SLU. Evidenciaram a insatisfação gerada pela não participação na gestão do desempenho da atividade, pela perda de benefícios com o término das políticas de gestão anteriores e pela crescente terceirização. Tenta-se justificar essa como decorrente da menor produtividade dos garis da SLU e do elevado custo da varrição. A terceirização expandiu-se para as demais atividades, gerando clima de insegurança entre os trabalhadores e pode ser preocupante em relação à saúde psíquica dos mesmos como considerado pela literatura consultada (Borges, L. O. 2002; Druck & Franco, 2008, Jacques, 2007).

Em relação à atividade de varrição, as gestões compartilhadas promoveram aumento da burocracia interna da limpeza urbana, com a separação dos setores de planejamento técnico, execução da atividade e gestão de pessoas. Esse modelo propiciou fragmentações entre o planejar e o executar, distanciou o órgão executor do processo (SARMU) da concepção da atividade e as unidades planejadoras (SMSU/SLU) do resultado de suas intervenções. Geraram unidades autônomas de prestação de serviço, que dificultam a visão global, o estabelecimento de parâmetros e, acrescidas às indefinições e sobreposições de funções dos órgãos responsáveis, ocasionam transtornos à gestão da atividade.

Observou-se, ainda, que historicamente o governo municipal não aplica à varrição a mesma atenção que à coleta e à destinação final dos resíduos. As frequentes terceirizações, os escassos registros sobre a atividade, o pouco desenvolvimento tecnológico e o tardio planejamento técnico, são aspectos que não podem ser atribuídos apenas ao maior risco à saúde pública ocasionado pelo volume e pela rápida decomposição do lixo recolhido pela coleta domiciliar, conforme entrevistas. Tal avaliação se contrapõe às informações da mídia<sup>7</sup>, que aponta o volume e a diversidade do lixo nas ruas como uma das causas das repetidas inundações ocorridas em Belo Horizonte e que geram riscos à saúde e segurança social.

---

<sup>7</sup> Lixo jogado nas ruas de BH ou em bota-foras reaparece depois das primeiras chuvas, Jornal Estado de Minas (2012).

Outros aspectos, portanto, merecem ser considerados, como a desvalorização da atividade pelas semelhanças, guardadas as singularidades da atividade, entre a varrição de ruas e o trabalho doméstico, apontadas por Estanislau (1981, p. 15): “o trabalho da formiguinha<sup>8</sup> se caracteriza por um saber que é aprendido no próprio espaço doméstico ou no local de trabalho”, e, por Lhulier (2005) que assinala maior dificuldade de reconhecimento social desse trabalhador pela via do aprimoramento técnico, quase inexistente na atividade. Assim se supõe que isso, também, decorra da não valorização de outras formas de saber, da hegemonia do conhecimento científico na modernidade, de seu poder de dominação e exploração (Lapassade, 1974/1983; B. S. Santos, 2000). E, também são possíveis outros questionamentos, como as implicações da feminização, da pouca escolaridade, que rotineiramente se encontra entre esses trabalhadores, para a atividade e sua precarização. Tais questões e a escassez de pesquisas na área ressaltam as várias possibilidades de estudos sobre a varrição e de seus trabalhadores.

No entanto, os resultados apresentados sinalizam a premência de medidas que:

- minimizem as dificuldades da gestão de pessoas, elaborando políticas que viabilizem a participação dos trabalhadores na gestão da autarquia, com diferentes funções e experiências, propiciando o desenvolvimento da instituição e a qualidade do serviço de limpeza urbana, a fim de contribuir para o bem-estar social;
- definam as atribuições e responsabilidades dos diferentes órgãos que compõem a limpeza urbana, criando fluxos para desenvolvimento das atividades, evitando indefinições e sobreposições de funções;
- criem espaços para compartilhamento das ações de planejamento, execução e discussão dos resultados, possibilitando a visão global sobre a prestação de serviço;

---

<sup>8</sup> Denominação popular das garis na década de 1980 em Belo Horizonte. (Estanislau, 1981).

- desenvolvam diagnósticos das condições de trabalho e suas repercussões para os trabalhadores.

Em outras palavras, a aplicação da perspectiva de análise assumida neste artigo, leva a sugerir que o fortalecimento da organização como uma instituição e espaço instituinte requer: a autoanálise da SLU; valorização dos espaços de participação, reconstruindo as possibilidades de autogestão e revalorizando os vínculos de compromisso dos atores sociais com as funções e valores da organização. Espera-se, por fim, que os resultados contribuam para melhor compreensão do processo de gestão da limpeza urbana em Belo Horizonte.

Adicionalmente, registram-se alguns limites da presente pesquisa. Houve a impossibilidade de se realizarem as entrevistas com os mesmos trabalhadores em 1999/2000 e em 2012, devido à mudança dos gestores e/ou desligamento dos trabalhadores da organização, bem como pela garantia de anonimato aos participantes em ambos os períodos de realização de entrevistas. Além disso, o recorte adotado focalizou o processo de gestão da limpeza urbana de Belo Horizonte no que diz respeito ao serviço de varrição de vias. A análise realizada pode ser ampliada em outras pesquisas pela focalização de outros serviços como a coleta domiciliar e destinação final de lixo.

### **Referências**

- 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.
- Bardin, L. (2011). *Análise de Conteúdo*. (L. A. Reto & A. Pinheiro, Trad.) São Paulo: Edições 70. (Originalmente publicado em 1977).
- Baremblytt, G. (2002). *Compêndio de análise institucional e outras correntes*. Belo Horizonte: Instituto Félix Guattari. (Originalmente publicado em 1992).

- Bastos, A. V. B., Loiola, E., Queiroz, N., & Silva, T. D. (2004). Conceito e perspectivas de estudo das organizações. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (pp.63-90). Porto Alegre: Artmed.
- Bauer, M. W., & Aarts, B. (2002). A construção do corpus: um princípio para a coleta dos dados qualitativos. In M. W. Bauer & G. Gaskell (Orgs.), *Pesquisa qualitativa com texto: imagem e som: um manual prático* (P. A. Guareschi, trad.) (pp. 39-63). Petrópolis: Vozes.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2010). *Administração de Recursos Humanos* (Rosa, M. L. G. L. & Visconti, S. A., trad.), São Paulo: CENGAGE. (Originalmente publicado em 2007)
- Boon, C., Paauwe, J., Boselie, P., & Hartog, D. D. (2009). Institutional pressures and HRM: developing institutional. *Personnel Review*, 38(5), 492-508. Recuperado em: 22-10-2012 em <http://dx.doi.org/10.1108/00483480910978018>.
- 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: UNB.
- Borges, L. O., Costa, M. T., Alves-Filho, A. da Rocha Falcão, J. (no prelo). Condições de trabalho. In P. F. Bendassolli & J. E. Borges-Andrade (Orgs.), *Dicionário brasileiro de Psicologia do Trabalho e das Organizações*.
- Borges, M. E. (dezembro, 1985). Tecnologias Apropriadas – Limpeza Urbana. In Associação Brasileira de Engenharia Sanitária. Texto completo (s/p.). *Seminário Limpeza Urbana: um direito da Comunidade*, Nova Friburgo: FINEP; Prefeitura de Nova Friburgo.
- Bulcão, L. G., & Albano, H. A. (2010). O gerenciamento de resíduos sólidos na Região Metropolitana II do Estado do Rio de Janeiro. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 4(2), 75-85, recuperado em: <http://www.spell.org.br/documentos/buscaedicao/periodico/revista-de-gestao-social-e-ambiental/idedicao/160>

- Damásio, H. O. (2007). *Planejamento Operacional*. In: UNICOM - Universidade Corporativa da COMLURB. *Curso de Formação de Limpeza Urbana*. Prefeitura do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.
- Decreto municipal 11.574, de 24/12/2003, Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, Diário Oficial do Município, Ano IX, Edição 2024 (pp.2-16).
- Decreto municipal nº 11.926, de 21/1/2005, Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, Diário Oficial do Município, Ano XI, Edição 2288 (pp.2-7).
- Decreto municipal 14.652, de 11/11/2011, Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, Diário Oficial do Município, Ano XVII, Edição 3949 (pp.14-18).
- Druck, G., & Franco, T. (novembro, 2008). O Trabalho contemporâneo: precarização e saúde mental, apresentado no I Seminário Nacional de Saúde Mental e Trabalho, Fundacentro, São Paulo, recuperado de: [www.advt.com.br/cartilhas2/Mesa%20redonda%201%20-%20texto%20Tnia%20Franco\\_%2025mai09%5B2%5D\(1\).pdf](http://www.advt.com.br/cartilhas2/Mesa%20redonda%201%20-%20texto%20Tnia%20Franco_%2025mai09%5B2%5D(1).pdf)
- 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.
- Enriquez, E. (1997). *A organização em análise*. (F. Rocha Filho, Trad.). Petrópolis: Vozes. (Originalmente publicado em 1992).
- Fin, R.; Currie, G. & Martin, G. (2010). Team work in context: institutional mediation in the public-service professional bureaucracy, *Organization Studies* recuperado em: 22-10-2012 em DOI: 10.1177/0170840610376142, <http://oss.sagepub.com/content/31/8/1069>
- Guirado, M. (2009). Psicologia Institucional: O exercício da psicologia como instituição. *Interação em Psicologia*, 13(2), p. 323-333.
- Jacques, M. G. (2007). O nexos causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. *Psicologia & Sociedade*, 19(número especial), 112-119.



Jornal *Estado de Minas*, 25/11/1973 (reportagem) Firmino, H. & Pereira, J. – *No fim desta boca, os pobres sem perspectivas*, 1º Caderno, p.12.

Jornal *Estado de Minas*, 27/09/2012 (reportagem) Lopes, V. – *Lixo jogado nas ruas de BH ou em bota-foras reaparece depois das primeiras chuvas*. Caderno Gerais, pp. 21/22.

Lapassade, G. (1983). *Grupos, organizações e instituições*. (H. A. A. Mesquita, trad.). Rio de Janeiro: Francisco Alves. (Originalmente publicado em 1974)

Lei Municipal 2.220 de 27/08/ 1973, Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, arquivo Divisão de Limpeza de Vias (DV LPV), Superintendência de Limpeza Urbana da Prefeitura de Belo Horizonte - MG.

Lei Municipal 2.968 de 03/08/1978, Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, arquivo do Centro de Memória e Pesquisa (CEMP), Superintendência de Limpeza Urbana da Prefeitura de Belo Horizonte - MG.

Lei municipal nº 8.146, de 29/12/ 2000, Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, Diário Oficial do Município, Ano VI, Edição 1284 (pp.1-9).

Lei municipal nº 9.011, de 1/1/2005, Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, Diário Oficial do Município, Ano XI, Edição 2273 (pp.1-12).

Lei municipal nº 9.329, de 29/1/2007, Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, Diário Oficial do Município, Ano XIII, Edição 2777 (pp.5-7).

Lei municipal nº 10.101, de 14/1/2011, Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, Diário Oficial do Município, Ano XVII, Edição 3746 (pp.4-9).

Lhuillier, D. (2005). Le « sale boulot », *Travailler*, 14, 73-98.

Minayo, M. C. S. (2000). *O desafio do conhecimento. Pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo: Hucitec; Rio de Janeiro: Abrapso.

- 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.
- Pereira, W. C. C. (2007). Movimento Institucionalista: principais abordagens. *Estudos e Pesquisas em Psicologia (Online)*, 1, 6-15. Recuperado em 20 de agosto de 2012, em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/epp/v7n1/v7n1a02.pdf>
- Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, Superintendência de Limpeza Urbana (2000). *Limpeza urbana na Belo Horizonte centenária*. Belo Horizonte
- Relatórios dos Prefeitos à Câmara Municipal, Arquivo Público da Cidade de Belo Horizonte Recuperados em 15 de julho de 2012, em [http://portalpbh.pbh.gov.br/pbh/ecp/comunidade.do?evento=portlet&pIdPlc=ecpTaxonomiaMenuPortal&app=arquivopublico&tax=18418&lang=pt\\_BR&pg=6742&taxp=0&](http://portalpbh.pbh.gov.br/pbh/ecp/comunidade.do?evento=portlet&pIdPlc=ecpTaxonomiaMenuPortal&app=arquivopublico&tax=18418&lang=pt_BR&pg=6742&taxp=0&)
- Rodrigues, H. B. C., & Souza, V. L. B. (2002). A Análise Institucional e a profissionalização do psicólogo. In O. Saidon & V. R. Kamkhagi (Orgs.), *Análise institucional no Brasil/organizadores* (pp. 27-45). Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos.
- Santos, B. S. (2000). *Da ciência moderna ao novo senso comum* in *A crítica da razão indolente: contra o desperdício da experiência - Para um novo senso comum: a ciência, o direito e a política na transição paradigmática* (pp.55-327) vol.1. São Paulo: Cortez.
- 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.

- Secretaria Municipal de Políticas Urbanas – SMURBE (2010), Edital SMURBE-157/2010, Arquivo Divisão de Projetos de Limpeza de Vias (DV LPV), Superintendência de Limpeza Urbana da Prefeitura de Belo Horizonte - MG.
- 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.
- Silva, J. W. N (2000). *O modelo de gestão de Resíduos Sólidos e a Geração de Emprego Renda: A Experiência da Superintendência de Limpeza Urbana de Belo Horizonte*. Dissertação de mestrado não publicada, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Srour, R. H. (2005). *Poder, cultura e ética nas organizações*. Rio de Janeiro: Campus.
- Superintendência de Limpeza Urbana de Belo Horizonte, Seção de Estatística, Departamento de Projetos, Diretoria de Planejamento e Gestão/SLU (1974, 1981, 1990, 1995, 2000, 2005, 2009, 2011) Relatório Anual de Atividades da Superintendência de Limpeza Urbana, Belo Horizonte.
- Tanke, M. L. (2005). *Administração de Recursos Humanos em Hospitalidade*. São Paulo: Thompson.
- Turato, E. R. (2003). O tratamento e a apresentação dos dados obtidos na pesquisa clínico-qualitativa. In E. R. Turato (Ed.), *Tratado da metodologia da pesquisa clínico-qualitativa. Construção teórico-epistemológica, discussão comparada e aplicação nas áreas da saúde e humanas* (pp. 437-451). Petrópolis: Vozes.

## **Apêndice 2**

### **Condições de trabalho dos garis de varrição**

### **Resumo**

O artigo relata pesquisa, desenvolvida numa perspectiva psicossociológica, realizada com os garis de varrição do hipercentro de Belo Horizonte. Objetivou descrever as condições de trabalho no contexto das gestões da autarquia municipal responsável, 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 de questionário estruturado de condições de trabalho (QCT), entrevistas semiestruturadas e observações. Os resultados indicaram que as condições físicas e materiais são predominantemente problemáticas e que a autonomia (nas tarefas) e a permanência nos trechos são relevantes 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.

**Palavras-chave:** limpeza urbana; condições de trabalho; garis; gestão.

### **Abstract**

The article reports a research, developed in a psychosociological perspective with street-sweepers in hypercenter Belo Horizonte. It describes the work conditions in the managerial context of the responsible municipal 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 were: application of work condition questionnaire (WCQ), semi-structured interviews and observations. The results showed that physical and material conditions are predominantly problematic, and the autonomy (in the tasks) and the permanency in the work stretches are relevant for implementation of the activity. The relationship among workers and the organization pointed out the need to promote the workers' participation in the institution and management of the

activity in order to value the workers' experiences and to achieve increasing quality in the public cleanliness in the city.

**Keywords:** urban cleanliness; work conditions; street-sweepers; management.

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 atividades, utilizando vassoura de piaçava, pá e lutocar (carrinho de mão no qual o gari recolhe o lixo). A composição do lixo público 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, justificando 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; Damásio, 2007; M. E. Borges, 1985; 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 e seu impacto em até 20% nas 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 Panamericana 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 Lhuilier (2005) sublinham a imagem do lixo com algo negativo e sujo.

As pesquisas (p. ex., 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 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; desconforto 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.

O exposto sobre os garis – sejam coletores, sejam varredores – converge em mostrar problemas nas condições de trabalho dos mesmos, embora cada autor se detenha em alguns aspectos ou não partam de uma elaboração conceitual e taxionômica de tais condições. Em última instância, fortalece a importância do objetivo da presente pesquisa.



## **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, surgida da necessidade de avaliar o bem-estar da população e abranger dimensões sociais e subjetivas, não contempladas pelos indicadores econômicos. Segundo Borges, Costa, Alves e Falcão (no prelo), 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 (p. ex., 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) 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 conceituais foram acompanhados da formulação de tipologias (Álvaro & Garrido, 2006; Blanch, 2003; Ramos et al., 2002), as quais Borges et al. (no prelo) sintetizaram (Tabela 1) em quatro categorias: condições contratuais e jurídicas, condições físicas e materiais, processos e características da atividade, condições do ambiente sociogerencial. Borges et al. (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).

Tabela 1

*As grandes categorias das condições de trabalho (Taxionomia)*

<b>Categorias</b>	<b>Conceitos</b>
<b>1) Condições contratuais e jurídicas</b>	Referem-se ao conjunto de aspectos jurídicos (autônomo versus 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.
<b>2) Condições físicas e materiais</b>	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.
<b>3) Processos e características da atividade</b>	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.
<b>4) Condições do ambiente sociogerencial</b>	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, Costa, Alves-Filho & Da Rocha Falcão (no prelo).

Tabela 2  
Fatores do Questionário de Condições de Trabalho

Fatores por categorias
<b>Condições físicas e materiais</b>
<p><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.</p> <p><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.</p> <p><b>Situações Desgastantes.</b> Perceber-se exposto a: exigências psíquicas estressantes, agravo de doenças contraídas, posições dolorosas ou fatigantes e à fumaça, pó ou poeiras.</p> <p><b>Movimentos Repetitivos.</b> Percebe-se exposto a repetir movimentos da mão ou do braço.</p> <p><b>Mudanças Físicas Naturais.</b> Percebe-se exposto a: calor desconfortável, mudança brusca de temperatura, frio desconfortável e sol prolongadamente.</p> <p><b>Riscos de Acidentes de Trabalho.</b> Percebe-se exposto a: riscos de acidentes de trabalho de pequeno porte, incapacitantes e fatais.</p> <p><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.</p>
<b>Processos e características da atividade</b>
<p><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.</p> <p><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.</p> <p><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.</p> <p><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.</p> <p><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.</p> <p><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.</p> <p><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.</p> <p><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.</p>
<b>Condições do ambiente sociogerencial</b>
<p><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.</p> <p><b>Discriminação Social.</b> Quanto se percebe discriminado por: classe social, traços corporais, história pessoal (prostituição, ex-presidários, etc.), preferências sexuais, raça, religião, nacionalidade e idade.</p> <p><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.</p> <p><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.</p> <p><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.</p>

Fonte: Adaptado de Borges et al. (2013)

## Estratégias metodológicas

### *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, 9.011 de 1º/1/ 2005, 9.329 de 29/1/2007, 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).

Esse grupo executa parte da varrição do hipercentro da cidade; *locus* 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 pedestres (Motta, Souza, E. S. 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; M. E., Borges, 1985; Silva et al., 1998).

Desenvolveu-se o presente *survey*, censitariamente, com os 40 garis de varrição do hipercentro de Belo Horizonte, 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, desenvolvem 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 com 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 ficha sociodemográfica. Preservou-se o anonimato do participante. Os questionários foram aplicados individualmente, com a ajuda de dispositivo informatizado de mão, o *Pocket PC*, para registro das respostas.

### **Entrevistas semiestruturadas**

Aplicaram-se entrevistas em dois grupos de participantes: seis garis de varrição e cinco pessoas chaves (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 chaves abrangeu as dimensões política, econômica e simbólica das organizações (Srour, 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 aplicação do *survey* e acompanhando o desenvolvimento da atividade, registradas em diários de campo e analisadas juntamente às entrevistas, facilitando sua compreensão.

## **Análises dos resultados**

### **Condições contratuais e jurídicas**

Devido o recorte populacional adotado, as condições contratuais e jurídicas enfrentadas pelos garis da varrição são bastante homogêneas em decorrência da influência dos marcos institucionais (p. ex., legislação trabalhista, normas internas, etc.). Todos contam com 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 e, ao falarem da jornada de trabalho real, muitas vezes não computam o tempo gasto no 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 encontrados por 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 consideram 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 do gari 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, 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. 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 *pos 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. Na pesquisa do SIEMACO (2011), constatou que 33,4% dos trabalhadores acreditam ter doenças ocasionadas pelo trabalho, sendo que, destes, 24% apontaram como adoecimentos osteomusculares.

Tabela 3

*Hierarquia das médias com a distribuição da amostra de acordo com os fatores (N= 40)*

Fatores de condições físicas e materiais	Média	Desvio Padrão	Frequência de participantes por intervalo (%)				Faixa
			x≤2	2<x≤3	3<x≤4	x>4	
<b>Fatores de condições físicas e materiais</b>							
Movimentos Repetitivos	<b>4,30</b>	0,88	2,5	7,5	22,5	<b>67,5</b>	<b>1<sup>a</sup></b>
Situações Desgastantes	3,26	0,96	20,0	15,0	<b>40,0</b>	25,0	
Mudanças Físicas Naturais	3,18	0,81	5,0	35,0	<b>40,0</b>	20,0	<b>2<sup>a</sup></b>
Exposição a Situações Adversas	2,90	0,67	10,0	<b>45,0</b>	<b>42,5</b>	2,5	
Riscos de Acidentes de Trabalho	2,67	1,13	<b>30,0</b>	<b>30,0</b>	<b>30,0</b>	10,0	<b>3<sup>a</sup></b>
Falta de Segurança	2,67	0,78	20,0	<b>47,5</b>	32,5	-	
Exposição a Substâncias	2,23	0,67	35,0	<b>47,5</b>	17,5	-	<b>4<sup>a</sup></b>
ANOVA	(F=38,52; p<0,001)						
<b>Processos e características da atividade</b>							
Trabalho em Equipe	3,47	1,26	22,0	7,5	27,5	42,5	
Autonomia	3,21	0,65	2,5	25,0	65,0	7,5	<b>1<sup>a</sup></b>
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	
Exigência de Qualificação	2,17	0,72	50,0	40,0	5,0	5,0	<b>2<sup>a</sup></b>
Ritmo de Trabalho	1,85	0,59	65,0	32,0	2,5	-	
Interação no Trabalho	1,65	0,58	77,5	20,0	2,5	-	<b>3<sup>a</sup></b>
Responsabilidade	1,34	0,61	92,5	5,0	2,5	-	
ANOVA	(F=35,86 para p<0,001)						
<b>Condições do ambiente sociogerencial</b>							
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	-	-	<b>1<sup>a</sup></b>
Gestão do Desempenho Profissional	1,34	0,45	90,0	10,0	-	-	
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)						

Nas entrevistas, os garis relataram que a autarquia estipulou pausas de 10 minutos, a cada 50 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... 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 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 concentra-se acima do ponto médio 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 3), 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. A literatura consultada (M. C. O. Santos, 2004; T. L. F. Santos, 1999) sinalizou 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 agente 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). Questiona-se, entretanto, se essa percepção dos garis 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! É sentir igual que agente 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. Reconhecem 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 de desenvolver suas atividades em trechos fixos. No entanto, não se constatarem 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 3) 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 a 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)

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 se 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 com os 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 relatadas 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 3), 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 manifestando 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 para a 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 valia e acarreta manifestações de decepção e de abandono. A confusão entre qualificação e instrução formal 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.

Os resultados observados permite 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 gariis 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.

Espera-se que os resultados contribuam para compreender melhor os trabalhadores da varrição de vias. Ressalta-se, como limitação da pesquisa, que a homogeneidade do grupo em referência ao gênero e às condições contratuais e jurídicas não possibilitou observar implicações desses aspectos e na execução e percepção da atividade.

### Referências

Alvaro, J. L. (1995). *Psicología social: perspectivas teóricas y metodológicas*. Madrid: Siglo Veintiuno de España Editores.

Alvaro, J. L., & Garrido, A. (2006). *Ocupación y bienestar*. In: Garrido, A. (Org.), *Sociologia 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 & Martin, A. (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: 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, A., Falcão, J. T. R. (no prelo). Condições de trabalho. In P. F. Bendassolli & J. E. Borges-Andrade (Orgs.), *Dicionário brasileiro de Psicologia do Trabalho e das Organizações*.
- Borges, L. O., Costa, M. T, Alves, A., Souza, A. L. R., Falcão, J. T. R., Leite, C. P. R. L. A. & Souza, S. (2013). Questionário de Condições de Trabalho: reelaboração e validação de construto. *Avaliação Psicológica*, 12(2), 213-225.
- Borges, M. E. (dezembro, 1985). Tecnologias Apropriadas – Limpeza Urbana. In Associação Brasileira de Engenharia Sanitária. Texto completo (s/p.). *Seminário Limpeza Urbana: um direito da Comunidade*, Nova Friburgo: FINEP; Prefeitura de Nova Friburgo.
- Damásio, H. O. (2007). *Planejamento Operacional*. In: UNICOM - Universidade Corporativa da COMLURB. *Curso de Formação de Limpeza Urbana*. Prefeitura do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.
- Druck, G., & Franco, T. (novembro, 2008). O Trabalho Contemporâneo: Precarização e Saúde Mental. In *Seminário Nacional de Saúde Mental e Trabalho*. São Paulo: Fundacentro. Recuperado em 27/09/2009 em:  
<http://www.fundacentro.gov.br/sistemas/EventoPortal/AnexoPalestraEvento/Mesa%20redonda%201%20-%20Trabalho%20contempor%C3%A2neo.pdf>.



- 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.
- IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2010). *Pesquisa Nacional de Saneamento Básico 2008*. Recuperado em 05/01/2013 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)
- Jacques, M. G. (2007). O nexos causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. *Psicologia & Sociedade*, 19(número especial), 112-119.
- 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.
- Lei municipal nº 8.146, de 29/12/ 2000, Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, Diário Oficial do Município, Ano VI, Edição 1284 (pp.1-9).
- Lei municipal nº 9.011, de 1/1/2005, Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, Diário Oficial do Município, Ano XI, Edição 2273 (pp.1-12).
- Lei municipal nº 9.329, de 29/1/2007, Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, Diário Oficial do Município, Ano XIII, Edição 2777 (pp.5-7).
- Lei municipal nº 10.101, de 14/1/2011, Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, Diário Oficial do Município, Ano XVII, Edição 3746 (pp.4-9).
- 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.
- 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: Editora Avante! (Originalmente publicado em 1846).
- 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.
- 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.
- Munduate, L. (1997). *Psicología Social de la Organización*. Las personas organizando. Madrid: Pirámide.
- 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 (pp. 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.
- SIEMACO, Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Prestação de Serviço de Asseio e Conservação e Limpeza Urbana de São Paulo (2011). *Perfil dos Trabalhadores em Asseio e Conservação e Limpeza de São Paulo*. São Paulo: SIEMACO.
- 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.
- 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*. Recuperado em 11/10/2011 em [http://portalpbh.pbh.gov.br/pbh/ecp/comunidade.do?evento=portlet&pIdPlc=ecpTaxonomi aMenuPortal&app=estatisticas&tax=11808&lang=pt\\_BR&pg=5922&taxp=0&](http://portalpbh.pbh.gov.br/pbh/ecp/comunidade.do?evento=portlet&pIdPlc=ecpTaxonomi aMenuPortal&app=estatisticas&tax=11808&lang=pt_BR&pg=5922&taxp=0&)
- 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, disponível em 15/01/2007: <http://www.scielo.br/pdf/soc/n9/n9a09.pdf>
- 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.
- 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 de Saúde Coletiva*, 3(2), 143-150.

## **Apêndice 3**

### **Roteiros das entrevistas**

**Entrevistas 1999/2000**

Entrevista 1 - com gari-coletor

I - Informações Pessoais:

Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Escolaridade:

Data de nascimento:

Estado Civil:

Filhos:

Natural de:

Reside em BH há ..... anos

2) Tempo de trabalho na autarquia:

Setor onde trabalha:

Há quanto tempo:

3) Funções que exerceu (em ordem cronológica) e função atual. Por quanto tempo exerceu cada função?

4) Que atividades exerceu antes de trabalhar na autarquia?

II - Histórico Profissional:

5) Quando começou a trabalhar?

6) O que achava de cada atividade exercida e motivo de escolha de cada uma.

7) Admissão na SLU: como aconteceu, motivo da escolha e expectativas.

8) O que achou de cada função exercida na SLU.

9) Por que escolheu ser gari?

10) O que acha de ser gari?

11) O que acha de ser gari na SLU? (Existe diferença das terceirizadas?)

12) Fale sobre as mudanças que têm ocorrido (fale também sobre seus sentimentos a respeito dessas mudanças):

- nas políticas de pessoal da autarquia;
- no trabalho em si (conteúdo do trabalho);
- nas relações interpessoais (colegas, chefias e comunidade);
- nas condições de trabalho (ambiente físico, equipamentos, etc.).

13) Fale sobre sua participação em outras atividades na SLU (Projeto Sócio-Funcional, Alfabetização, Coral, Teatro, Grupo de Hipertensão, CIPA, etc.).

14) De que forma o seu trabalho (de gari-coletor) interfere na vida pessoal? No lazer? Na vida social em geral? (Relacionamentos com amigos, familiares, cônjuges, filhos, vizinhos e com a comunidade dos locais onde trabalha).

15) O trabalho de gari interfere na saúde (problemas orgânicos e problemas mentais)?

16) Você percebe esses problemas em colegas?

17) E em você mesmo? (Problemas orgânicos e problemas mentais)

18) Como você percebe a valorização do seu trabalho:

- pela SLU
- pelo seu chefe
- pelos seus colegas
- pela comunidade

19) Como é aceitação do seu trabalho pela comunidade? (De quando você começou a trabalhar até hoje)

20) Você acha que houve alguma mudança no tratamento da comunidade com os garis? Por quê? (Motivos aparentes)

21) Você observa entre seus colegas (ou mesmo com relação a você) o uso do álcool ou outras drogas, inclusive calmantes e antidepressivos, em decorrência de dificuldades sofridas no trabalho?

22) Você sente que as dificuldades do seu trabalho trouxeram consequências para sua vida / personalidade / jeito de ser? Seus familiares notaram mudanças em você, nesse sentido? O que eles dizem?



Entrevista 2 - com Técnicos responsáveis pelos eventos internos

I - Informações Pessoais:

Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Cargo:

Escolaridade:

Idade:

Sexo:

2) Tempo de trabalho na autarquia:

Setor onde trabalha:

Há:

3) Atividade/projeto que desenvolveu ou desenvolvia?

4) Qual o objetivo da (o) atividade / projeto?

5) Qual a efetiva participação do gari-coletor (n<sup>os</sup> estatísticos)? A adesão era espontânea ou não?

6) A atividade/projeto ainda é desenvolvida? Qual a atual participação do gari-coletor (n<sup>os</sup> estatísticos e/ou %).

7) A atividade / projeto tem relação, direta ou indireta, com a questão da valorização do trabalho do coletor de lixo?

8) Pôde ser observada alguma mudança significativa no comportamento do gari em relação a uma valorização de seu trabalho? Como pode ser comprovada (fatos, n<sup>os</sup> ou %).

9) A atividade / projeto tem repercussão na relação do gari com a sociedade? Qual? Pôde ser comprovada (fatos, n<sup>os</sup> ou %).

10) Pode afirmar se houve melhoria na qualidade de vida no trabalho? Através de quais dados?

Entrevista 3 - com chefias das gerências operacionais

I - Informações Pessoais:

Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Cargo:

Escolaridade:

Idade:

Sexo:

2) Tempo de trabalho na autarquia:

Setor onde trabalha:

Há:

- 3) Como era o tratamento dado pela sociedade ao trabalho do gari-coletor de lixo? Havia discriminação?
- 4) Houve mudança no comportamento da sociedade com o gari? Hoje eles são mais aceitos? Se verdadeiro, a que atribui isto?
- 5) Como era o relacionamento com os garis na época de maior discriminação social? Como era o comportamento deles?
- 6) Você percebe mudanças no comportamento dos garis coletores de lixo, após as campanhas de valorização junto à sociedade e aos trabalhos internos (Projeto Sócio-Funcional, Alfabetização, PPAA)? Quais mudanças? Influenciaram na produtividade / qualidade ou criatividade?
- 7) Como é o inter-relacionamento com os garis atualmente?

## **Entrevistas 2012**

## Entrevistas Garis

- 1 - Você trabalha na limpeza urbana desde quando? E qual a sua profissão?
- 2 - Por que e como você se tornou um gari?
- 3 - Como você aprendeu sua profissão?
- 4 - E aqui nessa empresa? Há quanto tempo você está trabalhando?
- 5 - O que você sabe sobre a história da SLU/varrição?
- 6 - Você percebe alterações significativas nessa percepção ao longo do funcionamento da autarquia? A que você atribui?
- 7 - Como você percebe o papel de um serviço de limpeza urbana na sociedade? E a varrição?
- 8 - Quais os objetivos e metas atuais?
- 9 - E quais são seus planos? Você planeja seguir trabalhando como (gari)?
  - 8.1 - Quais as razões para você planejar .... (seguir como... ou mudar de atividade...)?
  - 8.2 - Espera seguir nessa empresa?
  - 8.3 - (Se tem filhos) Você gostaria que seu filho fosse ....? Por que?
- 10 - Se sim na anterior: E que aspectos do atual trabalho lhe desagradam?
- 10 - Se não: E que aspecto lhe mantém sendo gari?
- 11 - Conte-me como é seu dia a dia? O ir e vir de casa para o trabalho e do trabalho para casa.
- 12 - Na sua casa, quantas pessoas trabalham?
- 13 - Na prática, você costuma trabalhar quantas horas por dia?
- 14 - Você costuma trabalhar horas extras? Quantas? Quando? Em que horário?
  - Por que trabalha horas extras?
  - Você gostaria de seguir trabalhando horas extras? Por que?
  - Podem ser extintas essas horas extra? Como? Qual sua opinião?
- 15 - O trabalho que você realiza apresenta riscos para sua saúde? Quais?
- 16 - Em relação à saúde, existe alguma doença que você considera mais frequente no meio em que trabalha?
- 17 - Como você enfrenta esses riscos?
- 18 - Como e em que a empresa lhe ajuda a enfrentar tais riscos? O que deveria fazer mais?

- 19 - Em relação às condições de trabalho como avalia a estrutura física? E as instalações, equipamentos, etc.?
- 20 - Seu local de trabalho é fixo? As condições do local onde trabalha (trecho) influenciam em sua atividade? Como e em que?
- 21 - Há uma política de treinamento? Costuma-se oferecer oportunidades de treinamento e de educação?
- 22 - Como são as relações com as pessoas de cargos superiores ao seu?
- 23 - E as relações com os colegas?
- 24 - O que você observa nos contatos entre seus colegas que lhe agrada? E o que desagrada?
- 25 - Você já observou ocorre algo entre as chefias e seus colegas que você não considera certo? Ou que lhe desagrada? O que? Por que não é certo?
- 26 - O fato você ser gari lhe impede de fazer alguma coisa que você gostaria? O que? Por quê?
- 27 - Sintetize o que mais lhe agrada por você ser gari.

## Entrevistas Técnicos e Gestores

Gestores e Técnicos responsáveis pela aplicação das políticas de limpeza urbana no contexto da varrição de vias

- 1 - Conte um pouco sobre sua unidade e a história da SLU/varrição? (as mudanças, marcos históricos)
- 2 - Como você percebe o papel de sua unidade e de um serviço de limpeza urbana na sociedade?
- 3 - Existem registros formais sobre serviços que a SLU oferece ou ofereceu ao longo dos anos?
- 4 - Qual a estrutura organizacional de sua unidade para dar conta destes serviços?
- 5 - Qual a estrutura física da sua unidade? E as instalações, equipamentos, etc.? Você tem registro das principais mudanças dessas estruturas?
- 6 - Existe relação entre a estrutura da sua unidade e das unidades operacionais?
- 7 - Como se realiza a atual gestão da sua unidade e da SLU? (tomada de decisão, quem toma parte, quem compra, quem contrata)
- 8 - Quem demanda a sua unidade, apenas a SLU? PBH? Administração Regional da PBH?
- 9 - Existem consultas/visitas de outros órgãos/empresa/prestadores de serviço/estudantes/técnicos (número e tipo de usuário) Qual o tipo de informação demandada?
- 10 - Houve mudança nessas demandas? A que você atribui?
- 11 - Como você percebe o relacionamento entre os diversos órgãos e/ou setores da SLU?
- 12 - Como você percebe o ambiente social interno?
- 13 - Quais os objetivos e metas atuais da sua unidade e da SLU, declarados (existem registros?)
- 14 - Qual o futuro que você imagina para a SLU e a sua unidade?
- 15 - O que significa para você a sua unidade e o seu trabalho? Por que você trabalha aqui?

Questões em relação à saúde e segurança dos garis

- 1 - A atividade de varrição apresenta riscos para a saúde do trabalhador? Quais?
- 2 - Em relação à saúde, existe alguma doença que você considera mais frequente entre os trabalhadores?

Acomete mais homens ou mulheres ou não tem relevância entre os gêneros?

Em relação à saúde, existe alguma doença que você considera mais frequente no meio em que trabalha?

### 3 - Como são enfrentados esses riscos?

- Cuidados médicos
- Medidas preventivas no trabalho
- Uso de EPIs (quais? quando? Que outros EPI você considera que deveria utilizar? Por não usa?)
- Outras práticas de prevenção (alimentação, exercícios, repouso, estimulantes, mecanismos de defesa psicossociais, etc.)
- Os riscos poderiam ser menores? Como?

## **Apêndice 4**

### **As grandes categorias das condições de trabalho (Taxonomia)**



*As grandes categorias das condições de trabalho (Taxionomia)*

<b>Categorias</b>	<b>Conceitos</b>
<b>1) Condições contratuais e jurídicas</b>	Referem-se ao conjunto de aspectos jurídicos (autônomo versus 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.
<b>2) Condições físicas e materiais</b>	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.
<b>3) Processos e características da atividade</b>	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.
<b>4) Condições do ambiente sociogerencial</b>	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, Costa, Alves-Filho & Da Rocha Falcão (submetido).

## **Apêndice 5**

### **Questionário Condições de Trabalho Fatores do Questionário de Condições de Trabalho**



**Universidade Federal de Minas Gerais**  
 Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas  
 Departamento de Psicologia  
 Laboratório de Estudos sobre Trabalho,  
 Sociabilidade e Saúde  
 Políticas Públicas, Participação Social e Ação  
 Coletiva



**Universidade Federal do Rio Grande do Norte**  
 Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes  
 Departamento de Psicologia  
 Grupo de Estudos em Saúde Mental e Trabalho  
 (GEST)

## QUESTIONÁRIO SOBRE CONDIÇÕES DE TRABALHO

### Apresentação

Este questionário é um instrumento utilizado em uma pesquisa sobre condições de trabalho. Consideramos que o mapeamento das condições de trabalho é relevante porque o conhecimento gerado pode subsidiar a implementação de ações concretas, que visem à melhoria da qualidade de vida e de trabalho dos profissionais. A sua participação, respondendo a este questionário, será importante e, desde já, agradecemos pela colaboração.

Equipe do Grupo de Pesquisa em Saúde Mental e Trabalho- GEST/UFRN  
 Equipe do Laboratório de Estudos sobre Trabalho, Sociabilidade e Saúde/UFMG

Natal/Belo Horizonte – 2011

## Ficha individual

Idade: _____	Tempo de trabalho: _____		
Sexo: ( ) Feminino ( ) Masculino	Tempo no trabalho atual: _____		
Nível de instrução:			
( ) Nunca estudou	( ) Ensino médio completo		
( ) Ensino fundamental incompleto	( ) Ensino superior incompleto		
( ) Ensino fundamental completo	( ) Ensino superior completo		
( ) Ensino médio incompleto	( ) Pós-graduação (especialização, residência, mestrado e/ou doutorado)		
Ainda estuda?			
( ) Sim	Se sim, que curso e série: _____		
( ) Não	Se não, com que idade parou de estudar? _____		
Com que idade começou a estudar? _____	Foi estudante durante quantos anos? _____		

### Condições de trabalho: contratuais e jurídicas

**001) Este trabalho (sobre o qual você está respondendo) é o seu único trabalho remunerado?**

<input type="checkbox"/> Sim	
<input type="checkbox"/> Não	<b>Se não, quantas horas por semana trabalha em média, no(s) seu(s) outro(s) trabalho(s)?</b> <input type="checkbox"/> 20 horas semanais <input type="checkbox"/> Outras. <b>Se outra, especifique:</b> _____ horas semanais <input type="checkbox"/> 30 horas semanais <input type="checkbox"/> Não se aplica <input type="checkbox"/> 40 horas semanais

**002) Você é, principalmente...**

<input type="checkbox"/> Autônomo	<b>002.1) Se autônomo, você é:</b>	
	<input type="checkbox"/> Autônomo sem empregado <input type="checkbox"/> Autônomo com empregado <input type="checkbox"/> Autônomo com contrato de prestação de serviço sem empregado <input type="checkbox"/> Autônomo com contrato de prestação de serviço com empregados	
<input type="checkbox"/> Empregado	<b>002.2) Se empregado, você está empregado em?</b>	<b>002.3) Se empregado, seu contrato é:</b>
	<input type="checkbox"/> Empresas e organizações públicas <input type="checkbox"/> Empresas e organizações privadas <input type="checkbox"/> Organizações sem fins lucrativos (por ex: ONG's, fundações e cooperativas)	<input type="checkbox"/> Sem carteira de trabalho assinada <input type="checkbox"/> Com carteira de trabalho assinada e temporário <input type="checkbox"/> Com carteira de trabalho assinada por tempo indeterminado <input type="checkbox"/> Com carteira assinada por período de experiência <input type="checkbox"/> Estatutário

**003) Se você é empregado, qual a sua condição em relação a empresa?**

- ( ) Você é efetivamente empregado na empresa onde seu trabalho se realiza  
 ( ) Você é empregado de uma empresa terceirizada

**004) Se você é empregado, qual é a principal atividade da empresa ou organização onde trabalha?**

\_\_\_\_\_ ( ) Não se aplica

**005) Seu contrato de trabalho aqui determina uma jornada de trabalho de quantas horas semanais?**

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 20 horas semanais | <input type="checkbox"/> 44 horas semanais                |
| <input type="checkbox"/> 30 horas semanais | <input type="checkbox"/> Outras. Especifique: _____ horas |
| <input type="checkbox"/> 40 horas semanais | <input type="checkbox"/> Não se aplica                    |

**006) E na prática, quantas horas você trabalha normalmente por semana aqui?**

- ( ) 20 horas semanais  
 ( ) 30 horas semanais  
 ( ) 40 horas semanais  
 ( ) 44 horas semanais  
 ( ) Outras. Especifique: \_\_\_\_\_ horas

**007) Normalmente, quantos dias por semana você trabalha aqui? \_\_\_\_\_ dias por semana**

**008) Normalmente, quantas vezes por mês trabalha durante a noite (pelo menos 2 horas entre as 10 horas da noite e às 5 horas da manhã)?**

- \_\_\_\_\_ noites por mês ( ) Nunca

**009) Quantas vezes por mês (em média) trabalha aos domingos?**

- \_\_\_\_\_ domingos por mês ( ) Nunca

**010) Gostaria de trabalhar ... ?**

- ( ) 44 horas semanais  
 ( ) 40 horas semanais  
 ( ) 30 horas semanais  
 ( ) 20 horas semanais  
 ( ) Outro. Especifique: \_\_\_\_\_

**010.1) Essa quantidade de horas de trabalho de minha preferência representa:**

- ( ) Mais horas que no momento  
 ( ) A mesma quantidade de horas que atualmente  
 ( ) Menos horas que atualmente

**011) No total, quantos minutos por dia demora normalmente no percurso de casa para o trabalho e do trabalho para casa (soma)? \_\_\_\_\_ minutos ( ) Trabalho onde moro**

**012) Com relação às suas férias e descanso semanal (pode marcar mais de uma alternativa):**

- ( ) goza férias anualmente  
 ( ) recebe os adicionais de férias  
 ( ) semanalmente conta com ao menos um dia de descanso/lazer  
 ( ) vende uma parte das férias  
 ( ) vende anualmente as férias completa

**013) Com relação aos benefícios, o seu trabalho lhe proporciona (pode marcar mais de uma alternativa):**

- ( ) previdência social  
 ( ) plano de saúde ou auxílio saúde  
 ( ) vale-alimentação ou auxílio-alimentação  
 ( ) vale-transporte ou auxílio-transporte  
 ( ) licença para se capacitar sem suspensão do seu salário  
 ( ) creche ou auxílio-creche  
 ( ) incentivo financeiro para estudar  
 ( ) custeio total ou parcial de cursos  
 ( ) outros. Quais? \_\_\_\_\_

	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Sempre
<b>014) Você trabalha ... ?</b>					
014.1) o mesmo número de horas todos os dias					
014.2) o mesmo número de dias todas as semanas					
014.3) com horários fixos de entrada e de saída					
014.4) por turnos ou escala					

<b>015) Quanto você ganha por mês?</b>	
<input type="checkbox"/> Menos de R\$ 560,00	<input type="checkbox"/> De R\$ 3.600,00 a R\$ 4.200,00
<input type="checkbox"/> De R\$ 560,00 a R\$ 900,00	<input type="checkbox"/> De R\$ 4.200,00 a R\$ 5.400,00
<input type="checkbox"/> De R\$ 900,00 a R\$ 1.200,00	<input type="checkbox"/> De R\$ 5.400,00 a R\$ 6.600,00
<input type="checkbox"/> De R\$ 1.200,00 a R\$ 1.800,00	<input type="checkbox"/> De R\$ 6.600,00 a R\$ 9.000,00
<input type="checkbox"/> De R\$ 1.800,00 a R\$ 2.400,00	<input type="checkbox"/> De R\$ 9.000,00 a R\$ 11.400,00
<input type="checkbox"/> De R\$ 2.400,00 a R\$ 3.000,00	<input type="checkbox"/> De R\$ 11.400,00 a R\$ 14.000,00
<input type="checkbox"/> De R\$ 3.000,00 a R\$ 3.600,00	<input type="checkbox"/> Acima de R\$ 14.000,00
<b>016) O que você ganha é:</b>	
<input type="checkbox"/> A única renda de sua família	<input type="checkbox"/> Aproximadamente a metade da renda familiar
<input type="checkbox"/> Quase a totalidade da renda familiar	<input type="checkbox"/> Uma parcela pequena da renda da família
<b>017) O que você ganha é [PODE MARCAR MAIS DE UMA ALTERNATIVA]:</b>	
<input type="checkbox"/> salário fixo	<input type="checkbox"/> horas extraordinárias
<input type="checkbox"/> comissão por desempenho ou produção fixa	<input type="checkbox"/> participação em lucro
<input type="checkbox"/> comissão por produção variável	<input type="checkbox"/> apenas de acordo com sua produção
<b>018) Se você é empregado, você recebe seu pagamento:</b>	
<input type="checkbox"/> Diariamente	<input type="checkbox"/> Outros. Especifique: _____
<input type="checkbox"/> Semanalmente	_____
<input type="checkbox"/> Mensalmente	_____
<input type="checkbox"/> Anualmente	<input type="checkbox"/> Não aplicável

### Condições de trabalho: físicas e materiais

Utilizando a seguinte escala (de 'Nunca' a 'Todo o tempo'), responda cada item, marcando com X:

019) Quanto você se expõe às condições de trabalho abaixo?	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Todo o tempo	Não se aplica
019.1) Vibrações provocadas por instrumentos manuais, máquinas, etc..						
019.2) Ruídos tão fortes que obrigam a levantar a voz para falar com as pessoas						
019.3) Calor desconfortável						
019.4) Frio desconfortável						
019.5) Fumaça ( como fumaça de soldas ou de canos de escape), pó ( como pó de madeira, de algodão) ou poeiras (como poeira de cimento, de barro), etc.						
019.6) Inalação de vapores (tais como de solventes, diluentes e/ou inseticidas)						
019.7) Manuseio ou contato da pele com produtos ou substâncias químicas						
019.8) Radiações, raio x, radioatividade, luz de soldadura, raios laser						
019.9) Fumaça de cigarro de outras pessoas						
019.10) Manuseio ou contato direto com materiais que podem transmitir doenças infecciosas (tais como lixo, dejetos, sangue, fluidos corporais, materiais de laboratório,						
019.11) Exposição prolongada ao sol						
019.12) Mudança brusca de temperatura						

019.13) Excesso de umidade						
019.14) Iluminação insuficiente						
<b>019) Quanto você se expõe às condições de trabalho abaixo?</b>	<b>Nunca</b>	<b>Raramente</b>	<b>Algumas vezes</b>	<b>Muitas vezes</b>	<b>Todo o tempo</b>	<b>Não se aplica</b>
019.15) Iluminação excessiva						
019.16) Acidentes físicos (desabamentos, quedas de materiais, etc.)						
019.17) Acidentes com ferramentas, instrumentos e maquinários						
019.18) Falta de higiene no local de trabalho						
019.19) Contato com pessoas com doenças infecto-contagiosas						
019.20) Situações que podem desenvolver doenças ocupacionais						
019.21) Exigências psíquicas estressantes						
019.21) Riscos de pequenos acidentes de trabalho						
019.22) Riscos de acidentes de trabalho incapacitantes						
019.23) Riscos de acidentes de trabalho fatais						
019.24) Riscos de acidentes no trânsito						
019.25) Agravo de doenças que você contraiu por razões diversas						
019.26) Posições dolorosas ou fatigantes						
019.27) Levantar ou deslocar pessoas						
019.28) Transportar ou deslocar cargas pesadas						
019.29) Operar máquinas e ferramentas que lhes exigem acentuado esforço físico						
019.30) Usar máquinas, equipamentos e/ou ferramentas com defeitos						
019.29) Ficar de pé ou andar						
019.30) Movimentos repetitivos da mão ou do braço						
019.31) Repetir movimentos em intervalos menores que dez minutos						
019.32) Repetir movimentos em intervalos de menos de um minuto						
019.33) Trabalhar nas instalações da empresa/organização						
019.34) Trabalhar fora da empresa/organização, a partir de sua casa com um computador						
019.35) Trabalhar em casa, excluindo o trabalho fora da empresa/organização com computador						
019.36) Trabalhar noutros locais que não sejam a sua casa ou instalações da empresa/organização, como por ex.: nas instalações de clientes, em viagem						
019.37) Estar em contato direto com pessoas que não são empregadas no seu local de trabalho, por exemplo, clientes, passageiros, alunos, doentes, etc.						
019.38) Trabalhar com computadores: Computadores pessoais, rede de dados, servidor						
019.39) Uso da Internet /e-mail para fins profissionais						
019.40) Usar vestuário ou equipamento pessoal de proteção						
019.41) Trabalhar em vias públicas (na rua)						

**Condições de trabalho: processos e características de trabalho**

**020) Utilizando a seguinte escala (de 'Nunca' a 'Todo o tempo'), responda cada item, marcando com X:**

<b>020) O horário de seu trabalho é ...</b>	<b>Nunca</b>	<b>Raramente</b>	<b>Algumas vezes</b>	<b>Muitas vezes</b>	<b>Todo o tempo</b>	<b>Não se aplica</b>
020.1) Definido pela empresa/organização sem possibilidade de alteração						
020.2) Uma escolha entre vários horários de trabalho fixos, determinados pela empresa/organização						
020.3) Adaptado por você dentro de certos limites (ex.: poder ocasionalmente trocar horário sob justificativa)						
020.4) Inteiramente determinado por você						
020.5) Combinado (acordado) entre você e clientes						
020.6) Combinado (acordado) entre você, colegas e outras pessoas						
020.7) Alterado com frequência pela chefia sem aviso prévio a você						
020.8) Alterado com frequência pela chefia com aviso prévio a você						
<b>021) O seu trabalho implica ...</b>						
021.1) Ritmo acelerado						
021.2) Prazos muito rígidos e muito curtos						
<b>022) De uma maneira geral, o seu ritmo de trabalho depende ... ?</b>						
022.1) Do trabalho feito pelos seus colegas						
022.2) Dos pedidos diretos de pessoas como os clientes, os passageiros, os alunos, os usuários, os pacientes, etc.						
022.3) De objetivos quantitativos de produção ou desempenho						
022.4) Da velocidade automática de uma máquina ou do movimento de um produto						
022.5) Do controle direto do seu chefe						
<b>023) O seu trabalho lhe exige ... ?</b>						
023.1) Respeitar normas (administrativas, técnicas, de segurança, etc.)?						
023.2) Avaliar por você mesmo(a) da qualidade do seu trabalho?						
023.3) Resolver por você mesmo(a) problemas imprevistos?						
023.4) Realizar tarefas monótonas?						
023.5) Realizar tarefas repetitivas?						
023.6) Realizar tarefas complexas?						
023.7) Aprender coisas novas?						
023.8) Interromper uma tarefa para realizar outras						
023.9) Ser contatado por e-mail e/ou por telefone fora do seu horário						
<b>024) Você pode escolher ou modificar ... ?</b>						
024.1) A ordem das suas tarefas?						
024.2) Os seus métodos de trabalho?						
024.3) O ritmo da realização das tarefas?						



025) Na execução de suas atividades de trabalho...	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Todo o tempo	Não se aplica
025.1) Você pode receber ajuda de colegas						
025.2) Você pode receber ajuda dos seus superiores/chefes						
025.3) você pode receber ajuda externa à empresa/organização						
032.4) Você tem influência sobre a escolha dos seus colegas de trabalho						
025.5) Você pode fazer pausa quando desejar						
025.6) Você tem tempo suficiente para terminar o seu trabalho						
025.7) Você é livre para decidir quando tira férias ou dias de folga						
025.8) Você pode negociar com chefes e colegas quando tirar férias e/ou dias de folga						
025.9) Você tem oportunidade para fazer o que sabe fazer melhor						
025.10) Você pode fazer um trabalho bem feito nas condições de trabalho atuais.						
025.11) Você pode pôr em prática as suas idéias						
025.12) Você é intelectualmente exigido (desafiado)						
025.13) Você precisa apresentar emoções específicas						
025.14) Você precisa dissimular suas emoções						
<b>026) As suas atividades são executadas ...?</b>						
026.1) por você sozinho						
026.2) em equipe						
<b>027) O que você faz é definido ...</b>						
027.1) Previamente por setores aos quais você tem pouco acesso						
027.2) Em manuais de serviço que você precisa seguir passo a passo						
027.3) Por seu chefe/administrador sozinho						
027.4) Por seu chefe/administrador após ouvir a equipe de trabalho						
027.5) Pela equipe de trabalho						
027.6) Por você, planejando independentemente						
027.7) Por você, negociando com colegas e chefes						
<b>028) Suas atividades e funções exigem...</b>						
028.1) As qualificações e experiência que você já tem						
028.2) Atualizações						
028.3) Formação suplementar ao que já tenho						
<b>029) Quanto às suas responsabilidades você responde por...</b>						
029.1) Danos a equipamentos, máquinas e objetos						
029.2) Por qualidade no atendimento a outras pessoas						
029.3) Erros técnicos no desenvolvimento de seu trabalho						

**030) Nos últimos 12 meses, você participou de algum tipo de formação para melhorar as suas competências?**

( ) Sim ( ) Não

**030.1) Se sim, quem pagou por esta formação?**

- ( ) Você.  
 ( ) Seu empregador.  
 ( ) Outro, com anuência do empregador.

**030.2) Quanto tempo durou tal formação? \_\_\_\_\_ dias**

**030.3) Participou de outro tipo de formação ou aprendizagem (por ex: auto-aprendizagem, seminários na internet, etc)**

( ) Sim ( ) Não

**Condições de trabalho: ambiente sociogerencial**

<b>031) No último ano, você...?</b>	<b>Nunca</b>	<b>Raramente</b>	<b>Algumas vezes</b>	<b>Muitas vezes</b>	<b>Sempre</b>	<b>Não se aplica</b>
031.1) Teve uma discussão franca com o seu chefe acerca do desempenho da sua função?						
031.2) Foi consultado sobre mudanças na organização do trabalho e/ou nas suas condições de trabalho?						
031.3) Foi sujeito a uma avaliação formal regular do desempenho das suas funções?						
031.4) Discutiu com o seu chefe problemas relacionados ao trabalho?						
031.5) Foi informado sobre os riscos de acidentes no trabalho						
031.6) Foi informado sobre os riscos de adoecimento decorrente do trabalho						
<b>032) Em seu trabalho, você está exposto a:</b>						
032.1) Pressão por decisões rápidas						
032.2) Falta de material necessário para a realização de suas tarefas						
032.3) Falta de equipamentos/ferramentas adequadas						
032.4) Exigências desproporcionais às condições de trabalho						
032.5) Conflitos com colegas e chefias						
032.6) Exigências conflitantes com seus princípios e valores						
032.7) Realizar tarefas diferentes das suas						
032.8) Sobrecarga de tarefas						
032.9) Realizar tarefas conflitivas ou contraditórias						
032.10) Realizar tarefas desagradáveis						
032.11) Ficar sem fazer nada						
032.12) Assumir responsabilidade por punir						

<b>033) No último ano, esteve sujeito no trabalho a...?</b>	<b>Nunca</b>	<b>Raramente</b>	<b>Algumas vezes</b>	<b>Muitas vezes</b>	<b>Sempre</b>	<b>Não se aplica</b>
033.1) Agressões verbais?						
033.2) Ameaças de violência física?						
033.3) Violência física?						
033.4) Intimidações / perseguição?						
033.5) Discriminação de sexo (homem x mulher)?						
033.6) Assédio sexual?						
033.7) Discriminações ligadas à idade?						
033.8) Discriminações ligadas à nacionalidade?						
033.9) Discriminações ligadas a questões raciais?						
033.10) Discriminação ligada à classe social?						
033.11) Discriminação ligada à religião?						
033.12) Discriminação ligada a características pessoais (altura, surdez, cegueira, gagueira, etc.)?						
033.13) Discriminação ligada a preferências sexuais?						
033.14) Discriminação ligada à história pessoal (prostituição, ex-presidários, portadores de doenças contagiosas ou crônicas, etc.)?						

<b>034) Quantas pessoas trabalham com você aqui (no setor ou unidade administrativa)</b>	
( ) Sozinho	( ) 50 a 99 pessoas
( ) 2 a 4 pessoas	( ) 100 a 249 pessoas
( ) 5 a 9 pessoas	( ) 250 a 499 pessoas
( ) 10 a 49 pessoas	( ) 500 e mais pessoas
<b>035) Quantas pessoas trabalham sob a sua direção e dependem de você para receber aumentos de salário, prêmios ou promoções?</b>	
_____ pessoas	( ) Nenhuma

## *Fatores do Questionário de Condições de Trabalho*

### Fatores por categorias

#### Condições físicas e materiais

**Falta de Segurança.** 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.

**Exposição a Situações Adversas.** 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.

**Situações Desgastantes.** Perceber-se exposto a: exigências psíquicas estressantes, agravo de doenças contraídas, posições dolorosas ou fatigantes e à fumaça, pó ou poeiras.

**Movimentos Repetitivos.** Percebe-se exposto a repetir movimentos da mão ou do braço.

**Mudanças Físicas Naturais.** Percebe-se exposto a: calor desconfortável, mudança brusca de temperatura, frio desconfortável e sol prolongadamente.

**Riscos de Acidentes de Trabalho.** Percebe-se exposto a: riscos de acidentes de trabalho de pequeno porte, incapacitantes e fatais.

**Exposição a Substâncias.** 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.

#### Processos e características da atividade

**Rapidez e Complexidade.** 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.

**Interação no Trabalho.** Se o trabalhador responde por danos na qualidade de atendimento a pessoas e apresentar ou dissimular emoções específicas. Se pode receber ajuda externa à organização e se seu ritmo de trabalho depende de pedidos de clientes.

**Exigências de qualificação.** Se sua atividade exige atualizações, formação suplementar, qualificações e experiência, aprender coisas novas e avaliar por si mesmo o que faz.

**Autonomia (jornada e escolha de colegas).** 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.

**Trabalho em Equipe.** 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.

**Autonomia no Modo de Trabalho.** Quanto crê poder modificar seus métodos de trabalho, o ritmo de realização das tarefas e a ordem das tarefas.

**Definição das atividades.** Quanto percebe que suas tarefas são definidas pela equipe de trabalho, pelo chefe ou pelo trabalhador sozinho, negociando com colegas e chefes.

**Responsabilidade.** Quanto o horário de trabalho é negociado pelo trabalhador e se responde por erros técnicos e por danos a equipamentos, máquinas e objetos.

#### Condições do ambiente sociogerencial

**Falta de Apoio na Execução das Tarefas.** 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.

**Discriminação Social.** Quanto se percebe discriminado por: classe social, traços corporais, história pessoal (prostituição, ex-presidários, etc.), preferências sexuais, raça, religião, nacionalidade e idade.

**Gestão do desempenho profissional.** 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.

**Discriminação Sexual.** Quanto o trabalhador se percebe sujeito, no ambiente de trabalho, à discriminação por sexo (homem X mulher) e ao assédio sexual.

**Exposição à violência.** Quanto o trabalhador se percebe sujeito no ambiente de trabalho a ameaças de violência física, agressões verbais, violência física ou intimidações/perseguições.

## **Apêndice 6**

### **Aprovação do Comitê de Ética de Pesquisa**



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS  
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA - COEP

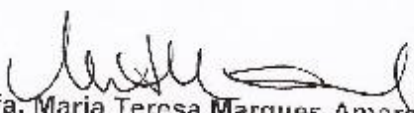
Projeto: CAAE -08480912.3.0000.5149

Interessado(a): **Profa. Livia de Oliveira Borges**  
Departamento de Psicologia  
FAFICH- UFMG

### DECISÃO

O Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG – COEP aprovou, no dia 09 de abril de 2013, o projeto de pesquisa intitulado "A atividade de varrição e suas repercussões para o Gari" bem como o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

O relatório final ou parcial deverá ser encaminhado ao COEP um ano após o início do projeto.

  
Prof. Maria Teresa Marques Amaral  
Coordenadora do COEP-UFMG

## **Apêndice 7**

### **Termo de Consentimento Livre e Esclarecido**

### **TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Este é um convite para você participar da pesquisa, “A atividade de varrição e suas repercussões para o Gari”, que é coordenada pela Profa. *Livia de Oliveira Borges* e pela mestrand *Georgina Maria Vêras Motta* da UFMG (Belo Horizonte). Você participa apenas se você quiser e você poderá desistir a qualquer momento, retirando seu consentimento, sem que isso lhe traga nenhum prejuízo ou penalidade.

Essa pesquisa tem como objetivo estudar a atividade dos garis de varrição, servidores públicos municipais, do hipercentro de Belo Horizonte e em que os trabalhadores são afetados por ela, a partir de suas condições de trabalho e das exigências físicas, psíquicas e cognitivas delas decorrentes. Caso decida aceitar o convite, você será submetido(a) ao(s) seguinte(s) procedimentos: responder a um questionário com ajuda de um pesquisador auxiliar que lhe fará as perguntas e anotará suas respostas usando um pequeno equipamento de mão (Pocket PC). Você responderá sem precisar dizer ou anotar seu nome.

Os riscos envolvidos com sua participação consistem na exposição de suas opiniões; riscos que está sendo minimizado pela providência de não identificá-lo, ou seja, de não anotar o seu nome. As perguntas não são sobre você, mas sobre a sua opinião a respeito das condições de trabalho e de suas repercussões para o trabalhador. Os dados serão guardados em local seguro e a divulgação dos resultados será feita de forma a não identificar os participantes, focalizando o seu conteúdo geral e nos resultados estatísticos.

Você não terá benefícios pessoais diretos ao participar da pesquisa, mas poderá beneficiar a melhor compreensão acerca do trabalho gari de varrição e que poderão subsidiar os órgãos públicos fiscalizadores e/ou elaboradores de políticas públicas de trabalho e emprego.

Não estamos prevendo que você venha a ter quaisquer despesas ou danos em decorrência de sua participação, mas se despesas ou danos vierem a ocorrer você será ressarcido ou indenizado conforme o caso.

Você ficará com uma cópia deste Termo e toda a dúvida que você tiver a respeito desta pesquisa, poderá perguntar diretamente para a Profa. *Livia de Oliveira Borges*, e para a mestrand *Georgina Maria Vêras Motta*, em Belo Horizonte (endereço e telefone especificado ao final). Dúvidas a respeito da ética dessa pesquisa também poderão ser questionadas ao Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG conforme endereço também especificado ao final.

#### **Consentimento Livre e Esclarecido**

Declaro que compreendi os objetivos desta pesquisa, como ela será realizada, os riscos e benefícios envolvidos e concordo em participar voluntariamente da pesquisa “A atividade de varrição e suas repercussões para o Gari”.

Participante da pesquisa:

Nome:	Assinatura
-------	------------

Pesquisador responsável

<i>Livia de Oliveira Borges (Belo Horizonte)</i>	Assinatura:
<i>Georgina Maria Vêras Motta (Belo Horizonte)</i>	Assinatura:

**Endereço:** Departamento de Psicologia, da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas (FAFICH) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Sala 4001. Campos Pampulha. Av. Antônio Carlos, 6627. CEP 31270-901. (Telefone: 3409-6266).

**Comitê de ética e Pesquisa:** Av. Antônio Carlos, 6627, Unidade Administrativa II, - 2º andar - Sala 2005. Campus Pampulha. Belo Horizonte, MG. CEP 31270-901. (telefone 0xx31-3409-4592)



## TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

### Esclarecimentos

Este é um convite para você participar da pesquisa, “A atividade de varrição e suas repercussões para o Gari”, que é coordenada pela Profa. *Livia de Oliveira Borges* e pela mestranda *Georgina Maria Vêras Motta* da UFMG (Belo Horizonte). Você participa apenas se você quiser e você poderá desistir a qualquer momento, retirando seu consentimento, sem que isso lhe traga nenhum prejuízo ou penalidade.

Esta pesquisa tem como objetivo estudar a atividade dos garis de varrição, servidores públicos municipais, do hipercentro de Belo Horizonte e em que os trabalhadores são afetados por ela, a partir de suas condições de trabalho e das exigências físicas, psíquicas e cognitivas delas decorrentes. Contribuirá para melhor conhecer a realidade de sua ocupação. Sua participação consistirá em responder a uma entrevista semi-estruturada com uso de gravador. Esta é uma etapa da pesquisa, que funcionará como uma sondagem inicial.

Os riscos envolvidos com sua participação consistem na exposição de suas opiniões; riscos que está sendo minimizado pela providência de não identificá-lo, ou seja, de não anotar o seu nome. As perguntas não são sobre você, mas sobre a sua opinião a respeito das condições de trabalho e de suas repercussões para o trabalhador. Os dados serão guardados em local seguro e a divulgação dos resultados será feita de forma a não identificar os participantes, focalizando o seu conteúdo geral e nos resultados estatísticos. De forma alguma serão divulgados os nomes dos entrevistados.

Você não terá benefícios pessoais diretos ao participar da pesquisa, mas poderá beneficiar a melhor compreensão acerca do trabalho gari de varrição e que poderão subsidiar os órgãos públicos fiscalizadores e/ou elaboradores de políticas públicas de trabalho e emprego.

Não estamos prevendo que você venha a ter quaisquer despesas ou danos em decorrência de sua participação, mas se despesas ou danos vierem a ocorrer você será ressarcido ou indenizado conforme o caso.

Você ficará com uma cópia deste Termo e toda a dúvida que você tiver a respeito desta pesquisa, poderá perguntar diretamente para a Profa. *Livia de Oliveira Borges*, e para a mestranda *Georgina Maria Vêras Motta* em Belo Horizonte (endereço e telefone especificado ao final). Dúvidas a respeito da ética dessa pesquisa também poderão ser questionadas ao Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG conforme endereço também especificado ao final.

### Consentimento Livre e Esclarecido

Declaro que compreendi os objetivos desta pesquisa, como ela será realizada, os riscos e benefícios envolvidos e concordo em participar voluntariamente da pesquisa “A atividade de varrição e suas repercussões para o Gari”.

Participante da pesquisa:

Nome:	Assinatura:
-------	-------------

Pesquisador responsável:

<i>Livia de Oliveira Borges (Belo Horizonte)</i>	Assinatura:
<i>Georgina Maria Vêras Motta (Belo Horizonte)</i>	Assinatura:

**Endereço em Belo Horizonte:** Departamento de Psicologia, da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas (FAFICH) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Sala 4001. Campos Pampulha. Av. Antônio Carlos, 6627. CEP 31270-901. (Telefone: 3409-6266).

**Comitê de ética e Pesquisa:** Av. Antônio Carlos, 6627, Unidade Administrativa II, - 2º andar - Sala 2005. Campus Pampulha. Belo Horizonte, MG. CEP 31270-901. (telefone 0xx31-3409-4592).