

CONDIÇÕES DE TRABALHO NA LIMPEZA PÚBLICA: ESTRESSE E CONTEXTO DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS NA CAPITAL BRASILEIRA

Carlos Manoel Lopes Rodrigues¹

Caio Fellipe Stein Godinho¹

Mariana Martins Pedersoli²

Polyanna Peres Andrade³

1. Centro Universitário de Brasília (UniCEUB)

2. Universidade de Brasília (UnB)

3. Agência para o Desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde (ADAPS)

RESUMO: Os trabalhadores da limpeza urbana, apesar de fundamentais para as cidades, são submetidos a condições de trabalho inadequadas e ao mesmo tempo invisíveis a sociedade a qual prestam seus serviços. Desta forma, o objetivo desta pesquisa foi identificar o contexto de trabalho de trabalhadores terceirizados da limpeza urbana e sua relação com estressores laborais. Participaram 192 trabalhadores da limpeza urbana (59,38% mulheres e 40,63% homens), com média de idade de 34,07, anos (DP = 8,44), e tempo de serviço em média de 2,91 anos (DP = 1,47). Foram identificadas correlações positivas ente insegurança na carreira e percepção negativa das condições de trabalho e das relações socioprofissionais, bem como do conflito trabalho família com a piora do contexto de trabalho como um todo. Os resultados indicam efeitos deletérios na relação entre o contexto de trabalho e a presença de estressores laborais que afetam a realização das tarefas, mas também a vida dos trabalhadores terceirizados para além da organização. Desta forma, se mostram importantes ações que melhorem o contexto de trabalho e potencializem fatores protetivos.

Palavras-chave: Limpeza Urbana; Condições de Trabalho, Terceirização; Estresse no Trabalho

WORKING CONDITIONS IN PUBLIC CLEANING: STRESS AND CONTEXT OF OUTSOURCED WORKERS IN THE BRAZILIAN CAPITAL

ABSTRACT: Urban cleaning workers, despite being fundamental to cities, are subjected to inadequate working conditions and at the same time invisible to the society to which they provide their services. Thus, the objective of this research was to identify the work context of outsourced urban cleaning workers and their relationship with work stressors. A total of 192 urban cleaning workers participated (59.38% women and 40.63% men), with a mean age of 34.07 years (SD = 8.44), and an average length of service of 2.91 years (SD = 1.47). Positive correlations were identified between career insecurity and negative perception of working conditions and socio-professional relationships, as well as the work-family conflict with the worsening of the work context as a whole. The results indicate deleterious effects on the relationship between the work context and the presence of work stressors that affect the performance of tasks, but also the life of outsourced workers beyond the organization. In this way, important actions are shown to improve the work context and enhance protective factors.

Keywords: Urban Cleaning; Working Conditions, Outsourcing; Stress at work

CONDICIONES DE TRABAJO EN LA LIMPIEZA PÚBLICA: ESTRÉS Y CONTEXTO DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS EN LA CAPITAL BRASILEÑA

Revista Saúde e Meio Ambiente- UFMS- Campus Três Lagoas (Julho a
Dezembro de 2022)-RESMA, Volume 14, número 2, 2022. Pág. 01-13

RESUMEN: Los trabajadores de la limpieza urbana, a pesar de ser fundamentales para las ciudades, están sometidos a condiciones laborales inadecuadas y al mismo tiempo invisibles para la sociedad a la que prestan sus servicios. Así, el objetivo de esta investigación fue identificar el contexto laboral de los trabajadores de limpieza urbana subcontratados y su relación con los estresores laborales. Participaron un total de 192 trabajadores de limpieza urbana (59,38% mujeres y 40,63% hombres), con una edad media de 34,07 años (DE = 8,44), y una antigüedad media de 2,91 años (DE = 1,47). Se identificaron correlaciones positivas entre la precariedad laboral y la percepción negativa de las condiciones de trabajo y de las relaciones socioprofesionales, así como el conflicto trabajo-familia con el empeoramiento del contexto laboral en su conjunto. Los resultados indican efectos deletéreos en la relación entre el contexto de trabajo y la presencia de estresores laborales que afectan el desempeño de las tareas, pero también la vida de los trabajadores subcontratados más allá de la organización. De esta manera, se muestran acciones importantes para mejorar el contexto laboral y potenciar los factores protectores.

Palabras clave: Limpieza Urbana; Condiciones de Trabajo, Subcontratación; Estrés en el trabajo

INTRODUÇÃO

O lixo constitui um problema crítico para a qualidade de vida comunitária e do meio ambiente e a forma com que se dá o descarte é de suma importância¹, tendo em vista o potencial de contaminação do solo, dos recursos hídricos e de disseminação de doenças². Entretanto, o trabalho com o lixo, historicamente tem se relegado a condição de trabalho subalterno, pouco valorizado e até discriminado³, e ao mesmo tempo de uma menor atenção a estes profissionais no campo da pesquisa^{4,5}.

No caso brasileiro, o trabalho na limpeza pública tem sido, em quase sua totalidade, exercido por trabalhadores como terceirizados. Esta condição relaciona-se com a redução das garantias trabalhistas⁶, com a precarização das condições laborais⁷ e, conseguinte aumento da exposição a estressores relacionados ao trabalho⁸. Entende-se também que há tabus entorno do assunto lixo¹. “Lixo” representa tudo aquilo que perdeu seu valor e utilidade e que necessita de descarte² e, sendo assim, se relaciona ao que é ou o que se deseja eliminar – como dejetos humanos – e se relaciona, em um sentido gnosiológico, com a morte, limitando, conseqüentemente, o interesse social e de pesquisadores além do âmbito técnico¹.

Desta forma, o objetivo desta pesquisa foi identificar as condições de trabalho e exposição a estressores em trabalhadores terceirizados da limpeza pública. Em adição foram investigadas as relações entre estas variáveis.

O trabalho na limpeza pública

No Brasil, a história da limpeza urbana perpassa a escravidão, em que escravos conhecidos como “cabungos” eram responsáveis pelo descarte das “imundices” – termo bastante comum para designar o lixo de descarte e os dejetos humanos até a década de 1950 – de seus senhores além de perpassar questões carcerárias, pois a força de trabalho de presidiários

também era destinada à esse tipo de serviço, sendo somente em meados do século XIX que acontece a troca desta força de trabalho por empresas de coleta de lixo¹.

A designação “gari” – termo comumente empregado no Brasil para se referir ao profissional de limpeza urbana – surge no século XIX, quando, no Rio de Janeiro, é contratada a primeira firma de limpeza urbana da região, pertencente à Aleixo Gary¹.

O trabalho dos garis é classificado na categoria de *dirty work*⁸ - os “trabalhos sujos” caracterizados por serem estigmatizados e são associados a funções pouco prestigiosas, de baixo requerimento técnico e que, em algum sentido social, atacam a dignidade da pessoa^{8,9}. Esses estigmas alimentam uma invisibilidade social que se manifesta no cotidiano desses trabalhadores de diversas formas, como evitação de contato visual com esses trabalhadores, o não-reconhecimento da existência deles e até a exploração através de baixa remuneração e do excesso de horas extras¹⁰.

Os garis, desde o século XIX, executam tarefas que envolvem exposição à riscos que podem prejudicar a saúde física¹, colocando-os constantemente em uma posição de prontidão e, conseqüentemente, de estresse contínuo^{2,5,11}. O contato próximo com dejetos e matéria orgânica em decomposição favorece a incidência de diversos problemas de saúde, como infecções gastrointestinais, problemas dermatológicos, hepatite, alergias e outras complicações respiratórias, além do contato com animais vetores de patógenos – como cães, pombos e ratos – e dos problemas esquelético-musculares resultantes de repetição de movimentos e do manejo de cargas excessivas¹², e maior probabilidade de acidentes com material perfuro-cortante^{4, 11}.

Em conjunto desinteresse social e histórico da limpeza urbana, estabelece-se uma relação entre o serviço prestado de limpeza urbana e exclusão social associada à invisibilidade social¹. Assim, pode-se dizer que os indivíduos que trabalham com o lixo personificam o objeto de seu trabalho – o lixo – e, inevitavelmente, também são vistos como “sujos” ou “sem valor” e passíveis de serem ignorados como pessoas, passando por um processo de desumanização e restando somente sua função social^{2,3,8,13}.

Dessa forma, ainda que a limpeza urbana seja um serviço visto, coletivamente, como essencial⁸, os hábitos culturais e sociais além de entraves técnicos, administrativos e financeiros impuseram barreiras para o desenvolvimento, desde seus primórdios, da prática da limpeza urbana no Brasil e favorecem a manutenção dos processos de exclusão social¹.

Ainda assim, com a invisibilidade social, baixa remuneração, precarização e alta exigência física configurando problemas inerentes ao posto, registra-se elevada procura por empregos no setor de limpeza no Brasil¹⁴, sugerindo que, em vista da dimensão do tema “lixo”

e das suas implicações sociais, o campo profissional da limpeza urbana merece uma revisão de seu contexto no intuito de promover qualidade de vida no trabalho para esses brasileiros.

Diante do estresse e dos riscos associados ao trabalho e da situação social de invisibilidade à que é exposto, o funcionário de limpeza urbana também fica vulnerável ao sofrimento psíquico gerado pelas suas experiências diárias no exercício da função^{2,4}. A forma em que a tarefa de limpar o ambiente urbano é definida e organizada atualmente é incompatível com as necessidades e desejos do indivíduo, o que gera conflitos e contradições em consequência à falta de perspectiva e de reconhecimento².

O trabalho terceirizado, contexto de trabalho e exposição a estressores

A lógica da terceirização no serviço público segue princípios de racionalização dos processos administrativos justificada pela ideia de que o serviço de limpeza pública se enquadra como não-exclusivo (aqueles providos pelo Estado, mas que não se relacionam com um dos três poderes, podendo ser executados pelo setor privado) e cabendo ao órgão público, essencialmente, somente a tarefa de gerenciar a execução das tarefas por terceiros¹⁵. Esta nova forma de lidar com o mão-de-obra no serviço público favorece a desregulamentação das relações de trabalho através da precarização dos contratos trabalhistas e, no que cabe ao trabalhador, a perda do controle sobre as condições de trabalho e sua consequente fragilização social^{6,7,16}. Algumas das consequências possíveis citadas em seus estudos são: redução salarial, perda de direitos trabalhistas, intensificação do trabalho e maior vulnerabilidade a acidentes ou adoecimento¹⁶

Além disso, um outro problema incorrido da terceirização é que, quando se fala de atividades com algum risco para o trabalhador, fala-se também da intenção, seja consciente ou não, de terceirização dos riscos¹⁵. A dificuldade de se demonstrar uma relação entre terceirização e saúde nestes cenários em específico esbarra no fato de que os riscos à saúde já estão presentes antes mesmo do processo de terceirização; e são justamente esses riscos que motivam a terceirização, não o contrário¹⁵.

Este cenário implica em impactos no contexto de trabalho, concebido com amálgama de informações, tanto físicas como conceituais, que estruturam o trabalho¹⁷. O âmbito físico compreende os aspectos observáveis do trabalho, como o espaço do trabalho em si, o intervalo de tempo em que acontecem as tarefas, as ferramentas utilizadas e as tarefas propriamente^{17,18}. E em outra dimensão, os aspectos mais cognitivos ou sociais, como cultura organizacional,

aspectos motivacionais, autonomia para a execução da tarefa e a representação social do trabalho¹⁷. Para fins de operacionalização o contexto de trabalho pode ser definido a partir de três dimensões: Organização do Trabalho, Condições de trabalho e Relações Socioprofissionais¹⁸.

Na primeira dimensão, estão contidos os elementos prescritos, formal ou informalmente, que expressam concepções e práticas do trabalho e de gestão de pessoas, como divisão hierárquica, metas, normas, duração da jornada e supervisão/fiscalização¹⁸. A segunda dimensão engloba a infraestrutura e elementos estruturais que fornecem suporte e apoio institucional ao trabalho, como características do espaço físico do trabalho (iluminação, ventilação, temperatura, etc.), ferramentas e equipamentos de trabalho, suprimentos e práticas de remuneração¹⁸. A terceira dimensão diz respeito às relações interpessoais estabelecidas no ambiente de trabalho, como interações com chefes ou supervisores, interações entre colegas, interações intra e intergrupos e interações com clientes¹⁸.

A interação dos elementos que compõem essas dimensões com as características do indivíduo pode gerar reações diversas que, na perspectiva do trabalhador, podem ter consequências positivas ou negativas sobretudo no que diz respeito à sua saúde¹⁹. Situações com potencial debilitador relacionadas ao contexto de trabalho são situações de assédio moral ou sexual, violência no trabalho, adição ao trabalho, abuso de substâncias, estresse e ansiedade. Dentre as práticas com potencial protetivo^{19,20}, como por exemplo, práticas positivas de liderança clima organizacional positivo, boas relações socioprofissionais e promoção de justiça social.

Nesse sentido, o processo de terceirização estimula o descomprometimento da empresa contratante com o bem-estar dos trabalhadores¹⁵ ao não assegurar condições mínimas de trabalho⁶, principalmente no que diz respeito a primeira e segunda dimensões do contexto de trabalho, isso é, garantindo jornadas de trabalho adequadas, metas plausíveis, suporte à saúde do trabalhador, manutenção e modernização das ferramentas e processos de trabalho e remuneração adequada.

MÉTODO

Estudo transversal, com estratégia quantitativa de caráter correlacional.

Participantes

Participaram 192 trabalhadores terceirizados que atuam na limpeza urbana no Distrito Federal, sendo 59,38% mulheres (n = 114) e 40,63% homens (n = 78), entre 19 e 53 anos (M = 34,07, DP = 8,44), com tempo de serviço de 1 a 7 anos (M = 2,91, DP = 1,47). Em termos de escolaridade 53,13% tinham Ensino Fundamental (n = 102), 41,15% com Ensino Médio (n = 79) e 5,73% com Ensino Superior (n = 11). A amostra foi não probabilística.

Instrumentos

Escala de Avaliação de Condições de Trabalho – EACT¹⁸: composta por 31 itens avaliando três dimensões: i) organização do trabalho, ii) condições de trabalho e iii) relações socioprofissionais. A organização do trabalho compreende os aspectos formais e prescritos da atividade laboral; as condições de trabalho se referem às características materiais e de apoio para realização do trabalho; já as relações socioprofissionais compreendem as interações entre os trabalhadores, inclusive de níveis hierárquicos diferentes, e com outros indivíduos externos à organização.

As respostas aos itens são marcadas em uma escala Likert de frequência que o trabalhador se sente exposto à situação descrita no item, variando de 1 (nunca) a 5 (sempre). Todos os itens são negativos, sendo a interpretação dos escores no sentido de quanto maiores os escores em um fator, mais degradada é a dimensão do contexto de trabalho. Segundo os autores a EACT apresentou KMO = 0,93 e alfa de Cronbach entre 0,72 e 0,89. A interpretação dos resultados seja realizada por fator, e que os escores médios dos fatores sejam analisados como satisfatórios até 2,30; como críticos entre 2,30 e 3,70; e graves quando maiores que 3,7¹⁸.

Escala para Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto de Trabalho – EAEPCT²¹: composta por 64 itens avaliando sete fatores. O fator 1 “Conflito e ambiguidade de papéis” diz respeito à falta de clareza das próprias funções e demandas contraditórias. O fator 2 “Sobrecarga de papéis” compreende a solicitação excessiva de tarefas. O fator 3 denominado “Falta de suporte social” representa a falta de suporte social e emocional no ambiente laboral. O fator 4 “Insegurança na carreira” congrega itens relativos à insegurança no trabalho e o temor da demissão mediante ameaças. O fator 5 “Falta de autonomia” trata da autonomia para o planejamento e execução das tarefas, passando pelo processo de tomada de decisão também. O fator 6 “Conflito Trabalho-Família” engloba a relação entre trabalho e família e os conflitos de responsabilidades oriundos dessa relação. O fator 7 se refere à “Pressão do Grau de Responsabilidade” em função da responsabilidade do trabalhador por pessoas e equipamentos.

A escala de respostas é do tipo Likert de frequência com 6 pontos (1 = Nunca a 6 = Sempre) e apresentou KMO = 0,94 e alfa de Cronbach entre 0,72 e 0,82²¹.

Procedimentos

A aplicação dos instrumentos e a coleta de dados foi realizada de forma *online* possibilitando uma amplitude de acesso aos participantes. A amostragem foi por conveniência e a pesquisa divulgada via aplicativo de mensagens com auxílio de representantes da categoria. O formulário eletrônico em sua parte inicial trazia as informações sobre os objetivos do estudo e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para o qual era oferecida a opção de aceite e consequente acesso aos instrumentos, ou em caso de não aceitação dos termos da pesquisa o respondente tinha o formulário fechado.

Análise de dados

Foram realizadas análises para identificação de normalidade, de outliers uni e multivariados, e da influência de dados faltantes (*missings*). Para verificação das propriedades psicométricas dos instrumentos utilizados foram realizadas análises fatoriais confirmatórias para identificação da consistência interna e índices de ajuste dos modelos fatoriais. Para tanto, foram calculados o índice do Quiquadrado^{22,23}, o *Comparative Fit Index* (CFI)²⁴, o *Tucker-Lewis Index* (TLI)²⁵, o *Standardised Root-Mean Residual* (SRMR)²⁶ e do *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA)²⁷. Espera-se que valores de Quiquadrado não significativos, acima de 0,90 para o CFI e o TLI^{24,25} e abaixo de 0,08 para SRMR e RMSEA^{26,27}.

Para identificação de diferenças em função de variáveis sociodemográficas optou-se pelo teste *t* de Student para diferença das médias e do Teste de Levene para diferenças na variância. Para identificação da relação entre as variáveis foi utilizado o coeficiente de correlação de Pearson (*r* de Pearson), com realização de *bootstrapping* para estabelecimento dos intervalos de confiança (IC) com nível de confiança de 95%. As análises foram realizadas com auxílio do *software* estatístico R²⁸, com os pacotes *lavaan*²⁹ e *psych*³⁰.

RESULTADOS

A distribuição dos dados indicou a normalidade para distribuição dos escores nos dois instrumentos. Não foram identificados outliers uni ou multivariados e não foram identificados

missings. A análise das propriedades psicométricas dos instrumentos indicou a adequação dos índices de ajustes, bem como dos indicadores de consistência interna^{22,23,24,25,26,27} (Tabela 1).

Tabela 1: Índices de ajuste e consistência dos instrumentos utilizados

Instrumento	Índices de ajuste					Consistência interna	
	χ^2 (GL)	CFI	TLI	SRMR	RMSEA	λ_2	α
EACT	29,251(190)	0,91	0,90	0,08	0,07	0,81	0,80
EAEPCCT	17,456(190)	0,93	0,92	0,05	0,05	0,89	0,87

Nota: χ^2 (GL) = índice do Quiquadrado e Graus de Liberdade; CFI = *Comparative Fit Index*; TLI = *Tucker-Lewis Index*; SRMR = *Standardised Root-Mean Residual*; RMSEA = *Root Mean Square Error of Approximation*; λ_2 = lambda 2 de Gutman; α = alfa de Cronbach.

A Tabela 2 apresenta as estatísticas descritivas relativas aos instrumentos aplicados e suas dimensões. Os escores médios para os fatores de contexto de trabalho indicaram a percepção de situações acima do recomendado, com Condições de Trabalho (M = 3,22; DP = 0,41) e Relações Socioprofissionais (M = 2,68; DP = 0,53) considerados críticos e a Organização do Trabalho (M = 3,99; DP = 0,50) já acima do ponto considerado grave¹⁸.

Tabela 2: Estatísticas Descritivas

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
EACT				
Condições de Trabalho	2,00	5,00	3,22	0,41
Organização do Trabalho	2,00	5,00	3,99	0,50
Relações Socioprofissionais	1,00	3,00	2,68	0,53
EAEPCCT				
Conflito e ambiguidade de papéis	2,00	4,00	2,31	0,60
Sobrecarga de papéis	1,00	3,00	3,22	0,45
Falta de suporte social	1,00	3,00	1,33	0,45
Insegurança na carreira	3,00	6,00	4,56	1,23
Falta de autonomia	2,00	4,00	4,02	0,62
Conflito Trabalho-Família	2,00	4,00	2,46	0,55
Pressão do Grau de Responsabilidade	1,00	3,00	1,56	0,45

Nota: EACT – Escala de Avaliação de Condições de Trabalho. EAEPCCT = Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto de Trabalho.

Não foram identificadas diferenças significativas entre homens e mulheres em relação a condições de trabalho e estressores psicossociais, a exceção de conflito Trabalho-Família e insegurança na carreira que apresentou diferença significativa entre homens e mulheres, tanto em termos de variância pelo Teste de Levene ($Z = 0,78, p = 0,001$), quanto em relação as médias pelo Teste t de Student ($t(129) = 1,86, p < 0,001$).

A Tabela 3 apresenta as correlações entre fatores do contexto de trabalho e estressores psicossociais no trabalho. As correlações indicam que os estressores de Insegurança na Carreira e Conflito Trabalho-Família apresentam relação com as Condições do Trabalho, Organização

do Trabalho e com as relações Socioprofissionais. Ainda, a Organização do Trabalho está associada a Sobrecarga de Papéis e a Insegurança na Carreira apresenta relação significativa com Conflito Trabalho-Família.

Tabela 3: *Correlações entre variáveis do estudo*

	EACT					
	Condições de Trabalho		Organização do Trabalho		Relações Socioprofissionais	
	<i>r</i>	IC	<i>r</i>	IC	<i>r</i>	IC
EAEPCT						
Conflito e ambiguidade de papéis	0,25	0,09 – 0,32	0,14	0,01 – 0,21	0,21*	0,11 – 0,33
Sobrecarga de papéis	0,13	0,04 – 0,22	0,26**	0,18 – 0,32	0,27	0,21 – 0,33
Falta de suporte social	0,11	0,00 – 0,21	0,08	-0,07 – 0,18	0,45*	0,33 – 0,53
Insegurança na carreira	0,59*	0,41 – 0,62	0,51*	0,45 – 0,65	0,45**	0,35 – 0,55
Falta de autonomia	0,23	0,12 – 0,32	0,13	0,09 – 0,19	0,12	0,09 – 0,20
Conflito Trabalho-Família	0,45*	0,38 – 0,53	0,67*	0,51 – 0,71	0,21**	0,15 – 0,21
Pressão do grau de responsabilidade	0,06	-0,11 – 0,21	0,12	0,00 – 0,21	0,14	0,01 – 0,21

Nota: EACT – Escala de Avaliação de Condições de Trabalho; EAEPCT = Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto de Trabalho; *r* = Coeficiente de Correlação de Pearson; IC = Intervalo de Confiança – 95%; * = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$.

DISCUSSÃO

A área da limpeza urbana sofre com problemas relativos às origens sociais deste trabalho até hoje. Percebe-se, analisando os dados, o elevado potencial de adoecimento, seja físico ou mental, que os garis estão sujeitos e o alto grau de complexidade entre as relações dos fatores listados e destaca-se, nesse sentido, o fator sobrecarga de trabalho, que possibilita algumas observações aplicadas a esse contexto.

Sobre Organização no Trabalho, observa-se uma relação com Conflito Trabalho-Família – quando um cresce, o outro diminui. Esta é uma relação pertinente pois as relações sociais, tanto socioprofissionais quanto familiares, se mostram elementos de proteção ao trabalhador²⁰ e, conseqüentemente, contribuem para a percepção de significado positivo do trabalho. Além disso, a falta de Organização no Trabalho (ou a má execução de um plano de organização) podem acarretar também em sobrecarga de trabalho e aumentar os níveis de estresse e de desgaste físico do trabalhador, favorecendo o seu adoecimento.

Sabe-se que as mulheres costumemente sofrem com a dupla jornada de trabalho ao lidarem com a responsabilidade de contribuir para o sustento da família – ou mesmo sendo

chefes de família – ao mesmo tempo em que são responsabilizadas por todo o trabalho doméstico e cuidados com a família³⁰. É possível estabelecer, portanto, uma relação em potencial com o fator Conflito Trabalho-Família pertinente ao recorte proposto – o da limpeza urbana. No caso dos garis, o maior percentual do efetivo é composto de mulheres e o aumento de Conflito Trabalho-Família relativo à baixa percepção de organização se combina com o aumento relativo à dupla jornada, uma vez que tem que conciliar uma jornada de trabalho extensa, por vezes em turnos, com os trabalhos domésticos e demais responsabilidades atribuídas as mulheres em nossa sociedade.

Além disso, a Insegurança na Carreira atinge de forma diferente homens e mulheres, sendo estas mais atingidas pelas taxas de desemprego³⁰. A falta de perspectiva de estabilidade e de crescimento no trabalho inerentes do modelo de terceirização^{2,15}, associada à falta de suporte social característica de atividades profissionais marginalizadas¹⁰ são aspectos que contribuem para esta relação e que também tem efeitos na satisfação no trabalho e, conseqüentemente, na significação dele.

Alguns fatores, no entanto, demonstraram caráter protetivo, especificamente os relativos a relações sociais. Relações saudáveis estabelecidas dentro do ambiente de trabalho são fundamentais para a satisfação no trabalho e, dessa forma, contribuem para construir uma percepção de significado do trabalho positiva^{19,20}. O apoio familiar também é importante neste sentido, visto que a significação do trabalho perpassa questões familiares, como prover sustento. Por fim, o contexto de trabalho dos trabalhadores terceirizados na limpeza urbana não pode ser compreendido sem se entender como os fatores sociais desses trabalhadores afetam a significação do trabalho ao mesmo tempo que também são afetados.

Para melhoria da percepção de significado do trabalho, deve-se remediar os aspectos que precarizam as condições de trabalho e reforçar aqueles que o fortalecem. A falta de organização do trabalho no sentido – divisão hierárquica, metas, normas, duração da jornada, supervisão/fiscalização, etc – é bastante presente nas relações de terceirização, uma vez que o funcionário não responde diretamente ao empregador da sua firma e, visto a relevância social e familiar que o trabalho demonstra possuir e o potencial protetivo das relações sociais²⁰ promover campanhas educativas visando mudanças de percepção do coletivo sobretudo no que diz respeito aos estigmas das profissões marginalizadas, como é o caso da limpeza urbana^{2,5,4,9,13}.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O aspecto “dignificador” do trabalho passa longe dos trabalhadores da limpeza urbana. Uma série de problemas de ordem social e de estruturação do trabalho esvaziam o significado da profissão e promovem o adoecimento físico e psíquico. Esses trabalhadores sofrem com a insegurança profissional, com falhas de organização hierárquica, com longas jornadas de trabalho e com a falta de perspectiva de crescimento na carreira enquanto os únicos fatores que os protegem, os vínculos sociais e familiares, estão sujeitos a influência do estigma social.

Esta pesquisa apresenta limitações quanto ao tamanho da amostra, mas abre caminho para melhor compreensão desse trabalho tão importante na sociedade, mas tão pouco prestigiado e para os efeitos deletérios da precarização do trabalho, via terceirização sobre as condições a que estes trabalhadores estão submetidos.

REFERÊNCIAS

1. Eigenheer EM. Lixo: A limpeza urbana através dos tempos. Porto Alegre: Pallotti. 2009.
2. Gomes CC, Oliveira RS. Agentes de Limpeza Pública: Um Estudo Sobre a Relação Prazer/Sufrimento no Ambiente Laboral. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 2013; 33(especial), 138-153.
3. Terskova MA, Agadullina ER. Dehumanization of dirty workers and attitudes toward social support. *Journal of Applied Psychology*, 2019; 49(12), 767–777. DOI: 10.1111/jasp.12633
4. Pimenta MVT, Macêdo SF, Reis ADS, Moura JRA, Oliveira ES, Silva ARV. Working conditions and quality of life of public cleaning workers. *Rev Enferm UFPI*, 2018; 7(1), 26-32.
5. Pereira-de-Paiva MH, Calassa-Albuquerque MC, Latham EE, Furtado-Bezerra C, Silva-Sousa A, Cunha LSRA, Reis MR, Luz RF. Occupational hazards of Brazilian solid waste workers: a systematic literature review. *Rev Bras Med Trab*. 2017;15(4):364-371. doi: 10.5327/Z1679443520170056
6. Corsi TC, Mastrodi J. Trabalho terceirizado: sobre a precarização das condições de trabalho a partir da Lei de Terceirização e da Reforma Trabalhista. *Revista de Direito Econômico e Socioambiental*, 2018; 9(3), 243-270. DOI: 10.7213/rev.dir.econ.soc.v9i3.18318

7. Antunes R., Druck G. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. *O Social em Questão*, 2015; 18(34), 19-40.
8. Hughes EC. *Men and their work*. Glencoe, IL: Free Press, 1958.
9. Derry S, Kolar D, Walsh J. Can Dirty Work be Satisfying? A Mixed Method Study of Workers Doing Dirty Jobs. *Work, Employment and Society*, 2019; 33(4), 631-647. DOI: 10.1177/0950017018817307
10. Rabelo VC, Mahalingam R. “They really don’t want to see us.”: How cleaners experience invisible ‘dirty’ work. *Journal of Vocational Behavior*, 2019; 113, 103-114. DOI: 10.1016/j.jvb.2018.10.010
11. Bleck D, Wettberg W. Waste collection in developing countries—Tackling occupational safety and health hazards at their source. *Waste management*, 2012; 32(11), 2009-2017. DOI: 10.1016/j.wasman.2012.03.025
12. Pataro SMS, Fernandes RCP. Trabalho Físico Pesado e Dor Lombar: A Realidade na Limpeza Urbana. *Revista Brasileira Epidemiologia*, 2014; 17(1), 17-31. DOI: 10.1590/1809-4503201400010003
13. Ashforth BE, Kreiner GE. “How can you do it?” Dirty work and the challenge of constructing a positive identity. *Academy of Management Review*, 1999; 24(3), 413-434. DOI: 10.2307/259134
14. Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Prestação de Serviços de Asseio e Conservação e Limpeza Urbana de São Paulo. *Perfil dos trabalhadores em asseio e conservação e limpeza urbana de São Paulo*. São Paulo: SIEMACO, 2011.
15. Santos MCDO, Lima FDPA, Murta EP, Motta GMV. Desregulamentação do trabalho e desregulação da atividade: o caso da terceirização da limpeza urbana e o trabalho dos garis. *Production Journal*, 2013; 1(19), 202-213. DOI: 10.1590/S0103-65132009000100013
16. Sticca MG, Mandarini M. Fatores de risco psicossocial relacionados ao estresse em trabalhadores terceirizados: uma revisão. *Revista Psicologia em Pesquisa*, 2019; 13(1), 12-21. DOI: 10.24879/2019001300123723
17. Kish D. The Context of Work. *Human-Computer Interaction*, 2001; 16, 305-322.
18. Ferreira MC, Mendes AM. Contexto de trabalho. In: Siqueira MMM, organizadora. *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão*. Porto Alegre: ArtMed, 2008, 111-123.

19. Rodrigues CML, Faiad C, Facas EP. Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho: Definição e Implicações. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 2020; 36(especial), e36 nspe19. DOI: 10.1590/0102.3772e36nspe19
20. Zanelli JC, Kanan LA. Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho: Organizações que emancipam ou que matam Uniplac, 2018.
21. Ferreira MC, Milfont TL, Silva APC, Fernandes HA, Almeida SP, Mendonça H. Escala para avaliação de estressores psicossociais no contexto laboral: construção e evidências de validade. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 2015; 28(2), 340-349. DOI: 10.1590/1678-7153.201528214
22. Tanaka JS. "How big is big enough?": Sample size and goodness of fit in structural equation models with latent variables. *Child Development*, 58, 1987; 134–146. DOI: 10.2307/1130296
23. West SG, Taylor AB, Wu W. Model fit and model selection in structural Equation Modeling. In: Hoyle RH, organizator. *Handbook of Structural Equation Modeling* (pp. 209-231). Guilford Press, 2012, 209-231.
24. Bentler PM. Comparative fit indexes in structural models. *Psychological bulletin*, 1990; 107(2), 238. DOI: 10.1037/0033-2909.107.2.238
25. Tucker LR, Lewis C. A reliability coefficient for maximum likelihood factor analysis. *Psychometrika*, 1973; 38(1), 1–10. DOI:10.1007/BF02291170
26. Jöreskog K, Sörbom D. LISREL V: Analysis of linear structural relationships by the method of maximum likelihood. National Educational Resources, 1981.
27. Brown TA. *Confirmatory factor analysis*. Guilford Press, 2006
28. Core Team. *R: A language and environment for statistical computing*. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria, 2013.
29. Revelle WR. *psych: Procedures for personality and psychological research*, 2017.
30. Rosseel Y, et al. Package 'lavaan': Latent variable analysis. 2018.
31. 30 Silva LLT. Mulheres e o mundo do trabalho: a infundável dupla jornada feminina. *Revista Eletrônica Interações Sociais*, 2019; 3(1), 120-131.