

PRAZER, SOFRIMENTO E RETALIAÇÃO NO TRABALHO DE GARIS DE MACEIÓ

Milka Alves Correia Barbosa¹
José Rodolfo Tenório Lima ²
Lucio Soares Junior³

RESUMO

Este trabalho busca investigar as vivências de prazer, sofrimento e retaliação no trabalho de garis. Na busca por respostas à problemática, a base teórica ancora-se na psicodinâmica do trabalho e a metodologia adotada assume caráter qualitativo, tendo sido realizadas 14 entrevistas semiestruturadas com garis que prestam serviço de limpeza urbana na cidade de Maceió. Os dados foram submetidos à análise de conteúdo. Em resposta ao objetivo de pesquisa proposto, é possível afirmar que tanto prazer quanto sofrimento estão presentes no trabalho desses garis, evidenciando que não são vivências excludentes, ainda que no caso em estudo, as vivências de sofrimento tenham sido majoritariamente exaltadas pelos trabalhadores. Em se tratando de retaliação, os dados mostram que a questão salarial e o preconceito sofrido no dia a dia são situações que despertam nos garis a percepção de injustiça, realçando o elemento afetivo da retaliação.

Palavras-Chave: Prazer e sofrimento no trabalho; Retaliação; Psicodinâmica do trabalho. Garis.

PLACER, SUFRIMIENTO Y REPRESALIAS EN EL TRABAJO DE LOS CARROÑEROS DE MACEIO

RESUMEN

Este trabajo buscó investigar las experiencias de placer, sufrimiento y represalia en el trabajo de los carroñeros. En la búsqueda de respuestas al problema, se ancló la base teórica en la psicodinámica del trabajo y la metodología adoptada asumió un carácter cualitativo, realizándose 14 entrevistas semiestruturadas a barrenderos que prestan servicios de limpieza urbana en la ciudad de Maceió. Los datos fueron sometidos a análisis de contenido. En respuesta al objetivo de investigación propuesto, es posible afirmar que tanto el placer como el sufrimiento están presentes en el trabajo de estos carroñeros, mostrando que estas no son experiencias exclusivas, aunque en el caso en estudio las experiencias de sufrimiento han sido mayoritariamente exaltadas

¹Doutora em Administração e Docente da Universidade Federal de Alagoas.

²Doutor em Sociologia e Docente da Universidade Federal de Alagoas.

³Graduando em Administração da Universidade Federal de Alagoas.

por los trabajadores. En materia de represalias, los datos mostraron que la cuestión salarial, el prejuicio que se sufre a diario, son situaciones que despiertan en ellos la percepción de injusticia y predominó el elemento afectivo de la represalia.

Palabras clave: Placer y sufrimiento en el trabajo; Represalias; Psicodinámica del trabajo; Barredoras de calles.

PLEASURE, SUFFERING AND RETALIATION IN THE WORK OF STREET SWEEPER AT MACEIO

ABSTRACT

This work aimed to investigate the experiences of pleasure, suffering and retaliation in the work of street sweeper. In the search for answers to the problem, the theoretical basis was anchored in the psychodynamics of work and the adopted methodology assumed a qualitative character, with 14 semi-structured interviews being carried out with street sweepers who provide urban cleaning services in the city of Maceió. Data were subjected to content analysis. In response to the proposed research objective, it is possible to state that both pleasure and suffering are present in the work of these individuals, showing that these are not exclusive experiences, although in the case under study the experiences of suffering have been mostly exalted by the workers. In terms of retaliation, the data showed that the salary issue, the prejudice suffered on a daily basis, are situations that awaken in them the perception of injustice and the affective element of retaliation was predominant.

Keywords: Pleasure and suffering at work; Retaliation; Psychodynamics of work; Street sweepers.

INTRODUÇÃO

O trabalho é reconhecidamente uma dimensão central da vida do homem. É por meio dele que a sobrevivência e a realização do ser humano é viabilizada, que se dá sua inserção em espaços sociais, além de ser elemento constituinte da identidade dele (MALVEZZI, 2014; LOPES et al., 2012). Com as atividades laborais, os indivíduos conseguem idealizar suas próprias realidades, além de proporcionar um sentimento de pertencimento, e, portanto, o trabalho atua fortemente na estrutura social, psicológica e material dos indivíduos na sociedade (ROHM; LOPES, 2015). Sendo assim, ao ultrapassar os limites organizacionais, o trabalho invade também o íntimo particular de cada indivíduo (MENDES, 1999).

Parece haver consenso sobre os paradoxos psíquicos, físicos e sociais que o trabalho encerra, quer seja para os indivíduos, quer para a sociedade (PAIVA, 2019), já que ele traz em

seu cerne tanto o prazer (influenciando a formação da identidade do trabalhador, contribuindo para sua saúde) como desencadeia processos de adoecimento e sofrimento físico-psíquico (quando o contexto laboral é desgastante e conflituoso) (MENDES; MÜLLER, 2013).

Pode-se definir o prazer como “um princípio mobilizador que coloca o sujeito em ação para a busca da gratificação, realização de si e reconhecimento pelo outro” (MENDES; MULLER, 2013, p. 290), enquanto o sofrimento resulta do desequilíbrio entre as demandas do trabalho e a impossibilidade de negociação entre elas, gerando instabilidade psicológica (MENDES; FERREIRA, 2007).

Para Barreto et al. (2016), quando o trabalho proporciona um aumento da qualidade de vida, relacionando o alcance de metas pessoais à realização profissional, então é visto como fonte de prazer. De outra perspectiva, o sofrimento emerge quando o trabalhador tem o receio de não corresponder às exigências da organização, tais como, cumprimento de horário, ritmo de trabalho, nível de formação e qualificação, dentre outros.

Se de um lado, o sofrimento desequilibra a identidade e a personalidade, gerando problemas psíquicos no indivíduo; por outro, é elemento para a normalidade, quando ele é enfrentado, alterado ou ressignificado, dando lugar ao prazer quando esse sofrimento pode ser alterado ou ressignificado (FERREIRA; MENDES, 2001).

Dessa forma, ao criar uma alternativa para as dificuldades que geram o sofrimento, o trabalhador poderá ter a vivência de prazer e se vê como mais competente do que anteriormente. Tal processo proporciona a transformação do sofrimento em prazer, bem como a renovação do entusiasmo (MORAES; VASCONCELOS; CUNHA, 2012). Assim, resta pouca dúvida sobre a inseparabilidade entre prazer e o sofrimento no trabalho, conforme afirmou Dejours (2008).

É na psicodinâmica do trabalho que se encontram os fundamentos para estudos voltados ao prazer e sofrimento, dentro de um contexto de trabalho, bem como os mecanismos de defesa que os indivíduos utilizam para preservar a saúde mental nesse ambiente (DEJOURS, 1996; MENDONÇA; MENDES, 2005).

De fato, a psicodinâmica apresenta o ambiente de trabalho caracterizado por forças objetivas e subjetivas, sociais e econômicas, e que podem alterar a saúde e levar o trabalhador ao adoecimento (MENDES, 2007). Conforme Dejours (1996), a origem do sofrimento está na automação das tarefas, nas imposições da organização do trabalho, na adequação à cultura organizacional, nas relações com os clientes, bem como na criação das incompetências, levando o trabalhador a sentir-se incapaz de lidar com as diversas situações que ocorrem no dia a dia da organização.

Buscando mediar os sentimentos de sofrimento e injustiça, é possível que o trabalhador busque desenvolver estratégias de defesa, dentre elas, as atitudes retaliatórias (MENDONÇA; MENDES, 2005), as quais trazem altos prejuízos para as organizações (MENDONÇA; TAMAYO, 2004).

A retaliação caracteriza-se por comportamentos que sofrem influência de atributos pessoais dos atores organizacionais, os quais podem ser emitidos de maneira sutil ou agressiva, em resposta à percepção de injustiça no trabalho contra a organização ou pessoas que dela fazem parte (MENDONÇA, 2003; MENDONÇA; TAMAYO, 2004).

Tomando como ponto de partida a discussão sobre os construtos prazer, sofrimento e retaliação no trabalho, a presente pesquisa buscou investigar as vivências de prazer, sofrimento e retaliação no trabalho de garis.

No Brasil há significativo contingente de mulheres e homens pobres socialmente insulados em atividades relacionadas à limpeza (faxineiros, garis e similares), as quais se caracterizam pelo baixo nível de prestígio, qualificação e remuneração (GUIMARÃES et al, 2017).

Os “profissionais da limpeza” – que no ano de 2020 eram quase um milhão de trabalhadores com registro formal no Brasil (RAIS, 2022) – lidam com lixo, ou seja, com tudo aquilo que não apresenta valor para um determinado grupo social, como destacam Gomes e Oliveira (2013).

Na esteira desta realidade, estes profissionais e, mais especificamente, os garis, são tratados também como “lixo” e ainda sofrem preconceitos, estando sujeitos ao fenômeno da “invisibilidade social” que acomete em geral as profissões de classes pobres (COSTA, 2004).

Assim, a despeito da relevância de suas atividades para a sociedade em geral, o trabalho deles ainda tende a ser visto como um “trabalho menor” (LOPES et al., 2012), posto que “os indivíduos que trabalham com o lixo passaram, sob a lógica das sociedades modernas, a ser desprezados, desvalorizados, não reconhecidos pelo trabalho que desempenham, tornando-se seres invisíveis” (GOMES; OLIVEIRA, 2013, p. 139).

Somando-se a isso, reconhece-se que o cotidiano laboral dos garis coloca-os diante de circunstâncias paradoxais: se por um lado eles desenvolvem atividades de relevância para a saúde pública, por outro, se deparam com condições de trabalho desfavoráveis como a demanda de atenção permanente nas tarefas executadas, insegurança, falta de perspectiva e de reconhecimento, ritmo diário de trabalho desgastante, ruído constante, dentre outros (COSTA, 2002), expondo-os a situações com potencial para gerar estresse, frustrações e, possível esgotamento emocional (MEIRA; GOMES; AMARAL, 2022).

A opção deste trabalho em escolher a categoria profissional dos garis justifica-se a partir dos seguintes aspectos: a necessidade de dar visibilidade ao grupo de trabalhadores estudado, uma vez que nos estudos organizacionais, trabalhadores como garis, domésticas, prostitutas, dentre outros, são “muitas vezes invisibilizados tanto pela sociedade quanto pela academia, especialmente no campo da Administração” (PEREIRA; PAIVA; IRIGARAY, 2021, p. 838). Segundo os autores, o sistema acadêmico parece “legitimar uma ideia social de trabalho vigente de que algumas atividades podem ser vistas como protagonistas, ao passo que outras assumem os bastidores da organização produtiva e da sociedade” (Idem, p. 830).

Além disso, reconhecendo-se a importância do trabalho dos garis para a sociedade, o esforço aqui também é no sentido de revelar mais sobre uma ocupação com baixo prestígio e alto nível de sujidade, na qual os trabalhadores enfrentam cotidianamente o estigma

subjacente ao seu trabalho, incorrendo em sofrimento e mutilações físicas, sociais e simbólicas (PEREIRA; PAIVA; IRIGARAY, 2021).

Como também, os estudos envolvendo a temática de prazer e sofrimento podem contribuir com *insights* que viabilizem o aumento da produtividade das organizações, bem como maior bem-estar para as pessoas em relação à saúde e à satisfação com o trabalho (DARIO; LOURENÇO, 2018). Tendo em vista essa perspectiva, ao apoiar-se na psicodinâmica do trabalho, espera-se que uma das contribuições desta investigação seja o esclarecimento de como a forma que o trabalho é organizado pode impactar a saúde mental do trabalhador.

Adicionalmente, justifica-se a pertinência deste artigo, tendo em vista a escassez de pesquisas sobre atitudes retaliatórias e o fato de que grande parte dos estudos empíricos privilegia a temática de injustiça no trabalho em detrimento dos comportamentos de retaliação (MENDONÇA; TAMAYO, 2004). Nessa direção, pretende-se aprofundar o conhecimento acerca de tais vivências buscando relacionar estas com o fenômeno de retaliação, visto que, de acordo com o levantamento feito por Torres (2020), verifica-se que não há estudos envolvendo tais variáveis de forma integrada.

Este artigo está dividido em cinco partes, incluindo esta introdução. A seção seguinte traz uma discussão entre os construtos teóricos prazer, sofrimento e retaliação no trabalho. Na sequência, apresenta-se o delineamento metodológico adotado neste trabalho. Em seguida, os dados são discutidos, e, por fim, as considerações finais são traçadas.

PRAZER, SOFRIMENTO E RETALIAÇÃO NO TRABALHO: UMA CONVERSA ENTRE CONSTRUTOS

O trabalho é permeado de sentido e nele os indivíduos esperam equacionar o pensar, agir e sentir (MENDES; FERREIRA, 2008). Entretanto, quando inseridos em um contexto de trabalho específico, eles podem vivenciar prazer e/ou sofrimento, e seus desdobramentos (TELES et al., 2021).

A dinâmica entre prazer e sofrimento pauta-se na relação subjetiva existente entre trabalhador e seu trabalho, a qual pode ser entendida como reflexo de como o indivíduo relaciona-se com outros, a partir de valores organizacionais que norteiam o cotidiano da organização e orientam sobre a maneira como o trabalhador deve realizar suas atividades e como participar de relações sociais, afetivas e profissionais (MENDES; TAMAYO, 2001).

Nessa ótica, Ferreira e Mendes (2001, p. 94) esclarecem que “o prazer-sofrimento é uma vivência subjetiva do próprio trabalhador, compartilhada coletivamente e influenciada pela atividade de trabalho”, e assim, o que provoca o prazer e o sofrimento muda, conforme a percepção de cada indivíduo no trabalho. Sobre esse aspecto, Brant e Minayo-Gomez (2004) corroboram o entendimento de que o que traz sofrimento para um indivíduo pode não afetar outro, ainda que ambos estejam submetidos às mesmas condições ambientais adversas. Como também, o que é fonte de prazer para um indivíduo, pode denotar sofrimento para outro.

Com efeito, o trabalho enseja uma relação dialógica entre prazer e sofrimento, uma vez que o prazer pode ocorrer diretamente por meio das vivências de prazer no trabalho e pela resignificação do sofrimento (MENDES; FERREIRA, 2007). Sendo assim, três fatores direcionam a relação entre prazer e sofrimento no ambiente organizacional: a valorização e o reconhecimento, que compõem o prazer; e o desgaste com o trabalho, que integra o fator de sofrimento (MENDES; TAMAYO, 2001). A valorização ocorre quando o trabalhador sente que seu trabalho tem um significado, gerando utilidade e importância para a organização e para seu meio social. Desta forma, quando a organização do trabalho possibilita que os indivíduos utilizem sua criatividade e inventividade no ambiente laboral, cria-se um contexto que promove sentimentos de utilidade e valorização (MERLO; MENDES, 2009).

O reconhecimento ocorre quando o trabalhador experimenta o sentimento de ser aceito, admirado, for referência no ambiente de trabalho e deter a liberdade de expor suas ideias e suas individualidades (HOPE; RICHARDS, 2015). Portanto, o indivíduo experimenta prazer quando há o reconhecimento e sofre quando não existe o reconhecimento sobre o trabalho realizado (DARIO; LOURENÇO, 2018). Também, em se tratando de fontes de prazer, Mato et al.

(2017) citam a autonomia e liberdade como forças que, além de estimularem o trabalho em equipe, fazem as pessoas se sentirem participantes e importantes no processo.

Já o desgaste remete ao estresse, desânimo e descontentamento com o trabalho, causados por injustiças, atividades cansativas, repetitivas e desagradáveis que realizam no cotidiano laboral (MENDES; TAMAYO, 2001). O sofrimento pode ser assim definido:

[...] como uma vivência individual ou coletiva, frequente e permanente, muitas vezes inconsciente, de experiências dolorosas como angústia, medo e insegurança provenientes do conflito entre as necessidades de gratificação do binômio corpo-mente e a restrição de satisfazê-las, pelas imposições das situações de trabalho (MENDES; COSTA; BARROS, 2003, p. 39).

Portanto, o sofrimento no trabalho surge, por exemplo, quando o trabalhador sente temor em não satisfazer às exigências da organização e à competitividade do mercado, que exige cada vez mais o aperfeiçoamento dos produtos e serviços, fazendo com que no trabalho existam mais forças de sofrimento do que de prazer (BARRETO et al., 2016).

De fato, o sofrimento psíquico atinge os trabalhadores que têm os seus valores e desejos em conflito com a organização que não os considera em sua totalidade (GOMES; OLIVEIRA, 2013). Além disso, é possível afirmar que o sofrimento psíquico advém do estresse ocupacional que está diretamente ligado às experiências dos trabalhadores no desenvolvimento de suas atividades (SOUSA; ANDRADE, 2017).

O sofrimento no ambiente de trabalho pode acontecer, ainda, em decorrência da sobrecarga do trabalho e o esgotamento físico e mental (MARTINS; HONÓRIO, 2014). De forma geral, pode-se afirmar que as vivências do sofrimento surgem quando o trabalhador percebe que não é possível alterar a organização do trabalho e que sua capacidade de adaptação se esgotou (DEJOURS, 2015). Segundo Mendes (2007, p. 37):

Esse sofrimento pode ser intensificado à medida que a organização do trabalho não permite a subversão do trabalho prescrito em um trabalho no qual o trabalhador usa

sua inteligência prática, ou a criatividade, variabilidades no modo de fazer as tarefas e a subjetividade.

Para Ashforth e Kreiner (2014), categorias de profissionais como tatuadores, zeladores, açougueiros, prostitutas, coletores de lixo, dentre outros são tidos como inferiores e sujos por desempenharem tarefas que são vistas como nojentas e depreciativas perante a sociedade. Assim, é factível admitir que tais indivíduos, quase certamente, experimentarão vivências de sofrimento no trabalho.

Também nessa perspectiva, ao analisarem as ocupações sob o ponto de vista da relação entre prestígio e nível de sujidade, Pereira, Paiva e Irigaray (2021) propõem a seguinte reflexão:

Um exemplo prático dessa relação pode ser uma comparação feita entre o trabalho de um médico e o de um agente de limpeza urbana. Nessa situação, ambas as classes profissionais são marcadas por elevados níveis de sujidade física; [...] entretanto, a categoria dos médicos desfruta de um elevado prestígio social, ao passo que os agentes de limpeza urbana são marcados pelo estigma (ASHFORTH; KREINER, 1999, p. 835).

Por essa ótica, assume-se que a ocupação dos trabalhadores da coleta de lixo caracteriza-se pelo alto nível de sujidade e baixo nível de prestígio, levando-os a serem marcados pelo estigma do trabalho sujo, condição que pode suscitar em vivências de sofrimento dos mais variados tipos, sejam sociais, físicos ou simbólicos (PEREIRA; PAIVA; IRIGARAY, 2021).

Assim, tais trabalhadores estão sujeitos à discriminação e a invisibilidade social, (GOMES; OLIVEIRA, 2013) e “o seu reconhecimento se dá pelo uso de um uniforme ou por seus equipamentos de trabalho. Eles são tratados pelas pessoas como o povo do lixo da limpeza pública” (ARAÚJO; SILVA, 2018, p. 02).

Esses mesmos trabalhadores não dispõem de capital cultural (conhecimento técnico e escolar) exigido pelo capitalismo moderno para inserção no mercado de trabalho, restando-

lhes os trabalhos precários, sujos, humilhantes socialmente, nos quais o dispêndio de energia muscular e física são os principais requisitos (SOUZA, 2013).

Gomes e Oliveira (2013) realizaram uma investigação com funcionários do setor de limpeza pública do município de Alagoinhas-BA, cujos resultados revelaram a presença concomitante de prazer e sofrimento no trabalho, corroborando os estudos de Mendes e Tamayo (2001), os quais também evidenciaram que não se trata de vivências excludentes. No grupo estudado, o prazer predominou em relação ao sofrimento e foi associado ao orgulho, realização profissional, relações interpessoais e identificação com as atividades que realizam, enquanto o sofrimento foi atribuído ao estresse do trabalho, às tarefas repetitivas, ao esgotamento emocional, às frustrações e à desvalorização. De forma semelhante, o trabalho de Albuquerque et al. (2021) com garis de uma cidade do Rio Grande do Sul também identificou tal ambiguidade. Segundo os autores, os entrevistados disseram estar felizes e satisfeitos com o trabalho, mas também relataram o preconceito que sofrem por parte da sociedade.

Diante de situações de sofrimento no trabalho, os sujeitos criam estratégias defensivas com o objetivo de enfrentá-las e manter seu equilíbrio psíquico; tais estratégias envolvem tanto a inteligência do indivíduo (engenhosidade) quanto a inteligência coletiva (cooperação) (DEJOURS, 2017). As estratégias de defesa ou de enfrentamento (individuais ou coletivas) manifestam-se de diversas maneiras, que incluem desde expressões físicas; atitudes (negação, agressividade, afastamento) ou práticas de distração (religião, atividade física, terapia) (GIONGO; MONTEIRO; SOBROSA, 2015).

Em especial, situações que levam o trabalhador a situações percebidas como injustas no ambiente de trabalho podem se constituir em vivências de sofrimento. Para lidar com elas, o indivíduo pode recorrer à retaliação (TORRES, 2020; FERREIRA, 2018; MENDONÇA; MENDES, 2005). Nesta perspectiva, quanto menor a percepção de justiça identificada pelo indivíduo, maior a possibilidade de o trabalhador demonstrar atitudes retaliatórias (MENDONÇA; TAMAYO, 2004). Desse modo, é factível admitir que os comportamentos retaliatórios estejam intrinsecamente ligados às percepções de injustiça.

Há consenso de que as atitudes retaliatórias podem prejudicar o desempenho individual, a manutenção da efetividade organizacional ou até causar um decréscimo da mesma (PAIVA, 2019; MAIA; BASTOS, 2011). Entretanto, tais atitudes têm seu lado positivo, na medida em que podem levar o indivíduo a retomar a percepção de justiça e equilíbrio entre o investimento no trabalho e as recompensas adquiridas (MENDONÇA; MENDES, 2005).

Destaca-se, ainda, que a retaliação pode ser caracterizada a partir de dois componentes: o afetivo e o conativo. O primeiro é reflexo da indignação do trabalhador frente ao contexto em que se deu a retaliação organizacional; emerge da ideia de que a injustiça ocorrida causa ressentimento e a situação é frustrante, desprezível. Já o conativo refere-se à predisposição para agir de forma consciente, considerando a empresa merecedora da retaliação e de que ela agiria de forma semelhante diante de situações de injustiça (MENDONÇA; TAMAYO, 2003).

A relação entre percepção de injustiça e retaliação sofre influência das variáveis de personalidade, estados emocionais e da capacidade de concordância estabelecidas como moderadoras desta dinâmica. Assim, por exemplo, quanto maior o grau de estados emocionais negativos, maior a propensão do indivíduo para retaliar quando a experiência pressupor aspectos injustos e de sofrimento. De igual modo, o indivíduo que possui baixo nível de concordância pode apresentar comportamentos de retaliação de forma mais rápida do que um sujeito cooperativo (SKARLICKI; FOLGER; TESLUCK, 1999).

A retaliação pode se dar de maneira sutil, na forma de boicotes ao bom desempenho organizacional ou em sua faceta explícita, por meio de atos agressivos e flagrantes, como agredir verbalmente um colega de trabalho (MENDONÇA; TAMAYO, 2008).

Esclarecidos os construtos que orientaram a presente investigação, passa-se aos aspectos metodológicos adotados para tal.

DELINEAMENTO METODOLÓGICO

No tocante ao alcance da pesquisa realizada, pode-se enquadrá-la como descritiva, tendo em vista que este estudo buscou investigar as vivências de prazer, sofrimento e

retaliação no trabalho de garis. Esse tipo de estudo tem como objetivo descrever fenômenos, situações, contextos e eventos, detalhando como são e se manifestam (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013).

Considerando a pergunta de pesquisa e os objetivos específicos propostos para este estudo, entendeu-se ser necessário adotar uma abordagem qualitativa, justificada na medida em que, por meio dela, buscou-se compreender a dinâmica das vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos garis, além dos riscos nele envolvidos. O delineamento qualitativo dialoga com a perspectiva de Dejours (2004) de que o prazer, o sofrimento, o afeto, a experiência e a dimensão subjetiva não são objetivos e só podem ser acessados através da palavra (GIONGO; MONTEIRO; SOBROSA, 2015).

Para a definição dos participantes do estudo, não houve a preocupação em alcançar uma quantidade ideal de sujeitos, tendo em vista que a diretriz orientadora foi escolher aqueles capazes de desenvolver alguma relação significativa com o fenômeno em estudo. Logo, é possível afirmar que eles foram escolhidos de acordo com o critério da tipicidade e da acessibilidade, na medida em que fazem parte da situação ou do fenômeno de interesse do pesquisador (MERRIAM, 2002) e formam uma categoria específica particularmente importante para a pesquisa (GASKELL, 2010).

Os participantes da pesquisa foram os garis prestadores de serviço à Prefeitura Municipal de Maceió, trabalhadores da empresa *Via Ambiental*. Optou-se por esse grupo de participantes, principalmente por pressupor que eles tenham uma visão privilegiada e aprofundada acerca do contexto, dos riscos, vivências de prazer, sofrimento e retaliação envolvidos em sua atividade laboral.

No que se referem às técnicas de coleta de dados, foram realizadas 14 entrevistas semiestruturadas, orientadas pelo roteiro elaborado por Torres (2020), o qual mostrou-se adequado ao objetivo pretendido no presente estudo. Para Giongo, Monteiro e Sobrosa (2015), as entrevistas individuais e/ou coletivas atendem à proposta da abordagem da psicodinâmica do trabalho proposto por Dejours (2004).

Nessa etapa da coleta de dados foi adotado um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para os participantes de pesquisa e ao entrevistado foi resguardado o direito de interromper ou suspender sua participação em qualquer momento da pesquisa. Todos os entrevistados concordaram em assinar e participar da pesquisa, sem qualquer tipo de restrição.

As entrevistas foram realizadas no mês de dezembro de 2020 e duraram em média 20 minutos, na sede da *Via Ambiental*, em uma sala cedida pela empresa. Tendo em vista o período da pandemia do Covid, todos os cuidados de distanciamento social e uso de álcool em gel e máscara foram assegurados aos entrevistados e pesquisadores.

A análise de conteúdo (AC) foi o procedimento utilizado para a análise dos dados (BARDIN, 2002) e as categorias analíticas adotadas estão apresentadas no Quadro 1, a seguir:

Quadro 1 - Categorias de análise

Categoria de Análise	Definição Constitutiva (DC)
Contexto do trabalho	Refere-se à organização, às relações socioprofissionais e às condições de trabalho (MENDES, 2007).
Exigências do trabalho	Relativo ao custo físico, cognitivo e afetivo das atividades desenvolvidas (MENDES, 2007).
Efeitos do trabalho para a saúde	Trata das consequências e dos danos físicos e psicossociais do trabalho em relação aos trabalhadores (MENDES, 2007)
Prazer no Trabalho	Refere-se à quando são experimentados sentimentos de reconhecimento e valorização no trabalho (MENDES; TAMAYO, 2001)

Sufrimento no Trabalho	Trata-se de uma vivência individual ou coletiva, frequente e permanente, muitas vezes inconsciente, de experiências dolorosas desenvolvidas do conflito entre as necessidades de gratificação e reconhecimento do binômio corpo-mente e a limitação de satisfazê-las, pelas imposições das situações de trabalho (MENDES; COSTA; BARROS, 2003).
Retaliação Organizacional	A retaliação organizacional pode ser entendida como um subconjunto dos comportamentos negativos que acontecem com o objetivo de punir a organização ou seus representantes, em resposta às injustiças percebidas (SKARLICKI; FOLGER, 1997).

Fonte: baseado no referencial teórico da pesquisa.

Após apresentação do percurso metodológico, passa-se à apresentação e discussão dos dados da pesquisa.

DISCUSSÃO DE DADOS

Os entrevistados trabalham como garis há pelo menos dois anos, desempenhando atividades de limpeza de galerias, de ruas e de canteiros da cidade de Maceió; trata-se de indivíduos do sexo masculino, com idade entre 19 e 55 anos; a maioria casado ou com união estável e pelo menos um filho, que ganha até um e meio salário-mínimo e que cursou, no máximo, o primeiro grau completo. Esse perfil é bastante semelhante ao encontrado por Meira, Gomes e Amaral (2022) e dialoga com os argumentos de Souza (2013) e Guimarães et al. (2017), de que pessoas pobres com baixa escolaridade estão insuladas socialmente em atividades de limpeza, como as de garis.

No tocante ao contexto de trabalho, foram abordadas, na entrevista, as dimensões referentes às condições de trabalho, comunicação, percepção de reconhecimento e apoio por parte da instituição, liberdade para realizar o trabalho e expressar opiniões.

Assim, a entrevista iniciou com questões sobre o contexto do trabalho dos garis. Os relatos mostraram que a rotina deles começa com a chegada à empresa, quando registram a

frequência de entrada; em seguida, dirigem-se aos postos de trabalho para separarem seus instrumentos de trabalho; vão em equipes de quatro a dez pessoas que atuam diariamente, sempre com os mesmos integrantes na equipe e com raras mudanças de trecho.

Na sequência, em veículo da empresa, deslocam-se ao local designado para executar o serviço de limpeza. Lá passam o dia, com direito a intervalo para almoço ou lanche e ao final do expediente retornam à sede da empresa no mesmo meio de transporte, como mostram os trechos a seguir:

Horário de chegada tudo certinho, bate o ponto, espera o ônibus pra gente ir pro trajeto. O ônibus leva pro trajeto, a gente desembarca lá, a gente faz uma oração, toma um cafezinho e começa a trabalhar. É sempre a mesma equipe, nove funcionários e com o encarregado, faz 10. (E02)

Depois que eu chego ali na porta, bato o ponto e espero o fiscal falar qual é o trecho que a gente vai e a gente segue de caçamba. Lá no local a gente coleta metralha, lixo, sofá, guarda roupa o que tiver, a gente tá manualmente. Paramos para almoçar e vamos até, tem dia que a gente chega 13h30, 14h00. Tem dia que a gente passa 16h00, 17h00 da tarde. A mesma caçamba que leva é a que traz de volta pra cá, bato o ponto de saída e vou pra casa. (E13)

Devido ao risco inerente ao exercício das atividades, os trabalhadores são obrigados a fazerem uso dos EPIS, como fardamento, botas, luvas, boné – quando o tempo está ensolarado; e capa de chuva, os quais são fornecidos pela empresa.

O ambiente é um ambiente de risco. Como a gente nos canais, galerias, ai tem muito risco de contaminação. Mas os EPIS a gente sempre tem, tudo certinho, direitinho. (E03)

Os entrevistados reconhecem que a empresa valoriza e viabiliza esses equipamentos para seu desempenho laboral, o que traz para eles certa sensação de segurança no seu cotidiano no trabalho. Essa percepção de que algumas condições de trabalho são satisfatórias pode proporcionar sentido ao trabalho e leva o indivíduo a vivências de prazer, como argumenta Dejours (1996).

A comunicação entre os garis se dá, basicamente, com o fiscal do grupo e assume caráter de fiscalização e orientação para o cumprimento de normas, realização e fiscalização

das tarefas que lhes foram atribuídas. Dos relatos foi possível perceber, ainda, que o processo de comunicação se encontra hierarquizado no sentido *top-down*, iniciando com gerente e chegando aos garis, por intermediação do fiscal.

Os entrevistados foram questionados sobre autonomia e liberdade para realização de suas tarefas, ao que, a esse respeito, responderam que as possuem, mas com limitações:

Questão assim, se eu for falar com meu fiscal, sim. Mas em questão do supervisor de serviços geral, não. (E03)

Sim. A gente tem assim, liberdade pra, né? Porque assim, eles deixam até a gente falar, só que só fala, entendeu? (E05)

Geralmente sim, geralmente não. Né todo dia que o chefe vai escutar sua opinião. Aí assim, chefe é aquela coisa, né? Mandou, tem que fazer, obedecer, né. (E11).

Pode-se inferir que a autonomia e a liberdade desses trabalhadores estão enfraquecidas, fazendo com que eles não se sintam participantes do processo de trabalho, e, portanto, tenham o prazer no trabalho reduzido. A falta de liberdade do trabalhador em expor sua opinião pode fomentar angústia e sofrimento, conforme afirmam Dejours (2014) e Maissiat et al. (2015).

Ao serem questionados sobre o apoio e reconhecimento pelo trabalho que executam, emergiram respostas variadas, evidenciando sentimentos de alegria, orgulho, tristeza, discriminação, desrespeito:

O que me deixa feliz é quando a gente tá trabalhando e o seu encarregado dizer: 'rapaz, tô orgulhoso de você'. Ele e a chefia já passou pra mim, o fiscal passou no trecho e viu o trabalho bem feito. Isso aí pra mim, eu tô feliz demais com isso. (E02)

Nosso trabalho ajuda de uma forma, mas a sociedade não dá tanta importância, né? Só dá importância quando a gente faz uma greve, que pára uma semana. Ai vai ver Maceió ficar de cabeça pra baixo de lixo na rua, e eles vão dar valor. É isso que eu acho, o emprego da gente é tão importante pra Maceió, e muitos empregos não chegam nem a fazer o que a gente faz. Só que eles não dão valor, né? Porque pensa que tá todo mundo de terno e tá ajudando a sociedade, e na verdade não tá, né? Muitos são só pra dar golpe e só tirando dinheiro. (E07)

Mas em termos do que a empresa está fazendo (atraso dos salários), não. Eles não têm a capacidade de dizer, de tá considerando o funcionário, porque eles não pensam. (E12).

Relatos semelhantes foram encontrados por Meira, Gomes e Amaral (2022) em estudo com garis de um município na Bahia e corroboram também com Dario e Lourenço (2018), quando afirmam que o reconhecimento pode levar prazer no trabalho quando se faz presente e sofrimento quando ele não existe. Assim, sem terem o devido reconhecimento e valorização, esse grupo de indivíduos poderá cada vez mais vivenciar situações de sofrimento e adoecimento laborais.

Quase todos os entrevistados afirmaram sentir-se bem e felizes por terem esse trabalho e poderem pagar suas contas, como mostram alguns trechos a seguir:

Com relação ao meu trabalho, assim, eu me sinto bem, porque eu tenho uma renda pra dar, pra sustentar minha família, entendeu? (E05)

Mas o cara faz, porque sabe quem é pai tem família, né, tem que se sujeitar a tudo né? Mas é bom trabalhar, é bom trabalhar lá. (E09)

É levar o pão pra casa, né? Saber que eu como amanhã, no outro dia. Trabalho pensando no amanhã né? (E10).

Os relatos revelam que a satisfação com o trabalho está associada, sobretudo, à questão financeira, que possibilita pagar contas, comprar alimentos para si e para a família, semelhante ao que foi encontrado por Meira, Gomes e Amaral (2022), Araújo e Silva (2018) e Costa (2008) e traz reforço ao entendimento de que, para os garis, o trabalho está mais ligado à sobrevivência do que ao prazer e realizações pessoais.

Os fatores relacionados à sobrevivência se intensificam quando analisamos o mercado de trabalho em que tais sujeitos estão expostos. Alagoas, estado em que está localizada a cidade de Maceió, apresentava no primeiro trimestre de 2020, um dos mais baixos níveis de ocupação do país, 39,5% ante 55% encontrados no cenário nacional e 46,6% da região Nordeste. Além disso, a taxa de desocupação apresentada pelo estado para o mesmo período era de 16,7% enquanto a média nacional era de 12,4% (IBGE, 2022). Tal conjuntura reforça que, mesmo em uma ocupação tida “inferior”, esta ocupação possibilita sobreviver e, neste contexto, podem-se criar condições de emergência de prazer.

Especificamente sobre fatores que dão prazer no trabalho, os mais citados foram a ambiência e os colegas, o reconhecimento por eles, o cumprimento das tarefas, a possibilidade de dar uma vida melhor para a família, o trabalho viabilizando a sobrevivência e a realização, alinhando-se aos dados encontrados por Meira, Gomes e Amaral (2022), Albuquerque et al. (2021), Gomes e Oliveira (2013):

Sair de casa e vir trabalhar eu já fico feliz, já fico alegre. Tem vez que você tá em casa, estressado e quando sai de casa pra vim pra aqui, aí eu fico feliz. (E4)

Fazer serviço correto. Andar sempre na linha, num tá discutindo com ninguém. União pra mim é tudo. (E5)

O que me dá prazer é quando a gente termina um serviço, o pessoal, antes de terminar, os moradores mesmo do local reconhece o serviço da gente e agradece antes mesmo de terminar. Aí isso dá prazer, a gente fazer o serviço e ter o reconhecimento do pessoal, da população. (E8)

Eu gosto, me faz bem. É como eu falo pra minha família todinha, se eu não me sentisse bem nesse trabalho eu voltava pra minha área que é ser pedreiro. Mas eu me sinto bem, sair no carro com a galera, principalmente com meu parceiro de trabalho, tudo brincando, correndo. Isso é uma alegria pra mim, simplesmente. É cansativo, mas me faz bem. (E10)

Quando abordados sobre o custo físico do trabalho, foi relatado pelos garis que as tarefas executadas demandam bastante esforço físico e os colocam frente a condições adversas, que incluem desde sol forte e chuva até lama, mau cheiro, risco de acidente com objetos cortantes, dentre outros. Ao observar os acidentes de trabalho entre os anos de 2019 e 2020, no Brasil, foram registrados quase 25 mil acidentes com os trabalhadores da limpeza e, em decorrência destes acidentes, foram contabilizadas 34 mortes (SMARTLAB, 2022). Tais números colocam essa atividade entre as mais perigosas.

As condições que são encontradas nos locais em que a atividade laboral é desenvolvida remetem àquelas do trabalho sujo descrito por Pereira, Paiva e Irigaray (2021):

Rapaz, os riscos são muitos, porque como a gente trabalha em grota, o risco é constante, devido tanto o setor que é muito perigoso, porque estamos em área de risco. Independentemente da área e do serviço, tudo é risco. Porque a grota é mais complicada. (E05)

O transporte. A gente trabalha perto da pista, né? Rodovias, é o único perigo que a gente sofre. Mas a gente coloca cone de sinalização, mas mesmo assim tem que ter redobrada

a atenção, porque já teve caso de carro passando por cima dos cones. A gente tá longe, afastado, mas eles batem no cone e vai embora. (E6)

Às vezes você passa correndo aí pega sem ver, aí o risco é esse. Vidro, agulha essas coisas, que tem gente que joga de todo jeito e não quer nem saber. É isso aí que é o risco pra nós. (E09)

Há também relatos de que tais condições de trabalho podem gerar pressões físicas, desgastes físicos e psicológicos e ter como consequências doenças somáticas, conforme alertam Dejours e Abdoucheli (2011).

De vez em quando dá essas dorzinhas no corpo. Mas de vez em quando a pessoa pega muito germe, mas graças a Deus eu nunca peguei. (E05)

O estresse, é isso que eu ia falar: eu acho que às vezes tem dia que uma outra vai estar com estresse mas carregado, né, mais exaltado, que realmente é porque às vezes tem um problema de casa, pessoal, não sabe o outro, não sabe, começa aquela descontração. Aí eu digo: vamos parar, porque ninguém sabe o problema que o outro tá passando, vamos deixar ele a vontade pra não haver outros problemas, né? (E12).

Os entrevistados também explicitaram um sentimento positivo quanto ao trabalho em grupo e a camaradagem nas atividades cotidianas, destacando-os como fatores que contribuem para tornar a ambiência mais leve no cotidiano laboral:

Eu acho assim, né? Que é minha segunda família, né? Eu passo mais tempo trabalhando do quê em casa, né? E a gente fica resenhando e eu gosto muito, entendeu? Tem dia que a gente tá um pouco triste, entendeu? Dá aquele negócio, mas quando a gente chega no trabalho tem um colega que já alega a pessoa ali, né? A gente já fica mais alegre e se esquece um pouco dos problemas, todo mundo tem problema hoje. A gente esquece um pouquinho, aí já ameniza um pouquinho, entendeu? Aí, graças a Deus, tá tudo sossegado, aí e a gente, meus colegas, aí a turma da gente é uma turma unida. (E06)

A gente é uma equipe boa de trabalhar. Não tem arenga, não tem nada. Só tá entendendo? Bom mesmo. (E09)

Então, a turma que eu trabalho é boa, não me dá trabalho, são todos trabalhadores, entendeu? Alguma vez ou outra sai uma coisa fora do normal, mas isso é comum. (E10),

Estes relatos, reforçam Araújo e Silva (2018), encontraram evidências de que o bom relacionamento com companheiros de atividade exerce um papel positivo na percepção desses trabalhadores sobre as condições de trabalho, ou seja, é possível que a boa convivência com os colegas minimize o dispêndio emocional, reduzindo o custo afetivo (MENDES, 2007).

Esse aspecto suscita, ainda, a reflexão de que a manutenção de boas relações interpessoais no trabalho funcione como uma estratégia defensiva individual e coletiva diante do ambiente insalubre no qual eles desenvolvem suas atividades e que lhes causam sofrimento no trabalho, como já assinalado por Gomes e Oliveira (2013).

Dentre os fatores que trazem sofrimento no trabalho, vários garis revelaram que, apesar do clima de camaradagem, as fofocas e intrigas entre colegas causam-lhes descontentamento, pois, segundo eles, geram desavenças, tristezas, conflitos que tornam o trabalho mais pesado:

Quando os parceiros ficam falando da gente, inventando conversa, inventando mentiras, essas coisas eu não gosto, aí eu já saio de perto logo, entendeu? Que nem todas as equipes têm, né? Conversinha, zum-zum-zum, mas eu mesmo não gosto dessas coisas. Sou mais ficar na minha. (E4)

Mas eu me sinto muito triste assim, quando eu vejo um colega meu discutindo, né? Com arenga, muitas vezes eu já vi, aí e a gente tenta apaziguar, a gente tenta, né? (E08)

Esses dados evidenciam que aspectos da organização informal do trabalho repercutem, simultaneamente, nas vivências de prazer e de sofrimento do trabalho, dialogando com os achados de Meira, Gomes e Amaral (2022) e de Gomes e Oliveira (2013).

O não cumprimento de tarefas por parte de alguns colegas, a falta de reconhecimento, tanto por parte da empresa quanto por parte da população, bem como atrasos no salário, também foram associados por muitos entrevistados ao sofrimento no ambiente de trabalho:

O que me deixa triste no trabalho é às vezes, sempre tem, né, a gente nunca é perfeito. Sempre tem aquele negócio do encarregado mandar fazer uma coisa e o cara fica relutando, falando 'vamos fazer isso, aquilo outro' ou ficar dizendo que não dá pra fazer. Isso aí me deixa constrangido, entendeu? Eu digo: 'rapaz, dá pra fazer'. E às vezes é coisa boba, dá pro cara fazer, mas ele fica colocando dificuldade entendeu? (E2)

É cobrança demais da empresa. Eles cobram muito e eles não fazem a parte deles (pagar em dia), né? Eles cobram muito, principalmente no DDS (Dia de quinta-feira o técnico de segurança fala), eles cobram muito e nunca faz um elogio, ninguém da diretoria nunca chega e fala 'vocês estão de parabéns', nunca diz. Só diz que tá errado, cobra muito e não vê o que o funcionário faz. Eu acho dessa forma. (E04)

Por que sempre tem alguém pra "descer a lenha" no peão, né? Aí, às vezes, a pessoa diz que a gente ganha pra isso, às vezes a pessoa vai fazer um serviço, vai limpar por que tá sujo e antes mesmo de terminar, o pessoal vai e suja de novo, as vez já faz de propósito mesmo. Se aproveita muito da gente. Não fico com raiva, porque a gente tá ali pra limpar, só que a gente não se sente bem, né? Aí dá um desânimo, porque você

vai limpar uma coisa que tá suja, pra fazer o bem pra população, e a população na mesma hora vai e suja na sua frente, ai desanima. (E10)

A questão do dinheiro, a incerteza que deixa a gente preocupado com o dia de receber, que nem já aconteceu. Não só teve uma greve aqui não, teve várias, entendeu? Eu quero e espero que venha haver uma melhora. Não tenho nada contra ninguém, todo mundo passa por dificuldades, mas aqui eles recebem, mas não repassam. (E11)

Das entrevistas, foi possível perceber que os entrevistados têm noção da importância do seu trabalho para a sociedade, ao mesmo tempo em que compreendem que não há valorização e contribuição correspondentes por parte da população. Essa realidade foi também encontrada em estudos como os de Meira, Gomes e Amaral (2022) e Mato et al. (2017).

Quase a unanimidade dos entrevistados citou o preconceito sofrido com fator que causa sofrimento no trabalho, conforme ilustram os relatos abaixo:

Enfrentar os preconceitos da rua, não por todos, mas algumas pessoas. (E5)

É. Às vezes o que dá mal-estar no trabalho são coisas que as pessoas lá fora fala da gente, sem nem saber nem conhecer a pessoa, às vezes isso, às vezes machuca, né? Às vezes da um mal-estar na gente. (E6)

Tem uns que são muito preconceituosos, tem gente que passa e fica botando a mão no nariz, tem uns que a gente acaba de varrer, assim que termina ele vai, pega o lixo, a gente tá com o carrinho, joga o lixo lá no chão mas não joga no carrinho. Isso é falta de respeito, né? (E9)

Quando chega uma pessoa, assim, do nada e começa a me xingar, né? Porque tem vez que quando tem sujeira, porque o lixo da gente, é, a gente trabalha de varrição e tem muitas vezes que o pessoal quer que a gente limpe a lixeira, né? Mas a lixeira é da coleta, mas de vez em quando a pessoa limpa pra deixar o cliente satisfeito, tem vez que o cliente xinga. Essa parte do xingamento é a parte ruim, porque às vezes a gente não pode limpar a lixeira, por que a lixeira é dele, né? (E10).

Os dados coletados permitem afirmar que humilhações, discriminação e hostilidade ao trabalho que eles realizam fazem parte do cotidiano desses trabalhadores, chegando a algumas pessoas tratarem-nos com nojo, como se estivessem confundindo-os com o lixo em si. Esse aspecto corrobora estudos como o de Araújo e Silva (2018), e remetem novamente ao trabalho sujo descrito por Pereira, Paiva e Irigaray (2021).

Além disso, pode-se perceber que esses indivíduos estão sujeitos à invisibilidade social, quer seja pela desvalorização e pelo preconceito quer seja pela indiferença que sofrem por

parte de parcela da população maceioense. Em decorrência disso, vivenciam sofrimento no trabalho semelhante ao que foi relato por Araújo e Silva (2018), Gomes e Oliveira (2013), Lopes et al. (2012) e Costa (2004) em estudos com outros grupos de trabalhadores da limpeza.

Entretanto, cabe pontuar que, para alguns garis, o preconceito por parte da população não chega a se constituir algo com que se importem ou que lhes cause mal-estar ou sofrimento no trabalho. Nesse sentido, Dejours (2014) explica que o sofrimento não se manifesta da mesma forma e intensidade para todos os indivíduos inseridos no mesmo contexto social, cultural e temporal, pois as diferenças individuais influenciam na percepção do sofrimento.

Ao serem questionados sobre os danos que o trabalho lhes causa, os entrevistados explicitaram principalmente os físicos, dentre eles dores de cabeça, nas costas, de coluna, problemas relacionados ao sono:

Mas eu não faço, aí eu vou dormir tarde, vou dormir 11 horas, às vezes muito, às vezes vou dormir 12, aí quando é 4:15 eu acordo, aí isso num mata o sono direito, aí sempre todo dia essa rotina, às vezes você se estressa, né? sempre, quando fico com a mente cansada. (E7)

A pessoa chega com dor no corpo, mas isso é normal, é do dia a dia do trabalho. De vez em quando dá essas dorzinhas no corpo. Mas de vez em quando a pessoa pega muito germe, mas graças a Deus eu nunca peguei. (E8)

Olha, eu já pisei num prego, deu problema de coluna, que eu venho sentindo umas dores muito fortes na coluna. Inclusive vou ver até se eu faço esses exames pra saber o que eu tenho na coluna. Aqui tem um plano, mas é um plano muito fraco, não cobre muita coisa que a gente precisa. (E9)

Estresse, bastante cansativo, a gente no sol quente, escutando piadinha de um, piadinha de outro. (E11)

Realidade semelhante foi relatada por Mato et al. (2017), corroborando com Mendes (2007), segundo o qual os danos físicos são aqueles gerados por dores no corpo e distúrbios biológicos, muito próximo do que foi descrito pelos garis. Assim, pode-se afirmar que, no caso em estudo, os profissionais de limpeza sofrem do baixo prestígio e de sofrimentos dos mais variados tipos, sejam sociais, físicos ou simbólicos, conforme afirma Pereira, Paiva e Irigaray (2021).

Desta forma, os relatos dos garis levam à percepção de que os dois elementos relacionados ao prazer (a valorização e o reconhecimento) não estão suficientemente presentes no trabalho deles. Somando-se a isso, o desgaste físico e psicológico que sofrem, pode-se perceber que as vivências de sofrimento estão mais predominantes.

Frente a elas, os garis utilizam-se de estratégias defensivas, sendo as mais citadas pelos entrevistados a negação, o conformismo e o afastamento:

Ah, a gente tenta fazer é, a gente tenta da melhor forma, é... num, num ligar. (E03)

Não prestar atenção, porque se aquela pessoa não conhece a gente, quando fala é como se fosse uma pessoa desconhecida, então pra mim num, num vale a pena prestar atenção. (E05)

Já, mas eu superei, cheguei pro meu fiscal, conversei com ele, ele deu um conselho: não, releve isso, deixe isso pra lá. A gente sabe que não é assim. (E11)

Essas estratégias de defesa atuam como uma forma de “responder todas as contradições vividas por eles no cotidiano do seu trabalho evitando ou transformando o sofrimento em prazer para uma questão de sobrevivência” (ARAÚJO; SILVA, 2018, p. 16). Cabe ainda destacar que elas estão entre as mais utilizadas, conforme revisão sistemática realizada por Giongo, Monteiro e Sobrosa (2015).

Ao ser abordada sobre injustiça, a maioria dos trabalhadores afirmou situações que os fizeram ou os fariam se sentir injustiçados, tais como ter um direito questionado, ver-se envolvido em fofoca, cobranças e pressões exageradas sobre tarefas, falta de reconhecimento por parte dos colegas, chefia ou da população e salário atrasado:

Injustiça é a pessoa querer obrigar a você passar do horário, ou colocar você pra trabalhar a noite sem nem perguntar a pessoa. Que nem um amigo meu aí, que fez um abaixo assinado pra ninguém trabalhar a noite, e deu certo, ninguém passou pra noite. Porque quando eu entrei aqui, eu vim pelo dia. Mas se fosse pra mudar, tinha que conversar, eles nem perguntaram, ‘você pode ir pra noite?’. Aí eu vou dizer que não posso por isso, isso e isso. Às vezes eu cheguei pro meu chefe e disse que meu pai tava doente, e mandaram eu arrumar uma pessoa pra cuidar do meu pai, quer dizer, ele me tratou como o quê? Essas coisas que deixa a gente triste, eu acho injusto. (E4)

Injustiça pra mim seria um trabalhador que teve um erro, entendeu? E termina perdendo o emprego, e muitos que não quer trabalhar continuam na empresa,

entendeu? Acho que não tem alguém pra observar isso, não observou isso, no caso. E a gente fica observando, a gente vê. (E8)

Quando eu vejo isso eu me sinto triste, me sinto triste em não poder ajudar, entendeu? Porque é assim, eu penso assim, se não quer trabalhar fique em casa. Os pais de família que quer trabalhar, às vezes não pode. Aí eu acho que isso é uma injustiça. (E10)

[..], eu acho que a pessoa trabalhando direitinho o mês todinho e chega no fim do mês e você não receber. Aí eu acho isso uma injustiça. (E7)

Pelos relatos acima, é possível verificar que a injustiça no trabalho advém de situações que irritam, pressionam, desestimulam os garis, levando-os a experimentarem sofrimento no trabalho, alinhando-se à premissa de Mendonça e Mendes (2005). Os sentimentos que emergem das entrevistas sinalizam sentimentos de tristeza, raiva, ressentimento e descontentamento, os quais, segundo os autores, são “indicadores de sofrimento” (Idem, p. 494).

Mesmo tendo a percepção de injustiça, grande parte dos entrevistados afirmou não retaliar:

Não. Se eu fizer alguma coisa não vai servir de nada, eu vou perder o emprego e vou ficar sem salário, né? (E7)

Se a gente não recolher, ele vai querer punir a gente, vai cobrar da gente, tá entendendo? (E8)

Não, não. Eu particularmente, se eu pudesse, eu tomava a frente, mas só que eu não posso, entendeu? Aí eu tento só observar. (E11)

As preferências por não reagir por medo de perder o emprego ou por conformismo são reações esperadas quando se percebe que não há resultados quando se reage (MENDONÇA; MENDES, 2005). Além disso, ao negarem a retaliação, os trabalhadores podem estar sinalizando que a percepção de injustiça por si só não é suficiente para levá-los a retaliar. Dado semelhante foi encontrado por Torres (2020) com jovens trabalhadores, assinalando que provavelmente outros sentidos e significados permeiam a relação entre percepção de injustiça e retaliação. No caso dos garis, o medo de perder sua única fonte de sobrevivência é um fator a ser considerado nessa dinâmica, visto que, como esclarecem Araújo e Silva (2018), os garis possuem esse trabalho como solução e não por opção; trata-se de “uma saída para sua

sobrevivência, ou seja, pagar contas, sustentar família e ter os seus bens materiais” (Idem, p. 16).

Ainda no tocante à retaliação, o comportamento dos garis encontra amparo em Mendonça et al. (2004) e Skarlick, Folger e Tesluk (1999) ao elucidarem que, por medo de represálias e repreensão, as pessoas não assumem que emitem comportamento de retaliação e por vezes nem admitem que têm vontade de retaliar, mas percebem que os outros retaliam.

Por outro lado, importa aqui observar que em alguns relatos emergiram expressões que indicam a vontade de retaliar ou ainda a necessidade:

Não, não tenho esse pensamento, não. É como eu acabei de falar, eu quero que melhore, independentemente de eu tá aqui ou não. Mas como eu falei, eu não tô com aquele gosto de trabalhar aqui, como era antes. Por esses motivos que eu tô vendo aqui, acontece alguma coisa aí você já fica preocupado em falar, da pessoa daqui não concordar. Como eu já trabalhei em outras empresas e sempre tive apoio, sempre me chamaram pra conversar, perguntar se eu precisava de algo. Tinha um psicólogo que conversava, essas coisas, né? (E10)

Ah, eu fico reclamando. Eu reclamo, viu, eu fico reclamando. Eu não gosto, eu fico reclamando, resmungando. Balanço a cabeça, num gosto, fico reclamando. Vou fazer, fico reclamando, e fico falando. Entendeu? (E12)

O protesto que a gente teve que fechar pra receber. (E13)

As análises das entrevistas permitiram identificar que os dois componentes da retaliação se fizeram presentes nas entrevistas, sendo que o componente afetivo emergiu fortemente em relatos que relevaram sentimentos de ressentimento e decepção com a empresa e a forma como são tratados quanto à falta de reconhecimento e oportunidade, de serem ouvidos e suas opiniões serem valorizadas, dentre outras situações já citadas mais acima. Já o componente conativo evidenciou-se na predisposição de poucos garis para agir de forma consciente, assumindo-se a ideia de que a empresa merece a retaliação, em especial no tocante ao atraso nos salários. Trabalhos como os de Paiva e Leite (2011), Ferreira, Paiva e Pereira (2018), Torres (2020), tendo com público servidores públicos e jovens trabalhadores, também mostraram que o componente afetivo se fez mais presente do que o conativo.

Por fim, foi possível captar dos entrevistados as possíveis formas de retaliação, caso vivenciassem injustiça. As mais relatadas foram buscar conforto em Deus; reclamar ao superior; fazer paralisação das atividades; não trabalhar como antes; deixar passar e respirar fundo; calar-se; pedir demissão, sugerindo uma mescla entre as formas sutis e explícitas de retaliação descritas por Mendonça e Tamayo (2008).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Qualquer pessoa que lance um olhar mais atento sobre a cidade onde vive vai reparar na presença dos garis que trabalham na limpeza urbana; são trabalhadores que exercem atividades indispensáveis à urbanidade, à saúde coletiva, ao bem-estar de toda sociedade. Mesmo diante dessa importância, muitos são discriminados por parte da população. Nessa perspectiva, o presente trabalho assumiu o objetivo de investigar as vivências de prazer, sofrimento e retaliação no trabalho dos garis da cidade de Maceió.

Para tanto, valeu-se de uma abordagem metodologicamente qualitativa e dados coletados por meio de entrevista com roteiro semiestruturado, com o intuito de maior aproximação e melhor escuta do grupo de participantes. Em resposta ao objetivo de pesquisa proposto, os dados evidenciaram que prazer e sofrimento caminham juntos na rotina dos garis, sendo o sofrimento mais marcante.

No tocante aos fatores que promovem vivências de prazer, destaca-se o apoio e camaradagem entre colegas, a oportunidade de sustentar suas famílias, o sentimento de orgulho e realização pelo que fazem, a identificação com as tarefas, os quais tomados em conjunto sugerem que os garis estabelecem relações positivas significativas com seu trabalho.

Já o sofrimento é promovido por fatores como falta de reconhecimento de seus esforços, insegurança pelo atraso do salário, condições insalubres de trabalho, humilhações e preconceitos por parte da parcela da população, o que gera esgotamento emocional, desânimo e insatisfação.

Em se tratando de retaliação, os dados mostraram que a questão salarial, o preconceito sofrido no dia a dia são situações que despertam neles a percepção de injustiça. Ainda nessa perspectiva, o elemento afetivo da retaliação mostrou-se predominante, ainda que vários garis adotem a estratégia de negar o sofrimento vivenciado no ambiente de trabalho.

A investigação evidenciou que o trabalho ocupa lugar de destaque na vida desses garis de Maceió, sendo a principal forma de garantir subsistência. Por outro lado, essa realidade reafirma que se trata de trabalhadores com poucas chances de mobilidade social, devido à baixa escolaridade, ao preconceito e invisibilidade que vivenciam cotidianamente. Aqui, é preciso salientar que outros estudos como os de Meira, Gomes e Amaral (2022), Araújo e Silva (2018) e de Gomes e Oliveira (2013) realizados em outras regiões do país trouxeram dados semelhantes a esse respeito.

Como contribuições desta investigação, podem-se apontar:

- teórico-conceitual: já é possível encontrar um certo corpus de estudos que abordam, à luz da Psicodinâmica do Trabalho, a relação prazer-sofrimento no trabalho. Aqui buscou-se contribuir para minimizar a lacuna de pesquisas que tratem os construtos prazer-sofrimento-retaliação em conjunto, o que ainda é pouco encontrado na literatura em Administração e Estudos Organizacionais. Além disso, oportunizou-se discutir conceitos como trabalho sujo, invisibilidade social, estigma e preconceito junto a um grupo de trabalhadores pouco estudado.
- pragmático-organizacional: as análises aqui apresentadas sinalizam a necessidade de que a *Via Ambiental* se atente para os aspectos geradores de vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos garis, buscando minimizar os fatores gerados de sofrimento que podem levar a comportamentos retaliatórios prejudiciais para a produtividade do trabalho. Para os garis, este estudo intencionou lançar luz sobre aspectos que possam transformar seu contexto de trabalho, transformando-o em uma ambiência mais saudável e mais prazerosa.

Esta pesquisa possui algumas limitações que merecem ser apontadas: não foi possível adotar a abordagem quantitativa juntamente com a qualitativa, conforme sugerido por Mendes (2007) e Torres (2020), junto ao grupo participante. Outra limitação foi a impossibilidade de entrevistar os garis que trabalham no turno da noite, visando diferentes olhares sobre o fenômeno de estudo. Ademais, outros métodos de coleta de dados, notadamente grupo focal e observação, poderiam ter sido empregados, não fosse o cenário da Covid-19.

Sugere-se para pesquisas futuras, a utilização da abordagem quali-quantitativa, com aplicação do Inventário do Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) em conjunto com outros métodos

de coleta de dados qualitativos para esclarecer sobre as vivências de prazer-sofrimento-retaliação com mulheres que trabalham como garis, ou outras categorias profissionais de baixo prestígio social.

Em Alagoas, que é reconhecida pelos altos índices de pobreza e analfabetismo, investigações com garis de outras cidades do estado elucidariam as condições de trabalho sob as quais esses indivíduos estão submetidos, gerando dados e análises que pudessem auxiliar no planejamento de políticas públicas e organizacionais voltadas a esse grupo de trabalhadores que ainda não tem reconhecimento merecido.

Por fim, mas longe de esgotar a discussão aqui proposta, espera-se que os dados e análises aqui apresentados tenham contribuído com reflexões sobre o trabalho dos garis, de forma a minimizar os estigmas que ainda permanecem sobre esses indivíduos e seu trabalho.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Flávia M. P. et al. O dia-a-dia de quem limpa a sujeira da sociedade: orgulho ou vergonha? **Brazilian Journal of Development**, São José dos Pinhais-PR, v. 7, n. 11, p. 107973-107992, nov. 2021.

ARAÚJO, T. S; SILVA, E. R. R. O significado do trabalho para os garis: um estudo sobre a invisibilidade social. **Psicologia.pt**, 2018.

ASHFORTH, B. E.; KREINER, G. E. Dirty Work and dirtier work: differences in countering physical, social, and moral stigma. **Management and Organization Review**, v. 10, n. 1, p. 81-108, 2014.

ASHFORTH, B. E.; KREINER, G. E. 'How can you do it?' Dirty work and the challenge of constructing a positive identity. **The Academy of Management Review**, v. 24, n. 3, p. 413-434, 1999.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2014.

BARRETO, L. K. S. et al. Trabalho, Prazer e Sofrimento na Hotelaria. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 10, n. 4, p. 63-79, 2016.

- BRANT, L. C.; MINAYO-GOMES, C. **A transformação do sofrimento em adoecimento:** do nascimento da clínica à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Escola Nacional de Saúde Pública, 2004
- COSTA, F. B. D. **Garis:** um estudo de psicologia sobre invisibilidade pública. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002. 230p.
- COSTA, F. B. D. **Homens invisíveis:** relatos de uma humilhação social. Rio de Janeiro: Globo, 2004.
- COSTA, F. B. D. **Moisés e Nilce:** retratos biográficos de dois garis. Um estudo de psicologia social a partir de observação participante e entrevistas. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo, 2008.
- DARIO, V. C.; LOURENÇO, M. L. Cultura organizacional e vivências de prazer e sofrimento no trabalho: um estudo com professores de instituições federais de ensino superior. **Revista Organizações em Contexto**, v. 14, n. 27, p. 345-395, 2018.
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho:** estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 2015.
- DEJOURS, C. Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. *In:* LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Orgs.). **Christophe Dejours:** da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Brasília: Paralelo 15, 2008.
- DEJOURS, C. et al. **Psicodinâmica do trabalho:** contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2014.
- DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho:** casos clínicos. Porto Alegre: Dublinense, 2017.
- DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 27-34, 2004.
- DEJOURS, C. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. *In:* CHANLAT, Jean-François (Coord.). **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. *In*: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2011. p. 119-145.

FERREIRA, J. M. P. **Modelo relacional de análise de percepções de injustiça, estresse ocupacional e retaliação em organizações**: um estudo com jovens trabalhadores. 2018. Tese (Doutorado em Administração), Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018.

FERREIRA, J. M. P.; PAIVA, K. C. M.; PEREIRA, J. R. Proposição de modelo relacional entre estresse ocupacional, percepções de justiça e retaliação em organizações: um estudo com jovens trabalhadores. *In*: Encontro da ANPAD – EnANPAD, 42, 2018, Curitiba. **Anais**. Curitiba: ANPAD, 2018.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. “Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor”: atividade de atendimento ao público e prazer - sofrimento no trabalho. **Estudos de Psicologia**, v. 6, n. 1, p. 93-104, 2001.

GASKELL, G. Entrevistas individuais e grupais. *In*: BAUER, Martin W.; GASKELL, George. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**: um manual prático. 8. ed. Petrópolis: Vozes, 2010. p. 64-89.

GIONGO, C. R.; MONTEIRO, J. K.; SOBROSA, G. M. R. Psicodinâmica do trabalho no Brasil: revisão sistemática da literatura. **Temas em Psicologia**, v. 23, n. 4, p. 803-814, 2015.

GOMES, C. C.; OLIVEIRA, R. S. Agentes de limpeza pública: um estudo sobre a relação prazer/sofrimento no ambiente laboral. **Psicologia: Ciência e Profissão**, n. 33 (núm. esp.), p.138-153, 2013.

GUIMARÃES, Nadya Araújo et al. Os pobres e o acesso ao trabalho: entre a ação pública e o interesse privado. **Novos estud. CEBRAP**, São Paulo, v. 36, n. 2, p. 83-105, out. 2017.

HOPE, S; RICHARDS, J. Loving work: drawing attention to pleasure and pain in the body of the cultural worker. **European Journal of Cultural Studies**, v. 18, n. 2, p. 117-141, Apr. 2015.

IBGE. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://painel.ibge.gov.br/pnadc/>. Acesso em: 14 set. 2022

LOPES, Fernanda Tarabal et al. O significado do trabalho para os garis: um estudo sobre representações sociais. **Perspectivas em Políticas Públicas**, v. 5, n. 10, p. 41-69, 2012.

MAIA, L. G.; BASTOS, A. V. B. Comprometimento calculativo e retaliação: visão integrada dos conceitos em uma organização pública. **Revista de Administração da UFSM**, v. 4, n. 3, p. 390-405, 2011.

MAISSIAT, Greisse S. et al. Contexto de trabalho, prazer e sofrimento na atenção básica em saúde. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Porto Alegre, v. 36, n. 2, p. 42-49, 2015.

MALVEZZI, S. Prefácio. In: ZANELLI; J.C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**, 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

MARTINS, Andréa Arnaut Vieira; HONÓRIO, Luiz Carlos. Prazer e sofrimento docente em uma instituição de ensino superior privada em Minas Gerais. **Organizações & Sociedade**, v. 21, n. 68, p. 835-851, 2014.

MATO, T. M. et al. O sentido do trabalho dos garis coletores de resíduos domiciliares. **Revista Gestão Organizacional**, v.10, n. 3, 2017.

MEIRA, F. G. G.; GOMES, A. F.; AMARAL, M. S. O sentido do trabalho: um estudo com garis em uma cidade de médio porte. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, João Pessoa, v. 12, n. 2, p. 105-125, maio/ago. 2022.

MENDES, A. M. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, A. M. **Valores e vivências de prazer-sofrimento no contexto organizacional**. Tese de doutorado não publicada. Brasília: UnB, 1999.

MENDES, A. M.; COSTA, V. P.; BARROS, P. C. R. Estratégias de enfrentamento do sofrimento psíquico no trabalho bancário. **Revista Estudos e Pesquisa em Psicologia**, v. 3, n. 1, p. 38-48, 2003.

MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C. Contexto de trabalho. *In*: SIQUEIRA, M. M. (Org.). **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008, p. 111-123.

MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C. Inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento – ITRA: instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. *In*: MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, A. M.; MULLER, T. da C. Prazer no Trabalho. *In*: VIEIRA, F. de O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (Orgs.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 289-296.

MENDES, A. M.; TAMAYO, A. Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. **Psico-USF**, v. 6, n. 1, p. 39-46, 2001.

MENDONÇA, H. et al. Percepção e julgamento da retaliação organizacional: construção e validação fatorial de um instrumento. **Estudos de Psicologia**, v. 9, n. 3, p. 543-551, 2004.

MENDONÇA, H. **Retaliação organizacional: o impacto dos valores e da justiça**. 2003. Tese (Doutorado em Psicologia), Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2003.

MENDONÇA, H.; MENDES, A. M. experiências de injustiça, sofrimento e retaliação no contexto de uma organização pública do estado de Goiás. **Psicologia em Estudo**, v. 10, n. 3, p. 489-498, 2005.

MENDONÇA, H.; TAMAYO, A. Construção e validação de uma medida de atitude em relação à retaliação organizacional (MARO). **Avaliação Psicológica**, v. 2, n. 2, p. 147-153, 2003.

MENDONÇA, H.; TAMAYO, A. Percepção de justiça e reações retaliatórias nas organizações: análise empírica de um modelo atitudinal. **Revista de Administração Contemporânea - RAC**, v. 8, n. 2, p. 117-135, 2004.

MENDONÇA, H.; TAMAYO, A. Valores pessoais e retaliação organizacional: estudo em uma organização pública. **RAC-Eletrônica**, v. 2, n. 2, p. 189-200, 2008.

- MERLO, A. R. C.; MENDES, A. M. B. Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: Teoria, pesquisa e ação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 12, n. 2, p. 141-156, 2009.
- MERRIAM, S. B. **Qualitative research in practice: examples for discussion and analysis**. San Francisco: Jossey-Bass, 2002.
- MORAES, R. D.; VASCONCELOS, A. C. L.; CUNHA, S. C. P. Prazer no trabalho: o lugar da autonomia. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 2, p. 217-228, 2012.
- PAIVA, K. C. M. **Gestão de recursos humanos e reflexões**. Curitiba: Intersaberes, 2019.
- PAIVA, K. C. M.; LEITE, N. E. Justiça no trabalho e atitudes retaliatórias: um estudo com servidores técnico-administrativos de uma instituição federal de ensino superior. **Revista Gestão & Tecnologia**, v. 11, n. 1, p. 1-11, jan./jul. 2011.
- PEREIRA, Jefferson R.; PAIVA, Kely C. M.; IRIGARAY, Hélio A. R. “Trabalho sujo”, significado, sentido e identidade: proposição de análise integrada e perspectivas de pesquisas. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 4, p. 829-841, out./dez. 2021.
- RAIS/ME. **Relatório anual de informações sociais**. 2022. Disponível em: <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/rais.php>. Acesso em: 14 set. 2022.
- ROHM, R. H. D.; LOPES, N. F. O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. **Cad. EBAPE.BR**, v.13, n. 2, p.332-345, 2015.
- SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. P. B. **Metodologia de pesquisa**. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2013.
- SKARLICKI, D. P.; FOLGER, R. Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. **Journal of Applied Psychology**, v. 82, n. 3, p. 434-443, 1997.
- SKARLICKI, D. P.; FOLGER, R.; TESLUK, P. Personality as a moderator in the relationship between fairness and retaliation. **Academy of Management Journal**, v. 42, p. 100-108, 1999.
- SMARTLAB, **Segurança e saúde no trabalho**. [S. l.], 14 set. 2022. Disponível em: <https://smartlabbr.org/>. Acesso em: 14 set. 2022.

SOUSA, Milena Nunes Alves; ANDRADE, Monica. Estresse e fadiga entre trabalhadores da limpeza urbana. **Arquivos de Ciências da Saúde**, v. 24, n. 1, p. 59-64, 2017.

SOUZA, J. Em defesa da sociologia: o economicismo e a invisibilidade das classes sociais. **Revista Brasileira de Sociologia**, v. 1, p. 129-158, 2013.

TELES, P. A. S. et al. A relação prazer sofrimento no contexto de trabalho de startups, à luz da psicodinâmica do trabalho. **Revista Organizações em Contexto**, v. 17, n. 34, p. 271-301, 2021.

TORRES, T. P. R. **Prazer, sofrimento e retaliação**: um estudo com jovens trabalhadores de Belo Horizonte (MG). Dissertação em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais, 2020.

Submetido em 04/01/2022
Aprovado em 23/09/2022