



**UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA - UNEB**  
**DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO**  
**CAMPUS V COLEGIADO DE ADMINISTRAÇÃO**

**VANESSA SOUZA OLIVEIRA**

**NIVEL DE SATISFAÇÃO DOS GARIS: UM ESTUDO DE CASO DA EMPRESA  
TERRA AZUL EM JIQUIRIÇÁ/BAHIA NA PANDEMIA DA COVID-19**

**JUNHO**  
**2022**

VANESSA SOUZA OLIVEIRA

**NIVEL DE SATISFAÇÃO DOS GARIS: UM ESTUDO DE CASO DA EMPRESA  
TERRA AZUL EM JIQUIRIÇÁ/BAHIA NA PANDEMIA DA COVID-19**

Monografia apresentada a Universidade do Estado da Bahia – UNEB, como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Felipe Rodrigues Bomfim

JUNHO

2022

VANESSA SOUZA OLIVEIRA

**NIVEL DE SATISFAÇÃO DOS GARIS: UM ESTUDO DE CASO DA EMPRESA  
TERRA AZUL EM JIQUIRIÇÁ/BAHIA NA PANDEMIA DA COVID-19**

Monografia apresentada a Universidade do Estado da Bahia – UNEB, como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Aprovada em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022.

---

Prof. Dr. Felipe Rodrigues Bomfim  
(Orientador)

---

---

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, que me abençoou e me deu forças para chegar até aqui mesmo com todas as dificuldades que surgiram pelo caminho. Não foi fácil, várias vezes a vontade de desistir foi grande, mas o Senhor quem até aqui me sustentou.

Ao meu porto seguro, minha mãe, Neide, responsável por eu ser quem sou hoje, mostrando-me que obstáculos sempre surgem pelo caminho, mas que é possível superar cada um deles. É ela quem sempre esteve do meu lado me apoiando em cada decisão e sempre segurou a barra sozinha para eu conquistar os meus objetivos, nunca me deixou faltar nada, principalmente amor e me supriu em todas as áreas.

A meu pai, Vagner, que sempre que eu pedi ajuda se esforçou da maneira que pôde, e quem amo incondicionalmente também.

A todos os meus mestres, desde o jardim de infância até hoje na graduação por escolherem essa profissão tão linda, pela dedicação a nós, alunos, e em especial ao meu orientador, Felipe Rodrigues Bomfim, por toda paciência que teve para me ajudar.

A minha família, por torcerem sempre pelo meu progresso (avós, irmãos, tios, primos). Aos meus amigos (Yasmim, Daiana, Lorena, Naiana, Milena, Iago, Democles e Alison), por toda paciência, ajuda, compreensão e respeito, principalmente aqueles que a UNEB me apresentou, mesmo afastados por diversos motivos, foram significativamente essenciais para eu conseguir chegar ao final desse curso.

E, é claro, ao meu estresse diário, meu amado, Diego, por sempre me incentivar a evoluir e acreditar que posso ir muito além do que espero chegar, bastando acreditar. Agradeço de coração a cada um que contribuiu para essa minha conquista de alguma forma, que Deus abençoe a todos grandemente.

“A persistência é o caminho do êxito”

(Charles Chaplin)

## **LISTA DE SIGLAS**

EPI – Equipamentos de Proteção Individual

## RESUMO

A satisfação no trabalho é um assunto discutido constantemente por pesquisadores desde o início do século XX até os dias atuais. Considerando isso, esta pesquisa tem como objetivo geral apresentar o nível de satisfação dos garis da empresa Terra Azul da cidade de Jiquiriçá-BA durante a pandemia da Covid-19. A metodologia utilizada neste trabalho foi quanti-qualitativa, caracterizada como um estudo de caso, a fim de responder à pergunta norteadora: qual o nível de satisfação pessoal e profissional dos garis coletores da empresa Terra Azul na cidade de Jiquiriçá-BA em relação a suas condições de trabalho durante o período da pandemia da Covid-19? Dessa forma, os intuítos desta monografia são de contribuir para o campo das pesquisas acadêmicas, possibilitar a desconstrução do preconceito sobre o trabalho dos garis e compreender como esses trabalhadores se sentem mediante seu trabalho durante a crise sanitária causada pela Covid-19. Constituída a partir de um estudo de campo, com aplicação de um questionário com opções para identificação e com questões específicas relacionadas à satisfação no/com seu trabalho, 15 garis foram entrevistados e foram analisadas suas respostas com a base teórica exposta neste trabalho. Com isso, constatou-se que a maioria dos garis que trabalham na empresa Terra Azul em Jiquiriçá-BA tem um nível de satisfação grande. Em suma, esta pesquisa representa como os garis se sentem em relação ao seu trabalho, apesar das condições do trabalho, do cotidiano, do momento pandêmico, da desvalorização e inferiorização da profissão.

**PALAVRAS-CHAVE:** Garis. Satisfação no Trabalho. Covid-19.

## SUMMARY

Job satisfaction is a subject constantly discussed by researchers from the beginning of the 20th century to the present day. Considering this, this research has the general objective to present the level of satisfaction of the street sweepers of the company Terra Azul in the city of Jiquiriçá-BA during the Covid-19 pandemic. The methodology used in this work was quantitative-qualitative, characterized as a case study, in order to answer the guiding question: what is the level of personal and professional satisfaction of the garbage collectors of the company Terra Azul in the city of Jiquiriçá-BA in relation to their working conditions during the period of the Covid-19 pandemic? In this way, the purposes of this monograph are to contribute to the field of academic research, to enable the deconstruction of prejudice about the work of street sweepers and to understand how these workers feel about their work during the health crisis caused by Covid-19. Consisting of a field study, with the application of a questionnaire with options for identification and with specific questions related to satisfaction in/with their work, 15 street sweepers were interviewed and their answers were analyzed based on the theoretical basis exposed in this work. With this, it was found that most of the street sweepers who work at the company Terra Azul in Jiquiriçá-BA have a high level of satisfaction. In short, this research represents how street sweepers feel about their work, despite the working conditions, everyday life, the pandemic moment, the devaluation and inferiorization of the profession.

**KEYWORDS:** Garis. Job Satisfaction. Covid-19.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
<b>PARTE 01: BREVE HISTÓRICO DA EMPRESA E CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓRICA.....</b>	<b>12</b>
<b>PARTE 02: PERCURSO METODOLÓGICO.....</b>	<b>18</b>
<b>PARTE 03: RESULTADOS E DISCUSSÕES A PARTIR DA COLETA DE DADOS .....</b>	<b>18</b>
<b>PARTE 04: CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>27</b>
<b>PARTE 05: REFERÊNCIAS.....</b>	<b>28</b>
APÊNDICE.....	30

## INTRODUÇÃO

O trabalho dos agentes da limpeza urbana (garis) desempenha um importante papel para a manutenção da higiene dos espaços públicos. Essa função exige desses trabalhadores esforço, força e dedicação, além de lidar com o preconceito que sua profissão carrega. Por não haver um nível alto de escolaridade exigido, a maioria dos trabalhadores pertencer a classes menos favorecidas da sociedade e são negros, fatores propensos para discriminação a essa profissão ocorrer.

O trabalho dos garis os expõe a diversos fatores de riscos, como os provocados pelo contato direto com lixo, além de variações climáticas, trânsitos de veículos e esforço físico que provocam riscos à saúde e até mesmo a própria vida. Estes provocam insatisfação a quem deseja ter boas condições de trabalho, por ser esse essencial na vida das pessoas. Dessa forma, considera-se importante que o ambiente laboral tenha condições satisfatórias e saudáveis aos trabalhadores, pois passam grande parte do tempo do seu dia executando as atividades do seu trabalho.

Levando isso em consideração, como objetivo geral, esta pesquisa analisa o nível de satisfação no trabalho dos garis coletores da empresa Terra Azul da cidade de Jiquiriçá-BA. Em auxílio desta investigação, contém neste trabalho o percurso histórico da empresa, conceitos de trabalho na história e satisfação no trabalho; informações sobre a coleta de lixo e sua relação com o trabalho dos garis. Por fim, há a análise das informações obtidas com os trabalhadores relacionadas com a teoria apresentada.

Além disso, trata-se de uma pesquisa descritiva de abordagem quanti-qualitativa, caracterizada como um estudo de caso. Os dados para esse estudo foram coletados por questionários semiestruturados, realizados com 16 colaboradores, sendo eles o secretário e 15 funcionários, na sede da empresa Terra Azul, em Jiquiriçá-Ba, entre os dias 18 de abril e 02 de maio de 2022.

O desenvolvimento desta pesquisa tem como intuito contribuir para o campo das pesquisas acadêmicas e adicionar mais conhecimentos acerca da satisfação dos trabalhadores. Além disso, pretende possibilitar a desconstrução da visão preconceituosa que há sobre o trabalho dos garis coletores, mostrando a existência de fatores contribuintes para a manutenção desse preconceito.

O desenvolvimento desta pesquisa tem como intuito contribuir para o campo das pesquisas acadêmicas e adicionar mais conhecimentos acerca da satisfação dos trabalhadores. Além disso, pretende possibilitar a desconstrução da visão preconceituosa que há sobre o trabalho dos garis coletores, mostrando a existência de fatores contribuintes para a manutenção desse preconceito. Outra finalidade desta pesquisa consiste em compreender, partindo da realidade próxima a pesquisadora, como os trabalhadores de uma profissão bastante estigmatizada pela sociedade sentem-se em relação ao desempenho de seu trabalho em meio à crise sanitária causada pela Covid-19.

A questão norteadora desta pesquisa é a seguinte: qual o nível de satisfação pessoal e profissional dos garis coletores, funcionários da empresa Terra Azul na cidade de Jiquiriçá-BA em relação a suas condições de trabalho durante o período da pandemia da Covid-19?

Estudar sobre o trabalho dos garis é necessário de modo a atualizar as técnicas e normas do processo de trabalho, além de considerar a valorização profissional enquanto pessoa humana nessa e em demais profissões que se dedica à conservação dos espaços públicos. Adicionando a isso, vale destacar a crescente demanda de trabalhadores dessa categoria no mercado de trabalho, por conta do aumento populacional e da expansão das cidades que, conseqüentemente, produzem mais lixos.

## **PARTE 01: BREVE HISTÓRICO DA EMPRESA E CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓRICA**

A empresa Terra Azul está localizada na cidade de Jiquiriçá-Ba e presta serviços de coleta seletiva de resíduos sólidos e orgânicos. Contando com 16 funcionários, sendo eles um secretário e 15 garis, a empresa desempenha seu trabalho de limpeza pública da cidade.

Iniciada no ano de 2006, a empresa funciona nas atividades relacionadas a esgotos, exceto a gestão de redes; coleta de resíduos não perigosos; tratamento e disposição de resíduos perigosos e usinas de compostagem.

A abertura da empresa se deu pela visão da necessidade da cidade de ter uma coleta seletiva do lixo responsável e também para atender à demanda da população. Desde sua criação, a empresa Terra Azul tem buscado cumprir seu compromisso com a cidade de Jiquiriçá-Ba e oferecer seus serviços que garantem a estabilidade da higiene dos seus ambientes públicos.

A história da humanidade é permeada pelo trabalho. Desde a pré-história, o instinto de sobrevivência fez com que o ser humano recorresse ao trabalho para obter os itens necessários para a sua manutenção física. Assim, conforme Reis (2002), direta ou amargamente, o homem caçava, pescava e lutava de modo a se defender e saciar a sua fome.

Com a evolução dos tempos, o conceito e as concepções de trabalho foram se modificando também. As diferenças culturais, civilizatórias e de produção levou o trabalho a atingir diferentes fases, como com o trabalho escravidão durante o feudalismo e a revolução industrial, além das mudanças nas maneiras de trabalho pós-revolução francesa e pós-revolução industrial até o modelo de trabalho conhecido atualmente. Porém, conseqüentemente, com as novas maneiras de trabalhar, surgiam desejo e disputas por poder (REIS, 2002).

A história da escravidão começou como forma de poder do homem sobre seu próprio semelhante. Segundo Reis (2002), quando havia disputas entre tribos ou grupos diferentes, os derrotados eram forçados a trabalhos pesados e exaustivos, por ser considerado desonroso e impróprio. Assim, “a escravidão é a mais expressiva representação do trabalhador da Antiguidade”, mesmo tendo diferentes formas de execução em diferentes épocas.

Durante o período feudal, o regime da servidão deu lugar ao escravagista, em que o servo tinha uma relação de dependência com o senhor feudal. Para manter a subsistência, esses servos prestavam serviços em troca de alimentos, moradia e proteção política e militar. Tais trabalhos eram realizados nas terras dos senhores, onde eles extraíam também o próprio alimento. Assim, percebe-se que o sistema feudal era baseado no modo de vida rural e em uma hierarquia de relações econômicas e sociais entre o rei, o senhor feudal e o camponês (REIS, 2002).

No contexto da Idade Média, de acordo com Reis (2002), os trabalhadores rurais começaram a migrar para a cidade, concentrando mais pessoas nos espaços urbanos a fim de fugir do poder absoluto dos nobres. Dessa forma, começaram a surgir corporações de ofício, nas quais existiam três tipos de trabalhadores: os mestres, os companheiros e os aprendizes. Mas esse tipo de trabalho começou a entrar em declínio, pois “não passavam de uma fórmula mais amena de escravidão do trabalhador, suprimidas com a Revolução Francesa, em 1789, pois foram consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade do homem” (REIS, 2002, p. 26).

Segundo Chiavenato (2004), o período da Revolução Industrial trouxe grandes mudanças de ordem tecnológica, econômica e social. A invenção da máquina a vapor e sua introdução na produção das fábricas substituiu em grande parte trabalhos que eram exercidos pelo homem, provocando, assim, grande mudança no sentido de trabalho. Com a intenção de acelerar o processo de produção fabril, o trabalho manual do artesão dá lugar à mecanização. Adicionando a isso, Alvim (2006) afirma: “A partir dos avanços científicos do século XVII, da passagem do feudalismo ao capitalismo e de todas as mudanças sócio-históricas daí advindas, a prática do trabalho se consolida na sociedade”.

Em consequência da industrialização, várias e variadas empresas surgiram e, com elas, problemas diversos. No intuito de solucioná-los, Frederick Taylor, Henri Fayol, dentre outros estudiosos desenvolveram a Abordagem Clássica da Administração a partir de estudos científicos com objetivos de racionalizar e padronizar o trabalho; de eliminar desperdícios; e a valorizar o trabalhador através de incentivos salariais, além de motivação e especialização (CHIAVENATO, 2004).

Conforme Alvim (2006),

Ao longo dos anos, o modelo de gestão trabalhista e das organizações vem sofrendo mudanças, assim como os modelos

sociais e econômicos. O capitalismo avança para um modelo liberal, que preconiza a abertura de mercado e o conseqüente aumento da competitividade. (ALVIM, 2006, p. 27).

Na história do homem, ideias sobre como melhorar e facilitar o processo do trabalho e, conseqüentemente, da sobrevivência ocorreram, conforme Sant'anna e Kilimnik (2011). Com Revolução Industrial, a ciência começou a estudar as condições de trabalho e sua influência sobre a produção e a moral dos trabalhadores. Assim, de acordo o passar o do tempo, as mudanças surgiram: tanto no cenário econômico, como também na política e na sociedade. Junto a isso, o modelo de gestão trabalhista e das organizações também acompanham as mudanças temporais e vão se modificando de modo a aperfeiçoar o conceito de trabalho.

A satisfação no trabalho é um tema discutido por pesquisadores desde o início do século XX, conforme Balieiro e Borges (2015, p. 04). Segundo ainda os autores, as circunstâncias da sociedade com revolução industrial no pós-guerra motivou o debate sobre o desenvolvimento do trabalho a fim de aumentar a produtividade. Estudar sobre a satisfação dos trabalhadores no exercício de suas funções laborais é um tema atemporal e merece ser constante discutido para o bem da organização.

Segundo Locke (1969), a satisfação no trabalho parte do lado emocional dos trabalhadores, pois fatores externos e internos no ambiente laboral os possibilitam de avaliarem as condições em que exercem suas atividades e como essas os afetam. Assim, esses fatores podem leva-os a satisfação ou a insatisfação no trabalho.

De acordo Balieiro e Borges (2015),

Os aspectos individuais da satisfação com o trabalho aumentam a complexidade de sua investigação, pois se trata de um fenômeno complexo e multifacetado e a presença do subjetivismo torna sua conceituação ainda mais complexa o que pode variar em seus aspectos e definições dependendo do ambiente e das circunstâncias em que o indivíduo passa ao longo do tempo. (BALIEIRO; BORGES, 2015, p. 04).

Dessa forma, não há uma explicação fixa do que seja satisfação no trabalho, pois, considerando o que os autores disseram acima e a conceituação de Locke (1969), a ideia de satisfação depende da vivência de cada trabalhador e sua interação com o ambiente de trabalho.

Ferreira, Silva e Diniz (2021, p.18) abordam que “desde a existência humana a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem, embora sob outros títulos, e em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar para os colaboradores da organização”.

Sobre a importância de manter o ambiente organizacional saudável, Ferreira, Silva e Diniz (2021, p.18) ressaltam que:

A busca pela qualidade total antes voltada apenas para o aspecto organizacional, já volta sua atenção para a qualidade de vida no trabalho, buscando uma participação maior por parte dos funcionários; descentralização de decisões; ambiente físico seguro e confortável; oportunidade de crescimento e desenvolvimento pessoal. Pode-se motivar o trabalhador, criando um ambiente de participação, de integração com superiores, com colegas de trabalho, partindo sempre da compreensão das necessidades dos empregados. A gerência ou o líder mais próximo tem a responsabilidade de criar um ambiente onde às pessoas possam se sentir bem (FERREIRA; SILVA; DINIZ, 2021, p.18).

Atualmente muito se fala sobre qualidade de vida no ambiente empresarial e na vida social. Fatores relacionados ao bem-estar, saúde do corpo e da mente, educação, moradia, satisfação pessoal e profissional, entre outros, podem ser condicionantes importantes na promoção e manutenção da qualidade de vida.

O advento da globalização e dos avanços tecnológicos atualmente tem provocado um ritmo acelerado nas formas de produção que altera de maneira profunda as relações desenvolvidas no mundo do trabalho, provocando, por consequência, uma maior preocupação com a saúde e bem-estar dos colaboradores.

Os meios de descarte de lixo veem da pré-história, como indica Eigenheer (2009, p. 16), visto que mesmo na mais simples atividade, o lixo é produzido. Entre esses meios, havia a queima do lixo para eliminar o volume e o mau cheiro.

A formação das cidades resultou, conseqüentemente, na produção de mais lixo, fazendo-se necessária a existência de novas práticas de serviços ligados para a manutenção da limpeza urbana e, assim, remover lixos, dejetos e cadáveres. Para esse trabalho, foram destinadas as pessoas excluídas da sociedade, como escravos, prisioneiros, estrangeiros, mendigos etc. (EIGENHEER, 2009, p. 16, 20).

Segundo Eigenheer (2009, p. 25), é no período da Idade Média que os estudos acerca do destino do lixo se acentuam, pois constitui um marco relevante ao entendimento histórico do lixo urbano. Como exemplo, Eigenheer (2009, p. 46) cita: “(...) as práticas de higiene se limitavam à eliminação de águas servidas e fezes

levadas a escorrer através das muradas (muralhas) para as áreas limítrofes ou para os fossos (...). Nesse momento da história era comum a negligência com a higiene de modo geral e isso contribuiu à compreensão de estudiosos das civilizações em relação à origem, produção e destino final do lixo produzido pela população medieval.

Com a Revolução Industrial surgiu o processo de urbanização, consequência do êxodo dos trabalhadores rurais para os grandes centros das cidades em busca de emprego nas indústrias e melhores condições de vida. O acelerado crescimento urbano trouxe, assim, graves implicações nos quesitos habitacional e sanitário. Dessa forma, “foram necessárias medidas para amenizar não só a triste situação dos bairros operários como a pressão sobre áreas mais nobres da cidade (peste, contaminação das águas, etc.)” (EIGENHEER, 2009, p. 69, 70).

Já no Brasil, no final do período colonial, “o lixo passou a ser associado à idéia de sujeira e, nas pessoas, passou a despertar sensações desagradáveis”. Assim, para desempenhar o trabalho da limpeza que antes era função dos escravos, empregados prestavam tal serviço e também era delegado às mulheres em casa. Dessa forma, “a responsabilidade pela realização dessa tarefa foi historicamente delegada a classes estigmatizadas”. Para a limpeza urbana, surgiu o gari, uma categoria de trabalhador específico para executar tal tarefa. (BELO, 2009, p. 56, 57).

A profissão de gari é ainda vista com preconceito e discriminação ainda nos tempos atuais, pois seu trabalho envolve o contato direto com o lixo. Entretanto, o trabalho realizado por eles possui um valor significativo para a manutenção da sociedade. Em alguns casos não há essa valorização quando, por exemplo, são chamados de lixeiros, derivando da palavra lixo, expondo de forma negativa a imagem desses trabalhadores que lida com os resíduos descartados pelas pessoas (BELO, 2009).

De acordo com Fundação Nacional de Saúde, o conceito de resíduos sólidos é definido da seguinte maneira:

Os resíduos sólidos são materiais heterogêneos, (inertes, minerais e orgânicos) resultantes das atividades humanas e da natureza, os quais podem ser parcialmente utilizados, gerando, entre outros aspectos, proteção à saúde pública e economia de recursos naturais. Os resíduos sólidos constituem problemas sanitário, econômico e principalmente estético. (BRASIL, 2006, p. 227).

Sendo compostos por restos de materiais utilizados e alimentos consumidos pelo ser humano, seu manuseio e disposição necessitam ser de forma responsável para que não gere problemas sanitários e para a saúde pública. Além disso, as soluções cuidadosas para esses resíduos possibilitam a prevenção do desenvolvimento e propagação de doenças relacionadas ao contato direto com esses materiais (BRASIL, 2006, p. 230).

Os resíduos sólidos podem ser classificados de acordo com sua origem. De acordo com isso, eles têm origem: domiciliar, advindo do dia a dia das residências; comercial, vindo de estabelecimentos comerciais e de serviços; serviços públicos, pois são originados das vias públicas; serviço de saúde, a partir de descartes de instituições de saúde; industrial, das atividades dos diversos ramos da indústria; agrícola, advindos das atividades agrícola e pecuária; e entulho, que são resíduos da vindo de demolições, restos de obras e solos de escavações (BRASIL, 2013, p. 15).

Para o enfrentamento aos problemas ligados ao manuseio inadequado dos resíduos sólidos, a Lei nº 12.305/10, que institui a Política Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS), garante através de instrumentos importantes que o país tenha avanços nesse sentido (MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE, 2022). Conforme essa Lei Nº 12.305, de 2 de agosto de 2010, no art. 3º inciso VII, o gerenciamento dos resíduos sólidos deve ter a destinação final adequada e que mantenha o ambiente reservado.

VII - destinação final ambientalmente adequada: destinação de resíduos que inclui a reutilização, a reciclagem, a compostagem, a recuperação e o aproveitamento energético ou outras destinações admitidas pelos órgãos competentes do Sisnama, do SNVS e do Suasa, entre elas a disposição final, observando normas operacionais específicas de modo a evitar danos ou riscos à saúde pública e à segurança e a minimizar os impactos ambientais adversos (BRASIL, 2010).

Dessa forma, percebe-se que a destinação correta para os resíduos sólidos requer um conjunto de ações partidas não somente da sociedade, como também, e principalmente, das autoridades públicas.

## PARTE 02: PERCURSO METODOLÓGICO

A metodologia utilizada nesta pesquisa foi de abordagem quanti-qualitativa, ou seja, usou-se método de coleta de dados com condições de controle por um questionário, e realizou-se uma análise das informações obtidas organizadamente. Já o procedimento adotado, trata-se aqui nesta pesquisa da estatística descritiva, sendo uma pesquisa de levantamento que traz “conhecimento direto da realidade, economia e rapidez, e obtenção de dados agrupados em tabelas que possibilitam uma riqueza na análise estatística” (SILVEIRA; CÓRDOVA, 2009, p. 36 e 39). Tais procedimentos e abordagens foram usados a fim de fazer investigação e exames minuciosos “com o objetivo de resolver um problema, recorrendo a procedimentos científicos”, conforme Silveira e Córdova (2009, p. 31), possibilitando, assim, aproximar-se da realidade estudada, como é o objetivo de uma pesquisa científica.

A fim de alcançar o objetivo deste trabalho, foi realizada uma pesquisa de campo recorrendo a um questionário com sete perguntas específicas a respeito de aspectos do ambiente de trabalho e para mensuração da satisfação dos trabalhadores; além de contar com perguntas para identificação do entrevistado. Esse questionário foi aplicado a todos os 15 garis que prestam serviço à empresa Terra Azul. Para a análise das respostas formulando, assim, o resultado desta pesquisa, utilizou-se o levantamento bibliográfico acerca da satisfação no trabalho, do conceito de trabalho na história e informações relacionadas a coleta de lixo e o trabalho dos garis.

Conforme Marconi e Lakatos (2002, p. 83), a pesquisa de campo “é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema para o qual se procura uma resposta”. Sendo assim, esta foi a maneira mais adequada para a investigação do nível de satisfação dos garis que trabalham na empresa Terra Azul em Jiquiriçá-Ba. Tendo em vista também o pensamento de Silveira e Córdova (2009, p. 31), esta monografia recorreu às metodologias citadas no intuito de tecer um “aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização, etc.”.

### **PARTE 03: RESULTADOS E DISCUSSÕES A PARTIR DA COLETA DE DADOS**

São levantadas nesta seção as seguintes questões: qual o nível de satisfação dos garis com o seu trabalho? As condições para exercerem seus serviços são satisfatórias também? Esses trabalhadores estão satisfeitos e felizes no trabalho que desempenham?

Por se tratar de um trabalho essencial à manutenção da higiene e, conseqüentemente, da saúde pública, faz-se necessário olhar e analisar como vai a satisfação psicológica e de recursos para esses trabalhadores exercerem seu serviço e garantir também o bem-estar social. Além disso, a discussão levantada aqui nesta pesquisa tem a intenção de estimar, principalmente, o lado pessoal do gari, no caso, o nível de satisfação que tem no seu trabalho.

Aperfeiçoar técnicas e materiais para o trabalho é algumas ações que contribuem de modo a melhorar o exercício da função no dia a dia. Além disso, a organização empregatícia que reconhece a contribuição desses trabalhadores está contribuindo para o seu próprio crescimento e sucesso, pois palavras de elogio levará eles a estarem também mais satisfeitos e motivados para o trabalho.

Dessa forma, esta pesquisa direciona a análise a seguir sobre as condições psicológicas e de ferramentas no trabalho dos garis avaliando as satisfações destes em relação àqueles fatores. Para isso, são considerados aqui também todo o processo da prestação de serviço desses trabalhadores na empresa selecionada Terra Azul, da cidade de Jiquiriçá-Ba.

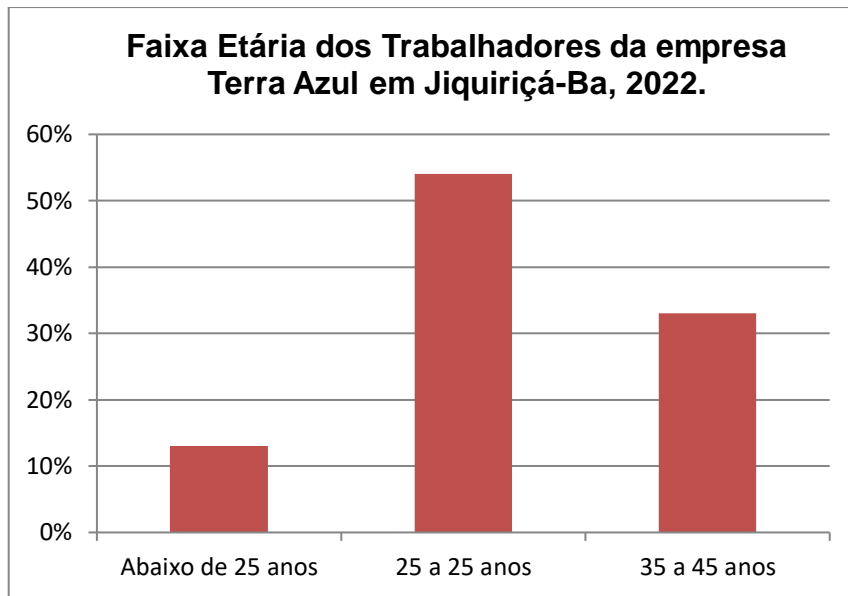
Nesta seção da pesquisa estão as correlações dos dados coletados com os garis: desde sua identificação até questões ligadas ao lado psicológico, tendo como base teórica os estudos acerca da satisfação no ambiente de trabalho. Para isso, foi selecionado como recorte os garis que prestam serviço a empresa “Terra Azul”, em Jiquiriçá-BA.

Aqui nesta seção contêm as relações dos conceitos levantados nesta pesquisa sobre a satisfação no trabalho com o levantamento feito com os garis funcionários da empresa Terra Azul, localizada na cidade de Jiquiriçá-Ba.

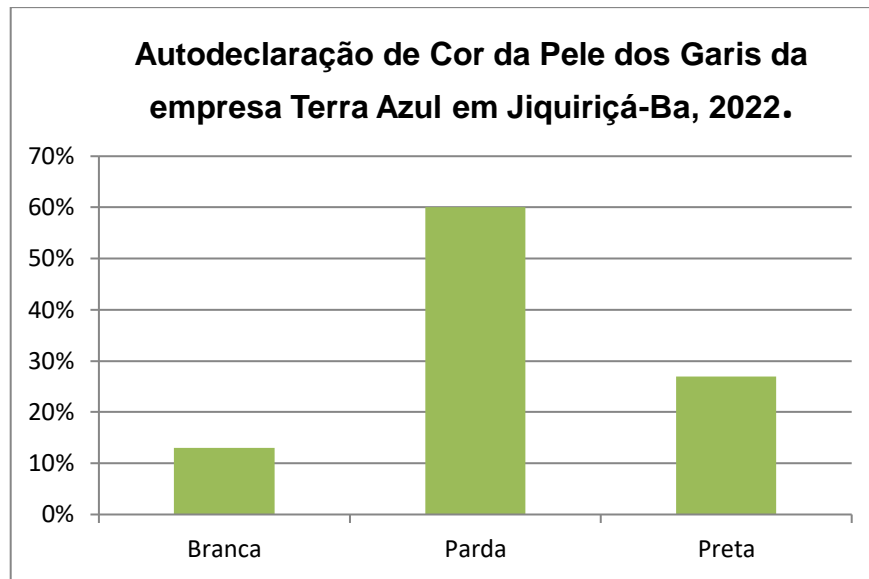
Com o panorama desenvolvido a partir da aplicação do questionário, foi possível identificar que boa parte dos coletores é do sexo masculino (87%), enquanto apenas 2 dos 15 garis são mulheres (13%). Quanto à faixa etária, a maior porcentagem ficou entre os 26 a 35 anos (54%), vindo em seguida a faixa etária dos

36 a 45 anos (33%) e com a menor porcentagem, o grupo das pessoas com menos de 25 anos (13%), enquanto que a faixa dos 46 a 60 anos não houve contagem. Quanto à autodeclaração de cor da pele, a maior parte respondeu se declarar pardos (60%), enquanto quem se declarou como de cor preta foi a segunda maior porcentagem (27%) e os autodeclarados brancos foram os terceiros (13%). Abaixo, os Gráficos 1 e 2 representam as respostas dadas a essas questões.

**Gráfico 01 – Faixa Etária dos Respondentes**



Fonte: Pesquisa de campo (2022).

**Gráfico 02 - Autodeclaração de Cor da Pele dos Respondentes**

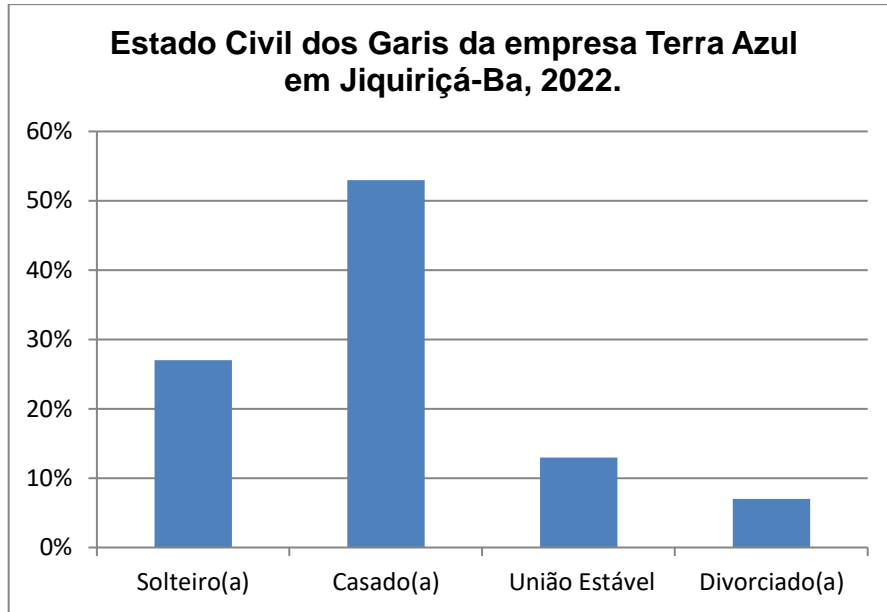
Fonte: Pesquisa de campo (2022).

Outras questões levantadas foram acerca do nível de escolaridade e estado civil dos entrevistados. Em relação ao estado civil, os dados obtidos foram: a maioria declarou ser casada (53%), enquanto os que declararam ser solteiros vieram em segundo lugar (27%), vindo depois quem está em união estável (13%) e os divorciados (7%). Além disso, foi possível constatar que a renda mensal da maior parte corresponde a entre 1 a 2 salários mínimos (87%), já o restante dos trabalhadores afirmou que receberem até 1 salário mínimo (13%), sendo essa sua renda mensal.

Em relação ao nível de escolaridade e instrução, a maior contagem foi dos que não concluíram o ensino fundamental (67%), logo em seguida, os que concluíram o ensino fundamental (20%) e com os que não concluíram o ensino médio em último lugar (13%).

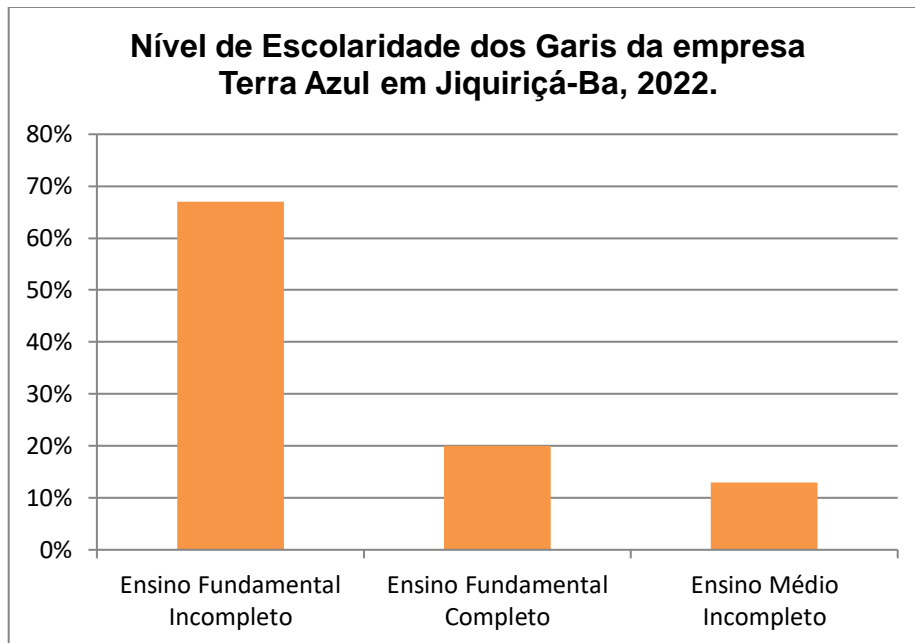
Os Gráficos 3 e 4 abaixo representam as estatísticas mencionadas:

**Gráfico 03 – Estado Civil dos Respondentes**



Fonte: Pesquisa de campo (2022).

**Gráfico 04 – Escolaridade dos Respondentes**

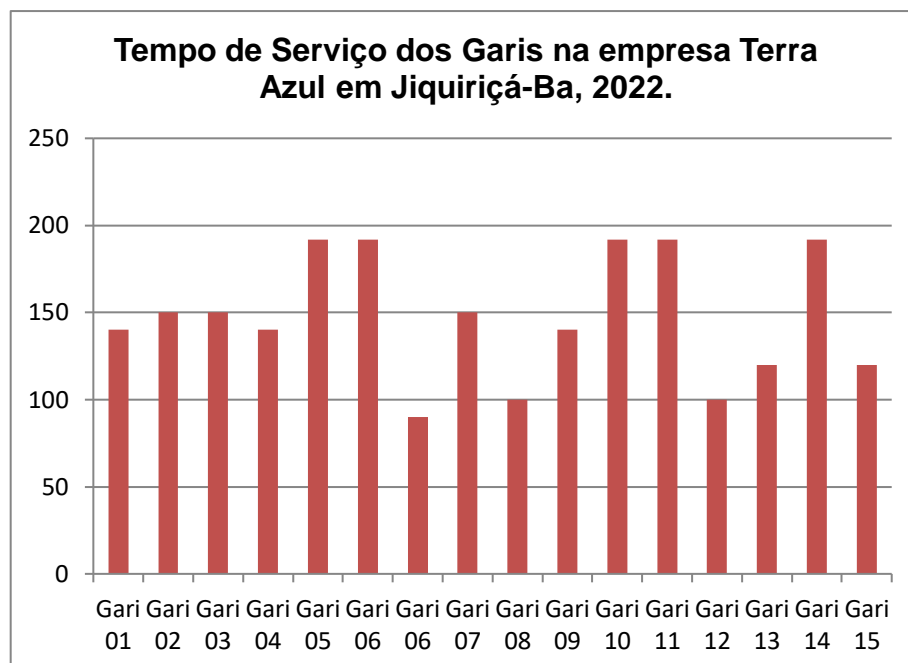


Fonte: Pesquisa de campo (2022).

Nas questões abertas do questionário, foi solicitado que os entrevistados descrevessem quanto tempo possuem de serviço na limpeza urbana no período da

admissão até maio de 2022, como destaca o Gráfico 05. Assim, conseguiu-se obter as seguintes informações: maior tempo de serviço corresponde a 192 meses, ou seja, funcionário que iniciaram suas atividades logo no começo da empresa há 16 anos e permanecem até o dado momento. Em contrapartida, o funcionário com contrato mais recente tem 90 meses de serviço. Contabilizando a média geral do tempo de serviço, obtém-se o dado de 147 meses de serviço, ou seja, um pouco mais de 12 anos. Dessa forma, percebe-se que os funcionários, em sua maioria, possuem estabilidade na empresa e econômica.

**Gráfico 05 – Tempo de Serviço na Empresa**



Fonte: Pesquisa de campo (2022).

Em relação aos turnos e a quantidade de horas por dia de trabalho, foi possível identificar que os turnos de serviço (matutino, vespertino e noturno) são reversados entre os funcionários, sendo 6 horas de serviço para 67% dos entrevistados. Os outros 33% realizam até 8 horas por dia de serviço, fazendo assim horas extras em relação aos demais.

No tocante ao nível de satisfação dos garis da empresa Terra Azul em Jiquiriçá-BA, a pesquisa indicou que esse nível é positivo em vários aspectos. Para isso, a análise registrada aqui parte do ponto de vista dos entrevistados como base entrelaçando com a teoria indicada neste trabalho. Dessa forma, a intenção da presente pesquisa é entender se as relações entre trabalhadores e a organização da empresa proporciona satisfação laboral e pessoal aos garis.

O questionário elaborado contou com 6 perguntas abertas no campo específico e a 7ª pergunta com numerações a fim de dimensionar o nível de satisfação dos trabalhadores sobre o exercício da sua profissão. Para começar, nas questões abertas houveram respostas unânimes em determinadas perguntas.

No tocante ao preconceito, se já sofreram ou houve alguma situação de preconceito e/ou inferiorização por conta da profissão, dos 15 garis, 12 (80%) deles responderam que já passaram por discriminação devido ao trabalho que exerce. Dentre as formas de discriminação, mencionaram o desprezo pelo contato físico, desvalorização do profissional através de piadas e a utilização de termos como “lixeiro”, derivado da palavra “lixo”, como mencionado por Belo (2009).

No tocante às condições básicas na empresa para os funcionários, como disponibilidade de água, sanitários e locais para a realização das refeições, a resposta foi unânime: todos os 15 garis concordaram com a existência desse ambiente na empresa Terra Azul.

Em relação a terem algum tipo de treinamento para exercerem suas atividades, até 67% responderam que tiveram treinamento para o trabalho por parte da própria gestão da empresa, enquanto os outros 33% afirmaram terem tido a ajuda dos demais colegas. Um detalhe importante acerca disso é que os profissionais com mais tempo de serviço na empresa que afirmaram terem passado pelo treinamento pela empresa e eles serviram como instrutores para os mais novos admitidos.

Ainda em relação às condições do trabalho, em relação aos EPIs (Equipamentos de Proteção Individual), todos os garis responderam que utilizam e que a empresa disponibiliza EPIs para a realização das suas atividades diárias de trabalho. Especificando quais são esses equipamentos, mencionaram: luvas de proteção, botinas, máscaras e a vestimenta adequada para o exercício das atividades de coleta de lixo.

Sobre a qual razão pela qual optaram para exercer essa profissão e se mudaria, caso tivessem oportunidade, obteve-se respostas diversas. Dentre elas, todos responderam similarmente que a escolha pela profissão foi uma questão de oportunidade, o que tinha disponível para eles, levando em consideração os fatores: tempo, momento da oportunidade, condições financeiras e o nível de escolaridade. Quanto a mudar de profissão, todos também responderam que desejavam exercer outra profissão e as justificativas foram variadas: sonho de ser professor, engenheiro, ter salão de beleza, atuar como advogado, etc. oportunidades que eles disseram não terem alcançado por não ter a escolaridade exigida, por condições econômicas e familiares.

Para conhecimento do ambiente de trabalho e suas condições, o questionário aplicado deu a oportunidade de os entrevistados mensurarem sua satisfação em relação a esses quesitos através de números. Cada número representou um grau: 1 = muito ruim; 2 = ruim; 3 = indiferente; 4 = bom; 5 = muito bom.

Questionado sobre o quão estão satisfeitos com o ambiente de trabalho, 87% responderam “muito bom”, enquanto os outros 13% responderam “bom”. As afirmações positivas dadas por todos os funcionários indicam que estão de fato satisfeitos com as condições atuais do trabalho, podendo ser também o fator de a maioria permanecer por bastante tempo na empresa. Esse resultado corrobora com o pensamento de Locke (1969) sobre a ideia de satisfação e sua dependência em relação a vivência de cada trabalhador e sua interação com o ambiente de trabalho.

Sobre as condições de salubridade do ambiente de trabalho, 67% marcaram a opção “bom”, 20% já disseram que consideram “ruim” e 13% marcaram “indiferente” à questão. Essas respostas indicam que a maioria apresenta positividade em relação ao trabalho e suas condições, em contrapartida da segunda maior porcentagem discordar disso e o restante não se posicionar.

Na questão “Quão satisfeito você está com os materiais disponíveis para a execução do trabalho?”, 67% afirmaram estarem satisfeitos marcando a opção “muito bom”, sendo positiva a resposta para os outros 33% ao marcarem a opção “bom”. Apesar de darem respostas diferentes na questão anterior, a maioria considera que os materiais disponíveis para o trabalho ideais. Já em relação ao salário, 73% afirmaram estarem satisfeitos, ao marcarem a opção “bom”, em contrapartida, os outros 27% não concordaram e se mostraram insatisfeito, optando por marcarem “ruim” no questionário.

A última questão do quadro de níveis de satisfação procurou saber quão satisfeito os garis estão, em sentido físico, no seu dia a dia para a execução seu trabalho. As respostas obtidas foram as seguintes: 53% responderam “muito bom”, 33% marcaram a opção “indiferente” e 14% “ruim”. Quanto às condições apresentadas a partir das respostas dadas nessa questão, pode-se perceber que o nível de disposição para o trabalho varia extremamente: uma maioria afirmar se sentir muito bem, enquanto o restante ou prefere não mensurar, ou considera ruim.

As situações detalhadas acima estão representadas no quadro 1 abaixo com quantidade de respostas dadas em cada opção:

<b>SITUAÇÕES:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Quão satisfeito você está com seu ambiente de trabalho?	0	0	0	2	13
Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição)?	0	3	2	10	0
Quão satisfeito você está com os materiais disponíveis para a execução do trabalho?	0	0	0	5	10
Quão satisfeito você está com o seu salário?	0	4	0	11	0
Quão satisfeito você está fisicamente no seu dia a dia para executar seu trabalho?	0	2	5	0	8

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

O quadro acima exemplifica, assim, que maior parte das respostas foram positivas, em relação à satisfação de cada trabalhador da empresa Terra Azul sobre seu trabalho e as condições do ambiente da organização. Nenhuma resposta revelou condições niveladas como “muito ruim”, apesar disso, pelo menos em 3 aspectos houveram marcações na opção “ruim”, mesmo que em baixa quantidade.

## **PARTE 04: CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A partir dos estudos e análises realizados, constatou-se que os garis da empresa Terra Azul em Jiquiriçá-BA possuem uma boa relação com o trabalho. A hipótese possível de ser levantada é que muitos desses funcionários acabaram se adaptando ou se acomodando com o trabalho e com a empresa para estarem a tanto tempo prestando serviço a ela. Tendo em vista essa hipótese e as respostas obtidos através do questionário que há um nível alto de satisfação pessoal e profissional dos garis coletores da empresa Terra Azul na cidade de Jiquiriçá-BA. De 15 garis que trabalham na empresa, 13 deles, ou seja, 87%, afirmaram terem muita satisfação em relação ao ambiente de trabalho. Além disso, inclui uma porcentagem alta em suas respostas em relação a outras condições de trabalho durante o período da pandemia da Covid-19 e até mesmo antes desse momento.

Em conformidade com o pensamento de Locke (1969), a satisfação no trabalho dos trabalhadores na empresa Terra Azul pode partir do lado emocional, visto que fatores externos e internos no ambiente de trabalho, como as condições de espaço para sanarem suas necessidades e a disponibilidade de EPI's para execução de seu serviço. Dessa forma, esses fatores contribuem para satisfação ou a insatisfação dos trabalhadores.

Mesmo obtendo esse resultado positivo, o ponto negativo foi observar que, mesmo satisfeito com as condições que a empresa lhes oferece, ainda passam por situações de discriminação por conta de profissão. Segundo Belo (2009), a profissão de gari sofre bastante preconceito e discriminação ainda nos tempos atuais, devido ao contato direto com o lixo que seu trabalho exige. A pesquisa constatou que 80% deles afirmaram terem passado por esse tipo de preconceito. Dessa forma, aponta para a existência desse estigma na sociedade de Jiquiriçá-BA.

Assim, esta monografia apresentou uma pesquisa de campo a fim de compreender sobre satisfação no trabalho e o nível desta em período pandêmico. Com os resultados coletados e a base bibliográfica descrita aqui, foi possível realizar análises com base científica. Dessa maneira, este trabalho pretende contribuir com o conhecimento teórico no campo da Administração partindo da observação de ambientes e situações próximas ao cotidiano da pesquisadora, além de agregar mais entendimento do conceito de satisfação no trabalho mesmo em tempos de instabilidade social, econômica e de saúde pública.

## REFERÊNCIAS

- ALVIM, M. B. A relação do homem com o trabalho na contemporaneidade: uma visão crítica fundamentada na gestalt-terapia. *Estudos e Pesquisas em Psicologia. Estud. pesqui. psicol.* v.6 n.2 Rio de Janeiro dez. 2006. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1808-42812006000200010](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812006000200010). Acesso em: 03 mar. 2022.
- BRASIL, **Lei N° 12.305 de 02 de agosto de 2010** - Políticas Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS).
- \_\_\_\_\_. Fundação Nacional de Saúde. **Manual de saneamento**. 3. ed. rev. - Brasília: Fundação Nacional de Saúde, 2006. 408 p. Disponível em: < Acesso em: 12 mai. 2022.
- \_\_\_\_\_. Fundação Nacional de Saúde. **Resíduos sólidos e a saúde da comunidade: informações técnicas sobre a interrelação saúde, meio ambiente e resíduos sólidos /Fundação Nacional de Saúde**. – Brasília: Funasa, 2013. Disponível em: [https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/residuos\\_solidos\\_saude\\_comunidade\\_in\\_terrelacao\\_saude.pdf](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/residuos_solidos_saude_comunidade_in_terrelacao_saude.pdf). Acesso em: 15 mai. 2022.
- BELO, E. F. **Qualidade de vida no trabalho dos garis da área central de Belo Horizonte**. Faculdades integradas de Pedro Leopoldo - Mestrado profissional em administração. 2009. Disponível em: [https://www.fpl.edu.br/2018/media/pdfs/mestrado/dissertacoes\\_2009/dissertacao\\_eli\\_ana\\_fatima\\_belo\\_2009.pdf](https://www.fpl.edu.br/2018/media/pdfs/mestrado/dissertacoes_2009/dissertacao_eli_ana_fatima_belo_2009.pdf). Acesso em: 28 abr. 2022.
- CHIAVENATO, I. **Introdução a Teoria Geral da Administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. 7. ed. rev. e atual. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2004 - 6ª reimpressão.
- EIGENHEER, E. M. **Lixo: A limpeza urbana através dos tempos**. Porto Alegre: Pallotti. 144p. (2009). Disponível em: <<http://www.lixoeeducacao.uerj.br/imagens/pdf/ahistoriadolixo.pdf>>. Acesso em: 25 abr. 2022.
- FERREIRA, A. V. S.; SILVA, J. S.; DINIZ, E. S. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre sua necessidade no ambiente organizacional**. Instituto de Ensino Superior Franciscano, 2021. Disponível: <https://iesfma.com.br/wp-content/uploads/2022/02/QUALIDADE-DE-VIDA-NO-TRABALHO-um-estudo-sobre-sua-necessidade-no-ambiente-organizacional.-FERREIRA-Andressa-Verlane-Silva-Ferreira-SILVA-Jokicelene-Sodre-Silva.-2021.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2022.
- FRANÇA, A. C. L. **Qualidade de vida no trabalho-QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE. **Política Nacional de Resíduos Sólidos**. Brasília – DF, 2022. Disponível em: <https://antigo.mma.gov.br/cidades-sustentaveis/residuos-solidos/politica-nacional-de-residuos-solidos.html>. Acesso em 15 mai. 2022.

REIS, J. T. História do Trabalho e seu conceito. **Revista Eletrônica de Direito do Centro Universitário Newton Paiva Escola de Direito**. Disponível em: <<https://revistas.newtonpaiva.br/redcunp/numero-6/>>. Acesso em: 02 mar. 2022.

SANT'ANNA, A. S.; KILMNIK, Z. **Qualidade de Vida no Trabalho: Abordagens e fundamentos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. Disponível em: <https://bit.ly/3mT0beM>. Acesso em: 04 mar. 2022.

SILVEIRA, D. T.; CÓRDOVA, F. P. **A pesquisa científica**. In: GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. (org.). Métodos de pesquisa. 1ª. ed. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. P. 31-37.

## APÊNDICE



UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA  
DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO - CAMPUS V  
COLEGIADO DE ADMINISTRAÇÃO

**Nível de satisfação dos garis: um estudo de caso da empresa Terra Azul em Jiquiriçá/Bahia na pandemia da Covid-19**

### APÊNDICE I: QUESTIONÁRIO SEMI ESTRUTURADO PARA OS GARIS

#### I – IDENTIFICAÇÃO

**Sexo:**

Masculino ( ) Feminino ( )

**Idade:**

( ) Até 25 anos ( ) De 26 a 35 anos ( ) De 36 a 45 anos  
( ) De 46 a 60 anos ( ) Acima de 60 anos

**Cor da pele:**

( ) Branca ( ) Preta ( ) Parda

**Estado civil:**

( ) Solteiro(a) ( ) Casado(a) ( ) Divorciado(a)  
( ) Separado(a) ( ) União Estável ( ) Viúvo(a)

**Renda mensal:**

( ) Até 1 salário mínimo ( ) De 1 a 2 salários mínimos  
( ) De 2 a 3 salários mínimos ( ) De 3 a 4 salários mínimos  
( ) Acima de 4 salários mínimos

**Nível de escolaridade:**

( ) Não alfabetizado ( ) Ensino fundamental completo

- Ensino fundamental incompleto  Ensino médio completo
- Ensino médio incompleto  Ensino superior completo
- Ensino superior incompleto  Outro

1. Tempo de serviço na atuação da limpeza urbana/ Ano de admissão:

---

2. Quais os turnos de serviço e por quantas horas por dia?

---

## II – QUESTÕES ESPECÍFICAS

1. Você já passou por alguma situação de preconceito e/ou inferiorização por conta da sua profissão? Se sim, qual(is)?

---

---

2. A empresa onde você trabalha disponibiliza água, sanitários e locais para realizarem as refeições?

---

3. A empresa realiza algum tipo de treinamento para exercerem suas atividades?

---

4. Você faz uso de EPIs:

**Sim**       **Não**

5. A empresa disponibiliza EPIs para a realização das suas atividades diárias de trabalho?

**Sim**       **Não**

Caso sim, quais?

---

Caso não, por qual(is) motivo(s) não utiliza(m)?

---

6. Por qual razão você optou para exercer essa profissão? Caso tenha oportunidade, mudaria? Justifique.

---



---

7. Avalie cada fator conforme a escala abaixo:

(1) Muito ruim (2) Ruim (3) Indiferente (4) Bom (5) Muito bom

SITUAÇÕES:	1	2	3	4	5
Quão satisfeito você está com seu ambiente de trabalho?					
Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição)?					
Quão satisfeito você está com os materiais disponíveis para a execução do trabalho?					
Quão satisfeito você está com o seu salário?					
Quão satisfeito você está fisicamente no seu dia a dia para executar seu trabalho?					

FICHA CATALOGRÁFICA  
Sistema de Bibliotecas da UNEB

O48n

Oliveira, Vanessa Souza

Nível de satisfação dos garis: um estudo de caso da empresa Terra Azul em Jiquiriçá na pandemia da Covid-19 / Vanessa Souza Oliveira. - Santo Antônio de Jesus, 2022.

32 fls : il.

Orientador(a): Prof. Dr. Felipe Rodrigues Bomfim.

Coorientador(a): Prof. Me. Rodrigo Ludovice da Silva.

Inclui Referências

TCC (Graduação - Administração) - Universidade do Estado da Bahia. Departamento de Ciências Humanas. Campus V. 2022.

1.BREVE HISTÓRICO DA EMPRESA E CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓR. 2.PERCURSO METODOLÓGICO. 3.RESULTADOS E DISCUSSÕES A PARTIR DA COLETA DE DADO.

CDD: 303

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS HUMANAS – DCH/CAMPUS V  
COLEGIADO DE ADMINISTRAÇÃO  
ADMINISTRAÇÃO**

**FOLHA DE APROVAÇÃO**

**VANESSA SOUZA OLIVEIRA**

**NIVEL DE SATISFAÇÃO DOS GARIS: UM ESTUDO DE CASO DA EMPRESA  
TERRA AZUL EM JQUIRIÇÁ/BAHIA NA PANDEMIA DA COVID-19**

Monografia de graduação apresentada à Universidade do Estado da Bahia, como parte dos requisitos necessários à obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Aprovada em 27 de julho de 2022

**BANCA EXAMINADORA**



---

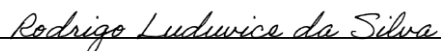
Prof. Dr. Felipe Rodrigues Bomfim

(Orientador)



---

Prof. Esp. Jorge Luiz Maltez de Matos



---

Prof. Me. Rodrigo Ludovice da Silva



---

Profa. Ma. Daisy Lima de Souza Santos