

O SENTIDO DO TRABALHO PARA O AGENTE FUNERÁRIO

The Meaning of Work for Funeral Director

Raimunda Letícia do Nascimento

Mestre em Administração e Controladoria.
Universidade Federal do Ceará.
email: leticia.nascimento@hotmail.com

Ana Sara Leite Santos

Mestre em Administração e Controladoria.
Universidade Federal do Ceará.
email: anasarals@hotmail.com

Ana Paula Moreno Pinho

Doutorado em Administração. Universidade Federal da Bahia.
Professora da Universidade Federal do Ceará
email: ana.pinho@ufc.br

Tereza Cristina Batista de Lima

Doutorado em Educação. Universidade Federal do Ceará.
Professora da Universidade Federal do Ceará.
email: terezacristinalima@ufc.br

■ RESUMO

O objetivo do presente artigo é investigar o sentido do trabalho para o agente funerário. Trata-se de um estudo descritivo e de natureza qualitativa. Os dados foram coletados por meio de entrevistas com roteiro semiestruturado e analisados por meio de estudo lexical e de conteúdo. Os discursos apontam que, apesar das dificuldades e limitações de sua atuação profissional, os agentes funerários encontram sentido em seu trabalho, principalmente por meio da valorização e reconhecimento do seu serviço pelos clientes. Esta pesquisa contribui para os estudos sobre o sentido do trabalho, principalmente com profissionais desvalorizados socialmente e que são considerados "sujos". Contribui também para ampliar a discussão sobre a importância do trabalho para os indivíduos que, mesmo não tendo prazer na execução de suas atividades, procuram ter bom desempenho em virtude de outros elementos. Novas categorias são propostas para complementação ao tema, como satisfação e preconceito.

Palavras-chave: sentido do trabalho, agente funerário, funerárias, trabalho.

■ ABSTRACT

The aim of this article is to investigate the meaning of work for funeral director. This is a descriptive and qualitative study. The data were collected through interviews with semi-structured script and analyzed through lexical analysis and content. It is observed that, despite the difficulties and limitations of his professional performance, the funeral director finds meaning in their work, mainly through the valuation and recognition of his service by customers. This research contributes to studies on the meaning of work, especially with socially devalued professionals who are considered "dirty", in addition to expanding the discussion about the importance of work for individuals that, despite having no pleasure in performing their activities, seek to perform well due to other elements. New categories are proposed for complementing the theme, such as satisfaction and preconception.

Keywords: meaning of work, funeral director, funeral homes, job.

1 INTRODUÇÃO

Estudos sobre o sentido do trabalho no Brasil têm sido realizados em diferentes categorias profissionais e situações laborais menos convencionais como: na aposentadoria, no trabalho prisional, na indústria do Hip Hop, para as pessoas com deficiência e para os jovens entrantes no mercado de trabalho (BITENCOURT et al., 2011; SIQUEIRA; SILVA; ANGNES, 2017; SPINELLI-DE-SÁ; LEMOS, 2017).

O estudo de Bitencourt et al. (2011), por exemplo, sustentado na abordagem do sentido do trabalho, fez uma análise dos profissionais que estavam se preparando para a aposentadoria e também analisou aqueles que já estavam aposentados. Esta análise foi feita a partir de uma pesquisa qualitativa que apontou reações positivas, mas também uma necessidade que estes profissionais possuíam em continuar atuantes no mercado de trabalho. O trabalho de Siqueira, Silva e Angnes (2017), utilizando a abordagem qualitativa direcionada para o sentido do trabalho, destacou a figura do agente penitenciário e possibilitou a verificação de discursos que apontaram para uma visão negativa do trabalho em razão da insegurança e do medo que estes profissionais sentiam exercendo a profissão.

Devido ao caráter multifacetado do fenômeno e a sua importância para as organizações, os pesquisadores sugerem novos estudos sobre sentido do trabalho em categorias profissionais diversificadas (CANHOLI JÚNIOR et al., 2016; OLIVEIRA et al., 2004; SILVA et al., 2013). Neste contexto, não foram identificados pesquisas que explorem o agente funerário como categoria ocupacional.

Câmara (2011) pondera que existe pouco conhecimento sobre o dia a dia dos agentes funerários e as implicações do seu trabalho para eles próprios e para a sociedade. Kovács, Vaiciunas e Alves (2014) constataram a escassez de pesquisas sobre esses profissionais. Segundo os estudos de Souza e Boemer (1998), Farina et al. (2009) e Câmara (2011), o trabalho do agente funerário ainda não é valorizado no aspecto pessoal e financeiro. Mais do que isso, estes agentes sofrem rejeição social, que é estendida aos seus familiares.

Conhecido como trabalhador da morte, o agente funerário executa uma série de funções que vão desde a remoção e preparação até o sepultamento

de cadáveres (RODRIGUES et al., 2016). Segundo Câmara (2011), não há uma motivação para a escolha da profissão, sendo que diversas dificuldades são encontradas no desempenho de suas atividades, tais como: a rotina de trabalho cansativa, as remunerações reduzidas, os equipamentos de trabalho deficitários, o enfrentamento do olhar social de desvalorização da profissão e as dores advindas do contato com os familiares.

Devido às dificuldades que enfrentam diariamente, os agentes funerários têm alto risco de adoecimento e esgotamento físico e mental, por não estarem capacitados e preparados para as diversas situações que podem ocorrer em seu ambiente de trabalho. Dessa forma, estes profissionais constituem uma categoria ocupacional em situação frequente de vulnerabilidade física e psíquica (KOVÁCS; VAICIUNAS; ALVES, 2014). Entretanto, percebe-se que o reconhecimento e agradecimento das famílias aos agentes, permitem que esses trabalhadores encontrem sentido e beleza na tarefa de cuidar do corpo morto (CÂMARA, 2011). Para Castro (2013), o trabalho do agente funerário oferece conforto às pessoas, fazendo com que elas encarem melhor o momento do falecimento de um ente querido.

O presente artigo busca contribuir para o estudo do sentido do trabalho, apresentando resultados para essa categoria profissional pouco explorada no meio acadêmico. Assim, formulou-se a seguinte questão de pesquisa: qual o sentido do trabalho para o agente funerário?

Nesse questionamento, pressupõe-se que, apesar das dificuldades e limitações, os agentes funerários encontram sentido em seu trabalho. Assim, o objetivo geral desta pesquisa é investigar este sentido do trabalho para estes profissionais. Para a consecução do estudo, foram definidos como objetivos específicos analisar o sentido do trabalho sob as dimensões: (I) individual, (II) organizacional e (III) social, conforme proposto por Morin, Tonelli e Pliopas (2003, 2007) e empregado nos estudos de Oliveira et al. (2004) e Canholi Júnior et al. (2016).

A pesquisa se justifica pela contribuição às investigações sobre o agente funerário. Além disso, explora empiricamente o sentido do trabalho para esta categoria em sua própria percepção, ampliando

os estudos sobre este fenômeno que apresenta múltiplas facetas.

2 SENTIDO DO TRABALHO

O fenômeno de atribuir sentidos e significados ao trabalho é estudado por pesquisadores das áreas de sociologia, antropologia, psicologia e administração. Tolfo e Piccinini (2007) consideram que esse fenômeno deve ser estudado numa perspectiva multidisciplinar, uma vez que se trata de um constructo psicológico multidimensional e dinâmico, resultante da interação entre variáveis pessoais e sociais.

Para Rosso, Dekas e Wrzesniewski (2010), o sentido do trabalho provém de considerações complexas provindas das percepções do indivíduo, de normas ou de visões compartilhadas (da sociedade). Pratt e Ashforth (2003) ressaltam que os indivíduos podem atribuir características diferentes ao trabalho devido à diversidade existente entre as pessoas e também ao contexto histórico e físico no qual estão envolvidos.

Morse e Weiss (1955) observaram que alguns empregados, mesmo com renda suficiente para se sustentar, trabalhavam para ter um sentimento de ligação com a sociedade. Segundo a pesquisa de Beukes e Botha (2013), os enfermeiros que se sentiam contribuindo significativamente para o hospital estavam mais inclinados a permanecer nele, apesar de condições adversas como: excesso de trabalho, insuficiência de recursos e oportunidades de desenvolvimento limitadas. Geldenhuys, Laba e Venter (2014) ressaltam que quando as pessoas percebem que executam um trabalho significativo, elas se tornam mais engajadas e satisfeitas com a organização.

A literatura sobre o sentido do trabalho possui uma diversidade de abordagens teóricas e metodológicas, assim como diferentes opções paradigmáticas. Conforme esclarece Rodrigues, Barrichello e Morin (2016), a produção intelectual engloba desde trabalhos de perspectiva mais crítica, como em Antunes (1999), até os que apresentam perfil funcionalista, como em Hackman e Oldham (1974, 1975). Nesta pesquisa optou-se por dimensões que foram construídas baseadas na abordagem funcionalista de Hackman e Oldham (1974, 1975) e MOW International Research Team (1987).

2.1 Dimensões de análise do sentido do trabalho

As primeiras investigações sobre o sentido atribuído ao trabalho foram realizadas por Hackman e Oldham (1974), que o relacionaram com a qualidade de vida no ambiente laboral e concluíram que um trabalho com significado apresenta como características a variedade de tarefas não alienantes e a importância que este trabalho representa na vida de outras pessoas.

Por outro lado, os estudiosos que mais contribuíram para o desenvolvimento das pesquisas sobre o fenômeno fazem parte do grupo MOW (grupo de pesquisa internacional sobre o sentido do trabalho) que utiliza o termo significado do trabalho. Todavia as conclusões do estudo serviram para a formulação dos instrumentos de pesquisa tanto sobre significado como também sobre sentido (BORGES, 1997; MORIN et al., 2003; OLIVEIRA et al., 2004).

Os pesquisadores do grupo MOW identificaram três variáveis principais de análise que também foram testadas no contexto brasileiro: centralidade do trabalho (importância), normas sociais sobre o trabalho (recompensas, direitos e deveres) e resultados e objetivos valorizados do trabalho (ANDRADE; TOLFO; DELLAGNELO, 2012; BASTOS; PINHO; COSTA, 1995; SPINELLI-DE-SÁ; LEMOS, 2017).

Foram identificados ainda seis padrões de definição que classificaram de A a F. Em cada uma dessas classificações o trabalho é visto de uma forma que pode ser: (A) agradável, que acrescenta um valor a alguma coisa e pelo qual se deve prestar conta; (B) sentimento de vinculação e que contribui para a sociedade; (C) beneficia os outros, contribui com a sociedade e gera um valor agregado; (D) não agradável, mas que deve ser realizado por alguém sob supervisão; (E) desagradável, mentalmente e fisicamente exigente; e, por fim, o (F) segue um horário regular em um local de trabalho. Os padrões A, B e C correspondem às concepções positivas e valorizam o caráter social do trabalho. Os padrões D e E se referem às concepções negativas, como uma atividade que se é obrigado a realizar para ganhar a vida. O padrão F corresponde a uma concepção neutra do trabalho (ANDRADE; TOLFO; DELLAGNELO, 2012; MORIN, 2001).

Os estudos do grupo MOW influenciaram as pesquisas de Morin (2001, 2002), que foram realiza-

das com administradores e estudantes de administração do Quebec e da França, visando identificar as características que o trabalho deveria apresentar para ter um sentido para aqueles que o realizam. A autora concluiu que os seguintes fatores são necessários para que se atribua sentido ao trabalho: a presença de objetivos claros e valorizados, o estímulo da necessidade de crescimento pessoal e senso de responsabilidade, a presença de desafios, a autonomia na administração de atividades, os mecanismos de *feedback* sobre o desempenho, o trabalho em equipe, o desenvolvimento de relações profissionais positivas e os sentimentos de segurança e autonomia obtidos por meio do salário.

A partir dessa abordagem, Morin, Tonelli e Pliopas (2003, 2007) realizaram uma pesquisa semelhante no contexto brasileiro. O estudo foi efetuado com alunos de um curso de especialização e teve como objetivo apresentar dados qualitativos sobre os sentidos do trabalho para jovens executivos brasileiros. Os temas recorrentes dos resultados foram agrupados em três dimensões: individual, organizacional e social. A dimensão individual está relacionada ao sentido que a própria pessoa atribui a seu trabalho. A dimensão organizacional se refere à relação da pessoa com a organização. A dimensão social faz referência ao sentido que pode ser encontrado na relação da pessoa para com a sociedade.

De acordo com Morin, Tonelli e Pliopas (2003, 2007), a dimensão individual abrange os temas satisfação pessoal, independência e sobrevivência, crescimento e aprendizagem e identidade. A dimensão organizacional engloba os temas utilidade e relacionamento. A dimensão social, por sua vez, agrupa os temas inserção e contribuição social. A pesquisa revela a diferença no número de temas recorrentes encontrados nas três dimensões, sendo que a dimensão individual possui quantidade maior de temas associados.

Oliveira et al. (2004) realizou um estudo com 28 profissionais-estudantes de pós-graduação *lato sensu* de uma universidade brasileira. Os autores apresentaram os resultados de acordo com as dimensões definidas por Morin, Tonelli e Pliopas (2003, 2007). Na dimensão individual foram associados seis temas: coerência, alienação, valorização, prazer, desenvolvimento e, por último, sobrevivência e independência; na organizacional, os temas foram utilidade,

organização do trabalho e relações interpessoais; na dimensão social o tema foi utilidade.

Canholi Júnior et al. (2016) investigou os sentidos do trabalho para os empregados de uma empresa de saneamento básico que realizam atividades no esgotamento sanitário. Ele utilizou as mesmas categorias da análise de conteúdo de Oliveira et al. (2004), acrescentando, na dimensão social, os temas valorização e relações interpessoais.

O Quadro 1 ilustra a sistematização dos padrões de definições abordados por Hackman e Oldham (1974) e MOW Internacional Research Team (1987), as dimensões do sentido do trabalho com seus temas ou subdimensões abordados por Morin, Tonelli e Pliopas (2003, 2007), Oliveira et al. (2004) e Canholi Júnior et al. (2016), além das dimensões e subcategorias propostas pelo presente artigo, após a aplicação da pesquisa com os agentes funerários.

Esses estudos encontraram resultados semelhantes sobre as características que o trabalho deve ter para que façam sentido para aqueles que o realizam. A presente pesquisa investiga as dimensões individual, organizacional e social, explorando as subdimensões denominadas por Oliveira et al. (2004) e Canholi Júnior et al. (2016).

3 TRABALHO DO AGENTE FUNERÁRIO

Os serviços desses profissionais são resultantes de um processo gradual de reunião das atividades que antes eram desempenhadas por embalsamadores, barbeiros, clérigos, entre outros. Os agentes funerários arrumam todo o ambiente desde o posicionamento do cadáver, que deve se assemelhar a uma pessoa adormecida, até ao arranjo mobiliário que fica parecido a uma sala de estar ou salão. Isso diminui a carga emocional dos familiares, reduzindo um pouco o seu sofrimento. (FORSYTH; PALMER; SIMPSON, 2006).

Forsyth, Palmer e Simpson (2006) identificaram as etapas que são desenvolvidas no processo funerário. O trabalho do agente se inicia no momento em que ele recebe a notificação da morte e a ordem de serviço para iniciar os procedimentos. Em seguida, dá-se o processo de remoção do corpo pela funerária,

Quadro 1 Sistematização dos padrões e dimensões do sentido do trabalho

HACKMAN E OLDHAM (1974)			
O estudo não separava em dimensões (individual, organizacional e social), mas possui padrões de definições que podem se relacionar.			
<ul style="list-style-type: none"> ■ O trabalho precisa ser desafiador e variável ■ O trabalho precisa possibilitar uma aprendizagem contínua ■ O trabalho precisa permitir autonomia e decisão ■ O trabalho precisa possibilitar reconhecimento ■ O trabalho precisa contribuir com a sociedade ■ O trabalho precisa permitir um futuro 			
MOW INTERNACIONAL RESEARCH TEAM (1987)			
O estudo não separava em dimensões (individual, organizacional e social), mas possui padrões de definições que podem se relacionar.			
<ul style="list-style-type: none"> ■ O trabalho acrescenta valor a alguma coisa (padrão A) ■ O trabalho promove sentimento de vinculação (padrão B) ■ O trabalho contribui com a sociedade (padrão C) ■ O trabalho não é agradável. Sob supervisão (padrão D) ■ O trabalho é fisicamente e mentalmente exigente (padrão E) ■ O trabalho como uma atividade remunerada e segue horário regular (padrão F) 			
Dimensão	MORIN; TONELLI; PLIOPAS (2003, 2007)	OLIVEIRA et al. (2004)	CANHOLI JÚNIOR et al. (2016)
Nestes estudos, os autores dividem as definições em dimensões: individual, organizacional e social.			
Individual	<ul style="list-style-type: none"> ■ Satisfação pessoal ■ Independência e sobrevivência ■ Crescimento e aprendizagem ■ Identidade 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Coerência ■ Alienação ■ Valorização ■ Prazer ■ Desenvolvimento ■ Sobrevivência e independência 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Coerência ■ Alienação ■ Valorização ■ Prazer ■ Desenvolvimento ■ Sobrevivência e independência
Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ■ Utilidade ■ Relacionamento 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Utilidade ■ Organização do trabalho ■ Relações interpessoais 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Utilidade ■ Organização do trabalho ■ Relações interpessoais
Social	<ul style="list-style-type: none"> ■ Inserção social ■ Contribuição social 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Utilidade 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Utilidade ■ Valorização ■ Relações interpessoais
ACHADOS DA PESQUISA DO PRESENTE ARTIGO			
Dimensões e subcategorias propostas pelo presente artigo, após a aplicação da pesquisa com os agentes funerários. Sugestão para trabalhos futuros.			
Dimensão	Subdimensões		
Individual	<ul style="list-style-type: none"> ■ Alienação ■ Valorização ■ Satisfação ■ Desenvolvimento ■ Sobrevivência e independência 		
Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ■ Utilidade ■ Organização do trabalho ■ Relações interpessoais 		
Social	<ul style="list-style-type: none"> ■ Utilidade ■ Valorização e Preconceito ■ Relações interpessoais 		

Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos estudos mencionados.

que deve ser feito o mais rápido possível. A etapa do arranjo ocorre pela complementação das informações, feita pelos familiares, em relação aos documentos necessários para o atestado de óbito, assim como pelos serviços funerários que serão contratados: tipo de enterro, data e horário. Inicia-se, então, o processo de preparação do corpo que inclui o embalsamento e a restauração para torná-lo apresentável para o velório – maquiagem, vestimentas e posicionamento no caixão. Por fim, tem-se a visitação, o funeral e o enterro ou cremação.

Segundo Batista e Codo (2018), a morte é um tabu social e as profissões que trabalham com a manipulação de cadáveres o desafiam, sendo alvo de rejeição. Em face ao descrédito e não aceitação social, estes trabalhadores produzem uma cultura forte baseada na solidariedade, cumplicidade, construção de ideologias ou práticas de subversão dos significados sociais pejorativos, em um processo de resignificação de suas atividades com brincadeiras e bom humor.

A pesquisa de Batista e Codo (2018) objetivou identificar e analisar as técnicas, ideologias ocupacionais e as práticas sociais dos trabalhadores que lidam com a morte, trazendo uma discussão acerca do estigma do trabalho sujo, considerado como aquele em que há a ausência do prestígio social. São as ocupações consideradas fisicamente, socialmente ou moralmente impuras, como as que envolvem o contato com dejetos (lixeiros, coveiros, enfermeiros), as que são desempenhadas em condições de servidão (empregadas domésticas, engraxates e mordomos) ou aquelas consideradas pecaminosas (*strippers*).

Makkawy e Scott (2017) sugerem que a classificação do que seria um trabalho sujo tem um contexto histórico e social que não é estático. Ashforth et al. (2017) salientam que as pessoas envolvidas em ocupações estigmatizadas mantêm o senso de positividade devido à existência de culturas que evitam as “ameaças” externas, dando suporte ao trabalhador e fomentando ideologias que aumentam o significado do trabalho, além do apoio de familiares ou colegas de trabalho.

Uma vez que esta pesquisa se deterá sobre a análise dos aspectos que conferem sentido ao trabalho na visão dos agentes funerários, Tolfo e Piccinini (2007) elucidam que o sentido do trabalho consistirá em uma dimensão mais pessoal que depende da

compreensão individual dos significados coletivos das experiências cotidianas do profissional.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo é de natureza qualitativa descritiva, pois visa descrever os comportamentos dos fenômenos por meio da avaliação e relato das características do problema em questão (COLLIS; HUSSEY, 2005), com o foco nas percepções e nas experiências dos participantes e na maneira como eles extraem sentido para a sua vida (CRESWELL, 2010). O método de coleta de dados utilizado foi a entrevista com roteiro semiestruturado (GASKELL, 2002) elaborado de acordo com os objetivos específicos.

O roteiro de entrevista foi constituído em duas partes: a primeira compreende perguntas a respeito do perfil dos entrevistados e a segunda se refere aos objetivos da pesquisa. Esta última parte aborda as três dimensões do sentido do trabalho (individual, organizacional e social) e suas subdimensões, conforme proposto por Oliveira et al. (2004) e Canholi Júnior et al. (2016). A dimensão individual é constituída das subdimensões: (1) coerência, (2) alienação, (3) valorização, (4) prazer, (5) desenvolvimento e (6) sobrevivência e independência. A dimensão organizacional é formada por: (7) utilidade, (8) organização do trabalho e (9) relações interpessoais. Por fim, a dimensão social se divide em: (10) utilidade, (11) valorização e (12) relações interpessoais (CANHOLI JÚNIOR et al., 2016).

Foi elaborada uma questão direcionada a cada subdimensão para explorar o aspecto central da mesma. Dessa forma, a segunda parte do roteiro de entrevista foi composta por 12 questões. É importante ressaltar que as pesquisadoras também ficaram livres para realizar perguntas não definidas previamente, a fim de coletar as informações necessárias para atender o objetivo do trabalho.

Neste contexto, foi realizado um contato inicial com as funerárias, marcando-se as entrevistas com antecedência para o período de 18 a 24 de novembro de 2016. Este procedimento otimizou a coleta de dados e diminuiu a interferência nas atividades das empresas, que organizou a escala para que pudessem

atender suas demandas satisfatoriamente. Os agentes foram entrevistados no setor logístico, onde estavam no aguardo da chamada para as ocorrências. Eles se direcionaram a uma sala reservada pela empresa de acordo com a sua disponibilidade no local de trabalho no momento da visita das pesquisadoras e a sua aceitação em participar da pesquisa.

Participaram do estudo sete agentes integrantes de três funerárias localizadas na cidade e região metropolitana de Fortaleza/CE. O quantitativo de sete participantes se deve à especificidade dos sujeitos, uma vez que ao desempenhar suas atividades laborais, eles desafiam um tabu social (BATISTA; CODO, 2018). A negação sistemática da morte faz com que o trabalho de quem lida diretamente com ela seja visto de forma pejorativa (RUIZ; CAVALCANTE, 2007). Esta situação ocasionou dificuldades de acesso aos trabalhadores. Entretanto, os agentes que concordaram em participar da pesquisa forneceram dados

suficientes que possibilitaram a análise do fenômeno, uma vez que a pesquisa qualitativa trabalha com pequenas amostragens de pessoas, casos ou fenômenos situados em contextos determinados (GRAY, 2012). Dessa maneira, o critério de escolha dos sujeitos foi a acessibilidade das empresas e a anuência para realizar a pesquisa com seus funcionários.

Tanto os representantes, quanto os agentes funerários foram informados da natureza da pesquisa. Os entrevistados assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido. Eles foram identificados como E1 (entrevistado 1), E2 (entrevistado 2) e assim sucessivamente. A entrevista durou em média 30 minutos. Esse tempo foi suficiente para coletar as informações referentes às dimensões e subdimensões analisadas, sem prejuízo do andamento satisfatório das atividades da empresa.

As características dos participantes da pesquisa são detalhadas no Quadro 2.

Quadro 2 Características dos participantes da pesquisa

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7
Sexo	Masculino	Masculino	Masculino	Feminino	Masculino	Masculino	Masculino
Idade	29 anos	35 anos	41 anos	59 anos	30 anos	31 anos	60 anos
Estado Civil	Separado	Solteiro	Casado	Casada	Solteiro	Solteiro	Casado
Número de filhos	2 filhos	Sem filhos	1 filho	1 filho	1 filho	Sem filhos	2 filhos
Escolaridade	Ensino médio incompleto	Ensino médio incompleto	Ensino médio completo	Ensino fundamental completo	Ensino médio incompleto	Superior incompleto	Ensino superior incompleto
Tempo que trabalha como agente funerário	4 anos e 3 meses	9 anos	12 anos	19 anos	1 ano e 8 meses	6 anos e 4 meses	2 anos
Tempo de atuação na empresa como agente funerário	4 anos e 3 meses	9 anos	12 anos	13 anos	1 ano e 8 meses	4 meses	2 anos

Fonte: Dados da pesquisa.

Os entrevistados são predominantemente do sexo masculino, com idade próxima aos 30 anos, possuem filhos e têm o ensino médio incompleto. No que se refere à atuação como agente funerário, constata-se uma amplitude, sendo que o entrevistado mais experiente possui 19 anos na ocupação e o com menos

experiência possui 1 ano e 8 meses. Ressalta-se que a maioria deles permanece exercendo suas atividades na mesma empresa na qual iniciaram a profissão.

Posteriormente, as entrevistas foram transcritas para a realização da análise dos dados, que foi feita por meio de análise lexical e de conteúdo. As categorias

para análise de conteúdo foram definidas previamente, de acordo com as dimensões do modelo de Canholi Júnior et al. (2016). Segundo Freitas, Cunha Júnior e Moscarola (1997), o processo de escolha das categorias é essencial para a análise de conteúdo, visto que elas fazem a ligação entre os objetivos de pesquisa e os seus resultados.

Em seguida, foi realizada a análise lexical, que analisa em profundidade o modo de expressão específico de cada pessoa, organizando o texto em categorias gramaticais e auxiliando a análise de conteúdo (FREITAS; CUNHA JÚNIOR; MOSCAROLA, 1997; NASCIMENTO; MENANDRO, 2006). Para a análise lexical foi utilizado o software IRAMUTEQ (*Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*). Esse software gratuito permite a utilização de diferentes recursos técnicos de análise lexical, entre os quais se destacam: análise lexicais clássicas, análise de especificidades, método de classificação hierárquica descendente (CHD), análise de similitude e nuvem de palavras (CAMARGO; JUSTO, 2013).

Dentre as análises possíveis do programa, utilizou-se a CHD, que permite obter classes de segmentos de texto (STs) que apresentam vocabulário semelhante entre si, agregando-os num dendrograma (CAMARGO; JUSTO, 2013). O dendrograma gerado foi composto por 03 classes temáticas de acordo com as semelhanças entre os STs, que, por sua vez, foram correspondentes às categorias de análise definidas anteriormente, ou seja, às três dimensões do sentido do trabalho para o agente funerário, a saber: individual, organizacional e social.

Por meio do dendrograma, extraiu-se o conjunto de léxicos ou palavras reunidas nas classes temáticas e identificaram-se as com maior relação de importância entre classe e palavra, representadas pelos valores de qui-quadrado. Para a análise foram consideradas as palavras com qui-quadrado igual ou superior a 15,18 ($X^2 \geq 15,18$) e grau de significância da palavra com a classe $p < 0,0001$.

Dessa forma, o dendrograma evidenciou o léxico mais recorrente, ordenando a importância dos diferentes níveis de sentido, facilitando a organização dos dados e auxiliando a análise de conteúdo que utilizou os trechos das entrevistas equivalentes aos STs típicos

de cada classe, apresentando melhor a percepção dos agentes funerários sobre o sentido do seu trabalho.

De acordo com Martins (2008), a partir dos discursos dos sujeitos entrevistados, a análise de conteúdo busca a obtenção de inferências confiáveis de informações acerca do questionamento que conduz o problema da pesquisa. Isso permite enfatizar a essência de um contexto nas particularidades das informações acessíveis, colocando em evidência não somente o texto, mas, principalmente, a forma como a palavra é empregada.

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O *corpus* textual foi dividido em 573 segmentos de texto (STs), relacionando 2.092 palavras que ocorreram 19.384 vezes (média de ocorrência = 9.26). A análise de Classificação Hierárquica Descendente (CHD) reteve 98,08% do total de STs. A Figura 1 apresenta as classes, o seu valor percentual em relação ao total do *corpus* analisado e as palavras que as compõem.

Conforme a Figura 1, inicialmente o *corpus* textual foi dividido em dois *subcorpora*. O primeiro originou a classe 3, que se contrapõe às classes 2 e 1 (1ª partição). O segundo, por sua vez, originou a classe 1 e 3 (2ª partição). A seguir, será realizada a análise das classes, seguindo a organização do dendrograma da esquerda para a direita e aprofundando com a análise de conteúdo. A análise destas classes faz menção às dimensões do sentido do trabalho: dimensão organizacional, dimensão individual e dimensão social e subcategorias.

5.1 Dimensão organizacional

Os segmentos de texto (STs) referentes à dimensão organizacional foram agrupados na Classe 3 e correspondem a 25,6% de todo o *corpus*, sendo a base da qual deriva a formação das outras duas classes. Esta classe descreve a dimensão organizacional do sentido do trabalho para os agentes funerários, que se subdivide em: utilidade, organização do trabalho e relações interpessoais (CANHOLI JÚNIOR et al., 2016; OLIVEIRA et al., 2004). As palavras mais representativas,

como um todo, da dimensão organizacional, foram: sair, corpo, levar, pegar, equipe e hospital, dentre outras. Tais palavras (léxico recorrente) aparecem

nas subcategorias da dimensão organizacional em sentidos específicos.

Figura 1 Dendrograma da Classificação Hierárquica Descendente do sentido do trabalho para o agente funerário



Fonte: Dados da pesquisa.

5.1.1 Utilidade

Com relação à sua utilidade para a empresa, os agentes conseguem reconhecê-la pelo fato de fazerem parte de uma equipe, sendo que seu trabalho é importante para o bom funcionamento da mesma.

Como dizem os entrevistados, a ausência “vai fazer falta, porque a gente é uma equipe” (E3). Além disso, eles enaltecem a importância do fato de pegar o corpo, conforme visualizado no trecho: “quando a gente vai fazer a remoção, a gente tá *pegando* um produto, não é uma mercadoria qualquer não, a gente tá *pegando*

uma história de uma família” (E5). Por meio dessa fala, eles expressam a sua importância para a funerária, uma vez que executam o serviço principal. Segundo Oliveira et al. (2004), a utilidade na dimensão organizacional tem a ver se o empregado percebe sua contribuição para a empresa, se agrega valor e satisfaz as expectativas. Os dados da pesquisa indicam que esses trabalhadores têm essa percepção.

5.1.2 Organização do trabalho

O agente funerário tem conhecimento dos procedimentos e rotinas de seu trabalho. Este conhecimento pode ser visualizado na seguinte fala, que nos ajuda a entender a organização do trabalho:

Sai dois para o atendimento, pra gente recolher o corpo, confere a declaração de óbito que é dada no hospital e se tiver o tratamento a gente leva pra clínica. Se não, a gente traz pra cá para uma sala específica, ornamenta o corpo, é... faz a preparação, maquiagem. Em seguida, a gente pega o material ou leva para a residência, se a família preferir, ou se for velado na própria empresa, tem as salas de velório. Em seguida, a gente, fechando na sala velatória, a gente volta e fica esperando outro atendimento. Essa é a rotina diária (E6).

Apesar do funeral se tornar rotineiro para o executor, ele se torna um evento singular, devido ao caráter individual e não normalizado para os enlutados (FORSYTH; PALMER; SIMPSON, 2006).

Os verbos *sai*, *leva*, *pega* e *fica* indicam a sua movimentação em diferentes ambientes como *hospital*, *clínica* e *salas* de velório, assim como com uma variedade de pessoas. Isso faz com que os mesmos se deparem com situações inusitadas que os desafiam a refletir sobre as atividades que estão realizando.

De acordo com Morin (2001), a organização do trabalho deve possibilitar a sua realização com autonomia, que permita pensar, desenvolver suas competências e conhecer seu desempenho, para, assim, avaliar e fazer os ajustes necessários para melhorá-lo. Isso foi constatado nas entrevistas. Verificou-se também que a principal motivação desses profissionais é o *feedback* dos clientes, ou seja, da família enlutada: “a gente dá o máximo de si, pra que aquela pessoa, depois, ela venha e diga: ‘olha muito

obrigado, você tratou meu ente querido assim, assim e assim” (E1). Dessa forma, percebe-se que o agente funerário encontra sentido para seu trabalho no que se refere à organização.

5.1.3 Relações interpessoais

O sentimento de fazer parte de uma equipe favorece as relações interpessoais que são positivas e construtivas. Os entrevistados relatam a sua preocupação no relacionamento com colegas e superiores. É necessário ter “amizade, companheirismo e entendimento com a *equipe*” (E3). Além disso, “a gente é uma *equipe* e precisa se manter bem” (E2). De acordo com Canholi Júnior et al. (2016), os trabalhadores de profissões socialmente desvalorizadas encontram suporte e aceitação entre os seus pares. Os agentes funerários destacam também a importância de se relacionar bem com os clientes, que no caso é a família do falecido: “você tem que saber concordar com a família” (E6). Assim, percebe-se que esses profissionais prezam por ter relacionamentos saudáveis, possibilitando um ambiente mais harmonioso e acolhedor, sendo um elemento importante que confere sentido ao seu trabalho.

Em suma, constata-se que os agentes funerários encontram sentido para o trabalho na dimensão organizacional. Com relação à utilidade, nota-se que esses profissionais reconhecem a sua importância para a empresa, possuindo um sentimento de união no grupo, que melhora as suas relações interpessoais com seus pares, superiores e clientes. A realização do trabalho em equipe facilita também a organização deste, permitindo o seu bom desempenho, atestado na maioria das vezes pelo *feedback* dos atendimentos. A importância da equipe para os agentes foi apontada por Kovács, Vaiciunas e Alves (2014), que, em estudo anterior, relataram que eles se sentem menos isolados quando fazem parte de um grupo. Esse sentimento de pertencer pode ser extrapolado para a organização, dando sentido às suas relações de trabalho. De acordo com Rodrigues et al. (2017), o sentido está positivamente relacionado com a experiência de vínculo positivo com a organização, ou seja, com o comprometimento afetivo.

5.2 Dimensão individual

Seguindo a ordem do dendrograma, a próxima classe a ser analisada é a 2, que corresponde à dimensão individual e equivale a 35,2% de STs do *corpus*. As palavras mais representativas, como um todo, da dimensão individual, foram: bom, cliente, falar, dor, profissional e entender, dentre outras. Tais palavras (léxico recorrente) aparecem nas subcategorias da dimensão individual em sentidos específicos. Os temas abordados nessa dimensão são: coerência, alienação, valorização, prazer, desenvolvimento e, por último, sobrevivência e independência (CANHOLI JÚNIOR et al., 2016; OLIVEIRA et al., 2004). No entanto, propõe-se nova denominação para a categoria prazer – a palavra foi alterada para satisfação, identificada como mais adequada neste contexto.

5.2.1 Coerência

A coerência é a harmonia ou o equilíbrio que o indivíduo espera de sua relação com o trabalho. Se a pessoa acredita no trabalho que realiza ou se a sua atividade se alinha com seus valores (CANHOLI JÚNIOR et al., 2016; OLIVEIRA et al., 2004). Os entrevistados expressaram que não concordam com todas as tarefas que efetuam, mas que pelas atividades da profissão ou pelas normas da empresa eles aceitam e se acostumam a executar. Isso pode ser visualizado no trecho: “concordo, tem umas coisas que pode melhorar, mas a gente conversa e a gente se entende” (E2).

Dos relatos, depreende-se que o tema coerência não é necessário na compreensão do sentido do trabalho dos agentes funerários.

5.2.2 Alienação

A alienação é percebida quando o profissional desconhece o objetivo do seu trabalho, ou seja, não sabe o porquê de o trabalho estar sendo realizado (CANHOLI JÚNIOR et al., 2016; OLIVEIRA et al., 2004). Percebe-se que os entrevistados têm conhecimento das etapas do processo, sendo que no exercício de sua profissão esse conhecimento é fundamental para informar à família enlutada sobre

os procedimentos adotados para o preparo do corpo, velório e sepultamento: “Porque faleceu e sim... tem um bocado de coisa para fazer. Principalmente documentação” (E5). Assim, eles têm noção do produto do seu trabalho e o impacto que suas ações podem causar após o serviço executado: “porque caso mais na frente a pessoa tenha a questão é... alguma coisa na justiça pra resolver. Se tiver, aquilo ali já registrado em óbito...” (E5); “Às vezes também a pessoa tem um seguro para receber. O seguro só paga com a necropsia. A família: ah, eu não quero abrir. Pois é, mas o seguro só paga com a necropsia” (E5).

5.2.3 Valorização

A valorização é o reconhecimento que a pessoa recebe por meio do trabalho (CANHOLI JÚNIOR et al., 2016; OLIVEIRA et al., 2004). Os agentes funerários relataram que se sentem valorizados pela empresa: “Eu acho que até hoje eles têm me reconhecido bem no meu trabalho, não tenho queixa disso não, e nem eles” (E7). Os elogios dos clientes são apontados como a maior recompensa: “quando você faz um serviço de qualidade, que a família reconhece, pra você é melhor, bem melhor do que dinheiro, porque você se sente feliz” (E6). Entretanto, eles relataram também que há ocasiões em que recebem críticas: “tem muitas pessoas que te criticam, outras pessoas que te elogiam, tem outras pessoas que tem preconceito e assim sucessivamente” (E1).

A valorização pelos clientes é o que eles mais prezam na execução do seu trabalho. Esse resultado condiz com o encontrado por Câmara (2011, p. 14), que concluiu que: “diante do reconhecimento e agradecimento das famílias os agentes encontram sentido e beleza no ofício de cuidar do corpo morto”.

5.2.4 Satisfação (nova denominação)

O prazer está associado com a pessoa gostar das tarefas que realiza. Sentir prazer na execução é importante para que o trabalho faça sentido (CANHOLI JÚNIOR et al., 2016; OLIVEIRA et al., 2004). Foi pedido aos agentes funerários que relatassem o que sentem antes, durante e depois que realizam suas atividades. Nesse item, os entrevistados expressaram

o tormento psicológico da profissão e a grande carga emocional a que são submetidos.

Antes de iniciar o trabalho eles ficam tensos ao imaginar as possíveis situações com as quais podem se deparar: “a gente fica apreensivo, mexe com o psicológico, entendeu? Apesar de estar nessa área isso mexe com o psicológico, a gente nunca sabe o que é que a gente vai pegar” (E1). Entretanto, eles ressaltam a importância de estar empregado, sendo um motivo para contentamento: “o que eu sinto quando venho trabalhar é uma satisfação de vir trabalhar. É bom” (E6).

Durante a realização, a tensão baixa um pouco: “quando tô executando a gente se sente mais relaxado, porque antes é uma coisa, e executando é outra, é como se colocasse... já estou com a mão na massa, então pronto, depois com a mão na massa não tem como voltar” (E1); “O trabalho é um pouco mais complicado, tem umas coisas com as quais é mais complicada de lidar” (E6).

Quando o trabalho termina, eles relatam a sensação de alívio: “tem aquela sensação... pronto, prestei um bom trabalho bem-sucedido, fui bastante elogiado” (E1); “sensação de dever cumprido, aquela sensação de um bom serviço prestado, porque o cliente paga e tem que prestar um bom serviço [...] isso é motivo de alegria, [...] o trabalho tá concluído!” (E4).

Dos relatos, depreende-se que os agentes não sentem prazer na execução de algumas tarefas do seu trabalho, mas que há a sensação de trabalho cumprido depois que terminam e satisfação por terem um emprego do qual provenha o seu sustento. Dessa forma, o prazer de desempenhar a tarefa não é importante para o sentido do trabalho dos agentes funerários. Eles justificam, afirmando que possuir um emprego e prestar um serviço tão importante e que poucos querem prestar, os faz felizes e minimiza as possíveis tensões decorrente da execução de suas atividades.

5.2.5 Desenvolvimento

Com relação ao desenvolvimento, o trabalho faz sentido se ele possibilita o crescimento pessoal e profissional do indivíduo (CANHOLI JÚNIOR et al., 2016; OLIVEIRA et al., 2004). Os agentes funerários relataram que o trabalho lhes possibilitou um desenvolvimento emocional: “no caso de trabalhar

na funerária, eu acho que foi bom porque ajudou a trabalhar com gente, e é gente diferente” (E2); “eu tenho que saber tratar aquela família, tenho que saber entender, tenho que saber falar” (E4). Eles apontam também aprendizados correlatos à profissão, como dirigir carros maiores: “Quando eu cheguei aqui eu só tinha categoria A, aí passei pra categoria B, hoje sou motorista de ônibus” (E1).

5.2.6 Sobrevivência e independência

Por fim, a sobrevivência e a independência se referem à garantia de retorno monetário para atender as necessidades básicas e possibilitar liberdade financeira (CANHOLI JÚNIOR et al., 2016; OLIVEIRA et al., 2004). Os entrevistados relatam que o seu trabalho atende suas necessidades e lhe dá independência financeira: “tem o trabalho e com ele a remuneração que vai mantendo a família. Tô trabalhando aqui porque a renda era melhor um pouco pra minha família” (E3). Câmara (2011) salienta a baixa remuneração da categoria, no entanto os entrevistados relativizaram esse fato. Isso pode ser decorrente do contexto socioeconômico em que eles estão inseridos e fatores como escolaridade e desemprego podem estar influenciando esse quesito. Além disso, notou-se durante a entrevista a organização e a influência do sindicato na fiscalização das relações de trabalho.

Em suma, com relação à dimensão individual, os agentes percebem que o sentido é influenciado pela alienação, pela valorização, pelo desenvolvimento e pela sobrevivência e independência. O mais importante para eles é a valorização e reconhecimento do seu trabalho por parte dos clientes (CÂMARA, 2011). Entretanto, no que se refere à coerência e ao prazer são identificados pontos negativos, sendo que essas duas subdimensões não são relevantes para a construção do sentido do trabalho para esses profissionais.

5.3 Dimensão social

A classe 1, última no dendrograma, aglomera os segmentos de texto (STs) referentes à dimensão social, que remetem ao trabalho e seus sentidos para o indivíduo, de acordo com a sua relação com a sociedade. Essa classe apresentou a maior predominância de STs do *corpus* (39,1%), mas também o menor número de

palavras na classe com significância $p < 0,0001$. As seis palavras dessa classe são: funerário, Deus, agente funerário, morrer, ver e plano. Tais palavras aparecem nas subcategorias da dimensão social em sentidos específicos. Os temas abordados nessa dimensão são: utilidade, valorização e relações interpessoais (CANHOLI JÚNIOR et al., 2016). No entanto, propõe-se nova denominação para a categoria valorização, acrescentando a ela o tema do preconceito. Tema este identificado como complementar à subcategoria.

5.3.1 Utilidade

O trecho a seguir apresenta a maioria dessas palavras. Ele relata a visão do profissional sobre a utilidade do seu trabalho, ou seja, a sua contribuição para a sociedade (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007).

O plano funerário é igual ao plano de saúde, porque se a pessoa tem um plano de saúde, ela não quer adoecer, mas uma hora ela vai adoecer, e quando ela adoecer ela tem um plano de assistência de saúde pra dar toda assistência, pra fazer o exame. Da mesma forma é o plano funerário, é o agente funerário, ninguém quer morrer, [...] tanto a funerária, como o agente funerário, é bem útil, com certeza (E1).

A comparação do plano funerário ao de saúde pode ser vista como uma tendência desses empregados em destacar que o seu trabalho é igual a outros, como estratégia para enfrentar o preconceito (RUIZ; CAVALCANTE, 2007; SOUZA; BOEMER, 1998). O seu trabalho é útil por dar assistência às pessoas numa hora difícil de suas vidas: “é uma comodidade mais para as famílias por conta da forma da família hoje. Quando vem alguém a óbito, o que ela faz é só ligar para a funerária, e praticamente não vai mais se preocupar mais com nada. A funerária vai e resolve tudo” (E6). Nessa fala, é destacada a importância do serviço funerário decorrente da cultura de distanciamento da morte (RIBAS; GOMES, 2012), que pode variar em função do contexto cultural, histórico e social (RUIZ; CAVALCANTE, 2007).

5.3.2 Valorização e Preconceito (nova denominação)

De acordo com Canholi Júnior et al. (2016), a valorização é a percepção do reconhecimento da atividade pela sociedade em geral. Os resultados apontam que os clientes se sentem gratos e que as pessoas reconhecem a utilidade do serviço. Porém, o fato de lidar com o corpo morto, que é algo culturalmente evitado pelas pessoas (um tabu), é motivo de desprezo, o que afeta o sentido que é atribuído a esse trabalho.

Essa rejeição é percebida pelos agentes funerários, que relatam o preconceito que sofrem, conforme mostrado na transcrição a seguir:

É tu é agente funerário? Sou. Pela amor de Deus! [...]. É um preconceito que se eu vou nesse carro, os clientes que passam pela gente já tá se benzendo. [...] a equipe de vendas chega numa casa, bate palmas, e só ali, já não é bem recebido, mas sai daqui que, ave maria, você tá com algum algarão ou negócio desse tipo (E1).

O preconceito para com essa profissão é relatado nos estudos anteriores realizados no Brasil como Souza e Boemer (1998), Farina et al. (2009), Câmara (2011), Kovács, Vaiciunas e Alves (2014), Rodrigues et al. (2016), dentre outros. Essa desvalorização social pode ser atribuída à negação da morte pela sociedade, que delega seu manejo a profissionais específicos (CÂMARA, 2011; RODRIGUES et al. 2016).

5.3.3 Relações interpessoais

Entretanto, a morte também exerce um fascínio, sendo amplamente televisionada (RODRIGUES, 2006). Essa relação de discriminação e fascínio é notada nas relações interpessoais dos entrevistados. Foi perguntado aos agentes funerários como é visto o seu trabalho pelas pessoas de seu convívio. Eles relataram que o fato de trabalhar com a morte causa estranheza e curiosidade, conforme segue:

A família, no início achava muito estranho, muito esquisito essa parte de funerária, trabalhar com gente morta. [...] Quanto aos meus amigos também, quando a gente fala trabalha na funerária, fica aquela admiração, ficam curiosos. A maioria pergunta se eu pego nas pessoas que morreram, pergunta se eu visto elas, pergunta se eu maquio elas, se eu vou pegar no hospital quando elas falecem (E2).

A perplexidade por parte dos amigos e familiares também é relatado na pesquisa de Souza e Boemer (1998). Além disso, a atividade é motivo de muitas piadas, os agentes funerários são apelidados de *papa-defuntos* (RUIZ; CAVALCANTE, 2007). Dessa forma, os resultados apontam para um ambiente social desfavorável, que afeta negativamente o sentido do trabalho (CANHOLI JÚNIOR et al., 2016).

Do exposto, constata-se que, na dimensão social, a subdimensão utilidade é o que confere sentido ao trabalho do agente funerário. Os entrevistados percebem a utilidade do seu trabalho, pois este oferece comodidade à família enlutada e lida com a burocracia para a realização do velório. Contudo, eles sabem que sua atividade é estigmatizada na sociedade, além de sofrerem preconceito também em seus relacionamentos pessoais. Destaca-se que, numa graduação de importância dos níveis de sentido para os agentes funerários, a dimensão organizacional é a mais representativa, seguida pela individual e, depois, pela social, conforme ordenado pelo dendograma.

6 CONCLUSÃO

A pesquisa partiu da seguinte questão: qual o sentido do trabalho para o agente funerário? Para a consecução do estudo, traçou-se como objetivo geral investigar o sentido do trabalho para esses profissionais, e foram definidos como objetivos específicos analisar o sentido do trabalho sob a dimensão: (I) individual, (II) organizacional e (III) social, conforme proposto por Morin, Tonelli e Pliopas (2003, 2007) e utilizado por Oliveira et al. (2004) e Canholi Júnior et al. (2016).

Quanto ao nível individual, o que confere sentido para o agente funerário são: o reconhecimento, a possibilidade de desenvolvimento, a sobrevivência e independência financeira e a compreensão do objetivo das atividades que realiza, além disso, a categoria prazer foi alterada propondo o termo satisfação (mais adequado para o sentido do trabalho com agentes funerários). Depreende-se que o agente funerário percebe sentido em seu trabalho no que se refere à dimensão organizacional, na qual a utilidade, a organização do trabalho e principalmente as relações interpessoais colaboram para que o profissional se

sinta parte de uma equipe. Com relação ao social, a utilidade do seu serviço para a sociedade é o grande destaque que traz sentido para este profissional. Além disso, uma nova categoria foi agregada à valorização deste profissional: o preconceito, que ficou evidente nas falas dos entrevistados e que precisa ser integrado no estudo do sentido do trabalho.

A análise lexical permitiu identificar palavras representativas de cada dimensão, segundo critério estatístico, que possibilitou um primeiro mapeamento dos dados. Palavras como bom, cliente, falar, dor, profissional e entender, resgataram particularidades das categorias da dimensão individual; as palavras como sair, corpo, levar, pegar, equipe e hospital, resgataram características das categorias da dimensão organizacional; as palavras funerário, Deus, agente funerário, morrer, ver e plano, predominaram na dimensão social. Os léxicos mais recorrentes não substituíram a análise de conteúdo, mas atuaram em conjunto com este tipo de análise, agregando nova apresentação dos dados.

Apesar desta pesquisa apresentar como limitação a recusa de alguns respondentes – que demonstraram certo constrangimento em ser vinculados com o ofício – em participar, a abordagem de tal tema gerou, por outro lado, um espanto positivo nos agentes funerários que indagavam o porquê de realizar análise com eles, promovendo felicidade pelo tratamento como profissionais passíveis de estudos. Tal trabalho contribui para as pesquisas sobre o sentido do trabalho, principalmente com profissionais desvalorizados socialmente e que são considerados “sujos”. Ele amplia a discussão sobre a importância do trabalho para os indivíduos que, mesmo não tendo prazer na execução de suas atividades, procuram ter bom desempenho em virtude de outros elementos. Além disso, aborda uma profissão marginalizada, sujeita a uma alta carga emocional e pouco abordada nos estudos organizacionais.

Destarte, após a aplicação da pesquisa, as seguintes subcategorias permaneceram e são propostas para configurarem o sentido do trabalho: (I) dimensão individual: alienação, valorização, satisfação (em substituição a denominação prazer), desenvolvimento, sobrevivência e independência; (II) dimensão organizacional: utilidade, organização do trabalho, relações interpessoais; (III) dimensão social: utili-

dade, valorização e preconceito (incluído o termo preconceito, não tratado nos trabalhos anteriores), relações interpessoais.

Para futuras pesquisas, sugere-se a ampliação do *corpus* para um número maior de trabalhadores em outros contextos culturais em que a morte é vista em uma perspectiva diferente. Recomenda-se também, estudos que relacionem o sentido do trabalho com temas que abordem o desenvolvimento de equipes, a qualidade de vida do profissional, a motivação e o comprometimento do trabalhador.

■ REFERÊNCIAS

- ANDRADE, S. P. C.; TOLFO, S. R.; DELLAGNELO, E. H. L. Sentidos do trabalho e racionalidades instrumental e substantiva: interfaces entre a administração e a psicologia. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 16, n. 2, p. 200-216, 2012.
- ANTUNES, R. L. C. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 3. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.
- ASHFORTH, B. E.; KREINER, G. E.; CLARK, M. A.; FUGATE, M. Congruence work in stigmatized occupations: A managerial lens on employee fit with dirty work. **Journal Organizational Behavior**, v. 38, n. 8, p. 1260-1279, 2017.
- BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M.; COSTA, C. A. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. **RAE**, v. 35, n. 6, p. 20-29, 1995.
- BATISTA, A. S.; CODO, W. Dirty work and stigma: caretakers of death in cemeteries. **Revista de Estudos Sociais**, n. 63, p. 72-83, 2018.
- BEUKES, I.; BOTHA, E. Organisational commitment, work engagement and meaning of work of nursing staff in hospitals. **SA Journal of Industrial Psychology**, v. 39, n. 2, p. 1-10, 2013.
- BITENCOURT, B. M.; GALLON, S.; BATISTA, M. K.; PICCININI, V. C. Para além do tempo de emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria. **Revista de Ciências de Administração**, v. 13, n. 31, p. 30-57, 2011.
- BORGES, L. O. Os atributos e a medida do significado do trabalho. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 13, n. 2, p. 211-220, 1997.
- BORGES, L. O.; TAMAYO, A. A estrutura cognitiva do significado do trabalho. **Revista Psicologia**, v. 1, n. 2, p. 11-44, 2001.
- CÂMARA, C. M. C. **Os agentes funerários e a morte**: o cuidado presente diante da vida ausente. 2011. 166 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2011.
- CAMARGO, B. V.; JUSTO, A. M. IRAMUTEQ: um software gratuito para análise de dados textuais. **Temas em Psicologia**, v. 21, n. 2, p. 513-518, 2013.
- CANHOLI JÚNIOR, C.; LIMA, T. C. B.; LIMA, M. A. M.; VIANA, L. M. M. V. Sentidos do trabalho para trabalhadores do saneamento básico. *In*: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 40., 2016, Costa do Sauípe. **Anais [...]**. Costa do Sauípe: UFBA, 2016. p. 1-19.
- CASTRO, E. T. **Aqui jaz uma morte**: atitudes fúnebres na trajetória da empresa funerária da família Haas de Blumenau. 2013. 399 f. Tese (Doutorado em História) – Programa de Pós-Graduação em História, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2013.
- COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em Administração**: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- COUTINHO, M. C. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 12, n. 2, p. 189-202, 2009.

- CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo e quantitativo**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.
- DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. **O planejamento da pesquisa qualitativa: teoria e abordagens**. Tradução de Sílvia Regina Netz. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2006.
- FARINA, A. S.; ANTUNES, A. D. A.; YOKOMIZO, J. E.; ARIENTE, L. A. A morte como trabalho, um estudo com agentes funerários da Grande São Paulo. *In: CARVALHO, A. M.; FARINA, A. S.; FRANCO, E. M.; STELLA, C.; GARÇÃO, J.; RUSCHE, R. S.; SIQUEIRA, V. (org.). Temas contemporâneos em Psicologia do Cotidiano*. São Paulo: Editora Expressão e Arte, 2009. p. 35-58.
- FORSYTH, C. J.; PALMER, C. E.; SIMPSON, J. Funeral director: maintaining business, reputation and performance. *Free Inquiry in Creative Sociology*, v. 34, n. 2, p. 123-132, 2006.
- FREITAS, H. M. R. de; CUNHA JÚNIOR, M.V.M. da; MOSCAROLA, J. Aplicação de sistema de software para auxílio na análise de conteúdo. *RAUSP*, São Paulo, v. 32, n. 3, p. 97-109, 1997.
- GASKELL, G. Entrevistas individuais e grupais. *In: BAUER, M. W.; GASKELL, G. (org.). Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 64-89.
- GELDENHUYS, M., ŁABA, K.; VENTER, C. M. Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, v. 40, n. 1, p. 1-10, 2014.
- GRAY, D. E. **Pesquisa no mundo real**. 2. ed. Porto Alegre: Penso, 2012.
- HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.
- HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. **The job diagnostic survey: an instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects**. New Haven: Department of Administrative Sciences of Yale University, 1974. 87p.
- KOVÁCS, M. J.; VAICIUNAS, N.; ALVES, E. G. R. Profissionais do serviço funerário e a questão da morte. *Psicologia Ciência e Profissão*, v. 34, n. 4, p. 940-954, 2014.
- MAKKAWY, A.; SCOTT, C. Dirty work. *In: SCOTT, C. R.; BARKER, J. R.; KUHN, T.; KEYTON, J.; TURNER, P. K.; LEWIS, L. K. (ed.). The international encyclopedia of organizational communication*, 2017. p. 1-8.
- MARTINS, G. de A. **Estudo de caso: uma estratégia de pesquisa**. 2. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008.
- MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. *RAE*, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001.
- MORIN, E. M. Fator humano: os sentidos do trabalho. *RAE Executivo*, v. 1, n. 1, p. 71-75, 2002.
- MORIN, E. M.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. *In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO*, 27., 2003, Atibaia. *Anais [...]*. Atibaia, 2003. p. 1-16.
- MORIN, E. M.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. *Psicologia e Sociedade*, v. 19, n. spe, p. 47-56, 2007.
- MORSE, N. C.; WEISS, R. S. The function and meaning of work and the job. *American Sociological Review*, v. 20, n. 2, p. 191-198, 1955.
- MOW INTERNATIONAL RESEARCH TEAM. **The meaning of working**. London: Academic Press, 1987.
- NASCIMENTO, A. R. A. do; MENANDRO, P. R. M. Análise lexical e análise de conteúdo: uma proposta de utilização conjugada. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, ano 6, n. 2, p. 72-88, 2006.

OLIVEIRA, S. R.; PICCININI, V. C.; FONTOURA, D. S.; SCHWEIG, C. Buscando o sentido do trabalho. *In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO*, 28., 2004, Curitiba. **Anais [...]**. Curitiba, 2004. p. 1-16.

PRATT, M. G.; ASHFORTH, B. E. Fostering meaningfulness in working and at work. *In: CAMERON, K. S.; DUTTON, J. E.; QUINN, R. E. (ed.). Positive Organizational Scholarship*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc, 2003. p. 309-327.

RIBAS, V.; GOMES, F. A. Trabalhadores da morte – dilemas éticos. **O Mundo da Saúde**, v. 36, n. 1, p. 86-89, 2012.

RODRIGUES, A. L.; BARRICHELLO, A.; IRIGARAY, H. A. R.; SOARES, D. R.; MORIN, E. M. O trabalho e seus sentidos: um estudo com peritos criminais da Polícia Federal. **RAP**, v. 51, n. 6, p. 1058-1084, 2017.

RODRIGUES, A. L.; BARRICHELLO, A.; MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem: um estudo multimétodos. **RAE**, v. 56, n. 2, p. 192-208, 2016.

RODRIGUES, C. M. L.; SANTANA, G. B. M.; SILVA, J. C. F. da; DUARTE, J. M. M.; NOGUEIRA, L. F. da S.; ARAÚJO, P. H. R.; SILVA, Y. S. G. da. Trabalhando com a morte: bem-estar no trabalho de agentes funerários. **Revista Laborativa**, v. 5, n. 1, p. 4-17, 2016.

RODRIGUES, J. C. **Tabu da morte**. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2006.

ROSSO, B. D.; DEKAS, K. H.; WRZESNIEWSKI, A. On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, v. 30, p. 91-127, 2010.

RUIZ, E. M.; CAVALCANTE, S. C. De “papa-defunto” a trabalhador: morte e trabalho no cotidiano dos agentes funerários. *In: BORSOI, I. C. F.; SCOPINHO, R. A. (org.). Velhos trabalhos, novos dias: modos atuais de inserção de antigas atividades laborais*. Fortaleza: Edições UFC, 2007. p. 219-251.

SILVA, A.; BASTOS, G. M. F.; LIMA, T. C. B. de; FERRAZ, S. F. de S.; CABRAL, A. C. de A. Sentido do trabalho e diversidade: um estudo com homossexuais masculinos. **Revista ADM.MADE**, v. 17, n. 2, p. 85-105, 2013.

SIQUEIRA, K. C. de L.; SILVA, J. M. da; ANGNES, J. S. “Cuidar de preso?!”: Os sentidos do trabalho para agentes penitenciários. **Revista de Ciências de Administração**, v. 19, n. 48, p. 84-95, 2017.

SOARES, D. C.; VIEIRA, A. O sentido do trabalho e a (re)construção de identidades: um estudo de caso em uma empresa de telefonia celular. *In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO*, 33., 2009, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo, 2009. p. 1-15.

SOUZA, K. C. C.; BOEMER, M. R. O significado do trabalho em funerárias sob a perspectiva do trabalhador. **Saúde e Sociedade**, v. 7, n. 1, p. 27-52, 1998.

SPINELLI-DE-SÁ, J. G.; LEMOS, A. H. C. Sentido do trabalho: análise da produção científica brasileira. **Revista ADM.MADE**, ano 17, v. 21, n. 3, p.21-39, 2017.

TOLFO, S. da R.; COUTINHO, M. C.; ALMEIDA, A. R. de; BAASCH, D.; CUGNIER, J. S. Revisitando abordagens sobre sentidos e significados do trabalho. *In: FÓRUM CRITEOS*, 1., 2005, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre, 2005. p. 1-11.

TOLFO, S. da R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. spe, p. 38-46, 2007.