



UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA – UNISUL

MICHELE ROVARIS HENRIQUE DA ROSA

**BEM-ESTAR NO TRABALHO COM A MORTE: UMA RELAÇÃO POSSÍVEL?
RELATOS DE AGENTES FUNERÁRIOS DO MUNÍPIO DE PALHOÇA.**

Palhoça

2013

MICHELE ROVARIS HENRIQUE DA ROSA

**BEM-ESTAR NO TRABALHO COM A MORTE: UMA RELAÇÃO POSSÍVEL?
RELATOS DE AGENTES FUNERÁRIOS DO MUNICÍPIO DE PALHOÇA.**

Trabalho de Conclusão de Curso II apresentado ao Curso de Graduação em Psicologia, da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção do título de Psicólogo.

Palhoça

2013

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	04
1.1 BEM-ESTAR NO TRABALHO.....	06
1.2 SATISFAÇÃO NO TRABALHO.....	09
1.3 ENVOLVIMENTO COM O TRABALHO.....	11
1.4 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL AFETIVO.....	13
2. MÉTODO.....	15
3. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS.....	17
3.1 SATISFAÇÃO NO TRABALHO.....	17
3.2 ENVOLVIMENTO COM O TRABALHO.....	22
3.3 COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL AFETIVO.....	30
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	33
REFERÊNCIAS.....	36
APÊNDICE A - Instrumento de coleta de dados.....	39
APÊNDICE B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	40
APÊNDICE C - Termo de Consentimento para Gravação de Voz	42
ANEXO A- Declaração de Ciência e Concordância das Instituições Envolvidas.....	43

BEM-ESTAR NO TRABALHO COM A MORTE: UMA RELAÇÃO POSSÍVEL? RELATOS DE AGENTES FUNERÁRIOS DA MUNICÍPIO DE PALHOÇA¹

Michele Rovaris Henrique da Rosa²

Resumo: O Bem-estar no Trabalho, num mercado tão competitivo, é com certeza na atualidade, um diferencial que atrai e retém os colaboradores. Entretanto, existem ocupações e profissões que parecem ser trabalhos tão penosos e, por isso impossível de sentir bem-estar no trabalho. No intuito de compreender essa possibilidade, buscou-se estudar a ocupação dos agentes funerários com o objetivo de caracterizar os fatores que contribuem para o bem-estar no trabalho dessa categoria de trabalhadores. Para tanto, investigou-se a satisfação no trabalho; o envolvimento no trabalho e o comprometimento organizacional afetivo. A presente pesquisa se configurou como descritiva, seu delineamento como estudo de caso, de natureza qualitativa e corte transversal. Para concluir tal estudo, foram entrevistados seis agentes funerários, indicados por três empresas funerárias localizadas no município de Palhoça/SC. O instrumento de coleta de dados consistiu em uma entrevista semi-estruturada com seis perguntas de identificação e 24 perguntas específicas ao cargo e a relação dos sujeitos com as tarefas; todas as entrevistas foram realizadas nos locais de trabalho dos participantes. Os dados coletados foram organizados em categorias e subcategorias de forma que pudesse responder aos objetivos desta pesquisa. Observou-se a partir dos resultados que os fatores que contribuem para o bem-estar no trabalho em relação à satisfação no trabalho são: o salário, as relações no ambiente organizacional, as oportunidades de promoção, o próprio trabalho e gostar do trabalho que faz; em relação ao envolvimento no trabalho os fatores encontrados foram: as variáveis do sujeito, dificuldades do cargo, naturalidade da tarefa, características do chefe, apoio da família e percepção social; e em relação ao comprometimento organizacional afetivo, os fatores são: a importância do trabalho para os agentes funerários, a importância do trabalho para as famílias atendidas, a importância do trabalho do agente funerário para a sociedade e o desejo de permanecer na organização. Os fatores encontrados oscilam entre os polos negativo e positivo, porém, o polo positivo foi observado em maior grau o que aponta a existência do bem-estar no trabalho. Entende-se que embora o trabalho dos agentes funerários apresente dificuldades e aspectos negativos, o bem-estar no trabalho está presente e é possível.

Palavras-chave: bem-estar no trabalho; agentes funerários.

1. INTRODUÇÃO

¹Artigo apresentado como trabalho de conclusão de curso de Psicologia (graduação) da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção de título de Psicóloga. Orientadora: Prof.^a Carolina Bunn Bartilotti, Dra.

² Acadêmica da 10^o fase do curso de Psicologia da Universidade do Sul de Santa Catarina.
michelerrosa.com.br

O trabalho ocupa grande parte da vida das pessoas, ele que organiza outras dimensões pertencentes à vida humana. É por meio dele que o homem desenvolve-se enquanto ser humano, pratica suas habilidades, aumenta suas competências e torna-se potencializado para outras atividades (ANTUNES, 1999). O trabalho é capaz de desenvolver sentimentos ou estados emocionais como: orgulho, sofrimento, vergonha, *status*, satisfação, insatisfação, “ódio, amor, raiva, tristeza, asco, medo, ansiedade, surpresa, ciúme, inveja culpa, etc” (GODIM; SIQUEIRA, 2004, p.208).

O mundo do trabalho apresenta uma gama imensa de profissões e ocupações, algumas mais valorizadas pela sociedade ocidental, outras nem tanto; profissões como médico, dentista, advogado parecem sobressair sobre as demais. Algumas profissões ou ocupações, no entanto, são esquecidas e sofrem preconceitos devido à natureza da atividade.

Referimos-nos especialmente àqueles trabalhos desvalorizados socialmente, carregados de preconceitos, cujos trabalhadores, muitas vezes, envergonham-se de realizá-los, são discriminados, além de estarem submetidos a condições insalubres e de sobrecarga psíquica. Dentre esses, encontramos os catadores de papel, os trabalhadores em cemitérios, funerárias e similares [...] (DITTMAR, 1991; SANTOS 1998 apud, BARROS; SILVA, 2004, p.320)

Essas atividades são lembradas apenas quando se precisa da prestação de seus serviços. Como no caso das funerárias, pouco se fala sobre sua atuação na sociedade, a importância desse empreendimento e sobre o trabalho dos agentes funerários. Tal afirmação é constatada pela escassez de pesquisas realizadas com essa categoria de profissionais, o que torna relevante esta pesquisa para a ciência, para a sociedade e para os profissionais nela envolvidos. Conforme descrição da Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, os agentes funerários:

Realizam tarefas referentes à organização de funerais, providenciando registros de óbitos e demais documentos necessários. Providenciam liberação, remoção e traslado de cadáveres. Executam preparativos para velórios, sepultamentos, conduzem o cortejo fúnebre. Preparam cadáveres em urnas e as ornamentam. Executam a conservação de cadáveres por meio de técnicas de tanatopraxia ou embalsamamento, substituindo fluidos naturais por líquidos conservantes. Embelezam cadáveres aplicando cosméticos específicos (BRASIL, 2012).

Dessa forma, sendo o objeto de trabalho - o corpo do morto - as tarefas realizadas pelos agentes funerários trazem consigo também a presença da morte e a percepção de finitude do ser humano. Será este trabalho gerador de algum sentimento

específico? Que sentimentos esse trabalho gera em quem o desempenha? O contato diário com a morte tende a provocar associações de que este trabalho é penoso, desgastante e gerador de mal-estar. Isto se observa no estudo de Dittmar (1991 apud CÂMARA, 2011) onde o autor relata o aparecimento de sintomas sentidos pelos agentes funerários, tais como: tensão, dores de cabeça, dificuldades para dormir e se alimentar, tomar decisões, pensar com clareza, cansaço e pensamentos depressivos. Além do seu objeto de trabalho - o corpo do morto- o agente funerário tem a tarefa de atender famílias enlutadas, abaladas emocionalmente. Ruiz e Cavalcant (2007 apud CÂMARA, 2011, p.21) “apontam que a relação com o cliente é mais tensa, pois passam a ser vistos como a materialização da dor, rotulados como ‘aqueles que ganham as custas do sofrimento alheio’”. Souza e Broemer (1998, apud CÂMARA, 2011, p. 35) acrescentam que eles têm consciência que familiares e outras pessoas sentem-se constrangidas e desconfortáveis ao saberem sobre a atividade que eles realizam. Já Câmara (2011), a partir do seu estudo, afirma que esses profissionais desenvolvem mecanismos de defesa como a naturalização da morte. Isso permitiu à pesquisadora supracitada ressignificar tal atividade antes compreendida por ela como geradora de sofrimento humano. A partir dos estudos já realizados buscou-se compreender: é possível sentir Bem-Estar no Trabalho ao realizar as tarefas de agente funerário? E quais são os fatores que contribuem para o Bem-estar no Trabalho de agentes funerários do município de Palhoça?

Para responder esta questão, a presente pesquisa estabeleceu como objetivo **caracterizar os fatores que contribuem para o bem-estar no trabalho de agentes funerários do município de Palhoça** e como objetivos específicos: 1- identificar os fatores que contribuem para satisfação no trabalho de agentes funerários; 2- identificar os fatores que contribuem para o envolvimento no trabalho de agentes funerários e 3- identificar os fatores que contribuem para o comprometimento organizacional afetivo de agentes funerários.

1.1 BEM ESTAR NO TRABALHO

O bem-estar é hoje discutido por áreas distintas do conhecimento como: Filosofia, Sociologia, Psicologia e muitas outras; apesar de estas não entrarem muitas vezes em consenso, todas priorizam suas discussões sobre a preocupação com a saúde e a vida (BASÍLIO, 2005 apud ARAÚJO; OLIVEIRA, 2008). Essas discussões não são

recentes, os filósofos desde a Grécia antiga até os dias atuais procuram compreender o enigma da existência feliz (a felicidade era considerada um fator que constituía uma vida saudável). Estudiosos na atualidade, estão empenhados para construir um conceito de bem-estar pautado em bases científicas, que objetiva compreender os fatores psicológicos que constituem uma vida saudável (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008).

As autoras Siqueira e Padovam³ (2008) discorrem sobre as bases teóricas do Bem-Estar e abordam dimensões diferentes do conceito: Bem-Estar Subjetivo (BES), Bem-Estar psicológico (BEP) e o Bem-Estar no Trabalho (BET). O primeiro deles, o Bem-Estar Subjetivo (BES) é um campo de estudo que procura compreender as avaliações feitas pelas pessoas sobre suas vidas, com relação à satisfação e à felicidade; tais avaliações podem ser cognitivas, e elas devem contemplar outras esferas da vida como o trabalho e o casamento (DIENER & COLS., 2003 apud SIQUEIRA; PADOVAM, 2008). O BES compreende também uma avaliação pessoal quanto à frequência de emoções positivas e negativas experimentadas. Para que se afirme possuir um nível de BES relevante, o indivíduo ao avaliar-se precisa apontar um nível alto de satisfação com a vida, além disso, maior frequência de experiências emocionais positivas e baixa frequência de experiências emocionais negativas (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008). O conceito de BES era pautado na descrição dos atributos das pessoas felizes, ou seja, pessoas com determinadas características ou contingências possuíam maiores níveis de Bem-Estar. Na atualidade, leva-se em consideração aquilo que é observado e relatado pela pessoa e não mais indicadores descritos por terceiros (DIENER; LUCAS, 2000 apud SIQUEIRA; PADOVAM, 2008). O BES, avaliado pelo sujeito, inclui fatores positivos porém, esses fatores não são necessariamente relacionados à prosperidade econômica (DIENER; COLS., 1999 apud SIQUEIRA; PADOVAM, 2008). O conceito de BES comporta duas perspectivas em Psicologia: uma relacionada aos afetos e a outra compreendida cognitivamente pela avaliação pessoal do sujeito com relação as avaliações de satisfação (SIQUEIRA e PADOVAM, 2008).

Diferente do BES, o BEP, segundo Siqueira e Padovam (2008) consiste em teorias construídas referentes às condições psicológicas dos indivíduos no que tange as capacidades para enfrentar os desafios que se apresentam na vida pois, no cotidiano as pessoas experimentam situações desagradáveis, conflituosas; para tanto, os modos de

³ Para a pesquisa em questão foi optado por utilizar o conceito de Bem-Estar no Trabalho elaborado pelas autoras Siqueira e Padovam (2008) por serem referência no assunto.

enfrentá-las são diferentes para cada uma delas. O BEP está diretamente ligado à capacidade de enfrentamento diante de situações adversas. Quando este enfrentamento não acontece de maneira satisfatória, observa-se o aparecimento de problemas psicológicos, estes pertencentes ao campo da saúde mental e não mais da saúde psicológica (JAHODA, 1958 apud SIQUEIRA; PADOVAM, 2008). Existem na literatura teorias que abordam o conceito de BEP, Ryff (1989 apud SIQUEIRA; PADOVAM, 2008), reuniu seis componentes do BEP, que observou nas diversas teorias, e os reformulou mais tarde. São eles:

Auto-aceitação: Definida como o aspecto central da saúde mental, trata-se de uma característica que revela elevado nível de autoconhecimento, ótimo funcionamento e maturidade. Atitudes positivas sobre si mesmo emergem como uma das principais características do funcionamento psicológico positivo.

Relacionamento positivo com outras pessoas: Descrito como fortes sentimentos de empatia e afeição por todos os seres humanos, capacidade de amar fortemente, manter amizade e identificação com o outro.

Autonomia: São seus indicadores o locus interno de avaliação e o uso de padrões internos de auto-avaliação, resistência à aculturação e independência acerca de aprovações externas.

Domínio do ambiente: Capacidade do indivíduo para escolher ou criar ambientes adequados às suas características psíquicas, de participação acentuada em seu meio e manipulação e controle de ambientes complexos.

Propósito de vida: Manutenção de objetivos, intenções e de senso de direção perante a vida, mantendo o sentimento de que a vida tem um significado.

Crescimento pessoal: Necessidade de constante crescimento e aprimoramento pessoais, abertura a novas experiências, vencendo desafios que se apresentam em diferentes fases da vida (p.205).

Em estudo realizado por Keyes e cols (2002 apud SIQUEIRA; PADOVAM, 2008), os autores tentaram mostrar a semelhança entre o conceito de bem-estar psicológico e o conceito de bem-estar subjetivo, ao que observaram serem conceitos distintos e que merecem preservar suas identidades. No que tange ao conceito de bem-estar subjetivo, tal campo de estudo ampliou-se e tem a satisfação e a felicidade como seu principal tópico de pesquisa (DIENER; SUH; OISHI, 1997 apud SIQUEIRA; PADOVAM, 2008); enquanto que o conceito de Bem-Estar Psicológico é multidimensional e contempla seis dimensões: auto-aceitação, relacionamento positivo com outras pessoas, autonomia; domínio do ambiente; propósito de vida e crescimento pessoal. Já o conceito de Bem-Estar no Trabalho, foco da presente pesquisa, ainda não possui definições claras na literatura.

As autoras Siqueira e Padovam (2008 p. 206) apontam que o conceito de Bem-Estar no Trabalho é um conceito multidimensional, composto por um vínculo afetivo com a organização (o comprometimento organizacional afetivo) e vínculos

afetivos positivos com o trabalho (como a satisfação e o envolvimento com o trabalho); tal conceito, conforme as autoras, “abarcas ligações prazerosas no contexto de trabalho”.

Satisfação no trabalho: “[...] um estado emocional positivo ou de prazer, resultante de um trabalho ou de experiências de trabalho.” (LOCKE, 1976, p. 1.300).

Envolvimento com o trabalho: “[...] grau em que o desempenho de uma pessoa no trabalho afeta sua auto-estima” (LODAHL; KEJNER, 1965, p. 25).

Comprometimento organizacional afetivo: “[...] um estado no qual um indivíduo se identifica com uma organização particular e com seus objetivos, desejando manter-se afiliado a ela com vista a realizar tais objetivos” (MOWDAY; STEERS; PORTER, 1979, p. 225) (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008 p. 206).

Para que o nível de bem-estar no trabalho seja avaliado como alto, é necessário que os trabalhadores relatem satisfação, envolvimento com o trabalho e o compromisso afetivo com a organização (ARAÚJO; OLIVEIRA, 2008). Ou seja, é importante vivenciar experiências agradáveis, para que se afirme experimentar bem-estar no trabalho. Também se faz necessário processos que gerem qualidade de vida para os trabalhadores, condições de trabalho favoráveis que os estimulem a trabalhar e a permanecer na organização. Ao sentir bem-estar no trabalho, é possível que os trabalhadores sintam-se mais satisfeitos com as atividades que desenvolvem. O Quadro 1 apresenta uma breve explanação dos três conceitos já descritos com a finalidade de melhor visualizar as diferenças inerentes a cada um deles:

Quadro1 - Diferenciação dos conceitos de Bem-Estar Psicológico, Bem-Estar Subjetivo e Bem-Estar no Trabalho.

Conceito	Definição
BEM-ESTAR SUBJETIVO	“Bem-estar subjetivo (BES) constitui um campo de estudos que procura compreender as avaliações que as pessoas fazem de suas vidas” (DIENER; SUH e OISHI, 1997 <i>apud</i> SIQUEIRA e PADOVAM, 2008, p. 202).
BEM-ESTAR PSICOLÓGICO	“[...] as concepções teóricas de BEP são fortemente construídas sobre formulações psicológicas acerca do desenvolvimento humano e dimensionadas em capacidades para enfrentar os desafios da vida”. (SIQUEIRA e PADOVAM, 2008 p. 205).
BEM-ESTAR NO TRABALHO	“[...] bem-estar no trabalho é concebido como um conceito integrado por três componentes: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo. Esses três conceitos, [...] representam vínculos positivos com o trabalho...” (SIQUEIRA e GOMIDE JR, 2004 <i>apud</i> SIQUEIRA e PADOVAM, 2008, p. 206).

Fonte: Elaboração da autora, 2012.

1.2 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

A satisfação no trabalho é um sentimento que quando vivenciado pelo trabalhador, gerará benefícios para sua vida como um todo. Um trabalhador satisfeito tenderá a ter comportamentos positivos em relação ao seu trabalho. Conforme Siqueira e Gomide (2004) pesquisas apontam que pessoas satisfeitas tendem a apresentar o seu envolvimento com o trabalho em níveis elevados e também tendem a estar comprometidas com a organização na qual estão vinculadas.

O sentimento de satisfação no trabalho é um componente da relação do empregado com a organização que poderá existir a partir de determinados fatores presentes no ambiente organizacional e também a partir de características individuais. Conforme Siqueira e Gomide (2004), existem diferentes percepções teóricas a respeito do conceito satisfação, e cada concepção define diferentes dimensões que compõem este conceito. Nesse sentido, a satisfação pode ser definida como um conceito unidimensional, que leva em consideração a atitude geral perante o trabalho; ou, como um conceito multidimensional, pois, ao contrário da primeira, considera satisfação como um conjunto de reações específicas a vários componentes do trabalho, que poderão despertar graus diferentes de satisfação/insatisfação (SIQUEIRA; GOMIDE, 2004).

Embora apresente divergências sobre sua natureza, a satisfação, está no topo das pesquisas de estudiosos da área da Psicologia, isso ocorre por sua grande influência nos comportamentos dos trabalhadores. Nos anos 90, a satisfação foi classificada às vezes como um fator psicológico afetivo e às vezes como fator cognitivo. Siqueira e Gomide (2004) afirmam que pesquisadores buscam descobrir as dimensões da satisfação e desenvolver técnicas de mensuração desse sentimento que poderá advir dessa relação homem x trabalho. Os mesmos autores referem ainda que estudiosos não são tão preocupados com os comportamentos apresentados nas organizações, mas com uma visão mais social e humanista, apontam a satisfação no trabalho como influenciador em outras dimensões da vida (SIQUEIRA; GOMIDE, 2004). Tal afirmação corrobora os autores Heller; Watson; Ilies (2004 apud COVACS, 2006, p. 28) que afirmam ser isso “[...] a razão de muitos estudos sugerirem forte correlação entre satisfação no trabalho e satisfação com a vida”. Nesse sentido, faz-se necessário criar estratégias para oferecer aos trabalhadores experiências positivas no seu ambiente de trabalho, não somente prevenir as doenças, mas também promover o Bem-Estar, pois já está legitimado que ele influencia de forma positiva o desempenho dos trabalhadores (HARTER et al., 2003 apud COVACS, 2006).

Siqueira e Gomide (2004) definem a satisfação como um conceito multidimensional e apresentam cinco fatores antecedentes a mesma (Figura 1).

Figura 1- Os cinco fatores de satisfação no trabalho numa abordagem multidimensional.



Fonte: adaptado de Siqueira e Gomide (2004, p. 304).

As autoras afirmam que quanto maior a relação afetiva pelos cinco fatores há uma tendência a aumentar a produtividade e desempenho dos colaboradores e diminuir a rotatividade e absenteísmo. A satisfação no trabalho poderá advir de diferentes aspectos ligados ao campo de trabalho. Siqueira e Gomide (2004) apresentam os cinco aspectos antecedentes a satisfação e, segundo os autores, os mais frequentes (conforme apresentado na Figura 1), dentre eles: os fatores chefia e colegas de trabalho (que referem-se ao ambiente social); o próprio trabalho diz respeito às atribuições do cargo em si, as funções que a pessoa desenvolve; os fatores salários e oportunidades de promoção são compreendidos como a retribuição da empresa pelo trabalho da pessoa, e a partir desses aspectos o trabalhador observa como está sua relação de troca com a organização.

1.3 ENVOLVIMENTO COM O TRABALHO

Lodahl e Kejner (1965 apud SIQUEIRA; GOMIDE, 2004), realizaram estudos a fim de definir e propor uma medida para o envolvimento com o trabalho. Suas contribuições foram relevantes para a área que passou a contar com uma definição e uma escala de medida. O envolvimento com o trabalho é compreendido como: “[...] grau em que o desempenho de uma pessoa no trabalho afeta sua auto-estima” (LODAHL; KEJNER, 1965 apud SIQUEIRA; GOMIDE, 2004 p.305). Ou seja, o desempenho das pessoas nas atividades que desenvolvem no ambiente organizacional

pode influenciar no modo como esse indivíduo se relaciona com o mundo, em maior ou menor grau. Seu desempenho pode ser positivo, e desse modo afetar também de forma positiva a auto-estima, e/ou o contrário, ele pode ser negativo e afetá-la de forma negativa, quando esse último ocorre, pressupõe-se gerar danos para as relações.

De acordo com Coopersmith (1967 apud GOBITTA; GUZZO, 2002), a pessoa com a auto-estima alta sente-se mais segura com relação as suas atitudes, tende a arriscar mais e criar metas pessoais mais diretivas e reais; também permite a pessoa tornar-se mais ativa em determinados papéis, em especial, nos grupos sociais dos quais participa. O mesmo autor define auto-estima como: “ a avaliação que o indivíduo faz, e que habitualmente mantém, em relação a si mesmo. Expressa uma atitude de aprovação ou desaprovação [...] é um juízo de valor [...]” (p.144) . A forma como o indivíduo se envolve com o trabalho poderá aumentá-la ou diminuí-la e nesse sentido, poderá repercutir não apenas no ambiente organizacional, mas em todas as dimensões da vida, sendo que, é expressa aos outros por comportamento e relatos verbais (COOPERSMITH 1967 apud GOBITTA; GUZZO, 2002).

Estudiosos de áreas distintas, como Psicologia e Sociologia, compreendem que o trabalho e o indivíduo estão muito interligados, no entanto, seus olhares são para questões diferentes. Para a Psicologia as condições favoráveis do ambiente organizacional, como o significado do trabalho e a adequação da supervisão seriam cruciais para o envolvimento do indivíduo com o trabalho. Enquanto que para a Sociologia, o processo de socialização do indivíduo é fator relevante, pois a partir dele o indivíduo introjeta os valores e normas sociais referentes ao trabalho (SIQUEIRA; GOMIDE, 2004). Os autores que adotam a visão sociológica concordam que a ligação do indivíduo com o trabalho se inicia no momento da socialização. Para eles a ligação se solidifica a partir das experiências de trabalho, são elas que afetam diretamente a auto-estima do colaborador (LODAHL; KEJNER 1965 apud SIQUEIRA; GOMIDE, 2004).

O envolvimento com o trabalho, assim como a satisfação no trabalho, possui alguns fatores antecedentes que são cruciais para a sua constatação (Figura 2). Dentre eles observam-se: as variáveis da personalidade, características do cargo, características dos líderes e papéis organizacionais (SIQUEIRA; GOMIDE, 2004).

Figura 2- Os quatro fatores do envolvimento com o trabalho



Fonte: adaptado de Siqueira e Gomide (2004, p. 306).

O primeiro fator, as variáveis da personalidade, compõe alguns aspectos que denotam uma pessoa predisposta a envolver-se com o trabalho. São eles:

Adoção de ética protestante: que caracteriza pessoas que enfatizam a virtude do trabalho como um fim em si mesmo;

Locus de controle: pessoas com alto nível de internalidade ou que acreditam em seu poder para controlar eventos de sua vida.

Auto-estima: pessoas com elevado senso de competência e de efetiva influência sobre o meio.

Necessidade de crescimento: pessoas que acreditam obter no trabalho satisfação de necessidades psicológicas de natureza elevada (GOMIDE; SIQUEIRA, 2004, p. 306).

O segundo fator que antecede o envolvimento com o trabalho são as características do cargo. Estas se referem à autonomia do trabalhador com relação as suas tarefas, o significado das tarefas, a identificação que tem com elas e a variedade de habilidades necessária para executá-las. O terceiro fator que antecede ao envolvimento com o trabalho são as características dos líderes, nesse caso, a consideração dispensada pela chefia às relações pessoais e sociais com os trabalhadores, a participação dos trabalhadores nas decisões e a qualidade e frequência da comunicação existente entre eles. Os papéis organizacionais, último fator, são capazes de comprometer o envolvimento com o trabalho quando estes resultam de conflitos entre os papéis organizacionais e orientações ambíguas para realizar as tarefas. O indivíduo envolvido com o trabalho tende a solidificar os demais vínculos afetivos importantes para a organização, “como o comprometimento afetivo, satisfação geral no trabalho e satisfação com aspectos específicos (chefia, salário, colegas de trabalho, o próprio trabalho e promoções)” (SIQUEIRA; GOMIDE, 2004, p. 307).

1.4 COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL AFETIVO

Para se considerar elevado nível de bem-estar no trabalho é necessário, além da satisfação com seu trabalho, reconhecer o envolvimento com as tarefas realizadas e, por fim, apresentar comprometimento afetivo com a organização em que trabalha. Este último refere-se à relação da pessoa com a organização, para a qual ela demonstra identificação com a empresa (e com seus objetivos) e desejo de manter-se afiliado a mesma a fim de realizar os objetivos da organização (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008).

Para Siqueira (1995 apud SIQUEIRA; PADOVAM 2008, p. 207), “a ligação afetiva com a organização pode incluir experiências emocionais positivas, que se traduzem em sentimentos positivos, como entusiasmo, orgulho [...]”. A partir dessa definição compreende-se que o comprometimento afetivo agrega para o conceito de bem-estar no trabalho o entendimento de que as relações com a organização proporcionam ao indivíduo experiências positivas e prazerosas. Se isso não ocorre é possível inferir o contrário: que a pessoa vivencia sensações negativas e desprazerosas e por isso não apresenta compromisso afetivo (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008).

O conceito de comprometimento organizacional afetivo é detalhado pelos autores Siqueira e Gomide (2004) da seguinte maneira:

Quando o indivíduo internaliza os valores da organização, identifica-se com os papéis de trabalho, desempenhando-os de forma a facilitar a consecução dos objetivos do sistema, e deseja permanecer trabalhando para ela, considera-se que foi desenvolvida uma ligação psicológica, de natureza afetiva, com a organização (p. 316).

Siqueira e Gomide (2004) apontam que em pesquisas realizadas a fim de compreender os antecedentes que geram o comprometimento afetivo, foram observados resultados diferentes. Ou seja, os antecedentes que se referem às características pessoais tendem a apresentar correlações fracas do vínculo afetivo com a empresa, e dessa forma não ajuda a compreender as variáveis pessoais que interferem no comprometimento afetivo. Os mesmos autores indicam que em um estudo realizado com uma perspectiva diferenciada, objetivando compreender os antecedentes de comprometimento afetivo (porém, dentre variáveis psicológicas que apontassem compreensões sobre a relação com a empresa), verificou-se que a percepção de suporte organizacional, é considerado um gerador de comprometimento organizacional afetivo. Tal conceito refere-se “as crenças dos empregados acerca do grau em que a organização se preocupa com o bem-

estar de seus empregados” (EISENBERGER et al., 1986 apud SIQUEIRA; GOMIDE, 2004, p. 316-317). Tais percepções dos empregados fundamentam-se na frequência, intensidade e sinceridade manifestada pela organização no que se refere à aprovação, elogios, retribuição financeira e social. O trabalhador, ao compreender de forma positiva o suporte da organização, tenderá a apresentar o resultado e o envolvimento afetivo maior, no sentido de alcançar as metas da organização. Autores ainda enfocam que a relação do trabalhador com a organização, no sentido de troca, é permeada por expectativas de reciprocidade, tanto por parte da organização, quanto por parte do trabalhador. Para eles, é o Contrato Psicológico⁴ que permite tais expectativas (EINSENERGER et al 1986 apud OLIVEIRA-CASTRO; PILATI; BORGES-ANDRADE, 1999). Dessa maneira, pode-se inferir que quanto maior a preocupação da empresa com o empregado maior será o comprometimento afetivo do sujeito.

Pontofinalizando, buscou-se apresentar os conceitos para que fosse possível compreender o significado do conceito bem-estar e suas dimensões. Ter ou não ter bem-estar no trabalho está relacionado ao nível dos fatores como: a satisfação, o envolvimento e o comprometimento organizacional afetivo com o trabalho, conforme afirmam as autoras Siqueira e Padovam (2008). Dessa forma, foi objetivo do presente trabalho, caracterizar os fatores que contribuem para o Bem-estar no trabalho dos agentes funerários do município de Palhoça. Ou seja, compreender se os fatores apontados pelas autoras supracitadas estão presentes no trabalho desses profissionais.

2. MÉTODO

Para alcançar os objetivos da presente pesquisa, esta se configurou como descritiva, seu delineamento se deu como um estudo de caso, de natureza qualitativa e corte transversal. Foi realizado contato pessoal com os proprietários das funerárias e após o consentimento deles (ANEXO A) para a pesquisa em seus estabelecimentos, cada organização apontou quais de seus funcionários seriam entrevistados. Dessa forma, também foi explicado aos funcionários o propósito da pesquisa e verificado se havia o consentimento dos mesmos em participar. Foram então entrevistados seis agentes funerários (Quadro 2), de três organizações distintas (todas localizadas no município de

⁴ Contrato psicológico é um acordo tácito entre empregado e empregadores. Esse contrato estabelece expectativas mútuas: o que os empregadores esperam de seus funcionários e vice-versa (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2011, p. 269).

Palhoça), sendo dois de cada uma, todos do sexo masculino, com no mínimo três e máximo 28 anos na função. Vale ressaltar que todos os entrevistados foram do sexo masculino por não haver nessas organizações pessoas do sexo feminino que desenvolvessem essa atividade.

Quadro 2 - Caracterização dos sujeitos de pesquisa.

Nome ⁵	Idade	Tempo na função	Escolaridade	Estado civil
Carlos	36 anos	5 anos	Fundamental Incompleto	Casado
Sílvio	32 anos	5 anos	Ensino Médio	Casado
Márcio	36 anos	9 anos	Fundamental Incompleto	Casado
Itamar	24 anos	3 anos	Ensino Médio	Solteiro
Ricardo	23 anos	3 anos	Cursando Técnico em Enfermagem	Solteiro
Sérgio	42 anos	28 anos	Ensino Médio	Solteiro

Fonte: elaboração da autora, 2013.

O instrumento de coleta de dados foi uma entrevista semi-estruturada; foi realizado um teste piloto em uma das organizações para aperfeiçoá-lo e o mesmo sofreu ajustes após o teste. A versão final do instrumento (APÊNDICE A) ficou composta por seis perguntas de identificação (nome, idade, estado civil, escolaridade, filhos e função) e de 24 questões que abordavam vários aspectos relacionados a função de agente funerário. As entrevistas tiveram em média 45 minutos de duração, foram realizadas no local de trabalho e gravadas em áudio, nem todas puderam ser realizadas em local livre de interrupções e ruídos, porém entende-se que não houve prejuízos quanto às respostas. Estas foram transcritas integral e fidedignamente, e as categorias de análise foram construídas *a priori*, a partir da teoria sobre o bem-estar no trabalho, proposta por Siqueira e Padovam (2008) e outras categorias construídas *a posteriori* a partir dos preceitos de Análise de conteúdo proposta por Bardin (1977), conforme se verifica no quadro a seguir.

⁵ Os nomes são todos fictícios para preservar as identidades dos participantes.

Quadro 3- Apresentação das categorias construídas *a priori* e *a posteriori*.

	Categorias <i>a priori</i>	Categorias <i>a posteriori</i>
Satisfação no trabalho	Salário Relações com a chefia Relações com os colegas Oportunidade de promoção O próprio trabalho	Gostar do que faz
Envolvimento com o trabalho	Variáveis da personalidade Características do chefe	Dificuldades do cargo Naturalização Apoio da família Percepção social
Comprometimento organizacional afetivo	Desejo de permanecer na organização	Importância do trabalho para o agente funerário Importância do trabalho para as famílias atendidas Importância do trabalho para a sociedade

Fonte: Elaboração da autora, 2013.

É importante salientar que todos os entrevistados assinaram um termo de consentimento livre e esclarecido (APÊNDICE B) e de consentimento para gravação de voz (APÊNDICE C), e também que a realização da pesquisa foi aprovada pelo comitê de ética da Universidade do Sul de Santa Catarina - Unisul.

3. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

A análise dos dados será apresentada em três subcapítulos, cada subcapítulo condiz aos objetivos específicos do presente trabalho: satisfação no trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo.

3.1 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

A Satisfação no trabalho “[...] é um estado emocional positivo ou prazer resultante de um trabalho ou experiências de trabalho [...]” (LOCKE, 1976 apud SILVÉRIO, 2008, p. 29). Para tanto, é importante levar em consideração as diferenças individuais, pois isso explica as variações nos sentimento de satisfação (MUCHINSK, 2004 apud SILVÉRIO, 2008). A satisfação no trabalho é verificada a partir de vários indicadores. Para esse estudo foram abordados os cinco indicadores apontados por Siqueira e Gomide (2004). No entanto, foi percebido a necessidade de incluir mais um

indicador, o qual também será abordado nesse capítulo – gostar ou não gostar do trabalho que desenvolve. No Quadro 4 são apresentadas as categorias e subcategorias referentes à satisfação no trabalho.

Quadro 4- Categorias e subcategorias da Satisfação no Trabalho.

SATISFAÇÃO NO TRABALHO	Categorias		Subcategorias	Ocorrência	Sujeitos
	Salário		Satisfação	3	Carlos, Sérgio, Ricardo.
			Insatisfação	1	Itamar
	Relações	Chefia	Satisfeitos	3	Itamar, Márcio, Ricardo.
			Insatisfeitos	3	Carlos, Sílvio, Sérgio.
		Colegas	Satisfeitos	4	Sérgio, Márcio, Itamar, Ricardo.
			Insatisfeitos	2	Carlos, Sílvio.
	Oportunidade de promoção		Satisfeito	3	Ricardo, Carlos, Márcio.
			Insatisfeito	3	Sérgio, Sílvio, Itamar.
	O próprio trabalho		Fatores positivos	4	Sérgio, Ricardo, Carlos, Itamar.
Fatores negativos			4	Sílvio, Itamar, Sérgio, Ricardo.	
Gostar do que faz		Gostar	5	Sérgio, Ricardo, Sílvio, Márcio, Itamar.	
		Não gostar	1	Carlos	

Fonte: Elaboração da autora, 2013.

O **Salário** é o primeiro indicador que compõe a satisfação no trabalho, (SIQUEIRA; GOMIDE, 2004). Analisando os resultados das entrevistas, observa-se que três dos participantes estão satisfeitos com o seu salário: “[...] remuneração é boa, dependendo das vendas, mas assim a remuneração é bem legal [...]” (Ricardo). Apenas um dos entrevistados mostrou-se insatisfeito: “o salário nem é tanto mas é um salário razoável, pelo trabalho acredito que ele teria que ser mais” (Itamar). Conforme Paz (2004 apud DESSEN; PAZ, 2010), é um indicador de bem-estar “a percepção de justiça na relação entre o trabalho que realiza e o salário que recebe” Compreende-se, a partir das respostas, o salário como positivo em relação a satisfação no trabalho.

Outro indicador de satisfação no trabalho são as **Relações**, tanto com a chefia, quanto com os colegas de trabalho. Três deles apontaram a relação com os colegas de trabalho como boa: “é boa é uma relação de bastante companheirismo, [...] tão sempre disposto a me ajudar, [...] tem bastante harmonia entre nós quatro” (Ricardo). “Realizar um trabalho recompensador pode não levá-los, necessariamente, à satisfação, [...] ao passo que boas relações sociais podem tornar as tarefas mais

enfadonhas e árduas mais realizadoras” (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL 2011, p. 239). As boas relações no ambiente de trabalho permitem aos agentes funerários sentirem satisfação no trabalho e tornam as tarefas difíceis em desafios possíveis de resolver. No entanto, resultados diferentes foram verificados em duas falas, em que os dois sujeitos da pesquisa são irmãos, Carlos e Sílvio, e conforme ambos, a relação é mais difícil: “no caso meus colegas são minha família, é mais complicado porque, no caso um quer mandar mais que o outro, [...]” (Carlos). Já a relação com a chefia, das respostas apresentadas, três deles afirmaram possuir um bom relacionamento: “[...] o meu patrão eu tenho como um pai meu, me ajudou muito, me ensinou muita coisa, [...] então eu me sinto da família, eles também me trazem assim” (Márcio). “As interações sociais estão fortemente ligadas aos estados de ânimo positivo e dão aos trabalhadores mais oportunidades de esclarecer seu papel profissional [...]” (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL 2011, p. 239). Nesse caso, os autores referem-se às interações sociais fora do ambiente de trabalho e pode-se inferir que a mesma afirmação contribui para compreender as relações no ambiente organizacional, pois, perceber a boa relação com a chefia é com certeza um fator que contribui para satisfação no trabalho e também para estados de ânimo positivo como referiram-se os autores.

O suporte social influencia positivamente o bem-estar por amenizar os eventos estressores do dia a dia e também por gerar diretamente experiências positivas associadas ao bem-estar. Tanto o suporte de colegas de trabalho quanto o suporte do chefe podem influenciar emoções vivenciadas no dia a dia organizacional. Além disso, o apoio da chefia poderia ser um importante caminho para que o trabalhador desenvolvesse seus potenciais e tivesse experiências de realização pessoal (SEIDL e TRÓCCOLI 2006, apud PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010, p.7).

O indicador **Oportunidade de promoção**, revelou que o setor funerário não é muito extenso: “[...] tu entra, começa a trabalhar como motorista ou secretária, depois dali tu começa a ser agente funerário, [...]e depois só técnico, o campo não é muito extenso” (Ricardo). Esse entendimento se confirma na resposta de outro entrevistado: “Crescimento? É abrir uma funerária, esse é o crescimento. [...]” (Carlos). Em contrapartida, um deles visualiza a possibilidade de crescimento: “Comecei aqui como motorista, passei pra agente funerário e motorista e depois já passei pra técnico tanatopraxista e gerente, uma hora eu posso ser diretor funerário [...]” (Márcio). Conforme Paz (2004, apud DESSEN e PAZ, 2010), quando o funcionário percebe a possibilidade de desenvolver-se tanto pessoalmente quanto

profissionalmente na organização, este constitui-se um indicador de bem-estar. Compreende-se esse indicador negativamente pois, conforme as respostas o crescimento existe, porém ele não é muito extenso comparado a outras ocupações. Percebe-se insatisfação nas falas dos agentes em relação ao crescimento.

No indicador **O próprio trabalho**, foi constatado tanto fatores positivos como fatores negativos conforme relatos dos entrevistados. No aspecto **Fator positivo**, uma das questões que se destaca é em relação ao ambiente de trabalho: “[...] *aqui é um sossego, uma calma, aqui é assim o dia todo, não tem incomodação, não tem nada*” (Ricardo). Outra questão que denota a positividade da ocupação são as folgas, apontadas por dois dos participantes: “*É as folgas, você num mês você trabalha doze dias [...] então você pode curtir sua família, você pode fazer um passeio, em dois dias você pode fazer bastante coisas, [...]*” (Sérgio). Nessa funerária os agentes funerários tem dois dias de folga pois, o quadro de funcionários é maior, enquanto que nas outras funerárias a folga é de um dia apenas. Um outro item que aponta o fator positivo do trabalho, também citado por Siqueira e Gomide (2004) é a autonomia para realizar a tarefa e tomar decisões: “[...] *a liberdade de tu fazer o teu serviço, tu pega tu vai buscar onde ele tá, tu tráz pra funerária tu tens tempo pra preparar, [...]*” (Ricardo)”. Esse fator contribui para a identidade no trabalho, conforme modelo apresentado por Hackman e Oldham (1976) e conseqüentemente a percepção de sentido ao trabalho, pois oferece a possibilidade de realizar o trabalho do início ao fim e, dessa forma, observar seus resultados (HACKMAN e OLDHAM, 1976 apud MORIN, 2011). Nota-se que a ocupação de agente funerário é um trabalho artesanal, a pessoa que inicia o trabalho geralmente o faz do início ao fim, gerando a partir disso uma percepção do todo do seu trabalho, o que favorece a satisfação no trabalho.

Como em toda função que se exerça, o trabalho de agente funerário também tem o seu lado negativo. Verificou-se nas falas dos participantes, os **Fatores Negativos**: “*É porque não tem dia santo, não tem feriado, não tem natal, não tem final do ano não tem nada né, é 24 horas*” (Sérgio). Embora as folgas sejam um fator positivo do trabalho, os dias de trabalho poderão ser quaisquer dias do ano e em qualquer horário: “[...] *às vezes tu tá em casa almoçando tocou o telefone tens que largar o almoço e ir, as vezes tu tá em casa dormindo tens que largar tudo, [...]*” (Sílvia). Isso ocorre porque eles trabalham também sobre aviso, ou seja, o que está em casa de folga poderá ser chamado, a partir de uma escala prévia para ajudar o colega que está no plantão caso ele precise de ajuda. Para um dos entrevistados o pouco trabalho a ser realizado é também

um fator negativo: “[...] *se torna um serviço entediante ficar o dia todo sem fazer nada, [...]*” (Itamar). A dimensão objetiva do trabalho, suas características, podem ser promotoras de saúde do trabalhador ou o seu contrário, podem potencializar o desgaste do sujeito (AZAMBUJA et al., 2010). Esses aspectos negativos citados pelos agentes funerários são fatores inerentes à atividade e impossível de serem alterados. Nesse sentido, percebe-se que essas dimensões objetivas do trabalho são para eles desconfortáveis, principalmente a imprevisibilidade do trabalho. No entanto, não são apenas esses fatores que determinam o sentimento de bem-estar no trabalho, eles podem, porém, promover um desgaste do sujeito que precisa muitas vezes abandonar momentos aprazíveis para executar sua atividade, inclusive nos finais de semana. Nesse caso específico, a existência desses fatores são levados em consideração mas, não comprometem o sentimento de bem-estar no trabalho.

Um último indicador da satisfação no trabalho foi verificado através da pergunta: **“Você gosta do que faz? Por quê?”**. Cinco dos participantes afirmaram gostar do seu trabalho: “[...] *gostei e hoje sou apaixonado pelo que faço, gosto de deixar bem feitinho o corpo, de tratar bem a família [...]*” (Márcio). Um deles, no entanto, afirmou que não gosta: *“Eu gostar? não queria nunca esse serviço pra mim mas com o tempo acostumei, não a gostar, mas a fazer bem feito [...]*” (Carlos). O mesmo sujeito ainda acrescentou que está na função por causa do seu pai: “[...] *principalmente é pra não deixar meu pai na mão, [...] porque senão já tinha saído fora [...]*” (Carlos). Esse mesmo participante apontou que esteve afastado do trabalho na funerária por três anos: “[...] *andei afastado da funerária porque me deu tipo depressão, só vê coisa ruim, os familiares chorando, toda vida é isso, daí eu me afastei um pouco, [...]*” (Carlos).

Sufrimentos, dores, dificuldades são revelados no contato com os familiares enlutados, clientes que, diante de suas fragilidades, acabam por contar muito de suas histórias. Apresentam o defunto como uma pessoa, e não apenas como um corpo morto, o que pode emocionar e, por vezes, levá-los a se identificar (CÂMARA, 2011, p. 149).

O fato de não gostar do trabalho já é um fator estressante e, conforme Carlos, as situações vividas na funerária, como a tristeza dos familiares e outras situações que acompanhava, o fizeram adoecer. O “desânimo, resignação, desencorajamento, ou mesmo, às vezes, desengajamento não são devidos a uma

patologia do aborrecimento com o trabalho, mas, principalmente, a uma dificuldade, a um fracasso [...]” (DEJOURS et al., 1994, p. 105).

Enquanto Carlos durante toda a entrevista deixou evidente seu desgosto com a função, a maioria deles afirmaram gostar da atividade. Freud (1930/1996 apud MENDES; CRUZ, 2004, p. 41) “já considerava o trabalho como uma das fontes de felicidade, foi um dos precursores da importância dada à sua influência positiva na vida das pessoas, o que remete, de alguma forma, a ideia do trabalho como fonte de prazer, satisfação e bem-estar”. Um conceito bastante utilizado atualmente para referir-se a pessoa que ama seu trabalho é o conceito: *worklover*. No entanto, diferencia-se da pessoa que trabalha excessivamente e se utiliza desse excesso como fuga dos problemas da vida – o chamado *workholic*. Para sentir amor relacionado ao trabalho algumas questões precisam estar presentes como a satisfação, a autonomia e o significado que se possa dar ao trabalho realizado (RAMOS, 2004). Porém, sentir prazer com o trabalho está relacionado não apenas com a satisfação por alcançar resultados positivos no ambiente organizacional, mas também por uma disposição interna, ou seja, mesmo que as condições de trabalho sejam desfavoráveis é possível sentir prazer com o trabalho, o prazer acaba por dar significado às vivências (MENDES; CRUZ, 2004). Nesse sentido, o trabalho de agente funerário para os sujeitos pesquisados parece ser fonte de prazer, pois os mesmos referem gostar de sua atividade.

3.2 ENVOLVIMENTO COM O TRABALHO

Nesse subcapítulo será discutido o objetivo específico envolvimento com o trabalho e as respectivas categorias construídas *a priori* a partir dos indicadores de Siqueira e Gomide (2004) e também outras categorias construídas *a posteriori* e suas subcategorias, estas construídas a partir dos relatos dos participantes da pesquisa.

Conforme Lodhal e Kejner (1965 apud SIQUEIRA; GOMIDE, 2004, p. 305) o envolvimento no trabalho é compreendido como “... grau em que o desempenho de uma pessoa no trabalho afeta sua autoestima”. Assim como a satisfação no trabalho, o envolvimento no trabalho quando se apresenta positivamente, tende a refletir positivamente também em outras esferas da vida e não somente no trabalho (SIQUEIRA; GOMIDE, 2004). O envolvimento do indivíduo com o seu trabalho pode se elevar quando este compreende o significado e o valor do seu trabalho diariamente; dessa maneira ele foca sua energia nas suas vivências, evitando assim que sentimentos

negativos apareçam, isso contribui para um bem-estar total (SILVÉRIO, 2008). No Quadro 5 são apresentadas as categorias e subcategorias referentes ao envolvimento no trabalho.

Quadro 5: Categorias e subcategorias do envolvimento com o Trabalho

ENVOLVIMENTO COM O TRABALHO	Categorias	Subcategorias	Ocorrência	Sujeitos	
	Variáveis do sujeito	Escolha pela ocupação	Escolheu	1	Ricardo
			Não escolheu	5	Márcio, Carlos, Sílvio, Sérgio, Itamar.
		Emoção	Emociona-se	3	Sérgio, Itamar, Márcio.
			Não se emociona	1	Ricardo
		Religião		1	Ricardo
		Empatia		4	Sílvio, Itamar, Carlos, Márcio.
		Habilidades	Referentes à tarefa	2	Sérgio, Sílvio.
			Referentes à família	1	Márcio
			Nenhuma	1	Itamar
Qualidades		Não ter medo	3	Itamar, Ricardo, Márcio.	
		Ser calmo	2	Carlos, Márcio.	
		Pulso firme	1	Itamar.	
		Sentimento firme	1	Itamar.	
		Ser educado	2	Sérgio, Márcio.	
		Ser atencioso	1	Sérgio	
	Ter respeito	3	Sérgio, Sílvio, Márcio.		
	Não ter nojo	1	Sílvio		
Ter coragem	1	Itamar			
Dificuldades do cargo	Com crianças		4	Sílvio, Itamar, Carlos, Márcio.	
	Com a tarefa		5	Sérgio, Itamar, Ricardo, Carlos, Márcio.	
	Atendimento as famílias		4	Itamar, Carlos, Márcio, Ricardo.	
	Leis municipais		3	Sérgio, Sílvio, Márcio.	
Naturalização			4	Itamar, Sílvio, Ricardo, Márcio.	
Características do chefe	Avaliação Positiva		3	Itamar, Márcio, Ricardo.	
	Não avaliaram		3	Carlos, Sílvio, Sérgio.	
Apoio da família	Avaliação Positiva		3	Itamar, Márcio, Ricardo.	
	Não avaliaram		3	Carlos, Sílvio, Sérgio.	
Percepção social	Preconceito		4	Sérgio, Sílvio, Carlos, Márcio.	
	Discriminação		2	Itamar, Márcio.	
	Gozações		4	Sílvio, Sérgio, Ricardo, Carlos.	

Fonte: Elaboração da autora, 2013.

A primeira categoria do envolvimento com o trabalho foi nomeada de **Variáveis do sujeito**, esta categoria é composta por seis subcategorias. A primeira delas consiste na Escolha pela ocupação. Pode-se perceber quase uma unanimidade nas respostas referente à escolha pela ocupação de agente funerário, cinco deles afirmaram não terem escolhido a atual ocupação: *“Na real eu nunca escolhi [...]”* (Márcio). Três dos participantes associa a não escolha em função da profissão dos pais: *“Porque eu escolhi? Porque é a profissão do meu pai, não teve escolha”* (Sílvio). Conforme os autores Almeida e Pinho (2008):

O indivíduo, ao nascer, já carrega consigo uma série de expectativas da família, que ele deverá (ou não) cumprir ao longo da vida. Os pais depositam seus sonhos nos projetos que fazem para o futuro do filho e este desenvolve-se dentro desse contexto, muitas vezes ouvindo que deve seguir a profissão do pai e/ou do avô, ou ouvindo que determinada profissão não é apropriada para o seu sexo (p.2).

Nesse caso, os autores evidenciam a liberdade para cumprir ou não tais expectativas, *“que ele deverá (ou não) cumprir ao longo da vida”* (ALMEIDA; PINHO, 2008, p.2), quer dizer, as expectativas sempre estarão presentes, mesmo enquanto adultos, porém o poder de decisão em acatá-las será de cada um, afirmar não ter escolha é conseqüentemente estar escolhendo da mesma forma, ou seja, escolho assumir que *“não ter escolha”*. Em contrapartida, um participante afirmou escolher a ocupação de agente funerário devido os seus interesses profissionais:

“Escolhi até por ser uma profissão assim que me interessa, na verdade, eu comecei a trabalhar como agente funerário porque eu tava fazendo o curso de técnico em enfermagem, então pra dar uma incrementada na matéria de anatomia, comecei a visitar a funerária, [...]” (Ricardo).

O indivíduo ao perceber-se capaz para determinada função, faz suas escolhas e dessa forma configura sua identidade ocupacional (ALMEIDA; PINHO, 2008). Ricardo por estar fazendo curso de técnico em enfermagem procura atividades semelhantes, pois no referido curso eles também tem contato com cadáveres e realizam procedimentos iguais aos dos agentes funerários, por exemplo, o tamponamento. Isso para ele complementa seus interesses e dessa maneira, vai construindo sua identidade profissional.

Outra subcategoria pertencente à categoria **Variáveis do sujeito** refere-se à Emoção, esta sentida ao realizar as tarefas de agente funerário. Metade dos entrevistados afirmaram emocionar-se diante de algumas situações “[...] *no despedir nos outros velórios abala muito, os familiares chorando, tem coisas tristes, [...]*” (Sérgio).

O sentimento gerado nessas situações [contato com a morte] traduz-se em onipotência, frustração, culpa, irritação, entre outros; sendo que, muitas vezes esses sentimento precisam ser abafados, porque podem perturbar a eficácia do cuidado (KÓVACS, 2003b apud CÂMARA, 2011, p. 138).

A emoção sentida por esses profissionais no seu ambiente de trabalho e mesmo fora, quando estão nos velórios, precisa ser contida, pois é necessário que o trabalho seja finalizado. De outro modo, senti-la de maneira persistente, afetaria o seu desenvolvimento na atividade, o que por sua vez, apontaria a sua falta de controle sobre eventos de sua vida, fator esse que impede o envolvimento com o trabalho (SIQUEIRA; GOMIDE, 2004). Observa-se que a emoção sentida pelos agentes é passageira, ou seja, não se constitui em empecilhos para o desenvolvimento do seu trabalho e consequentemente o seu envolvimento com o trabalho.

Um dos participantes, no entanto, relatou não sentir emoção: “[...] *a gente faz o nosso serviço, sem ressentimento, sem nada, nenhum tipo de sentimento assim, [...]*” (Ricardo). Vale ressaltar que Ricardo foi o único entrevistado que apontou ter escolhido a ocupação de agente funerário e também que o mesmo já tinha experiências semelhantes adquiridas no curso de Técnico em Enfermagem. Os demais entrevistados não mencionaram nada a respeito dessa questão. Este mesmo participante foi o único a mencionar outra subcategoria, a Religião. Para Ricardo a naturalidade com que exerce sua função e a sua falta de emoção está justificado pela religião: “[...] *tenho um lado espiritual também, sou kardecista, [...]* então a gente sabe que a morte não é o fim, [...]” (Ricardo). “A religião propicia uma perspectiva de vida na qual o sofrimento, as doenças e a morte passam a ser algo dotado de sentido, o que leva a uma vida mais tolerável e saudável psicologicamente” (DALGALARRONDO, 2008 apud SILVA, 2008 p.8). Dessa maneira ao dar sentido a morte, e não vê-la como um fim, compreende-se que Ricardo desempenha suas atividades com mais naturalidade e, nesse caso específico a religião torna-se um elemento positivo, pois favorece a saúde psíquica do trabalhador.

Outra subcategoria delineada pelas falas dos sujeitos é a Empatia: “[...] *fico pensando, [...] eu me ponho no lugar da família, fica me passando a imagem na cabeça, [...]*” (Márcio). Quatro entrevistados mostraram-se empáticos em relação ao sofrimento da família. A empatia caracteriza-se pela – “Intuição daquilo que se passa no outro, sem, contudo, esquecer-se de si mesmo [...]” (DORON; PAROT, 1998, p. 276) No caso do agente funerário, a empatia pode ser compreendida positivamente em relação ao trabalho. Por ter essa capacidade de entender o sofrimento do outro, o trabalhador tenderá a envolver-se mais com o seu trabalho, pois entende que o momento para o outro é delicado e dessa forma tende a fazê-lo com mais engajamento, a fim de amenizar o sofrimento da família como cita o participante Carlos: “[...] *fazer bem feito o serviço pra amenizar um pouco o sofrimento das pessoas [...]*” (Carlos). “A dor do outro também pode doer em mim quando denuncia coisas minhas” (CÂMARA, 2011, p. 132).

Habilidades é outra subcategoria que compõe a categoria **Variáveis do Sujeito**. Dois participantes citam algumas habilidades manuais que consideram importantes: “[...] *tem um monte de detalhezinho assim, o jeito de dar banho, o jeito de fazer a barba, um monte de coisinha assim, daí tem que ter lá umas manhazinha, [...]*” (Sérgio). Um dos participantes considera habilidade a forma como negocia com a família: “[...] *habilidade maior é tu ter certeza do que tu vai dizer pra família [...]*” (Márcio). E apenas um deles afirma que não tem habilidades específicas: “*Habilidade tu adquire com o tempo, [...] tudo se aprende né, acho que habilidade não tem nenhuma específica não*” (Itamar). Conforme Mendes e Cruz (2004 p. 41-42), “o trabalho pode ser um prazer, dependendo das condições nas quais é realizado, da atitude em relação à tarefa e da compatibilidade entre exigências e capacidade do indivíduo [...]”. Observa-se que os agentes funerários percebem-se capazes para realizarem as tarefas que lhe são delegadas, estas não estão aquém do que podem realizar nem tampouco, além do que possam desenvolver, podendo ser, dessa maneira, o trabalho fonte de prazer para eles.

As Qualidades que alguém precisa ter para exercer a função de agente funerário também compõem a categoria **Variáveis do sujeito**. As qualidades que mais apareceram nos relatos foram: ser educado, atencioso, ter respeito, não ter nojo, não ter medo, ter coragem, ser uma pessoa mais seca, de pulso firme e calma. Na fala de Itamar percebe-se algumas dessas qualidades: “[...] *não pode ter medo, [...] tem que ser uma pessoa mais seca assim, se não tu não consegue fazer o teu trabalho [...] tem que ter um pulso assim mais firme [...] tens que ter o sentimento mais firme [...]*” (Itamar). Os

agentes funerários compreendem que ter algumas qualidades e/ou características como o controle emocional, frieza e coragem são essenciais para conseguir desempenhar suas atividades e intervir sobre seu objeto de trabalho, que são os corpos em diversas condições. Eles necessitam não apenas saber desenvolver as técnicas pertencentes ao seu trabalho mas, acima de tudo, ter competência emocional, no sentido de controlar suas emoções, não envolver-se muito com o sofrimento do outro. Mesmo sem nenhum preparo, espera-se desses profissionais a capacidade para enfrentar tais situações inerentes às tarefas (CÂMARA, 2011).

A categoria **Dificuldades do Cargo** gerou várias subcategorias referentes a diversas dificuldades encontradas desde a execução das tarefas até a relação com o cliente. As subcategorias são: dificuldade com crianças; dificuldade com as tarefas, dificuldade no atendimento à família enlutada e as leis municipais. A dificuldade com criança está representada na fala do participante Sílvio: “[...]quando é criança é complicado, prefiro até que não compre aqui comigo”(Carlos). Em relação à dificuldade na execução das tarefas apareceu respostas como: a Tanatopraxia: “[...] abrir o corpo, abrir é complicado” (Carlos); ver sangue e sentir mal cheiro: “[...] tem pessoas que não gostam de ver sangue, [...]não iam se sentir bem com o cheiro” (Sérgio); pressão psicológica: “porque muita pressão psicológica, via coisas que nunca tinha visto” (Carlos); corpo mutilado: “[...] um corpo muito mutilado, aí é ruim de tu trabalhar é ruim de tu mexer, [...]” (Itamar). “Se um corpo humano pode produzir sentimentos de tristeza [...] o corpo que libera muita secreção ou um estado de putrefação sintetiza a encarnação do horror e do desconforto” (RUIZ; CAVALCANTE, 2007 apud CÂMARA, 2011, p. 113). E um dos participantes referiu-se a morte como uma questão difícil do trabalho: “[...] o fator desagradável é lidar com a morte, [...]” (Márcio). Morin (1997 apud CÂMARA 2011, p. 112) “revela que o horror à morte, reside no fato de que ela nos lembra de nossa vulnerabilidade, nos aproxima da nossa porção animal (mortal), [...]”. Em relação às dificuldades apontadas pelos agentes funerários, Câmara (2011) afirma: “[...] o cadáver, este traz consigo uma confusão entre vida e morte: mesmo mortos, [...] ainda exalam odores que lembram a vida que acabou de existir, mais ainda está lentamente deixando este corpo” (CÂMARA, 2011, p. 116). Vivências negativas no ambiente de trabalho podem levar o indivíduo ao estresse ocupacional. Respostas não saudáveis emitidas pelos funcionários, aos estímulos inerentes ao ambiente de trabalho, é o indicador da existência do estresse (PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010).

Outra Dificuldade apontada foi o Atendimento à Família, aspecto bastante citado pelos participantes: “[...] a família as vezes chega estourada e quer descontar na gente [...]” (Carlos). A cobrança da família também: “a gente querendo fazer um serviço a família tá em cima daí já atrapalha um pouco o nosso raciocínio, [...]” (Ricardo). O conflito entre a família e o agente funerário pode acontecer, pois ele torna-se o símbolo do acontecimento da morte e também de gastos financeiros que não se espera que surjam (RUIZ, 2007 apud CÂMARA, 2011). Os agentes funerários acabam por ser “alvos de intensas reações de raiva e tristeza, se sentem humilhados diante do seu saber-fazer [...]” (CÂMARA, 2011 p. 106).

Um último aspecto que compõe as Dificuldades citadas são as Leis Municipais. Tais leis foram estabelecidas em alguns municípios o que impede a prestação de serviços, em alguns casos, das funerárias do município de Palhoça nos municípios vizinhos: “[...] eles inventam umas leis municipais, [...] que ah morreu no centro de Florianópolis só pode ser comprado em Florianópolis eu acho errado [...]” (Sérgio). Isso para eles torna-se uma dificuldade, pois deixam de fazer serviços que lhes renderiam lucros, porque além do salário fixo os funcionários recebem comissões. Mesmo que relatos sobre dificuldades tenham aparecido nas repostas dos entrevistados, percebe-se que tais dificuldades são superadas e não se constitui em empecilhos para o sentimento de bem-estar no trabalho, isso se confirma nos relatos dos mesmos quando apontam a naturalidade diante da função. O participante Márcio, por exemplo, ao mesmo tempo em que cita a morte como fator desagradável do trabalho, afirma ser normal a sua atividade, aspecto discutido na sequência.

Uma das categorias delineadas *a posteriori*, compreendida como possível indicador do envolvimento no trabalho é a **Naturalização** da da função: “normal, é um trabalho como qualquer outro, tem gente que trabalha com animal, tem gente que trabalha com papéis, com números e a gente trabalha, com pessoas mortas, mas assim sem problema nenhum, [...]” (Ricardo). Outro participante acrescenta: “pra mim, é normal, é natural, [...] é como se eu tivesse trabalhando de operador de máquina, [...]” (Márcio). Depois do primeiro contato, os agentes parecem sofrer uma dessensibilização e com isso desenvolvem estratégias de enfrentamento a partir das repetições das tarefas. É necessário naturalizar o nojo do seu objeto de trabalho, o corpo do morto, pois só assim o agente consegue realizar o seu trabalho diariamente (CÂMARA, 2011).

As **Características do chefe** é também uma categoria que permite compreender o envolvimento no trabalho. É importante salientar que houveram três

respostas para essa questão, as mesmas partiram dos participantes que não tem vínculo familiar com a organização. Houve unanimidade nas respostas quanto ao papel da chefia; todos assinalaram positivamente: “[...] *o patrão também nunca se negou a nada, convivência com ele, é uma pessoa boa também, [...]*” (Itamar.). Os demais que não responderam a essa questão, alegaram que seus chefes são seus familiares. Os empregados muitas vezes podem compreender as atitudes dos seus superiores como ações da organização, nesse sentido a organização é representada por seus líderes (EISENBERGER et al., 1986 e SCHEIN, 1982, apud TAMAYO; TRÓCCOLI, 2002). “A percepção do trabalhador de que a organização oferece condições compatíveis com seus esforços deve influenciar diretamente os resultados como as emoções no trabalho” (PASCHOAL; TORRES, PORTO, 2010, p.7). Dessa forma as ações dos líderes e chefia podem aumentar ou diminuir o nível de bem-estar no trabalho percebido pelo funcionário; entendendo a organização como boa ou não para permanecer trabalhando a partir das “atitudes da organização”.

Na categoria **O Apoio da Família** [família do agente funerário], esta construída *a posteriori*, verificou-se que existe a aceitação e apoio da família: “*da família nunca ninguém me criticou, as vezes eles elogiam até, [...]* *pros amigos também tudo tranquilo, [...]* *ninguém critica*” (Itamar). Novamente faz-se importante ressaltar que os três participantes que responderam a essa questão não tem vínculo familiar com a organização. Nesse sentido pode-se inferir que os demais não precisariam de aceitação da família já que a empresa é familiar. Esse resultado encontrado de apoio dos familiares do agente funerário em relação ao seu trabalho é diferente do resultado apontado na pesquisa de Souza e Broemer (1998) onde relatam que os agentes funerários compreendem que seu trabalho causa desconforto para seus familiares. Dessa forma, ao sentir-se apoiado pelos familiares e amigos em relação ao seu trabalho, pode-se compreender que os agentes sentem-se envolvidos com o seu trabalho.

A categoria **Percepção Social**, comparada a categoria **Apoio da Família**, não demonstra dados muitos positivos. As respostas apresentaram questões referentes à discriminação: “*as pessoas dizem ui, ui tá doido trabalhar nessa empresa, ui, ui trabalhar em funerária tá maluco [...]*” (Márcio). E também preconceito: “[...] *eles acham que a gente tá ali querendo que os outros morram pra gente vender o caixão pra ganhar o dinheiro, [...]*” (Sílvio). Outro item que apareceu nessa subcategoria foram as gozações: “[...] *agora com os amigos é de brincadeira, o coveiro, Zé do caixão [...]* *sempre na esportiva assim*” (Ricardo). Um deles, afirmou: “*tem uns não, tem uns que*

são meio ignorantes mesmo, falam só besteira, [...]” (Sílvia). Existem algumas tarefas na sociedade e também ocupações que em função da natureza da atividade, onde se observa o contato, por exemplo, com dejetos, acabam por impor aos seus executantes a discriminação e a desvalorização. A desvalorização por sua vez, tende a ser introjetada, e em função disso o trabalhador tende também a se autodesvalorizar (SELIGMANN-SILVA, 1994 apud ALDÉ, 2003). Em contrapartida, quando o funcionário percebe o valor do seu trabalho tanto para a organização quanto para a sociedade, isto se constitui um elemento gerador de bem-estar (PAZ, 2004 apud DESSEN e PAZ, 2010). A percepção social, nesse sentido, não contribui para o bem-estar do agente funerário no trabalho, no entanto, este aspecto não sobressai sobre os demais, ou seja, não parece que interfere no envolvimento com o trabalho, nem tampouco no sentimento de bem-estar no trabalho.

3.3 COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL AFETIVO

O Comprometimento Organizacional afetivo é a última dimensão do BET, algumas categorias e subcategorias foram elencadas a partir das respostas dos entrevistados, estas apontam a existência ou não dessa dimensão. No Quadro 5 são apresentadas as categorias e subcategorias referentes ao comprometimento organizacional afetivo.

Quadro 5: Categorias e subcategorias do comprometimento organizacional afetivo.

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL AFETIVO	Categorias	Subcategorias	Ocorrência	Sujeitos
	Importância do trabalho para o agente funerário	Ajudar os outros	2	Sérgio, Ricardo.
		Orgulho	1	Sérgio
		Reconhecimento	5	Itamar, Sílvia, Ricardo, Carlos, Márcio.
		Variedade das tarefas	1	Ricardo
	Importância do trabalho para as famílias atendidas	Último contato com ente querido	1	Ricardo
		Reconhecimento	5	Itamar, Sílvia, Ricardo, Carlos, Márcio.
	Importância do trabalho para a sociedade	Só quando precisa	1	Itamar
	Desejo de permanecer na organização	Aposentar-se na função	2	Márcio, Sílvia.
		Crescer na função	1	Ricardo.

Elaboração da autora, 2013.

Os participantes foram questionados sobre a **importância para eles do trabalho do agente funerário**, no intuito de compreender o sentido dado a esse trabalho por eles. A maioria deles demonstraram dificuldade para responder a essa questão, foi necessário instiga-los para tal. No geral as repostas consistiram na satisfação em poder estar ajudando o outro: *“a importância pra mim é poder ajudar os outros, é poder beneficiar os outros, porque até pra mim eu me sinto bem, porque também é uma coisa que me deixa orgulhoso”* (Sérgio). A resposta do participante Sérgio vem ao encontro da seguinte afirmação: o sentido do trabalho construído socialmente é também dinâmico, constrói-se pelas diferentes experiências ocupacionais e está associado também a demais valores em outros domínios da vida (NORD e BRIEF, 1990 apud CAVAZOTTE et al., 2008). Ou seja, o fato de estar ajudando alguém é fator importante para eles, são os “valores em outros domínios da vida”, conforme os autores supracitados mencionaram. Mesmo o trabalho sendo remunerado eles percebem-se ajudando aqueles que precisam desse trabalho e nesse caso, ajudar é um valor apontado por eles, o que conseqüentemente gera segundo fala do participante: *“orgulho”* (Sérgio).

Nessa mesma linha da importância do trabalho dos agentes funerários, estes foram questionados sobre **a importância desse trabalho para as famílias atendidas**, dentre as cinco respostas apresentadas a do participante Ricardo é a que melhor representa esta categoria: *“[...] é um trabalho muito importante, porque é a última vez que tu vai ver teu ente querido, [...]”* (Ricardo). A pessoa percebe o sentido do trabalho quando compreende sua importância, sua utilidade e sua legitimidade (HACKMAN; OLDFHAM, 1976 apud MORIN, 2011). Conforme Ricardo, a importância do seu trabalho para as famílias consiste no fato de ser o último contato dos familiares com o ente querido que partiu, dessa forma ele reconhece além da importância do seu trabalho, também a sua utilidade.

No intuito de compreender mais profundamente como esses profissionais compreendem a importância do seu trabalho, foram realizados questionamentos sobre **a importância do trabalho do agente funerário para a sociedade**. Observou-se nas respostas o significado do trabalho compreendido pelos seus executores: *“a sociedade só percebe na hora que precisa, [...] eles falam se não tivesse vocês que fizesse a gente não saberia o que fazer”* (Itamar). Dentre as três características citadas no modelo de Hackman e Oldhan (1976 apud MORIN, 2011) que possibilita entender o sentido dado

ao trabalho, encontra-se o significado do trabalho. Essa característica se refere “a capacidade de um trabalho ter um impacto significativo sobre o bem-estar ou sobre o trabalho de outras pessoas, seja na sua organização, seja no ambiente social” (HACKMAN e OLDHAM, 1976 apud MORIN, 2011, p.3). Nesse caso, o trabalho do agente funerário tem impacto sobre o bem-estar de outras pessoas no ambiente social, pois conforme relato do participante Itamar, a sociedade pode até demorar a perceber o trabalho deles, porém, quando precisa reconhece sua importância. Corroborando a fala de Itamar outro participante ainda cita: “*esse trabalho é essencial na cidade, porque não tem como falecer uma pessoa e a própria pessoa enterrar, tem que ter alguém pra fazer essa parte [...]*” (Márcio). Percebe-se, contudo o entendimento dos participantes de que seu trabalho é essencial, no entanto, percebido somente quando da necessidade do mesmo.

Observou-se nessas duas categorias: **A Importância do trabalho para o agente funerário** e a **Importância do trabalho para as famílias atendidas**, um aspecto comum: o Reconhecimento do trabalho prestado. Cinco dos entrevistados, afirmaram gostar de serem elogiados por seu trabalho: “*receber elogio, ser elogiado pelo serviço que eu faço [...]*” (Márcio). Conforme Dejours (1999, p. 34) “o reconhecimento do trabalho [...] pode depois ser reconduzido pelo sujeito ao plano da construção de sua identidade. E isso se traduz afetivamente por um sentimento de alívio, de prazer [...]”. O sentimento de prazer ao receber o elogio, conforme Dejours (1999), é confirmado na fala de Itamar: “*ai tu te sente bem, autoestima boa, tu percebe que dá valor ao serviço, ai é gratificante*” (Itamar). O agente funerário ao sentir-se reconhecido pelo seu trabalho, constrói sua identidade e sente-se realizando algo que lhe dá prazer. Compreende-se que o reconhecimento está entre as duas categorias supracitadas pois, para o agente funerário o reconhecimento e o elogio são para eles um motivador para o trabalho e também uma forma de dar sentido ao que realizam. A partir desse reconhecimento eles compreendem também a importância do seu trabalho para as famílias e vice-versa.

Outra característica do modelo de Hackman e Oldham (1976 apud MORIN, 2011) aponta o sentido do trabalho, e dessa forma também, a importância dada a ele, que é a **Variedade das tarefas**, observadas nas repostas dos trabalhadores quando questionados sobre o trabalho em si: “[...] *cada dia é um trabalho diferente, cada dia é um trabalho novo, cada dia é [...] uma experiência nova, [...]*” (Ricardo). O trabalho que apresenta uma variedade de tarefas, exigirá uma variedade de competências o que o

torna mais interessante (HACKMAN e OLDHAM, 1976 apud MORIN, 2011). Nesse sentido pode-se inferir que quanto mais interessante o trabalho mais engajamento, mais comprometimento organizacional afetivo por parte do funcionário, não tem “rotina” no sentido negativo de repetição.

Um aspecto apontado por Siqueira e Gomide (2004) que demonstra o comprometimento organizacional afetivo é o **Desejo de permanecer na organização/função**. Com exceção do participante Carlos, que afirmou não gostar da atividade (subcategoria apontada no quadro 4) e só permanece para ajudar seu pai, já três deles apontaram o desejo de permanecer ou crescer na atividade: “[...] *se caso der de seguir essa profissão pro resto da vida, vou seguir*” (Sílvio); “[...] *vou me aposentar nessa empresa se preciso for*” (Márcio). Também aqueles que ainda podem crescer na função, demonstram que desejam permanecer: “[...] *quando tiver condições de tempo eu gostaria de ir pra Curitiba fazer um curso Tanatopraxia [...]*” (Ricardo). “A correlação entre percepção de suporte organizacional e o comprometimento afetivo é muito forte” (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2011). O suporte organizacional diz respeito à compreensão do trabalhador em relação ao tratamento oferecido pela organização em reconhecimento ao seu trabalho. Ter uma percepção positiva do suporte organizacional aumenta os resultados e também o envolvimento afetivo (EISENBERGER et al., 1986, apud OLIVEIRA-CASTRO; PILATI; BORGES-ANDRADE, 1999). Ao verificar nas respostas o desejo de permanecer na organização e na função propriamente dita, compreende-se a provável existência do suporte organizacional nas organizações pesquisadas e conseqüentemente existe o comprometimento organizacional afetivo na relação desses trabalhadores com suas respectivas organizações.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na introdução do presente trabalho foi apresentada a seguinte questão: é possível sentir Bem-Estar no Trabalho ao realizar as tarefas de agente funerário? E quais são os fatores que contribuem para o Bem-estar no Trabalho de agentes funerários do município de Palhoça? O objetivo desse trabalho, em função da referida questão foi: caracterizar os fatores que contribuem para o Bem-estar no Trabalho de agentes funerários do Município de Palhoça. Para tanto foram feitas entrevistas com seis agentes

funerários de três organizações e a partir das disso vários aspectos foram observados. Um deles, bastante interessante foram as respostas semelhantes nos relatos dos participantes pertencentes à mesma organização, ou seja, como foram dois participantes de cada organização, as repostas deles se assemelhavam, embora as entrevistas foram individuais e sigilosas. Esse fato observado corresponde à cultura organizacional que “se refere a um sistema de valores compartilhado pelos membros de uma organização que a diferencia das demais” (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2011, p. 501). No caso, o participante Sílvio é irmão do participante Carlos, Itamar é primo do participante Márcio e o participante Ricardo é amigo de Sérgio, porém o irmão de Sergio também trabalha na funerária, mas não participou da pesquisa.

O primeiro objetivo específico, consistiu em identificar os fatores que contribuem para satisfação no trabalho de agentes funerários. Para isso perguntas foram elaboradas no sentido de responder esse objetivo, utilizando-se de indicadores como o salário, relações no ambiente de trabalho e outros para elaboração do instrumento. Observou-se nos resultados que a satisfação está presente no trabalho dos agentes funerários, que o nível de satisfação apareceu de forma positiva nas respostas. Ou seja, os indicadores utilizados, apontados por Siqueira e Gomide (2004) como antecedentes ao sentimento de satisfação, apareceram mais respostas positivas e poucas respostas negativas, o que aponta para o sentimento de satisfação no trabalho, pois se entende a satisfação e as demais dimensões do bem-estar no trabalho como: o envolvimento com o trabalho e o comprometimento organizacional afetivo como tendo dois polos, negativo e positivo. E nesse sentido as respostas dos participantes permitem transitar entre esses polos e compreender a partir do que mais aparece.

O segundo objetivo específico do presente trabalho foi identificar o envolvimento com o trabalho. Desse objetivo específico, surgiram seis categorias, metade delas apontou fatores negativos do trabalho e a outra metade fatores positivos. Compreendem-se os resultados desse objetivo como positivos; existe o envolvimento com o trabalho. Isso se justifica pelas subcategorias que discutem e aprofundam algumas questões e também pelas respostas *in loco* dos participantes, que embora apresente suas dificuldades na execução de suas atividades a apontam como atividade normal e merecida de reconhecimento como qualquer outra atividade.

O terceiro e último objetivo específico foi identificar os fatores que contribuem para o comprometimento organizacional afetivo de agentes funerários do município de Palhoça. Um apontamento recorrente nos relatos dos agentes funerários

foi em relação ao reconhecimento do trabalho pelos familiares do ente querido e, a importância que isso representa para eles, conforme resposta do participante Márcio “*eu gosto de receber elogio é um combustível pra mim*”. Percebe-se o reconhecimento como um fator motivador para o trabalho e, nesse sentido, gerador também do comprometimento organizacional afetivo.

O trabalho reflete na vida das pessoas tanto de forma positiva, quanto de forma negativa. Para o participante Márcio a atividade de agente funerário contribuiu para boas reflexões: “*[...] aqui o que eu aprendi aqui, o positivo daqui é que aprendi a dar valor na minha família, a dar valor nas pequenas coisas, [...] e viver o dia como se fosse o último dia da tua vida, vive todo dia intensamente como se fosse o último dia, [...]*” (Márcio). Conclui-se que a ocupação de agente funerário, discriminada, carregada de preconceito, desconhecida é na verdade um trabalho que assim como outros, pode contribuir de forma positiva para a vida como um todo e, que essa função permite também, ao que é humano, humanizar-se ainda mais.

Em relação à pesquisa propriamente dita, não foram percebidas dificuldades para a sua realização. No entanto vale ressaltar as facilidades encontradas. A pesquisadora sentiu-se acolhida em todas as empresas contatadas e, também os participantes indicados pelas empresas foram muito solícitos.

Como em toda pesquisa que se faça, convém reconhecer seus limites. Nesse estudo realizado com os agentes funerários do município de Palhoça, mais especificamente no município de Palhoça, os dados encontrados em relação ao bem-estar no trabalho, foram dados positivos. No entanto, vale ressaltar que são sujeitos que estão numa mesma região e em organizações muito próximas geograficamente. Nesse sentido, a pesquisadora entende que isso possa influenciar nos resultados, já que se trata de apenas três empresas na mesma cidade e todas sabiam sobre a participação umas das outras.

Sabe-se que uma pesquisa jamais esgota todas as possibilidades de compreensão do tema. Nesse sentido, realizar pesquisas com essa categoria de trabalhadores é uma sugestão primeiramente, no intuito de voltar mais olhares para essa categoria. Não somente pesquisas realizadas pela área da Psicologia, mas também de outras áreas do conhecimento que possam contribuir com esses profissionais, e mudar a atual condição dessa ocupação e desses trabalhadores de esquecimento pela sociedade. Um dado observado e que poderia ser verificado mais profundamente é a questão da

inserção das mulheres nessa atividade. No município de Palhoça, por exemplo, não foi encontrada nenhuma mulher nesse ramo.

Entende-se que esta pesquisa, sem dúvida, contribuiu para a Psicologia enquanto ciência, pois será fonte de pesquisa para outros profissionais que queiram conhecer mais sobre essa ocupação. Também contribuiu para a Psicologia enquanto profissão, pois oferece subsídios para pensar em intervenções com essa categoria de profissionais, já que faz parte do trabalho do psicólogo a promoção de saúde no contexto de trabalho.

Embora a pouca oportunidade de promoção no campo, as dificuldades apontadas, a não escolha pela ocupação, os fatores negativos do trabalho, o não reconhecimento pela sociedade, os agentes funerários apontaram o desejo de permanecer na organização e na mesma atividade, o que denota além de sentir satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho, comprometimento organizacional afetivo e também o sentimento de bem-estar no trabalho.

REFERÊNCIAS

ALDÉ, Lorenzo. **Ossos do ofício**: Processo de trabalho e saúde sob a ótica dos funcionários do Instituto Médico-Legal do Rio de Janeiro. 2003. 162 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública)-Escola Nacional de Saúde Pública, Rio de Janeiro, 2003.

ALMEIDA, Maria Elisa Grijó Guahyba de; PINHO, Luís Ventura de. Adolescência, família e escolhas: implicações na orientação profissional. **Psicologia clínica**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 2, 2008. Disponível em <<http://www.scielo.br/scielo.php?> Acesso em 28 maio 2013.

ANTUNES, Ricardo L.C. **Sentidos do trabalho**: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

ARAÚJO, Polyana Martins; OLIVEIRA, Áurea de Fátima. **Bem-estar no trabalho: impacto das percepções dos valores organizacionais e da confiança do empregado na organização**. Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2008.

AZAMBUJA, Eliana Pinho de et al., . É possível produzir saúde no trabalho da enfermagem? **Texto e contexto - enfermagem**, Florianópolis, v. 19, n. 4, dez. 2010 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07072010000400008&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 14 jun. 2013.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BARROS, Vanessa Andrade de; SILVA, Lilian Rocha da. Trabalho e cotidiano no Instituto Médico Legal de Belo Horizonte. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 10, n. 16, p. 318-333, dez. 2004. Disponível em <http://www.pucminas.br/imagedb/documento/DOC_DSC_NOME_ARQUI20050602161450.pdf>. Acesso: 31 maio 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Classificação Brasileira de ocupações** Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/BuscaPorTituloResultado.jsf>.> Acesso em: 23 ago.2012.

CÂMARA, Cláudia Millena Coutinho da. **Os agentes funerários e a morte: o cuidado presente diante da vida ausente**. 2011. 166 f. Dissertação de mestrado- Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Rio Grande do Norte, 2011. Disponível em: <http://bdtd.bczm.ufrn.br/tesesimplificado//tde_arquivos/1/TDE-2012-01-12T030303Z-3793/Publico/ClaudiaMCC_DISSERT.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2012.

CAVAZOTTE, Flávia de Souza Costa Neves; LEMOS, Ana Heloisa da Costa; VIANA, Mila Desouzart de Aquino. Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais? **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, mar. 2012 . Disponível em <<http://www.scielo.br/scielo.php?> Acesso em 03 maio 2013.

COVACS, Jorge Miguel Luiz de Macedo. **Bem-estar no trabalho: o impacto dos valores organizacionais, percepção de suporte organizacional e percepções de justiça**. Mestrado em Psicologia da Saúde. Universidade Metodista de São Paulo, 2006.

DEJOURS, C., ABDOUCHELI, E. JAYET, C. A questão do sofrimento no trabalho. In: **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejoursiana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994. p. 105.

DEJOURS, C. O trabalho entre sofrimento e prazer. In: **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999 cap. 2, p. 34.

DESSEN, Marina Campos; PAZ, Maria das Graças Torres da. Bem-estar pessoal nas organizações: o impacto de configurações de poder e características de personalidade. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 26, n. 3, set. 2010. Disponível em <<http://www.scielo.br/scielo.php?> Acesso em 28 maio 2013.

DORON, Roland; PAROT, Françoise (Org.). **Dicionário de psicologia**. São Paulo: Ática, 1998.

GOBITTA, Mônica; GUZZO, Raquel Souza Lobo. Estudo inicial do inventário de Auto-Estima (SEI): Forma A. **Psicologia, Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v. 15, n. 1, 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-79722002000100016&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 11 out. 2012.

GODIM, Sônia Maria Guedes; SIQUEIRA, Maria Matias. **Emoções e Afetos no Trabalho**. In: José Carlos Zanelli, Jairo Eduardo Borges-andrade; Antônio Virgílio Bittencourt Bastos. (Org). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 1 ed. Porto Alegre: ARTMED, 2004, p. 208.

MORIN, Estelle M.. Os sentidos do trabalho. **Revista administração de empresas**, São Paulo, v. 41, n. 3, set. 2001. Disponível em <<http://www.scielo.br/scielo.php?> Acesso em 03 maio 2013.

OLIVEIRA-CASTRO, Gardênia Abbad de; PILATI, Ronaldo; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Percepção de suporte organizacional: desenvolvimento e validação de um questionário. **Revista de administração contemporânea**, Curitiba, v. 3, n. 2, Ago. 1999. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65551999000200003&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 24 out. 2012.

PASCHOAL, Tatiane; TORRES, Cláudio V; PORTO, Juliana Barreiros. Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. **Revista de administração contemporânea**, Curitiba, v. 14, n. 6, dez. 2010 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552010000700005&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 06 jun. 2013.

RAMOS, Flávia Regina Souza. As várias formas de amar e o nosso trabalho ou sobre amores decentes e o nosso trabalho. **Revista brasileira de enfermagem**, Brasília, v. 57, n. 4, ago. 2004 . Disponível em <<http://www.scielo.br/scielo.php?> Acessos em 22 maio 2013.

ROBBINS, Stephen P; JUDGE, Timoty A; SOBRAL, Filipe. Motivações dos conceitos às aplicações. In: **Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. 14. Ed. São Paulo: Pearson, 2011, p. 239.

_____. Fundamentos do comportamento em grupo. In: **Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. 14. Ed. São Paulo: Pearson, 2011, p. 269.

_____. Cultura organizacional. In: **Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. 14. Ed. São Paulo: Pearson, 2011, p. 501.

SILVA, Rogério Rodrigues da. Espiritualidade e religião no trabalho: possíveis implicações para o contexto organizacional. **Psicologia, ciência e profissão**, Brasília, v. 28, n. 4, 2008. Disponível em <<http://www.scielo.br/scielo.php?> Acessos em 16 maio 2013.

SILVÉRIO, Wellington Donizetti. **Experiências afetivas no contexto organizacional e seu impacto sobre bem-estar no trabalho**. 2008. 82 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde)-Universidade metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2008.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; GOMIDE, Sinésio. **Vínculos do Indivíduo com o Trabalho e a Organização**. In: José Carlos Zanelli; Jairo Eduardo Borges- Andrade; Antonio Virgílio Bittencourt Bastos. (Org.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 1 ed. Porto Alegre: ARTMED, 2004, p. 300-328.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; PADOVAM, Valquiria Aparecida Rossi. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psic.:**

Teoria. e Pesquisa., Brasília, v. 24, n. 2, jun. 2008. Disponível em:
<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722008000200010&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 23 ago. 2012.

SOUZA, Kátia Cristina Caparroz de. **O significado do trabalho em funerárias sob a perspectiva do trabalhador.** Revista: Saúde e Sociedade, 1998. Disponível em:
<http://www.scielo.br/pdf/sausoc/v7n1/03.pdf>. Acesso em: 03 de setembro 2012.

TAMAYO, Álvaro (Org.). Trabalho e saúde no contexto organizacional: vicissitudes teóricas. In: **Cultura e saúde nas organizações.** Porto Alegre: Artmed, 2004, p. 41-42.

TAMAYO, Mauricio Robayo; TROCCOLI, Bartholomeu Tôrres. Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de coping no trabalho. **Estudos de Psicologia (Natal)**, Natal, v. 7, n. 1, jan. 2002. Disponível em
<<http://www.scielo.br/scielo.php?> Acessos em 28 maio 2013.

APÊNDICE A- INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS



UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA

Nome:	Idade:
Estado civil:	Escolaridade:
Filhos:	Sexo:
Função:	Data da entrevista:

- 1- Porque você escolheu essa atividade? Há quanto tempo trabalha nesse ramo? E nessa empresa?
- 2- Qual a importância desse trabalho para você?
- 3- Qual a importância do seu trabalho para as famílias?
- 4- Como a sociedade percebe seu trabalho?
- 5- Conte-me um pouco como é o seu trabalho.
- 6- Você sente prazer com o seu trabalho?
- 7- Você precisou se afastar do trabalho alguma vez? Quais motivos? Quanto tempo? Quantas vezes?
- 8- Como você se sente ao desempenhar suas atividades? Quais sentimentos surgem ao desempenhá-las?
- 9- Você gosta do que faz? O que mais gosta? O que não gosta?
- 10- Como você percebe sua relação com as pessoas que compõem seu ambiente de trabalho? Os colegas, a chefia. Fale um pouco sobre essa relação.

- 11- Por quais motivos você trabalha nesse local? (salário, crescimento, o próprio trabalho).
- 12- Se você pudesse mudar algo na sua atividade, o que você mudaria?
- 13- Se você pudesse trabalhar em outra atividade, qual seria? Por quê? Pretende? Quando?
- 14- O que mantém você trabalhando nessa empresa? O que dessa empresa você gosta? Ela oferece algum benefício aos colaboradores? Quais?
- 15- O que as pessoas dizem sobre o seu trabalho? (familiares, amigos....)
- 16- Você já trabalhou em outros locais? Qual a diferença mais marcante entre as atividades já desempenhadas?
- 17- Você acredita que qualquer pessoa conseguiria desempenhar as tarefas que você realiza? Por quê?
- 18- Quais as habilidades necessárias para o bom desempenho de seu trabalho? Você considera que as tem?
- 19- Quais as qualidades/características a pessoa que realiza esse trabalho precisa ter?
- 20- Quais os fatores agradáveis de trabalhar nesse local?
- 21- Quais os fatores desagradáveis de trabalhar nesse local?
- 22- Quais as facilidades e dificuldades de trabalhar nesse local?
- 23- Existe possibilidade de crescimento na sua função? Quais suas expectativas quanto a isso?
- 24- De que maneira o trabalho que você realiza reflete na sua vida? Positivamente e negativamente?

APÊNDICE B- TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA COMISSÃO DE ÉTICA E PESQUISA – CEP UNISUL TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Estou sendo convidado (a) a participar da pesquisa “Os fatores que Contribuem para o Bem-estar de Agentes Funerários do município de Palhoça”, realizada pela acadêmica do curso de Psicologia da Universidade do Sul de Santa Catarina- UNISUL, Michele Rovaris Henrique da Rosa, sob a orientação da Prof. Carolina Bunn Bartilotti, Dra. Esta pesquisa tem como objetivo identificar os fatores que contribuem para o bem estar no trabalho dos agentes funerários, sendo assim, pretende-se investigar os processos que possam gerar qualidade de vida para os agentes funerários experiências de trabalho prazerosas e saudáveis, que contribuam para o envolvimento, a satisfação e o comprometimento com o trabalho.

Esta coleta de dados será realizada em concordância com os princípios éticos de

pesquisa envolvendo seres humanos, sendo que todos os envolvidos nesta pesquisa comprometem-se a manter o anonimato dos meus dados.

Minha participação no projeto consistirá em responder a uma entrevista com duas perguntas de identificação e 24 perguntas referente ao meu trabalho, sendo que o tempo previsto para a entrevista é de 60 minutos.

Não estão previstos desconfortos, riscos ou constrangimentos durante a realização desta coleta de dados. Porém, caso aconteça, o pesquisador estará a disposição gratuitamente para auxiliar-me em quaisquer questões que me afetem devido a participação nesta pesquisa.

O pesquisador estará à disposição para prestar quaisquer esclarecimentos que eu julgar necessários antes e durante a realização da entrevista. Por ser uma pesquisa de interesse exclusivamente científico, a qual aceito participar espontaneamente, sei que posso desistir a qualquer momento, inclusive sem motivo nenhum, bastando, para tanto, que informe a acadêmica Michele Rovaris Henrique da Rosa a minha desistência pelo telefone: (48) 3279-1155.

Sei que não serei remunerado (a) pela minha participação nesta pesquisa. Meus dados de identificação serão mantidos em sigilo e a divulgação dos resultados terá como objetivo mostrar os possíveis benefícios advindos desta pesquisa, podendo ser utilizados em eventos e obras científicas. Estou ciente de que poderei solicitar informações durante qualquer fase da pesquisa, inclusive após a publicação da mesma.

Contatos com o pesquisador poderão ser feitos, a qualquer momento, pelo telefone mencionado.

Eu, _____, concordo em participar desse estudo como sujeito. Fui informado(a) e esclarecido(a) pela pesquisadora Michele Rovaris Henrique da Rosa sobre o tema e o objetivo desta pesquisa, assim como a maneira como ela será feita e os seus benefícios. Recebi a garantia de que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto me traga qualquer prejuízo.

Nome por extenso: _____

RG: _____

Local e Data: _____

Assinatura: _____

Pesquisador Responsável: Prof. Carolina Bunn Bartilotti
Telefone para contato: (48) 3279-1155
Email: Carolina.bartilotti@unisul.br

Outra Pesquisadora: Michele Rovaris Henrique da Rosa
Telefone para contato: (48) 9608-3515
Email: michelerrosa@hotmail.com

APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO PARA GRAVAÇÃO DE VOZ



UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA - CEP UNISUL CONSENTIMENTO PARA FOTOGRAFIAS, VÍDEOS E GRAVAÇÕES

Eu _____
permito que os pesquisadores relacionados abaixo obtenham:

fotografia,

gravação de voz,

filmagem ou gravação em vídeo
de minha pessoa para fins de pesquisa científica, médica e/ou educacional.

Eu concordo que o material e as informações obtidas relacionadas à mim possam ser publicados em aulas, congressos, eventos científicos, palestras ou periódicos científicos. Porém, a minha identidade deve ser preservada, tanto quanto possível, por nome ou qualquer outra forma.

As fotografias, vídeos e gravações ficarão sob a propriedade do grupo de pesquisadores pertinentes ao estudo e sob sua guarda.

Nome por extenso: _____

RG: _____

Endereço: _____

Assinatura: _____

Pesquisador Responsável: Carolina Bunn Bartilotti
Telefone para contato: (48) 3279-1155

Outra pesquisadora: Michele Rovaris Henrique da Rosa
Telefone: (48) 9608-3515

Data e local da pesquisa: _____

ANEXO A - DECLARAÇÃO DE CIÊNCIA E CONCORDÂNCIA DA INSTITUIÇÃO ENVOLVIDA



UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA
Av. José Acácio Moreira, 787 - Bairro Dehon - Cx. Postal 370
88704-900 - Tubarão - SC
Fone: (48) 621-3000

DECLARAÇÃO DE CIÊNCIA E CONCORDÂNCIA DAS INSTITUIÇÕES ENVOLVIDAS

Local e data: _____

Com o objetivo de atender às exigências para a obtenção de parecer do Comitê de Ética em Pesquisa - CEP-UNISUL, os representantes legais das instituições envolvidas no projeto de pesquisa intitulado " _____ " declaram estarem cientes e de acordo com seu desenvolvimento nos termos propostos, lembrando aos pesquisadores que na execução do referido projeto de pesquisa, serão cumpridos os termos da Resolução 196/96 e 251/97 do Conselho Nacional de Saúde.

Ass. Pesquisador responsável (UNISUL)

Ass. do responsável pela Instituição (UNISUL)
(Coordenador de Curso)

Ass. do responsável da outra Instituição (de outra instituição)

Adaptado de: CEFID / UDESC