

TRABALHANDO COM A MORTE: BEM-ESTAR NO TRABALHO DE AGENTES FUNERÁRIOS

WORKING WITH DEATH: WELFARE AT WORK OF MORTICIANS

Carlos Manoel Lopes Rodrigues¹

Gabriella Biage Macedo Santana²

Júlia Cristina Ferreira da Silva³

Jullyana Macedo Messias Duarte⁴

Lidiane Fernandes da Silva Nogueira⁵

Pedro Henrique Rodrigues Araújo⁶

Yuri Soares Guimarães da Silva⁷

¹ Professor da Escola de Negócios da Faculdade Projeção — Taguatinga/DF, Especialista em Educação, Graduado em Psicologia pela Universidade Federal de Uberlândia, Mestrando em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília.

² Discente do Curso de Administração da Faculdade Projeção, Taguatinga/DF.

³ Discente do Curso de Administração da Faculdade Projeção, Taguatinga/DF.

⁴ Discente do Curso de Administração da Faculdade Projeção, Taguatinga/DF.

⁵ Discente do Curso de Administração da Faculdade Projeção, Taguatinga/DF.

⁶ Discente do Curso de Administração da Faculdade Projeção, Taguatinga/DF.

⁷ Discente do Curso de Administração da Faculdade Projeção, Taguatinga/DF.

Resumo: A morte é um fato inerente à condição humana, mas negado pela sociedade que delega seu manejo a profissionais específicos, cujo trabalho, e as relações que com ele estes trabalhadores estabelecem, permanece incógnito. Assim, o presente artigo buscou avaliar o bem-estar no trabalho de agentes funerários. Os participantes responderam ao Inventário de Bem-Estar no Trabalho (IBET-13). Os resultados indicam o impacto potencialmente negativo da natureza do trabalho, principalmente quanto aos vínculos estabelecidos com a tarefa em si. Ante a impossibilidade de se evitar o convívio com a morte, sugere-se a potencialização dos vínculos positivos em relação ao trabalho.

Palavras-Chave: Bem-Estar no Trabalho; Psicologia do trabalho; Agentes Funerários.

Abstract: Death is an event inherent in the human condition, but denied by society, who assigns its management to specific professionals, whose work and links with that these workers provide, remains incognito. Thus, this article aims to evaluate the welfare at work of morticians. Participants responded to Inventory Welfare at Work (IBET-13). The results indicate the potential negative impact of the nature of the work especially regarding the links established with the task itself. Faced with the impossibility to avoid socializing with death, it is suggested to maximize the positive linkages to the work.

Key words: Well-Being at Work; Work Psychology; Mortuary Workers.

Resumen: La muerte es un acontecimiento inherente a la condición humana, pero negada por la sociedad, que atribuye su gestión a los profesionales específicas, cuyo trabajo y los vínculos con que estos trabajadores proporcionan, permanece incógnito. Por lo tanto, este artículo tiene como objetivo evaluar el bienestar en el trabajo de los agentes funerarios. Los participantes respondieron al Inventario de Bienestar en el Trabajo (IBET-13). Los resultados indican el potencial impacto negativo de la naturaleza del trabajo, especialmente con respecto a los vínculos establecidos con la propia tarea. Ante la imposibilidad de evitar la socialización con la muerte, se sugiere maximizar los vínculos positivos al trabajo.

Palabras clave: Bienestar en el Trabajo; Psicología del Trabajo; Agentes Funerarios.

1 Introdução

Os vínculos que os profissionais estabelecem com seu trabalho constituem-se como variáveis importantes no estudo do comportamento organizacional, uma vez que estes vínculos influenciam tanto na vivência cotidiana no ambiente laboral, quanto no desempenho dos profissionais, ou seja, impactam tanto trabalhadores quanto organizações; sendo que a natureza do trabalho e suas condições atuam diretamente na qualidade destes vínculos. O estabelecimento de “vínculos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento organizacional afetivo)” resultaria no que se define como bem-estar no trabalho, cuja ocorrência pode indicar situações promotoras de saúde e bem-estar global (SIQUEIRA, PADOVAN, 2008).

Quando levada em consideração a natureza e as condições de trabalho, o papel dos agentes funerários se mostra quase que desconhecido, quanto mais os vínculos que estes profissionais estabelecem com seu labor. Em levantamento recente sobre os estudos com trabalhadores que lidam com a morte, Kovács, Vaiciunas e Alves (2014) indicam a escassez de estudos que tenham agentes funerários como alvo. Ante tal cenário, esta pesquisa, que tem a morte como matéria prima, busca contribuir para a compreensão da profissão do agente funerário, especificamente na investigação da qualidade dos vínculos afetivos constituintes do bem-estar no trabalho.

Desta forma, este trabalho está estruturado inicialmente numa apreciação geral sobre o exercício do agente funerário e em uma breve apresentação teórica sobre o conceito bem-estar no trabalho aqui adotado, seguidos de um tópico sobre metodologia onde se apresentam as características da amostra, o instrumento de pesquisa, os procedimentos de coleta e análise de dados. Os resultados e sua discussão são apresentados em um tópico único e, por fim, as principais conclusões, limitações do trabalho e possibilidades de aprofundamento são sintetizados nas considerações finais.

2 O trabalho do agente funerário

O termo agente funerário abarca uma série de funções que vão desde a remoção, preparação até o sepultamento de cadáveres, não tendo uma legislação específica que regule a profissão. A Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) em sua última versão traz a seguinte descrição para a atividade destes trabalhadores:

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. (...) Trabalham sob pressão e, frequentemente, são expostos a produtos químicos e bactérias. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2010, p. 787)

Como a CBO não possui caráter regulador, apenas descritivo, temos o reconhecimento da atividade pelo Estado, mas não uma proteção legal específica para estes trabalhadores que contam com uma representação sindical esparsa, e que normalmente são representados pelos sindicatos dos comerciários, a exceção dos Estados de Minas Gerais, Paraná e São Paulo, que possuem sindicatos específicos para estes trabalhadores, que “se encontravam totalmente desprotegidos no sentido de se ter uma representatividade perante os órgãos gerenciadores de seus direitos trabalhistas” (SINEF—MG, 2015).

Os agentes funerários estão expostos a riscos químicos, biológicos, mecânicos e ergonômicos no exercício de suas atividades, constituindo fator com impacto subjetivo para estes profissionais (SOUZA, BROEMER, 1998). Em um estudo com os necrotomistas Silva, Zambroni-de-Souza e Araújo (2014), foram identificaram riscos semelhantes e a mesma situação de apreensão pela exposição continua a estes riscos.

Em seu trabalho, os agentes funerários estão submetidos a sofrimento mental, especialmente nas situações que envolvem violência na causa da morte, morte de crianças, ou de pessoas onde haja identificação do profissional para com o falecido ou sua família (CÂMARA; SOUZA, 2011; BROEMER, 1998), exigindo “estratégias de defesa individuais e coletivas fortemente erigidas para trabalhar com objeto tão desestabilizante” (SILVA, ZAMBRONI-DE-SOUZA, ARAÚJO, 2014, p. 88-89).

Além dos riscos e desgaste mental, estes profissionais são estigmatizados pelo contato físico com aquilo que é considerado indesejado pela sociedade, figurando junto com outros “trabalhos sujos” (ASHFORTH; KREINER, 2014); a exemplo do que ocorrem com os que trabalham com lixo (PEDRO; SOUZA, 2014), além de estigmatizados socialmente e moralmente por auferirem valores no momento do

sofrimento alheio (CÂMARA, 2011; RUIZ, CARVALHO, 2007; THOMPSON, 1991).

Esta ausência de reconhecimento social (FARINA et al., 2009), parece se estender a todos os que trabalham com a morte, como relatado por Ribas e Gomes (2012) quanto ao trabalho no Serviço Funerário do Município de São Paulo:

Os “profissionais da morte” sofrem muito com o preconceito da sociedade, também dos próprios colegas de outras secretarias da municipalidade que, ao ouvirem falar que trabalhamos no Serviço Funerário, simplesmente desviam o assunto e se afastam discretamente, para não lembrar da “morte”; tudo em função da nossa cultura, que não educa e não aceita o fato de que um dia iremos partir. (RIBAS, GOMES, 2012, p. 87-88)

Entretanto, em uma sociedade que se nega, total ou parcialmente, a falar e a manejar a morte, o agente funerário se torna cada vez mais importante, já que “as pessoas se distanciam do trato com os mortos e assumem a postura de espectadores, utilizando como justificativas razões de ordem higiênica e ausência de condições psicológicas para o enfrentamento dessa realidade” (CÂMARA, 2011, p. 104).

Nessa terceirização dos cuidados com o morto é esperada uma atitude profissional e de pouco envolvimento, sem espaço para manifestação ou vazão das emoções dos agentes funerários (KOVACS; VAICIUNAS; ALVES, 2014), contribuindo para o cenário descrito no estudo de Dittmar (1991) com trabalhadores do serviço funerário do município de São Paulo no qual os índices de transtornos mentais e do comportamento, com destaque para o alcoolismo, foram superiores aos de outras categorias profissionais; resultados similar ao apresentado em um estudo com agentes funerários sul-africanos, onde Nöthling, Ganasen e Seedat (2015) encontraram maior prevalência de transtornos psiquiátricos, notadamente quadros depressivos, quando comparados a trabalhadores de outras áreas.”

Alguns fatores do trabalho do agente funerário, como os riscos ocupacionais, demandam a atuação direta sobre o ambiente de trabalho, entretanto, o fato de lidar diretamente com a morte é algo que não há como se mudar, surgindo então como possibilidade de melhoria da vivência destes trabalhadores e do desempenho das organizações, a “identificação de estados psicológicos positivos e passíveis de desenvolvimento que podem capacitar os trabalhadores a lidarem melhor

com as adversidades no contexto de trabalho” (SIQUEIRA, MARTINS, 2013, p. 640).

3 Bem-Estar no Trabalho

O conceito de bem-estar e de bem-estar no trabalho vem assumindo várias definições ao longo do tempo a partir do referencial teórico e estratégia de abordagem do tema adotado pelos pesquisadores, sendo necessária, no caso de iniciativas de mensuração que haja uma definição clara do conceito que norteará a pesquisa (WARR, 2013), principalmente pela relação entre bem-estar e saúde (SIQUEIRA; MARTINS, 2013; WARR, 1990).

Ferreira, Souza e Silva (2012), ao analisarem o conceito de bem-estar no trabalho, indicam que as formulações teóricas variam de concepções unidimensionais com foco apenas na dimensão afetiva do construto, até modelos multidimensionais que incluem fatores cognitivos, afetivos, comportamentais e psicossomáticos. Apesar do cenário, no qual encontram-se avanços consideráveis, como por exemplo, os resultados apontados por Harter, Schmidt e Keyes (2002) em um trabalho de metanálise de 21 estudos, englobando 7.939 unidades de negócios de várias organizações e atividades econômicas perfazendo 198.514 indivíduos, encontraram correlações positivas entre bem-estar no trabalho e produtividade, redução da rotatividade e retenção de trabalhadores.

Em uma perspectiva que envereda pela adoção de uma postura calcada na Psicologia Positiva de valorização dos aspectos subjetivos positivos e sua potencialização, Siqueira e Padovam (2008) propõem um modelo constitutivo de bem-estar no trabalho composto por três vínculos positivos: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo.

Este modelo de bem-estar no trabalho integra três fatores já correntes no campo dos estudos organizacionais (SIQUEIRA, PADOVAM, 2008; SIQUEIRA, MARTINS, 2013; SIQUEIRA, ORENGO, PEIRÓ, 2014), a saber:

- a) fator satisfação no trabalho, entendido como o conjunto de sentimentos positivos proveniente de aspectos existentes no ambiente de trabalho — as relações com colegas e chefias, as retribuições organizacionais e com a tarefa avaliada em si, ou seja, é um vínculo estabelecido a partir do ambiente de trabalho;

b) fator comprometimento organizacional afetivo, referente a um vínculo entre o indivíduo e a organização resultante de sentimentos positivos de entusiasmo, orgulho, dedicação, confiança e apego direcionados à organização; e

c) fator envolvimento com o trabalho, resultante da interação estabelecida entre o indivíduo e sua atividade na presença de três condições: existência de uma meta; possibilidade dos desafios da atividade serem vencidos pelas habilidades do indivíduo; e a existência de *feedback* advindos da própria atividade, sendo, portanto, um vínculo estabelecido com a atividade.

Nesta perspectiva, o bem-estar no trabalho elevado resultaria da indicação dos trabalhadores de estarem satisfeitos em seu ambiente laboral, de se envolverem positivamente com suas tarefas e de estabelecerem compromisso afetivo com a organização (SIQUEIRA; PADOVAN, 2008).

Tendo em vista que o modelo proposto por Siqueira e Padovam (2008) é formado por um conjunto de elementos fundamentais, tem-se assim um construto mais complexo e com maior alcance teórico e prático, e por seu alinhamento com os pressupostos da Psicologia Positiva, sua adoção no presente estudo se torna interessante, neste contexto onde fatores negativos ou desagradáveis da experiência humana não são passíveis de eliminação.

4 Método

A amostra foi selecionada por conveniência a partir da liberação da aplicação do instrumento de pesquisa por parte das organizações onde os trabalhadores estavam inseridos. A amostra final foi composta por 25 participantes com média de idade de 32,2 anos, sendo 13 participantes do sexo feminino e 12 do sexo masculino, integrantes de sete funerárias diferentes do Distrito Federal. A coleta de dados foi realizada no local e horário de trabalho dos participantes, após a apresentação e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido — TCLE.

Neste estudo foi aplicado o Inventário de Bem-Estar no Trabalho — IBET-13 (SIQUEIRA, ORENGO, PEIRÓ, 2014), composto de 13 itens que avaliam as dimensões “Compromisso e Satisfação no Trabalho” e “Envolvimento com o Trabalho”. A dimensão “Compromisso e Satisfação no Trabalho” abrange cinco itens que avaliam comprometimento organizacional afetivo e quatro itens que avaliam a satisfação no trabalho,

somando nove itens (fator 1) com $\alpha = 0,92$ e carga fatorial entre 0,50 e 0,95. Já a dimensão "Envolvimento com o Trabalho" compreende quatro (fator 2) com $\alpha = 0,87$ e carga fatorial entre 0,64 e 0,89. Para obtenção dos escores em cada dimensão somam-se os resultados dos itens componentes do fator e divide-se pelo número de itens de cada fator.

A interpretação dos resultados foi orientada pelos parâmetros indicados por Siqueira, Orengo e Peiró (2014) para avaliação dos resultados do IBET-13, como exposto na Tabela 1.

Tabela 1: Parâmetros de Avaliação de Escores do IBET-13

Escore	Interpretação
4 a 5	Escore Alto
3 a 3,9	Escore Médio
1 a 2,9	Escore Baixo

Fonte: Adaptado de Siqueira, Orengo e Peiró (2014)

Os dados obtidos foram submetidos à análise no programa *Assistat* (7.7 beta), onde se produziram as estatísticas descritivas, o Teste *t* de Student para avaliação da diferença das médias e as correlações de Pearson, mantendo nas análises o nível de significância em 0,05.

5 Resultados e Discussão

A análise estatística inicial indicou um nível de compromisso e satisfação com o trabalho que pode ser considerado mediano ($\bar{x} = 3,83$), já na dimensão envolvimento com o trabalho os resultados indicam um nível baixo de envolvimento (2,89), segundo os critérios apresentados para o IBET-13 por Siqueira, Orengo e Peiró (2014), sendo importante ressaltar que na dimensão envolvimento no trabalho foi encontrada uma variância significativa entre os sujeitos da amostra (desvio padrão 1,03 e variância de 1,06) como indicado na Tabela 2.

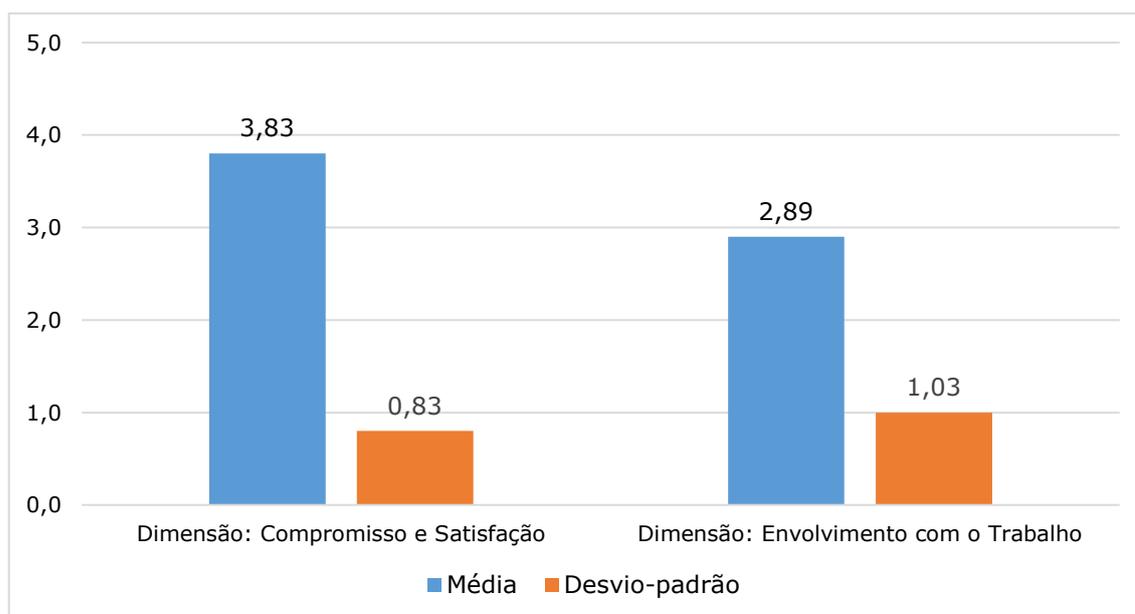
Tabela 2: Estatística Descritiva por Dimensão Componente do Bem-Estar no Trabalho

Dimensão 1		Dimensão 2	
Média	3,83	Média	2,89
Desvio padrão	0,83	Desvio padrão	1,03
Variância da amostra	0,68	Variância da amostra	1,06
Mínimo	2,00	Mínimo	1,25
Máximo	5,00	Máximo	4,25
Nível de confiança (95,0%)	0,34	Nível de confiança (95,0%)	0,42

Fonte: Autoria Própria

A diferença entre os escores obtidos em cada dimensão constituinte do bem-estar no trabalho (Gráfico 1) revelam-se significativas estatisticamente quando submetidos os escores médios ao Teste *t* de Student ($t = 3,55$; $\alpha = 0,05$; $\varphi = 46$).

Gráfico 1: Escores Médios por Dimensão componente do Bem-Estar no Trabalho



Fonte: Autoria Própria

Os escores medianos na dimensão compromisso e satisfação indicam sentimentos positivos presentes para com a organização (comprometimento organizacional afetivo), além de vínculos positivos em relação ao ambiente de trabalho quanto às relações com socioprofissionais, o trabalho e suas recompensas (satisfação), refletindo as condições mais amplas do trabalho e das organizações, entretanto, como a natureza da tarefa está incorporada no construto de satisfação no trabalho, o rebaixamento no escore pode estar relacionado a este item. Interessante notar que estes vínculos positivos presentes, ainda que medianos, no trabalho não contrariam os estudos anteriormente citados, uma vez que estes fatores ainda não haviam sido abordados nestes estudos que se focaram na tarefa em si.

Analisando ainda a questão dos vínculos com colegas e chefias, podem indicar comportamentos que se alinham com uma iniciativa de desenvolvimento de estratégias de defesa citadas por Silva, Zambroni-de-Souza e Araújo (2014) como necessárias ante as exigências deste tipo de trabalho.

Já os escores menores na dimensão envolvimento, como são resultado da avaliação dos vínculos estabelecidos diretamente com a atividade, bem como com a avaliação dos recursos pessoais para superação dos desafios impostos pela atividade exercida, indicam um maior impacto da natureza do trabalho em si, corroborando o indicado por Kovács, Vaiciunas e Alves (2014), e por Souza e Broemer (1998) quanto as exigências emocionais do trabalho destes profissionais.

A análise da correlação entre idade dos participantes e os escores obtidos indicaram uma fraca correlação entre idade e compromisso e satisfação (0,28), e moderada entre idade e envolvimento com o trabalho (0,44) — quanto maior a idade, maior o escore nesta dimensão (Tabela 3). Este resultado pode estar na base da variância significativa encontrada para dimensão envolvimento no trabalho.

Tabela 3: Matriz de correlações de Pearson entre Dimensões e Idade

	Idade	Dimensão 1	Dimensão 2
Idade	1		
Dimensão 1	0,28	1	
Dimensão 2	0,44	0,73	1

Fonte: Autoria Própria

Esta correlação positiva entre idade e envolvimento no trabalho vai ao encontro do encontrado por Câmara (2011) e Ruiz e Carvalho (2007) quanto ao desenvolvimento profissional na prática destes profissionais, que entram na atividade pela necessidade e nela permanecem — “parece que o tempo de serviço concretiza a atividade como uma profissão, mas não os protege de se emocionar com alguns casos que atendem” (CÂMARA, 2011, p. 140), que no caso dos resultados ora apresentados indica o desenvolvimento de vínculos mais positivos com a atividade.

Não foi encontrada correlação significativa entre gênero e os escores nas dimensões.

Observando-se o indicado por Siqueira e Padovam (2008) quanto ao bem-estar no trabalho ser alto quando todos os componentes do construto são avaliados como positivos, há que se atentar, portanto, para os resultados encontrados no IBET-13, com destaque para os obtidos na dimensão envolvimento com o trabalho, já que esta dimensão avalia justamente os vínculos estabelecidos com a tarefa do agente funerário, ou seja, a dimensão que representa o contato direto com a morte, indicando a instância onde a intervenção deve se dar, com vistas a potencialização

das capacidades dos indivíduos a lidar com as dificuldades do trabalho e consequente promoção da saúde e bem-estar de trabalhadores e organizações.

6 Considerações Finais

A morte é uma ocorrência inerente à condição humana, mas evitada e escondida na sociedade que delega seus cuidados a uma classe de trabalhadores cujo labor diário carece de reconhecimento dessa sociedade (CÂMARA, 2011; FARINA et al, 2009). A estes trabalhadores resta, portanto, lidar com a morte cotidianamente como sua matéria-prima de trabalho, exigindo recursos físicos e mentais para o desempenho de suas funções.

Os resultados encontrados nesta investigação apontam para a dificuldade em estabelecer vínculos positivos com a tarefa precípua do agente funerário, podendo reverter em consequências indesejáveis tanto no âmbito dos trabalhadores quanto das organizações, mas ao mesmo tempo aponta para o potencial positivo das relações socioprofissionais e para com a organização, possibilitando ações de melhoria da vivência destes profissionais, como afirmam Siqueira e Martins (2013, p. 637) “é recomendável e adequada a identificação de estados psicológicos positivos e passíveis de desenvolvimento que podem capacitar os trabalhadores a lidarem melhor com as adversidades no contexto de trabalho, se elas não puderem ser evitadas”.

Entretanto, cabe salientar as limitações deste estudo para melhor interpretação destes resultados, limitações estas derivadas principalmente de dois aspectos:

- a) a amostragem relativamente pequena e centrada em trabalhadores de organizações de pequeno porte, o que circunscreve os resultados e suas conclusões a uma realidade local; e
- b) a limitação decorrente da opção por uma metodologia quantitativa, que, se por um lado garante a adoção de parâmetros estatísticos de segurança e critérios de comparação mais eficientes, por outro não permite o aprofundamento das observações em busca das vivências mais internalizadas destes trabalhadores.

Tendo em vista a necessidade de desenvolvimento destes estados psicológicos positivos para promoção do bem-estar no trabalho dos

agentes funerários e as limitações deste estudo, surgem como perspectivas de continuidade deste estudo:

- a) a ampliação da pesquisa com esta população, tanto na ampliação da amostra, quanto na diversificação de organizações de trabalho (públicas e privadas; pequeno, médio e grande porte);
- b) a investigação de outras variáveis do comportamento organizacional, como resiliência, contexto de trabalho, entre outros;
- c) a adoção de estratégias quantitativas aliadas a estratégias qualitativas, para aprofundamento do entendimento deste trabalho importante, mas ignorado.

Do ponto de vista organizacional a valorização dos fatores que compõem as dimensões compromisso e satisfação no trabalho pode reverter na promoção real de uma vivência mais salutar do labor do agente funerário, promovendo relações socioprofissionais saudáveis e suportivas, além de estratégias de gestão que valorizem e recompensem estes trabalhadores, afim de melhorar a qualidade de vida e o bem-estar no trabalho, além de propiciar resultados organizacionais mais significativos.

Referências

- ASHFORTH, B. E.; KREINER, G. Dirty Work and Dirtier Work: Differences in Countering Physical, Social, and Moral Stigma. **Management and Organization Review**, v. 10, n. 1, p. 81-108, 2014.
- CÂMARA, M. C. C. O agente funerário e a morte. O cuidado presente diante da vida ausente. **Dissertação de mestrado**. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, RN, 2011.
- DITTMAR, W. H. **Um estudo sobre a prevalência de distúrbios psiquiátricos entre sepultadores do serviço funerário do município de São Paulo**. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Medicina, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1991.
- FARINA, A. S.; ANTUNES, A. D. A.; YOKOMIZO, J. E.; ARIENTE, L. A. A morte como trabalho, um estudo com agentes funerários da Grande São Paulo. Em: CARVALHO, A. M.; FARINA, A. S.; FRANCO, E. M.; STELLA, C.; GARÇÃO, J.; RUSCHE, R. S; SIQUEIRA, V. (Orgs.). **Temas contemporâneos em Psicologia do Cotidiano**. São Paulo: Editora Expressão e Arte, 2009, p. 35-58.
- FERREIRA, M. C.; SOUZA, M. A.; SILVA, C. A.. Qualidade de vida e bem-estar no trabalho: principais tendências e perspectivas teóricas. Em: FERREIRA, M.C; MENDONÇA, M. (Orgs.). **Saúde e Bem-estar no Trabalho: dimensões individuais e culturais**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012, p. 79-104.
- RODRIGUES, C. M. L.; SANTANA, G. B. M.; SILVA, J. C. F. da; DUARTE, J. M. M.; NOGUEIRA, L. F. da S.; ARAÚJO, P. H. R.; SILVA, Y. S. G. da. *Trabalhando com a morte: bem-estar no trabalho de agentes funerários*. R. Laborativa, v. 5, n. 1, p. 04-17, abr./2016. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

HARTER, J. K.; SCHMIDT, F. L.; KEYES, C. L. Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: a review of the Gallup studies. Em: KEYS, L.; HAIDT, J. (Orgs.). **Flourishing: The positive person and the good life**. Washington: APA, 2002, p. 205-224.

KOVACS, M. J.; VAICIUNAS, N.; ALVES, E. G. R. Profissionais do Serviço Funerário e a Questão da Morte. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 34, n. 4, p. 940-954, 2014.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Classificação Brasileira de Ocupações: CBO**. 3ª ed.. Brasília: MTE, 2010.

NÖTHLING, J. M.A.; GANASEN, K.; SEEDAT, S. Predictors of Depression Among a Sample of South African Mortuary Workers. **Journal of Nervous & Mental Disease**, v. 203, n. 3, p. 226-230, 2015.

PEDRO, G. F. L. R.; SOUZA, G. M. Cidadania e as expressões da miséria social: um estudo referente ao perfil dos catadores de materiais reutilizáveis e recicláveis em Ceilândia DF. **Outras Palavras**, v. 10, n. 2, p. 18-30, 2014.

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

RUIZ, E. M.; CARVALHO, S. De Papa-Defunto a Trabalhador: Trabalho e Morte no Cotidiano dos Agentes Funerários. Em: BORSOI, I. C. F.; SCOPINHO, R. A. (Orgs.). **Velhos Trabalhos: Novos Dias**. Fortaleza/São Carlos: EDUFC/EDUFSCAr, 2006, p. 219-251

SILVA, F. L. L.; ZAMBRONI-DE-SOUZA, P. C.; ARAUJO, A. J. S. Análise das condições e da organização do trabalho dos necrotomistas. **Psicologia em Estudo**, v. 19, n. 1, p. 81-91, 2014.

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM FUNERÁRIAS, CEMITÉRIOS E CONGÊNERES DO ESTADO DE MINAS GERAIS (SINEF-MG). Disponível em: <<http://www.sinef.com.br/>>. Acessado em: 2 de agosto de 2015.

SIQUEIRA, M. M. M., ORENGO, V.; PEIRÓ, J. M.. Bem-estar no trabalho. Em: SIQUIERA, M. M. M. (Org). **Novas Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2014, p. 39-51.

SIQUEIRA, M. M. M.; MARTINS, M. C. F. Promoção de saúde e bem-estar em organizações. Em: BORGES, L. O.; MOURÃO, L. **O Trabalho e as Organizações: atuações a partir da Psicologia**. Porto Alegre: ArtMed, 2013, p. 619-641.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 24 n. 2, p. 201-209, 2008.

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

RODRIGUES, C. M. L.; SANTANA, G. B. M.; SILVA, J. C. F. da; DUARTE, J. M. M.; NOGUEIRA, L. F. da S.; ARAÚJO, P. H. R.; SILVA, Y. S. G. da. *Trabalhando com a morte: bem-estar no trabalho de agentes funerários*. R. Laborativa, v. 5, n. 1, p. 04-17, abr./2016. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

THOMPSON, W. E.. Handling the Stigma of Handling the Dead: Morticians and Funeral Directors. **Deviant Behavior**, v. 12, n. 4, p. 403-429, 1991.

WARR, P. B. How to Think About and Measure Psychological Well-being: Em: WANG, M.; SINCLAIR, R. R.; TETRICK L. E. (Eds.). **Research Methods in Occupational Health Psychology: Measurement, Design and Data Analysis**. Nova Iorque: Psychology Press/Routledge, 2013, p. 76-90.

_____. The measurement of well-being and other aspects of mental health. **Journal of Occupational Psychology**, v. 63, n. 3, p. 193-210, 1990.

Artigo apresentado em : 11 /10/2015

Aprovado em: 06/01/2016

Versão final apresentada em: 17/03/2016

RODRIGUES, C. M. L.; SANTANA, G. B. M.; SILVA, J. C. F. da; DUARTE, J. M. M.; NOGUEIRA, L. F. da S.; ARAÚJO, P. H. R.; SILVA, Y. S. G. da. *Trabalhando com a morte: bem-estar no trabalho de agentes funerários*. R. Laborativa, v. 5, n. 1, p. 04-17, abr./2016. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>