

“Ninguém olha para esses trabalhadores”: Análise do Trabalho dos Agentes do Mercado do Morrer sob a Lente do Trabalho Precário

Rosana Oliveira da Silva - Mestre em Administração
UNIGRANRIO e FIOCRUZ
rooliveira35@outlook.com

Robson Gomes André - Mestre em Administração
UNIGRANRIO e FIOCRUZ
robsongandre44@gmail.com

Rejane Prevot Nascimento – Doutora em Engenharia de Produção
PPGA UNIGRANRIO
rejaneprevot@uol.com.br

Denise Franca Barros – Doutora em Administração
PPGA UNIGRANRIO
denise.fb@globo.com

Resumo

O objetivo desta pesquisa é identificar as características associadas ao trabalho precário entre os trabalhadores que atuam na venda de produtos e na prestação de diversos serviços relacionados à gestão da morte (WALTER, 2012), aqui compreendido como o mercado do morrer. Para tanto, esta pesquisa de natureza qualitativa, teve como foco entender o trabalho do mercado do morrer a partir dos seus participantes nos diversos negócios como funerárias, laboratórios de tanatopraxia, cemitérios, seguradoras, entre outros. Como forma de coleta, foram realizadas entrevistas semiestruturadas em profundidade com sujeitos que atuam nos principais campos deste mercado – funerárias, cemitério público, crematório privado e seguradora. Como resultados, foram identificadas várias características do trabalho precário, como falta de treinamentos, trabalho que oferece riscos à saúde e a integridade física, o uso de comissões e benefícios como forma de redução de salários, falta de sindicatos que os representem, falta de regulamentação de profissões, bem como uma precariedade subjetiva diante do excesso de pressão exercida nos profissionais e do estigma da sociedade. Conclui-se que esses trabalhadores podem ser vistos sob a forma de três pilares da precariedade: a objetiva, a subjetiva e diante das condições de trabalho existentes, que colocam os trabalhadores em situações de risco à sua saúde e à sua integridade física. Em vista disso, sugere-se que novas pesquisas sejam desenvolvidas sobre esses sujeitos visando diminuir a precariedade que os cercam.

Palavras-chave: Mercado do Morrer; Trabalho Precário; Precariedade Objetiva; Precariedade Subjetiva.

1 Introdução

A morte envolve aspectos econômicos há tempos, mas pode-se dizer que as práticas existentes nem sempre foram atividades de mercado, pois eram muito mais práticas culturais e religiosas (SILVA; BARROS, 2017). Contudo, pode-se afirmar que as práticas de gestão da morte em torno da morte diferem muito, e não se pode dizer que em todas as sociedades a morte seja vista como um mercado (WALTER, 2005; 2012). Ainda assim, alguns autores sugerem um processo de mercantilização da gestão da morte (RODRIGUES, 1997; 2016; WALTER, 2012; VERAS; SOARES, 2016). Para tanto, é importante sinalizar o que estamos chamando de

mercado do morrer. Ele engloba os agentes e as empresas que atuam de alguma forma em práticas que envolvem a morte, como funerária, cemitérios, seguradoras, agentes cemiteriais e funerários. Visto que muitos produtos/serviços são adquiridos muito antes da morte, como os planos funerários e o seguro de vida, faz sentido utilizarmos um verbo que remeta a um processo que pode se iniciar muito antes de ocorrer a morte em si, tal como foi feito por Silva e Barros (2018).

Apesar desse mercado não ser muito novo – desde os enterros nas igrejas, nos séculos XVIII e XIX já se falava em trocas econômicas (VERAS; SOARES, 2016) – a morte não é comumente tratada no campo da administração (PEREIRA, 2016), apesar de atualmente o mercado ter crescido ao ponto de ser considerado um mercado na lógica de consumo (VERAS; SOARES, 2016) e muito lucrativo (SILVA; BARROS, 2018). Isso revela uma lacuna no sentido de pouco se conhecer sobre o mercado do ponto de vista do trabalho ou do trabalhador. É possível encontrar algumas pesquisas no campo da administração (e.g. SOUZA; BOEMER, 1998; PÊGAS et al., 2009; PINHEIRO; FISCHER; COBIANCHI, 2012; CATIVO; RIBEIRO; WEIL, 2014; KOVÁCS; VAICIUNAS; ALVES, 2014; PEREIRA, 2016; RODRIGUES et al., 2016; MONTEIRO et al. 2017; SILVA; BARROS, 2018; FLORES; MOURA, 2018), mas apenas algumas se dedicaram a estudar o trabalho/trabalhador deste mercado. Souza e Boemer (1998) abordam sobre os riscos à saúde dos quais os trabalhadores deste mercado estão expostos; Flores e Moura (2018) relatam sobre os estigmas que circundam tais profissionais, e Kovács, Vaiciunas e Alves (2014) demonstram que os trabalhadores funerários são vulneráveis física e psicologicamente. Portanto, percebe-se que as pesquisas são ainda incipientes e o trabalho destes profissionais ainda seja pouco explorado como objeto de estudo, como ressaltam Kovács, Vaiciunas e Alves (2014) e Monteiro et al. (2017), sobretudo se tivermos com parâmetro a noção de precarização do trabalho, que não foi abordada por nenhuma das pesquisas citadas. Tais elementos constituíram um ponto de partida para que pudéssemos analisar os trabalhadores sob o enfoque da precarização.

Segundo Vargas (2016), a precariedade do trabalho costuma ser vista de três formas, quais sejam, a precariedade objetiva (aquela que retirar direitos e benefícios), a precariedade subjetiva (aquela que afeta o trabalhador diante de uma cobrança exacerbada por resultados, muitas vezes sem dá o suporte necessário ao trabalhador) e da vulnerabilidade (que coloca o trabalhador em risco, como na sua saúde). Nesse sentido, de acordo com Standing (2013), o trabalho precário é aquele que traz inseguranças em muitos sentidos, como de ganhos, de manutenção do vínculo – quando existente – e que não dá garantias ao trabalhador – ou pouco dá, como de sua saúde e de seu bem-estar. A insegurança só aumenta diante da falta de representantes para brigarem por seus direitos – como sindicatos – e da certeza de que o mercado de trabalho não lhe pode proporcionar uma garantia de que pode ser alocado ou melhor alocado, mesmo quando tem boas qualificações e experiência (STANDING, 2013). Infere-se de todos esses pontos, que a precariedade subjetiva é uma realidade para os trabalhadores sujeitos ao trabalho precário. Mas Linhart (2014) acredita que a precariedade subjetiva pode atingir a todos, até servidores e altos cargos – algo que também é reconhecido por Standing (2013) –, diante das pressões exercidas no trabalho e da cobrança por resultados, mesmo que sejam inalcançáveis.

Dessa forma, o objetivo desta pesquisa é identificar características de trabalho precário nos agentes que atuam no mercado do morrer. Para tanto, foram realizadas entrevistas em profundidade com agentes que atuam no mercado do morrer, da cidade do Rio de Janeiro. Quanto à natureza, esta pesquisa é de cunho qualitativo e os relatos foram interpretados por meio da análise de conteúdo (BARDIN, 2011).

2 O Mercado do Morrer

O mercado do morrer passou por diversas mudanças no Ocidente com adoção de novas práticas para a gestão da morte (WALTER, 2005, 2012). No Brasil, por exemplo, as principais mudanças ocorreram no século XIX, e pode-se dizer que essas mudanças envolveram os lugares onde os mortos eram enterrados – das igrejas para os cemitérios – e a entrada de outros agentes, que não só aqueles ligados à Igreja Católica (RODRIGUES, 1997). O Brasil acompanhou as mudanças que em outros locais do Ocidente, e assim como nas outras localidades, os médicos, os agentes funerários e cemiteriais, administradores de cemitérios e outros agentes, passaram a fornecer produtos e/ou prestar serviços para o mercado (WALTER, 2005; 2012). Outro ponto que é importante sinalizar, é que instituições privadas e municípios passaram a administrar/gerir o mercado (WALTER, 2005; 2012). Dessa forma, o mercado, apesar de sofrer com tabus, cresceu muito nos últimos anos, em matéria de produtos, serviços e lucratividade (SILVA; BARROS, 2018).

No Rio de Janeiro, a prefeitura é a responsável por regular e normatizar o mercado, por mais que o federal também possa criar dispositivos legais com essa finalidade (SILVA; BARROS, 2018). Todavia, eles vão dizer como devem atuar as empresas e os profissionais. Entretanto, a prefeitura deu a iniciativa privada – por meio de licitações – a administração dos cemitérios públicos, além de permitir que outras empresas atuem nos serviços funerários (RIO DE JANEIRO, 2014). Na cidade do Rio de Janeiro, existem 21 cemitérios, dentre eles, 13 públicos, que são administrados, hoje, por duas concessionárias (PEREIRA, 2016) e muitas funerárias (SEFERJ, 2018). Tais concessionárias administram os cemitérios desde 2014/2015 e ocuparam o espaço que antes era de uma filantrópica, a Santa Casa da Misericórdiosa, que administrou os cemitérios públicos por mais de 500 anos (SILVA; BARROS, 2017). Essa administradora perdeu tal espaço diante de denúncias de práticas ilegais (G1, 2013). Contudo, além da administração dos cemitérios públicos, as concessionárias possuem a administração de funerárias, tendo em vista que os cemitérios administrados por elas, também têm funerárias. Ressalta-se, ainda, que ambas as concessionárias vendem planos funerários e, uma delas, vende seguro de vida (REVIVER, 2018; RIOPAX, 2018). Isso prova o quanto essas concessionárias tem um grande campo de atuação na cidade do Rio de Janeiro.

Mas, pode-se dizer que o mercado se concentra em quatro grandes eixos: os cemitérios; as funerárias; as empresas de planos funerários; e as seguradoras que ofertam seguro de vida e – em alguns casos – planos de assistência funerária (SILVA; BARROS, 2018). Atualmente, o Decreto nº 39.094/2014, editado pela Prefeitura Municipal do Rio de Janeiro, regulamenta a forma de atuação das empresas/profissionais do mercado, além de estabelecer regras para o setor/mercado, mas existem outros dispositivos legais que regulamentam as Seguradoras e as empresas de planos funerários (SILVA; BARROS, 2018).

2.1 Os Trabalhadores do Mercado do Morrer

O Decreto nº 39.094/2014 descreve que o agente funerário é “aquele a quem, na qualidade de titular, sócio, diretor ou empregado de empresa de serviços funerários, com idade mínima de 18 (dezoito) anos, seja outorgada essa habilitação pela Comissão Municipal de Controle de Cemitérios e Serviços Funerários” (RIO DE JANEIRO, 2014, p. 45). Quanto às atribuições, segundo o mesmo Decreto, “aos agentes funerários são atribuídas atividades de contratação dos serviços funerários em nome das empresas que representam, sendo-lhes vedado o exercício de atividade em nome próprio, como profissionais autônomos, sem prejuízo da responsabilidade pessoal por crimes e danos provocados” (RIO DE JANEIRO, 2014, p. 46). Assim, infere-se desses dispositivos, que o Decreto coloca os funcionários da base e os donos de funerárias, com a mesma responsabilidade. O Cadastro Brasileiro de Ocupação (CBO), definido pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), tem uma descrição mais completa sobre as atividades desses agentes, a saber:

CBO 5165-05 - Agente funerário - tanatopraxista, atendente funerário, auxiliar de funerária. 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 embalsamento, substituindo fluídos naturais por líquidos conservantes. Embelezam cadáveres aplicando cosméticos específicos. (MTE, 2018, s/p)

Como característica do trabalho, o MTE, por meio do CBO, descreve que são empregados com carteira assinada, que podem trabalhar em qualquer turno, inclusive fazer revezamento. Para esses profissionais, de acordo com as informações do Ministério, é requerido somente o ensino fundamental e o aprendizado de algumas técnicas. No caso de quem faz a tanatopraxia – preparação do corpo –, a CBO descreve algumas competências pessoais exigidas: “transmitir confiança”, “dar provas de paciência”, “ouvir”, “agir com discrição”, “identificar-se com a profissão”, “demonstrar habilidade para negociação”, “identificar a pessoa adequada para conversar”, “evitar preconceitos”, “controlar-se emocionalmente”, “trabalhar com ética”, “manter boa postura profissional”, “atualizar-se”, “manusear cosméticos para necro-maquagem”, “administrar o estresse”, “demonstrar conhecimentos técnicos e legais” e “manter sigilo” (MTE, 2018, s/p). Contudo, além do excesso de características exigidas, outro ponto chama atenção, qual seja, tais profissionais “trabalham sob pressão e, frequentemente, são expostos a produtos químicos e bactérias” (MTE, 2018, s/p). Outros profissionais deste mercado, com descrição estabelecida pelo MTE, é o operador de forno – que precisa ter ensino médio – e o sepultador – que só precisa do fundamental –, que segundo a descrição “auxiliam nos serviços funerários, constroem, preparam, limpam, abrem e fecham sepulturas”, “realizam sepultamento, exumam e cremam cadáveres, trasladam corpos e despojos”, “conservam cemitérios, máquinas e ferramentas de trabalho” e “zelam pela segurança do cemitério” (MTE, 2018, s/p). Para tais profissionais também é relatada a situação de vulnerabilidade, tal como ocorre com os agentes funerários: “frequentemente, trabalham em posições desconfortáveis, durante longos períodos, expostos a materiais tóxicos, ruídos, altas temperaturas, intempéries e doenças contagiosas” (MTE, 2018, s/p).

Contudo, importante relatar que o mercado do morrer possui outros trabalhadores, como os vendedores de flores, velas, seguros de vida e planos funerários, dentre outros profissionais (SILVA; BARROS, 2018). Mas, além das descrições do MTE apontarem para uma vulnerabilidade/precariedade, possível, dos trabalhadores que atuam neste mercado, a falta de ética comumente associada ao trabalho dos profissionais deste mercado (FLORES; MOURA, 2018), ajuda a estigmatizar os profissionais que atuam no ramo, que ainda precisam lidar com o desprezo da sociedade no que se refere ao seu ofício (KOVÁCS; VAICIUNAS; ALVES, 2014). De acordo com os autores, os trabalhadores são vulneráveis física e psiquicamente.

Profissionais de funerária têm condições de trabalho com risco físico e psíquico com possibilidade de desenvolvimento de *burnout*. Há sobrecarga de trabalho, contato com famílias enlutadas, sem ter preparo para essas tarefas. Não escolheram sua profissão, não têm capacitação nem órgão de classe que os represente. São vistos com desconfiança quando os trabalhos são cobrados ou há demora para realizar os trâmites necessários. (KOVÁCS; VAICIUNAS; ALVES, 2014, p. 941)

Ao analisar uma funerária de Minas Gerais, Carvalho (2005) aponta para um trabalho pouco profissionalizado. Infere-se do respectivo trabalho que essa pode ser a realidade de outras localidades, já que o próprio setor aponta para outros problemas, como a falta de ética e a exploração/vulnerabilidade do consumidor (SILVA; PEREIRA, 2018). Assim sendo, percebe-se que os trabalhadores deste mercado podem ser vistos sob a lente do trabalho precário.

3 O Trabalho Precário

O trabalho precário é tratado por muitos autores (e.g. PICCININI; OLIVEIRA; RÜBENICH, 2005; ANTUNES, 2011; STANDING, 2013; ALVES, 2014; LINHART, 2014; VARGAS, 2016), que entendem que determinados trabalhos possuem características que permitem identifica-los como tal. É reportado à flexibilidade do trabalho o começo da

precarização do trabalho, ou seja, ao processo de tornar os trabalhos precários (ALVES, 2011). A flexibilidade permitiu que o trabalho pudesse ser flexível em vários sentidos, como na contratação, salário, carga horária e atividades, mas, por outro lado, ela fez com que se perdessem garantias e direitos, assim como fez com que trabalhadores ficassem inseguros e fragilizados diante de incertezas que tomaram conta do cenário (STANDING, 2013). No Brasil, a flexibilidade e a precariedade do trabalho são sinalizadas na década de 90, com notável crescimento neste século (ALVES, 2011).

Para Vargas (2016, p. 313), a precariedade do trabalho pode ser definida “como uma atividade com fins econômicos exercida em condições que colocam aqueles que a realizam em uma situação de risco, vulnerabilidade ou degradação”. Dessa forma, para o autor, “a precariedade do trabalho pode ser identificada tanto a partir do estatuto social do emprego ou ocupação”, bem como “a partir das condições objetivas e subjetivas de exercício do trabalho propriamente dito” (VARGAS, 2016, p. 313). Nesse contexto, autores se dedicam, segundo o autor, a analisar as condições de trabalho (local, ambiente e meios) e a forma como o trabalho é organizado. Assim, “a precariedade pode se manifestar não só através da sensação de risco vivida em determinadas condições de trabalho, mas também através da insatisfação, do desprazer ou sofrimento que se possa ter em relação a ele” (VARGAS, 2016, p. 315).

No aspecto objetivo, a precariedade é vista como aquela que retira direitos e garantias, como por meio de contratações diferentes da carteira de trabalho assinada com prazo indeterminado (ANTUNES, 1999; ALVES, 2000), por meio de baixos salários (HIRATA, 2011), aumento de jornada de trabalho que submete o trabalhador a fatores de riscos a sua saúde (PADILHA, 2009), por não fornecer aos trabalhadores condições que poderiam lhe trazer uma certa segurança, como a existência de sindicatos que lutassem pelos seus direitos, a garantia de mercado de trabalho, treinamentos para que possam desenvolver as suas habilidades e utilizar os seus conhecimentos (STANDING, 2013), dentre outras formas. Standing (2013) analisa a precarização do trabalho de uma forma ampla, e entende que àqueles submetidos a ela são cercados de inseguranças. Os baixos salários são lembrados pelo autor, como característica amplamente relacionada ao trabalho precário, e, neste sentido, menciona que benefícios passaram a ser utilizados, nas últimas décadas, como forma de redução de salários nominais. O problema é que muitos desses benefícios, como as comissões, requerem esforços dos trabalhadores. Dessa forma, não são nem ao menos garantidos, e, por isso, não se tem a segurança dos ganhos, como Standing (2013) entende ser uma garantia a qual os sujeitos da precarização estão desprovidos. Esses esforços, para Linhart (2014), criam o que ela chama de precariedade subjetiva. Mas, antes de tecer considerações sobre esse tipo de precariedade, é importante abordar outras formas relacionadas à precariedade objetiva. Com esse objetivo, Standing (2013) entende que a segurança no trabalho está relacionada à “proteção contra acidentes e doenças no trabalho através, por exemplo, de norma de segurança e saúde, limites de tempo de trabalho, horas insociáveis”, de outros exemplos (STANDING, 2013, p. 28). Não ter essa garantia é uma característica do trabalho precário. Lazzareschi (2015) ressalta que os trabalhos que não são regulamentados são ainda mais precários, pois não possuem segurança jurídica.

As doenças ocasionadas pelo trabalho são aspectos subjetivos fortemente analisados sob a forma da precariedade subjetiva (LINHART, 2014). Segundo a autora, o excesso de pressão para que o trabalhador produza mais, mesmo que não sejam oferecidas condições suficientes para tal, faz com que trabalhadores vivenciem essa precariedade, independente do tipo de vínculo. Até por essa razão, a autora entende que os trabalhadores com altos cargos e servidores públicos, podem ser os que mais a vivenciam. Assim, ela define a precariedade subjetiva como “o sentimento de não estar em casa no trabalho”, ter insegurança no trabalho que executa, sentir a obrigação de se doar cada vez mais à empresa e a sensação de estar sozinho no trabalho, mesmo cercado de pessoas (LINHART, 2014, p. 45-46). É justamente por meio de

sindicatos/associações, que Standing (2013) entende que o trabalhador pode não estar sozinho, visto que pode contar com um coletivo que lute pelos seus direitos. Ainda no campo da subjetividade, Bauer et al. (2017, p. 1), que analisaram o trabalho dos professores, identificaram “aumento no volume de trabalho” e “medo de perder o emprego”, que segundo os autores, “é um elemento cada vez mais presente no cotidiano docente”. Esses são fatores que desencadeiam a precariedade subjetiva segundo Linhart (2014).

Portanto, há várias formas de ver o trabalho precário, e todas elas estão relacionadas a aspectos que colocam o trabalhador em condição de fragilidade/vulnerabilidade.

4 Procedimentos Metodológicos

Para atender ao objetivo proposto, a pesquisa de natureza qualitativa (CRESWELL, 2010), buscou entender o trabalho do mercado do morrer a partir dos participantes. Como forma de coleta, foram realizadas entrevistas semiestruturadas em profundidade, tendo em vista ela permitir que “os pontos de vista dos sujeitos entrevistados sejam expressos em uma situação de entrevista com um planejamento relativamente aberto” (FLICK, 2004, p. 91). Cada entrevista durou duas horas, em média. Como sujeitos, foram selecionados trabalhadores de quatro empresas, tendo em vista que cada uma das empresas representam um campo de atuação deste mercado (funerária, cemitério público, crematório privado e seguradora). Salienta-se que no caso do cemitério público, a administração do cemitério é ligada a uma concessionária que administra outros tantos cemitérios – como foi dito que ocorre na cidade do Rio de Janeiro. Como respondentes, procurou-se trabalhadores com cargos estratégicos nas empresas (Administrador/Diretora/Coordenadora) e, na maioria dos casos, com longos anos no mercado. Mas, no caso de uma das entrevistadas, com cargo de Diretora, ela é uma das donas da empresa.

Além de analisarmos tais profissionais sob a lente da precariedade – que não seria tão evidente, já que se tratavam de cargos mais altos, que não se pensaria, ou seria mais difícil de se imaginar, que seriam precários –, tais sujeitos permitiriam identificar como é o trabalho dos outros profissionais das empresas, e do ramo, de uma maneira mais ampla, já que eles – na maioria dos casos – possuíam longos anos no mercado. Ressalta-se que um dos profissionais, apesar de não ter um cargo que expressasse uma posição estratégica na empresa – era ajudante funerário –, tinha essa posição. Vale ressaltar que as funerárias, diferentes das outras empresas, geralmente, são de pequeno porte e com poucos profissionais. Porém, é importante salientar que o sujeito tinha uma relação familiar com o dono da empresa, o que justificava sua posição estratégica.

Pontua-se que as entrevistas foram gravadas e transcritas posteriormente, bem como que foram realizadas no ano passado, e totalizaram quase 8 horas de gravação. O sigilo foi garantido para que os trabalhadores pudessem conceder as entrevistas. Usou-se como estratégia, para a escolha dos sujeitos, selecionar trabalhadores que atuam em grandes empresas neste mercado e/ou que a empresa já tivesse muitos anos de atuação no mercado (o que coube exclusivamente à funerária). Ressalta-se ainda que todos os sujeitos estavam localizados na cidade do Rio de Janeiro, com exceção de um deles, que apesar de não estar localizado nesta cidade, é uma empresa inovadora no mercado do morrer – no que se refere a produtos e serviços – e tem atuação na cidade do Rio de Janeiro. A Tabela 1 apresenta os sujeitos da pesquisa e algumas informações relevantes para a análise.

Tabela 1. Sujeitos da Pesquisa

Identificação	Empresa que Atua	Cargo	Escolaridade	Tempo de Atuação no Mercado
E01	Agência Funerária	Ajudante Funerário	Superior Incompleto	1 ano e 6 meses
E02	Crematório Privado ¹	Diretora	Superior Completo	16 anos

E03	Seguradora (oferece seguro de vida e plano funerário)	Coordenadora de Vendas	Segundo Grau Completo	36 anos
E04	Cemitério Público	Administrador	Segundo Grau Completo	26 anos

Fonte: Elaborada pelos autores.

Nota¹: Empresa com matriz e filiais no Sul do país, mas com ramificações no Rio de Janeiro.

Para interpretar os relatos, foi utilizada a análise de conteúdo (BARDIN, 2011). Segundo a autora, tal análise segue três fases: a pré-análise, a exploração do material, e, por último, é realizado o tratamento dos resultados, onde é feita a inferência e as interpretações. Essas foram as fases seguidas nesta pesquisa. No que se refere essa análise, Duarte (2002, p. 151) menciona que tudo que é coletado “precisa ser organizado e categorizado segundo critérios relativamente flexíveis e previamente definidos, de acordo com os objetivos da pesquisa”.

Assim, de posse dos relatos e levando-se em consideração o referencial teórico, foi possível definir as categorias e fazer ajustes, tendo em vista que a utilização de tal técnica não implica o engessamento das análises (MOZZATO; GRZYBOVSKI, 2011). Dessa forma, a próxima seção apresentará os resultados pelas categorias encontradas e estabelecidas, após realizadas as análises.

5 Análise e Discussão dos Resultados

5.1 Trabalho que Oferece Riscos à Saúde e a Integridade Física

Conforme já observado, Standing (2013) ressalta que os sujeitos da precarização não possuem segurança no trabalho (ou pouco possuem) que os protejam contra acidentes e doenças, com o estabelecimento de normas as quais, inclusive, limitem o tempo de trabalho e as horas exercidas em horários desagradáveis, como os noturnos. Como apresentado no referencial teórico, o trabalho de vários profissionais no mercado do morrer pode ser exercido em horários noturnos, e isso pode ser visto na pesquisa. Especificamente no mercado pesquisado, Souza e Boemer (1998) identificaram que os trabalhadores sofrem com os riscos à saúde. Dessa forma, buscou-se questões mais voltadas aos riscos aos quais os trabalhadores estão expostos. Nesse ponto, vale ressaltar que, os relatos apontaram tanto para riscos à saúde, quanto para riscos no que se refere à integridade física dos trabalhadores.

E04 além de relatar sobre seu adoecimento já vivido no mercado, aponta para situações de constrangimentos vivenciadas por outros trabalhadores, diante da falta de recebimento de seus salários.

Eu por exemplo, cheguei a ter quase uma síndrome do pânico, de chegar em casa chorar e ficar assim sentado na cama, e ficar em posição fetal e começar a me tremer. Todo dia tinha um carro da polícia levando um funcionário meu porque não pagava pensão alimentícia. Como que ele ia pagar pensão alimentícia se ele tinha 6 meses de salário, meio ano, de salário atrasado? (E04)

Enfatiza-se que foi possível perceber o quanto os trabalhos de alguns profissionais os deixam expostos a riscos de doenças, tendo em vista um dos entrevistados mencionar que ainda existe muito passivo ambiental decorrente da atividade funerária. Destaca-se ainda, que por mais que o entrevistado tenha dito, em outros momentos, o quanto a sua empresa, uma concessionária de serviços funerários, se preocupa com os trabalhadores, ele menciona que a empresa jamais assumiria este negócio se tivesse que dar conta das irregularidades anteriormente existentes, do período em que o cemitério encontrava-se sob a administração de outra empresa,, incluindo-se aí os passivos ambientais.

Porque todas as sepulturas têm alguma peça aparecendo. E assim, por motivo óbvio, tudo que, que, que, que é o passivo não é nossa responsabilidade, inclusive isso tá em contrato. Até porque se fosse eu acredito que além de nós nenhuma empresa iria querer tá aqui nesse lugar, se tivesse que assumir todo o passivo, seja ele ambiental, que oh é bem grande tá, o ambiental [...]. É muita irregularidade! (E04)

Vale ressaltar que esse relato não demonstra riscos à saúde somente para os profissionais que atuam nos cemitérios, mas para muitos outros participantes do mercado, como os funerários e os consumidores, familiares e pessoas que residem no entorno. Entretanto, certamente, àqueles com exposições mais constantes estarão mais vulneráveis.

A pesquisa também evidenciou que os riscos estão relacionados ainda à integridade física dos trabalhadores, visto terem sido narrados episódios de agressões verbais e físicas, assaltos, ameaças e riscos à vida. Todos esses pontos podem ser referenciados como um trabalho precário que expõe os trabalhadores a riscos, de acordo com Vargas (2016).

Já vi um familiar bater em funcionário da funerária, sem motivos. (E02)

[...] elas chegam com pedras nas mãos. (E02)

[...] na rua mesmo de manhã. Que a gente no trabalho, eles não tão nem respeitando, não tão respeitando polícia pô. Às vezes tá um grupo, que a gente nem fica sozinho né, tá 2, 3, pessoas junto, 4. [...] mas estava os 6 juntos andando ali, em Oswaldo Cruz, os caras chegaram de carro, roubaram todos os meus 6 vendedores. Que absurdo! (E03)

Cara, olha só, você não deve desculpas a mim não, você deve desculpas a minha funcionária, que além de ser menina, você fez a menina chorar, ameaçando, errado, falando que ia levar ela pra delegacia, porque ela tava cumprindo com o dever dela. (E04)

Mas vi casos inclusive de família mais simples de comunidade querendo bater em motorista, em funerário, isso é quase comum tá. (E04)

Hoje por exemplo, eu tive um problema administrativo às 7:30 da manhã, chegou uma senhora adulterada, [...], os funcionários viram ali que não tinha marcado, e a pessoa entrou, pulou o balcão, queria bater nos funcionários, eu tive que chamar a polícia. (E04)

Por exemplo, é, todo cemitério uma das maiores dificuldades hoje é, é, o retrato do Rio de Janeiro, todo o cemitério é cercado por uma comunidade. Eu tenho sérios problemas aqui com a comunidade, inclusive querendo interferir em operacional nosso, entendeu? Então assim, você tem que ter cautela, afinal de contas eu tenho família né, eu tenho responsabilidades, daqui pra fora eu não tenho segurança, é eu e Deus dentro do carro e rezar. E você tem que saber cara, com muito cuidado fazer isso funcionar. Ah por exemplo, faleceu alguém da comunidade, tem que fazer o enterro de graça cara, entendeu? (E04)

Assim, verificou-se que os trabalhadores passam por situações de riscos que os deixam vulneráveis, bem como que esses riscos também se estendem à saúde. Portanto, pode-se dizer que o trabalho deles podem ser vistos como precário no sentido expresso por Vargas (2016) e que o trabalho não oferece a segurança mencionada por Standing (2013).

5.2 Comissões e Benefícios Utilizados como Forma de Redução de Salários

Para Standing (2013), os valores pagos fora do salário nominal são formas de reduzir salários. Por isso, ele entende que o pagamento desses valores é uma característica de um trabalho precário. Dessa forma, buscou-se analisar a utilização de tais valores como forma de reduzir salários. Nesse sentido, o trabalho por comissão, segundo E01, é muito normal neste mercado. Os trabalhadores de funerárias, por exemplo, só recebem por meio de comissões. Verificou-se que é justamente elas que fazem com que os trabalhadores ‘empurrem’ produtos/serviços para os consumidores, o que sugere que esse seja um dos motivos do consumidor está vulnerável diante do mercado, como Silva e Barros (2018) constaram.

[...] impacta no consumidor, pelo seguinte fato, por exemplo, um agente, um funcionário de uma empresa, que a empresa se diz mais comissionado, por comissão, têm empresas que pagam salário fixos, tem empresas que pagam comissão. Por exemplo, aquelas que pagam comissão vai impactar no consumidor sim [...] ou que pagam comissão um pouco mais baixa do que as outras pagam no normal, aí vai impactar. [...]. É, é normal, é normal. Tem empresas que pagam menos, bem menos, tem empresas que por exemplo, falam que o valor é 10%, como eu já ouvi de agentes, “ah, minha empresa falou que é 10%”, a empresa é 10%, mas aí eu fiz um funeral de 5.000 e eu recebi 350 reais. (E01)

E04 diz que a comissão também é utilizada nos cemitérios, seja para complementar salário ou como a única forma de remuneração. Segundo ele, para determinadas vendas, como jazigos, a comissão é importante porque dá “ânimo pro funcionário”, como é o objetivo de qualquer que seja a venda.

Não, é salário fixo, depende, a funerária é salário fixo e mais comissão, os funcionários de cemitério são salários fixos, de campo, porém, os da administração, recebem comissão, porcentagem, em venda jazigo né. Isso a gente teve que botar porque não existe área em nenhum comércio, que faça vendas, que você não vá, é, é, é, dá ânimo pro funcionário, seja ele, em qualquer, você vai vender um sapato da Mister Cat, cara. (E04)

[...] pra receber 1600 pratas, bruto, pra cair a 1300 o salário, que é o que os meninos recebem, entendeu? (E04)

E03 entende que os benefícios e comissões pagos pela sua seguradora são bons porque você pode ‘fazer o seu salário’. Inclusive foi isso que a atraiu. Ela hoje é coordenadora, mas começou como vendedora na empresa. Contudo, o fato de ter dito que nunca conseguiu fazer uma faculdade pelo tanto que o trabalho a consumia, demonstra que seus ganhos na empresa são pequenos, exigindo que ela trabalhe cada vez mais. O pouco estudo também sugere que por saber que teria dificuldades de arrumar outra ocupação, ela se sujeita às condições impostas por esse trabalho e ainda se sente grata por ele. Isso também aponta para a falta de garantia no mercado de trabalho, referida por Standing (2013), pois se nem aqueles com boas qualificações conseguem ter essa garantia, quiçá aqueles que não tiveram muitas. Os longos anos dedicados ao mercado pela entrevistada, assim como outros, também confirma tal constatação:

Porque ele tem bônus, ele tem comissão, ele tem n coisas, ele faz o dinheiro dele, faz. Imagina, isso foi uma coisa que me atraiu muito, quando eu era novinha, entendeu? Quando eu descobri que eu podia fazer o meu salário.

E meu trabalho também dependia muito do meu esforço né, não tinha muito tempo. É, como, e eu também sou pai e mãe, isso é, dificulta um pouquinho mais. [...]. É. Dificulta muito né, porque você não tem ninguém pra dividir, pra segurar uma onda. Ai eu não pude realmente. Eu acho [...], mas mesmo assim eu me cobro muito, porque eu ainda acho que eu poderia ter feito um sacrifício um pouquinho maior pra ter feito faculdade, entendeu? (E03)

Apesar de dizer que os vendedores ganham mais do que os coordenadores, ela revela ainda que os profissionais têm que trabalhar fora do horário de expediente para conseguirem fazer esse tal salário. Por isso, não dispensam trabalho. Todavia, o fato de ter mencionado sobre o quão precária é a vida desses profissionais, o que também foi destacado por outros sujeitos, explica porque eles aceitam e continuam na empresa. Segundo ela, eles muitas vezes não possuem sequer a carteira assinada para lhes dar dignidade:

Eu ainda te digo mais, eu tenho aqui, a maioria dos vendedores meus não querem ser coordenador, que é um chefe de equipe, tipo, pra você entender. Porque eles conseguem ganhar mais do que o coordenador dele.

Naquele dia que você não está trabalhando dentro da van, você, o cliente marcou, agendou né, às vezes você agenda fora do horário, às vezes né, e o vendedor quer ir lá fazer. Agora mesmo a minha vendedora *tava* ali apareceu uma mulher, “ah eu quero fazer”, tem que ir lá na padaria, ela “não, eu vou fazer”, eu “vai lá, vai lá”. [...]. Então o vendedor quer, o vendedor que é vendedor quer vender.

As pessoas vêm assim, às vezes até de comunidade e tal, sem nenhuma noção do que é trabalhar numa empresa, ser funcionário, entendeu? Noção de nada, você não tem noção, eu ensino aqui às vezes que você tem que ir no banheiro lavar as mãos, tem que dar descarga, eu tenho que ensinar. Coisas básicas.

Portanto, verificou-se que, conforme apontado por Standing (2013), o mercado utiliza-se das comissões/benefícios como forma de reduzir salários nominais e fazer com que os trabalhadores se esforcem para ganhar mais, bem como que eles aceitam essas condições porque, muitas vezes, já estão inseridos em uma realidade precária e possuem poucas qualificações para ocuparem outros postos, em outros trabalhos.

5.3 Falta de Treinamento para os Trabalhadores

A falta de treinamento, segundo Standing (2013), é considerada como uma característica do trabalho precário, pois não permite que o trabalhador evolua e reproduza suas habilidades. Kovács, Vaiciunas e Alves (2014) identificaram em sua pesquisa a falta de capacitação de profissionais neste mercado. Assim, buscou-se identificar se os profissionais que atuam no mercado possuem treinamentos/capacitações. Nesse sentido, os relatos apontaram para uma falta de treinamento constante neste mercado, pois os treinamentos, quando existentes, não apontam para uma oportunidade de desenvolvimento profissional. E04 menciona um único treinamento, apesar dos 26 anos no mercado:

Teve uma iniciativa agora do Sindicato dos Gestores de Funerária, mas é da funerária, ligado à funerária, [...] ele deu algumas palestras sobre atendimento de agente funerário né, na hora da morte, e eu fui lá assistir e foi muito bacana, foi legal, foi o primeiro, vai ter o segundo agora, e eu espero que esse trabalho continue.

Para os agentes cemiteriais, E04 discorre que ele mesmo oferece uma “palestrazinha” para explicar o “Beabá” e ‘deixa’ o “Decreto 39.094” com os funcionários. Tendo em vista o mesmo entrevistado ter dito que a empresa prefere escolher profissionais pouco qualificados – até para que estejam dispostos a aceitar determinadas condições mais facilmente, certamente, uma “palestrazinha” e um Decreto ‘deixado’ não serão nem o suficiente para que os trabalhadores executem o seu trabalho. Mas E04 também sinalizou para a sua própria falta de treinamento, o que o fez ter que aprender na prática dos seus 26 anos de serviço.

Eu acho isso um tiro no pé, eu não posso contratar um advogado aqui, nem um engenheiro, porque a crise vai acabar daqui a 2 anos, e eu vou dar ré ao invés de eu evoluir. Então e prefiro pegar uma pessoa mais simples, ensinar o” beabá”, ela vai pegando normal no dia-a-dia, que foi assim que eu aprendi, acho que é assim que – não sei nem se isso é o certo, mas eu *tô tirando eu* como parâmetro, que o meu caso foi assim.

E01 também relata sobre esse mesmo treinamento – e único – apontado por E04. Destaca ainda que os profissionais do Rio de Janeiro não recebem a qualificação para realizarem técnicas de conservação do corpo.

No Estado do Rio de Janeiro só tem, como eu te disse, foi um curso, foi uma aula, uma palestra, vamos dizer assim, que eles deram certificado como se fosse curso, entendeu? Foi uma palestra que eles deram certificado como se fosse curso. E só fizeram por [...] o Sindicato só fez por questão de aparecer pra nova Prefeitura, essa é que é a verdade, entendeu?

Ele até ensina as pessoas a fazer o tratamento do corpo, entendeu? Mas não dá a ele uma especialização de técnico, entendeu? [...] ele não vai poder carimbar como técnico, [...] pra fazer, por exemplo, uma viagem, se tiver que fazer uma viagem nacional, ou seja internacional, entendeu? Não vai ser aceita.

Quanto aos profissionais da Seguradora, aqueles que atuam nas vendas de seguros de vida e planos funerários, os treinamentos são voltados para técnicas de ‘convencer os clientes’, e não para desenvolver os seus conhecimentos. Até pela falta de capacitação suficiente, mesmo para os cargos estratégicos, E03 demonstra a dificuldade que tem para a realização das tarefas, revelando, inclusive, que a empresa obriga que ela as realizem, mesmo diante das dificuldades.

Agora a gente tá fazendo projetos né, tá difícil, você sabe o que é projeto né? Cara, caramba. [...]. Cara, o meu filho me ajudou [...], mas aí, aí eu consegui fazer, entregar o projeto, ficou muito bom. Mas agora eu tô fazendo o projeto [...], isso é muito ruim [...] uma coisa chata de fazer, entendeu? [...] obriga. (E03)

Esse é o caso dos trabalhadores do Crematório Privado, conforme apurado dos relatos de E02. Ela inclusive revela que esse é um problema de todo o ramo, no que se refere ao Brasil. “Temos alguma coisa no Brasil, alguns cursos rápidos” (E02). Entretanto, seu relato aponta para um treinamento que ‘expõe’ os trabalhadores, uma vez que são utilizados, para os treinamentos, os vídeos de atuações deles. “Treinamos eles com vídeos deles mesmos [...] análise do atendimento (E02).

Eles também não são treinados para lidar com a dor dos clientes que atendem.

É o único treinamento que eu tive foi a orientação religiosa que eu tive, entendeu? Embora eu procuro não demonstrar a orientação religiosa que eu tive. [...]. Pra te falar a verdade a maioria das empresas não fazem. (E01)

Portanto, verificou-se que o mercado não propicia treinamentos e o problema é ainda pior porque eles não são preparados para lidar com a dor daqueles que os procuram como clientes. Assim, pode-se dizer que o mercado possui esta característica do trabalho precário e que apesar da CBO apontar para várias exigências aos agentes funerários, eles não são treinados e nem capacitados para atendê-las.

5.4 Falta de Sindicatos que Representem os Trabalhadores

Para Standing (2013), a presença de sindicatos pode fazer com que os direitos dos trabalhadores sejam reivindicados de forma coletiva, para que o trabalhador não precise estar sozinho. Kovács, Vaiciunas e Alves (2014) identificaram a falta de representatividade para trabalhadores nesse mercado. Nesse sentido, buscou-se analisar a presença de sindicatos como forma de representar os trabalhadores, mas verificou-se que os trabalhadores deste mercado não são representados por Sindicatos, mesmo quando eles existem.

Os trabalhadores muito, ninguém olha para esses trabalhadores, ninguém olha para esses chefes de empresa, ninguém olha talvez pra melhoria. Ninguém foca em ajudar aquela pessoa ali, entendeu? É um mercado grande porque todo mundo vai passar por aqui, entendeu? Seja se for por um plano, seja se for por um, todo mundo vai ter que passar, se for um serviço particular, se for um serviço de plano. (E01)

Assim, constatou-se que os trabalhadores desse mercado são precários no sentido da representatividade, tal qual apontado por Kovács, Vaiciunas e Alves (2014), e que é justamente essa falta de representatividade que faz com que os trabalhadores fiquem mais isolados e à mercê das empresas.

5.5 Precariedade Subjetiva

A precariedade subjetiva, segundo Linhart (2014), é o sentimento de estar sozinho mesmo cercado de pessoas, bem como a sensação do trabalhador de que sempre precisaria fazer mais do que faz pela empresa, mesmo que a empresa não dê instrumentos para isso. Para a autora, esse sentimento se manifesta pela pressão exercida sobre os trabalhadores, e esses acabam adoecendo. Dessa forma, buscou-se formas de pressões exercidas pelas empresas, no mercado, bem como manifestações de sentimentos de solidão e de isolamento. Primeiramente, é oportuno salientar que a falta de representatividade, mencionada anteriormente, é um elemento que causa o isolamento do trabalhador. Contudo, constatou-se também que as empresas se utilizam de instrumentos de avaliação, mesmo o trabalhador tendo dificuldade para exercer seu trabalho, que acarretam um sentimento nos trabalhadores de que o seu trabalho é muitas vezes ‘vigiado’ e de uma pressão constante sobre eles.

Agora a gente tá fazendo projetos né, tá difícil, você sabe o que é projeto né? [...] Cara, caramba. [...] uma coisa chata de fazer, entendeu? [...] não [...] obriga. [...] Todo mundo tem que fazer. Inclusive eu tenho também o treino [...] que a gente faz pelo computador, eu tô fazendo só as, os testes né, não tô lendo nem o conteúdo todo porque eu tô realmente sem tempo. Mas tem aqui, que você é avaliado também. (E03)

[...] eu chego aqui de manhã cedo, faço a reunião matinal, com a minha galera, porque isso é uma coisa que eu gosto muito né. Sinalizo coisas que precisam ser feitas, bem feitas, até porque agora a gente tem uma direção muito forte da empresa nesse sentido né, de fazer bem feito o que tem que ser feito né. A gente vai nesse jeito aí, aí depois eu faço, faço alguma coisa motivacional, leio um texto ou falo alguma coisa. [...] parablenho quem fez a diferença né. Você não fala pro cara, apontando, que ele tá uma porcária, *vamo* dizer assim. (E03)

Não, a gente trabalha totalmente diferente das outras empresas, a gente trabalha acompanhando os vendedores mesmo, a gente larga, por exemplo, aqui [...]. É assim que a gente trabalha. E a van fica circulando pra ver se o trabalho está sendo feito, de uma forma correta. (E03)

A forma de treinamento revelada por E02, apresentada anteriormente, também aponta para um trabalho vigiado, onde o trabalho dos profissionais é gravado por imagem e som, e é utilizado como forma de apontar falhas.

Todavia, verificou-se que a prefeitura (por meio de órgãos específicos) também exerce cobrança sobre os trabalhadores, mais do que com as próprias empresas, e que ainda impõe

custos para alguns profissionais, como se os trabalhadores não tivessem representando as empresas.

É, por exemplo, eu teria que largar o meu trabalho, não o meu plantão no meu dia de folga eu tenho que correr atrás dessas certidões pra poder ter esse crachá, entendeu? E isso é uma regra absurda. Por exemplo, pro funcionário ter esse crachá ele tem que ter 7 certidões negativas, agora são 12, 10, se eu não me engano, certidões negativas. Porque a fiscalização não fiscaliza a empresa a qual tá contratando [...]. A fiscalização tinha que cair pra empresa, não pro funcionário. É uma regra absurda. [...]. Tem umas que você pega na internet, tem outras que você tem que ir no cartório, entendeu? No cartório tem essas daí que você tem que pagar 400, 00 reais que é o valor delas, entendeu? (E01)

Contudo, ficou evidente na pesquisa o quanto o estigma da sociedade, com o mercado, faz com que os trabalhadores vivenciem a precariedade subjetiva. De acordo com Kovács, Vaiciunas e Alves (2014), a atuação de maus profissionais/empresas no mercado ajuda a estigmatizar os profissionais, que ainda lidam com o desprezo em relação às atividades que exercem. Até por isso, eles acham que os trabalhadores deste mercado podem ser vulneráveis psiquicamente. Dessa forma, a resistência da sociedade e o preconceito foram relatados por todos os entrevistados. Inclusive, ainda foi citado sobre os seus próprios preconceitos. Vale ressaltar que a falta de treinamento para lidarem com a dor dos outros – e com um tema ainda tão sensível – somente acentua a precariedade vivida por eles.

Quando você vê que a pessoa passa em frente a funerária e faz o sinal da cruz, você já vê que ela tem, acha que aqui só é morte, morte, mas ela não passa na frente do hospital e também não faz o sinal da cruz. No hospital tem, é da onde a gente vai buscar os corpos, entendeu? Ela não passa na frente do IML e não faz o sinal da cruz. Ela não vê a casa, no quarto onde a mãe dela faleceu ela não faz o sinal da cruz. Porque a morte ela vai acontecer ali, entendeu? (E01)

Preconceito da sociedade contra os agentes e donos de funerárias. As pessoas têm uma visão de que queremos arrancar dinheiro delas no momento da dor. Chamam de máfia. (E02)

“Deus me livre vender caixão!” Já vendia jazigo, funeral né, pro futuro que loucura né. Tá, ainda fiquei assim meio resistente. (E03)

“Vai fazer funeral pra tua mãe”, “saí da minha porta seu papa-defunto!”, “Vai agourar outro”, ainda tem essas expressões que são usadas. (E03)

Dessa forma, constatou-se a precariedade subjetiva entre os trabalhadores desta atividade, e que ela aumenta ainda mais diante do estigma da sociedade que afeta diretamente os trabalhadores que atuam no mercado.

5.6 Falta de Regulamentação das Profissões do Mercado

Lazzareschi (2015) entende que o trabalho não regulamentado é ainda mais precário, porque não fornece segurança jurídica. Não se pode dizer que o trabalho dos agentes do mercado está totalmente desregulamentado, porque eles – em muitos casos – possuem uma carteira assinada. Vale lembrar que alguns profissionais têm CBO específicos, como os agentes funerários e sepultadores. Entretanto, visto essa própria classificação mencionar o quão esses trabalhadores podem estar vulneráveis, algo comprovado na pesquisa, a regulamentação dessas profissões poderia trazer garantias e seguranças para esses trabalhadores. Como colocado no referencial, o Decreto que regulamenta o mercado, coloca trabalhadores da base e do topo da mesma forma. Contudo, verificou-se que não há a regulamentação das profissões, e o mercado não é profissionalizado.

[...] a questão é o seguinte, eu costumo muito falar que nesse ramo que a gente trabalha, não existe especialização qualificada. Não tem faculdade pra você ser agente funerário, não tem faculdade pra você ser administrador. (E04)

Destaca-se ainda que, conforme apresentado no referencial teórico, o próprio MTE classifica poucos CBOs para profissionais deste mercado, sem considerar especificidades tais como as associadas aos agentes funerários que não exercem as mesmas atividades de agentes cemiteriais, e há várias tarefas diferentes dentro de funerárias e cemitérios (atendentes,

vendedores, motoristas, administradores, sepultadores, dentre muitos outros). Percebeu-se, inclusive, que as empresas tiram vantagem dessa falta de profissionalização e regulamentação, preferindo, em todos os casos, contratar pessoas com pouca qualificação.

Essa falta de regulamentação contribui para que o trabalho seja precário, sem regras, sem parâmetros e sem maiores seguranças para esses trabalhadores que atuam em um mercado cercado de precariedade em vários sentidos.

6 Considerações Finais

O objetivo desta pesquisa era identificar possíveis características de trabalho precário nos agentes que atuam no mercado do morrer. Nesse sentido, foram identificadas várias características de trabalho precário, o que permite dizer que os trabalhadores do mercado do morrer estão cercados de precariedade. Contudo, chama atenção o fato das características perpassar em todas as formas de ver a precariedade, como nas condições de trabalho que impõe uma vulnerabilidade física e psíquica, bem como em aspectos objetivos e subjetivos. Quanto a esses dois pontos, observou-se que a comissão – amplamente utilizada no mercado – faz com que salários nominais sejam reduzidos e que trabalhadores tenham que se dedicar muito ao trabalho. Esse ponto por si só, pode explicar porque profissionais desse mercado tentam ‘empurrar’ produtos/serviços para os consumidores, mesmo que esses estejam em estado de vulnerabilidade que não lhe permitam fazer a melhor escolha, como pôde ser observado da pesquisa de Silva e Barros (2018).

O fato de muitos dos cargos não exigirem qualificações – nem para os gestores –, além de facilitar o ingresso no mercado, faz com que esses trabalhadores sejam mais facilmente explorados. Não é à toa que os sujeitos deixaram claro que a empresa prefere contratar pessoas com pouca qualificação e/ou que residam em comunidades. Segundo uma das entrevistadas, inclusive, somente o fato desses trabalhadores terem uma carteira assinada, já representa uma dignidade que eles nunca tiveram.

Contudo, a falta de regulamentação e parâmetros para as profissões existentes neste mercado, faz com que esses trabalhadores se tornem ainda mais precário. Mais ainda, por não terem um sindicato que os representem e que lutem pelos seus direitos. Outro destaque, que é importante de se fazer, é que a cobrança recaí muito mais sobre os profissionais do que para as empresas, como se os profissionais não representassem, em todos os casos, empresas do ramo. O próprio agente municipal impõe gastos e cobranças para os profissionais, conforme colocado pelos entrevistados. Entretanto, estigmas como classificações como ‘papa-defunto’ e ‘proveitadores’, faz como que a precariedade subjetiva seja amplamente associada ao trabalho desses profissionais, que ainda precisam lidar com a dor de outras pessoas, sem ter o preparo suficiente para tal, como ficou evidenciado na pesquisa.

Por todo exposto a pesquisa evidenciou que os trabalhadores deste mercado podem ser vistos sob a lente do trabalho precário, independente do cargo que ocupem, em três pilares da precariedade: a objetiva, a subjetiva e diante das condições de trabalho existentes, que colocam os trabalhadores em situações de riscos à sua saúde e a sua integridade física. Por isso, pesquisas devem se dedicar a esses sujeitos visando diminuir a precariedade que os cercam.

Referências

- ALVES, G. **O novo (e precário) mundo do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2000.
- _____. Trabalho, subjetividade e capitalismo manipulatório: o novo metabolismo social do trabalho e a precarização do homem que trabalha. **Estudos do Trabalho, Ano V**, n. 8, p. 1-31, 2011.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 6. ed. São Paulo: Cortez; Campinas: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1999

_____. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era de precarização estrutural do trabalho? **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 107, p. 405-419, jul./set. 2011.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Editora Persona, 2011.

BAUER, A. P. M. et al. A precariedade subjetiva e o trabalho docente no ensino superior em administração. Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, 6, 2017, Curitiba. **Anais...** Curitiba - PR, ANPAD, 2017.

CARVALHO, B. E. S. Responsabilidade social e ética nos serviços funerários: Um estudo de caso. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO - EnANPAD, 29, 2005. **Anais...** Brasília: ANPAD, 2005.

CATIVO, C. K. V. V.; RIBEIRO, P.; WEIL, A. G. Cemitério, vida e trabalho: reflexão sobre as condições de trabalho dos coveiros na cidade de Parintins/AM. **Contribuciones a las ciencias sociales**, n. 25, out. 2014.

CRESWELL, J. W. Projeto de pesquisa métodos qualitativo, quantitativo e misto. In: **Projeto de pesquisa métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2010.

DUARTE, R. Pesquisa Qualitativa: Reflexões sobre o trabalho de campo. **Cadernos de Pesquisa**, n. 115, p. 139-154, março/ 2002.

FLICK, U. **Introdução à pesquisa qualitativa**. 2ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.

FLORES, V. D. C.; MOURA, E. P. G. D. Significados de trabalho, prazer e sofrimento no ofício de agentes funerários. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 18, n. 1, p. 326-334, 2018.

G1. **Cemitérios do Rio montam esquema para vender túmulos de forma ilegal**. jul. 2013. Disponível em: <<http://g1.globo.com/fantastico/videos/t/edicoes/v/cemiterios-do-rio-montam-esquema-para-vender-tumulos-de-forma-ilegal/2678120/>>. Acesso em: 28 jul. 2016.

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

LAZZARESCHI, N. Flexibilização, desregulamentação e precarização das relações de trabalho: uma distinção necessária. **Revista LABOR**, nº 13, v.1, 2015.

LINHART, D. Modernização e precarização da vida no trabalho. In: **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III**. Ricardo Antunes (org.). Coleção Mundo do Trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 2014, 464 p.

Ministério do Trabalho e Emprego. **CBO**. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/cbosite/pages/home.jsf>>. Acesso em: 30 jun. 2018.

MONTEIRO, D. F. B. et al. O Trabalho Sujo com a Morte, o Estigma e a Identidade no Ofício de Coveiro. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v. 6, n. 1, 2017.

MOZZATO, A. R.; GRZYBOVSKI, D. Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da administração: Potencial e Desafios. **RAC**, Curitiba, v. 15, n. 4, pp. 731-747, Jul./Ago. 2011.

PADILHA, V. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. **Trabalho Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v.7 n.3, p.549-563, nov.2009 /fev.2010.

PÊGAS, D. J. et al. Saúde ocupacional dos trabalhadores de cemitérios. **Journal of Nursing**. v. 3, n. 1, p. 70-76, 2009.

PEREIRA, K. **Consequências da ação organizacional sob a perspectiva de macromarketing: o mercado da morte**. 2016. 123 f. Dissertação (mestrado em administração) - Escola de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade do Grande Rio, Rio de Janeiro, 2016.

PICCININI, V. C.; OLIVEIRA, S. R. & RÜBENICH, N. V. Formal, flexível ou informal? Reflexões sobre o trabalho no Brasil. Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 29, 2005, Brasília. **Anais...** Brasília, ANPAD, 2005.

PINHEIRO, F.; FISCHER, F. M.; COBIANCHI, C. J. **Work of gravediggers and health. Work**, v. 41, n. 1, p. 5819-5822, 2012.

REVIVER. **Concessionária Reviver**. 2018. Disponível em: <<http://concessionariareviver.com.br/>>. Acesso em: 15 mai. 2018.

RIO DE JANEIRO. **Decreto nº 39.094, de 12 de agosto de 2014**. Institui o Regulamento Cemiterial e Funerário do Município do Rio de Janeiro, mediante disciplina da legislação local acerca dos cemitérios e da execução dos serviços funerários da Cidade e dá outras providências. Disponível em: <<http://smaonline.rio.rj.gov.br>>. Acesso em: 20 jul. 2017.

RIO PAX. **Rio Pax Assistência Familiar**. 2018. Disponível em: <<http://riopax.com.br/novo/>>. Acesso em: 15 jun. 2018.

RODRIGUES, C. **Lugares dos mortos na cidade dos vivos: tradições e transformações fúnebres no Rio de Janeiro**. Prefeitura Da Cidade Do Rio de Janeiro Secretaria, 1997.

RODRIGUES, C. M. L. et al. Trabalhando com a morte: Bem-estar no trabalho de agentes funerários. **Revista Laborativa**, v. 5, n. 1, p. 4-17, 2016.

SEFERJ. **Sindicato dos Estabelecimentos Funerários do Estado do Rio de Janeiro**. Disponível em: <<http://seferj.com.br/>>. Acesso em: 15 fev. 2018.

SILVA, R. O. D.; BARROS, D. F. As mudanças nas práticas de mercado relacionadas à gestão da morte na cidade do Rio de Janeiro: Uma perspectiva histórica com Base no Século XIX. In: SEMINÁRIO EM ADMINISTRAÇÃO - SEMEAD, 20, 2017. São Paulo. **Anais...** São Paulo: USP, 2017.

SILVA, R. O. D.; BARROS, D. F. A vulnerabilidade do consumidor no mercado do morrer. In: Encontro de Marketing da ANPAD, 8, 2018, Gramado. **Anais...** Porto Alegre: ANPAD, 2018.

SOUZA, K. C. C. D.; 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.

STANDING, G. **O precariado: A nova classe perigosa**; tradução Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2013.

VARGAS, F. B. Trabalho, emprego, precariedade: dimensões conceituais em debate. **Caderno CRH**, v. 29, n. 77, 2016.

VERAS, L.; SOARES, J. C. Aqui se jaz, aqui se paga: a mercantilização da morte. **Psicologia & Sociedade**, v. 28, n. 2, p. 226-236, 2016.

WALTER, T. Three ways to arrange a funeral: Mortuary variation in the modern West. **Mortality**, v. 10, n. 3, p. 173-192, 2005.

_____. Why different countries manage death differently: a comparative analysis of modern urban societies. **The British Journal of Sociology**, v. 63, n. 1, p. 123-145, 2012.