

**‘Para nós é tudo 24 horas em 24 horas’:
a inscrição da disponibilidade
permanente no uso dos tempos de
trabalho na atividade funerária em
Portugal**

Beatriz Monteiro Almeida

M

2021



Universidade do Porto
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

**‘Para nós é tudo 24 horas em 24 horas’:
a inscrição da disponibilidade permanente no uso dos
tempos de trabalho na atividade funerária em Portugal**

Beatriz Monteiro Almeida

outubro, 2021

Dissertação apresentada no Mestrado Integrado em Psicologia, área de Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, orientada pela **Professora Doutora Marta Santos** (FPCEUP).

AVISOS LEGAIS

O conteúdo desta dissertação reflete as perspectivas, o trabalho e as interpretações do autor no momento da sua entrega. Esta dissertação pode conter incorreções, tanto conceptuais como metodológicas, que podem ter sido identificadas em momento posterior ao da sua entrega. Por conseguinte, qualquer utilização dos seus conteúdos deve ser exercida com cautela.

Ao entregar esta dissertação, o autor declara que a mesma é resultante do seu próprio trabalho, contém contributos originais e são reconhecidas todas as fontes utilizadas, encontrando-se tais fontes devidamente citadas no corpo do texto e identificadas na secção de referências. O autor declara, ainda, que não divulga na presente dissertação quaisquer conteúdos cuja reprodução esteja vedada por direitos de autor ou de propriedade industrial.

AGRADECIMENTOS

Com a chegada ao fim deste percurso repleto de aventuras, desafios e descobertas na Psicologia do Trabalho (e que aventura foi!), mas também a nível do meu desenvolvimento pessoal e profissional, não posso deixar de expressar a minha gratidão para com aqueles que tive o privilégio de partilhar esta aventura.

Deixo o meu agradecimento em especial à Professora Marta. Por ter acreditado numa pesquisa que logo à partida sabíamos que iria ser um desafio. Pelo entusiasmo a cada pequeno avanço e a cada descoberta. Pela simpatia e por todas as discussões sobre Psicologia do Trabalho, que só serviram para alimentar a minha paixão pela área. Pelas oportunidades, e em especial pelo cuidado e por todo o apoio e disponibilidade nestas fases finais mais difíceis.

Ao Ricardo, por ter estado sempre lá para ouvir as minhas dúvidas e receios, mas principalmente por ter estado lá para ouvir todos os momentos em que eu não conseguia falar de outra coisa sem ser relacionado com os resultados ou com a literatura sobre o tema.

À Filipa, à Juliana e à Ana pela sua ajuda para chegar a potenciais participantes na atividade, e por terem estado sempre disponíveis para ajudar.

À Rita, pelo apoio, pelas conversas à distância, e em especial pelas nossas discussões sobre Psicologia do Trabalho.

À Cláudia, pela sua disponibilidade e cuidado, que me ajudou a manter o foco no objetivo final, quando foi mais preciso. E, claro, por todas as dicas durante o estágio, que se seguiam sempre de “quando for na tese/apresentação já sabes!”

À Milu, pelo apoio, cuidado e carinho durante todo este processo.

Ao Sr. A, pela disponibilidade e por todos os documentos que me emprestou durante a pesquisa.

À Liza, por estar, literalmente, sempre aqui e ter sido um apoio nos momentos mais desafiadores.

Um agradecimento especial à Joana Santos, por ter despoletado com a sua tese o meu interesse para realizar esta investigação. Assim como pela sua disponibilidade e contactos de possíveis participantes que partilhou comigo.

Por último, agradeço a todos os participantes e associações que se disponibilizaram para contribuir para este trabalho, sem os quais não teria sido possível.

Por tudo isto, o meu sincero obrigada a todos/as!

RESUMO

Apesar da escassa literatura sobre a atividade funerária, vários estudos permitem colocar em evidência o horário atípico que é realizado pelos trabalhadores funerários, que os obriga a estarem permanentemente disponíveis, e que por isso implica trabalharem em horários noturnos, interromper o descanso e momentos familiares. Estas evidências adquirem importância a par do impacto na saúde, bem-estar e implicações para as situações sociais da vida dos trabalhadores, que têm vindo a ser estudadas na literatura sobre os horários atípicos. É no seio destas implicações, e da escassez de literatura aprofundada sobre os horários atípicos na atividade funerária, que surgiu a presente pesquisa. Que procurou: caracterizar as características e condições da atividade; caracterizar os tempos de trabalho e analisar a relação entre estes e as características da atividade, e os trabalhadores. Para dar resposta a estes objetivos e procurar ainda compreender o impacto causado pela pandemia na atividade, utilizou-se uma abordagem mista, que incluiu a realização de entrevistas e de um questionário, ambos baseados no INSAT – Inquérito Saúde e Trabalho (2019), momentos de observação em contexto real de trabalho e reuniões com responsáveis associativos. Os principais resultados e discussão, identificam que todos os trabalhadores realizam horários atípicos, com contornos semelhantes aos evidenciados nos estudos sobre a atividade. No entanto, a análise destaca a disponibilidade permanente destes trabalhadores para o serviço como a característica central ao seu horário. Enquanto potenciadora de todo o horário atípico destes trabalhadores, esta parece ser, por sua vez, potenciada: pelo trabalho em empresas de micro dimensão, onde prevalece a elevada acumulação de tarefas pelos trabalhadores; pela função realizada e pelo contexto pandémico, que se destaca pela possível intensificação dos tempos de trabalho destes trabalhadores no pós pandemia. Com base nas perceções partilhadas pelos trabalhadores em entrevista, destaca-se que estes consideram a disponibilidade permanente como uma característica inerente e central ao seu trabalho, mas que no entanto, exatamente por ser inerente ao trabalho, alguns trabalhadores não sentem incómodo por “ter que ser assim”, enquanto outros revelam sentir incómodo exatamente por essa razão.

Palavras-chave: atividade funerária, funeral, disponibilidade permanente, disponibilidade temporal, horários atípicos, tempos de trabalho, COVID-19

ABSTRACT

Despite the scarcity of literature on the funeral activity, several studies highlight the atypical schedule that is done by funeral workers, which requires workers to be permanently available, and therefore involves working at night, interrupting rest and family moments. This evidence gains importance along with the impact on health, well-being and implications for workers' social life, which have been studied in the literature on atypical working hours. In this context, the present study emerged, which sought to: characterize the characteristics and conditions of the activity; characterize the working hours and analyse the relationship between these, the characteristics of the activity, and the workers. To answer these objectives, and also seek to understand the impact caused by the pandemic on this activity, a mixed approach was used, which included interviews and a questionnaire, both based on the INSAT - Health and Work Survey (2019), observations in the real work context and meetings with association leaders. The main results and discussion, identify that all workers perform an atypical schedule, which assumes the same contours evidenced in studies on the activity. However, the analysis highlights the permanent availability of these workers for the service as the central characteristic of their schedule. As a driver of all the atypical hours of these workers, it seems to be enhanced by: working in micro-sized companies, where a high accumulation of tasks prevails; the professional role performed; and the pandemic context, which stands out for the possible intensification of the working hours of these workers in the post-pandemic period. Based on the perceptions shared by the interviewed workers, we highlight that they consider permanent availability as an inherent and central characteristic of their work, but that, however, exactly because it is inherent to the work, some do not feel uncomfortable because of its' impacts "because it has to be that way", while others reveal feeling uncomfortable exactly for that reason.

Keywords: funeral activity, funeral, permanent availability, time availability, atypical schedules, working times, COVID-19

RÉSUMÉ

Malgré la rareté de la littérature sur l'activité funéraire, plusieurs études permettent de mettre en évidence l'horaire atypique qu'effectuent les travailleurs funéraires, qui exige une disponibilité permanente des travailleurs, et implique donc de travailler aux heures de nuit, interrompant le repos et les moments familiaux. Cette preuve devient importante au même titre que l'impact sur la santé, le bien-être et les implications sur les situations sociales de la vie du travailleur, qui ont été étudiés dans la littérature sur les horaires de travail atypiques. C'est dans le cadre de ces implications, et de la rareté de la littérature approfondie sur les horaires atypiques dans l'activité funéraire, qu'est née la présente recherche, qui a cherché à : caractériser les caractéristiques et les conditions de l'activité ; caractériser les horaires de travail et analyser la relation entre ceux-ci et les caractéristiques de l'activité, et des travailleurs. Pour répondre à ces objectifs et chercher également à comprendre l'impact causé par la pandémie sur l'activité, une approche mixte a été utilisée, comprenant la réalisation d'entretiens et d'un questionnaire tous deux basés sur l'INSAT - Enquête Santé et Travail (2019), des moments d'observation dans un contexte réel de travail et des rencontres avec des responsables associatifs. Les principaux résultats et la discussion, identifient que tous les travailleurs effectuent un horaire atypique, qui assume les mêmes contours mis en évidence dans les études sur l'activité. Toutefois, l'analyse met en évidence la disponibilité permanente de ces travailleurs pour le service, comme caractéristique centrale de leur emploi du temps. Les horaires atypiques de tous ces travailleurs semblent être renforcés par le fait de travailler dans des microentreprises, où l'on observe une forte accumulation de tâches par les travailleurs, par la fonction exercée et par le contexte de la pandémie, qui se distingue par une possible intensification des heures de travail de ces travailleurs dans la période post-pandémique. Sur la base des perceptions partagées par les travailleurs interrogés, nous soulignons qu'ils considèrent la disponibilité permanente comme une caractéristique inhérente et centrale de leur travail, mais que, cependant, précisément parce qu'elle est inhérente au travail, certains ne se sentent pas mal à l'aise "parce qu'il doit en être ainsi", tandis que d'autres révèlent se sentir mal à l'aise exactement pour cette raison.

Mots clés: activité funéraire, funérailles, disponibilité permanente, disponibilité temporelle, horaires atypiques, temps de travail, COVID-19

ÍNDICE

I. INTRODUÇÃO	1
II. ENQUADRAMENTO TEÓRICO	3
1. OS TEMPOS DE TRABALHO ENQUANTO OBJETO DE ESTUDO	3
2. OS TEMPOS DE TRABALHO NA ATIVIDADE FUNERÁRIA	5
3. AS MULTIPLICIDADES CARACTERÍSTICAS DA ATIVIDADE FUNERÁRIA	7
4. PANDEMIA COVID-19: IMPLICAÇÕES PARA A ATIVIDADE FUNERÁRIA	8
III. MÉTODO	10
1. PARTICIPANTES	10
2. PROCEDIMENTO DE RECOLHA DE DADOS	13
2.1. Entrevistas semiestruturadas	13
2.2. Questionário INSAT	14
2.3. Momentos Pontuais de Recolha de Dados	15
3. PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DE DADOS	16
IV. RESULTADOS E DISCUSSÃO	17
1. CONDIÇÕES E CARACTERÍSTICAS DA ATIVIDADE E O IMPACTO DO CONTEXTO PANDÉMICO PERCEBIDO PELOS TRABALHADORES	17
1.1. Caracterização dos trabalhadores, contexto de trabalho e exercício de funções	17
1.2. Características e condições de trabalho e o impacto da pandemia	19
2. OS TEMPOS DE TRABALHO E A SUA RELAÇÃO COM AS CARACTERÍSTICAS E CONDIÇÕES DA ATIVIDADE, E TRABALHADORES	25
2.1. Características dos tempos de trabalho na atividade funerária	25
2.1.1. Configurações horárias	25
2.1.2. Carga horária	26
2.1.3. Caracterização da dimensão dos tempos de trabalho do INSAT	27
2.2. A relação entre tempos de trabalho e as características e condições da atividade, e trabalhadores	29
2.2.1. Relação entre a disponibilidade permanente e as características e condições da atividade funerária	29
2.2.2. Relação entre a disponibilidade permanente e os trabalhadores da atividade funerária	
2.2.2.1. Sexo, idade e antiguidade dos trabalhadores na atividade	35
2.2.2.2. Impacto da disponibilidade permanente percebido pelos trabalhadores	36

V. CONCLUSÃO	41
REFERÊNCIAS	43
APÊNDICES.....	48
APÊNDICE A	48
APÊNDICE B.....	49
APÊNDICE C.....	50
APÊNDICE D	51

I. INTRODUÇÃO

As profissões cuja atividade principal é realizada em torno da morte, são forçadas para um vazio social, reconhecidas apenas quando os seus serviços são necessários (Souza & Boemer, 1998). Talvez por este motivo, a atividade funerária sofre de uma escassez de conhecimento científico, a nível internacional e principalmente no contexto nacional.

Assim, a presente pesquisa pretende contribuir para um avanço na visibilidade e compreensão da atividade real dos trabalhadores funerários¹ em Portugal.

Partindo do referencial teórico sobre o papel de destaque dos tempos de trabalho na atividade, dos conflitos que se geram para os trabalhadores derivados do seu uso em horários atípicos, e dos contornos específicos revelados pelas escassas evidências existentes sobre o uso dos tempos de trabalho na atividade funerária, a presente pesquisa procurou então analisar os usos dos tempos de trabalho na atividade funerária.

Deste modo, a presente dissertação inicia-se com o Enquadramento Teórico, onde se expõe e reflete sobre a centralidade dos tempos de trabalho para vida de trabalho e fora do trabalho (Quéinnec, 2007), dos quais se geram conflitos (Alvarez, 2010) e consequências para o ritmo e intensidade do trabalho (Cunha et al., 2020), para a saúde (Madeira et al., 2021), e para o bem-estar dos trabalhadores, encontrando-se este último intimamente relacionado com o impacto dos tempo de trabalho na vida social e familiar dos trabalhadores (Schneider & Harknett, 2019). De seguida, são exploradas as evidências existentes na literatura sobre os horários atípicos dos trabalhadores funerários, com foco na sua caracterização e nas exigências resultantes para os trabalhadores (Jordan et al., 2019; Santos, 2012), são refletidas as poucas evidências na legislação portuguesa sobre a realização deste horário, e por sua vez são apresentadas e refletidas evidências encontradas em estudos sobre atividades com configurações semelhantes ao horário dos trabalhadores funerários (Marta, 2020). Deste modo, partindo da exploração realizada nesta parte sobre o que caracteriza e poderá caracterizar a relação estabelecida entre o uso dos tempos de trabalho e os trabalhadores da atividade funerária, avançamos, para a 3ª parte do Enquadramento Teórico. Onde, tendo por base a consideração de que para estudar os tempos de trabalho numa

¹ Apesar de comumente os trabalhadores desta atividade serem designados em Portugal como “agentes funerários”, na presente pesquisa opta-se pela utilização da designação “trabalhadores funerários” por permitir abranger todas as funções específicas que são realizadas na atividade funerária em Portugal.

atividade, é importante relacioná-los com o conteúdo do trabalho que é desenvolvido (Barthe et al., 2007), realizamos então a análise de literatura que nos permite conhecer o conteúdo do trabalho realizado na atividade funerária. De seguida, considerando ainda esta linha de análise, dedicamos o final do Enquadramento Teórico à exploração do impacto e desafios impostos pelo contexto pandémico para a realização do trabalho e para os trabalhadores da atividade funerária.

No Método, apresentamos a caracterização dos trabalhadores que participaram na presente pesquisa; assim como as iniciativas de recolha de dados realizadas e as respetivas opções metodológicas que foram tomadas. Onde se destaca a introdução de novas questões nos instrumentos utilizados (entrevistas e questionário), e as várias iniciativas realizadas, que partiram da procura pela maior aproximação ao contexto real em estudo e aos trabalhadores, mesmo com o contexto pandémico que influenciou bastante a metodologia utilizada.

Na parte dos Resultados e Discussão, a junção destas duas partes deve-se pela riqueza dos dados recolhidos, na forma como estes demonstram as complexas relações que ocorrem no seio do confronto da relação entre o trabalhador, os usos dos tempos de trabalho, e por último, as características e condições da atividade e do trabalho que impulsionam o uso que o trabalhador faz (ou é imposto a fazer) dos seus tempos de trabalho. Assim, de modo a compreender como o uso dos tempos de trabalho se inscreve na atividade funerária, partiu-se, numa primeira parte, da caracterização da atividade e o do impacto da pandemia percecionado pelos trabalhadores no seu trabalho, e de seguida afunilou-se a análise, para o foco nos tempos de trabalho. Nesta última parte da análise dos resultados, começa-se pela caracterização dos tempos de trabalho, e avança-se gradualmente para a análise da relação que é estabelecida com as características e condições da atividade. E de seguida, parte-se por fim, para a análise dos confronto e relação que os trabalhadores estabelecem com os tempos de trabalho na sua atividade, assim como se procura compreender qual é o seu posicionamento face às características e condições da atividade que atuam como potenciadoras do uso dos tempos de trabalho que é realizado.

Na conclusão, são refletidas as limitações e potencialidades da presente pesquisa, assim como são indicadas sugestões para temas de análise a conduzir no futuro com foco na atividade funerária.

II. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1. Os tempos de trabalho enquanto objeto de estudo

Os tempos de trabalho, são vulgarmente considerados enquanto *tempo* no singular, remetendo para a sua duração objetiva em horas (Quéinnec, 2007). No entanto, como cunhado por Quéinnec (2007) a definição de *tempos* de trabalho, conjuga as múltiplas dimensões que compõem este conceito, e que pode, então, ser dividido em tempo *dentro do, de, do* e *no* trabalho. Deste modo, o tempo *dentro do* trabalho, compreende a distribuição e o ritmo da realização das tarefas; o tempo *de* trabalho remete para a duração e horário definido pelas normas do contrato de trabalho; o tempo *do* trabalho concerne o uso do tempo pelos trabalhadores, considerando o confronto entre o tempo de trabalho e de não-trabalho; por último, o tempo *no* trabalho relaciona-se com o funcionamento humano, considerando entre outros aspetos, os ritmos biológicos e o desgaste profissional.

Desde 1980 que se assiste ao aumento da complexidade e consequente diversificação das configurações dos tempos de trabalho (Alvarez, 2010), destacando-se uma maior relevância das jornadas em regime excecional, face à jornada padronizada de trabalho prevalente nas décadas anteriores (Dedecca, 2004). Esta mudança de paradigma potencia e coloca em destaque as configurações atípicas dos horários de trabalho, que incluem todos os horários que divergem das jornadas diurnas de 8 horas (Barthe et al., 2004/2007): como jornadas de 12 horas; trabalho noturno; trabalho em turnos fixos ou alternados; trabalho flexível, realizado fora dos horários habituais; e trabalho em horário dividido que implica a extensão da indisponibilidade dos trabalhadores.

Pela sua diversidade e características específicas, estas configurações horárias atribuem, naturalmente, variabilidade à expressão das dimensões dos tempos de trabalho. Deste modo, Alvarez (2010) indica que, nem sempre é possível a conciliação entre as dimensões dos tempos de trabalho, gerando-se possíveis situações conflituosas com impacto físico, psicológico e social para os trabalhadores, que obrigam à sua mobilização em resposta às exigências do processo de produção. Mobilização que revela o uso de si (Schwartz, 1992/2000; Durrieu & Schwartz, 2008) na sua relação com os tempos de trabalho.

Enquanto dimensão indissociável da atividade, é no seio destes conflitos (Alvarez, 2010) que os tempos de trabalho têm sido objeto de estudo ao longo da história da Psicologia

do Trabalho até à atualidade, com foco nas suas variadas configurações e a relação estabelecida com diferentes problemáticas. Entre outras, destaca-se o estudo do ritmo e a intensidade do trabalho; saúde e bem-estar dos trabalhadores; e o conflito entre o trabalho e a vida social e familiar. Destacando-se, em seguida, alguns estudos que exploram cada uma destas áreas.

Deste modo é de realçar as evidências de estudos recentes que contribuem para a compreensão dos tempos de trabalho. Por exemplo, a análise realizada por Cunha e colaboradores (2020) em contexto industrial, sobre os impactos percebidos pelos trabalhadores em turnos de 12 horas em comparação com o trabalho em jornadas de 8 horas, revela uma maior intensificação do trabalho e das exigências físicas, com consequências no agravamento de dores musculares. Em simultâneo, os trabalhadores salientam as vantagens deste horário pela garantia de mais tempo livre, útil para a gestão da vida fora do trabalho, potenciado pela extensão da jornada de trabalho.

Focando a dimensão da saúde e bem-estar dos trabalhadores, destacam-se evidências de distúrbios de sono em trabalhadores de turnos rotativos, principalmente nos casos em que este regime é associado a longas jornadas ou a elevadas exigências físicas (Ma et al., 2018). Evidencia-se também que o trabalho em turnos de rápida rotação contribui para o aumento de sintomas depressivos reportados pelos trabalhadores (Hall et al., 2018, com base numa amostra de enfermeiros). Adicionalmente, num estudo realizado com paramédicos, identifica-se que a trabalho no turno noturno aumenta a fadiga e níveis de stress reportados pelos trabalhadores (Khan, 2021). Por sua vez Madeira e colaboradores (2021), focando o trabalho em turnos fixos (manhã, tarde e noite) de trabalhadores de venda a retalho, destacam a relação entre a desregulação dos ritmos circadianos e a prevalência de problemas cardiovasculares nos trabalhadores.

Por último, considerando a relação entre os tempos de trabalho e a vida familiar, observa-se que esta relação funciona como mediadora da saúde e bem-estar sentido pelos trabalhadores. Assim, evidencia-se uma relação entre a perceção negativa da saúde e um maior conflito entre o trabalho e a vida familiar dos trabalhadores em horários atípicos (Cho, 2018). E do mesmo modo, análises sobre a imprevisibilidade horária de trabalhadores do setor dos serviços (Schneider & Harknett, 2019), revelam que o impacto negativo do horário no bem-estar explica-se pelo elevado impacto dos tempos de trabalho na vida familiar.

Assim, face ao potencial dos horários atípicos para gerar impacto a vários níveis para os trabalhadores, torna-se relevante aprofundar o tema dos tempos de trabalho na atividade funerária, enquanto atividade evidenciada, na escassa literatura, como detentora de horários atípicos, derivados principalmente das especificidades do seu objeto de trabalho, a morte.

2. Os tempos de trabalho na atividade funerária

As atividades de trabalho organizam as suas configurações temporais em função de diferentes fatores sociais, técnicos e económicos (Barthe et al., 2004/2007). É nestes contornos que surge a configuração dos tempos de trabalho da atividade funerária.

Enquanto atividade despoletada por um acontecimento socialmente “intemporal” – a morte – esta atividade reveste-se, tal como a morte, de imprevisibilidade, exigindo aos seus trabalhadores disponibilidade imediata e incondicional, consoante a necessidade pelos seus serviços (Jordan et al., 2019; Santos, 2012). Ora esta disponibilidade acarreta e implica interromper fins de semana, férias, atividades da vida fora do trabalho (Mendes, 2018) e folgas (Santos, 2012); ao mesmo tempo, implica conjugar momentos de resposta a serviços imprevistos em período noturno com a realização de um horário fixo durante o dia (Jordan et al., 2019). Tornando, então, os horários da atividade longos e irregulares (Whittaker, 2005), dado que o surgimento de serviços é irregular, podendo acontecer momentos com vários serviços a ser realizados em simultâneo, ou momentos em que não ocorrem serviços (Mendes, 2018).

Esta disponibilidade para o serviço é, também, despoletada como forma de garantir clientes face à concorrência entre agências funerárias (Unruh, 1979). Deste modo, evidencia-se a necessidade de um compromisso por parte dos trabalhadores para com a disponibilidade para trabalhar em horários atípicos, enquanto garantia da sustentabilidade do negócio da agência funerária (Hast, 1998, como citado em Whittaker, 2005), tornando, então, os horários da atividade longos e irregulares (Whittaker, 2005).

No entanto, apesar da análise da literatura existente permitir desvendar, em parte, a centralidade da configuração dos tempos de trabalho desta atividade, não parecem existir estudos que foquem especificamente este tema na atividade funerária.

No contexto português a legislação estabelece contornos vagos aos tempos de trabalho da atividade. Identifica, apenas que as agências funerárias podem estar abertas ao público de

forma permanente (Decreto-Lei n.º 109/2010 de 14 de outubro) e proíbe o transporte de cadáveres entre as 00:00 e as 06:00 horas (Decreto-Lei n.º 41/2005 de 18 de fevereiro). Por outro lado, quando se analisa o tempo *dentro do* trabalho desta atividade em Portugal (Quéinnec, 2007), percebe-se que, contrariamente ao que acontece em outros países, todo o serviço funerário é realizado rapidamente e imediatamente após o óbito (Mendes, 2018).

Com base na literatura sobre horários atípicos, é possível considerar os tempos de trabalho na atividade funerária como flexíveis (Barthe et al., 2004/2007) e *on-call* (Nicol & Botterill, 2004), na medida em que se caracterizam pela disponibilidade para trabalhar fora dos horários habituais, geralmente em período noturno e ao fim de semana, mediante o surgimento inesperado de serviços (Nicol & Botterill, 2004). Assim, esta atividade caracteriza-se por uma disponibilidade temporal, que significa estar ao serviço fora do espaço laboral, e que atravessa, por isso, as fronteiras entre o tempo de trabalho e de não trabalho dos indivíduos (Callejo, 2004).

Face a estes contornos, o horário e as suas características não podem ser restringidas à sua compreensão meramente temporal ou das exigências organizacionais que resultam na sua realização, é necessário considerar também a sua relação e impacto na vida fora do trabalho dos trabalhadores (Barthe et al., 2004/2007; Quéinnec, 2007). Assim, configurações horárias semelhantes às da atividade funerária, evidenciam impactos no bem-estar dos trabalhadores, derivados de interrupções e restrições no seu sono (Nicol & Botterill, 2004); maiores níveis de irritação e menor realização de atividades de lazer e descanso, familiares e sociais, causados pela possibilidade dos trabalhadores serem chamados ao serviço em regime *on call* (p.e. trabalhadores da indústria elétrica, Bamberg et al., 2012); e do elevado conflito percebido entre o trabalho e a vida pessoal, em atividades com exigência de disponibilidade permanente e elevada imprevisibilidade horária (p.e. Guarda Nacional Republicana, Marta, 2020). Adicionalmente, análises conduzidas com trabalhadores funerários revelam que os impactos dos tempos de trabalho na sua vida fora do trabalho traduzem-se em desconforto face ao afastamento social e familiar (p.e. durante o fim de semana e ausência às refeições) e à dificuldade em manter relações amorosas (Câmara, 2011).

Assim, as evidências sobre os tempos de trabalho na atividade funerária, juntamente com os constrangimentos identificados em configurações horárias semelhantes, intensificam a necessidade de aprofundar a problemática dos tempos de trabalho nesta atividade. No

entanto, a importância do estudo desta problemática parte também dos contornos específicos da atividade funerária e das exigências impostas pelo contexto pandémico. Na medida em que os tempos de trabalho devem ser compreendidos a par do conteúdo do trabalho que é realizado na atividade (Barthe et al., 2004/2007).

3. As multiplicidades características da atividade funerária

Partindo da caracterização prescrita da atividade funerária, observa-se que a Classificação Portuguesa das Profissões (2011) identifica o Agente Funerário enquanto a função afeta à atividade, caracterizando-a pela realização de tarefas relacionadas com: contacto com a família do defunto; organização, preparação e supervisão de funerais; organização de transladações; e procedimentos burocráticos. Adicionalmente o Decreto-Lei n.º 109/2010 de 14 de outubro, destaca outras tarefas da atividade funerária, como a remoção e preparação de cadáveres, e a ornamentação de atos fúnebres.

A Norma Portuguesa n.º 47/2008 de 25 de fevereiro permite identificar três funções específicas da atividade funerária, que se complementam na realização do serviço funerário². Deste modo, o Responsável Técnico é responsável pela gestão das equipas e das instalações. O Agente funerário é responsável pela realização de procedimentos burocráticos; acompanhamento dos clientes; organização e supervisão das etapas do serviço. Por sua vez, o Operador de Serviço Funerário é responsável pela recolha, transporte e preparação de cadáveres; transporte de equipamentos na realização e preparação de cerimónias fúnebres e funerais.

Relativamente às condições de realização das tarefas identificadas, a literatura realça o risco de exposição percebido pelos trabalhadores a doenças infecciosas nas tarefas de manuseamento do corpo (Kelly & Reid, 2011); assim como as exigências físicas inerentes ao transporte do corpo, da urna e de equipamentos afetos à realização do trabalho (Lopes, 2018). Contudo, o contacto com o cadáver não deve ser entendido apenas pela dimensão física decorrente do seu manuseamento. Assim, é no seio desta proximidade que os trabalhadores se deparam constantemente com a morte no seu trabalho, e deste modo, evidencia-se habituação e uma atitude de distanciamento de “estar e não estar” (Santos,

² Expressão utilizada pelos trabalhadores e que agrupa em si as várias tarefas regulamentadas.

2012), enquanto estratégias desenvolvidas para não se deixarem afetar por esta característica do seu trabalho.

Por outro lado, esta atividade é fortemente dirigida aos “outros” (Clot, 1999/2006), cujo propósito se encontra relacionado com a construção de uma experiência para as pessoas em momentos difíceis das suas vidas (Unruh, 1979). Sendo nesta relação que se gera o prazer em realizar um trabalho bem feito sentido por estes trabalhadores (Flores & Moura, 2018). No entanto, para além de dirigida, esta atividade é também impactada pela própria presença dos “outros” (Clot, 1999/2006), dado que o contacto com clientes e outros profissionais necessários ao serviço funerário (p.e. entidades religiosas), “invade” a atividade, enquanto fonte de imprevistos que devem ser geridos pelos trabalhadores (Santos, 2012).

Em Portugal, o setor caracteriza-se pela existência de uma empresa multinacional de grande dimensão, em contraste com uma maioria de empresas familiares de dimensão micro (Mendes, 2018). Deste modo, no seio das empresas familiares, destaca-se uma acumulação de tarefas por parte dos trabalhadores (Jordan et al., 2019), não sendo claro como estas são divididas e organizadas (Whittaker, 2005).

4. Pandemia COVID-19: implicações para a atividade funerária

Durante a pandemia COVID-19 em Portugal, a atividade funerária tornou-se visível pelo seu destaque nos *media*. Por um lado, derivado da elevada mortalidade decorrente da crise sanitária (Centro de Investigação em Saúde Pública, 2021), que consequentemente aumentou a carga de trabalho destes trabalhadores (Moreira, 2021). E por outro lado, pelas mudanças impostas nos seus procedimentos de trabalho em contexto pandémico. Regulada pela Norma n.º 002/2020 e respetivas atualizações, esta atividade ficou impedida, entre outros, de fazer a preparação dos corpos e a realização de cerimónias fúnebres, com as mesmas condições do contexto pré pandemia. Adicionalmente, esta Norma delega liberdade às autarquias para a elaboração das medidas locais a cumprir nos vários cemitérios do país.

Enquanto atividade considerada essencial em pandemia (Decreto n.º 3-C/2021 de 22 de janeiro), esta tornou-se um espaço de fragilidade para os trabalhadores funerários. Assim, notícias a nível nacional demonstram o desgaste mental sentido por estes trabalhadores (Moreira, 2021). Enquanto estudos internacionais, evidenciam elevados níveis de *burnout*

(Overmeire et al., 2021), e níveis mais elevados de ansiedade e sintomas depressivos do que a população em geral, dos trabalhadores funerários (Durand-Moreau & Galarneau, 2021).

Observa-se que a atividade funerária se reveste de múltiplas exigências que os trabalhadores têm de gerir no seu trabalho, derivadas das características da atividade e dos desafios impostos pelo contexto pandémico. Desafios e exigências que se inscrevem no uso dos tempos de trabalho de contornos específicos que ocorrem na atividade funerária.

Assim, o presente estudo orienta-se pelas evidências e lacunas na literatura sobre a atividade funerária, e procura, então, analisar a atividade funerária e a expressão do uso dos tempos de trabalho nesta atividade. Considerando em concreto dois objetivos organizados de modo a orientar o afinilamento gradual da análise, partindo da atividade aos seus trabalhadores. Pretende-se, então, analisar:

- 1) As condições e características da atividade e o impacto do contexto pandémico percebido pelos trabalhadores;
- 2) Os tempos de trabalho e a sua relação com as características e condições da atividade e trabalhadores.

III. MÉTODO

1. Participantes

A presente pesquisa inclui um total de 76 participantes, distribuídos pelas várias técnicas de recolha de dados (Tabela 1). A sua participação realizou-se no âmbito de um de dois critérios: 1) enquanto trabalhadores a realizar funções de Responsável Técnico, Agente Funerário, Operador de Serviço Funerário, ou Outras Funções Equiparáveis a estas; ou 2) enquanto dirigentes associativos de associações do setor. A inclusão dos participantes na pesquisa incluiu o seu consentimento de participação, salvaguarda do seu anonimato e sigilo da sua identidade. A caracterização dos participantes encontra-se na Tabela 2 e Tabela 3, que derivado do âmbito e procedimento de participação na pesquisa, incluem apenas a caracterização dos participantes das entrevistas e questionário.

Tabela 1

Número de Participantes Distribuídos por Técnica de Recolha de Dados

		Participantes (N)				
Entrevista	Questionário	Reunião em Agência Funerária	Observação em Funeral	Observação em Centro Funerário	Reunião ANEL	Reunião AAFP
9	56	3	3	2	1	2

Tabela 2*Caracterização dos Participantes das Entrevistas³*

Características Demográficas e Profissionais							
	Sexo	Idade (M=45.1; DP=12.2)	Experiência na Atividade Funerária⁴ (M=29.8; DP=17.3)	Função Prescrita	Situação Laboral	Dimensão da Empresa⁵ (nº de trabalhadores)	Contexto de Trabalho⁶
P1	F	37	37	Agente Funerária	Empregada (Efetiva)	Menos de 10	Misto entre Rural e Urbano
P2	M	64	64	Responsável Técnico	Proprietário	Menos de 10	Principalmente Rural
P3	M	57	34	Responsável Técnico	Proprietário	Menos de 10	Principalmente Urbano
P4	M	42	15	Agente Funerário	Empregado (Efetivo)	Menos de 10	Misto entre Rural e Urbano
P5	M	50	40	Responsável Técnico	Proprietário	Menos de 10	Misto entre Rural e Urbano
P6	M	43	22	Agente Funerário	Empregado (Efetivo)	Menos de 10	Misto entre Rural e Urbano
P7	M	34	20	Responsável Técnico	Proprietário	15	Misto entre Rural e Urbano
P8	M	54	33	Responsável Técnico	Proprietário	Menos de 10	Principalmente Urbano
P9	F	25	4	Agente Funerária	Empregada (Efetiva)	Menos de 10	Misto entre Rural e Urbano

³ Por razões de anonimato, não é identificado o distrito de localização de cada participante. Contudo, identifica-se que estes se distribuem pelos distritos do Porto, Aveiro, Braga, Lisboa e Faro.

⁴ Enquanto trabalhadores integrantes de um negócio familiar, P1 e P2 indicaram que os seus anos de experiência na atividade correspondem à sua idade, não conseguindo identificar um momento que marcasse o início da sua experiência de trabalho. Destacando-se curiosamente que P2 referiu: “Acho que desde que nasci, eu nasci... Dentro dos caixões não, mas por acaso foi, isto era do meu avó, eu ficava com o meu avó. No quarto onde a gente dormia era tudo cheio de caixões, antigamente era assim.”

⁵ A pedido de empresas do setor, optou-se por esta organização de modo a garantir o anonimato dos trabalhadores participantes.

⁶ A necessidade de incluir esta caracterização resultou da explicação sobre as diferenças na realização da atividade de acordo com o meio geográfico, realizada pelos trabalhadores em reunião coletiva. Indicando por exemplo, que em contexto rural quase não são realizadas cremações, e que em contexto urbano não são realizados cortejos fúnebres.

Tabela 3*Caracterização dos Participantes do Questionário⁷*

Características Demográficas e Profissionais		
Sexo	Masculino	73.2% (n=41)
	Feminino	26.8% (n=15)
Idade	M	43.61
	DP	10.15
	Mínimo	24
	Máximo	83
Anos de Experiência	M	17.55
	DP	10.66
	Mínimo	2
	Máximo	59
Função	Responsável Técnico	42.9% (N=24)
	Agente Funerário	33.9% (N=19)
	Operador de Serviço Funerário	14.3% (N=8)
	Outras Equiparáveis ⁸	9% (N=5)
Situação Laboral	Proprietário	26.8% (N=15)
	Empregado	73.2% (N=41)
Dimensão Empresa	10 ou menos trabalhadores	62.7% (N=35)
	11 ou mais trabalhadores	35.7% (N=20)
Contexto de Trabalho	Misto (Rural e Urbano)	58.9% (N=33)
	Principalmente Urbano	33.9% (N=19)
	Principalmente Rural	7.2% (N=4)

O total de participantes resultou do contacto e partilha da pesquisa com o auxílio da Associação Nacional de Empresas Lutuosas – ANEL, da Associação Agentes Funerários de Portugal – AAFP, e da Associação de Agentes Funerários do Centro – AAFC. Paralelamente, a pesquisa foi partilhada junto de contactos por conveniência (N=4); através de dois grupos de Facebook de trabalhadores do setor em Portugal (com 1377 membros); do contacto direto com agências funerárias via Facebook (N=184); via chamada telefónica (N=6); de contactos diretos com trabalhadores via LinkedIn (N=32); via e-mail para agências funerárias (N=20); e visitas presenciais (N=5). Para dinamizar a partilha e incentivar a participação, foi criada uma imagem com as informações chave da pesquisa, que foi partilhada com todos os contactos estabelecidos (consultar Apêndice B).

⁷ No Apêndice A encontram-se discriminadas outras características destes participantes.

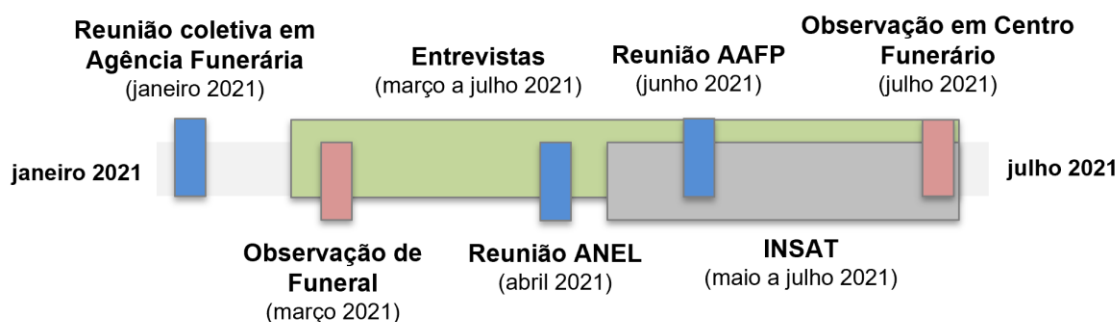
⁸ Coordenação Comercial (N=2); Técnico Comercial Assistente (N=3).

2. Procedimento de recolha de dados

Com o objetivo de, apesar dos constrangimentos impostos pelo contexto pandémico, aceder à atividade real e dar voz à experiência e perceção dos trabalhadores sobre a atividade, e seguindo a orientação de que “os profissionais são os melhor colocados para falar do seu trabalho. Eles podem dizer e explicar se lhes dermos os meios” (Faverge, como citado em Ouvrier-Bonnaz, 1052/2009, p. 2), a recolha de dados seguiu uma abordagem mista, privilegiando a triangulação de instrumentos de recolha de dados, com o objetivo de complementar os vários dados recolhidos e construir assim uma visão compreensiva da atividade em estudo (Hussein, 2009; Volkoff, 2010). A organização temporal do procedimento de recolha de dados encontra-se na Figura 1.

Figura 1

Organização Temporal da Recolha de Dados



2.1. Entrevistas semiestruturadas

As entrevistas semiestruturadas objetivaram compreender, a atividade funerária e recolher o ponto de vista dos participantes sobre a sua atividade e o impacto da pandemia na mesma, assim como o que perspetivam para a sua atividade no pós pandemia.

Deste modo, as entrevistas foram realizadas com base no INSAT – Inquérito Saúde e Trabalho (Barros-Duarte, Cunha, & Lacomblez 2019), utilizado por proporcionar um meio para caracterizar as condições e características da atividade, e ao mesmo tempo como suporte ao diálogo com os trabalhadores, permitindo aceder às suas perceções e experiência subjetiva sobre a atividade (Barros-Duarte & Cunha, 2014). A composição do INSAT encontra-se descrita no Apêndice C para consulta.

À estrutura original do INSAT, foram adicionados itens que, com base na literatura existente sobre atividade, permitissem recuperar as características específicas da atividade funerária, focando: a relação com outros profissionais; as características dos tempos de trabalho; e o contacto com o corpo morto e com a morte.

Com base no conhecimento adquirido através do contacto com o terreno prévio às entrevistas, tornou-se imperativo incluir no guião de entrevista uma parte que permitisse aceder às tarefas desenvolvidas na atividade real pelos trabalhadores. Assim, incluiu-se uma questão com base na técnica das Instruções ao Sósia (Oddone et al., 1981), que permitiu ao investigador uma aproximação à atividade real dos entrevistados. A realização deste exercício/questão antes dos itens sobre as condições de trabalho do INSAT, permitiu aos participantes refletir sobre a sua atividade, preparando as condições iniciais para a condução da restante entrevista, onde os participantes descreviam a sua atividade e davam exemplos de situações que aconteceram, e identificavam os motivos que ajudavam a compreender os procedimentos utilizados no seu trabalho.

De modo a compreender a atividade em contexto pré pandemia, e ao mesmo tempo aceder às mudanças percecionadas durante a pandemia pelos trabalhadores, para cada item do INSAT foi pedido aos participantes para se posicionarem quantitativamente de acordo com o respetivo contexto. Adicionalmente, visando aceder às perspetivas dos trabalhadores sobre o futuro da sua atividade no pós pandemia, na parte final do guião de entrevista, foram incluídas questões sobre os aspetos do atual contexto que os participantes consideram que se irão manter na sua atividade, e o que gostariam que se mantivessem.

As entrevistas dividiram-se em vários momentos de contacto com cada participante, com uma duração total compreendida entre 1 hora e 9 minutos e 4 horas e 50 minutos (M=2h37min). Das entrevistas, 5 realizaram-se presencialmente, 3 com recurso à plataforma Zoom e 1 através de chamada telefónica.

2.2. Questionário INSAT

Visando facilitar a adesão e participação na pesquisa por trabalhadores da atividade funerária, tornou-se relevante utilizar o INSAT em formato de questionário *online*.

Para melhor caracterizar a atividade real, foi criada uma lista de tarefas afetas às funções específicas da atividade funerária (pode ser consultada no Apêndice D) com base na

Norma Portuguesa n.º 47/2008 de 25 de fevereiro para que os participantes identificassem as tarefas que realizam, independentemente da sua função prescrita.

Os itens adicionados ao guião de entrevista com base na literatura, foram também incluídos no questionário *online*.

2.3. Momentos Pontuais de Recolha de Dados

Adicionalmente às entrevistas e questionário, foi realizada uma reunião coletiva com os trabalhadores de uma agência funerária; uma observação participante em contexto de funeral; uma observação em um centro funerário (agência funerária e crematório); e duas reuniões com associações do setor.

O contacto próximo com os trabalhadores no terreno e nas reuniões com as associações, permitiu uma aproximação à atividade e os seus espaços de trabalho. Permitiu, ainda, aceder à relação entre o trabalho e os trabalhadores, e a sua visão sobre o impacto da pandemia. No Quadro 1 encontra-se detalhado o objetivo e condições de realização de cada momento.

Quadro 1

Objetivo e Condições de Realização dos Momentos Pontuais de Recolha de Dados

Momento	Objetivo	Condições de realização
Reunião Coletiva em Agência Funerária	Conhecer a atividade funerária e suscitar um processo de reflexão coletiva dos trabalhadores sobre a sua atividade, o funcionamento de uma Agência Funerária e o impacto percebido da pandemia na atividade.	Momento realizado presencialmente, com a duração de 3 horas.
Observação de Funeral	Observar a realização da atividade em contexto real de cerimónia fúnebre e funeral.	Observação realizada numa localidade do Distrito do Porto, em meio rural, em contexto de falecimento inesperado e sem infeção de COVID-19. Momento realizado a convite do proprietário da agência funerária, que se disponibilizou para acompanhar a investigadora e explicar o que era observado. Seguindo a orientação de Santos (2012), a investigadora participou na realização de tarefas (nomeadamente, no carregamento e transporte de ramos de flores), visando não se destacar dos trabalhadores observados e não interferir com o momento dos familiares do falecido. Duração de 3 horas.
Reuniões ANEL e AAFP	Compreender o setor e a atividade em Portugal, colocar questões e expor dúvidas sobre a atividade e o impacto da pandemia.	Reunião ANEL, realizada via Zoom, com a duração de 2h30min. Reunião AAFP, realizada presencialmente, com a duração de 2h30min.
Observação em Centro Funerário	Analisar os espaços de trabalho, e instrumentos utilizados na atividade.	Observação acompanhada por trabalhadora, que explicou o que era observado e como eram utilizados os instrumentos na atividade, no contexto da agência funerária e crematório. Duração de 3 horas.

3. Procedimento de análise de dados

Na vertente qualitativa dos dados, procedeu-se à gravação e transcrição das entrevistas e de uma das reuniões associativa, a restante informação foi organizada em notas, nomeadamente a reunião com coletiva com os trabalhadores, as observações e a outra reunião associativa.

Posteriormente, visando realizar uma análise orientada pelos princípios da estatística aberta, compreensiva da realidade evidenciada pelos dados (Volkoff, 2010), os dados qualitativos foram analisados através de análise de conteúdo com categorias definidas *a priori* (com base nas dimensões do INSAT) (Bardin, 2011), e os dados quantitativos foram analisados com recurso ao *software IBM SPSS statistics 27*.

IV. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Apresentação dos presentes resultados e discussão organiza-se em função dos objetivos da pesquisa, que se encontram divididos em subpartes de modo a aprofundar gradualmente a análise realizada. Os resultados são apresentados, sustentados e discutidos no confronto entre dados quantitativos e qualitativos e na análise da literatura.

Por motivos de análise, os resultados quantitativos apresentam-se na totalidade dos participantes das entrevistas e do questionário (N=65), exceto em momentos que seja relevante proceder à sua apresentação em separado.

1. Condições e características da atividade e o impacto do contexto pandémico percebido pelos trabalhadores

1.1. Caracterização dos trabalhadores, contexto de trabalho e exercício de funções

Em linha com a caracterização dos participantes de outros estudos (Flores & Moura, 2018; Le et al., 2017; Kelly & Reid, 2011), observa-se, entre os participantes desta pesquisa, uma maioria de homens (73.8%), com elevada experiência na atividade (M=19.26; DP=12.39).

No que concerne o contexto de trabalho, os trabalhadores encontram-se empregados maioritariamente em empresas de micro dimensão (67.2%), o que se encontra em linha com a caracterização do setor em Portugal (Mendes, 2018). A justificação para a prevalência das agências funerárias de micro dimensão, é apontada em tom depreciativo pelos trabalhadores, como resultante da procura por uma maior obtenção de lucro pelos proprietários e da concorrência no setor (que ocorre dentro e fora das empresas), e que potencia o número reduzido de trabalhadores nas agências funerárias:

“Muitos que andam por aí pensam ‘porquê que vou contratar mais pessoal se posso ganhar para comprar um Mercedes todos os meses?’” (P7. 34 anos. Proprietário. 20 anos de experiência)

“E quando veio a formação [de Responsável Técnico], eu inscrevi-me a mim e a ele [trabalhador]. Os meus colegas, os armadores, os patrões, diziam ‘tu és maluco, tu vais pagar por ele?’ ... Diziam ‘tu vais pagar ao teu funcionário? Ele quando te apanhar o papel na mão, dá-te um chuto no rabo e abre uma funerária’” **(P8. 54 anos. Proprietário. 33 anos de experiência)**

Relativamente ao meio geográfico de trabalho, os participantes indicaram exercer a sua atividade principalmente em meio misto entre rural e urbano (60%), que se explica pela resposta das agências funerárias a serviços requeridos de qualquer parte do país:

“Porque isto é, fazemos o funeral a um sogro, depois fazemos o funeral à irmã do sogro, ... depois é o tio, depois é o primo, e depois claro que essas pessoas uns moram em [X], outros moram em [Y], outros moram em [Z]. Olhe, eu ainda ontem, e eu ainda hoje, precisamente esta madrugada, às 5 da manhã, vou partir para Alcácer do Sal, para ir levantar um corpo para trazer aqui para [X], no distrito do Porto.”⁹ **(P4. 42 anos. Trabalhador por conta de outrem. 15 anos de experiência)**

Focando as funções prescritas identificadas pelos participantes, destacam-se os Responsáveis Técnicos (44.6%), seguidos dos Agentes Funerários (35.4%) e os Operadores de Serviço Funerário (12.3%). Contudo, apesar da distinção prescrita, observa-se na realidade, uma acumulação de tarefas pelos trabalhadores nas várias funções. Na Tabela 4 observa-se a média de tarefas identificadas em questionário, de um total de 44 tarefas. Realçando-se que as principais tarefas selecionadas são: contactar entidades religiosas (92.9%); conduzir veículos automóveis (91.1%); contactar diretamente com as famílias (87.5%) e coordenar cerimónias fúnebres (87.5%).

Tabela 4

Tarefas Realizadas pelos Participantes do Questionário

	Responsável Técnico	Agente Funerário	Operador de Serviço Funerário	Outras Funções Equiparáveis
M	35.30	28.32	26.0	13.20
DP	9.95	15.24	10.34	11.78
Mínimo	12	1	9	1
Máximo	44	44	42	28

Esta acumulação de tarefas encontra-se em linha com a literatura, na medida em que esta se destaca nas empresas dimensão reduzida (Jordan et al., 2019), derivada da menor divisão do trabalho pelos trabalhadores, que consequentemente dificulta a compreensão do

⁹ Percurso de cerca de 700 quilómetros, ida e volta.

conteúdo das tarefas que são realizadas pelos trabalhadores funerários (Whittaker, 2005). Por sua vez, a redução gradual das médias das tarefas realizadas do Responsável Técnico ao Operador de Serviço Funerário (Tabela 4), pode ser explicada pelas entrevistas. Com efeito, os Responsáveis Técnicos, frequentemente acumulam a responsabilidade pelas tarefas mais abrangentes à agência funerária (gestão dos trabalhadores e das instalações), com as tarefas de Agente Funerário e, com mais ou menos frequência, as tarefas de Operador de Serviço Funerário. Por sua vez, os Agentes Funerários indicaram realizar estas tarefas, mais as tarefas de Operador de Serviço Funerário.

1.2. Características e condições de trabalho e o impacto da pandemia

Com base nas percentagens de exposição identificadas nas respostas ao INSAT, na descrição das tarefas realizadas pelos trabalhadores em entrevista e nas observações realizadas, identifica-se que a atividade se caracteriza pela exposição aos seguintes fatores:

- 1) Fatores ambientais de risco (72.3%¹⁰): com destaque para a exposição a variações térmicas, decorrentes da realização ao ar livre dos funerais e das deslocações realizadas (p.e. durante a deslocação ao domicílio);
- 2) Fatores toxicológicos de risco (73.9%): decorrentes do manuseamento de cadáveres, frequência de morgues, visitas domiciliárias, e contacto com produtos químicos utilizados na preparação dos corpos e na desinfecção de materiais;
- 3) Fatores físicos de risco (73.8%): relacionados com os esforços físicos, posturas penosas, tempo em pé parado ou em deslocamento, e tempo sentado, nas tarefas de recolha e preparação de cadáveres, preparação e realização de funerais, tempo passado no escritório e a conduzir;
- 4) Fatores psicossociais de risco: nomeadamente o ritmo e intensidade do trabalho (85.4%), e exigências emocionais (82.1%). O ritmo e intensidade relaciona-se com o trabalho em ritmo intenso, a necessidade de cumprir normas, a resposta aos pedidos e exigências dos clientes, e com a dependência de colegas e outros profissionais para

¹⁰ Percentagem média de exposição nos itens destacados na respetiva dimensão.

realizar o trabalho. Por sua vez, as exigências emocionais encontram-se relacionadas com a proximidade com os clientes e público que se encontram numa situação de fragilidade, e com a exposição à morte e ao corpo morto.

Face ao impacto da pandemia é de realçar que os participantes no período de realização das entrevistas, evidenciavam já uma maior familiarização com o contexto de pandemia. No entanto, destacaram-se algumas mudanças percecionadas na atividade como derivadas do contexto de pandemia que geraram impactos específicos nas condições identificadas, que se mantiveram até à data do contacto com os participantes, reconhecendo-se este contexto ora como intensificador ora como amenizador de diferentes características e condições da atividade funerária (Quadro 2).

Quadro 2

Condições e Características da Atividade e o Impacto da Pandemia

Dimensão de Risco	Aspeto ¹¹	Exposição			Impacto da pandemia
		Total	Sem Incômodo	Com Incômodo ¹²	
Fatores Ambientais	1) Variações Térmicas	72.3%	36.9%	35.4%	_13
Fatores Toxicológicos	2) Agentes Biológicos	75.4%	35.4%	40.0%	
Destaque da COVID-19 e mais cuidados de proteção: “Estávamos sempre sujeitos a essas bactérias e esses fungos, essa situação toda, agora claro que temos um medo imenso de ser contaminados com a SARS claro. Tínhamos os nossos cuidados, os nossos equipamentos de proteção que eram umas luvas e umas batas, pronto, e higienização dos espaços e dos locais, agora temos que nos vestir com os fatos, com os equipamentos de proteção máscaras, luvas, óculos, guarda pés, pronto, uma série de cuidados que não tínhamos antes da pandemia. (P1)					

¹¹ Os itens 13, 22 e 23 foram adicionados com base no contacto prévio com o terreno e nas evidências da literatura.

¹² Percentagem que resulta da soma das respostas de grau de 3, 4 e 5 de incómodo.

¹³ Aspeto que onde não foi percecionado impacto resultante do contexto pandémico pelos trabalhadores.

	3) Produtos Químicos	72.3%	40.0%	32.3%	Maior exposição derivada de maior desinfecção: “Aliás, no contexto pandêmico, há aqui um crescente que é preocupamo-nos muito com a desinfecção. ... Nesse aspeto da pandemia, veio acrescentar bastante a higienização vá, e a desinfecção das coisas.” (P4)
Fatores Físicos	4) Gestos Precisos e Minuciosos	64.6%	43.1%	21.5%	-
	5) Posturas Penosas	72.3%	38.5%	33.8%	-
	6) Esforços Físicos Intensos	76.9%	40.0%	36.9%	Diminuição: Na observação ao centro funerário observou-se que, pela diminuição da duração e dimensão das cerimónias, está a ser utilizado menos material para preparar e ornamentar os locais, diminuindo o esforço físico no transporte e organização dos espaços.
	7) Muito tempo de pé na mesma posição	76.9%	49.2%	27.7%	-
	8) Muito tempo de pé com deslocamento	66.1%	44.6%	21.5%	Diminuição: “Quando vamos levar as flores para o cemitério, por exemplo, do velório para o cemitério. E lá está, e aí já posso fazer uma comparação antes e na atual pandemia. Antes havia muito mais flores, nos velórios, nos funerais, muito mais. ... E isso para nós, era um trabalho árduo, porque nós tínhamos que levar, às vezes estamos a falar de 300 metros, porque uma capela fica fora do cemitério, que são bastante grandes em termos de distância e nós tínhamos que fazer esses trajetos para trás e para a frente até recolher todas as flores” (P4)
	9) Muito tempo sentado	75.3%	61.5%	13.8%	-
	10) Trabalhar com monitor	84.6%	61.5%	23.1%	-
Ritmo e Intensidade	11) Trabalhar a um ritmo intenso	90.8%	55.4%	35.4%	Maior concentração do trabalho: “Às vezes pode haver é uma sobrecarga,

				porque em termos de, por exemplo, na gestão das equipas, não é? É menos complexo para nós irmos no dia antes colocarmos os corpos nas várias, em vela, nas várias igrejas, e ao outro dia desencontrar as horas do funeral, não é? Enquanto, quando a vigília se dá no mesmo dia, entra de manhã na igreja e sai à tarde para o cemitério. As várias famílias vão querer estes horários, percebe?” (P3)
12) Depender de colegas para realizar o trabalho	87.7%	63.1%	24.6%	-
13) Depender de outros profissionais para realizar o trabalho	98.5%	63.1%	35.4%	-
14) Ter que depender de pedidos e exigências diretas dos clientes	90.7%	61.5%	29.2%	Mais difícil: “Porque as pessoas têm alguma dificuldade em perceber efetivamente que nós por exemplo não podemos vestir os seus familiares, e portanto pensam que por vezes é má vontade nossa ou que não queremos fazer, não, é as exigências da DGS que temos que cumprir. Mas como há outros colegas de profissão que o querem fazer e expor-se ao perigo a eles e aos outros, acabam por facilitar, mas nós só respeitamos aquilo que a DGS nos impõe.” (P1) Mas também mais fácil: “Agora, agora as pessoas já chegam aqui e já vêm com aquela ideia de, oh pá, faleceu de COVID ‘eu já sei que, já sei que...’. Após um certo período de tempo, ultimamente tem sido bem mais fácil, porque a pessoa já vem consciente de que as coisas realmente têm que ser assim.” (P6)
15) Cumprir normas ou prazos rígidos	84.6%	52.3%	32.3%	Cumprir normas impostas por Padres, discordantes da legislação

					em vigor: “Porque a legislação diz uma coisa, e pronto, temos padres a dizer outra. Porque o que diz a legislação é que o corpo tem de sair do sítio onde está direto ao cemitério. E os padres estão a dar cerimónias, não fazem velórios, mas estão a dar cerimónias a COVIDS, por isso, não é com muito incómodo, não, mas oh pá, a gente sujeita-se. ... Estamos expostos.” (P6) Impacto da liberdade de regulação delegada pela Norma n.º 002/2020 às autarquias: “Nós até costumamos dizer que andamos, parecemos bonecos no meio da ponte, porque vamos ... 2 quilómetros a urna tem que estar aberta, 2 quilómetros a urna já tem que estar fechada. Andamos assim um bocadinho, ... a gente tem que perguntar sempre quando chegámos a um local, como é que é, como é que não é, como é que está o ponto de situação para podermos realizar o funeral e o velório.” (P4)
	16) Adaptar permanentemente e a mudanças de procedimentos e instrumentos de trabalho	87.7%	56.9%	30.8%	
	17) Gerir instruções ou pedidos contraditórios	66.1%	49.2%	16.9%	Instruções contraditórias face ao que é possível na realidade: “Aqui é por parte das entidades, DGS, cemitérios também, que lá está, como não estão no terreno, não têm noção de como se retratam na realidade as coisas. ... Então o cemitério tem uma ideia que não tem noção de como é que se vai fazer na realidade, e impõe, porque as pessoas que estão sentadinhas na secretária acham que tem que ser assim.” (P7)
	18) Hiper-solicitação	77.0%	50.8%	26.2%	-
Exigências Emocionais	19) Confronto com queixas, exigências ou reclamações do público	78.4%	53.8%	24.6%	Mudança relacionada com as mesmas evidências que

20) Confronto com situações de tensão nas relações com o público	78.5%	52.3%	26.2%	interferem na dependência de pedidos e exigências diretas dos clientes
21) Dar resposta às dificuldades e/ou sofrimento de outras pessoas	84.6%	60.0%	24.6%	-
22) Lidar frequentemente com a morte das pessoas	89.2%	56.9%	32.3%	-
23) Lidar frequentemente com o corpo morto	80.0%	50.8%	29.2%	-

Deste modo no contexto pandémico observa-se a intensificação percebida da já existente exposição a agentes biológicos de risco na atividade (Kelly & Reid, 2011), que aumentou a tensão sentida pelos trabalhadores face a esta exposição, enquanto ao mesmo tempo conscientizou para a maior utilização de Equipamentos de Proteção Individual e higienização dos equipamentos de trabalho. Por sua vez, a dimensão do ritmo e intensidade destaca-se como a dimensão mais impactada pela pandemia, pela intensificação da imprevisibilidade causada pelos “outros” na atividade (Clot, 1999/2006), que já constituía uma exigência para o trabalho destes trabalhadores antes da pandemia (Santos, 2012). Observando-se então, no contexto de pandemia, uma elevada diversidade de diferentes medidas que os trabalhadores têm de memorizar, gerir e se adaptar constantemente na realização do seu trabalho. A par destas dimensões, destacou-se também a exposição a exigências emocionais, derivadas do contacto com o público em situação de fragilidade (Unruh, 1979) e do contacto com a morte e com o corpo morto (Santos, 2012). Observando-se que em pandemia, face às restrições na realização do serviço funerário, a relação com os clientes tornou-se mais fácil ou mais difícil, dependendo da aceitação do cliente pelos procedimentos a realizar nos funerais (Norma n.º 002/2020). Esta situação acaba por intensificar a variabilidade e imprevistos nesta atividade (Santos, 2012), na medida em que os trabalhadores são obrigados a realizar a gestão entre resposta às exigências impostas nos seus procedimentos de trabalho pelas regras em vigor, e ao mesmo tempo desconhecem como os clientes poderão reagir. Por outro lado, no que concerne as exigências físicas que caracterizam o trabalho realizado nesta atividade (Lopes, 2018), observa-se que, apesar da maior parte das exigências não ter sido impactada pelo contexto pandémico (p.e. posturas

penosas, muito tempo em pé na mesma posição, muito tempo sentado), o contexto pandémico atuou como amenizador do impacto percebido pelos trabalhadores face a estas exigências, ao contribuir para a redução dos equipamentos e materiais a utilizar nos funerais.

Refletindo na análise das condições e características do trabalho realizado, impactadas ou não pela pandemia, observa-se que esta atividade caracteriza-se pela presença de exigências físicas e pela intensificação das já existentes exigências mentais e psicológicas da atividade (p.e. na tensão derivada da possibilidade de contaminação no contacto com o corpo, no contacto com o público em situação de fragilidade, na necessidade de constante adaptação e memorização das diversas medidas locais a cumprir na realização do trabalho, e no confronto com as suas contradições e constrangimentos). O que se torna particularmente relevante, na medida em que correspondem aos mesmos fatores de risco destacados por Barthe e colaboradores (2004/2007), que devem ser considerados na sua relação com os horários atípicos, enquanto potenciadores do aumento de constrangimentos e degradação do bem-estar dos trabalhadores no seu trabalho. O que nos direciona para o segundo, e último, grande objetivo desta pesquisa.

2. Os tempos de trabalho e a sua relação com as características e condições da atividade, e trabalhadores

2.1. Características dos tempos de trabalho na atividade funerária

2.1.1. Configurações horárias

Partindo da análise dos tempos *de* trabalho (Quéinnec, 2007), observa-se que configuração horária identificada pelos trabalhadores assume contornos atípicos e agrupa as pistas existentes nos sobre a atividade funerária. Na medida em que o horário dos participantes se caracteriza por ser simultaneamente a tempo inteiro (50.8%), irregular (40%) mas também normal (dividido por um período de almoço) (20%), com fins de semana (36.9%) (Mendes, 2018), e em período diurno e noturno (27.7%) (Jordan et al., 2019); ou unicamente com isenção de horário (12.3%).

Considerando o tempo *dentro do* trabalho (Quéinnec, 2007), observa-se que os participantes destacaram a influência do contexto português no ritmo e intensidade associados à realização do serviço funerário (Mendes, 2018):

“Nós vemos os filmes lá fora, não é? Em que o armador recebe o corpo, leva-o para o seu espaço e trata do corpo e só ao fim de uma semana é que põe o corpo disponível à família. Aqui é impensável no nosso país! É assim, morre hoje e se pudesse fazíamos o funeral hoje. Se demorar mais que dois dias a família já está, a maior parte já está a reclamar que está a demorar muito tempo.” **(P8. 54 anos. Proprietário. 33 anos de experiência)**

Deste modo, esta destaca-se enquanto “pano de fundo” para o trabalho, atribuindo intensidade ao conteúdo do trabalho que é realizado, e por isso, não deve ser desconsiderada na relação que estabelece o uso dos tempos de trabalho e o conteúdo do trabalho (Barthe et al., 2004/2007).

2.1.2. Carga horária

Focando a média da carga horária semanal da atividade, observa-se que 16.1% indica não conseguir calcular a sua carga horária. Que tal como identificado por Mendes (2018), encontra-se relacionado com a imprevisibilidade dos serviços, acontecendo momentos onde existem mais, ou menos serviços a realizar:

“Porque imagina, tu agora tens dois, três, um dia não tens ou dois dias seguidos não tens, e depois aparecem três [funerais], percebes?” **(P9. 25 anos. Trabalhadora por conta de outrem. 4 anos de experiência)**

Por outro lado, entre os participantes que indicaram a média da carga horária semanal, identifica-se que esta é longa e irregular (Whittaker, 2005), encontrando-se entre as 30 e as 72 horas, sendo realizadas uma média de 49.47 horas por semana (DP=9.98). Estes valores podem ser percebidos através das características de horário identificadas acima, na medida em que esta carga horária resulta da realização de um horário a tempo inteiro, complementado com outras configurações que partem da necessidade de dar resposta aos serviços que surgem inesperadamente:

“Ora bem, esse é o horário normal, o horário base, só que, entretanto, se surgir alguma situação de algum falecimento para tratar, para resolver, sempre que haja serviço fora de horas, temos que trabalhar, temos que o ir fazer. Que a pessoa não pode ficar em casa, não pode ficar no meio da rua, temos que o fazer, como é evidente. ... Vou dar-lhe um exemplo de ontem, muito recente, ontem ... vínhamos de Amarante para baixo e surgiu um serviço. ... E então a situação foi que a senhora estava em casa, faleceu em casa E tivemos toda essa tramitação, tivemos todo esse trabalho para fazer Era cerca de 1 hora da manhã que cheguei a casa, portanto, por aí já vê o nosso trabalho, o funcionamento de uma funerária.” **(P4. 42 anos. Trabalhador por conta de outrem. 15 anos de experiência)**

Face à exigente carga horária desta atividade, um dos responsáveis associativos entrevistados indicou que pelas diferenças entre as características da carga horária da atividade funerária e a regulamentação horária do Código de Trabalho, esta é quase uma “ofensa” para os trabalhadores funerários:

“Quando, quando falamos nas horas que trabalhamos, olhando para o Código de Trabalho, isso é quase como uma ofensa, porque, temos que, temos que permitir que, que as pessoas também tenham vida própria, não é? Que tenham vida familiar, e que tenham momentos de lazer, com certeza que sim.” **(Responsável Associativo)**

2.1.3. Caracterização da dimensão dos tempos de trabalho do INSAT

A dimensão dos tempos de trabalho identificada no INSAT, destaca-se nesta população por duas razões: enquanto dimensão percecionada como constante pelos participantes entrevistados face ao contexto de pandemia; e pelos elevados níveis de exposição reportados em todos os itens pelos participantes (Tabela 5).

Tabela 5

Exposição e Grau de Incómodo sentido pelos Participantes na Dimensão dos Tempos de Trabalho

Item ¹⁴	Instrumento ¹⁵	Exposição		
		Total	Nenhum Incómodo	Muito Incómodo
1) Ter que ultrapassar o horário normal de trabalho	Q	92.9%	37.5%	19.6%
	E	100%	77.8%	-
2) Levar trabalho para casa, para além do horário	Q	66.1%	23.2%	7.1%
	E	55.6%	44.4%	-
3) Ter que trabalhar em horários atípicos (como de noite, madrugada, fim de semana)	Q	96.4%	30.4%	19.6%
	E	100%	66.7%	11.1%
4) Ter que dormir a horas pouco usuais por causa do trabalho	Q	71.4%	32.1%	14.3%
	E	55.6%	44.4%	-
5) Ter que frequentemente interromper o sono por causa do trabalho	Q	85.7%	33.9%	10.7%
	E	88.9%	66.7%	22.2%
6) Ter que “saltar” ou encurtar uma refeição, ou nem realizar a pausa por causa do trabalho	Q	96.4%	32.1%	14.3%
	E	88.9%	77.8%	11.1%
7) Não conhecer o horário de trabalho com antecedência	Q	69.6%	19.6%	12.5%
	E	88.9%	55.6%	11.1%
	Q	82.1%	21.4%	21.4%

¹⁴ Os itens 3, 5 e 8 foram adicionados com base na literatura consultada.

¹⁵ “Q” corresponde a Questionário e “E” a Entrevista.

8) Interferência do horário de trabalho com a vida pessoal	E	100%	44.4%	22.2%
9) Afastamento significativo que interfere com a rotina familiar ou social	Q E	75% 66.7%	23.2% 22.2%	17.9% 22.2%
10) Ter que manter disponibilidade permanente a qualquer hora do dia	Q E	96.4% 88.9%	30.4% 55.6%	32.1% 22.2%
11) Fazer deslocações profissionais frequentes, com ausência ou afastamento significativo que interfere com a rotina familiar ou social	Q E	80.4% 55.6%	30.4% 33.3%	14.3% 11.1%

Deste modo, observa-se que as configurações horárias e a consequente pesada e irregular carga horária analisadas anteriormente, implicam principalmente que os trabalhadores tenham que: ultrapassar o horário normal de trabalho (92.9% no questionário e 100% nas entrevistas); trabalhar em horários atípicos (96.4% e 100%); “saltar” ou encurtar refeições (96.4% e 88.9%); frequentemente interromper o sono (85.7% e 88.9%); e pela interferência do horário de trabalho com a vida pessoal (82.1% e 100%).

Adicionalmente, destaca-se o item “ter que manter disponibilidade permanente a qualquer hora do dia” (96.4% no questionário e 88.9% nas entrevistas), cujo conceito se assemelha à disponibilidade temporal abordada na introdução teórica, dado que implica a imposição do trabalho na vida fora do trabalho, transpondo o espaço laboral (Callejo, 2004). Este item adquire particular relevância por ser o item que apresenta a maior percentagem de perceção de “muito incómodo” de todas as condições de trabalho identificadas no questionário. Simultaneamente, também se destaca pelo equilíbrio extremado da perceção de incómodo que apresenta nas respostas. Isto é, dos participantes do questionário, 30.4% (N=17) indica estar exposto sem qualquer incómodo e 32.1% (N=18) indica estar exposto e com muito incómodo ao facto de ter que estar disponível permanentemente.

A análise realizada demonstrou que o horário destes trabalhadores resulta da realização de um horário completo que é realizado em conjunto com outras configurações (p.e. irregular, ao fim de semana, em período diurno e noturno) e que por isso se associa a uma irregular e elevada carga horária. Contudo, observa-se que tanto o horário como a carga horária, resultam da perceção de necessidade de responder imediatamente e incondicionalmente aos serviços que surgem (Jordan et al., 2019; Santos, 2012), que, dada a característica imprevisível da morte, são inesperados, inantecipáveis, surgindo em qualquer horário.

Assim, é no seio da análise, que é possível compreender que a posição de destaque da disponibilidade permanente está bastante mais enraizada nos tempos de trabalho, do que a análise independente do seu item no INSAT permite compreender.

Deste modo, a disponibilidade permanente, para além de ditar os contornos do horário e carga horária, parece também estar na base das características dos tempos de trabalho identificadas no INSAT. Dado que a inscrição da disponibilidade permanente nos tempos de trabalho não se caracteriza por estar apenas disponível, mas sim pela disponibilidade para trabalhar para além dos horários habituais, em resposta ao serviço inesperado (Nicol & Botterill, 2004), impactando o tempo *de* trabalho (Quéinnec, 2007). Assim, a disponibilidade permanente impulsiona, entre outros aspetos identificados na Tabela 5, as exigências para que os trabalhadores, por vezes, tenham que ultrapassar o horário normal de trabalho, interromper o sono, saltar ou encurtar as refeições, e que não conheçam o seu o horário de trabalho com antecedência.

Enquanto característica central e impulsionadora dos tempos de trabalho que caracterizam a atividade funerária, torna-se importante compreender o que poderá estar na base para o posicionamento extremado de nenhum incómodo e muito incómodo perçecionado pelos trabalhadores e evidenciado na resposta ao item. Dado que os aspetos que a impulsionam acabam por impulsionar também a ocorrência das restantes características dos tempos de trabalho. O que nos direciona, então, para os próximos pontos da análise.

2.2. A relação entre tempos de trabalho e as características e condições da atividade, e trabalhadores

Para estabelecer esta relação, iremos recorrer a características e condições da atividade quantificadas no questionário, mas também a evidências resultantes das entrevistas, reuniões e observações realizadas.

2.2.1. Relação entre a disponibilidade permanente e as características e condições da atividade funerária

A principal razão que potencia a disponibilidade permanente na atividade funerária é, naturalmente e como dito anteriormente, a imprevisibilidade da morte, enquanto objeto de

trabalho desta atividade (Souza & Boemer, 1998), que ocorre a qualquer momento e desencadeia imediatamente o serviço funerário:

“Um funeral, não é aquelas coisas que, você telefona-me e eu vou lhe dizer, ‘olhe, hoje eu tenho um casamento, tenho um evento que tenho que estar, e amanhã telefone a esta hora, está bem? E fazemos isso amanhã’. Não é possível, não é? Porque se não, já fostes. Temos que dar a resposta adequada e na hora, não é? No momento, e, portanto, isso, isso obriga sempre a uma exigência.” (P3. 57 anos. Proprietário. 34 anos de experiência)

Contudo, ao analisar as características e condições da atividade em função do incômodo percebido pelos trabalhadores, evidenciam-se outros aspetos que parecem influenciar a relação estabelecida com a disponibilidade permanente pelos trabalhadores (Tabela 6), e que conseqüentemente poderão estar a atuar para a sua intensificação. É de realçar, no entanto, que as características e condições da atividade identificadas, encontram-se intimamente relacionadas entre si, contribuindo para a complexificação das características e condições que se encontram relacionadas com a disponibilidade permanente.

Tabela 6

Caracterização dos Participantes e das Características e Condições da Atividade em Função do Incômodo Sentido da Disponibilidade Permanente: Questionário

Características e Condições		Grau de Incômodo	
		Nenhum Incômodo	Muito incômodo
Sexo	Feminino	29.4% (N=5)	16.7% (N=3)
	Masculino	70.6% (N=12)	83.3% (N=15)
Idade	M	47.53	41.56
	DP	13.42	9.45
	Mínimo	29	24
	Máximo	83	57
Anos de Experiência	M	21.47	17.28
	DP	13.77	9.09
	Mínimo	2	5
	Máximo	59	34
Função	Responsável	17.6% (N=3)	66.7% (N=12)
	Técnico		
	Agente Funerário	52.9% (N=9)	22.2% (N=4)
	Operador de Serviço Funerário	11.8% (N=2)	11.1% (N=2)
	Outras Equiparáveis	17.6% (N=3)	-
Tarefas Realizadas	M	27.94	37.00
	DP	14.31	8.49
	Mínimo	2	20
	Máximo	44	44
Situação Laboral	Proprietário	23.5% (N=4)	38.9% (N=7)
	Empregado	76.5% (N=13)	61.1% (N=11)
	10 ou menos	53% (N=9)	89% (N=16)

Dimensão Empresa	11 ou mais	47.1% (N=8)	11.1% (N=2)
Meio Geográfico de Trabalho	Misto (Rural e Urbano)	52.9% (N=9)	77.8% (N=14)
	Urbano	41.2% (N=7)	11.1% (N=2)
	Rural	5.9% (N=1)	11.1% (N=2)

Deste modo, o incómodo face à disponibilidade permanente sentido pelos trabalhadores, está relacionado com: o trabalho em microempresas; a acumulação de tarefas; a função de Responsável Técnico; a situação de proprietário¹⁶; e o meio geográfico de trabalho. Com base na análise dos dados qualitativos, destaca-se que a disponibilidade permanente parece ser potenciada pela relação estabelecida com os clientes; a concorrência no setor; e os impactos da pandemia, no contexto atual e no futuro.

Assim, identifica-se que o incómodo face à disponibilidade permanente se destaca nas agências funerárias de micro dimensão (89%), o que se torna bastante relevante dado que estas compõem a maioria do tecido empresarial do setor em Portugal (Mendes, 2018). Contudo, o seu impacto na disponibilidade permanente encontra-se intimamente relacionado com a acumulação de tarefas evidenciada pelos participantes que indicam sentir incómodo face à disponibilidade permanente (M= 37.00; DP=8.49), que se explica pela maior necessidade de acumulação de tarefas pelos trabalhadores face à menor divisão do trabalho (Jordan et al., 2019):

“Portanto, é este sacerdócio, é este esforço, é tudo isto que, numa pequena empresa, numa pequena e média empresa, é ‘Maria Patroa, Maria Criada.’” **(P3. 57 anos. Proprietário. 34 anos de experiência)**

Por sua vez, intimamente relacionada com a acumulação de tarefas, destaca-se a função de Responsável Técnico, que acumula o maior número de tarefas entre as funções identificadas (M=35.30; DP=9.95), que se explica pela sua ocupação de um cargo de gestão da agência funerária, e pela realização de tarefas de todas as funções identificadas. Adicionalmente, o Decreto-Lei n.º 109/2010 de 14 de outubro estabelece que apenas Responsáveis Técnicos podem ser proprietários de agências funerárias, o que pode explicar

¹⁶ A função de Responsável Técnico e a situação de Proprietário, apesar de constituírem a caracterização profissional dos trabalhadores, serão analisadas de acordo com as características e condições que despoletam na atividade e não numa vertente individual. Por isso foram incluídas neste segmento da análise.

em parte o posicionamento de incómodo dos Proprietários face à disponibilidade permanente (38.9%).

Por outro lado, os resultados mostram que a disponibilidade permanente dos proprietários é também influenciada pela relação que estabelecem com os clientes. Identificando-se que todos os proprietários entrevistados indicam que todos os telefonemas para a agência funerária passam primeiro pelo seu telemóvel, concretizando na maioria das vezes o primeiro contacto que é estabelecido entre o cliente e a agência funerária:

“O telefone quando toca, aliás quando liga para aqui, para a funerária, é o meu telemóvel que toca. E eu atendo, ou reencaminho para o [X], se ele não puder atender reencaminha para outro.”
(P8. 54 anos. Proprietário. 33 anos de experiência)

Estes resultados foram reiterados pelos responsáveis associativos quando indicaram que esta relação com os clientes tem um peso maior na disponibilidade permanente dos proprietários. A justificação apresentada passa pelo facto de muitos dos clientes quererem ser atendidos e acompanhados pelos proprietários das agências.

No entanto, esta relação com os clientes também tem implicações na disponibilidade permanente dos trabalhadores por conta de outrem, dado que estes acabam por estabelecer contactos com os clientes que acompanham:

“E há muitas pessoas, que claro que a gente vai criando amizades e conhecimentos, e há muitas pessoas que já ligam diretamente para o funcionário, está a compreender? Já se vai criando ali uma certa amizade, um conhecimento, as pessoas vão estando mais à vontade comigo, do que com outro funcionário e vice-versa. Com o meu patrão igual, funciona assim um bocadinho.” **(P4. 42 anos. Trabalhador por conta de outrem. 15 anos de experiência)**

Relativamente ao meio do contexto geográfico de atuação dos trabalhadores, a caracterização da atividade evidencia que estes dão resposta a serviços de qualquer parte do país, que se explica pela relação criada com clientes e a sua família alargada. No entanto, apesar desta possibilidade para realizar serviços em contextos alargados, os trabalhadores acabam por realizar mais serviços na sua zona geográfica. Deste modo, identifica-se no incómodo face à disponibilidade permanente, um maior número de trabalhadores que indicam realizar a sua atividade tanto em meio rural como urbano (77.8%), em oposição a um destaque da atuação em meio predominantemente urbano na perceção de nenhum incómodo (41.2%). Deste modo, as entrevistas realçaram que no contexto rural a atuação fora dos horários regulamentados (Decreto-Lei nº. 41/2005 de 18 de fevereiro) ocorre mais

facilmente do que nos meios mais urbanos, o que potencia a realização de trabalho resultante da disponibilidade permanente:

“Agora também já é uma profissão que a partir das 00h00 não podemos tomar serviços, embora aqui nestes meios ainda é... [pausa longa]” **(P2. 64 anos. Proprietário. 64 anos de experiência)**

Adicionalmente a análise das entrevistas revelou outras características e condições de trabalho que parecem potenciar a disponibilidade permanente. Nomeadamente a concorrência no setor e o contexto de pandemia.

Apesar da concorrência no setor contribuir para a dimensão reduzida das agências funerárias, esta destaca-se também enquanto potenciadora direta da disponibilidade permanente. Como evidenciado na literatura, a rápida resposta e deslocação ao local por parte do trabalhador logo após a solicitação do serviço, garante que o cliente não é perdido para outras agências funerárias (Unruh, 1979). Tendo-se evidenciado exatamente esta aspeto decorrente da observação em funeral, onde um dos participantes partilhou que tinha estado a tratar de um serviço às quatro da manhã, porque os clientes tinham contactado outra agência, mas como esta não se deslocava ao local nesse horário, ligaram para este trabalhador que acabou por ficar com o serviço. Para além do aspeto da concorrência, esta vertente impulsionadora da disponibilidade permanente apresenta-se também como a chave para a garantia da sustentabilidade do negócio da agência funerária (Hast, 1998, como citado em Whittaker, 2005).

De igual modo, o contexto de pandemia também potencia a disponibilidade permanente, através da mudança ocorrida nos procedimentos de socorro ao domicílio durante este período:

“Sim, mantém, porque as pessoas, o que é que acontece, fazem isso [falecer] mais em casa. Até porque até agora a ambulância chegava ali e estava mesmo até morrer e depois hospital. Agora não, a pessoa morre e já não levam para o hospital, portanto devido à pandemia.” **(P2. 64 anos. Proprietário. 64 anos de experiência)**

Que consequentemente implica o aumento do número de óbitos que ocorrem em contexto domiciliário, e contribui para a realização do trabalho derivado da disponibilidade permanente. Dado que atuação dos trabalhadores funerários neste tipo de óbitos não é delimitada pelas mesmas regras que regulam a ocorrência de óbitos em contexto hospitalar:

“80% dos óbitos acontecem em ambiente hospitalar, então se calhar será a parte dominante, será esta a considerarmos. ... O hospital, nas regras gerais orientadoras para os estabelecimentos hospitalares, eles não participam o óbito entre as 22:00 e as 08:00 da manhã, precisamente para não perturbar o descanso dos enlutados e da família.” **(Responsável Associativo)**

Em pandemia, observou-se ainda que a realização de funerais passou a ser mais rápida, principalmente pela impossibilidade de realizar o velório (Norma n.º 002/2020), e por essa razão, mais concentrada nos mesmos horários em período diurno (como evidenciado por P3 sobre o ritmo e intensidade na atividade em pandemia, cf. Quadro 2). Esta mudança é algo que os participantes identificam como aspeto que se irá manter na sua atividade no pós pandemia, na medida em que é algo que a população, por ter sido obrigada a realizar, passou a preferir:

“É não estar aquelas horas todas, que é estar até às tantas da noite na capela, no dia a seguir voltar a ir para o velório, é o velório em si. ... Que é o que se faz agora, já não se fica o dia inteiro. ... Agora um dia inteiro na capela? Por amor de deus, não tem... é muito penoso para a família, percebes? E é uma perspetiva que eles agora têm, e que antes não tinham porque era o ‘comum’, é o ‘habitual’, é o que se costuma fazer, são obrigados a fazer assim. ... Antes pensariam ‘ficar só uma hora? Tem algum jeito?’ e agora fazem e adoram, e preferem que seja assim.” **(P9. 25 anos. Trabalhadora por conta de outrem. 4 anos de experiência)**

Deste modo, é no seio destes contornos que o cenário de pós pandemia perspectivado pelos trabalhadores se impõe enquanto possível potenciador da intensidade do tempo *dentro* do trabalho na atividade funerária. O que tornará o trabalho diurno dos trabalhadores mais concentrado nos mesmos horários, principalmente nas situações em que surgem vários serviços em simultâneo.

Assim, a disponibilidade permanente para o serviço e o trabalho que dela resulta, passarão a acontecer juntamente com um contexto de maiores exigências de ritmo e intensidade de trabalho em período diurno para estes trabalhadores:

“Portanto, [o velório e funerais] são durante o período normal de trabalho, dito normal, para nós é tudo 24 horas em 24 horas. Mas pronto, no período habitual de trabalho, chamemos-lhe assim, mas continua a acontecer na mesma fora de horas, continua a acontecer tudo o resto que eu disse.” **(P3. 57 anos. Proprietário. 34 anos de experiência)**

Partindo da análise realizada nos pontos anteriores, evidencia-se que a especificidade dos tempos trabalho da atividade funerária encontra-se intimamente relacionada com o destaque da disponibilidade permanente para o serviço que o trabalho exige dos

trabalhadores. E face aos seus distintos posicionamentos de incómodo sentido, tornou-se relevante compreender o que poderá contribuir para o destaque desta característica dos tempos de trabalho na atividade funerária. Deste modo, neste segmento da análise foram identificadas e analisadas as características e condições da atividade, assim como as implicações do contexto pandémico, que parecem potenciar a disponibilidade permanente e consequentemente contribuem para a perceção de incómodo sentido pelos trabalhadores.

Assim, depois de realizada esta análise, é igualmente importante compreender também a vertente dos trabalhadores, e a relação que estabelecem com esta característica do seu trabalho. O que nos direciona para a parte final da análise.

Dividido em dois pontos, o seguinte segmento analisa a caracterização dos trabalhadores (em termos do seu sexo, idade e antiguidade na atividade); assim como os impactos e motivos identificados pelos trabalhadores entrevistados que suportam o seu posicionamento de nenhum ou de muito incómodo face à disponibilidade permanente.

2.2.2. Relação entre a disponibilidade permanente e os trabalhadores da atividade funerária

2.2.2.1. Sexo, idade e antiguidade dos trabalhadores na atividade

Apesar do número reduzido de trabalhadoras nesta pesquisa (26.2%), a literatura que analisa a relação entre o género e os tempos de trabalho, demonstra que as mulheres sentem mais dificuldade em conciliar o seu trabalho com a sobrecarga do trabalho doméstico que realizam (Deus, 2021). O que implicaria, pelas exigências da disponibilidade permanente nesta atividade, que as mulheres da amostra apresentassem uma perceção de muito incómodo face à disponibilidade permanente. Contudo, isso não acontece. Identificando-se um número mais reduzido em ambas as perceções de incómodo (29.4% e 16.7%) face aos homens. No entanto, este resultado pode ser justificado na medida de que a literatura sobre a disponibilidade permanente e o trabalho feminino, indica as elevadas exigências, em especial para as mulheres com filhos, na sua conciliação entre a vida familiar e as exigências da disponibilidade permanente, e que por isso, estas têm dificuldade em manter-se em trabalho com estas exigências horárias. (Callejo, 2004). De igual modo, Santos (2012) identifica que o trabalho feminino em agências funerárias (considerando o trabalho em empresa familiar)

é muitas vezes restrito a determinadas tarefas, por pressão dos familiares masculinos, o que poderá explicar a reduzida exposição à disponibilidade permanente destas participantes.

Considerando a caracterização dos trabalhadores, identifica-se (ainda que de forma ligeira) uma idade ($M=47.53$; $DP=13.42$) e experiência na atividade ($M=21.47$; $DP=13.77$) mais elevadas entre os trabalhadores que percecionam nenhum incómodo face à disponibilidade permanente. Surpreendentemente, este resultado distancia-se da discussão de Quéinnec (2007), que indica que a resistência para a realização de horários atípicos vai-se degradando com o avançar da idade, o que implicaria que estes trabalhadores deveriam ter uma maior perceção de incómodo face à disponibilidade permanente. No entanto, este resultado poderá estar relacionado com o desenvolvimento de estratégias por parte destes trabalhadores, derivadas da sua elevada experiência na atividade (Barthe et al., 2004/2007), que lhes permite protegerem-se do impacto da disponibilidade permanente. A par do contacto estabelecido com os trabalhadores ao longo da investigação, consideramos que as possíveis estratégias desenvolvidas por estes trabalhadores com base na sua elevada experiência na atividade, poderão passar principalmente, não pelo desenvolvimento ativo de estratégias para fazer frente às exigências do horário, mas antes pela maior habituação às implicações derivadas do uso dos tempos de trabalho da atividade funerária. Como por exemplo, entre outros aspetos (p.e. ter que saltar frequentemente refeições), identificou-se que face à relação de longa data com as exigências dos usos dos tempos de trabalho, vários trabalhadores indicaram que dormem poucas horas por noite e que não sentem necessidade de dormir mais:

“Também não incomoda porque eu não durmo nada, eu durmo umas duas três horas e já chega.” (P2. 64 anos. Proprietário. 64 anos de experiência)

2.2.2.2. Impacto da disponibilidade permanente percebido pelos trabalhadores

Através das entrevistas foi possível ir além do foco nas características e condições da atividade, e assim compreender o posicionamento dos trabalhadores e os seus impactos percebidos como resultantes da disponibilidade permanente.

Da análise, identifica-se que todos os trabalhadores entrevistados independentemente do incómodo sentido, consideram a disponibilidade permanente como uma característica inerente à sua atividade. De igual modo, independentemente do incómodo (e mesmo na

ausência desta exposição), todos os trabalhadores destacaram o peso desta característica na vertente do seu tempo *do* trabalho (Quéinnec, 2007), na medida em que o confronto entre o tempo de trabalho e de não trabalho é o principal impacto percebido pelos trabalhadores como resultante da disponibilidade permanente. Situação que se justifica, dado que a disponibilidade permanente sobrepõe o uso dos tempos de trabalho aos aspetos da vida fora do trabalho dos trabalhadores (Callejo, 2004). Assim, tal como evidenciado em estudos sobre atividades que apresentam também a exigência de disponibilidade permanente (Bamberg et al., 2012; Câmara, 2011; Marta, 2020), destacam-se os constrangimentos e interrupções causados por esta nas atividades sociais e familiares dos trabalhadores funerários.

Orientando a análise para as percepções de incómodo face à disponibilidade permanente identificadas pelos trabalhadores, é possível identificar três posicionamentos distintos, que enriquecem a forma como os trabalhadores se relacionam com esta característica dos seus tempos de trabalho. Entre a percepção de nenhum incómodo e de muito incómodo, identificam-se os trabalhadores que não sentem incómodo por terem desenvolvido estratégias de regulação coletiva para lidarem com a disponibilidade permanente; e os trabalhadores que indicam sentir nenhum incómodo, ou muito incómodo, que se justifica exatamente por considerarem a disponibilidade permanente como inerente à sua atividade.

Entre os trabalhadores que consideram não sentir incómodo face à disponibilidade permanente, evidencia-se a importância do coletivo na regulação desta característica através de estratégias coletivas de organização do trabalho. Na medida em que os trabalhadores indicaram não se sentirem incomodados pois dividem entre si a tarefa de dar resposta a serviços imprevistos, sabendo que não serão incomodados quando não é a sua vez:

“Agora com a equipa de trabalho que tenho, já não sou eu que me tenho de levantar e ir à casa do cliente. Atendo só o telefonema e canalizo para quem nessa noite esteja de serviço. ... Portanto eles [trabalhadores] também sabem automaticamente que esta noite é aquele e aquele que estão de serviço. ... No outro momento a seguir, são outras pessoas que estão.” **(P7. 34 anos. Proprietário. 20 anos de experiência)**

“Eu tento e acontece, aí posso dizer 99% das vezes que eu estou de serviço, tento nem sequer ligar para ele [colega], para o incomodar de nada, como ele tenta não ligar para mim.” **(P6. 43 anos. Trabalhador por conta de outrem. 22 anos de experiência)**

Direcionando agora a análise para o curioso posicionamento de nenhum incómodo e muito incómodo dos trabalhadores, que ocorre exatamente pela mesma percepção que ambos detêm sobre a centralidade, de um “tem que ser assim” que caracteriza a disponibilidade

permanente, identifica-se que os trabalhadores que indicam não sentir qualquer incômodo, lidam na mesma com as consequências desta disponibilidade na sua vida fora do trabalho:

“Por exemplo no ano passado eu tinha a comunhão do meu neto, no dia da comunhão apareceu um funeral, portanto eu saí da igreja, fui tratar do funeral e eles depois foram para o restaurante, e eu no fim de tratar de tudo fui lá ter. Mas também não incomoda, porque é o serviço, e este serviço é assim. Quem tem este serviço sabe que não pode ter férias, não pode ter fins de semana, não pode ter nada, tem que estar sempre disponível.” **(P2. 64 anos. Proprietário. 64 anos de experiência)**

Considerando todas as características e condições da atividade que potenciam a disponibilidade permanente (p.e. a necessidade de atuação rápida face ao falecimento, a relação com os clientes, a concorrência no setor, a sustentabilidade do negócio), este posicionamento pode ser explicado com base no estudo de Martinez (2007) sobre a disponibilidade temporal em enfermeiros, que identifica que a tolerância face à necessidade da disponibilidade resulta da aceitação das exigências e valores associados à atividade.

Por outro lado, encontram-se os trabalhadores que consideram que o impacto da disponibilidade permanente lhes causa muito incômodo, na medida em que esta tem implicações na sua vida fora do trabalho, seja pela interrupção de momentos sociais ou de descanso, ou pela sua “ocupação” dos dias de descanso, adicionalmente ao trabalho realizado durante a semana:

“Se eu lhe disser que, se calhar, a profissão é quase como sacerdócio, não é? Ou seja, está sempre primeiro, porque tocou o telefone, está sempre primeiro a atividade profissional e eu tenho que deixar tudo o que tenho, até com o bastante gozo que possa estar a ter na atividade de lazer ou com a família, não é? Quantas vezes, quantas vezes isso acontece, e por ser imprevisível, nós já nem pensamos nisso. Quantas vezes me acordam às 2, 3, 4 da manhã, certo? Portanto, há n situações, que se vamos medir tudo isso, isso é um 5 para tudo, certo? Gera incômodo. Mas, pode acontecer que você pode estar no momento mais aprazível para si e ter que interromper tudo, e mandar tudo para as calendas, e depois não sabe quanto tempo demora para retomar a sua vida. Quantas vezes foi alterado férias, quantas vezes foi alterado fins de semana, folgas, etc, etc. Portanto isso nem tem, nem nós já, nem já nem ligamos a isso. ... A família também já está habituada, já não causa estranheza, não é?” **(P3. 57 anos. Proprietário. 34 anos de experiência)**

“A mim irrita-me eu estar, e isto acontece, olhe que isto nas agências funerárias é o pão do nosso dia a dia. Estar terça, quarta e quinta sem fazer um único funeral, chega a sexta feira, um, dois, três (funerais), chega sábado e mais um, dois. Nos dias em que eu poderia descansar, é quando acontecem essas situações, o trabalho aparece. E eu digo assim para mim “caramba, andamos toda a semana parados a olhar aqui para as quatro paredes, que podia aparecer serviço e estarmos a trabalhar e no fim de semana a descansar, e é quando nos aparece o trabalho”. Isto é uma situação que nos acontece com toda a frequência, isto é do dia 1 de janeiro ao dia 31 de dezembro.” **(P4. 42 anos. Trabalhador por conta de outrem. 15 anos de experiência)**

As verbalizações destes trabalhadores, encontram-se a par das evidências na literatura sobre atividades com trabalho *on call* e disponibilidade permanente, ao evidenciar interrupções de momentos de lazer, sociais e familiares (Bamberg et al., 2012; Marta, 2020) assim como dos momentos de sono e descanso (Nicol & Botterill, 2004).

Em linha com estes resultados, nas respostas ao questionário os participantes indicaram “estar pouco tempo com a família” (46.4%) como a principal consequência do incómodo sentido no esforço para conciliar a vida de trabalho com a vida fora do trabalho; seguido das responsabilidades aumentadas no trabalho (41.1%); e trabalhar demasiadas horas (39.3%). Em resposta aberta, os participantes realçaram a imprevisibilidade horária e do trabalho, e o impacto na vida social e familiar (Quadro 3).

Quadro 3

Motivos de Incómodo no Esforço para Conciliar a Vida de Trabalho com a Vida Fora do Trabalho

Outros Motivos de Incómodo
“Gostaria de estar mais tempo com o meu filho e nem sempre me é possível, especialmente agora em tempos de pandemia em que aumentou bastante o trabalho.”
“É uma atividade em que é difícil prever quando há serviço e não se podem fazer ‘planos’.”
“Imprevisibilidade do horário de saída”
“Imprevisibilidade horária”
“Trabalhos imprevistos”

No entanto, não podemos deixar de destacar um aspeto interessante e comum tanto entre os trabalhadores que ora não sentem incómodo, ora sentem incómodo face à necessidade de estarem disponíveis permanentemente, observando-se em ambos os posicionamentos uma “resignação” para com esta característica do seu trabalho. Deste modo, apesar do incómodo sentido, observa-se no discurso dos trabalhadores uma habituação a estes conflitos, que parece resultar da noção de que esta é a única forma de dar resposta ao trabalho desta atividade, que deriva naturalmente, das várias características que potenciam a disponibilidade permanente.

Por sua vez, entre as características e condições da atividade que potenciam a disponibilidade permanente, consideramos que este posicionamento de habituação dos trabalhadores, independentemente do seu incómodo, não parece partir apenas das características mais negativas e intensas (p.e. a concorrência no setor), mas por outro lado

parece partir também de uma vertente mais positiva na atividade. Que resulta da relação entre algumas características da atividade que potenciam a disponibilidade permanente e a mobilização do uso de si pelos trabalhadores, que buscam o cumprimento dos valores em que acreditam no seio da sua atividade (Schwartz, 1992/2000; Durrive & Schwartz, 2008). Assim, considerando a relação de proximidade que estes trabalhadores criam com os seus clientes, destaca-se que 8 dos 9 entrevistados, indicaram que o que lhes causa mais prazer no seu trabalho é conseguirem ajudar as pessoas:

“Além do trabalho, que eu gosto do que faço, parece um bocado mórbido, mas é a verdade. Pronto, além de gostar do que faço, a parte que me deixa mais realizado é sentir que fui útil à pessoa para passar aquele momento.” **(P6. 43 anos. Trabalhador por conta de outrem. 22 anos de experiência)**

Associada a esta característica, encontra-se uma outra também potenciadora da disponibilidade permanente, mas ao mesmo tempo igualmente facilitadora do seu impacto positivo, falamos da procura dos trabalhadores pela realização de um serviço com dignidade humana para com o corpo morto (Santos, 2012), que se evidência em partes de verbalizações anteriormente referidas, como:

“Sempre que haja serviço fora de horas, temos que trabalhar, temos que o ir fazer. Que a pessoa não pode ficar em casa, não pode ficar no meio da rua, temos que o fazer, como é evidente” **(P4. 42 anos. Trabalhador por conta de outrem. 15 anos de experiência)**

Assim, é nesta relação que se gera o prazer em realizar um trabalho bem feito sentido por parte dos trabalhadores (Flores & Moura, 2018), que consolida o respeito pelo momento de despedida de um ente querido, e o sentimento de que um bom serviço é virado para os familiares, e que isso implica o trabalho ser inadiável.

V. CONCLUSÃO

Assim, considerando que o uso dos tempos de trabalho nas atividades resulta de necessidades sociais, técnicas e económicas (Barthe et al., 2004/2007), ao refletir sobre o uso dos tempos de trabalho na atividade funerária, observa-se que estes ocorrem num primeiro plano em resposta a uma necessidade social – a ocorrência da morte, enquanto o seu objeto de trabalho (Souza & Boemer, 1998). Que por sua vez em segundo plano torna-se na resposta a uma necessidade técnica da atividade, caracterizada pela necessidade de resposta à ocorrência da morte por parte dos trabalhadores. E que por fim num terceiro plano, face à concorrência no setor e à sustentabilidade económica da agência funerária, torna-se na resposta a uma necessidade económica. No entanto, a par destes três planos, evidencia-se uma outra dimensão, igualmente potenciadora do uso dos tempos de trabalho, que vai além destes, e explana-se na relação íntima que estabelece entre o trabalho realizado e a mobilização do trabalhador na procura pela realização de um serviço que considera bem feito e potenciador da amenização da dor sentida pelas famílias.

A resposta a estas necessidades requer um intenso uso de si pelos trabalhadores (Durrive & Schwartz, 2008) que se conjuga na sua disponibilidade permanente para o serviço. Apesar do incómodo percecionado pela sua interferência na vida fora do trabalho, esta é reconhecida como único meio possível para dar resposta às necessidades da atividade, que se evidencia pela referência à atividade como um “sacerdócio” pelos trabalhadores. Assim, é enquanto o “único meio possível” que os trabalhadores funerários usam os seus tempos de trabalho como forma de dar resposta às necessidades da atividade, sem deixar que as configurações horárias ou a duração exigida sejam um problema para o alcance do valor que reconhece ao seu trabalho (Schwartz, 1992/2000), mesmo em detrimento da sua vida familiar e social, gerida em função da disponibilidade permanente necessária ao serviço.

Refletindo sobre toda a pesquisa, esta contribui para aprofundar o conhecimento científico sobre a atividade funerária, ao centrar-se na disponibilidade permanente e a sua relação com as demais características dos tempos de trabalho; o seu posicionamento na atividade real e relação com a vida social e familiar destes trabalhadores. Ao mesmo tempo, realça os impactos atuais da pandemia na atividade e reflete sobre as implicações futuras da pandemia no trabalho destes trabalhadores.

Nesta pesquisa apontam-se algumas limitações, essencialmente de carácter metodológico. Assim, destaca-se a dimensão do guião de entrevista e do questionário que, apesar de se ter optado por estes instrumentos na tentativa de chegar a uma visão compreensiva da atividade, face à escassez de literatura em contexto português, esta dimensão poderá ter dificultado a adesão dos trabalhadores à pesquisa.

Contudo, a abordagem qualitativa e quantitativa permitiu uma compreensão mais desenvolvida da atividade real. Apesar de se ter realizado o estudo com um número de participantes reduzido, foi possível colocar os trabalhadores, o seu conhecimento e as suas perceções no centro da pesquisa.

Focando o contexto português, esta pesquisa contribui para a visibilidade social e científica de uma atividade que é essencial para a sociedade. Contexto onde escasseiam estudos sobre a atividade funerária que abordem suas condições e características de trabalho, em contexto normal e em pandemia. Destacando-se o seguinte comentário deixado no questionário *online* por um participante:

“A preocupação da Direção Geral da Saúde bem como do Ministério da Saúde foi nula/inexistente com os profissionais deste sector. É lamentável que estas Instituições tenham ignorado totalmente o sector funerário cujo mesmo é essencial na nossa sociedade.”

Com esta pesquisa, espera-se promover o diálogo e reflexão no setor funerário – considerado fechado sobre si mesmo pelos trabalhadores – através da análise da sua caracterização, e dos diferentes posicionamentos dos trabalhadores face à disponibilidade permanente, enquanto característica de destaque na atividade.

Para futuras pesquisas, propõe-se o aprofundamento sobre a perceção do estado de saúde destes trabalhadores e a sua relação com o trabalho, por ter sido uma temática aflorada neste estudo e que deixou antever preocupações que merecem reflexão e a elaboração de planos de intervenção.

REFERÊNCIAS

- Alvarez, D. (2010). Tempo. *Laboreal*, 6(2), 1-6. <https://doi.org/10.4000/laboreal.8957>
- Bamberg, E., Dettmers, J., Funck, H., Krähe, B., & Vahle-Hinz, T. (2012). Effects of on-call work on well-being: Results of a daily survey. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 4(3), 299-320. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2012.01075.x>
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. Edições 70.
- Barros-Duarte, C., & Cunha, L. (2014). Avaliação dos fatores psicossociais de risco: contributos do Inquérito INSAT. In H. Neto, J. Areosa, & P. Arezes (Eds.), *Manual sobre riscos psicossociais no trabalho*. (333-345). Civeri Publishing. <https://hdl.handle.net/10216/92948>
- Barros-Duarte, C., Cunha, L. & Lacomblez, M. (2007). INSAT: uma proposta metodológica para análise dos efeitos das condições de trabalho sobre a saúde. *Laboreal*, 3(2), 54-62. <https://doi.org/10.4000/laboreal.12554>
- Barros-Duarte, C., Cunha, L., & Lacomblez, M. (2019). INSAT – Inquérito Saúde e Trabalho.
- Barthe, B., Gadbois, C., Prunier-Poulmaire, S., & Quéinnec, Y. (2004/2007). Trabalhar em horários atípicos. In P. Falzon (Ed.), *Ergonomia* (97-109). Editora Blucher.
- Callejo, J. (2004). Disponibilidad temporal corporativa y género: aproximaciones empíricas. *Anduli : Revista andaluza de ciencias sociales*, (4), 31-59.
- Câmara, C. (2011). *Os agentes funerários e a morte: o cuidado presente diante da vida ausente* [Dissertação de Pós-Graduação, Universidade Federal do Rio Grande do Norte]. Repositório Institucional UFRN <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/17485>
- Centro de Investigação em Saúde Pública (2021) *Excesso de Mortalidade Colateral e devido à COVID-19: 10 meses de pandemia*. Escola Nacional de Saúde Pública, Universidade NOVA de Lisboa. <https://barometro-covid-19.ensp.unl.pt/wp-content/uploads/2021/01/excesso-de-mortalidade-portugal-2020-8jan2021.pdf>

- Cho, Y. (2018). The effects of nonstandard work schedules on workers' health: A mediating role of work-to-family conflict. *International Journal of Social Welfare*, 27(1), 74-87. <https://doi.org/10.1111/ijsw.12269>
- Classificação Portuguesa das Profissões. (2011). Instituto Nacional de Estatística, I.P. <https://www.ine.pt/xurl/pub/107961853>
- Clot, Y. (1999/2006). *A Função Psicológica do Trabalho*. Editora Vozes
- Cunha, L., Silva, D., Santos, M., & Pereira, C. (2020). Do we want to keep working in 12-h shifts? The follow-up of the work schedule change in a Portuguese industrial company. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 77. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2020.102958>
- Decreto n.º 3-C/2021 de 22 de janeiro. Diário da República n.º 15/2021, 1º Suplemento, Série I. Presidência do Conselho de Ministros. <https://data.dre.pt/eli/dec/3-C/2021/01/22/p/dre>
- Decreto-Lei n.º 109/2010 de 14 de outubro. Diário da República n.º 200/2010, Série I. Ministério da Economia, da Inovação e do Desenvolvimento. <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/109/2010/10/14/p/dre/pt/html>
- Decreto-Lei nº. 41/2005 de 18 de fevereiro. Diário da República n.º 35/2005, Série I-A. Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho. <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/41/2005/02/18/p/dre/pt/html>
- Dedecca, C. (2004). Tempo, trabalho e gênero. In A. Costa, E. Oliveira & M. Lima, & V. Soares (Orgs.), *Reconfiguração das relações de gênero no trabalho* (21-52). CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05632.pdf#page=21>
- Deus, M., Schmitz, M., & Vieira, M. L. (2021). Família, gênero e jornada de trabalho: uma revisão sistemática de literatura. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 14(1), 1-28. <http://dx.doi.org/10.36298/gerais202114e15805>
- Durand-Moreau, Q. & Galarneau, J.-M. (2021). Mental Health Status of Canadian Funeral Service Workers at the Beginning of the COVID-19 Pandemic. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 63(6), Artigo e330–e334. 10.1097/JOM.0000000000002204

- Durrive, L. & Schwartz, Y. (2008). Glossário da ergologia, *Laboreal*, 4(1), 1-11. <https://doi.org/10.4000/laboreal.11665>
- Flores, V. D. C., & Moura, E. P. G. (2018). Significados de trabalho, prazer e sofrimento no ofício de agentes funerários. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 18(1), 326–334. <https://doi.org/10.17652/rpot/2018.1.13337>
- Hall, A., Franche, R., & Koehoorn, M. (2018). Examining Exposure Assessment in Shift Work Research: A Study on Depression Among Nurses. *Annals of Work Exposures and Health*, 62(2), 182–194, <https://doi.org/10.1093/annweh/wxx103>
- Hussein, A. (2009). The use of triangulation in social sciences research. *Journal of comparative social work*, 4(1), 106-117. <https://doi.org/10.31265/jcsw.v4i1.48>
- Jordan, P., Ward, J., & McMurray, R. (2019). Dealing with the Dead: Life as a Third-Generation Independent Funeral Director. *Work, Employment and Society*, 33(4), 700–708. <https://doi.org/10.1177/0950017018799621>
- Kelly, N., & Reid, A. (2011). A health and safety survey of irish funeral industry workers. *Occupational Medicine*, 61(8), 570–575. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqr131>
- Khan, W., Jackson, M., Kennedy, G., Conduit, R. (2021) A field investigation of the relationship between rotating shifts, sleep, mental health and physical activity of Australian paramedics. *Scientific Reports*, 11, Artigo e866. <https://doi.org/10.1038/s41598-020-79093-5>
- Le, A. B., Witter, L., Herstein, J. J., Jelden, K. C., Beam, E. L., Gibbs, S. G., & Lowe, J. J. (2017). A gap analysis of the United States death care sector to determine training and education needs pertaining to highly infectious disease mitigation and management. *Journal of Occupational and Environmental Hygiene*, 14(9), 674-680.
- Le, A. B., Witter, L., Herstein, J. J., Jelden, K. C., Beam, E. L., Gibbs, S. G., & Lowe, J. J. (2017). A gap analysis of the United States death care sector to determine training and education needs pertaining to highly infectious disease mitigation and management. *Journal of occupational and environmental hygiene*, 14(9), 674-680. <https://doi.org/10.1080/15459624.2017.1319570>
- Lopes, K. (2018). *Avaliação de riscos ocupacionais no ambiente de trabalho de uma funerária na cidade de assu/rn*. [Trabalho de conclusão de graduação, Universidade

Federal Rural do Semi-árido]. Repositório UFERSA.
<http://repositorio.ufersa.edu.br/handle/prefix/3606>

- Ma, Y., Wei, F., Nie, G., Zhang, L., Qin, J., Peng, S., Xiong, F., Zhang, Z., Yang, Z., Peng, X., Wang, M., & Zou, Y. (2018) Relationship between shift work schedule and self-reported sleep quality in Chinese employees. *Chronobiology International*, 35(2), 261-269. <https://doi.org/10.1080/07420528.2017.1399902>
- Madeira, S., Reis, C., Paiva, T., Moreira, C., Nogueira, P., & Roenneberg, T. (2021). Social jetlag, a novel predictor for high cardiovascular risk in blue-collar workers following permanent atypical work schedules. *Journal of Sleep Research*, 00, Artigo e13380. <https://doi.org/10.1111/jsr.13380>
- Marta, A. (2020). *A imprevisibilidade de horário e o burnout numa amostra da guarda nacional republicana: teste de uma mediação moderada*. [Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa]. Repositório da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10451/44941>
- Martinez, E. (2007). As disponibilidades de tempo na construção de normas temporais de trabalho. *Laboreal*, 3(2), 1-6. <https://doi.org/10.4000/laboreal.12637>
- Mendes, R. (2018). *Viver da Morte: A indústria funerária em Portugal (1ª Ed.)*. Fundação Francisco Manuel dos Santos
- Moreira, S. (2021). Funerárias na linha da frente. “São muitos dias de sofrimento e não sabemos quando vai acabar“. *Renascença*. <https://rr.sapo.pt/2021/02/06/pais/funerarias-na-linha-da-frente-sao-muitos-dias-de-sofrimento-e-nao-sabemos-quando-vai-acabar/especial/225520/>
- Nicol, AM., & Botterill, J.S. On-call work and health: a review. *Environmental Health: A Global Access Science Source* 3(15). <https://doi.org/10.1186/1476-069X-3-15>
- Norma n.º 002/2020 de 16/03/2020 atualizada em 03/07/2020. COVID-19: Procedimentos post mortem. Direção Geral de Saúde, Lisboa.
- Norma n.º 002/2020 de 16/03/2020 atualizada em 04/02/2021. COVID-19: Procedimentos post mortem. Direção Geral de Saúde, Lisboa.
- Norma n.º 002/2020 de 16/03/2020. Infecção por SARS-CoV-2 (COVID-19) - Cuidados post mortem, autópsia e casas mortuárias. Direção Geral de Saúde, Lisboa.

- Norma Portuguesa n.º 47/2008 de 25 de fevereiro. Instituto Português da Qualidade.
- Oddone, I., Re, A., & Briante, G. (1981). Redécouvrir l'expérience ouvrière: vers une autre psychologie du travail. Messidor/ Éditions Sociales.
- Ouvrier-Bonnaz, R. (1952/2009). Análise e estrutura do trabalho de Jean-Marie Faverge. *Laboreal*, 5(2). <https://doi.org/10.4000/laboreal.9929>
- Overmeire, R., Keer, R.L., Cocquyt, M., & Bilsen, J. (2021). Compassion fatigue of funeral directors during and after the first wave of COVID-19. *Journal of Public Health*. 1–7. 10.1093/pubmed/fdab030.
- Quéinnec, Y. (2007). Horário. *Laboreal*, 3(2), 1-4. <https://doi.org/10.4000/laboreal.12690>
- Santos, J. (2012). *Trabalhar com a morte e gerir o trabalho em família: estudo de caso numa agência funerária*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Católica Portuguesa]. Repositório Institucional da Universidade Católica Portuguesa. <http://hdl.handle.net/10400.14/15686>
- Schneider, D., & Harknett, K. (2019). Consequences of routine work-schedule instability for worker health and well-being. *American Sociological Review*, 84(1), 82-114. <https://doi.org/10.1177/0003122418823184>
- Schwartz, Y. (1992/2000). Trabalho e uso de si. *Pro-posições*, 11(2), 34-50.
- Souza, K., C., C., & Boemer, M., R. (1998). O significado do trabalho em funerárias sob a perspectiva do trabalhador. *Saúde e Sociedade*, 7(1), 27-52. <https://www.scielo.org/article/sausoc/1998.v7n1/27-52/pt/#ModalArticles>
- Unruh, D. R. (1979). Doing funeral directing: Managing sources of risk in funeralization. *Urban Life*, 8(2), 247-263. <https://doi.org/10.1177/089124167900800207>
- Volkoff, S. (2010). Statistiques «ouvertes» et ergonomie «myope» : combiner les niveaux d'analyse en santé au travail. *Sciences sociales et santé*, 2(28). 11-30. <https://doi.org/10.3917/sss.282.0011>
- Whittaker, W. G. (2005). Funeral services: The industry, its workforce, and labor standards. *DigitalCollections@ILR*

APÊNDICES

Apêndice A

Caracterização Adicional dos Participantes do Questionário Online

Caracterização demográfica e do contexto de trabalho		
Estado Civil	Solteiro/a	10.7% (N=6)
	Casado/a	76.8% (N=43)
	União Facto	
	Divorciado/a	10.7% (N=6)
	Separado/a	
	Viúvo/a	1.8% (N=1)
Filhos	Sim	75% (N=42)
	Não	25% (N=14)
Contrato de Trabalho	Efetivo ou contrato sem termo	92.9% (N=52)
	Contrato a prazo ou a termo	5.4% (N=3)
	Sem contrato	1.8% (N=1)
Distrito de localização da agência funerária	Aveiro	12.5% (N=7)
	Bragança	3.6% (N=2)
	Castelo Branco	1.8% (N=1)
	Coimbra	8.9% (N=5)
	Évora	7.1% (N=4)
	Faro	3.6% (N=2)
	Leiria	1.8% (N=1)
	Lisboa	14.3% (N=8)
	Portalegre	3.6% (N=2)
	Porto	25% (N=14)
	Santarém	1.8% (N=1)
	Setúbal	3.6% (N=2)
	Viana do Castelo	1.8% (N=1)
	Vila Real	1.8% (N=1)
	Viseu	3.6% (N=2)

Apêndice B

Panfleto Elaborado e Partilhado Junto de Todos os Participantes, em Formato Impresso e Digital

Realiza a atividade de Agente Funerário, Responsável Técnico, ou Operador de Serviço Funerário?

Convidamo-lo/a a participar na pesquisa:

“Condições de Trabalho e Saúde dos Profissionais da Atividade Funerária”

Como participar?

. A participação é anónima e consiste no preenchimento de um questionário, com duração entre 10 a 15 minutos.

Porque é importante a participação?

. Ao participar está a contribuir para uma pesquisa nunca realizada em Portugal, focada numa atividade essencial para a sociedade.

Para saber mais e preencher o questionário, aceda ao link:

<https://tinyurl.com/trabalho-saude-setor-funerario>



Aceda através de smartphone

Vertente da pesquisa focada no impacto da COVID-19:

. Esta pesquisa tem também uma vertente (não incluída no questionário) focada no impacto da pandemia nas condições de trabalho e saúde dos profissionais do setor.

. Cujas participações consistem na realização de duas entrevistas via online, com a duração média de 1 hora cada uma.

. Se tiver interesse em participar deste modo, aceda ao seguinte link para saber mais e deixar o seu contacto para agendamento das entrevistas:

<https://tinyurl.com/participacao-entrevistas-COVID>

Muito obrigada pelo seu tempo e colaboração,

Beatriz Almeida, mestranda em Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto



Para mais informações contacte a responsável pela pesquisa:
Beatriz Almeida: up201604144@edu.fpce.up.pt ou 938019751

Apêndice C

Caracterização e Composição do INSAT – Inquérito Saúde e Trabalho

O INSAT é composto por uma parte inicial de caracterização demográfica, seguida de sete partes temáticas, organizadas com o objetivo de proporcionar a reflexão gradual do trabalhador sobre o seu trabalho (Barros-Duarte et al., 2007): 1) “O Trabalho”; 2) “Condições de Trabalho e Fatores de Risco”; 3) Condições de Vida Fora do Trabalho”; 4) “Formação e Trabalho”; 5) “Saúde e Trabalho”; 6) “A Minha Saúde e o Meu Trabalho”; 7) “A minha Saúde e o Meu Bem-Estar”.

Focando a dimensão das “Condições de Trabalho e Fatores de Risco”, esta divide-se em: 1) Fatores do Ambiente de Trabalho; 2) Fatores Toxicológicos de Risco; 3) Fatores Físicos de Risco da Atividade de Trabalho; 4) Fatores Psicossociais de Risco: 4.1) Ritmo e Intensidade do Trabalho; 4.2) Tempos de Trabalho; 4.3) Autonomia e Iniciativa; 4.4) Relações de Trabalho com os Colegas de Trabalho e Chefias; 4.5) Relações de emprego com a empresa; 4.6) Exigências Emocionais; 4.7) Conflitos Éticos e de Valores; 5) Características do Trabalho; 6) Prazer e Satisfação no Trabalho. Nesta dimensão, as opções de resposta organizam-se em função da exposição e o grau de incómodo sentido pelos trabalhadores face aos aspetos identificados. Para cada item, os participantes devem responder de 0 a 5, em que 0 é “Não estou exposto”, 1 é “Exposto e com nenhum incómodo”, até 5, que significa “Exposto e com muito incómodo”.

Apêndice D

Lista das Tarefas Realizadas na Atividade Funerária e a Sua Correspondência Prescrita Com Cada Uma Das Funções Específicas Da Atividade (Norma Portuguesa N.º 47/2008, de 25 de fevereiro)

Função	Tarefas Realizadas/Correspondentes a Cada Função
Operador de Serviço Funerário	- Conduzir veículos automóveis (ligeiros e/ou pesados); - Zelar pela conservação e limpeza dos veículos automóveis; - Carregar e descarregar urnas dos veículos; - Carregar e descarregar flores dos veículos; - Carregar e descarregar artigos religiosos e/ou funerários (como tocheiros, cavaletes para flores, suportes para a urna) dos veículos; - Carregar e descarregar outros equipamentos afetos à atividade funerária dos veículos; - Carregar e descarregar o cadáver dos veículos no processo de remoção de cadáveres; - Realizar exumações; - Realizar trasladações; - Proceder à remoção de cadáveres (ao domicílio, instituições e outros locais); - Proceder à recolha de cadáveres em contexto hospitalar e/ou morgues; - Carregar e manusear urnas durante a preparação e/ou realização da cerimónia fúnebre; - Carregar e manusear equipamentos (como mesas de assinaturas, tocheiros, cavaletes para flores) durante a preparação e/ou realização da cerimónia fúnebre; - Carregar e manusear macas e outros equipamentos utilizados na remoção e transporte de cadáveres; - Carregar e manusear o cadáver durante a sua recolha; - Efetuar reparações em urnas; - Preparar urnas, materiais e/ou equipamento funerário, destinados a acelerar a decomposição de cadáveres; - Preparar o falecido, designadamente limpar, desinfetar e tamponar orifícios; - Despir, vestir, pentear e barbear o falecido; - Aplicar cosméticos de modo superficial, com vista ao restabelecimento da aparência natural nas partes visíveis do falecido; - Aplicar técnicas e medidas destinadas a inibirem o processo de decomposição dos cadáveres, através de materiais e produtos conservantes; - Colocar o falecido na urna; - Desinfetar os instrumentos de trabalho utilizados na preparação de cadáveres;
Agente Funerário	- Estar em contacto direto com a família e conhecidos do falecido na execução do serviço funerário; - Estar em contacto direto com profissionais de saúde e operadores das morgues; - Estar em contacto direto com outros profissionais (padres, trabalhadores de cemitério, trabalhadores de crematório, floristas, serviços burocráticos e legais); - Estar em contacto direto com figuras de autoridade (polícia, GNR); - Coordenar o cumprimento de formalidades médico-legais relativas aos falecidos; - Coordenar a realização de cerimónias fúnebres; - Realização de formalidades administrativo - burocráticas necessárias para a prestação do serviço (contactar com as entidades civis, religiosas, policiais e outras); - Aconselhar, informar e auxiliar o cliente no planeamento do serviço funerário (informar sobre as possibilidades de organização e realização de cerimónias fúnebres, serviços complementares, etc); - Efetuar a venda especializada de serviços funerários e/ou produtos aos clientes; - Elaborar orçamentos escritos para os clientes, relativos ao serviço funerário; - Realizar a cobrança dos serviços prestados aos clientes; - Acompanhar e dirigir o processo de realização do serviço funerário junto do cliente, desde a contratação até à finalização do serviço; - Supervisionar o pessoal das agências funerárias durante a realização do serviço, desde a contratação até à finalização; - Acompanhar o cliente na vistoria de jazigos e/ou sepulturas perpétuas; - Supervisionar o arranjo de urnas que se apresentem deterioradas;

Responsável Técnico	- Fiscalizar e dirigir tecnicamente o exercício da atividade funerária no local de trabalho; - Gerir e zelar pela utilização adequada das instalações, meios, equipamentos e demais recursos afetos ao desenvolvimento da atividade funerária no local de trabalho; - Gerir o cumprimento das regras preventivas de higiene e cuidados a usar no manuseamento de cadáveres pelos trabalhadores no local de trabalho; - Assegurar o cumprimento das normas e regulamentação vigentes, aplicáveis à atividade funerária; - Promover a transparência da informação prestada pelo pessoal funerário aos clientes; - Promover o relacionamento ético do pessoal funerário com os enlutados;
----------------------------	---
