



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS E HUMANAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

JÚLIA MARIA DOS SANTOS DE FREITAS

**TRABALHO E RISCO DE ADOECIMENTO NA PERSPECTIVA DOS AGENTES DE
NECROPSIA**

MOSSORÓ – RN
2021

JÚLIA MARIA DOS SANTOS DE FREITAS

**TRABALHO E RISCO DE ADOECIMENTO NA PERSPECTIVA DOS
AGENTES DE NECROPSIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA), Centro de Ciências Sociais Aplicadas e Humanas como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador(a): Agostinha Mafalda Barra de Oliveira (UFERSA)

© Todos os direitos estão reservados a Universidade Federal Rural do Semi-Árido. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do (a) autor (a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei nº 9.279/1996 e Direitos Autorais: Lei nº 9.610/1998. O conteúdo desta obra tomar-se-á de domínio público após a data de defesa e homologação da sua respectiva ata. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu (a) respectivo (a) autor (a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

Freitas, Júlia Maria dos Santos de Freitas.
Trabalho e risco de adoecimento na perspectiva
dos agentes de necropsia / Júlia Maria dos Santos
de Freitas Freitas. - 2021.
65 f. : il.

Orientador: Agostinha Mafalda Barra de
Oliveira Oliveira.
Monografia (graduação) - Universidade Federal
Rural do Semi-árido, Curso de Administração,
2021

1. Agente de necropsia. 2. Contexto de
trabalho. 3. Custo humano do trabalho. 4. Danos
relacionados ao trabalho. 5. Prazer e sofrimento
no trabalho. I. Oliveira, Agostinha Mafalda Barra
de Oliveira, orient. II. Título.

O serviço de Geração Automática de Ficha Catalográfica para Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC's) foi desenvolvido pelo Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação da Universidade de São Paulo (USP) e gentilmente cedido para o Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (SISBI-UFERSA), sendo customizado pela Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação (SUTIC) sob orientação dos bibliotecários da instituição para ser adaptado às necessidades dos alunos dos Cursos de Graduação e Programas de Pós-Graduação da Universidade.

JÚLIA MARIA DOS SANTOS DE FREITAS

**TRABALHO E RISCO DE ADOECIMENTO NA PERSPECTIVA DOS
AGENTES DE NECROPSIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA), Centro de Ciências Sociais Aplicadas e Humanas como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Defendida em: 14/05/2021

BANCA EXAMINADORA

Agostinha Mafalda Barra de Oliveira

Assinado de forma digital por Agostinha Mafalda Barra de Oliveira
Dados: 2021.05.14 21:02:17 -03'00'

Agostinha Mafalda Barra de Oliveira, Profa. Dra. (UFERSA)
Presidente

LUCIANA HOLANDA
NEPOMUCENO:48007510397

Assinado de forma digital por LUCIANA HOLANDA NEPOMUCENO:48007510397
Dados: 2021.05.14 20:30:34 -03'00'

Luciana Holanda Nepomuceno, Profa. Dra. (UFERSA)
Membro Examinador

Juliana Carvalho de Sousa

Juliana Carvalho de Sousa, Profa. Dra. (UERN)
Membro Examinador

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a todos os servidores que trabalham com a perícia criminal, especialmente aos agentes de necropsia do Instituto Técnico Científico de Perícia do Rio Grande do Norte. Que o trabalho desses profissionais seja cada vez mais reconhecido, visto que ele é imprescindível para a sociedade.

Aos senhores e senhoras, toda minha gratidão e respeito.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente ao Nosso Pai Celestial por ter me dado saúde e forças necessárias para enfrentar os obstáculos impostos durante toda a graduação até este momento.

A meus pais, Maria Lourdes dos Santos e Francisco Nilcivan Maia de Freitas, por terem me instruído para o caminho da educação, por todo cuidado, pelas noites sem dormir, por todo trabalho e empenho, pelos conselhos e mensagens de amor. Pelo apoio e afeto. Será sempre para vocês. Sempre por vocês.

Agradeço também a Agostinha Mafalda Barra de Oliveira, por ter me dado a oportunidade de tê-la como amiga e não somente como orientadora. Sou grata por todos os ensinamentos, por cada troca de saber, por toda dedicação. Que esse seja apenas um dos muitos trabalhos que realizaremos juntas.

Agradeço à Maria de Fátima Santos Oliveira Duarte, aos ensinamentos enquanto supervisora de estágio na UFERSA. Por todos os momentos, conversas e bordões compartilhados. Guardarei toda a CPPS sempre comigo.

Agradeço também à Sidarque Batista Sales, por ter sido meu supervisor de estágio no ITEP. Por cada conhecimento passado, cada gesto e cada sorriso empreendido em nossas horas de trabalho compartilhadas.

Agradeço ainda à minha amiga Wberlhane Pereira da Silva, por todo incentivo para com a realização desse trabalho, por ter segurado minha mão nas horas difíceis, por todos os ensinamentos. Trabalhar com você foi essencial para a minha formação.

Ao Curso de Administração da UFERSA, aos professores, aos colegas de curso e às demais pessoas com quem convivi ao longo desses anos. As experiências compartilhadas nesses espaços serão sempre lembradas com carinho.

A todos e todas que foram essenciais para que eu chegasse até aqui. Obrigada por estarem sempre comigo.

Agradeço, finalmente, aos servidores do Instituto Técnico Científico de Perícia do Rio Grande do Norte, pela colaboração em participar desse projeto e por esses dois anos de troca, seja de aprendizado, seja de problema, seja de sorriso. Por terem se tornado família. Foram ótimas trocas, que ainda aconteçam muitas.

“Existirmos: a que será que se destina?”
(Cajuína – Caetano Veloso)

RESUMO

O trabalho é concebido como atividade faz parte da identidade do indivíduo e de sua construção social. Este estudo objetivou identificar a relação entre trabalho e risco de adoecimento, à luz da Psicodinâmica do Trabalho, na perspectiva dos agentes de necropsia. Trata-se de uma pesquisa qualitativa de caráter descritivo, realizada com sete necrotomistas do ITEP, lotados em Mossoró-RN. Utilizou-se um roteiro semi-estruturado de perguntas baseado no ITRA, validado por Ferreira e Mendes (2007). Os resultados indicaram, quanto ao contexto, condições de trabalho precárias, organização efetiva; relações harmoniosas e profissionais. Exigências elevadas de custo físico e psicológico, mas não cognitivas. Danos físicos como dores no corpo; psicológicos, como ansiedade; sociais, como intolerância e impaciência. Quanto ao prazer, realização profissional pela utilidade social e encontro de sentido no trabalho, reconhecimento social e liberdade de expressão. E no sofrimento, falta de reconhecimento do Estado e Instituição. Apesar das dificuldades, eles percebem o trabalho sob perspectiva mais positiva que negativa.

Palavras-chave: Agente de necropsia; Contexto de trabalho; Custo humano do trabalho; Danos relacionados ao trabalho; Prazer e sofrimento no trabalho.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Síntese das discussões das categorias do construto de Contexto de trabalho	53
Figura 2 - Síntese das discussões das categorias do construto de Custo humano do trabalho	
.....	54
Figura 3 - Síntese das discussões das categorias do construto de Danos relacionados ao trabalho	
.....	54
Figura 4 - Síntese das discussões das categorias do construto de Prazer e Sofrimento no trabalho	
.....	55

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Dimensões, definições e componentes presentes no contexto de trabalho.....	19
Quadro 2 - Dimensões, definições e componentes presentes no custo humano do trabalho	21
Quadro 3 - Dimensões, definições e componentes presentes nos Danos relacionados ao trabalho	23
Quadro 4 - Dimensões, definições e componentes presentes no Prazer-Sufrimento do Trabalho	29
Quadro 5 - Caracterização sociodemográfica dos sujeitos da pesquisa	33
Quadro 6 - Categorias identificadas para cada dimensão do construto Contexto de Trabalho e suas respectivas falas	36
Quadro 7 - Categorias identificadas para cada dimensão do construto Custo Humano do Trabalho e suas respectivas falas	40
Quadro 8 - Categorias identificadas para cada dimensão do construto Danos Relacionados ao Trabalho e suas respectivas falas.....	44
Quadro 9 - Categorias identificadas para dimensão do construto Prazer e Sofrimento no Trabalho e suas respectivas falas	48
Quadro 10 - Significado do trabalho para os sujeitos do estudo e suas respectivas falas	52

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO	10
1.2 OBJETIVOS	14
1.3 JUSTIFICATIVA.....	14
2 REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1 CONTEXTO DE TRABALHO	16
2.2 CUSTO HUMANO DE TRABALHO.....	19
2.3 DANOS RELACIONADOS AO TRABALHO	22
2.4 PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO.....	24
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	30
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA	30
3.2 CAMPO E SUJEITOS DE ESTUDO	31
3.3 ESTRATÉGIAS DE COLETA DE DADOS	31
3.4 ESTRATÉGIAS DE ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS	32
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	33
4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS SUJEITOS DA PESQUISA.....	33
4.2 RELAÇÃO ENTRE TRABALHO E RISCO DE ADOECIMENTO NO TRABALHO NA PERSPECTIVA DOS SUJEITOS DA PESQUISA	34
4.2.1 Análise da percepção do contexto de trabalho	34
4.2.2 Compreensão do custo humano do trabalho	38
4.2.3 Avaliação os danos relacionados ao trabalho	43
4.2.4 Identificação das vivências de prazer e sofrimento no trabalho	47
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	53
5.1 SÍNTESE DOS RESULTADOS.....	53
5.2 CONTRIBUIÇÕES DO ESTUDO	56
5.3 LIMITAÇÕES DO ESTUDO.....	56
5.4 SUGESTÕES PARA ESTUDOS FUTUROS	56
6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57
APÊNDICES	61

1 INTRODUÇÃO

Este capítulo aborda os seguintes tópicos: contextualização, objetivos e justificativa. Nele estão presentes razões para a importância de se conhecer as variáveis com potencial para interferir na saúde física e psíquica do trabalhador, bem como de reconhecer algum tipo de relação entre trabalho e risco de adoecimento na perspectiva de um grupo ocupacional específico.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

A palavra trabalho; que se originou do latim *tripalium*, instrumento formado por três estacas cravadas no chão que tinha como objetivo torturar os indivíduos que perderam sua liberdade e passavam a ser obrigados a prestar algum tipo de serviço; está presente no cotidiano desde o final do século XVII, na Roma Antiga. Ao longo das décadas, esse mesmo termo foi modificado e transcrito em vários idiomas, como por exemplo *trabajo* (Espanha) e *travail* (França), fazendo sempre referência ao sofrimento (SOARES, 2015).

Apesar de o trabalho ter uma trajetória assistida de forma historicamente negativa, é válido salientar que o mesmo faz parte da vida do indivíduo e ocupa um espaço essencial dentro do contexto social do mesmo. Assim, pode ser visto como um elemento essencial para construção de sua identidade, valorização de aspectos cognitivos e reconhecimento pessoal, profissional e social, cujo prazer reflete-se em uma busca constante para todos os trabalhadores na direção de manter o seu equilíbrio psíquico (GLANZNER, 2010).

Contudo, suas concepções, sejam positivas e/ou negativas, resultam de um processo de criação histórica, no qual o desenvolvimento e a propagação de cada uma são concomitantes à evolução dos modos e relações de produção, da organização da sociedade como um todo e das formas de conhecimento humano. Assim, a criação de cada concepção do trabalho associa-se a interesses econômicos, ideológicos e políticos (AREOSA, 2019).

Nessa perspectiva, Areosa (2019), descreve que Dejours, pai da Psicodinâmica do Trabalho (PDT), baseia-se na teoria da centralidade do trabalho. Conforme a teoria, o trabalho é entendido como um fenômeno dual e passa a considerar múltiplas consequências, positivas e/ou negativas. Ou seja, não concebe o trabalho somente pelo aspecto negativo, contexto contemplado nos estudos de clínica do trabalho e psicopatologia do trabalho, mas também defende a noção de que o trabalho pode ser um elemento fundamental para a saúde humana.

Assim, a expressão “centralidade do trabalho”, utilizada por Dejours, significa dizer que o trabalho não é um objeto particular entre os outros e que, portanto, não há neutralidade existente entre o trabalho e a saúde mental.

Há ainda um componente essencial para o entendimento sobre as bases da Psicodinâmica do Trabalho chamado “o enigma da normalidade”. Esse componente se estende para além dos limites da ideia de que um problema somente pode ser visto como problema se o mesmo se concretiza por meio de uma lesão ou descompensação psicopatológica (AREOSA, 2019).

A partir desse novo paradigma, Dejours define a normalidade como o equilíbrio psíquico entre o constrangimento do trabalho desestabilizante ou patogênico e as defesas psíquicas (RODRIGUES et al., 2006). Assim, no mundo de trabalho, os indivíduos vivenciam situações constantes de sofrimento que só não os conduzem a estados de descompensação psicopatológica mediante defesas.

De acordo com Mendes (2007), é objeto de estudo da Psicodinâmica do Trabalho as relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação. Esses processos de subjetivação atribuem sentido ao trabalho de acordo com a relação do trabalhador com o seu contexto laboral, e podem se manifestar nas vivências de prazer-sofrimento, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento.

Portanto, é questão central no estudo da Psicodinâmica do Trabalho o problema da mobilização e do engajamento que a organização do trabalho exige do trabalhador. Questões essas que podem, dependendo de como elas são feitas, transformar-se em ferramentas úteis, exploradas de acordo com uma corrente produtivista, de desempenho e de excelência, levando ao sofrimento, aos erros e ao desenvolvimento de patologias psicossociais como a servidão, a perversão e a violência (MENDES, 2007).

Sabendo disso, o sofrimento pode ser enfrentado pelos trabalhadores por meio de estratégias de mediação, que tem como objetivo evitar a desestruturação e as desordens mentais dos trabalhadores. Assim, quando há transformação das vivências de sofrimento em vivências de prazer, essa mobilização é chamada de subjetiva ou coletiva. Entretanto, quando essa transformação não acontece e as estratégias passam a ter como fim a proteção do ego contra os afetos dolorosos do trabalho, a mobilização é defensiva (ANCHIETA et al., 2011).

Mendes (2007) afirma ainda que a mobilização subjetiva viabiliza a dinâmica do reconhecimento. A viabilidade dessa dinâmica do reconhecimento, através da mobilização subjetiva, é definida por Dejours (2016) como um modo específico de retribuição simbólica

dada ao sujeito como forma compensatória de sua contribuição aos processos da organização do trabalho.

De acordo com Leite, Ferreira e Mendes (2009), o trabalho não é causador próprio de sofrimento, é o sofrimento que produz o trabalho. Com isso, o autor expõe que o quê é explorado pela organização do trabalho não é o sofrimento em si mesmo, mas principalmente as estratégias de mediação utilizadas para defender-se do mesmo.

Sob a perspectiva de Mendes (2007), tal sofrimento, à luz da Psicodinâmica do Trabalho, surge quando a relação do trabalhador com a organização do trabalho é comprometida devido às dificuldades de negociação entre as diferentes forças que envolvem a necessidade e o desejo de produção e a necessidade e o desejo do trabalhador. Com isso, ao reconhecer o trabalho, seja como meio de emancipação, seja como fonte de alienação, a Psicodinâmica do Trabalho direciona o estudo para a inter-relação dos trabalhadores com a organização do trabalho e as estratégias defensivas que esses utilizam para lidar com o labor.

O processo de busca ou de preservação da saúde envolve desafios que consistem em investigar o impacto da flexibilização do capital no mundo do trabalho. Segundo Areosa (2019, p. 2), houve uma ruptura significativa entre o velho capitalismo de classe e o novo capitalismo flexível. Os resultados desta transformação foram ameaçadores e impactaram diretamente nas formas de interação e convivência contemporânea, incluindo o nível do trabalho. Em suas palavras,

O lucro tornou-se, cegamente, no único objetivo das empresas (ou pelo menos o principal) e a ideologia utilitarista foi levada ao extremo, tendo em conta que os meios utilizados para atingir esse fim (lucro) são, em certos casos, imorais. Foi também por isso que no mundo atual do trabalho as pessoas se tornaram descartáveis e este tipo de práticas originou um verdadeiro batalhão de trabalhadores precários e um exército de desempregados. A pobreza e a exclusão alastram-se num mundo de crescente produção e abundância, pois nunca tantos recursos estiveram tão concentrados - e assimetricamente distribuídos - na história da humanidade. O capital passou a ter um valor superior ao próprio Homem.

Segundo Areosa (2019), as consequências negativas para a qualidade de vida das populações são demasiado evidentes, mas os efeitos que essas situações acarretam para a saúde mental dos indivíduos e para a sua própria identidade estão, ainda hoje, longe de ser totalmente compreendidas.

O sofrimento, dentro desse sistema de produção baseado no acúmulo de bens, é visto como uma espécie de drama que mobiliza o sujeito no mundo e no trabalho em busca das

condições de saúde. A respeito disso e de acordo com Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), intervir na organização do trabalho significa também contribuir para um processo de vida saudável, subvertendo o sofrimento e transformando-o em sentido, em inteligibilidade e em ação.

Dentro desse contexto, é necessário lembrar dos principais grupos acometidos por essa dinâmica social, cada um com as suas peculiaridades. A peculiaridade desses grupos ocupacionais; tais como garis, professores, policiais e agentes de necropsia; deve ser explorada por se tratar de indivíduos que realizam trabalhos relacionados a algum tipo de estigma (SILVA, SOUZA et al., 2016). Esse último grupo, os agentes de necropsia estão alocados a uma categoria ainda mais peculiar, uma vez que trabalho é diretamente relacionado à morte.

Tal grupo é composto por pessoas que auxiliam na realização de necropsias médico-legais, contribuindo na investigação da causa mortis de um indivíduo. Incluem-se ainda, procedimentos menores que também são de responsabilidade desses agentes, são eles: identificação e manuseio do cadáver em locais de crime a fim de possibilitar a observação de possíveis lesões; manuseio do cadáver para o recolhimento de informações acerca de lesões internas, assim como a coleta de amostras para exames requeridos pela autoridade policial em laboratório; limpeza de instrumentos utilizados nos procedimentos de autópsias; recolhimento de ossadas e acompanhamento de exumações, limpeza de ossos.

Além disso, ainda que de forma indireta, esse grupo ocupacional vive os riscos decorrentes da pandemia acometida pelo COVID-19. De acordo com Faro et al. (2020), os impactos ocupacionais e psicológicos desse momento podem acarretar prejuízos mentais aos profissionais de saúde e segurança pública expostos à pandemia; tais como, estresse, ansiedade, insônia e sintomatologia depressiva. Dessa forma, a preocupação com os níveis de adoecimento psíquico devido à relação desses profissionais com o trabalho se intensifica. Seja pelo aumento da jornada de trabalho, pela tensão nos atendimentos ao público, pela falta de recursos e equipamentos seguros para a realização das atividades laborais ou pelo risco de infecção por diferentes meios.

Diante da necessidade de explorar essa subjetividade existente nas relações de trabalho em sentido coletivo, este estudo tem como objeto de análise o ambiente laboral dos agentes de necropsia que prestam serviço para o Instituto Técnico-Científico de Perícia do Rio Grande do Norte (ITEP-RN), mais especificamente na cidade de Mossoró. Este estudo foi motivado pela seguinte problemática: **qual a relação entre trabalho e risco de adoecimento na perspectiva dos necrotomistas?**

1.2 OBJETIVOS

O objetivo geral deste trabalho é:

- Compreender a relação entre trabalho e risco de adoecimento, à luz da Psicodinâmica do Trabalho, na perspectiva dos necrotomistas do ITEP-RN, lotados na cidade de Mossoró.

Tendo em vista que este trabalho está respaldado na teoria da Psicodinâmica do Trabalho, este objetivo geral se decompõe nos seguintes objetivos específicos:

- Analisar a percepção do contexto de trabalho;
- Avaliar o custo humano do trabalho;
- Avaliar os danos relacionados ao trabalho dos necrotomistas;
- Identificar os indicadores de prazer e sofrimento no trabalho do ITEP-RN, lotados na cidade de Mossoró.

1.3 JUSTIFICATIVA

A resposta da problemática e o cumprimento dos objetivos expostos, se justificam para diferentes públicos, sejam práticos ou acadêmicos.

Em uma busca realizada no Google Acadêmico pela autora em abril de 2021, usando como descritor apenas “Necrotomista”, sem recorte temporal, localizou-se 30 referências, dentre essas 20 foram descartadas; 5 por estavam repetidas e 15 por abordavam outras questões como legislações, resultados de necrópsias e arquivos médicos legais; ou ainda revisões de literatura sobre Psicodinâmica do Trabalho ou Psicologia do Trabalho no Brasil. Das dez restantes, apenas seis tiveram como grupo ocupacional de estudo os necrotomistas (SILVA, SOUZA, ARAÚJO, 2014; SILVA, LOPES, SILVA, 2015; SILVA, SOUZA et al., 2016; LIMA JÚNIOR, 2018; MESSIAS, 2017; PAULA, 2016) e quatro trataram sobre outros profissionais que lidam com a morte como motoristas, agentes funerários, policiais civis e militares e profissionais de saúde (GLANZNER et al., 2017; ANCHIETA, V. C. et al., 2011; HANSSEN et al., 2018; WINTER, ALF, 2019).

Pelo exposto, este trabalho se justifica para a comunidade acadêmica diante da necessidade observada de explorar e investigar a relação entre o contexto de trabalho e o adoecimento psíquico desses profissionais que lidam diretamente com a morte.

No entanto, este estudo é importante, não só para a comunidade acadêmica, mas para a sociedade em geral, na medida em que traz informações sobre as vivências de prazer e sofrimento do trabalhador em uma atividade comumente estigmatizada.

Além disso, em termos práticos, os resultados deste estudo podem ser explorados sob uma perspectiva corretiva diante do próprio ITEP-RN. Assim, este estudo estabelece possibilidades de melhoria quanto ao posicionamento do órgão perante seus próprios servidores. As informações geradas podem servir tanto como orientação quanto como apoio à Gestão, de forma a subsidiar suas tomadas de decisão quanto à melhoria do bem-estar psíquico de seus servidores.

Em complemento, para a autora, este trabalho é relevante e influencia positivamente na composição de sua bagagem de apanhado teórico e dimensionamento de novos conhecimentos. O local de pesquisa é onde a mesma cumpre Estágio Não Obrigatório, durante sua graduação em Administração. O interesse em realizar esta pesquisa tem relação direta com as inquietudes da autora no que diz respeito tanto a natureza peculiar das atividades exercidas pelos agentes de necropsia, quanto ao contexto de trabalho e carga psíquica vivenciada por eles.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo disserta sobre os seguintes constructos: contexto de trabalho; custo humano do trabalho; prazer e sofrimento do trabalho; danos relacionados ao trabalho. Em cada abordagem, são descritos alguns dos principais conceitos, e componentes. Por fim, ao final de cada tópico são apresentados quadros que resumem a construção teórica. É importante salientar que a percepção dessas categorias, tais como contexto de trabalho, custo humano do trabalho etc, depende necessariamente da constituição de cada indivíduo, baseada na forma como o mesmo lida com tais questões visto que, de acordo com a teoria da Psicodinâmica do Trabalho (DEJOURS, 2016), não é o trabalho em si, mas a forma como ele se relaciona com os processos subjetivos do indivíduo, que podem gerar riscos e consequente adoecimento.

2.1 CONTEXTO DE TRABALHO

Conforme defende a teoria da Psicodinâmica do Trabalho, a promoção da saúde no trabalho está na busca pela integridade física, psíquica e social pelos trabalhadores em seu contexto de trabalho pode ser viabilizada por meio do bom uso de estratégias para responder às diversidades do contexto de produção, possibilitando a ressignificação e transformação do sofrimento no trabalho. Assim, entende-se que a saúde não pressupõe a ausência de sofrimento, mas as possibilidades que o trabalhador terá para transformar tal vivência, de acordo com as percepções que ele tenha de seu contexto de trabalho (MENDES, 2007).

O contexto de trabalho, inicialmente denominado contexto de produção de bens e serviços, se refere ao espaço social onde operam a organização e as condições laborais, bem como as relações socioprofissionais (MENDES; FERREIRA, 2008). Sob esses aspectos, a teoria da Psicodinâmica do Trabalho lança olhares à percepção que o trabalhador tem sobre o teor, o ritmo e a distribuição das tarefas, as normas, cobranças e negociações, a divisão, integração, comunicação e apoio entre as pessoas; e o ambiente, instrumentos e recursos disponíveis para o processo de produção (MAISSIAT et al., 2015). Assim, o contexto de trabalho pode ser dividido em três dimensões: organização do trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais.

A dimensão organização do trabalho é definida pela maneira de fragmentação e divisão sistemática de tarefas e tempo, diante de determinados grupos de trabalhadores, bem como as especializações decorrentes de cada atividade, e as qualificações exigidas. Para Mendes (2007),

a organização do trabalho é definida como divisão e conteúdo das tarefas, normas, controles e ritmos de trabalho.

A organização de trabalho estabelece o plano de sequência dos acontecimentos, os ritmos, cadências e padrões e ainda ajusta a participação do trabalhador no seu programa de tarefas (REIS, 2014). Essa organização pode ser constituída pelos elementos prescritos, de maneira formal e informal, que expressam as concepções e as práticas de gestão de pessoas e do trabalho.

Além disso, também apresenta metas de produtividade, em termos quantitativos e qualitativos, que devem ser alcançadas de acordo com as regras formais e procedimentos jurídicos, a partir de um tempo determinado de jornada de trabalho, ritmo de produção e controles de disciplina. Esses últimos também são componentes da organização de trabalho, e auxiliam na determinação de como os processos devem ocorrer.

Nesse sentido, Reis (2014) enfatiza que uma organização de trabalho rígida, que dificulte a manifestação da subjetividade, ou que se baseie na cultura do individualismo, desestruturando o coletivo do trabalho e a dinâmica do reconhecimento, mostra-se nociva, predispondo à patogenização das defesas e ao surgimento das patologias sociais do trabalho.

Por sua vez, as condições de trabalho, outra dimensão do contexto de trabalho, abrangem as condições ambientais e os riscos envolvidos no trabalho, sendo uma dimensão estrutural (REIS, 2014). Para Mendes (2007), as condições de trabalho podem ser conceituadas como qualidade do ambiente físico, posto de trabalho, equipamentos e materiais disponibilizados para a execução do trabalho. Ou seja, as condições de trabalho englobam os elementos estruturais que expressam as condições presentes no *locus* da produção. Seus componentes são: ambiente físico, instrumentos, equipamentos, matéria prima e suporte organizacional.

O ambiente físico é constituído pelos fatores estruturais de caráter tangível que contribuem para a realização da atividade, como sinalização, espaço, ar, luz, temperatura e som. Os instrumentos dizem respeito, principalmente, às ferramentas e documentação. Já os equipamentos abrangem também os materiais necessários, aparelhagem e mobiliário. A matéria prima, por sua vez, é constituída de objetos materiais ou simbólicos que servem como fonte de insumo para produção de bens e serviços e como fonte de informação. Por último, tem-se o suporte organizacional, que pode ser exemplificado por informações, suprimentos, fundos e tecnologias que servem como base para manutenção dessas condições (MENDES; FERREIRA 2008).

Fiorelli (2017) alerta que, quando as condições de trabalho estruturais não são adequadas ao indivíduo; ou são carentes ou insuficientes em termos de quantidade; ou ainda de má qualidade, podem constituir-se em fonte de estresse para o indivíduo. Posto que tais condições inadequadas dificultam a realização do trabalho e do cumprimento das metas estabelecidas e, por conseguinte, causam mal-estar no indivíduo.

Por fim, as relações socioprofissionais completam as três dimensões presentes no contexto de trabalho. Uma das premissas dessa dimensão é a ciência da existência de conflitos em toda organização (REIS, 2014). Para Mendes (2007), as relações socioprofissionais são conceituadas como os modos de gestão do trabalho, comunicação e interação profissional. Essas relações se constituem de elementos interacionais que expressam as relações profissionais de trabalho. Nessa dimensão, são integradas: as interações hierárquicas, as interações coletivas entre membros da equipe de trabalho e membros de outros grupos e as interações externas com usuários, consumidores, fornecedores (VERAS; FERREIRA, 2006).

Segundo Mendes e Ferreira (2008), as interações hierárquicas, que são as relações distribuídas em categorias agrupadas de funcionários, estabelecidas conforme determinado filtro, acontecem entre os membros de um grupo de trabalho tanto com suas chefias imediatas quanto com suas chefias mediatas. Por sua vez, as interações coletivas são as que ocorrem entre grupos de trabalhadores, que estejam no mesmo nível hierárquico ou em nível diferente, e dentre um grupo em si. Ou seja, essa comunicação pode acontecer entre os membros de um mesmo grupo de trabalho e entre esses membros com os membros de outros grupos e pode ser facilitada mediante espaços coletivos de fala (WINTER; ALF, 2019). De acordo com Veras e Ferreira (2006), as relações socioprofissionais externas são aquelas estabelecidas entre indivíduos externos à organização e são representadas por grupos de indivíduos com grande diversidade e mutabilidade, sejam eles clientes externos, parceiros comerciais, fornecedores e representantes institucionais.

Em resumo, o constructo contexto de trabalho engloba todas as condições de produção de bens e serviços, assim como o funcionamento da atividade laboral e divide-se em três dimensões: a organização do trabalho, condições de trabalho e as relações socioprofissionais. Para facilitar a compreensão sobre esse constructo, o Quadro 1 apresenta uma síntese que caracteriza as dimensões analíticas de contexto de trabalho citadas neste tópico; organização do trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais; bem como suas respectivas definições e componentes.

Quadro 1 - Dimensões, definições e componentes presentes no contexto de trabalho

Dimensões Analíticas	Definição	Componentes
Organização do trabalho (OT)	Expressa a divisão de tarefas, normas e controles e ritmos de trabalho.	Divisão de trabalho; Regras; Ritmo; Tempo; Controle e Características da tarefa.
Condições de trabalho (CT)	Expressa a qualidade do posto de trabalho, bem como equipamentos e materiais disponibilizados.	Ambiente físico; Instrumentos; Equipamentos; Matéria-prima; Suporte organizacional.
Relações socioprofissionais (RS)	Expressa os modos de gestão do trabalho, comunicação e interação profissional.	Interações hierárquicas; Interações coletivas intra e intergrupos; Interações externas.

Fonte: Adaptado de Mendes e Ferreira (2008).

De acordo com Antloga et al (2014), com base em um estudo realizado em um órgão do Poder Judiciário brasileiro com sede em Brasília, as avaliações quanto aos fatores organização do trabalho e as relações socioprofissionais foram consideradas críticas. Isso significa que esses dois fatores nesse órgão público podem ser vistos como fonte de adoecimento psíquico.

Por sua vez, em outro estudo realizado por Maissiat et al. (2015); que tinha o objetivo de avaliar o contexto de trabalho com 242 trabalhadores da atenção básica em saúde, em um município do Rio Grande do Sul, Brasil; foi constatado que os fatores: organização do trabalho e condições de trabalho obtiveram as piores avaliações. Sendo esses dois fatores passíveis de causar o sofrimento mental desses trabalhadores.

O autor Paula (2016) realizou um estudo com o objetivo de conhecer as percepções dos auxiliares de necropsia da Perícia Forense do Estado do Ceará ou PEFOCE, bem como analisar as implicações que o trabalho com cadáveres resulta na saúde destes trabalhadores. Neste estudo, ele concluiu que na percepção de seus sujeitos, as condições dos EPIs e demais equipamentos de trabalho são precários e desatualizados.

Com base nos resultados expostos, observa-se que cada contexto de trabalho apresenta suas particularidades e cada uma de suas dimensões. Ademais, as definições e componentes de cada uma dessas dimensões são fatores determinantes para que o indivíduo signifique o trabalho como algo positivo e/ou negativo. O significado do trabalho também pode estar relacionado com o custo humano inerente ao trabalho em si e ao seu contexto. Tal construto será detalhado no tópico seguinte.

2.2 CUSTO HUMANO DE TRABALHO

Conforme definição de Ferreira (2009), o custo humano do trabalho é expresso pela quantidade de esforço empreendido ou dispêndio dos trabalhadores, de forma coletiva e

individual, para o alcance dos objetivos e do cumprimento as tarefas e exigências, sejam elas formais ou informais, postas em um contexto de produção. Em outras palavras, o custo humano de trabalho trata das contradições existentes nos ambientes organizacionais, que obstaculizam e desafiam o trabalho e a competência dos trabalhadores, bem como sua saúde mental no ambiente laboral.

Da mesma forma, Veras e Ferreira (2006, p. 4) definem o custo humano de trabalho como aquele despendido no ambiente laboral, seja, de forma física, cognitiva ou emocional. Isso significa que os trabalhadores podem se expor a diversos tipos de cargas que comprometam seu processo de saúde mental. Assim, tais cargas ou custos, agrupam-se em três principais dimensões: custos físicos, cognitivos e sociais ou afetivos (FERREIRA; MENDES, 2003).

O custo físico refere-se à carga corporal, “em termos de dispêndio fisiológico e biomecânico” nas atividades de trabalho (VERAS; FERREIRA, p. 4, 2006). Esse custo pode ser observado na forma como o trabalhador se comporta, de seu movimento psicomotor; ou seja, se manifesta por meio da sua postura, gestos, deslocamentos e emprego de forças que exijam especificamente a natureza física.

Enquanto o custo cognitivo, diz respeito ao gasto intelectual, ou seja, o processo de execução de atividades que exigem determinado nível de inteligência e compreensão objetiva e subjetiva de determinado fato. Tal custo é empreendido na realização de aprendizagem, de resolução de problemas e de tomada de decisão. O custo cognitivo refere-se às exigências cognitivas “em termos de dispêndio intelectual, sob a forma de aprendizagem necessária, de resolução de problemas e de tomada de decisão”.

Por fim, o custo emocional refere-se às exigências afetivas realizadas no contexto de trabalho (VERAS; FERREIRA, 2006). A carga afetiva ou social pode ser considerada como o conjunto de sentimentos que afloram de um indivíduo para com consigo próprio e com outros indivíduos e objetos, pelo seu trabalho e pela sua organização. Esse ônus pode ser observado nas reações sentimentais, tais como emoções e estados de humor (FERREIRA, 2015).

Segundo Campos e David (2010), é no processo de trabalho que os elementos interagem entre si e com o corpo do trabalhador, gerando processos de adaptação que se convertem em desgastes. Risco e carga de trabalho constituem-se, dessa forma, em conceitos centrais para a compreensão de um processo que produz e reproduz, cotidianamente, a intrincada dinâmica do trabalho, em um ambiente com alta demanda psicológica, física e cognitiva sobre o trabalhador.

Entender o custo humano nesse contexto implica a busca da explicitação dos fatores objetivos e subjetivos envolvidos, capazes de afetar a saúde do trabalhador. Considera-se a

inter-relação trabalho e saúde com base na análise da dinâmica inerente a determinados contextos de trabalho que constam de forças, visíveis ou não; objetivas e subjetivas; psíquicas, sociais, políticas e econômicas que podem influenciá-los de maneiras distintas, transformando-os em lugar de saúde e/ou de adoecimento (MENDES, 2007).

Segundo Mistura (2010), caso a atividade prescrita seja diferente da atividade realmente realizada, é possível haver aumento do custo humano no trabalho. Esse custo, por sua vez, possui componentes que existem esforços constantes de adaptação, que podem ser realizados mediante estratégias de regulação e compensação do trabalhador, além de conduzirem a vivências de sofrimento.

O custo humano do trabalho é, portanto, um construto que leva em consideração as contradições existentes nos ambientes organizacionais e é medido pelo esforço empreendido pelos trabalhadores, para alcançar algum objetivo organizacional. Esse esforço se divide em três dimensões: física, cognitiva e afetiva. O Quadro 2 apresenta uma síntese que caracteriza as três dimensões analíticas de custo humano do trabalho exploradas neste tópico, são elas: custo físico, custo cognitivo e custo afetivo, como também suas definições e componentes.

Quadro 2 - Dimensões, definições e componentes presentes no custo humano do trabalho

Dimensões Analíticas	Definição	Componentes
Custo físico	Expressa a carga corporal em termos de dispêndio fisiológico e psicomotor.	Solicitação intensa do uso de mãos, braços; posturas para realizar atividades; demanda de habilidades e força física e deslocamentos.
Custo cognitivo	Diz respeito ao gasto intelectual, ou seja, o processo de execução de atividades que exigem determinado nível de inteligência.	Sobrecarga informacional. Pressão temporal para tratar informações; exigência de conhecimentos técnicos e específicos para realização de procedimentos.
Custo afetivo	Ônus emocional do indivíduo, que se manifesta de acordo com as reações afetivas.	Autocontrole emocional, níveis de ansiedade, níveis de estresse, estados de humor.

Fonte: adaptado de Ferreira (2015).

De acordo com o estudo desenvolvido por Mistura (2010), que teve como objetivo investigar a relação entre o custo humano no trabalho e a percepção de vivências de prazer e sofrimento das tripulações técnicas e de serviço, tendo como contexto o setor de transporte aéreo regular, com os aeronautas, nas funções de: comandante, copiloto e comissário de bordo. Os resultados demonstram que a média do fator custo cognitivo apresenta avaliação considerada mais negativa ou estado grave. As médias dos fatores custo físico e custo emocional apresentaram avaliações consideradas mais moderadas ou estados críticos.

Conforme estudo realizado por Antloga et al. (2014), com o objetivo de avaliar o contexto de trabalho e o custo humano no trabalho em um órgão do Poder Judiciário brasileiro com sede em Brasília, notou-se, no caso da ECHT, que os fatores custo afetivo e custo cognitivo tiveram avaliação de moderada a crítica.

Esses resultados de pesquisa mostram que, além de a percepção de custo humano de cada trabalhador depende de cada ambiente e das especificidades de cada trabalho. Além disso, todo dispêndio, ou seja, todo custo gerado pelo trabalhador no seu contexto de trabalho tem como consequência própria algum tipo de dano, construto que será tratado no tópico seguinte.

2.3 DANOS RELACIONADOS AO TRABALHO

De acordo com Prestes et al. (2015), os danos relacionados ao trabalho são representados pelos efeitos nocivos que a atividade laboral traz para a saúde, considerando as consequências das exigências e vivências existentes no ambiente de trabalho. Tais exigências são provocadas pelo confronto com determinada organização do trabalho e seus decorrentes estilos de gestão e vivências de sofrimento. Com isso, os danos são disfunções físicas, psicológicas e sociais essencialmente representados pelos efeitos nocivos vivenciados pelos trabalhadores e provocados pelo custo empreendido pelos mesmos, em um determinado contexto de trabalho (FACAS, 2013).

Os danos físicos são definidos pela presença de manifestações como dores no corpo e distúrbios biológicos e podem ser exemplificados pelos incômodos e dores sentidos em diferentes lugares do corpo, como costas, cabeça, braços e pernas, distúrbios digestivos e de sono (FACAS, 2013). Dentre os danos físicos que possuem forte associação com o trabalho, destacam-se os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), que agrupam diferentes doenças, relacionadas com o movimento repetitivo de atividades no trabalho, tendo em comum a expressão da dor, com intensidades variadas (DOSEA et al., 2016)

Enquanto os danos psicológicos são caracterizados pela vivência de sentimentos negativos em relação a si mesmo e à vida no geral. Esses se manifestam em itens como amargura, tristeza e perda de autoconfiança e podem levar a sofrimentos mentais mais graves, tais como ansiedade, estresse e burnout.

Já os danos sociais, segundo Facas (2013), compreendem o isolamento e as dificuldades nas relações sociais e familiares. Os danos sociais envolvem as relações interpessoais que por sua vez, são esses processos interativos que formam o conjunto de sistemas que a organizam.

As condições em que ocorrem tais relacionamentos definem a forma de convivência entre os seres humanos no ambiente laboral ou não. Tais danos fazem a diferença entre prazer e sofrimento, assim como definem como a vida social é construída em seu cotidiano (LEITÃO et al., 2006).

Os danos são decorrentes do custo humano do trabalho, inseridos em um contexto laboral. Em outras palavras, os dados relacionados ao trabalho são consequências do dispêndio do trabalhador para exercer suas atividades laborais e se manifestam em fatores como ocorrência de insensibilidade em relação aos problemas de outras pessoas, dificuldades nas relações fora do trabalho e isolamento social. O Quadro 3 apresenta, de forma resumida, a caracterização das três dimensões dos danos relacionados ao trabalho, sendo eles: danos físicos, danos psicológicos e danos sociais.

Quadro 3 - Dimensões, definições e componentes presentes nos Danos relacionados ao trabalho

Dimensões Analíticas	Definição	Componentes
Danos físicos	Definidos pela presença de manifestações como dores no corpo e distúrbios biológicos.	Dores no corpo, dores nos braços, dor de cabeça, distúrbios digestivos, dores nas costas, alterações no sono, alterações no apetite, dores nas pernas.
Danos psicológicos	Caracterizados pela vivência de sentimentos negativos em relação a si mesmo e à vida no geral.	Amargura, sensação de vazio, mau-humor, vontade de desistir de tudo, tristeza, perda da autoconfiança, solidão.
Danos sociais	Compreendem o isolamento e dificuldades nas relações sociais e familiares.	Insensibilidade em relação aos problemas de outras pessoas, dificuldades nas relações fora do trabalho, vontade de ficar sozinho, conflitos nas relações familiares, agressividade com os outros, dificuldade com os amigos, impaciência com as pessoas em geral.

Fonte: Adaptado de Facas (2013).

Tal construto tem se relacionado na literatura com outras variáveis. Um estudo realizado por Silva, Ferreira et al. (2016); com o objetivo de avaliar os danos à saúde relacionados ao trabalho de fisioterapeutas que atuam em UTI, da rede hospitalar de São Luís, Maranhão, e fatores associados; constatou alta frequência de danos à saúde desses profissionais, com destaque para o distúrbio osteomuscular relacionado ao trabalho (DORT). Na pesquisa, os danos psicossociais se manifestam em níveis suportáveis. Ainda assim, verificou-se influência negativa da maior carga horária de trabalho também sobre a vida social.

No trabalho realizado por Paula (2016), que trata do mesmo grupo ocupacional em um instituto diferente (PFOCE), constatou-se que o esforço físico para a realização de necropsias é fator desgastante e comprometedor à saúde. Esses fatores, relacionados com as carências encontradas nas dimensões de contexto de trabalho, expõem os servidores a riscos e eventuais acidentes laborais, como cortes e contaminações com fluidos corpóreos.

Outro estudo, realizado por Worm, et al. (2016); que teve o objetivo de mapear os fatores de risco ao adoecimento relacionado ao trabalho dos profissionais de enfermagem da equipe do Serviço de Atendimento Móvel de Urgência; constatou que o contexto de trabalho dessa equipe apresenta riscos de adoecimento, principalmente relacionado ao fator físico e psicológico. Além disso, os resultados desse estudo também evidenciam a necessidade em rever as condições de trabalho destes profissionais, buscando a melhoria do local de trabalho.

Todas as dimensões estão presentes na vida do indivíduo em seu ambiente laboral e servem para que ele atribua significado ao seu trabalho que pode, por sua vez, ser visto como fonte de prazer ou de sofrimento. A discussão sobre o trabalho como fonte de prazer ou de sofrimento será tratada no tópico seguinte.

2.4 PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO

O trabalho pode ser fonte de prazer e sofrimento para o indivíduo. Se de um lado o ambiente laboral constrói identidade e proporciona satisfação, do outro, pode gerar desgaste em vários níveis, sejam eles mais superficiais ou profundos, e causar sofrimento. Segundo Mendes (2007), um dos sentidos do trabalho é o prazer. Esse mesmo emerge quando o trabalho cria identidade. O trabalho quando concebido como fonte de prazer, gera identidade, proporciona realização e fornece reconhecimento e liberdade.

Além disso, permite que o trabalhador se torne sujeito da ação, crie estratégias, e assim possa dominar o seu trabalho e não ser dominado por ele; embora nem sempre isso seja possível, em função do poder da organização do trabalho para desarticular as oportunidades para uso dessas estratégias.

Nesse sentido, Dejours (2004) salienta que o prazer no trabalho, vai além de uma estratégia defensiva, sendo ele um estado de bem-estar psíquico que o trabalhador conhece quando seu trabalho satisfaz seus desejos de reconhecimento, permitindo-lhe assim construir sua identidade.

Portanto, segundo Reis (2014), para o trabalhador experimentar o prazer dentro de uma organização, não dependerá somente da sua vontade de querer vivenciá-lo, mas das condições que a organização oferece ao trabalhador para executar sua atividade laboral. Isso significa que, em determinados contextos de trabalho, poderá exigir muito além da força empreendida de quem a executa.

Dejours (2004), por sua vez, adverte que o contexto do trabalho dentro das organizações despoja o trabalhador de sua subjetividade; ou seja, o trabalho tira do trabalhador a sua capacidade de se expressar de forma autêntica. Com isso, o homem-atividade é vítima do seu trabalho quando ocorre um conflito entre as exigências de capacidade de gerenciamento tanto das informações externas, advindas das organizações de trabalho; quanto internas, advindas dos fenômenos psicológicos inerentes a cada indivíduo, tais como motivação, memória, aprendizagem, percepção e valores.

A Psicodinâmica do Trabalho, além de outras coisas, visa compreender a vida psíquica no trabalho, dando destaque ao sofrimento psíquico e às estratégias de defesa dos trabalhadores na tentativa de superar o sofrimento e transformar o trabalho em fonte de prazer (SILVA; MARRA, 2019).

Da dualidade prazer e sofrimento, destacam-se como indicadores de prazer no trabalho a realização profissional, a liberdade de expressão e o reconhecimento, que permitem ao trabalhador conservar a sua saúde e integridade psíquica. Paralelamente, os indicadores de sofrimento, como a falta de liberdade de expressão e a falta de reconhecimento, são geradores de doença, de descompensação psicossomática e psíquica (PENA; REMOALDO, 2019).

A realização profissional, primeiro indicador listado, segundo Winter e Alf (2019), refere-se a um sentimento de gratificação, orgulho e identificação com determinado trabalho que atende às necessidades subjetivas do indivíduo. Assim, quando o indivíduo justifica a sua ação de forma legítima, e encontra sentido no que faz ele se sente realizado. Isso significa que a realização profissional está relacionada com a necessidade de fazer algo que tenha significado e possa ser justificado pelo trabalhador como algo positivo, de acordo com a sua racionalidade substantiva (RAMOS, 1989).

Assim, passa-se a pensar no trabalho como possível promotor de um estado ou sentido de realização para a pessoa que o desempenha, mesmo que os trabalhadores apresentem diferenças entre si, os mesmos se interessam em buscar um trabalho que lhe proporcione qualidade de vida, satisfação e sentimentos de realização (GEREMIA et al., 2020).

Geremia, et al. (2020) citam a Teoria da Hierarquia das Necessidades de Abraham Maslow, que estuda o pressuposto de que a vida motivacional pode ser descrita como uma escalada de diferentes níveis de uma pirâmide que estrutura as necessidades. Segundo Cavalcanti et al. (2019), nesta teoria o autor parte do princípio de que todo ser humano tem necessidades comuns que motivam seu comportamento no sentido de satisfazê-las, e classifica hierarquicamente essas necessidades em cinco grupos. A saber, necessidades básicas ou fisiológicas, de segurança, de amor e/ou sociais, de estima e de autorrealização.

As necessidades de autorrealização, consideradas como necessidades de ordem superior, expressam o mais alto nível das necessidades estando diretamente relacionadas à realização integral do indivíduo. Nesse grupo de necessidades, destacam-se a utilização plena de suas potencialidades, sua capacidade e existência de ideologias. É expressa pela necessidade natural do ser humano de buscar o sentido das coisas, de forma a organizar sua compreensão sobre o mundo em que vive (ROBBINS; JUDGE, 2020).

O segundo indicador listado é a liberdade de expressão que, de acordo com Winter e Alf (2019), é a vivência de liberdade para pensar, organizar e falar sobre seu trabalho, dentro da realidade própria e individual de cada trabalhador. Essa liberdade pode se expressar de diferentes formas: liberdade de comunicação do trabalhador com sua chefia e com os demais trabalhadores, liberdade criativa e liberdade de opinião.

Mendes e Araújo (2012) julgam necessário salientar a importância dos espaços coletivos de fala, da possibilidade de agir com autonomia frente às dificuldades encontradas no ambiente de trabalho. Ainda conforme esses autores, é através dos espaços coletivos que os trabalhadores realizam as trocas de informações, tornam visível o oculto, compreendendo os investimentos pessoais empregados na realização de cada tarefa, possibilitando ao trabalhador se colocar no lugar do outro. Esses espaços são perfeitos para a expressão da fala e do sofrimento.

Na sequência, o reconhecimento é o terceiro indicador. Conforme Winter e Alf (2019), para ser reconhecido, é necessário que o trabalhador obtenha formas de compartilhamento de experiências e vivências no coletivo de trabalho, transformando sua inteligência prática em sabedoria prática, através dos espaços de fala. Nesse sentido, Areosa (2019) analisa que o reconhecimento é um fator determinante para a construção da identidade, pois o indivíduo necessita do olhar e da confirmação do outro para se fortalecer. Esse fato justifica o engajamento das pessoas com o trabalho, a fim de obter uma retribuição, o reconhecimento social, que muitas vezes assume uma forma simbólica.

Esse reconhecimento pode ser dividido em dois tipos: aquele efetuado pelas hierarquias - mais utilitarista, vertical e se vale de mais valor técnico, econômico e social - e aquele efetuado pelos pares que, por sua vez está relacionado à conformidade, a produção e a *beleza* do trabalho. É com o reconhecimento que o trabalhador cria e fortalece sua identidade no trabalho e evita uma maior vulnerabilidade aos riscos psicossociais gerados (FACAS et al., 2015).

Assim, nessa construção da própria identidade no trabalho, identifica-se um movimento que busca imprimir a marca pessoal, delimitando a singularidade pelo olhar de um “outro”. Nesse sentido, segundo Mendes (2007), realiza-se a interação dialética do “eu” - enquanto indivíduo - com o “outro”, medidas pelas representações e significações socialmente construídas. Essa interação se produz em um processo dinâmico de troca com o meio, atrelado a contextos históricos, pessoais e sociais que o indivíduo está inserido.

Segundo Mistura (2010), uma vez que a dinâmica do reconhecimento se integra ao coletivo do trabalho e tem como resultado a construção da identidade do trabalhador e realização pessoal; por meio do reconhecimento de seu esforço investido na realização do trabalho; a falta dele pode configurar sofrimento e desgaste no ambiente laboral. E é nesse sentido que os últimos indicadores serão apresentados.

A falta de liberdade de expressão, quarto indicador deste estudo, é representada pela ausência de democracia e participação nas tomadas de decisão no ambiente de trabalho. Além disso, encontra relação com a incapacidade de comunicação (REIS, 2014). A falta dessa liberdade é representada pela vivência de frustração, insegurança, inutilidade, desgaste e estresse no trabalho.

A ausência de comunicação entre os gestores e trabalhadores ou entre os trabalhadores entre si, fazem com que os indivíduos se distanciem ainda que dentro de um mesmo ambiente com ideais comuns. Esse distanciamento não permite que o trabalhador exerça suas funções com autonomia (WINTER; ALF, 2019). Isso significa que, assim como é importante que exista, dentro de um contexto organizacional, espaços coletivos de fala, articulação e compartilhamento de informações, a ausência desses espaços pode gerar certo nível de frustração no trabalhador (DEJOURS, 2007).

A falta de reconhecimento - quinta dimensão de análise prazer e sofrimento - em relação ao trabalho, gera consequências como sensações de cansaço, desânimo e descontentamento, o que leva ao sofrimento psíquico. Esse pode ser descrito como um desconforto associado a sentimentos de desprazer e de tensão e é decorrente mediante confronto entre subjetividade do

trabalhador e as restrições das condições que o envolvem, sejam elas socioculturais, ambientais, relações sociais e organização do trabalho (MISTURA, 2010).

Segundo Winter e Alf (2019), a falta de reconhecimento manifesta a vivência e o sentimento de injustiça, indignação, desvalorização, inutilidade e desqualificação pelo não reconhecimento do seu trabalho. Da mesma forma que o reconhecimento pode dar sentido, valor e é fonte de construção de identidade do trabalhador, a ausência dele pode privar o indivíduo dessas mesmas percepções. Isso exclui a possibilidade de ajustamento entre o sujeito e as condições adversas da organização, uma vez que não ocorra a conquista do poder de negociação, comunicação e de uma dinâmica de troca, que garantem a consecução dos objetivos, próprios da organização e do indivíduo (MISTURA, 2010).

Assim, conforme Mistura (2010), o sofrimento psíquico está presente quando há um bloqueio entre o homem e a organização, caracterizada pela divisão e padronização das tarefas, com subutilização do potencial técnico e da criatividade, pela rigidez hierárquica, com excessos de procedimentos burocráticos, pela centralização de informações, pela falta de participação nas decisões e não reconhecimento, entre outros fatores.

O prazer e sofrimento é, por si só, um construto dual. Dessa forma, partindo do pressuposto que o trabalho não é um agente neutro dentro da vida do indivíduo, as concepções acerca dessa dualidade permitem que o trabalhador possa encontrar tanto sua própria identidade, realização profissional e reconhecimento, quanto sofrer desgastes pela ausência desses fatores. Tais dimensões podem ser resumidas no Quadro 4.

Segundo Maissiat et al. (2015); que avaliaram o contexto de trabalho e os indicadores de prazer e sofrimento na perspectiva de trabalhadores da Atenção Básica em Saúde (ABS) e tendo como participantes 242 trabalhadores de um município do Rio Grande do Sul, Brasil; quanto maior a idade dos trabalhadores, menor é o Esgotamento Profissional e a Liberdade de Expressão. Isso significa que os trabalhadores dessa ABS vão construindo estratégias defensivas contra o sofrimento ao longo do tempo.

Hanssen et al. (2016) realizaram um estudo, com o objetivo de averiguar as causas do sofrimento psíquico de motoristas de carros funerários da Grande São Paulo. Nesse estudo, os autores concluíram que trabalhadores que pertencem a algum grupo estigmatizado estão sujeitos a estímulos externos, como a própria natureza do trabalho e as condições precárias para realização das atividades, que causam sofrimento.

Quadro 4 - Dimensões, definições e componentes presentes no Prazer-Sufrimento do Trabalho

Dimensões Analíticas	Definição	Componentes
Realização profissional	Refere-se a um sentimento de gratificação, orgulho e identificação com determinado trabalho que atende às necessidades profissionais do indivíduo.	Valorização do trabalho, gratificação, qualidade de vida.
Liberdade de expressão	Possibilidade de agir com autonomia frente às dificuldades encontradas no real do trabalho.	Liberdade de comunicação com a chefia e com os trabalhadores; liberdade criativa; liberdade para expressar as opiniões.
Reconhecimento	Expressa um fator determinante para a construção da identidade. Resultado do engajamento das pessoas com o trabalho, a fim de obter algum tipo de reconhecimento social.	Criação de identidade; satisfação; bem-estar; orgulho.
Falta de liberdade de expressão	Ausência de democracia e participação nas tomadas de decisão no ambiente de trabalho	Falta de comunicação; frustração; insegurança; inutilidade.
Falta de reconhecimento	Desconforto associado a sentimentos de desprazer e de tensão e é decorrente mediante confronto entre subjetividade do trabalhador e as restrições das condições que o envolvem.	Injustiça; desvalorização; indignação; desqualificação.

Fonte: Adaptado de Reis (2014).

A estigmatização, segundo os dados dos autores, manifestam-se de acordo com o preconceito da sociedade, constrangimento e desconforto gerado pelo seu trabalho a ele próprio e sua família, sofrimento ao lidar com a morte, baixa remuneração e sofrimento acentuado em relação a mortes infantis.

Os resultados do estudo do autor Mistura (2010); realizado com o objetivo investigar a relação entre o custo humano no trabalho e a percepção de vivências de prazer e sofrimento das tripulações técnicas e de serviço; evidenciaram que fatores como: liberdade de expressão e esgotamento profissional indicaram avaliações consideradas moderadas ou estados críticos. Enquanto as médias dos fatores realização profissional e falta de reconhecimento apresentaram avaliações consideradas mais positivas ou estados satisfatórios. porém, os resultados são heterogêneos.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo descrevem-se os procedimentos metodológicos que foram utilizados para a realização desta pesquisa. Inicialmente, foi exposto o delineamento da pesquisa, em seguida o dimensionamento do universo da pesquisa, a estratégia de coleta de dados e a estratégia de análise dos dados.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Tendo em vista que o objetivo deste estudo é identificar a relação entre trabalho e risco de adoecimento na perspectiva dos necrotomistas do ITEP-RN, lotados na cidade de Mossoró, esta pesquisa se caracteriza como uma pesquisa descritiva, de estudo de caso e com abordagem qualitativa.

O tipo de pesquisa deste estudo, quanto ao objetivo, configura-se como descritiva. Uma pesquisa é caracterizada como descritiva quando o pesquisador apenas registra e descreve os fatos observados durante sua coleta, sem interferir neles ou fornecer uma explicação para a relação entre suas variáveis de estudo. Dentre as pesquisas descritivas salientam-se aquelas que têm por objetivo estudar as características de um grupo: sua distribuição por idade, sexo, procedência, nível de escolaridade, nível de renda, estado de saúde física e mental, dentre outros (GIL, 2014).

Quanto ao procedimento, a pesquisa se caracteriza como um estudo de caso. Um procedimento do tipo estudo caso consiste na coleta e análise de informações sobre um campo de estudo específico – neste trabalho, o campo de estudo é o ITEP/RN, na unidade regional de Mossoró – e um grupo ocupacional específico – os agentes de necropsia –, a fim de investigar aspectos variados de sua vivência. Nesse sentido, pode ser interpretado como uma categoria de investigação que objetiva o estudo de um universo de forma profunda e detalhada (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Para Yin (2005), a realização de um estudo de caso, se dar pelo desejo do pesquisador de investigar fenômenos sociais complexos e específicos. Deste modo, para esse autor, os estudos de caso devem ser realizados quando se lida com condições contextuais peculiares, confiando que essas condições podem ser pertinentes na investigação.

Com o objetivo de responder à problemática deste estudo, optou-se por realizar uma pesquisa de abordagem qualitativa, visto que leva em consideração o processo de compreensão

dos fenômenos subjetivos do sujeito; envolvendo “o universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes” (MINAYO; DESLANDES; GOMES, 2016, p. 21)

3.2 CAMPO E SUJEITOS DE ESTUDO

O trabalho tem como campo de estudo a unidade do ITEP-RN, localizada no município de Mossoró. O ITEP-RN que se divide em três institutos técnicos, o Instituto de Criminalística, Instituto de Identificação e Instituto de Medicina Legal e tem como função coordenar e realizar perícias criminais de caráter técnico a nível estadual. Além da unidade pesquisada, o Instituto conta, ainda, com a unidade matriz, localizada na capital do estado, Natal, e outras duas unidades filiais, localizadas nas cidades de Pau dos Ferros e Caicó.

Os sujeitos deste estudo são os servidores do ITEP/RN, na unidade regional de Mossoró, que ocupam o cargo de Agentes de Necropsia. Dentre os 67 servidores lotados no órgão da unidade, oito compõem a escala de Agente de Necropsia. Desses oito, sete participaram como sujeitos deste estudo. O motivo da não participação de um deles foi que o mesmo se encontrava de férias.

3.3 ESTRATÉGIAS DE COLETA DE DADOS

O método de coleta escolhido para realização deste estudo foi a entrevista. Segundo Ribeiro (2008), a entrevista é a técnica mais pertinente para esse tipo de estudo, uma vez que o pesquisador deseja obter informações a respeito do seu universo, que permitam conhecer sobre atitudes, sentimentos e valores subjacentes ao comportamento dos sujeitos pesquisados. Além disso, esse método permite ir além das descrições das ações, incorporando novas fontes para a interpretação dos resultados pelos próprios entrevistadores.

O instrumento utilizado foi baseado no questionário validado pelos autores Ferreira e Mendes (2003) e Ferreira e Mendes (2007), intitulado Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA). Partindo desse, foi elaborado um roteiro semiestruturado de pesquisa, composto de duas partes: a primeira, com seis questões sociodemográficas para caracterização dos sujeitos, como gênero, idade, sexo, estado civil, grau de instrução e tempo na função; e a segunda parte, composta de dez perguntas pontuais e abertas referentes a cada construto. As questões um, dois, três e quatro tratam do construto contexto de trabalho; as questões cinco e

seis abordam o custo humano do trabalho; as perguntas sete e oito referem-se aos danos relacionados ao trabalho; a questão nove traz indagações sobre as vivências de prazer e sofrimento no trabalho; por fim, a dez é uma pergunta geral sobre o significado de trabalho. O roteiro utilizado encontra-se nos Apêndices deste documento.

A fim de captar com maior eminência a subjetividade das informações contidas nas falas dos sujeitos, esse instrumento de coleta foi aplicado de forma presencial, no próprio ambiente de trabalho, em diferentes dias da semana, de acordo com a escala dos agentes. O conteúdo foi gravado, diante do consentimento esclarecido de cada servidor para posterior transcrição e interpretação das informações coletadas. Assim, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido também se encontra disponível nos Apêndices do trabalho.

3.4 ESTRATÉGIAS DE ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS

A estratégia utilizada para o tratamento dos dados adquiridos foi a análise de conteúdo, método de pesquisa desenvolvido por Bardin (2010, p. 280), e tem como fases de condução: a) organização da análise ou pré-análise; b) exploração do material; c) tratamento dos resultados, inferência e a interpretação dos resultados.

Na primeira fase ou pré-análise, os dados coletados foram reunidos e organizados, através de uma leitura analítica, na tentativa de estabelecer relação com o objetivo do trabalho. Na exploração do material, os dados foram agrupados de acordo com o tipo de resposta dos sujeitos e em seguida, o tratamento foi realizado por meio da atribuição de categorias a cada grupo existente, servindo como elementos de marcação para extrair as informações de maneira precisa (URQUIZA; MARQUES, 2016).

Em relação as informações referentes a segunda parte do roteiro de entrevista, optou-se por utilizar a categorização e enquadramento por constructo.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Este capítulo está organizado da seguinte maneira: caracterização dos sujeitos da pesquisa e a relação entre trabalho e risco de adoecimento no trabalho na perspectiva dos sujeitos da pesquisa, que se desmembra nos tópicos: análise da percepção do contexto de trabalho; compreensão do custo humano do trabalho; avaliação os danos relacionados ao trabalho e identificação os indicadores de prazer e sofrimento no trabalho dos necrotomistas do ITEP-RN, lotados na cidade de Mossoró. As interpretações foram feitas com base nos dados coletados, no resgate às discussões promovidas no referencial teórico, no agrupamento das categorias expostas nos quadros que seguem e posterior confronto com resultados de outros estudos.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS SUJEITOS DA PESQUISA

Com o objetivo de respeitar o anonimato dos sujeitos desta pesquisa, os sete participantes estão representados de acordo com a ordem em que foram entrevistados, por uma letra do alfabeto. O Quadro 5 apresenta a caracterização do perfil desses sujeitos, contendo gênero, idade, estado civil, grau de instrução e tempo na função.

Quadro 5 - Caracterização sociodemográfica dos sujeitos da pesquisa

Sujeitos	Gênero	Idade	Estado Civil	Grau de Instrução	Tempo na função
Sujeito A	Feminino	57 anos	Casada	Ensino Médio Completo	22 anos
Sujeito B	Masculino	36 anos	Solteiro	Ensino Superior Completo	2 anos e meio
Sujeito C	Feminino	25 anos	Solteira	Ensino Superior Completo	2 anos e meio
Sujeito D	Feminino	29 anos	Casada	Ensino Superior Completo	2 anos e meio
Sujeito E	Masculino	32 anos	Casado	Ensino Superior Completo	2 anos e meio
Sujeito F	Feminino	41 anos	Casada	Ensino Superior Completo	2 anos e meio
Sujeito G	Masculino	52 anos	Divorciado	Ensino Médio Completo	16 anos

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Com relação ao gênero dos entrevistados, os dados coletados evidenciaram que quatro dos sete sujeitos são do sexo feminino e três, do masculino. No que diz respeito à idade dos entrevistados, os dados da pesquisa demonstraram variações. Quatro sujeitos têm idade entre 25 e 36 anos, os demais apresentam faixa etária entre 41 e 57 anos.

Quanto ao grau de instrução, dois dos entrevistados contém o ensino médio completo, enquanto o restante possui nível superior completo. Sobre o tempo de exercício na função de Agente de Necropsia, cinco dos informantes têm cerca de 2 anos e meio e os outros dois, 22 e 16 anos de atuação no Instituto nessa mesma função.

4.2 TRABALHO E RISCO DE ADOECIMENTO NO TRABALHO NA PERSPECTIVA DOS SUJEITOS DA PESQUISA

A relação entre trabalho e risco de adoecimento no trabalho na perspectiva desses sujeitos será analisada, a luz da Psicodinâmica do Trabalho, de acordo com quatro construtos: contexto de trabalho; custo humano do trabalho; danos relacionados ao trabalho e prazer e sofrimento no trabalho.

4.2.1 Análise da percepção do contexto de trabalho

Quanto ao primeiro construto, de contexto de trabalho; que se desmembra em três dimensões analíticas: condições de trabalho, organização do trabalho e relações socioprofissionais; as informações extraídas das quatro primeiras questões da segunda parte do instrumento possibilitaram identificar categorias para cada uma delas.

Em relação a dimensão condições de trabalho que, segundo Reis (2014) e Mendes (2007), englobam os elementos estruturais que expressam as condições presentes no ambiente de trabalho, tais como estrutura física e equipamentos, observaram-se duas categorias: falta de materiais/equipamentos adequados e insalubridade.

Essas duas categorias sugerem que as condições de trabalho não estão satisfatórias, seja por falta de materiais e equipamentos adequados para realização da tarefa, seja pela falta de desinfecção e limpeza correta, que acaba tornando o ambiente ainda mais insalubre, como exposto pelas falas dos sujeitos B, D e E,

Por sua vez, quanto à dimensão organização do trabalho, que estabelece o plano de sequência dos acontecimentos, os ritmos, cadências e padrões e ainda ajusta a participação do trabalhador no seu programa de tarefas (REIS, 2014), identificaram-se três categorias: divisão de tarefas, autogestão e sobrecarga.

A organização do trabalho, segundo Paula (2016), é o que designa a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder,

as questões de responsabilidades e outros. Essa categoria é vista de forma positiva pelos sujeitos, uma vez que, em geral, há, em suas percepções, uma boa divisão de tarefas, conforme pode ser visto nos depoimentos dos sujeitos A, B e F, no Quadro 6.

Porém, vale ressaltar que essa divisão parte muito mais pelo processo de autogestão entre os indivíduos e que apesar da harmonia evidenciada, há uma sobrecarga de funções, acarretada pela insuficiência no quantitativo de servidores, como percebem os indivíduos B e C.

Em relação à divisão sobrecarga, os dados obtidos demonstraram que as relações com alguns servidores se constroem com base na noção hierárquica que os próprios agentes possuem. Isso acarreta diretamente na cobrança por uma resposta ou por um exercício de função que eles não podem dar, de acordo com o exposto nas falas dos entrevistados E, F e G.

Já no que diz respeito às relações socioprofissionais, dimensão que contempla os modos de gestão do trabalho, comunicação e interação profissional (MENDES, 2007), destacaram-se também três categorias: relações estritamente profissionais, diálogo com a chefia e conflitos internos.

Com base na análise dos relatos, os agentes percebem que apesar de existir diálogo aberto e discussões claras no ambiente e às atividades desempenhadas no dia a dia dos servidores, evidenciado pelo depoimento do sujeito A, há também a existência de conflitos internos causadores de mal-estar no trabalho, condicionados aos grupos que se formam de acordo com o tempo de serviço prestado.

A fala do sujeito E aponta que há uma divergência interna entre os indivíduos que estão há mais tempo no Instituto com os recém-chegados. Esses conflitos se manifestam, entre outros pontos, na categoria de sobrecarga, visto que o trabalho mais técnico, como manuseamento de sistemas virtuais, está acumulado nos servidores mais novos.

Além disso, as percepções que os sujeitos B e D apresentam dizem respeito ao caráter estritamente profissional das relações. Segundo esses indivíduos, a parceria e o companheirismo mútuo dos servidores fazem parte apenas do ambiente de trabalho, não se estendendo para além da unidade de perícia.

O Quadro 6, traz um resumo das categorias identificadas para cada dimensão do contexto de trabalho e suas respectivas falas.

No que diz respeito às categorias insalubridade e falta de materiais/equipamentos adequados identificadas para a dimensão condições de trabalho, os autores Silva, Lopes e Silva (2015) evidenciaram a mesma realidade em seu estudo, expondo as condições precárias do local

onde esses profissionais realizam a necropsia, além da falta de EPIs como toucas, máscaras e luvas.

Quadro 6 - Categorias identificadas para cada dimensão do construto Contexto de Trabalho e suas respectivas falas

Dimensão	Categoria	Falas
Condições de Trabalho	Falta de materiais e equipamentos adequados	As condições de trabalho não são adequadas, seja no necrotério, como eu falei, a gente trabalha em condições que não são ideais para um IML, um necrotério, seja pela falta de um EPI adequado. [...] A estrutura física é bem precária, seja do necrotério em si, porque os instrumentais são bem aquém do que se deveria ter num necrotério, falta muita coisa. A gente tem que, numa linguagem bem informal e coloquial, tirar leite de pedra porque o material é precário, às vezes falta uma coisa ou outra. (Sujeito B) [...] o instituto também deixa muito a desejar com relação a equipamentos, por exemplo, alguns estão quebrados, [...]. Eu acho que o instituto ainda trabalha de forma bastante obsoleta, há necessidade de uma atualização com relação aos equipamentos. (Sujeito D) [...] a gente utiliza alguns equipamentos precários mesmo, alguns até feitos à base de gambiarra, alguns equipamentos arcaicos, antigos e as tecnologias já evoluíram bastante, sobretudo no que diz respeito às necropsias, mas a gente não tem acesso a esses avanços e ferramentas. (Sujeito E)
	Insalubridade	Se for falar do ambiente físico, com relação ao necrotério, eu considero um ambiente insalubre, extremamente insalubre, [...] então é um ambiente que requer limpeza constante, desinfecção adequada, que requer EPIs adequados para os servidores, já que a gente também lida constantemente com objetos cortantes. (Sujeito D) Meu ambiente é um ambiente bastante insalubre e não está adequado ao que realmente deveria ser, não segue todas as normas de segurança como deveria seguir e é um ambiente que expõe o servidor a um risco de contaminação biológica, a um risco de acidente de trabalho, então não é um ambiente 100% adequado. (Sujeito E)
Organização do trabalho	Divisão de tarefas	Muito boa. Amo a forma que eu trabalho, faço com responsabilidade e sou muito segura do que faço. (Sujeito A) A realização das tarefas é bem definida, [...] a divisão de tarefas é muito bem feita em locais de crime, junto com o pessoal da criminalística e no necrotério também, com a maioria dos colegas. No geral, as divisões são muito bem feitas com os peritos, os auxiliares da perícia da criminalística, pelo menos comigo, são bem gentis e eu retribuo a gentileza e a gente faz um bom trabalho. (Sujeito B) Eu julgo como positiva, é boa, existe sim, uma divisão de tarefas, precisa melhorar ainda a questão de força, porque assim, tem muita tarefa, pelo menos na minha função, que exige força física [...]. (Sujeito F)
	Autogestão	[...] com a maioria dos colegas, a gente divide tudo meio a meio, às vezes tem um ou outro colega que é meio relaxado, [...]. Mas, no geral, as divisões são muito bem feitas com os peritos, os auxiliares da perícia da criminalística, pelo menos comigo, são bem gentis e eu retribuo a gentileza e a gente faz um bom trabalho (Sujeito B)

Dimensão	Categoria	Falas
		[...] a gente deixa bem livre, geralmente, [...] eu e o meu colega, se um quiser ir para perícia externa, vai, se o outro quiser ficar, fica, e aí a gente deixa da forma que ficar melhor para os dois [...] . Todo mundo trabalha, todo mundo faz da melhor forma que fica para os dois, coopera e faz realmente o melhor para o trabalho ser feito. [...] e enfim, é uma forma bem amistosa de se trabalhar. (Sujeito C)
	Sobrecarga	A unidade em que eu trabalho, nesse ponto, deixa a desejar, primeiro, por falta de servidor. Acaba que um servidor acaba fazendo o trabalho de dois ou mais servidores para que o trabalho flua de forma organizada. [...] a divisão de tarefas existe, a organização até que existe, mas existe também um acúmulo de tarefas provocado pela falta de servidores. (Sujeito E) [...] em alguns plantões, alguns colegas não querem contribuir para fazer determinada tarefa, colocam algum empecilho, dizem que essa não é a função deles [...]. E enfim, isso acaba sendo mais dispendioso para algumas outras pessoas. (Sujeito F). A divisão de tarefas, seria bom se os médicos entrassem mais na necropsia com a gente, geralmente a gente faz tudo só, mas eu entendo um pouco né, porque hierarquicamente é assim, [...]. Têm vezes que exigem muito da gente quando a gente não tem condições de responder. (Sujeito G)
Relações Socioprofissionais	Relações estritamente profissionais	Minha relação com eles é extremamente profissional, 99%. E é uma relação muito boa, tem uma boa parceria, bom companheirismo. [...] Eu tenho uma boa relação com todos, não tenho problema com nenhum, mas são relações unicamente profissionais. (Sujeito B) [...] eu tenho uma relação boa com todo mundo, tem alguns servidores que eu evito qualquer outro tipo de assunto que não seja o profissional, até para evitar mal-entendido porque alguns servidores já tem uma fama (risos) complicado, mas assim, eu nunca tive e nem tenho problema com ninguém. (Sujeito D)
	Diálogo aberto	Graças a Deus, muito boa. Nunca tive nenhum atrito, às vezes eu não concordo com certas coisas colocadas diante do nosso trabalho, mas que é discutido , resolvido e tudo entra em consenso e tá tudo certo. Me sinto à vontade para opinar tanto com médico, como com perito criminal, quanto com a própria direção e principalmente com os meus colegas. (Sujeito A)
	Conflitos internos	Tema polêmico [...]. É uma relação boa mas, como eu sou um servidor que entrou no último concurso público, eu percebo que o ITEP meio que criou os clãs , né? Então fica aquele grupo dos servidores antigos e dos servidores novos e isso não é bom, gera, às vezes, mal-estar entre esses dois grupos . (Sujeito E)

Fonte: dados da pesquisa (2021).

Já em relação às categorias de sobrecarga e divisão do trabalho, identificadas para a dimensão organização do trabalho, Silva, Souza et al. (2016) confirmam o que foi dito sobre as divisões de tarefas e hierarquias existentes. Eles concluem que não a hierarquia ou a divisão

das atividades em si a fonte de problemas, mas as ultrapassagens, as hiper solicitações, o desrespeito às fronteiras profissionais e às funções, de fato, atribuídas.

Quanto à categoria autogestão, também identificada para a dimensão organização do trabalho, Silva, Souza et al. (2016) concluem com base em entrevistas realizadas com os necrotomistas, que o coletivo tende a transcender essa hierarquia existente entre os agentes e os médicos com sua capacidade de autorregulação, resultando em um modo cooperativo de trabalho, fazendo com que a hierarquia médica se dilua frente à realização da atividade.

Quanto às relações socioprofissionais, no que diz respeito a categoria de relações estritamente profissionais, Capaverde, Oliveira, Scheffer, (2017) encontram resultados diferentes. De acordo com os autores, os trabalhadores percebem o convívio social como alegre e agradável, e veem seus colegas como família, onde riem e descontraem juntos nos espaços de convivência. Os autores pontuam a importância da construção desses laços no enfrentamento do sofrimento pela convivência diária com a morte.

Em contrapartida, com relação a categoria conflitos internos, identificada também para a dimensão de relações socioprofissionais, o trabalho realizado por Anchieta et al. (2011) apresenta um resultado diferente. Esse trabalho, que tem como universo de pesquisa os policiais civis, aponta que há uma avaliação mais positiva quanto às relações de trabalho na visão dos indivíduos mais jovens, que se encontram a menos tempo no posto de trabalho. Posto que nesse grupo ocupacional, segundo os participantes do estudo, os servidores mais antigos são mais críticos e conseguem pontuar mais deficiências na Instituição.

Ainda sobre os conflitos internos entre grupos novos e antigos, as conclusões do estudo de Capaverde, Oliveira, Scheffer, (2017), que tem como universo de pesquisa os agentes funerários, também confrontam os achados deste estudo. Uma vez que, segundo eles, há uma relação amistosa entre os funcionários antigos e os novos entrantes. Os autores explicam que os indivíduos mais antigos na empresa tanto participam do recrutamento dos novos funcionários, quanto ensinam todo o trabalho para o novo agente.

4.2.2 Avaliação do custo humano do trabalho

O segundo construto, de custo humano do trabalho, subdivide-se em três dimensões analíticas: custo físico, cognitivo e afetivo; as informações extraídas das questões cinco e seis, da segunda parte do instrumento possibilitaram identificar categorias para cada uma delas.

Para a dimensão referente ao custo físico, foram encontradas categorias como carregar peso, manusear equipamento e cadáver. Nas palavras de todos os sujeitos da pesquisa, observou-se que o dispêndio físico está presente de maneira cotidianamente. Nas falas dos sujeitos A e B, o esforço é recorrente em quase todas as etapas do trabalho, seja para transportar os instrumentos de trabalho nas perícias perinecrosópicas, seja para manusear o cadáver.

Nas falas dos sujeitos A, B, D, E e F, o condicionamento físico, a força e o carregamento de peso são pontuados como principais exigências, presentes tanto nas atividades desempenhadas nos locais de crime, quanto dentro do necrotério.

Os dispêndios que envolvem o manuseamento do cadáver em si, conforme falas dos sujeitos B e F, são inerentes às atribuições próprias do cargo, que incluem o manuseio e perícia no próprio local onde a vítima é encontrada e a posterior remoção para a sede de perícia, afim de que seja realizado o exame.

Não foram encontradas categorias referentes à dimensão analítica de custo cognitivo. A justificativa para a ausência desse dispêndio pode estar relacionada com o fato de os sujeitos não enxergarem como exigência a sobrecarga informacional e a pressão para tratar informações. Os dados coletados evidenciaram que esse trabalho é realizado, na maior parte do tempo, pelos peritos médicos legistas, como dito pelo sujeito G,

[...] seria bom se os médicos entrassem mais na necropsia com a gente, geralmente a gente faz tudo sozinho, mas eu entendo um pouco, porque hierarquicamente é assim, eles assinam os laudos, fazem a parte técnica e a gente faz a mão de obra, o serviço braçal, vamos dizer assim, né...

Em relação ao custo afetivo, emergiram quatro categorias, sendo elas: lidar com crianças, lidar com conhecidos, lidar com os servidores, lidar com o sofrimento da família. De acordo com a constatação dessas categorias, deduz-se que os maiores dispêndios decorrem da relação entre os servidores e do contato com algumas vítimas ou familiares em especial.

Segundo os sujeitos A e E, é necessário preparo psicológico quando eles se deparam com vítimas que são crianças. Conforme o sujeito A, na maioria das vezes os procedimentos realizados com crianças são feitos com comoção generalizada entre todos os servidores envolvidos na necropsia. Por sua vez, o sujeito C, sinalizar a dificuldade de realizar procedimentos em pessoas conhecidas.

Nesse sentido, nas falas dos entrevistados B e G, fica evidenciado a preocupação em não se envolver ou deixar que seus sentimentos interfiram no desempenho de suas funções, na

tentativa de trazer menos sofrimento para eles mesmos e para as famílias das vítimas. Todavia, todos entendem que a linha que envolve tudo isso é tênue.

Entretanto, lidar com os próprios servidores do instituto e com os conflitos que surgem entre eles, também é percebido como um dispêndio psicológico que exige paciência e equilíbrio, de acordo com a fala do sujeito D.

Tal análise pode ser evidenciada pelas falas dos sujeitos, expostas no Quadro 7.

Quadro 7 - Categorias identificadas para cada dimensão do construto Custo Humano do Trabalho e suas respectivas falas

Dimensão	Categoria	Falas
Custo Físico	Carregar peso	Então, exige muito esforço físico da gente porque nós vamos para esses locais e temos que levar a gamela, então, você sair, só você e o motorista porque a população, eu peço para ajudar a trazer. Torna-se cansativo, na maioria das vezes, a luz do sol, mas acaba tudo dando certo. (Sujeito A) Nossa, exige muito esforço físico, seja em locais de crime, para transportar o corpo, a gamela. Exige bastante, de todos nós, eu considero que seja o trabalho mais pesado do ITEP, porque é um trabalho que envolve não só o trabalho técnico, mas um trabalho muito mais braçal. (Sujeito B) Exige não só esforço físico, como também, muito condicionamento físico porque, aonde tiver ocorrência, [...] exige um bom condicionamento físico e força. (Sujeito D) Exige muito, sobretudo força. É um trabalho manual, pesado, cansativo, exige um condicionamento físico [...] as urnas cadavéricas por si só já são pesadas, quando você coloca um cadáver lá dentro, o peso dobra, então é um trabalho bem cansativo. Exige muito condicionamento. (Sujeito E) Exige muito que a pessoa tenha um bom condicionamento físico porque precisa ficar muito tempo agachado, precisa pegar peso. (Sujeito F)
	Manusear equipamento	Exige muito esforço físico [...] na necrópsia em si também, seja para serrar um crânio ou para abrir o bastão das costelas. (Sujeito B) Em termos físicos, como comentei, a gente tem uma demanda física muito grande pela ausência de equipamentos adequados e de manutenção nesses equipamentos e a gente tem uma sobrecarga muito grande da coluna, dos braços, um nível de força exigido muito elevado. (Sujeito C)
	Manusear cadáver	[...] muito esforço físico, seja em locais de crime, para transportar o corpo, a gamela [...], o próprio manuseamento em si de verificar região da frente e dorsal. (Sujeito B) [...] às vezes a gente recolhe um cadáver muito pesado e isso acaba exigindo muito da gente, para manusear, virar, quebrar a rigidez. (Sujeito F)

Dimensão	Categoria	Falas
Custo Cognitivo		
Custo Afetivo	Lidar com crianças	[..] a única coisa que me derruba pra valer e que eu levo para casa é fazer necropsia de uma criança. [...] muitas vezes, eu faço chorando, os meninos são testemunha disso. Durante todo esse tempo, a única coisa que eu não me curei ainda foi fazer necropsia em criança, mas infelizmente, tenho que fazer porque aqui fora tem a família que quer levar seu ente para casa e eu não vou juntar minha dor com a deles. (Sujeito A) A gente lida com um momento que não é agradável. É se policiar bastante para não levar o que acontece na ocorrência ou local de crime ou mesmo o que a gente ver dentro do necrotério, para casa. Às vezes, é inevitável, quando envolve criança, exige um preparo psicológico. (Sujeito E)
	Lidar com conhecidos	No meu plantão ontem, eu recebi um cadáver de um amigo meu da adolescência e foi muito duro para mim porque eu sabia que era meu amigo mas eu tive que ser profissional porque eu estava no meu plantão e era a minha função mas isso marca muito porque, quando eu terminei tudo e liberei ele, eu fiquei pensando ' meu Deus, eu nunca imaginei meu amigo nessa situação ' ter que entregar o corpo do meu amigo, então isso deixa marcas psicológicas e a longo prazo. (Sujeito C)
	Lidar com servidores	Eu acho que o que exige mais do psicológico é com relação a parte interna , requer que você tenha bastante paciência para lidar com alguns servidores . (Sujeito D)
	Lidar com o sofrimento das famílias	Exige um pouco de equilíbrio, você tem que ter um bom equilíbrio, uma boa cabeça, tentar ser mais metódico, [...] quando você vai pra um local de crime e tem uma família muito arrasada, um parente se debruçando no chão, chorando, isso meio que acaba chocando. (Sujeito B) Tudo que a gente presencia no dia a dia, de tudo que a gente ver, tanto nos locais, quanto nas necropsias, quanto o baque ao entrar em contato com os familiares. (Sujeito F) Muito, exige muito da questão psicológica porque nós trabalhamos onde tudo se acaba, né? No fim da linha. Nos deparamos com pessoas altamente fragilizadas, que perderam pai, mãe [...] porque por mais que para a gente seja mais um cadáver, digamos assim, para alguém é a mãe, o pai, o ente querido que ele não vai ver mais. Então, a linha que divide a gente é muito tênue. (Sujeito G)

Fonte: dados da pesquisa (2021).

Quanto às categorias identificadas: carregar peso, manusear equipamento e cadáver, referentes ao custo físico, os autores Silva, Souza et al. (2016) constatam algo similar. Segundo

eles, os agentes de necropsia identificam a presença de riscos ergonômicos. Ou seja, de fatores que podem interferir nas características psicofisiológicas dos trabalhadores, causando desconforto ou afetando sua saúde, como levantamento de peso, ritmo excessivo de trabalho, posturas inadequadas que provocam alterações do sono, lesões osteomusculares e articulares etc.

Em relação a categoria carregar peso, pertencente à dimensão de custo físico, Cotrim et al. (2020) apresentam resultados semelhantes aos encontrados nesse estudo. A análise do trabalho deles é feita a partir da relação entre o custo e as variáveis sociodemográficas dos trabalhadores de cemitérios e na conclusão dos autores, há comprometimento da saúde desses sujeitos, visto que as atividades empreendidas por esses exigem alto condicionamento físico e os servidores com idades mais avançadas apresentam maior probabilidade de chegarem ao estado de esgotamento físico e estafa.

Além disso, em relação ao manuseio de equipamentos, Silva, Lopes e Silva (2015) constataram que os maiores riscos de acidentes são para esses agentes, porque lidam diretamente com o corpo utilizando os instrumentos cirúrgicos, que são pontiagudos e perfurocortantes.

Em relação a não identificação de categorias para o custo cognitivo, na literatura consultada, não foram identificados achados que relacionassem essa dimensão com o grupo ocupacional explorado. Isso se deve à natureza do trabalho, que requer de pouco esforço intelectual, e como esses agentes já possuem uma formação técnica específica, não há muita exigência, uma vez que os processos efetuados fazem parte do corriqueiro, da rotina de trabalho.

Entretanto, vale salientar que, apesar do custo cognitivo não ter sido encontrado neste trabalho, esse custo foi identificado em estudos que analisaram outros grupos ocupacionais, como é o caso do estudo realizado com policiais civis por Anchieta et al. (2011). Os resultados desse estudo indicam alta exigência do custo cognitivo, e exigências menores, mas ainda preocupantes, de custos afetivos e físicos, devido à natureza própria do trabalho. De acordo com os autores, os policiais estão submersos em processos de atividades que exigem compreensão objetiva, subjetiva, resolução de problemas e tomadas de decisão constantemente e isso torna a realidade do trabalho delicada, expondo o trabalhador a exigências altas, que podem gerar problemas a longo prazo.

Na sequência, em relação à categoria lidar com crianças, identificada para o custo afetivo, Hanssen, et al. (2018) confirmam esse achado, quando expõem as subjetividades de outro grupo ocupacional; os motoristas funerários; e evidenciam a dificuldade em lidar com

mortes de crianças. Segundo eles, a morte infantil é de difícil aceitação para a maioria das pessoas. A percepção que uma morte dessa categoria deixa é que, o (a) pequeno (a) foi desprovido da vida, do sentido que tinha ao mundo e que aquela foi uma vida impedida.

No que diz respeito a categoria lidar com conhecidos, também identificada para a dimensão de custo afetivo, Maia Júnior (2018) enfatiza em seu trabalho que os profissionais que lidam com a morte se sentem mais fragilizados quando os casos envolvem pessoas próximas a eles, como amigos e colegas de trabalho. Porém, embora se sintam comovidos, buscam atingir objetividade para lidarem com as obrigações dos procedimentos inerentes ao cargo.

Da mesma forma, sobre a categoria que discorre sobre lidar com as famílias, as conclusões do estudo realizado por Hanssen, et al. (2018), também apontam para uma tentativa de distanciamento unânime, por parte dos motoristas funerários em relação à família das vítimas. Tal distanciamento, segundo dados desse trabalho, faz-se necessário para que esses profissionais evitem falhas no processo de trabalho e comprometam a eficiência na realização das funções. Assim, segundo os autores, o trabalhador tende a racionalizar suas emoções.

Ainda sobre a categoria lidar com familiares, o trabalho de Paula (2016) expõe dados que evidenciam o desgaste psicológico empregado pelos auxiliares de necropsia no setor de Acolhimento Familiar; tendo em vista o contato com o sofrimento enfrentado pelas famílias e a absorção dos casos pelos agentes, pelo caráter empático de lidar com o sofrimento alheio. Pelo exposto, o autor explica para esses profissionais é mais fácil trabalhar com o cadáver do que com a família da vítima.

4.2.3 Avaliação dos danos relacionados ao trabalho

O terceiro construto diz respeito aos danos relacionados ao trabalho, composto por três dimensões: os danos físicos, sociais e psicológicos; cujas categorias foram extraídas das questões sete e oito da segunda parte do instrumento.

A dimensão de danos físicos, definida por Facas (2013) pela presença de incômodos e dores sentidos em diferentes lugares do corpo, é categorizada pelas dores no corpo, na cabeça e exposição a fortes odores. Segundo as falas de todos os sujeitos, o esforço físico exigido pelo trabalho acarreta efeitos nocivos que se manifestam de formas diferentes, entre elas, dores na coluna, lesões e rompimentos, dores nas articulações, dores na coluna, dores no quadril, nas mãos e tensão muscular evidente.

Somado a isso, a fala do sujeito E relaciona o esforço físico às dores de cabeças, provocadas pelo ritmo demasiadamente dinâmico do trabalho. Os sujeitos B e G chamam atenção ainda para outros efeitos, como doenças produzidas pelo contato direto com cadáveres em estado de putrefação.

Enquanto para os danos sociais, que dizem respeito às dificuldades nas relações interpessoais de cunho social e familiar (FACAS, 2013), identificou-se apenas uma categoria. Com base na fala do sujeito F, o local de trabalho em que os sujeitos se encontram é carregado, inclusive pela própria natureza do trabalho. Com isso, a tensão, impaciência e intolerância para lidar com as pessoas se tornam elementos presentes.

Por último, os danos psicológicos, conceituados por Dosea et al. (2016) pela vivência de sentimentos negativos em relação a si mesmo e à vida no geral, foram categorizados de acordo com a presença dos efeitos de ansiedade, depressão e fadiga, que prevalecem inclusive quando os indivíduos não se encontram em seu posto de trabalho, conforme pode ser observado pelas falas dos sujeitos B e E.

Quadro 8 apresenta as categorias identificadas para os danos relacionados ao trabalho dos sujeitos deste estudo.

Quadro 8 - Categorias identificadas para cada dimensão do construto Danos Relacionados ao Trabalho e suas respectivas falas

Dimensão	Categoria	Falas
Dano Físico	Dores no corpo	Justamente, o esforço físico, essa situação que me aconteceu, né? Do braço, porque é um trabalho que exige bastante força, [...] pode nos prejudicar, como aconteceu comigo agora: esse rompimento de tendão e essa lesão. (Sujeito A) [...] tenho artrite reumatoide e tenho que fazer um tratamento com remédios controlados, mas consigo trabalhar, só tiveram uma ou duas vezes que eu acabei me prejudicando com esse esforço físico [...] onde eu quebrei a ponta do osso e fiquei com parte do braço imobilizado e há uns meses atrás que eu dei uns plantões sozinho e acabei com muitas dores nas articulações e acabei me afastando por dois plantões. (Sujeito B) [...] problemas que envolvem dores na coluna, eu fico com a coluna travada, até com o meu quadril travado também, [...] a gente usa muito as mãos, tem que fazer muita força nas mãos [...] e isso acaba machucando a mão, os ligamentos, os tendões. Canso de chegar, muitas vezes, com dores na cervical, com dores nos ombros, com tensão muscular muito grande por conta desses esforços. (Sujeito C) Eu já tive uma torção na lombar, muita dor na coluna, [...] a maior queixa que eu tenho é com relação às dores de coluna, [...] nem conseguir dormir a noite com torção na lombar, com dor na coluna. [...] Eu tive que usar cinta, fazer tratamento no fisioterapeuta e usar

Dimensão	Categoria	Falas
		analgésico. Muitas vezes, quando pega uma pessoa muito pesada, para dormir à noite, tenho que tomar um analgésico. (Sujeito E) Lesões na coluna, lesões por estar com uma postura incorreta, inadequada e pegar um peso e de ficar muito tempo em pé, tanto nos locais, quanto nas necropsias. (Sujeito F)
	Dores de cabeça	[...] dor de cabeça, enxaqueca provocada pelo cansaço, muitas vezes, por longos deslocamentos, [...] isso envolve alimentação, a gente não tem um horário certo para comer, you quebrar sua rotina de almoço, de jantar porque às vezes numa hora que você está habituado a comer, você está em uma ocorrência então isso acaba mexendo com o físico. (Sujeito E)
	Exposição a fortes odores	Eu tenho uma sensibilidade muito forte a odores, nem é tanto uma questão psicológica, é também uma questão orgânica mesmo, que isso acaba me dando ânsia de vômito, tosse [...] mesmo que eu coloque uma máscara N95, às vezes o odor é muito forte e as vezes eu acabo colocando até um pouco de café na máscara. [...] eu tenho uma sensibilidade muito forte. (Sujeito B) [...] com uma ponta de osso, com uma espícula óssea, uma miíase, oriunda da putrefação, até os odores, às vezes, para a gente, são cruciais e acabam atrapalhando nosso trabalho. (Sujeito G)
Dano Social	Ambiente carregado	Eu acho um ambiente carregado, sempre que me perguntam isso, eu falo que é carregado. Até pela natureza do trabalho que a gente desenvolve e eu acho que isso termina afetando a gente e os nossos ânimos ficam mais aflorados, a gente tem menos paciência e uma tolerância menor para lidar com os problemas, digamos assim. (Sujeito F)
Dano Psicológico	Ansiedade	O servidor da segurança pública, no geral, já demonstra um certo quadro de ansiedade e tensão e quando você tem que lidar diretamente com a coisa, às vezes eu percebo até o aumento de estresse, pela própria natureza do trabalho de ter que lidar com a violência diretamente. Tem que ter um preparo psicológico. (Sujeito E)
	Depressão	[...] no início... Lembro de colegas que foram a ocorrências e chegaram deprimidos, voltaram reflexivos e é normal a gente refletir, a gente se depara com situações em que a gente pensa que poderia ter acontecido com a gente. (Sujeito E)
	Fadiga	E uma consequência ruim é o desgaste físico e psicológico, [...] ao fim do dia, quando o plantão é muito pesado, você fica cansado no outro dia, você não consegue fazer nada mesmo de folga, [...] o dia subsequente ao trabalho é inútil, você fica no fundo de uma rede, imerso no vazio existencial. (Sujeito B)

Fonte: dados da pesquisa (2021).

Quanto às categorias de dores no corpo e de cabeça, identificadas para a dimensão custo físico, tem-se os resultados do estudo desenvolvido por Silva, Lopes e Silva (2015), que

reforçam os achados nesse estudo. Os autores concluem que a função exercida pelo necrotomista pode ser causa de distúrbios musculoesqueléticos devido ao manuseio de diversos instrumentos e do cadáver, combinando movimentos repetitivos, esforço físico por levantamento de peso e perda de energia.

Ainda sobre as categorias dores no corpo e de cabeça, os autores Silva, Souza et al. (2016) também reforçam os dados encontrados. Conforme os resultados do estudo desses autores, os riscos inerentes à atividade profissional se potencializam em decorrência das condições precárias de trabalho às quais estão submetidos, em função da indisponibilidade de uma ferramenta adequada. Ainda que tal uso garanta a sequência dos procedimentos e o atendimento aos objetivos, aumenta-se o risco de acidentes e acentua-se o desgaste físico.

Especificamente sobre a categoria dores no corpo, de acordo com Silva, Souza et al. (2016), o manuseamento dos cadáveres ocasiona e/ou pode ocasionar problemas posturais, como hérnias de disco e hérnias abdominais, lesões adquiridas por acúmulo de esforços repetitivos.

Quanto à categoria ambiente carregado, no estudo de Paula (2016), ainda que eles não tenham utilizado o mesmo termo, a descrição do ambiente tem o mesmo sentido e complementa o que foi achado neste estudo. Ao descrever o trabalho, os sujeitos relacionam o ambiente carregado que eles se encontram à intolerância a situações de estresse e prevalência da impaciência. As conclusões expõem ainda que, devido a esse mesmo ambiente, tanto os agentes de necropsia quanto os auxiliares de perícia geral possuem hábitos caseiros e são mais introvertidos. Nos depoimentos, alguns sujeitos demonstram não ter grande círculo social, somente a família e eles atribuem esse fato ao ambiente.

O estudo de Souza et al. (2007) também reforça a categoria ambiente carregado. Os resultados do trabalho apontam que esse dano social é presente em outros grupos, como os policiais civis, e que o sofrimento psíquico se manifesta na introversão e na impaciência para lidar com problemas no ambiente de trabalho.

Por último, quanto a categoria ansiedade e depressão, referente ao dano psicológico, o estudo de Paula (2016), confirma os depoimentos dos servidores desse trabalho. No estudo desenvolvido pelo autor, com os agentes de perícia da PEFOCE, os indivíduos relatam a prevalência de crises depressivas, choros e sofrimento causado pelas situações do trabalho, como lidar com o cadáver e com a família dessas vítimas.

Importante salientar que sobre os efeitos dos custos no trabalho desses agentes, o trabalho de Hanssen et al. (2016) traz um resultado que não foi encontrado nos achados deste.

Conforme os autores, os motoristas funerários usam exageradamente substâncias como drogas e álcool, a fim de amenizar o sofrimento e enfrentamento da realidade do trabalho. Segundo as conclusões dos autores, o uso excessivo das substâncias é uma tentativa de amenizar o teor da atividade do trabalho, uma vez que, segundo os próprios funcionários, se o trabalhador não estiver sob uso delas, não consegue realizá-la. A não evidência do uso de substâncias, como drogas e álcool, neste estudo, pode ser justificado pelo perfil dos sujeitos desse estudo, serem em sua maioria de evangélicos.

4.2.4 Identificação das vivências de prazer e sofrimento no trabalho

O constructo Prazer e Sofrimento no Trabalho se divide em duas dimensões: vivências de prazer e vivências de sofrimento. As vivências de prazer referem-se a: realização profissional, reconhecimento, liberdade de expressão. Em contrapartida, as vivências de sofrimento, referem-se a: falta de liberdade de expressão e falta de reconhecimento. As categorias para esse constructo e suas respectivas dimensões foram extraídas da questão nove da segunda parte do instrumento de coleta de dados.

4.2.4.1 Vivências de prazer

Quanto a dimensão realização profissional, que se refere ao sentimento de satisfação e gratificação obtida através do trabalho (REIS, 2014), identificaram-se as categorias utilidade social e encontro de sentido no trabalho. As falas dos sujeitos B, D, E e F, demonstram que eles enxergam a essencialidade do seu trabalho e sua devida importância para a sociedade; posto que eles relacionam o exercício de sua função à justiça e elucidação de fatos criminosos.

Na sequência, em relação à dimensão liberdade de expressão, entendida, segundo Reis (2014), como autonomia frente às atividades e decisões ocorridas no próprio trabalho, foi identificada uma categoria: boa comunicação. Conforme os depoimentos dos servidores A e F, há uma comunicação harmônica entre os colegas de trabalho, com quem eles mantêm uma relação horizontal e com a chefia, que constitui uma relação verticalizada.

Por sua vez, quanto ao reconhecimento; que de acordo com Areosa (2019), dá sentido ao engajamento das pessoas com o trabalho, a fim de obter uma retribuição de valor simbólico ou não; identificou-se uma única categoria de resposta, o reconhecimento por parte da

sociedade. As percepções dos entrevistados C e E demonstram que a sociedade de forma mais ampla, enxerga o trabalho executado por esses agentes como importante.

4.2.4.2 Vivências de sofrimento

A falta de liberdade de expressão é pouco ou nada evidenciada na fala dos sujeitos e isso se justifica com base na leitura dos dados. Nas falas dos sujeitos A e F, categorizadas como vivências de prazer, é possível perceber que esses se sentem à vontade para expressar suas vontades e pontos, mantendo um diálogo profissional aberto com seus pares e com a chefia.

Contudo, em relação a dimensão falta de reconhecimento, identificaram-se duas categorias: Estado e Instituição. Isso significa que, há uma percepção de falta de valorização por parte do Estado e da própria instituição, com relação ao trabalho desses sujeitos. Conforme o depoimento do servidores C, transparecem a carência de atenção à função deles e o estigma que existe em relação às atividades desenvolvidas, que são de natureza extremamente técnica, não sendo resumida à abertura e fechamento do cadáver. A falta de reconhecimento também se relaciona diretamente com o Instituto, tal categoria emerge das falas dos sujeitos C e D, quando aborda questões de atrasos salariais e falta de incentivo para permanência deles no órgão.

O Quadro 9 sintetiza as categorias do construto. Diante disso, têm-se as subdivisões:

Quadro 9 - Categorias identificadas para dimensão do construto Prazer e Sofrimento no Trabalho e suas respectivas falas

Dimensão		Categorias	Falas
Vivências de prazer	Realização profissional	Utilidade social	O que me traz prazer é a sensação de dever cumprido , [...] saber que você colaborou com a justiça , com o trabalho de uma equipe inteira, [...] que você colaborou com a investigação criminal , [...] a sensação de você colaborar como a justiça . (Sujeito B)
			E o que traz prazer é saber que, de alguma forma, a gente contribui e ajuda a sociedade em momentos difíceis. O trabalho da perícia criminal, no geral, [...] é um trabalho muito importante para a sociedade quando feito de forma competente, pode trazer respostas, pode ajudar famílias em momentos de dor e sofrimento . (Sujeito D)
			[...] é o serviço prestado à população . É um trabalho que tem uma importância não só para a justiça, [...] também é um trabalho social , que tem uma ligação direta com a sociedade em um momento muito frágil . [...] você tem a sensação de ter colaborado com a justiça . [...] ser útil ao Estado . (Sujeito E)

Dimensão		Categorias	Falas
			O trabalho, em si, que me dá prazer, é a sensação de se sentir útil , de prestar um serviço para a sociedade , de colaborar com a justiça , com a veracidade das coisas. De ajudar mesmo. (Sujeito F)
		Encontro de sentido no trabalho	O que me traz prazer é fazer o que eu gosto . Eu adoro o meu trabalho , eu amo e não me imagino fazendo nenhuma outra coisa [...], o meu prazer é fazer o que eu faço . Eu não me vejo em outro setor de maneira nenhuma. (Sujeito A) Eu sou muito satisfeito com meu trabalho , com minha profissão. Me dá prazer ver que se alguém matou alguém e alguém foi encontrado e preso partindo do pressuposto do laudo do ITEP. (Sujeito G)
	Liberdade de expressão	Boa comunicação	Me sinto à vontade para opinar tanto com médico, como com perito criminal, quanto com a própria direção e principalmente com os meus colegas. Quando eu não concordo, digo ‘olha, eu acho que tem que ser assim, assim’ e a gente se entende e acaba dando certo . (Sujeito A) [...] tenho uma boa comunicação, tanto com meus colegas, tanto com os peritos, o pessoal da limpeza, a chefia... A chefia está sempre disposta a ouvir e no que ela pode fazer alguma coisa, ela sempre se dispõe a fazer , mas a gente entende que o serviço público, muitas vezes, a coordenação e os chefes ficam de mãos atadas, porque muitas coisas não dependem só deles (Sujeito F)
	Reconhecimento	Por parte da sociedade	O que me traz prazer é saber que estou ali ajudando pessoas . [...] olham para a gente, muitas vezes e pensam ‘caramba, essa pessoa é massa, seu trabalho é importante, o seu trabalho é muito importante’ , acham que a gente é um CSI (risos). (Sujeito C). Para mim, é muito prazeroso, quando a gente sente isso pela primeira vez, essa sensação de ‘poxa, o trabalho deu certo e eu fui parte disso’ , servir o público como bom servidor público , nas condições que a gente tem enquanto a gente não tem condições para sermos melhores ainda, né? (Sujeito E)
	Vivências de sofrimento	Por parte do Estado	O que me traz sofrimento é a falta de valorização , a gente exerce uma atividade extremamente técnica. A nossa função é muito delicada, extremamente técnica, a gente precisa estar atento aos mínimos detalhes, não se trata apenas de abrir e fechar cadáver. Tem pessoas aqui e eu me incluo, que está usando esse cargo apenas como uma escadinha porque foi o que apareceu, mas não pretende ficar porque assim, o Estado não nos oferece condições que nos faça ter prazer em permanecer aqui . (Sujeito C)
		Por parte da Instituição	O que me traz sofrimento são os atrasos salariais , a remuneração que não é justa para o trabalho que a gente faz, muito baixa. A própria progressão de carreira não é animadora, não traz nenhum incentivo , enfim... Isso daí é muito desanimador. A gente não é encarado como uma classe técnica e isso é um desestímulo muito grande. (Sujeito C)

Dimensão		Categorias	Falas
			O que me traz sofrimento é o acúmulo de tarefas , às vezes há uma sobrecarga e eu acho que se houvesse colaboração de alguns outros servidores , esse problema poderia sim, ser amenizado. (Sujeito D)
	Falta de liberdade de expressão	---	---

Fonte: dados da pesquisa (2021).

Sobre a dimensão de realização profissional, as categorias utilidade social e encontro de sentido no trabalho, também pode, ser observadas nos resultados do estudo realizado por Messias (2017). Esses resultados apontam que os necrotomistas têm plena consciência da importância social de seu trabalho. Os sujeitos afirmam que sentem orgulho em fazer o que faz e se realizam no exercício da função, apesar das deficiências encontradas.

Ainda quanto as categorias utilidade social e encontro de sentido no trabalho, as falas dos sujeitos do trabalho de Paula (2016), reafirmam os dados coletados nesta pesquisa. Ou seja, os agentes relatam se sentirem reconhecidos e valorizados pela sociedade. Segundo seus sujeitos, o que fortalece seu trabalho são os elogios e o acolhimento vindo das pessoas que entram em contato e conhecem as atividades desempenhadas pelos agentes.

Quanto ao reconhecimento, Silva, Souza e Araújo (2014), com base no seu estudo, chegam a uma conclusão diferente, uma vez nele os agentes se sentem reconhecidos pela Instituição. Ou seja, nesse estudo, os necrotomistas percebem seu trabalho reconhecido pela Chefia Imediata e pelo Instituto de Medicina Legal, pelos peritos, por eles mesmos e menos frequentemente pelas famílias.

Ainda segundo as conclusões do estudo de Silva, Souza e Araújo (2014), a respeito do reconhecimento, o empenho e a confiabilidade que esses profissionais passam às chefias contribuem para a atribuição do sentido de reconhecimento na perspectiva desses agentes.

Em contraponto, a falta de reconhecimento por parte da Instituição, é explorada no resultado do trabalho desenvolvido por Paula (2016). No qual traz reflexões acerca da ausência de reconhecimento do trabalho para os agentes de necropsia. De acordo com seus dados, para os auxiliares de necropsia, seu trabalho é pouco reconhecido seja pela sociedade, seja pela própria instituição.

Da mesma forma, no que diz respeito à falta de reconhecimento por parte do Estado, as conclusões do estudo de Paula (2016), apontam um problema que também foi encontrado nesse estudo: as condições salariais. Segundo dados apresentados nesse estudo, o salário dos

servidores não acompanhou as mudanças de preço e não se encontra determinado de maneira justa.

Em complemento, os resultados encontrados no trabalho de Hanssen et al. (2016) também enfatizam a falta de reconhecimento por parte do Estado. Nas suas considerações, os autores sugerem que esses trabalhadores estão rodeados de estímulos externos, como o próprio sofrimento psicológico ao lidar com a morte em si e a baixa remuneração, fatores que constituem sentido de sofrimento no ambiente de trabalho.

4.2.5 Significado do trabalho na perspectiva dos agentes de necropsia

A questão dez foi elaborada com o intuito de analisar o significado do trabalho para os sujeitos sob uma perspectiva menos específicas do que cada construto. Dessa forma, foi solicitado aos entrevistados que resumissem, em uma palavra, o seu trabalho. Na análise, as respostas foram distribuídas em positivas e negativas, de acordo com a análise geral dos depoimentos dos servidores e com os conceitos de prazer e sofrimento trazidos pelo estudo.

Assim, de posse das informações obtidas, é notável que há prevalência de significados positivos por parte dos sujeitos. Nas falas dos sujeitos D, E e G, o trabalho pericial desempenhado pelos sujeitos é de natureza essencial, primordial e necessário para a sociedade, uma vez que está relacionado diretamente com a busca pela justiça e pela verdade. O servidor F, atribui ao seu trabalho o significado aprendizado constante, no qual, há sempre uma situação ou desafio novo e um aprendizado relacionado, que o faz evoluir.

Apesar disso, algumas falas trazem à tona o significado negativo atribuído ao trabalho, como pode ser observado na fala do sujeito B, que define o seu trabalho como sofrível. Isso se deve, dentre outros motivos, à natureza do próprio trabalho, às condições em que os agentes trabalham e aos custos e danos relacionados. O sujeito C também define o seu trabalho de forma negativa. Ele utiliza as palavras desafiante e desgastante em seu depoimento, atribuindo a elas o significado negativo uma vez que para ele, o trabalho exige que ele lide com questões que envolvem o desgaste psicológico e situações onde o sujeito chega ao seu limite constantemente.

O Quadro 10 expõe o significado do trabalho para os sujeitos deste trabalho

Relacionando os dados expostos nos Quadros 10 e 11 com o restante das falas dos indivíduos, pode-se perceber que apesar da relação com o sofrimento no ambiente laboral, os agentes de necropsia ainda enxergam seu trabalho de forma mais positiva que negativa.

Quadro 10 - Significado do trabalho para os sujeitos do estudo e suas respectivas falas

Significado	Definição	Falas
Positivo	Felicidade e satisfação	Feliz e satisfeita [...]. Eu abraço com muito amor o que eu faço porque eu amo o meu trabalho . (Sujeito A)
	Responsabilidade	Responsabilidade e busca por justiça . Busca pela verdade . (Sujeito D)
	Essencial	É um trabalho de ordem essencial . É um trabalho que tem que ser feito, que precisa ser feito, que merece ser reconhecido justamente por essa essencialidade que ele tem. (Sujeito E)
	Aprendizado constante	Eu acho que essa é a questão mais difícil, mas eu diria: aprendizado. Constante . Estamos sempre a postos, enfrentando situações desafiadoras, aprendendo sempre uma coisa nova. (Sujeito F)
	Primordial	Essencial, necessário e importante . Reunir uma palavra só ficará muito aquém. Tudo começa com a gente, com a nossa perícia. Mas tentando resumir em uma palavra: primordial . (Sujeito G)
Negativo	Sofrível	Sofrível. [...] Existem muitos conflitos interpessoais . A estrutura física é bem precária [...] A gente tem que, numa linguagem bem informal e coloquial, tirar leite de pedra . (Sujeito B)
	Desafiante e desgastante	É você lidar com muitas coisas e questões que mexem com você e testam seus limites o tempo todo. Isso é desafiador. Todo dia é um desafio, é desgastante . (Sujeito C)

Fonte: dados da pesquisa (2021).

Segundo os dados do estudo de Silva, Lopes e Silva, (2015), essa atribuição positiva pode ser justificada pelas estratégias coletivas de defesa que os profissionais desenvolvem para subverter as inadequações do trabalho e enfrentar o sofrimento, mesmo que isso comprometa sua saúde física e mental. Mesmo com a ausência de condições adequadas de trabalho, que deveriam ser garantidas pelo organismo governamental, os profissionais participam ativamente do seu trabalho.

Entretanto, a respeito da atribuição negativa ao trabalho, o autor Paula (2016) explica que esse sofrimento pode ser relacionado à fatores que emergem de dimensões como condições de trabalho, custo físico, dano físico e falta de reconhecimento, como EPIs e outros equipamentos de baixa qualidade, a baixa remuneração, a carga exaustiva física e psicológica, além da falta de reconhecimento profissional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este capítulo trata das considerações finais da pesquisa, expondo a síntese dos principais resultados de acordo com os dados, as contribuições e limitações da pesquisa, além das sugestões para estudos futuros.

5.1 SÍNTESE DOS RESULTADOS

O presente trabalho teve como principal objetivo identificar a relação entre trabalho e risco de adoecimento na perspectiva dos necrotomistas do ITEP-RN, lotados na cidade de Mossoró. Os dados revelaram a manifestação de categorias de análise que se enquadram nas quatro dimensões analíticas elencadas por Ferreira e Mendes (2007), que se fazem presentes nos objetivos específicos de análise, compreensão, identificação e avaliação da percepção desse grupo ocupacional das dimensões de contexto de trabalho, custo humano do trabalho, danos relacionados ao trabalho e prazer e sofrimento no trabalho desses agentes.

Com base nos dados encontrados no construto de contexto de trabalho, ambiente social onde operam a organização, condições laborais e as relações socioprofissionais, foi possível encontrar categorias que envolvem falta de materiais e equipamentos adequados, insalubridade, divisão de tarefas, autogestão, sobrecarga, relações estritamente profissionais, diálogo aberto e conflitos internos. Essa síntese é exposta na Figura 1.

Figura 1 – Síntese das discussões das categorias do construto de Contexto de trabalho



Fonte: dados da pesquisa (2021)

O custo humano do trabalho, que trata dos dispêndios presentes em elementos do trabalho de forma coletiva e individual no ambiente de trabalho, pôde-se observar a presença de exigências que vão da parte física à afetiva, como carregar peso, manusear equipamentos, cadáveres e lidar com vítimas crianças, vítimas conhecidas, lidar com os servidores e com o sofrimento da família, conforme evidenciado na Figura 2.

Figura 2 - Síntese das discussões das categorias do construto de Custo humano do trabalho



Fonte: dados da pesquisa (2021)

Quanto ao dano relacionado ao trabalho, conceituado pelos efeitos nocivos e as consequências que a atividade laboral traz para a saúde, tem-se, quanto ao dano físico, as dores nas diversas partes do corpo, dores de cabeça, exposição a fortes odores, quanto ao dano social e dano psicológico, ambiente carregado, ansiedade, depressão e fadiga.

Tais informações estão resumidas na Figura 3.

Figura 3 - Síntese das discussões das categorias do construto de Danos relacionados ao trabalho



Fonte: dados da pesquisa (2021)

A percepção de prazer e sofrimento relacionados ao trabalho, que lida com o significado dual advinda do labor, relevou dados coerentes com utilidade social, encontro de sentido no trabalho exercido, boa comunicação entre os colegas, reconhecimento da sociedade e falta de reconhecimento por parte do Estado e Instituição, conforme dados da Figura 4.

Figura 4 - Síntese das discussões das categorias do construto de Prazer e Sofrimento no trabalho



Fonte: dados da pesquisa (2021)

Apesar das carências apontadas nas falas dos necrotomistas durante o trabalho, eles enxergam o mesmo de forma mais positiva do que negativa. Para esses agentes, suas funções ocupam lugares de essencialidade, responsabilidade e primordialidade na sociedade. Mas também é um trabalho sofrível e desafiador. Essa dualidade com relação às vivências é bem representada nas palavras do sujeito E,

Eu vou avaliar o ITEP em uma palavra: essencial. É um trabalho essencial, é um trabalho de ordem essencial. É um trabalho que tem que ser feito, que precisa ser feito, que merece ser reconhecido justamente por essa essencialidade que ele tem, mas também tem o outro lado. É um trabalho que também pode, no futuro, levar a problemas, como os psicológicos, se algumas coisas não forem ajustadas. Posso desencadear, no futuro, crises de ansiedade, não sei o que os analgésicos estão fazendo agora porque estou ingerindo para maquiagem um problema que, de fato, existe... é algo a se pensar. É uma questão muito boa que me fez refletir agora sobre esses efeitos nocivos que podem estar sendo provocados, nunca tinha pensado sobre isso. Obrigado.

Por fim, constatou-se, a partir da pesquisa, que os dados possuem relevância, à medida que o ambiente de trabalho, enquanto contexto, relacionado a própria natureza desse labor, oferecem riscos de adoecimento, quando categorizados de forma sistêmica. As dimensões analíticas se relacionam, uma vez que a organização, condições e relações no trabalho desses

agentes, interferem no quanto é exigido deles nas etapas dos processos da Organização. E como consequência dessa exigência, um dano relacionado.

Todos esses pontos fazem com que o indivíduo atribua ao trabalho o significado de fonte de prazer ou sofrimento. O prazer se dá mediante reconhecimento e realização profissional dos sujeitos, pelo entendimento de relevância e utilidade social. Todavia, segundo Reis (2014), para o trabalhador experimentar o prazer dentro de uma organização, não dependerá somente da sua vontade de querer vivenciá-lo, mas das condições que a organização oferece ao trabalhador para executar sua atividade laboral. Nisso, determinados contextos de trabalho poderão exigir muito além da força empreendida de quem a executa.

5.2 CONTRIBUIÇÕES DO ESTUDO

De posse de todos os resultados colhidos na pesquisa, espera-se que o presente estudo produza frutos para além das construções, reflexões, análises e dimensionamentos desenvolvidas com esse grupo ocupacional na etapa de coleta de dados. Que contribua para aumentar a visibilidade desses profissionais que desempenham trabalho de natureza essencial para a sociedade. Que estimule novas reflexões e ações no ITEP de origem do estudo, como também em outros espaços onde outros grupos semelhantes desempenham atividades. Que se constitua como instrumento de discussão e debates acerca da percepção e atribuição de sentido ao trabalho por parte dos necrotomistas e demais agentes de perícia.

5.3 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

As limitações da pesquisa se concentram na especificidade do campo e dos sujeitos da pesquisa, tendo em vista que o trabalho conta com as percepções dos sujeitos que ocupam um cargo específico de Agente de Necropsia, em uma unidade específica do Instituto como um todo, entendendo que essa limitação se dá em virtude do método utilizado e do escopo do trabalho.

5.4 SUGESTÕES PARA ESTUDOS FUTUROS

É sugerido, uma vez pautada relevância e justificativa da temática, trabalhos futuros que utilizem outro desenho metodológico, abrangendo todas as unidades do Instituto ou outros grupos ocupacionais, abordando comparações entre prováveis resultados.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANCHIETA, V. C.; GALINKIN, A. L.; MENDES, A. M. B.; NEIVA, E. R. Trabalho e riscos de adoecimento: um estudo entre policiais civis. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. v. 27, n. 2, p. 199-208, 2011.
- AREOSA, J. O mundo do trabalho em (ré)análise: um olhar a partir da Psicodinâmica do Trabalho. **Laboreal**. v. 15, n. 2, p. 1-24, 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.4000/laboreal.15504>. Acesso em: 16 de jun. 2020.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. 4. ed. Lisboa: Edições 70, 2010.
- BARROS, V. A.; SILVA, L. R. Trabalho e cotidiano no Instituto Médico Legal de Belo Horizonte. **Psicologia em Revista**, v. 10, n. 16, p. 318-333, 2008.
- CAMPOS, J. F.; DAVID, H. M. S. L. Custo humano no trabalho: avaliação de enfermeiros em terapia intensiva à luz da Psicodinâmica do Trabalho. **Revista Baiana de Enfermagem**. v. 24, n. 1, 2, 3, p. 23-32, 2010.
- CAPAVERTDE, C.B.; OLIVEIRA, L. P.; SCHEFFER, A. B. B. Subjetividade e enfrentamento da morte: construindo gestão de pessoas na cotidianidade. **Revista Eletrônica de Administração**. V. 23, n. Especial, p. 188-209, 2017.
- CAVALCANTI, T. M.; GOUVEIAL, V. V.; MEDEIROS, E. D.; MARIANO, T. E.; MOURA, H. M.; MOIZÉS, H. B. C. Hierarquia das necessidades de Maslow: validação de um instrumento. **Psicologia: Ciência e Profissão**. v. 39, n. 18, p. 1-13, 2019.
- COTRIM, T.; SOARES, G.; FERREIRA, P.; BARNABÉ, R.; TELES, J.; PRATA, N. Measuring psychosocial factors and predicting work ability among cemetery workers. **Journal Work**. v. 65, n. 1, p. 111-119, 2020.
- DEJOURS, C. Organização do trabalho e saúde mental: quais são as responsabilidades do *manager*? In: MACÊDO, K. et al. (Orgs.). **Organização do trabalho e adoecimento: uma visão interdisciplinar**. Goiás: Editora PUC, p. 317-331, 2016.
- DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.
- DOSEA, G. S.; OLIVEIRA, C. C. C.; LIMA, S. O. Sintomatologia osteomuscular e qualidade de vida de portadores de distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho. **Escola Anna Nery**. v. 20, n. 4, p. 1-9, 2016.
- FACAS, E. P. et al. Sofrimento ético e (in)dignidade no trabalho bancário: análise clínica e dos riscos psicossociais. In: MONTEIRO, J; VIEIRA, F.; MENDES, A. M. (Orgs.) **Trabalho e prazer: teoria, pesquisas e práticas**. Curitiba: Juruá, p. 233-255, 2015.
- FACAS, E. P. **Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho - Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho**. (193f). Dissertação (Doutorado em Psicologia)-Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

FARO, A.; BAHIANO, M. A.; NAKANO, T. C.; REIS, C.; SILVA, B. F. P.; VITTI, L. S. COVID-19 e saúde mental: a emergência do cuidado. **Estudos de Psicologia** v. 37, n. 200074, p. 1-14. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-0275202037e200074>

FERREIRA, M. C. Ergonomia da atividade aplicada à qualidade de vida no trabalho: lugar, importância e contribuição da análise ergonômica do trabalho (AET). **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. v. 40, n. 131, p. 18-29, 2015.

FERREIRA, M. C. Inventário de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT): instrumento para diagnóstico e planejamento. In: FÓRUM INTERNACIONAL DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, 11, Porto Alegre, 2009. **Anais [...]** Porto Alegre: ISMA, 2009.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. **Trabalho e risco de adoecimento**: o caso dos auditores fiscais da previdência social brasileira. Brasília: Edições Ler, Pensar, Agir. 2003.

GEREMIA, H. C.; SCAPINI, A. I. N.; SILVA, N. Concepções de realização profissional: uma revisão integrativa. **Revista Psicologia e Saúde**. v. 12, n. 1, p. 17-32, 2020.

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

GLANZNER, C. H.; OLSCHOWSKYB, A.; PAI, D. D.; TAVARES, J. P.; HOFFMAN, D. A. Avaliação de indicadores e vivências de prazer/sofrimento em equipes de saúde da família com o referencial da Psicodinâmica do Trabalho. **Revista Gaúcha de Enfermagem**. v. 38, n. 4, p. 1-9, 2017.

GLANZNER, C. H.; OLSCHOWSKYB, A.; KANTORSKI, L. P. O trabalho como fonte de prazer: avaliação da equipe de um centro de atenção psicossocial. **Revista da Escola de Enfermagem**, v. 45, n. 3, p. 716-721, 2010.

HANSSEN, B., CAMPOS, J., MORAES, I. A., RIBEIRO, P. E. O sofrimento psíquico no trabalho de motoristas funerários. **Revista Caribeña de Ciencias Sociales**. v. n. , p. 1-26, 2018.

LEITÃO, P. L.; FORTUNATO, G.; FREITAS, A. S. Relacionamentos interpessoais e emoções nas organizações: uma visão biológica. **Revista de Administração Pública**. v. 40, n. 5, p. 883-907, 2006.

LEITE, J. V.; FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Mudando a gestão da qualidade de vida no trabalho. **Revista de Psicologia e Organização do Trabalho**. v. 9, n. 2, p. 109-123, 2009.

LIMA JÚNIOR, A. F. **Subjetividade e enfrentamento da morte: construindo gestão de pessoas na cotidianidade**. Tese (Doutorado em Sociologia)-Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2018.

MAISSIAT, G. S.; LAUTERT, L.; PAI, D. D.; TAVARES, J. P. Contexto de trabalho, prazer e sofrimento na atenção básica em saúde. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 36, n. 2, p.42-49, 2015.

MEIRA, L. C.; CARVALHO, E. K. M. A.; CARVALHO, J. K. M. Síndrome de burnout: suscetibilidade em enfermeiros atuantes na urgência e emergência de um hospital público de Campina Grande, PB. **Revista Eletrônica Gestão & Saúde**. v. 6, n. 2, p. 1289-1320, 2015. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/rgs/article/view/2916>

MENDES, A. M; ARAÚJO, L. K R. **Clínica psicodinâmica do trabalho**: o sujeito em ação. Curitiba: Juruá, 2012.

MENDES, A. M. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, p. 29-48, 2007.

MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C. Contexto de trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). **Medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e gestão. Porto Alegre: Artmed, p. 111-123, 2008.

MISTURA, G. V.; SILVA FILHO, A.I. Custo humano, prazer e sofrimento no trabalho: um estudo com aeronautas. **Revista Científica de Segurança de Voo**. v. 1, n. 3, p. 69-100, 2010.

OLIVEIRA, L. A. F. O prazer-sofrimento psíquico no trabalho e a perspectiva de Christophe Dejours. **Psicologia e Saberes**. v. 8, n. 11, p. 360-369, 2019.

PAULA, N. R. O. O cadáver como objeto de trabalho: percepções de trabalhadores da PEFOCE sobre o lidar com a morte e suas implicações

PENA, L.; REMOALDO, P. Psicodinâmica do Trabalho: um estudo sobre o prazer e o sofrimento no trabalho docente na Universidade Óscar Ribas. **Revista Saúde e Sociedade**. v. 28, n. 4, p. 147-159, 2019.

PRESTES, F. C.; BECK, C. L. C.; MAGNAGO, T. S. B. S.; SILVA, R. M. Indicadores de prazer e sofrimento no trabalho da enfermagem em um serviço de hemodiálise. **Revista da Escola de Enfermagem**. v. 49, n. 3, p. 469-477, 2015.

PRODANOV, C. C; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico**: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RAMOS, A. G. **A nova ciência das organizações**: uma reconceituação da riqueza das nações 2 ed. Rio de Janeiro: FGV, 1989.

REIS, S. B. **Prazer e sofrimento com trabalhadores terceirizados**. 133f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração)-Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Potiguar, Natal, 2014.

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

RODRIGUES, P. F.; ALVARO, A. L. T.; RONDINA, R. Sofrimento no trabalho na visão de Dejours. **Revista Científica Eletrônica de Psicologia**. v. 4, n. 7, p. 1-8, 2006. Disponível em:<

<http://cacphp.unioeste.br/projetos/gpps/midia/seminario1/trabalhos/Saude/eixo2/68karinamilanesi.pdf> > Acesso em: 4 jan. 2020.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A. Comportamento organizacional. 18 ed. São Paulo: Pearson, 2020.

SILVA, D. H.; MARRA, A.V. Vivências de prazer e sofrimento no trabalho: o caso de policiais militares de uma cidade do interior. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**. v. 6, n. 3, p. 616- 646, 2019.

SILVA, E. F.; LOPES, H. L.; SILVA, A. P. L. O trabalho vivo de profissionais que lidam com a morte. **Cadernos de psicologia social do trabalho**, v. 18 n. 1, p. 61-76, 2015.

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

SILVA, F. L. L.; SOUZA, P. C. Z.; ARAÚJO, A. J. S.; PINTO, F. M. Estigmatização e riscos no trabalho dos necrotomistas. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. v. 32, n. 1, p. 131-141, 2016.

SILVA, G. J. P.; FERREIRA, P. A. M.; COSTA, R. P.; JESUS, S. F. C.; GONDIM, L. A. R.; FERREIRA, P. R. Danos à saúde relacionados ao trabalho de fisioterapeutas que atuam em terapia intensiva. **ASSOBRAFIR Ciência**. v. 7, n. 2, p. 31-44, 2016.

SOARES, J. L. De Hannah Arendt a Karl Marx: o novo e precário mundo do trabalho, no século XXI. **Póiesis Pedagógica**, v.13, n.2, p. 66-86, 2015.

SOUZA, E. R.; FRANCO, L. G.; MEIRELES, C. C.; FERREIRA, V. T.; SANTOS, N. C. Sofrimento psíquico entre policiais civis: uma análise sob a ótica de gênero. **Cadernos de Saúde Pública**. v. 23, n. 1, 2007.

URQUIZA, M. A.; MARQUES, D. B. Análise de conteúdo em termos de Bardin aplicada à comunicação corporativa sob o signo de uma abordagem teórico-empírica. **Revista Entretextos**, v. 16, n. 1, p. 115-144, 2016.

VERAS, V. S; FERREIRA, M. C. Lidar com gente é muito complicado: relações socioprofissionais de trabalho e custo humano da atividade em teleatendimento governamental. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 31, n. 114, p. 135-148, 2006.

WINTER, L. E.; ALF, A. M. A profissão do policial militar: vivências de prazer e sofrimento no trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 19, n. 3, p. 671-678, 2019.

Yin, R. (2005). Estudo de Caso. Planejamento e Métodos. Porto Alegre: Bookman.

APÊNDICES

APÊNDICE 1 – ROTEIRO DE ENTREVISTA

1. Como você avalia seu ambiente de trabalho?
2. As condições de trabalho são adequadas?
3. Como você julga a organização do seu trabalho?
4. Como é a sua relação com os outros profissionais?
5. O que esse trabalho te exige em termos físicos?
6. O que esse trabalho te exige em termos psicológicos?
7. Quais as consequências dessas exigências?
8. Quais os efeitos nocivos desse trabalho?
9. O que lhe traz sofrimento no trabalho?
10. O que lhe traz prazer?
11. Em uma palavra, como você avalia seu trabalho?

APÊNDICE 2

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Esclarecimentos

Este é um convite para você participar da pesquisa coordenada pela professora Agostinha Mafalda Barra de Oliveira do Centro de Ciências Sociais Aplicadas e Humanas (CSSAH) da Universidade Federal Rural do Semi-árido (UFERSA), intitulada de “PERCEPÇÃO DO TRABALHO E RISCOS DE ADOECIMENTO DOS SERVIDORES DO ITEP-RN”, e que segue as recomendações das resoluções 466/12 e 510/16 do Conselho Nacional de Saúde e suas complementares. Sua participação é voluntária, o que significa que você poderá desistir a qualquer momento, retirando seu consentimento sem que isso lhe traga nenhum prejuízo ou penalidade.

Caso decida aceitar o convite, você será submetido ao seguinte procedimento: responder a quatro questionários de forma impressa, cujo tempo de aplicação estimado é de no mínimo 20 minutos e no máximo 30 minutos. A responsabilidade de aplicação destes questionários é de Júlia Maria dos Santos de Freitas, aluna do curso de Administração da UFERSA. As informações coletadas serão organizadas em banco de dados em programa estatístico e analisadas a partir de técnicas de estatística descritiva e inferencial.

Essa pesquisa tem como objetivo geral identificar a relação entre trabalho e risco de adoecimento na perspectiva dos servidores do Instituto Técnico-Científico de Perícia do Rio Grande do Norte (ITEP-RN). Tal objetivo geral se decompõe nos seguintes objetivos específicos: analisar a percepção do contexto de trabalho, compreender o custo humano do trabalho, identificar quais os indicadores de prazer e sofrimento no trabalho e avaliar quais os danos relacionados ao trabalho desses servidores.

O benefício desta pesquisa está na possibilidade de tecer reflexões sobre o contexto, o custo humano, os indicadores de prazer e sofrimento e os danos relacionados ao trabalho no ITEP-RN. Com isso, se fomentarão novos debates acerca de tratamentos e/ou prevenções para os vários problemas de saúde físicos e mentais. Os riscos mínimos que o participante da pesquisa estará exposto são de constrangimento; receio de não saber emitir resposta às perguntas e perda de tempo, decorrente do preenchimento das quatro escalas que compõem o Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), a saber: Escala de Avaliação do

Contexto de Trabalho, Escala de Custo Humano, Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho e Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho.

Esses riscos serão minimizados mediante: Garantia do anonimato/privacidade do participante na pesquisa, onde não será preciso colocar o nome do mesmo, para manter o sigilo e o respeito ao participante da pesquisa, apenas Júlia Maria dos Santos de Freitas realizará a aplicação dos questionários; e somente a mesma e a professora poderão manuseá-los e guardá-los; Sigilo das informações por ocasião da publicação dos resultados, visto que não será divulgado dado que identifique o participante; Garantia que o participante se sinta a vontade para responder aos questionários e Anuência das Instituições, de ensino e de local do estudo, para a realização da pesquisa. Ademais, esses instrumentos estão sendo fornecidos via impressa, para que o participante possa preenchê-los no momento e local que considerem mais conveniente.

Os dados coletados serão, ao final da pesquisa, armazenados em CD-ROM e caixa arquivo, guardada por no mínimo cinco anos sob a responsabilidade do pesquisador responsável (orientador) no Centro de Ciências Sociais Aplicadas e Humanas (CCSAH), a fim de garantir a confidencialidade, a privacidade e a segurança das informações coletadas, e a divulgação dos resultados será feita de forma a não identificar os participantes e o responsável.

Você ficará com uma via original deste TCLE e toda a dúvida que você tiver a respeito desta pesquisa, poderá perguntar diretamente para a coordenadora da pesquisa Agostinha Mafalda Barra de Oliveira da UFERSA, Campus Mossoró, no endereço, Av. Francisco Mota, n. 572, Bairro Costa e Silva, CEP: 59625-900, Mossoró – RN. Tel (84) 98893-3283. Dúvidas a respeito da ética desta pesquisa poderão ser questionadas ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP-UERN) - Campus Universitário Central - Centro de Convivência. BR 110, KM 48 Rua: Prof. Antônio Campos, S/N, Costa e Silva. Tel: (84) 3312-7032. E-mail: cep@uern.br / CEP 59.610-090.

Se para o participante houver gasto de qualquer natureza, em virtude da sua participação nesse estudo, é garantido o direito a indenização (Res. 466/12 II.7) – cobertura material para reparar danos – e/ou ressarcimento (Res. 466/12 II.21) – compensação material, exclusivamente de despesas do participante e seus acompanhantes, quando necessário, tais como transporte e alimentação – sob a responsabilidade do pesquisador Júlia Maria dos Santos de Freitas.

Não será efetuada nenhuma forma de gratificação por sua participação. Os dados coletados farão parte do nosso trabalho, podendo ser divulgados em eventos científicos e

publicados em revistas nacionais ou internacionais. O pesquisador estará à disposição para qualquer esclarecimento durante todo o processo de desenvolvimento deste estudo. Após todas essas informações, agradeço antecipadamente sua atenção e colaboração.

Consentimento Livre

Concordo em participar desta pesquisa “PERCEPÇÃO DO TRABALHO E RISCOS DE ADOECIMENTO DOS SERVIDORES DO ITEP-RN”, declarando, para os devidos fins, que fui devidamente esclarecido quanto aos objetivos da pesquisa e aos procedimentos nos quais serei submetido (a) e dos possíveis riscos que possam advir de tal participação. Foram garantidos a mim esclarecimentos que venham a solicitar durante a pesquisa e o direito de desistir da participação em qualquer momento, sem que minha desistência implique em qualquer prejuízo a minha pessoa ou a minha família. Autorizo assim, a publicação dos dados da pesquisa, a qual me garante o anonimato e o sigilo dos dados referentes à minha identificação.

Cidade, ____/____/____.

Assinatura do Pesquisador

Assinatura do Participante