

The ambiance of workers who deal with death: an investigation with necrotomists from Rio Grande do Norte

Ambiência dos trabalhadores que lidam com a morte: uma investigação com Necrotomistas do Rio Grande do Norte

Julia Maria dos Santos de Freitas¹; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4257-3320>; Agostinha Mafalda Barra de Oliveira², ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6055-1758>; Juliana Carvalho de Sousa¹, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0388-3959>³

1. Graduada em Administração pela Universidade Federal Rural do Rio Grande do Norte (UFERSA). Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA), Mossoró, Rio Grande do Norte, Brasil. E-mail: juliamariasf11@gmail.com

2. Mestre em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina (1999) e Doutora em Psicologia Social e Antropologia das Organizações pela Universidad de Salamanca (2009) - titulação validada pela Universidade Federal da Bahia (2010).
Psicóloga pela Universidade de Fortaleza (1993), docente na Universidade Federal Rural do Semi-Árido no Departamento de Administração. Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA), Mossoró, Rio Grande do Norte, Brasil. E-mail: agostinhamafalda@ufersa.edu.br

3. Doutora em Administração pela Universidade Potiguar (UNP). Mestre em Administração pela Universidade Estadual do Ceará (UECE). Especialista em Gestão Estratégica de Pessoas e Liderança Organizacional, pela Faculdade Vale do Jaguaribe (FVJ), Docente da Universidade Federal Rural do Semi-Árido no departamento de Administração. Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA), Mossoró, Rio Grande do Norte, Brasil. E-mail: juli.cs1009@gmail.com

Resumo

Este estudo objetivou compreender as dimensões de contexto de trabalho, à luz da Psicodinâmica do Trabalho, na perspectiva dos necrotomistas. Trata-se de uma pesquisa qualitativa de caráter descritivo, realizada com sete necrotomistas de um Instituto Médico-Legal localizado no Rio Grande do Norte. Utilizou-se um roteiro semiestruturado de perguntas baseado na Escala de Contexto de Trabalho (EACT). A estratégia utilizada para o tratamento dos dados adquiridos foi a análise de conteúdo. Com base nos dados encontrados no construto de contexto de trabalho, ambiente social onde operam a organização, condições laborais e as relações socioprofissionais, identificaram-se categorias que envolvem: falta de materiais e equipamentos adequados, insalubridade, divisão de tarefas, autogestão, sobrecarga, relações estritamente profissionais, diálogo aberto e conflitos internos. Espera-se que essa pesquisa se constitua como instrumento de discussões reflexivas e debates acerca da percepção e atribuição de sentido ao trabalho para esse grupo ocupacional.

Palavras-chave: necrotomista, contexto de trabalho, psicodinâmica do trabalho

Abstract

This study aimed to understand the dimensions of the work context, in the light of the Psychodynamics of Work, from the perspective of necrotomists. This is a qualitative descriptive research, carried out with seven necrotomists from a Legal Medical Institute located in Rio Grande do Norte. A semi-structured script of questions based on the Work Context Scale (EACT) was used. The strategy used to process the acquired data was content analysis. Based on the data found in the work context construct, social environment where the organization operates, working conditions and socio-professional relationships, categories were identified that involve: lack of adequate materials and equipment, insalubrity, division of tasks, self-management, overload, strictly professional relationships, open dialogue and internal conflicts. It is expected that this research constitutes an instrument for reflective discussion and debates about the perception and attribution of meaning to work for this occupational group.

Keywords: necrotomist, work context, workers, psychodynamics of work

Citation: Sousa, J. C., Freitas, J. M. S., & Oliveira, A. M. B. (2023). Ambiência dos trabalhadores que lidam com a morte: uma investigação com Necrotomistas do Rio Grande do Norte. *Gestão & Regionalidade*, 39, e20238085. <https://doi.org/10.13037/gr.vol39.e20238085>



1 Introdução

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 seu contexto social. 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 manterem o seu equilíbrio psíquico (Glanzner, 2010).

Nesse contexto, destaca-se a teoria da Psicodinâmica do Trabalho (PDT). Essa corrente surgiu na França nos anos de 1980 com os trabalhos de Dejours, médico do trabalho, psiquiatra e psicanalista (Sichère, 2010). De acordo com Mendes (2007), são objetos 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.

Nessa acepção, escolheu-se a lente da PDT (Mendes, 1995; Areosa, 2021). Assim, ressalta-se que a corrente Dejouriana sugere que a PDT tenha como essência dois ângulos: de contexto e de conteúdo de trabalho (Dejours, Abdoucheli, & Jayet, 1994; Mendes, 2007; Silva, Cappelle, 2015; Petriglieri, G., & Louise Petriglieri, 2022). Porém, este artigo abordará apenas as dimensões de contexto de trabalho.

Nessa perspectiva, tem-se que as dimensões de contexto são compostas pelos seguintes elementos: a) condições de trabalho: subdivididos em aspectos físicos, químicos e biológicos, e envolvem questões como segurança e higiene no trabalho, remuneração, equipamentos, dentre outros; b) organização do trabalho: divisão do trabalho, conteúdo das tarefas, níveis hierárquicos, relações de poder e divisão do trabalho; e c) relações sociais: se associam com vínculos sociais e interações hierárquicas (Dejours, 1992; Dejours, 1994; Mendes, Ferreira, 2008; Bernardo, 2009; Dejours, Abdoucheli, & Jayet, 2010; Mesquita *et al.*, 2016).

Em meio aos grupos de interesse, optou-se por trabalhar com os agentes de necropsia, comumente conhecidos como necrotomistas, que estão alocados a uma categoria ainda peculiar, uma vez que seu trabalho é diretamente relacionado à morte, associando-se a uma perspectiva de estigma (SILVA, SOUZA *et al.*, 2016). Além disso, ainda que de forma indireta, esse grupo ocupacional vive os riscos decorrentes da pandemia acometida pelo COVID-19.

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 Médico-Legal localizado no Rio Grande do Norte. Assim, o objetivo geral deste trabalho é: compreender as dimensões de contexto de trabalho, à luz da Psicodinâmica do Trabalho, na perspectiva dos necrotomistas.

Em uma busca realizada pela autora no Google Acadêmico, em abril de 2021, usando como descritor apenas “Necrotomista”, sem recorte temporal, localizaram-se 30 referências, dentre essas, 20 foram descartadas; 5 por estarem repetidas e 15 por abordarem 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; 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; 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.

Por fim, tem-se que este trabalho é composto por esta introdução, o referencial teórico, os procedimentos metodológicos, os resultados e análises de dados e pelas considerações finais.

2 Contexto de trabalho

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 (Lawlor, Sher, 2021) 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 apresentam 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).

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 nesse 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 & Ferreira (2008).

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 desses 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 nisso, observa-se que cada contexto de



trabalho apresenta suas particularidades. 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.

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.

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.

3 Procedimentos Metodológicos

Essa pesquisa se caracteriza como descritiva (Denzin, Lincoln, 2016), estudo de caso (Yin, 2005) e com abordagem qualitativa (Merriam, 1998).

A pesquisa foi realizada em um Instituto médico-legal localizado no Rio Grande do Norte (RN). Os sujeitos deste estudo são os servidores e 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.

O método de coleta escolhido para realização deste estudo foi a entrevista semiestruturada (Godoy, 2007). O roteiro utilizado foi baseado no questionário validado pelos autores Ferreira e Mendes (2003; 2009), intitulado Escala de Contexto de Trabalho (EACT) que envolve três dimensões: condições do trabalho, organizações do trabalho e relações socioprofissionais. Com base nisso, foi elaborado um roteiro semiestruturado de pesquisa.

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, nos meses de Abril e Maio de 2021. O conteúdo foi gravado, diante do consentimento esclarecido de cada servidor para posterior transcrição e interpretação das informações coletadas. Destaca-se que o tempo médio de cada entrevista foi de 40 minutos.

Assim, 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 às informações referentes à segunda parte do roteiro de entrevista, optou-se por utilizar a categorização e enquadramento por constructo.

4 Resultados e Discussões

4.1 Características dos Sujeitos de 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 2 apresenta a caracterização do perfil desses sujeitos, contendo gênero, idade, estado civil, grau de instrução e tempo na função.

Quadro 2 - 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 completaram apenas o ensino médio, 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.

4.1.1 Análise da Percepção do contexto de trabalho

Quanto ao primeiro construto, de contexto de trabalho; ele se desmembra em três dimensões analíticas: condições de trabalho, organização do trabalho e relações socioprofissionais (Dejours, 1992; Dejours, 1994; Mendes, Ferreira, 2008; Bernardo, 2009; Dejours, Abdoucheli, & Jayet, 2010).

Em relação à 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 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 acontece muito mais pelo processo de autogestão entre os indivíduos e, 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 as atividades serem desempenhadas no dia a dia dos servidores (Hoffmann *et al.*, 2017), 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 (Dejours, 1992; Mendes, Ferreira, 2008; Bernardo, 2009).

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 (Hoffmann *et al.*, 2017), não se estendendo para além da unidade de perícia.

O Quadro 3, 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 3 - 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



Dimensão	Categoria	Falas
		<p>linguagem bem informal e coloquial, tirar leite de pedra porque o material é precário, as vezes falta uma coisa ou outra. (Sujeito B)</p> <p>[...] 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)</p> <p>[...] 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)</p>
	Insalubridade	<p>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)</p> <p>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)</p>
Organização do trabalho	Divisão de tarefas	<p>Muito boa. Amo a forma que eu trabalho, faço com responsabilidade e sou muito segura do que faço. (Sujeito A)</p> <p>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)</p> <p>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)</p>
	Autogestão	<p>[...] 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)</p>
		<p>[...] 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)</p>
	Sobrecarga	<p>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)</p> <p>[...] 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</p>



Dimensão	Categoria	Falas
		<p>outras pessoas. (Sujeito F).</p> <p>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)</p>
Relações Socioprofissionais	Relações estritamente profissionais	<p>Minha relação com eles é extremamente profissional, 99%. E é uma relação muito boa, tem uma boa parceria, bom companheirismo. [...] Eutenho uma boa relação com todos, não tenho problema com nenhum, mas são relações unicamente profissionais. (Sujeito B)</p> <p>[...] eu tenho uma relação boa com todo mundo, têm alguns servidores que eu evito qualquer outro tipo de assunto que não seja o profissional, até para evitar mal-entendido porque alguns servidores já têm uma fama, (risos) complicado, mas assim, eu nunca tive e nem tenho problema com ninguém. (Sujeito D)</p>
	Diálogo aberto	<p>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)</p>
	Conflitos internos	<p>Tema polêmico [...]. É uma relação boa mas, como eu sou um servidor que entrou no último concurso público, eu percebo que (...) 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)</p>

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 há hierarquia ou divisão, mas as ultrapassagens, as hipersolicitações, 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 à categoria de relações estritamente profissionais, Capaverde, Oliveira e 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 (Wienicke, Driessen, 2021).

Em contrapartida, com relação à 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. A Figura 1 ilustra a síntese dos achados da pesquisa.

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



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Percebe-se na ilustração acima os principais achados da pesquisa no que tange as três principais vertentes que compõem a dimensão de contexto de trabalho da PDT.

5 Considerações Finais

O presente trabalho teve como principal objetivo compreender as dimensões de contexto de trabalho, à luz da Psicodinâmica do Trabalho, na perspectiva dos necrotomistas.

Com base nos dados encontrados no construto de contexto de trabalho, ambiente social em que 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.

Constatou-se, a partir da pesquisa, que os dados possuem relevância, à medida que o ambiente de trabalho, enquanto contexto, relacionado à 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. Dessa forma, no que se relaciona à relevância gerencial, destaca-se a importância de investir em melhorias das condições laborais, o que promoverá promoção e proteção a saúde mental, lançando-se ações efetivas.

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, 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. Assim, as contribuições teóricas podem ser evidenciadas a partir da

compreensão que permeia as vivências laborais do público investigado.

As limitações da pesquisa se concentram no recorte transversal da pesquisa, tendo em vista que a pesquisa foi realizada em apenas uma unidade específica do Instituto, assim como em apenas um estado do Nordeste.

É sugerido, uma vez pautada a relevância e justificativa da temática, trabalhos futuros que utilizem outro desenho metodológico, de cunho positivista, a fim de possibilitar possíveis generalizações de resultados, podendo envolver, também, outros grupos ocupacionais, bem como abordem outros constructos da PDT, como vivências de prazer e sofrimento, custos e danos relacionados ao trabalho.

Referências

- Anchieta, V. C., Galinkin, A. L., Mendes, A. M. B., & Neiva, E. R. (2011). Trabalho e riscos de adoecimento: um estudo entre policiais civis. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 27(2), 199-208.
- Antloga, C. S., et al. (2014). Contexto de trabalho e custo humano no trabalho em um órgão do poder judiciário brasileiro. *Ciência & Saúde Coletiva*, 19, 4787-4796.
- Areosa, J. (2021). Essay about psychodynamics of work. *Revista Katálysis*, 24, 321-330.
- Bardin, L. (2010). *Análise de conteúdo* (4ª ed.). Edições 70.
- Bernardo, M. (2009). Flexibilização do discurso de gestão como estratégia para legitimar o poder empresarial na era do toyotismo: uma discussão a partir da vivência de trabalhadores. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(1), 93-109.
- Capaverde, C. B., Oliveira, L. P., & Scheffer, A. B. B. (2017). Subjetividade e enfrentamento da morte: construindo gestão de pessoas na cotidianidade. *Revista Eletrônica de Administração*, 23(Especial), 188-209.
- Dejours, C. (1992). *Loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho* (5ª ed.). Cortez.
- Dejours, C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento trabalho*. Atlas.



Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. Atlas.

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2016). *Handbook of Qualitative Research*. Sage.

Ferreira, M. C. (2009). *Inventário de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT): instrumento para diagnóstico e planejamento*. In *Anais do Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho*, 11, Porto Alegre. ISMA.

Ferreira, M. C., & Mendes, A. M. (2003). *Trabalho e risco de adoecimento: o caso dos auditores fiscais da previdência social brasileira*. Edições Ler, Pensar, Agir.

Glanzner, C. H., Olschowskyb, A., & Kantorski, L. P. (2010). *O trabalho como fonte de prazer: avaliação da equipe de um centro de atenção psicossocial*. *Revista da Escola de Enfermagem*, 45(3), 716-721.

Hoffmann, C., Zanini, R. R., Moura, G. Luiz de, Costa, V. M. F., & Omoretto, E. (2017). *Psicodinâmica do trabalho e riscos de adoecimento no magistério superior*. *Estud. av.*, 31(91), 257-276.

Lawlor, D., & Sher, M. (2021). *The systems psychodynamics approach*. In *An Introduction to Systems Psychodynamics*. Routledge, 47-61.

Maissiat, G. S., Lautert, L., Pai, D. D., & Tavares, J. P. (2015). *Contexto de trabalho, prazer e sofrimento na atenção básica em saúde*. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 36(2), 42-49.

Mendes, A. M. (Ed.). (2007). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. Casa do Psicólogo.

Mendes, A. M. (1995). *Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours*. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 15(1/3), 199-208.



- Mendes, A. M., & Ferreira, M. C. (2008). Contexto de Trabalho. In M. M. M. Siqueira (Org.), Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão (pp. 111-123). Artmed.
- Merriam, S. B. (1998). Qualitative research and case study applications in education. Jossey-Bass.
- Mesquita, S. M. M. M., Santos, C. M. dos, Machado, L. S., Ramos, L. F. C., & Macêdo, K. B. (2016). Ergonomia, Psicodinâmica e Riscos. ECOS, Estudos Contemporâneos da Subjetividade, 6(1), 136-149.
- Paula, N. R. O. (2020). O cadáver como objeto de trabalho: percepções de trabalhadores da PEFOCE sobre o lidar com a morte e suas implicações. EdUECE.
- Petriglieri, G., & Louise Petriglieri, J. (2022). The work is alive! Systems psychodynamics and the pursuit of pluralism without polarization in human relations. Human Relations, 00187267221089208.
- Reis, S. B. (2014). Prazer e sofrimento com trabalhadores terceirizados (Dissertação de Mestrado). Universidade Potiguar.
- Sichère, P. (2010). Douleur et travail: quid de la psychodynamique? Questions posées à Isabelle Gernet. Douleurs: Évaluation, Diagnostic, Traitement, 11, 135-140.
- Silva, E. F., Lopes, H. L., & Silva, A. P. L. (2015). O trabalho vivo de profissionais que lidam com a morte. Cadernos de psicologia social do trabalho, 18(1), 61-76.
- Silva, F. L. L., Souza, P. C. Z., Araújo, A. J. S., & Pinto, F. M. (2016). Estigmatização e riscos no trabalho dos necrotomistas. Psicologia: Teoria e Pesquisa, 32(1), 131-141.
- Silva, K. A. T., & Cappelle, M. C. A. (2015). Sentidos do trabalho apreendidos por meio de fatos marcantes na trajetória de mulheres prostitutas. Revista de Administração Mackenzie, 16(6), Edição Especial.



Urquiza, M. A., & Marques, D. B. (2016). Análise de conteúdo em termos de Bardin aplicada à comunicação corporativa sob o signo de uma abordagem teórico-empírica. *Revista Entretexos*, 16(1), 115-144.

Veras, V. S., & Ferreira, M. C. (2006). Lidar com gente é muito complicado: relações socioprofissionais de trabalho e custo humano da atividade em teleatendimento governamental. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 31(114), 135-148.

Wienicke, F. J., & Driessen, E. (2021). Short-term psychodynamic psychotherapy for depression: For whom does it work? A research perspective. *Psychodynamic Psychiatry*, 49(3), 370-374.

Winter, L. E., & Alf, A. M. (2019). A profissão do policial militar: vivências de prazer e sofrimento no trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(3), 671-678.

Yin, R. (2005). *Estudo de Caso. Planejamento e Métodos*. Bookman.

