PUC Minas
E&G Economia & Gestão
ISSN 1984-6606

"O DEPARTAMENTO MÉDICO-LEGAL DEVERIA SER BEM TRATADO": O (NÃO) RECONHECIMENTO NA ATIVIDADE DOS SERVIDORES DO DEPARTAMENTO MÉDICO-LEGAL

"THE DEPARTMENT OF FORENSIC MEDICINE SHOULD BE WELL-TREATED": THE (LACK OF) RECOGNITION IN THE WORK OF EMPLOYEES IN THE DEPARTMENT OF FORENSIC MEDICINE

Neusa Rolita Cavedon
Universidade Federal do Rio Grande do Sul
nrcavedon@ea.ufrgs.br

Submissão: 09/09/2015
Aprovação: 26/04/2017

RESUMO

O artigo tem por objetivo identificar se existe reconhecimento no universo de trabalho daqueles que atuam no Departamento Médico-Legal (DML) do Instituto-Geral de Perícias (IGP) do Rio Grande do Sul. O trabalho não é uma atividade de cunho individual, ele configura-se a partir de uma relação social, portanto, há um saber que se dá no âmbito do coletivo. Para Gernet e Dejours (2011), a dimensão coletiva ganha espaço na medida em que o reconhecimento passa a ser experimentado pelos integrantes da organização. A pesquisa de cunho qualitativo incluiu idas a campo de agosto até dezembro de 2013. Foram realizadas sete entrevistas semiestruturadas com os profissionais da equipe de plantão que atuam em um determinado dia da semana. Os achados revelaram que o reconhecimento pelos superiores hierárquicos, pelos colegas de outro departamento da instituição e pela sociedade, inexistem; por parte da polícia, o reconhecimento é parcial. O reconhecimento simbolicamente significativo se dá pelos pares da equipe de plantão, mas acaba não sendo suficiente para evitar o sofrimento.

Palavras-chave: Reconhecimento; Psicodinâmica do Trabalho; Departamento Médico-Legal.

ABSTRACT

The paper aims to identify whether there are recognition in the work routine of employees in the Department of Forensic Medicine (DML) of the General Institute of Forensics (IGP) of Rio Grande do Sul. The work is not an activity of individual nature, it is configured from a social relationship, so there is a knowledge that takes place within a collective dimension. To Gernet and Dejours (2011), this dimension is gaining ground as recognition starts to be experienced by members of the organization. The qualitative research included field work from August to December 2013. Seven semi-structured interviews were conducted with members of the staff on duty on a particular day of the week. The findings revealed that recognition by superiors, colleagues from other departments of the institution, and society is nonexistent; on the part of the police, recognition is partial. The symbolically significant recognition comes from peers in the staff on duty, but ends up not being enough to avoid suffering.

Keywords: Recognition; Psychodynamics of Work; Department of Forensic Medicine.

1 INTRODUÇÃO

A atividade laboral, enquanto construtora de identidade, ainda que essa se dê de forma dinâmica, passa pela necessidade de reconhecimento como modo de evitar o sofrimento psíquico, bem como atuar como fomentadora de prazer no âmbito do trabalho.

Se para todas as profissões isso se configura como uma premissa inquestionável, quando se busca compreender e analisar o cotidiano daqueles que se defrontam com todo o tipo de violência no universo de suas relações com o trabalho, esse reconhecimento mostra-se fundamental para o bem-estar físico e psíquico dos trabalhadores. Assim, essa pesquisa tem por objetivo identificar se existe reconhecimento no universo de trabalho daqueles que atuam no Departamento Médico-Legal (DML) do Instituto-Geral de Perícias (IGP) do Rio Grande do Sul.

A base teórica que dá sustentação ao estudo está sedimentada principalmente nos estudiosos da Psicodinâmica do Trabalho (Dejours e seus seguidores). Prazer e sofrimento no trabalho, face ao modo como se dá a organização do trabalho, é o mote para a compreensão das estratégias articuladas no sentido de fazer frente às demandas psíquicas impostas por uma vivência que requer muito sob o ponto de vista mental/emocional.

O método de estudo de caso utilizado privilegia os aspectos qualitativos e se centra na fala dos trabalhadores enquanto forma de se capturar, mediante uma escuta acurada, as percepções, frustrações e mecanismos de defesa acionados. As entrevistas semiestruturadas realizadas, acompanhadas da observação do cotidiano laboral, dão conta dos enfrentamentos impostos pelas atividades reais.

O itens que se sucedem estão estruturados seguindo uma abordagem que, inicialmente, procura evidenciar as teorizações de Dejours e a aplicabilidade de seus ensinamentos em estudos teórico-empíricos empreendidos por pesquisadores brasileiros; a seguir o método é detalhado; na sequência aspectos relativos ao campo empírico investigado são abordados; imediatamente os dados empíricos e as análises são apresentadas de forma a que se consiga finalmente elaborar algumas considerações que possam apontar caminhos para a construção de uma organização do trabalho mais consoante com a necessidade dos servidores do DML e também que apresente um avanço nos estudos acadêmicos sobre reconhecimento dentro da realidade laboral brasileira.

2 TRABALHO E RECONHECIMENTO

O trabalho configura-se como sendo o esforço físico e mental necessário para a produção de bens ou serviços que visem atender às necessidades humanas no sentido de garantir a sobrevivência e a reprodução da vida humana, seja ela individual ou coletiva. Portanto, o trabalho implica a combinação do esforço dispendido e dos resultados alcançados (ALBORNOZ, 1986; LIEDKE, 1997).

Desde a perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, a essa definição ganha maior amplitude ao trazer à discussão a dimensão do trabalho prescrito e aquela dimensão que advém do trabalho real. Essa abordagem tem por objetivo pensar o trabalho a partir de uma perspectiva que envolva a capacidade do sujeito em atingir certo equilíbrio psíquico apesar de as condições de trabalho conduzirem ao sofrimento. A identificação dessa situação busca

olhar o coletivo do trabalho e não ao sujeito individualmente, ou seja, as ações que forem propugnadas e implementadas, após o diagnóstico, deverão abranger o todo organizacional e não apenas os indivíduos isoladamente, uma vez que a organização do trabalho ganha preponderância nas consequências da díade prazer/sofrimento experimentada pelos trabalhadores (MERLO, 2003).

Diante do exposto, há que se tomar ciência de como Gernet e Dejours (2011, p. 62) definem trabalho:

> Trabalho é a atividade coordenada executada por homens e mulheres que trabalham para prover o que não está previsto na organização do trabalho. Trabalhar significa se defrontar com prescrições, procedimentos, materiais ou instrumentos a serem manipulados; significa se defrontar com pessoas para acolher ou cuidar, porém trabalhar pressupõe também colaborar com a hierarquia organizacional e com os colegas, colegas que será preciso aprender a conhecer e com os quais será preciso poder interagir para atingir o objetivo de produção de um bem ou serviço. Em outras palavras, o exercício do trabalho vem inevitavelmente da confrontação com o real [...] e leva o sujeito a pensar e agir de forma diversa daquela prevista pela organização do trabalho.

Os referidos autores chamam a atenção para o fato de que as intervenções do sujeito objetivando adequar aquilo que foi prescrito ao real não são passíveis de previsão absoluta, posto que as ações são reinventadas a cada nova circunstância. Essa dinamicidade configura o caráter vivo do trabalho, evidenciando a indissolubilidade entre o trabalho real e o sujeito que o concretiza.

A inteligência do corpo aparece quando da necessidade de driblar imprevistos e, com isso, o saber-fazer não se limita ao seu caráter técnico, mas agrega a experiência sensível dos sentidos, dos sentimentos e dos afetos na operacionalização de materiais e de equipamentos utilizados na consecução dos procedimentos laborais. A habilidade corporal com as máquinas e ferramentas vai permitir detectar texturas, resistências, descontroles dos equipamentos, assim como vai desencadear, no e pelo corpo, sensações de medo, angústia ou mesmo prazer (GERNET; DEJOURS, 2011). Portanto, “o domínio da técnica requer sempre o uso do corpo” (ROSAS; MORAES, 2011, p. 213).

O trabalho não é uma atividade de cunho individual. Ele configura-se a partir de uma relação social e, portanto, há um saber que se dá no âmbito do coletivo. Determinadas regras são estabelecidas em conjunto pelo coletivo laboral e granjeiam articular formas colaborativas de atuação dos trabalhadores, afinal, “trabalhar não é somente produzir, é também viver junto” (GERNET; DEJOURS, 2011, p. 63). Esse viver junto e conciliar interesses coletivos demanda por arranjos que permitam a discussão livre dos envolvidos no espaço organizacional, de sorte a que possam propor novas formas de organização do trabalho (GERNET; DEJOURS, 2011).

Para os autores supramencionados, a dimensão coletiva ganha espaço na medida em que o reconhecimento passa a ser experimentado pelos integrantes da organização. O reconhecimento equilibra os aspectos da identidade do sujeito e garante a sua saúde mental. Isso porque o reconhecimento, ao ter origem na relação com o outro, evita a alienação social. O reconhecimento pelo outro pode se dar pelo julgamento da utilidade seja ela técnica, social ou econômica e é forjada no âmbito da hierarquia organizacional (pelos superiores), ou ainda pelos funcionários ou mesmo pelos clientes.

Há a expectativa, por parte dos trabalhadores, de que as chefias reconheçam simbolicamente que o trabalho prescrito se mostra aquém daquilo que é necessário para a concretização das tarefas e que elas só se realizam a partir do acionamento da inteligência

prática dos trabalhadores empenhados em produzir os bens e serviços oferecidos aos clientes pela organização. Portanto, essa última deve ser grata aos trabalhadores pelo empenho positivo empregado e que extrapola os limites impostos pelas prescrições (CASTRO; MERLO, 2011). Dejours (2005) distingue tarefa de atividade. A tarefa corresponde àquilo que se deve fazer, está prescrita; já a atividade, corresponde ao que efetivamente é realizado visando alcançar os objetivos designados pela tarefa, o que de fato, é preciso executar no processo para concretizar a produção de um bem ou serviço. Assim, conclui-se que, na atividade, há o encontro com o real mediante a experiência vivida.

Já o reconhecimento pelo outro, quanto à beleza, expressa a consonância com as regras da arte do ofício e a originalidade em termos de execução. O julgamento de beleza é fornecido pelos pares que compartilham da mesma profissão (GERNET; DEJOURS, 2011).

Bendassolli (2012) mostra a diferença que existe entre a noção de reconhecimento que geralmente é considerada pela gestão de pessoas, e a noção de reconhecimento preconizada pela Psicodinâmica do Trabalho.

A gestão de pessoas percebe relação direta entre o sujeito, o trabalho e a organização, sendo a temática do reconhecimento atrelada aos aspectos motivacionais, de valorização e de justiça organizacional. Bendassolli (2012) optou por enfocar duas possíveis abordagens dentro da visão organizacional atrelada ao reconhecimento. A primeira abordagem, de Brun e Dugas citados por Bendassolli (2012), enfatiza quatro dimensões enquanto formas de reconhecimento. A primeira dimensão, de base humanista, guarda ênfase na singularidade da pessoa, sendo o reconhecimento cabível ao indivíduo e não ao empregado; a segunda dimensão seria a comportamental, que destaca os resultados tangíveis e ocorre mediante retorno financeiro como forma de reconhecimento; a terceira dimensão, de caráter subjetivista, privilegia os aspectos simbólicos, posto que nem sempre os resultados correspondem ao investimento feito pelo sujeito para alcançá-los; a quarta dimensão centra-se no reconhecimento das competências, tendo por mote a qualidade das relações, os valores e princípios que regem a organização e aqueles que a integram. A segunda abordagem, de Siqueira e Gomide citados por Bendassolli (2012), sobre reconhecimento, vai privilegiar a justiça e a cidadania organizacional. Sendo assim, o reconhecimento ocorre em face de uma perspectiva de trocas entre os sujeitos e a organização, portanto, existem perspectivas mútuas que exigem posicionamentos equilibrados para o alcance da justiça organizacional e que vão estar calcados no processamento cognitivo relativo aos deveres, às obrigações e às relações sociais experimentadas no âmbito do trabalho.

A Psicodinâmica do Trabalho vai focar seu interesse no não reconhecimento enquanto fomentador do adoecimento, do sofrimento e da despersonalização do trabalhador. Gernet e Dejours (2011) refletem sobre a existência de atividades laborais que gozam de prestígio e valorização no contexto social e aquelas que não são reconhecidas, sendo invisíveis aos olhos da sociedade e da própria organização, que não prestigia os sujeitos que executam determinado trabalho. Os sujeitos que não contam com o reconhecimento acabam em sofrimento psíquico, agravado pelo silêncio decorrente da falta de espaço para discussões que venham a contribuir para a apropriação do saber-fazer coletivo decorrente da confrontação com o trabalho real. A lógica da organização do trabalho atual preconiza a individualização do trabalhador e estimula a competição, fragilizando a solidariedade organizacional e, com isso, anulando as possíveis alterações propugnadas para uma reorganização do trabalho.

Uma via de mão dupla se forma entre identidade do sujeito e organização do trabalho. A centralidade do trabalho na vida das pessoas torna relevante a condição de pertencer a um coletivo onde o sujeito possa criar e se realizar fomentando a construção da sua identidade, ainda que transitória. Por seu turno, esse mesmo sujeito interfere na organização do trabalho reinterpretando determinadas práticas, transformando saberes, fazendo transgressões. A ligação

entre essas duas vias encontra-se no reconhecimento por parte da organização. É preciso aceitar que, em certas circunstâncias, realizar algumas transgressões permite ao trabalhador executar suas atividades, sendo necessário fugir do prescrito para que a tarefa ganhe o *status* de bem executada. O não reconhecimento desse esforço de inteligência e criatividade acarreta sofrimento e afeta a identidade social do sujeito, "gera insatisfação e frustração que estão relacionadas aos elementos simbólicos do trabalho, ou seja, às expectativas e ao desejo". (PIOLLI, 2010-2011, p. 181). Os processos e as condições de trabalho inadequadas ocasionam sofrimento psíquico, desesperança face a impossibilidade de modificar, transformar, a organização do trabalho (PIOLLI, 2010-2011). As organizações tendem a se utilizar dos mecanismos de defesa, acionados pelos trabalhadores para fazer frente ao sofrimento, com o intuito de obter ganhos em produtividade decorrente do aumento no ritmo de trabalho (DEJOURS, 1998).

Dejours (1999) reconhece a existência de trabalhadores indolentes e desonestos, porém, afirma que a maioria dos sujeitos se esmeram em fazer da melhor maneira possível as atividades que lhes são designadas agregando a esse fazer energia, paixão e investimento pessoal, de sorte que isso não pode passar despercebido. Essa abnegação há que ser reconhecida pelos pares, superiores, clientes, enfim por aqueles que atuam no universo organizacional. A não manifestação de reconhecimento acaba em sofrimento e danos à saúde mental em decorrência da desestabilização do referencial que dá sustentação para a identidade.

Castro e Merlo (2011), com base em Dejours (2005), buscam evidenciar que o reconhecimento dar-se-á em relação ao trabalho realizado (saber-fazer) e não para a pessoa na condição de sujeito (saber-ser). Nas palavras de Dejours (2005, p. 35): "O julgamento, o conflito ou o reconhecimento não se referem diretamente ao ser do sujeito, mas a seu fazer".

O reconhecimento, na maior parte das organizações, tende a ser manifestado a partir de avaliações de cunho quantitativo que enfatizam os resultados numéricos, mas não dão conta da carga subjetiva inerente ao ato de trabalhar, dos investimentos afetivos, cognitivos e físicos acionados pelos sujeitos (ROSAS; MORAES, 2011).

Dejours (1999) entende que esses esforços de ordem subjetiva precisam ser reconhecidos. O trabalhador, em face do reconhecimento, atribui sentido ao seu empenho, ao sofrimento experimentado, às dúvidas e às angústias que o assolaram na consecução do seu trabalho. Ao ser reconhecido, o trabalhador assimila que houve uma contribuição para a organização do trabalho, mas também ele se tornou um sujeito diferente após o reconhecimento, "o trabalho se inscreve então na dinâmica da realização do ego" (DEJOURS, 1999, p. 34).

3 ESTUDOS TEÓRICO-EMPÍRICOS SOBRE O RECONHECIMENTO NO BRASIL

Castro e Merlo (2011) realizaram uma pesquisa junto à Guarda Municipal de Porto Alegre, que atua na área da Segurança, visando identificar a existência de reconhecimento para com os profissionais que integram a organização e que não geram um produto concreto, mas produzem algo que não aparece.

Os resultados do estudo evidenciaram a precariedade no trabalho relativa aos materiais disponíveis, bem como a inexistência de uma rede de solidariedade entre os departamentos que integram o órgão pesquisado, de sorte que os guardas motorizados (extrato investigado) não contam com o apoio dos colegas de outros setores quando o necessitam. Também fizeram referência ao atravessamento da política no universo pesquisado, com a ocupação de postos hierarquicamente superiores por pessoas que desconhecem aquela realidade laboral e que, portanto, não se sentem motivadas a discutir questões que signifiquem a sustentação da

instituição. O trabalho dos guardas municipais configura-se como uma atividade que ultrapassa a fronteira organizacional e toma a vida do sujeito de forma integral uma vez que ele se mostra vigilante dentro e fora do tempo/espaço laboral. Eles mantêm-se em alerta mesmo quando junto aos familiares e em momentos de lazer. A questão do reconhecimento passa por dois momentos: em um deles, o grupo se diz não ser reconhecido, mas cobrado, revelando descontentamento; já em outro momento, eles afirmam que precisam ser notados por colegas de trabalho, pela secretaria e pela população, daí a necessidade de fazerem uso de mecanismos que possibilitem a visibilidade do trabalho por eles realizado e com isso consigam obter satisfação na execução de suas funções (CASTRO; MERLO, 2011).

O reconhecimento no trabalho de enfermagem foi abordado por Traesel e Merlo (2009). A responsabilidade destes profissionais faz com que o trabalho extrapole os muros do hospital sendo levado para casa. Essa doação para a missão profissional acarreta danos à saúde do trabalhador que declina de cuidar de si, deixando, no exercício de suas atribuições, de se alimentar, de beber água ou mesmo de ir ao banheiro. A doação sem limites faz com que o trabalhador se exceda a ponto de realizar suas tarefas doente, cansado e com fome. A perfeição é entendida como sendo obrigatória para quem escolhe essa profissão. Tal grau de exigência gera sofrimento psíquico, que não é minimizado através do reconhecimento, uma vez que ele inexiste por parte da organização, seja na figura dos dirigentes, dos subordinados ou dos pares. O reconhecimento existente advém dos usuários, dos pacientes. O sofrimento encontra mecanismos de defesa na forma de enfrentamento com maior frieza das situações que acabam tendo implicações sob o ponto de vista emocional. Não se envolver afetivamente significa se defender do sofrimento que pode vir a resultar dessa relação mais próxima com o usuário, mas quando se tratam de crianças e adolescentes, os profissionais enfermeiros dizem não conseguir manter essa frieza. Traesel e Merlo (2009), dentre outras conclusões, apontam para a importância do reconhecimento relativo às contribuições dos trabalhadores, desafio a ser vencido por quem estuda as relações de saúde e trabalho.

Mendonça e Mendes (2005) estudaram uma organização pública de Goiás e revelaram que os trabalhadores se sentiam injustiçados em decorrência do apadrinhamento e privilégios consignados a alguns servidores em detrimento de outros. A falta de reconhecimento e valorização também foram percebidos como injustiça. Tristeza, mágoa, depressão, descontentamento, decepção, agressividade com colegas e clientes foram sentimentos externalizados e que denotam o adoecimento e sofrimento dos servidores no ambiente de trabalho. Sair do departamento, ser remanejado ou pedir para ser desligado da organização representaram as estratégias defensivas utilizadas para fazer face as injustiças.

Dias *et al*. (2011) mostram que a natureza do trabalho pode afetar de maneira considerável os trabalhadores. No caso investigado, o teleatendimento a crianças e adolescentes vítimas de abuso sexual traz em sua gênese a intensidade experimentada dos sentimentos de raiva, dor, impotência, agressividade e pena. A impotência diante dos casos gera sofrimento e, a isso, alia-se o desconhecimento referente aos desdobramentos e às possíveis soluções encontradas, a não ser quando, por solicitação dos trabalhadores, os usuários dão algum retorno. Aqueles que lidam com a violência tendem a se afastar de situações ou informações ligadas à criminalidade, à brutalidade, nos momentos que desfrutam de lazer e nos contatos com familiares. Buscam suportar o sofrimento fazendo uso das brincadeiras entre os colegas, acionadas como mecanismo de defesa. Os autores da pesquisa postulam que, para que o sofrimento vivenciado tenha sentido, é preciso que haja o reconhecimento por parte da organização.

4 MÉTODO

O estudo de caso contemplou como campo de investigação o Departamento Médico-Legal (DML), órgão que integra o Instituto-Geral de Perícias do Rio Grande do Sul (IGP-RS), instituição que, juntamente com a Polícia Civil, Brigada Militar (polícia militar) e Superintendência dos Serviços Penitenciários, compõe a Secretaria de Segurança Pública do Estado.

O projeto, no qual este estudo se integra, vem sendo desenvolvido de maneira aprofundada no Departamento de Criminalística do IGP-RS. Em julho de 2013, houve a anuência, por parte do Diretor-Geral do IGP-RS para a ampliação da investigação com a inclusão do DML. O contato inicial com um médico-legista fora do ambiente laboral do DML permitiu a obtenção das primeiras informações atinentes ao trabalho realizado no âmbito deste departamento. A sensibilização dos colegas para que participassem da pesquisa também foi iniciativa do referido médico-legista, que se configurou como informante-chave em campo (FOOTE-WHYTE, 1980), atuando como principal pesquisado a ser procurado para sanar possíveis dúvidas surgidas ao longo do processo.

As idas a campo tiveram início em 14 de agosto de 2013 e se estenderam até 18 de dezembro de 2013. Foram realizadas sete entrevistas semiestruturadas com os profissionais da equipe de plantão que atua em um determinado dia da semana. As entrevistas ocorreram nas dependências do DML. A sala que estivesse disponível era utilizada para a entrevista, conduzida individualmente, com duração média de mais de uma hora.

A cada dia da semana uma equipe assume o plantão, sendo cada equipe composta por cinco médicos-legistas, além dos demais servidores. A opção por ficar restrita a uma única equipe tinha como objetivo estreitar as relações visando obter dados qualitativamente mais significativos. Todavia, ainda assim houve a tentativa, por parte da pesquisadora, de entrevistar outros profissionais não integrantes da equipe em questão, algo que resultou em insucesso devido à negativa explícita de alguns em não participar da pesquisa e à manifestação de outros, que se recusaram a dar depoimento justificando acúmulo de trabalho.

Todas as observações foram registradas em diários de campo. Os nomes dos pesquisados foram modificados para preservar as identidades. No primeiro dia em campo, meu informante-chave, Mário, me mostrou as dependências do DML, inclusive o necrotério. Dessa visita os registros no diário de campo revelam a experiência da pesquisadora no local.

> Depois de muita conversa Mário me conduz para conhecer as instalações e diz que pensou em não me levar direto ao necrotério, mas sim, antes me mostrar umas fotos das necropsias já realizadas. Porém, ele mudou de ideia e fomos nos dirigindo ao andar térreo onde fica o necrotério. Mário afirmou não saber o que havia no local, pois lá sempre ocorre uma surpresa. Sabia que pela manhã estava tudo tranquilo. Ele mesmo só realizara três necropsias.
> Chegamos na porta do necrotério. Quando entramos no corredor ele disse: bem-vinda ao setor de necropsia. Entramos, um legista para o qual eu havia sido apresentada estava na sala. Lá havia três mesas com duas delas ocupadas por dois corpos, um deles bem visível porque os auxiliares estavam trabalhando, o ventre aberto deixava à mostra toda a cavidade interna, a pessoa era negra. Nesse momento eu entendi aquilo que o pessoal do Departamento de Criminalística (DC) dizia sobre eles visualizarem o morto como um boneco, eu olhava a pessoa morta e eu a via como uma figura dos livros de anatomia. O cheiro meio adocicado do sangue, que o pessoal do DC também sempre fazia referência, eu sentia no ar e isso que eu havia colocado

ISSN 1984-6606

> propositalmente um perfume forte para driblar um possível odor desagradável, mas nem o meu perfume conseguiu impedir que eu sentisse um odor enjoativo. [...]
> Depois, Mário me leva até o final da sala e abre a capa branca para me mostrar um cadáver/ossada que eu penso ter sido de alguém carbonizado. Foi aí que vi que a mulher da outra mesa estava com a cabeça aberta e todo o cérebro era visível. O meu incômodo maior era com o cheiro.
> A sala estava bastante limpa, não havia sangue pelo chão, no dizer de Mário algo raro, pois o mais constante é o local estar com muito sangue. Como o dia era meio atípico, isso não aparecia. Mário fez questão de enfatizar que aquilo era uma parcela ínfima do que costuma ser o setor de necropsia.

É a partir desse momento, que a pesquisa se desenrola e a pesquisadora vai tomando ciência sobre o cotidiano laboral daqueles que lá atuam, mediante a escuta atenta das narrativas.

As entrevistas foram gravadas com o consentimento dos pesquisados, após a assinatura do termo de consentimento livre e esclarecido. O material foi transcrito para, então, proceder-se à leitura buscando pontos de contato entre as falas. A análise de conteúdo permitiu a criação de categorias (GOMES, 1998) que, em diálogo com as teorias, propiciou as análises.

5 DEPARTAMENTO MÉDICO-LEGAL DO IGP-RS

Para que se possa compreender o contexto de onde emergem as falas é necessário elucidar quais os exames executados por aqueles que trabalham no departamento.

De acordo com o Manual de Rotinas do DML (BENFICA et al., 2005), ao órgão compete realizar exames periciais em pessoas vivas, cadáveres, e em peças anatômicas, no campo da Medicina Legal e da Odontologia Legal, sempre que requisitados por autoridades policiais, judiciárias ou militares, quando na presidência de inquéritos ou processos, em matéria criminal de sua competência. Os exames elencados na página 19 do referido manual dão a conhecer o rol de tarefas realizadas:

- Exame Sumário de Lesões Corporais são executados nas infrações penais de menor potencial ofensivo, como as contravenções penais e os crimes a que a lei comine pena máxima não superior a um ano;
- Exame de Lesão Corporal;
- Exame de Complementar de Lesão Corporal: Conjunção Carnal realizados em situações de abuso sexual envolvendo relação pênis-vagina, como no caso de exames para avaliação de estupro e sedução;
- Ato Libidinoso Diverso da Conjunção Carnal: exame efetuado para todos os casos e violência sexual que não envolvam a relação pênis-vagina, como atentado violento ao pudor, violência sexual envolvendo indivíduos do sexo masculino como vítimas;
- Verificação de Embriaguez Alcoólica: efetuado quando o procedimento for clínico sem a necessidade de exame laboratorial;
- Teor Alcoólico: há a necessidade de verificação da dosagem de álcool na urina ou no sangue. O perito deverá solicitar a coleta do material e encaminhar para o Laboratório;
- Exame Toxicológico: será realizado para detectar substâncias psicotrópicas, que não o álcool, mediante a coleta de material urina ou sangue encaminhado posteriormente para o Laboratório;

- Necropsia: exame em cadáveres realizado em casos de morte violenta – homicídios, suicídios e acidentes – ou morte suspeita. A pedido da autoridade policial, o DML efetua necropsias em casos de morte natural sem assistência médica (verificações de óbito - VO);

- Necropsia Pós-Exumação: exame em cadáveres inumados (sepultados) que precisam de averiguações complementares em quesitos solicitados pela autoridade competente visando esclarecimentos;

- Exame em Ossada: realizado em corpos esqueletizados para identificação ou outros achados de interesse da justiça;

- Perícia diversa: exames executados para avaliação de casos específicos que necessitem de esclarecimentos técnicos especializados e que não se enquadram nos exames tradicionais;

- Exame DPVAT: efetuado para quantificar as lesões físicas ou psíquicas de que trata o Seguro Obrigatório de Danos Pessoais causados por Veículos Automotores de Vias Terrestres;

- Exame para Verificação de Doenças Venéreas: além de exame clínico na região genital, deverá ocorrer a coleta de material.

Os procedimentos para a consecução desses exames estão minuciosamente delineados no Manual de Rotinas, configurando o trabalho prescrito pela organização do trabalho.

No próximo item o trabalho real será revelado pelas falas daqueles que cotidianamente exercem suas atividades laborais.

6 O SOFRIMENTO NO TRABALHO AO LIDAR COM O SOFRIMENTO ALHEIO

6.1 A Percepção dos Servidores sobre as Atividades Realizadas

Os servidores foram instados a discorrer sobre o trabalho, tal qual tivessem de fazê-lo para um colega ingressante na equipe de plantão do departamento.

As falas foram recorrentes em apontar a carga emocional à qual o sujeito vai estar submetido, bem como a responsabilidade que lhe será imputada no exercício de suas atividades e a importância do saber técnico para a realização de um trabalho qualificado.

> Aqui quando tu chega tu trabalha diretamente com a vítima. É uma coisa muito forte. Aqui tu tem que trabalhar a isenção um pouco mais. Aqui dentro eu vou para o necrotério, acompanho toda a necropsia e eu pego todos os atendimentos que foram feitos naquele dia, todos os corpos. Uma carga muito mais pesada, emocional. Lesões em vivos, mulheres, criança (violência sexual, maus tratos), no necrotério, violência com criança, idoso [...] (Entrevista com Flávia, fotógrafa).

> [...] a gente não lida com a felicidade em nenhum momento. As pessoas aqui ou foram agredidas ou são acusadas de agressão ou são mortas, pessoas mortas, ou seja, é uma carga de energia muito baixa como dizem. A gente sente isso, a gente reflete isso, porque todas as pessoas que a gente atende ninguém tá feliz, tá todo mundo carregado, triste, emocionado, sofrendo e eu não tenho dúvida nenhuma que isso transmite pra nós [...]. E o outro problema que eu vejo é [...] quantidade de atendimento. Na madrugada, no plantão, a gente passa a madrugada inteira trabalhando, raros são aqueles plantões que a gente consegue dar uma descansada de duas horas, muito difícil, dá para contar nos dedos [...] (Entrevista com Marcos, médico-legista).

> A esmagadora maioria das pessoas tem uma noção da Medicina Legal completamente equivocada, completamente equivocada. O exercício real da Medicina Legal é extremamente difícil. Demanda um grau de conhecimento muito maior, muito maior do que a maioria das pessoas imagina, inclusive os médicos-legistas. Não é um lugar

> para vir aqui e fazer sem a devida dedicação, sem o devido cuidado com o que está sendo feito, porque as consequências são absurdas [...] (Entrevista com Mário, médico-legista).

Há uma consciência de que trabalhar no DML requer características diferenciadas. Além de não ser um trabalho de fácil execução, pelo conhecimento técnico exigido, ainda possui outras peculiaridades apontadas na fala de Franciele:

> Tem uma característica acho que mais fria. A gente acaba esquecendo um pouquinho que lida com pessoas. Porque a natureza do trabalho é essa, mas é material humano, o nosso material é humano independente de qualquer coisa. Foi a pessoa que foi agredida, que foi atropelada, que foi violentada de alguma forma e a gente desse negócio de perícia é preto no branco, algo desse tipo, a gente acaba esquecendo disso, tanto com quem a gente lida, quanto o pessoal que lida com a gente também. Eu escuto muito: 'ah, mas tu já tá acostumada'. Ninguém se acostuma a ver desgraça. A gente tolera, cada um à sua medida, mas não é assim. [...] Normalmente as pessoas fazem 8 horas por dia, aqui se faz 24. Normalmente, as pessoas estão em casa sábado e domingo e nós não. Temos plantão nos sábados, nos domingos, Dia dos Pais, Dias das Mães, Aniversário, na Páscoa, no Natal, no Ano Novo. Isso já é uma coisa que não é para qualquer um. Ãh, lidar com o público, ali na recepção, principalmente no primeiro andar que é que eu conheço mais. Tem que ser diferenciado. Primeiro, lidar com o público não é fácil, com alguém que sofreu de alguma forma uma violência, piora esse contato (Entrevista com Franciele, escrivã).

Os auxiliares de perícia, Artur e Pedro, em suas falas a um suposto novo colega apontaram: a questão do sigilo, Artur enfatizou o cuidado que o colega deveria ter para não divulgar nada sobre os casos investigados "cuidado com o que fala fora das paredes do necrotério"; Pedro lembrou da segurança, do risco da contaminação, a necessidade de usar os EPI's, a atenção para com os bisturis e agulhas no sentido de que sejam descartados adequadamente. Pedro, ao longo da entrevista, acabou por enfatizar que o papel do auxiliar de perícias não é de mero coadjuvante do médico-legista, mas de um servidor com atuação muito cuidadosa e participativa.

Tal qual evidenciado na pesquisa de Dias *et al*. (2011), a natureza do trabalho realizado no DML, acarreta nos servidores sentimentos de dor, impotência, agressividade, raiva e pena, porém, diferentemente do encontrado no referido estudo, há por parte daqueles que atuam no DML a noção de que isso os afeta de maneira significativa sob o ponto de vista emocional, a ponto de Virgínia (médica-legista) afirmar: "Então eu acho que em primeiro lugar, quando a gente entra aqui, a gente deveria ter um acompanhamento psicológico, psiquiátrico, bem forte assim, pra gente não levar pra casa tudo isso que a gente tem, que a gente vê de tristeza, de sofrimento aqui [...]".

É certo que um trabalho com as características mencionadas pelos entrevistados requer, como forma de minimizar o sofrimento, o reconhecimento para com aqueles que o realizam. Esse reconhecimento deveria advir dos superiores hierárquicos, dos demais departamentos que integram o IGP, dos outros órgãos que compõem a Segurança Pública, dos usuários e dos pares. Mas, será que todos esses atores reconhecem o trabalho executado pelos servidores do DML?

6.2 Reconhecimento dos Superiores Hierárquicos

Os servidores entrevistados dizem não serem reconhecidos por seus chefes/diretores na medida em que os ocupantes de cargos hierarquicamente superiores não costumam acompanhar o trabalho que é realizado no necrotério. Ao assumir uma posição de poder, aqueles que

participavam das equipes de plantão acabam não circulando mais pelo espaço do necrotério e, assim, deixam de tomar contato com as dificuldades enfrentadas pelas equipes. Há, por parte dos servidores, a percepção de que as pessoas aceitam ocupar cargos de chefia para sair do plantão.

A narrativa de um episódio vivenciado por Marcos (médico-legista) dá a dimensão da falta de reconhecimento e apoio, e acaba evidenciando a lógica competitiva e individualista que as organizações contemporâneas propugnam (GERNET; DEJOURS, 2011).

> [...] estava com um problema com uma colega que nós éramos responsáveis pelas 24h, cada um 12h, não é? O outro ficava só no celular e aí se desse problema era chamado e eu tive muito problema com essa colega, problema de desligar o telefone, ninguém localizar ela, no fim eu trabalhava 24h e eu conversei com essa colega, não deu certo, levei para a Direção. A resposta do Diretor do DML foi 'vire-se'. Isso me marcou muito, marcou muito, porque a partir de então eu percebi, é pra se virar, então, eu vou me virar. Ou seja, eu vejo assim que ele, claro que não é culpa dele, mas eu percebi assim uma dedicação que eu pensei em dar, eu vi que não, não é para se dedicar, porque lá é salve-se quem puder, não é? Com certeza era uma visão de uma pessoa insatisfeita com o trabalho e ele repassou isso pra mim, ele me contaminou, foi isso. Fiquei muito chateado com esse episódio, não é? E eu comento com todo o mundo que pergunta como é o IML[1]? Esse é o IML. Eu acho que é muito emblemática essa situação. Porque ele olhou pra mim, dane-se, vire-se, não quero nem saber e ele era o Diretor da instituição.

O excerto acima traz para a reflexão, nas entrelinhas, a preocupação do servidor ao atuar em situação de sobrecarga de trabalho e, com isso, não conseguir executar um trabalho de qualidade, uma vez que, após atender sozinho, por 24h, uma quantidade significativa de casos de violência, o desgaste emocional e o sofrimento psíquico impedem a excelência requerida para a emissão dos laudos, algo externado pelo entrevistado através da fala: "[...]eu percebi assim uma dedicação que eu pensei em dar, eu vi que não, não é para se dedicar [...]".

Afora isso, vislumbra-se o sentimento de injustiça, uma vez que a pessoa com quem Marcos entrou em conflito foi designada para um cargo fora do plantão. Marcos afirma não ser esse o "final feliz" esperado, diante do fato de a pessoa não ter agido corretamente com ele, colega, e também com a instituição. Esse achado vai ao encontro da pesquisa elaborada por Dias *et al*. (2011), com os teleatendentes em uma central de denúncia de abuso sexual, na qual o sentimento de injustiça também é experimentado pelos trabalhadores ao se sentirem preteridos em face de ações de protecionismo, por parte dos gestores, para com alguns teleatendentes em detrimento de outros trabalhadores.

No dizer de Mendonça e Mendes (2005, p. 490):

> A injustiça no trabalho coloca o trabalhador em confronto com situações que irritam, desgastam, amedrontam e desestimulam. Nessa perspectiva, pode causar alterações psicofisiológicas que levam à exaustão e ao esgotamento emocional, influenciando diretamente a saúde física e psicológica do trabalhador.

A negação de apoio por parte da direção para com Marcos, marcou o servidor, porque foi entendida como não sendo relevante atentar para a qualidade, pois a resposta à solicitação: "vire-se", desencadeou a leitura de que não havia necessidade de se esmerar no exercício das atividades. Tanto que Marcos, em seu depoimento, admite que sua postura, depois do ocorrido, é de "não criar caso" para a instituição, mas também não prestar uma contribuição significativa. Ele afirma fazer "o feijão com arroz".

Aqui, a confiança no gestor e na colega foi abalada. Como afirma Dejours (2005), a relação não é só de sujeito-tarefa, mas contempla a intersubjetividade, as interações estabelecidas no ambiente laboral, afinal: "estimar, avaliar ou caracterizar o fator humano numa situação de trabalho é necessariamente fazer referência de modo explícito às relações de confiança entre os membros do coletivo de trabalho" (DEJOURS, 2005, p. 53).

Nas observações realizadas, foi possível verificar um mecanismo de fuga dos servidores através da aposentadoria. Os servidores mencionam a intenção de, tão logo atinjam o tempo necessário para a aposentadoria, se afastarem da instituição, mesmo reconhecendo que poderiam ainda contribuir com seu trabalho, pois são relativamente jovens. Há quem já esteja com o processo de aposentadoria em andamento. Essa é uma das reações à injustiça e envolve a retirada, o sair da organização, como forma de minimizar o sofrimento.

Ou seja, diante do não reconhecimento, alguns sentem-se frustrados e aborrecidos, palavras escolhidas para definir o trabalho no DML quando a pesquisadora os inquiriu sobre a possibilidade de definir o trabalho na instituição com apenas uma palavra.

Cumpre destacar que os servidores afirmaram que as frustrações não se limitam a essa ou aquela gestão, com direções vinculadas a esse ou aquele partido político, mas decorre da falta de reconhecimento institucional que vem sendo uma constante ao longo do tempo.

6.3 Reconhecimento pelo Departamento de Criminalística do IGP

Questionados sobre a relação que estabelecem com o Departamento de Criminalística (DC) que integra o IGP, os servidores do DML disseram ser mínima ou nula a interação entre os dois departamentos.

Para que o leitor possa entender, ao plantão do Departamento de Criminalística cabe realizar o levantamento de local de crime, o entorno do cadáver é descrito, bem como as lesões visíveis, externas, no corpo da vítima. Ao DML cabe realizar as necropsias. Portanto, os trabalhos elaborados pelos dois departamentos são complementares.

A fala de Virgínia (médica-legista) é reveladora dessa falta de integração:

> Relação zero. A gente tem pouquíssima relação com o DC. Eventualmente, até na semana passada teve um perito do DC que veio acompanhar a necropsia. Mas, são casos esporádicos que eles ficam em dúvida e até, às vezes, vêm coletar material de novo aqui e nos contam o caso, que a gente também não sabia e pra nós é importante saber o histórico, né? Então eu acho que essa integração seria fundamental e iria melhorar a qualidade da necropsia.

A explicação para essa falta de integração talvez esteja no relato de Flávia (fotógrafa) que diz haver uma péssima ideia sobre o DML por parte do DC. Para os que atuam no DC, trabalhar no DML é "barbadinha", pois acreditam que no DC existe uma carga de trabalho muito maior que aquela enfrentada pelos colegas do outro departamento.

Artur (auxiliar de perícia) diz que a relação vai depender da equipe do DC. Segundo o relato do entrevistado existe o perito que não olha na cara do auxiliar de perícias responsável pela remoção do cadáver para o DML. Todavia, há outros peritos que estabelecem uma relação boa, que "abraçam junto" e aqueles peritos que fazem questão de manter distância. De modo geral, entretanto, não há uma união entre os servidores do DC e do DML, tanto que os auxiliares de perícia que trabalham nas mesas de necropsia, em geral, não têm conhecimento sobre o DC. Pedro (auxiliar de perícia) diz não ocorrerem trocas de experiências. A possibilidade de conhecer o trabalho uns dos outros de modo a viabilizar uma maneira mais adequada de

trabalhar, inexiste. Em suma, os próprios colegas do DC não reconhecem de maneira positiva as atividades realizadas pelo DML.

Virgínia (médica-legista) relatou uma situação emblemática para revelar como a falta de integração entre o DC e o DML pode acarretar prejuízos ao trabalho realizado. Segundo a médica-legista, ela chegou para atuar no plantão numa manhã de verão e se defrontou com o corpo de uma senhora de maiô (ou indumentária equivalente a vestes de banho), com a pele do cadáver enrugada, como se o corpo tivesse ficado na água. O cadáver tinha resquícios de areia. Tudo indicava ter sido um afogamento. A perita pesquisa e conclui ser uma Verificação de Óbito, a mulher deve ter morrido afogada. Verão, cadáver úmido, presença de areia, roupa de banho. A necropsia é efetuada pela médica que coletou material do pulmão para a realização de pesquisa de plâncton. Essas conclusões derivaram das observações, uma vez que no histórico da vítima nada constava e o pessoal com o qual a legista tentou obter mais detalhes, ninguém sabia de nada. No plantão noturno, a perita volta a atuar e o responsável pela remoção questionou: "Quem foi que fez a necropsia da mulher que foi encontrada enterrada, atrás da casa, pelo marido?" Virgínia respondeu ter feito uma necropsia em uma mulher que parecia ter sido vítima de afogamento. Diante dessa resposta, o auxiliar de perícias da remoção esclarece que, no dizer de vizinhos, houve uma briga do casal e o homem enterrou a mulher atrás da casa. A mulher foi encontrada e chamaram os bombeiros para desenterrá-la. Essa informação não constou do histórico e certamente o exame de plâncton solicitado daria negativo. A perita pergunta sobre o corpo e é cientificada de que o mesmo se encontrava na câmara fria. Virgínia solicita que o cadáver seja retirado da câmara, e refaz todo o exame novamente à luz do histórico relatado. Ela elabora um novo laudo que não acrescentou nada diferente ao que havia sido previamente detectado, mas não seria possível não retomar o caso diante do esclarecimento obtido.

Virgínia refere que, se não dá para os peritos do DC e do DML atuarem juntos, pelo menos o histórico do caso seja repassado para o DML, pelo perito do DC (de local de crime), o mais completo possível.

É curioso pensar que nos achados de campo da pesquisa elaborada por Castro e Merlo (2011) junto à guarda municipal de Porto Alegre – que também atua com segurança pública – aparece a falta de apoio da rede, rede essa que seria constituída por profissionais de outros departamentos que deveriam prestar apoio às ações e, no entanto, não o fazem.

6.4 Reconhecimento pela Polícia

O reconhecimento do trabalho executado pelos servidores do DML, por parte da polícia, é percebido de maneira dual.

Alguns servidores do DML referem que mantêm com a polícia uma relação respeitosa, cordial, que sempre foram muito bem recebidos e atendidos pelos policiais. Outros servidores do DML entendem que depende da geração. Os novos policiais veem bem, compreendem que a perícia faz um trabalho complementar, já os antigos policiais teriam outra mentalidade em razão da separação que ocorreu da Perícia ao desvincular-se da Polícia Civil, tornando-se mais um órgão a compor a Segurança Pública do Estado do Rio Grande do Sul.

Virgínia (médica-legista) também possui uma visão dicotômica sobre a interação com os policiais ao afirmar:

> Aí, depende. Depende muito da equipe que tá investigando. Da equipe. Existem policiais que veem o trabalho do médico-legista com bons olhos e que tentam trabalhar junto com a gente, isso a gente pega muito aqui, um exemplo é o delegado

> do DECA. Ele sempre, ou ele vem ou ele nos chama, ou ele liga. E tem outros que provavelmente não veem com bons olhos, bons olhos não, podem achar que foi mal feito e tal. Mas, geralmente, a gente não tem problema nem com o Judiciário, nem com a Polícia. Pelo menos não declaradamente. Em termos de apoio, tem alguns que tão junto com a gente sempre, vem aqui, acompanha a necropsia, ligam para saber sobre o laudo, são mais participativos.

Diante do exposto é possível concluir que nem todos os policiais reconhecem, de maneira positiva, o trabalho executado pelos servidores do DML.

6.5 Reconhecimento pela Sociedade

Os servidores entrevistados foram unânimes em afirmar que o DML não é visto como um órgão que presta um trabalho relevante para a sociedade. A atuação dos servidores é passível de ser enquadrada naquilo que Gernet e Dejours (2011) denominam de trabalho invisível, isto é, atividades laborais que gozam de pouco prestígio e valorização no contexto social, não sendo reconhecidas, sendo invisíveis aos olhos da sociedade e da própria organização, que não prestigia os sujeitos que executam determinado trabalho. Os servidores têm consciência de tal aspecto. As falas a seguir são reveladoras desse não reconhecimento no âmbito social.

> As poucas pessoas que comentam do DML, falam mal, porque, ah, entrou um corpo, demorou tantas horas pra sair, porque eu fui mal atendido, o perito foi grosseiro. Mas, são queixas de pessoas que passaram eventualmente aqui e eu não sei, nunca quis saber, o perito que atendeu mal. E como eu trabalho aqui, também não é todo mundo que fala o que pensa. Mas, às vezes, a gente ouve até no rádio, que entra um corpo no DML, não sei que horas e sai à noite. Então, a visão da sociedade em relação ao DML é um pouco negativa e um pouco controversa, porque na verdade, tem coisas que a gente pode fazer rapidamente aqui, tem coisas que demora mais e isso independe do perito que tá fazendo. A liberação do corpo, ah, porque o corpo ficou 8 horas. Bom, está na lei que a necropsia só pode ser feita 6 horas depois do óbito. Então, a gente não pode passar por cima da lei. Daí a pessoa morreu às 8h da manhã, chegou aqui às 9h e saiu de tarde, aí, ah, o DML demorou para fazer, e isso é coisa de legislação que muitas vezes quem fala não conhece, não é? Mas, eu acho que não é muito bem visto não. A noção que a população tem é que a gente não faz nada aqui, então tu imagina, pensa em um DML que não tem nada para fazer, entra um corpo às 8h da noite e a gente não fez a necropsia, eles acham que a gente não fez nada aqui. Então, as pessoas que falam mal do DML é porque não conhecem como funciona aqui. Tem algumas coisas que demoram mais, tem outras que são mais fáceis da gente fazer. Que ninguém segura um corpo, ah eu não vou fazer. Até porque o nosso objetivo é que as coisas fluam, que andem, né? (Entrevista com Virgínia, médica-legista).

Franciele (escrivã) possui uma explicação para essa invisibilidade do DML que tem a ver com a dificuldade do ser humano em se defrontar com a morte, com a possibilidade da sua própria finitude, algo que aparece nos estudos de Ariès (2000), Elias (2001) e Bauman (2008).

> Nem sei se eles enxergam o DML. A gente só aparece quando dá errado. É uma coisa que ninguém quer ver. Eu acho que não enxergam. Se faça 10.000 perícias, o comentário é de uma que deu errado. O reconhecimento não existe. Ninguém pensa que pode morrer na rua. Isso faz parte do ser humano de não ficar pensando. Eu não sei se a gente tem visibilidade (Entrevista com Franciele, escrivã).

Um exemplo da ênfase dada aos erros em detrimento dos acertos foi dado por Mário (médico-legista). Ele contou sobre um caso, anos atrás, em que uma ossada que estava no mar

foi trazida pela maré para a beira de uma das praias gaúchas e encaminhada, de madrugada, para o DML. Era apenas uma ossada e algumas roupas, sem condições de identificação. Uma roupa, um casaco de uma escola de Santa Catarina, despertou no perito e no auxiliar de perícias a curiosidade de ver se não havia um pescador desaparecido em Santa Catarina, pois o brasão do casaco era de uma escola localizada em uma cidade litorânea. Uma busca na Internet deu conta de uma pessoa desaparecida há 40 e poucos dias naquela localidade, cujo nome constava nas notícias dos jornais. Contatos foram feitos com as autoridades de Santa Catarina e o perito do DML do Rio Grande do Sul pediu que não fosse avisada a família da vítima, porque o reconhecimento visual seria inviável e precisaria de outros exames periciais para a identificação. A informação vazou para a família, que por ter influências políticas, veio ao Rio Grande do Sul e começou a pressionar o Diretor do DML, bem como a mídia passou a cobrar um retorno para o caso. O fato de ter ocorrido uma suspeita de identidade da vítima, mediante o cruzamento de informações de caráter técnico, em 1h10min, não foi reconhecido, a ênfase estava focada na obtenção do laudo final e não no mérito dos servidores em estabelecer a relação entre um caso de desaparecimento e a ossada encaminhada ao DML, a partir da observação de um detalhe da roupa. O trabalho de identificação de ossada, por si só, exige muita dedicação e um longo tempo para que seja feita a elucidação e, no entanto, a qualidade daquilo que foi executado em tempo exíguo não granjeou destaque.

Algumas questões levantadas por pessoas externas à instituição também demonstram o desconhecimento sobre o que ocorre no DML. Pedro e Artur (auxiliares de perícia) contam que as pessoas costumam inquiri-los sobre a existência de ganchos no DML, onde os corpos necropsiados costumam ficar pendurados. Pedro diz que é comum as pessoas perguntarem se é verdade que os corpos são abertos por eles e, depois de retirados os órgãos, recheados com serragem. Ou, ainda, se eles guardam Coca-Cola na geladeira dos cadáveres e se os servidores se alimentam junto aos cadáveres. Pedro responde a todas as perguntas: “Aonde se penduram peças por ganchos é no açougue”. “Não se retira os órgãos, mas só fragmentos”. Refere que a necessidade de se alimentar é inerente a qualquer indivíduo e com eles, servidores do DML, não é diferente, pode acontecer de alguém criar aversão a um ou outro alimento em função do trabalho, mas as refeições precisam ser efetuadas, o que ocorre no alojamento destinado para esse fim. Em relação à Coca-Cola, Pedro ironiza dizendo: “Sim, a gente guarda a Coca-Cola na geladeira dos cadáveres, abraçadinha neles”.

Um outro aspecto apontado refere-se à condição de médico-legista. O laudo a ser elaborado no DML está sob a responsabilidade do médico-legista, todavia, no dizer de um dos entrevistados (Mário), essa área da Medicina não granjeia *status*, o profissional que nela atua é percebido como um sub-médico. Tomando-se por base o fato de o profissional que detém maior responsabilidade na elaboração do laudo ser desqualificado no âmbito societário, é possível imaginar o não reconhecimento dispensado aos demais integrantes da equipe.

6.6 Reconhecimento pela Equipe do Plantão

A equipe do plantão pesquisada, da mesma maneira que foi unânime em afirmar que a sociedade não reconhecia o trabalho do DML, foi uníssona em considerar a equipe na qual atua como uma equipe unida, sempre disponível, entrosada, com qualificação técnica.

> É uma equipe querida, a gente toma café da manhã junto, almoça junto, janta junto, não tem conflito, tem opiniões diferentes (Entrevista com Franciele, escrivã).

> Eu adoro. Porque eu me dou bem com todos eles. Eu gosto muito da equipe que eu trabalho. [...] me sinto meio em casa assim, tanto é que já passei Réveillon, Natal, a gente fez ceia e eu não me importo. É claro que é bom tá em casa, é bom tá com a família, mas se estiver aqui eu não vou entrar em sofrimento ou ter uma depressão por estar de plantão, porque tem muita gente aqui que eu gosto que tá na minha equipe e pra mim eu convivo com eles fora daqui, então, é uma coisa importante assim. Poderia conviver mais, mas dentro do possível a gente mantém um convívio bem interessante, eu gosto muito (Entrevista com Virgínia, médica-legista).

> Sensacional. A gente montou o que a gente quer de equipe, que são pessoas solidárias. Bah, tu tá apertado, vou chegar uma hora mais tarde, troca o plantão, a gente vê que o pessoal quer se ajudar (Entrevista com Marcos, médico-legista).

Mário (médico-legista) entende que o sofrimento é que gera os laços entre as pessoas, pois todos os que atuam no plantão compartilham do mesmo sofrimento.

As falas dos entrevistados apontam para a solidariedade e para a cooperação, fator que Dejours (2005) considera relevante para que a criatividade aflore no ambiente de trabalho e também para que as falhas, os erros sejam evitados. De acordo com referido autor: "a cooperação supõe um lugar onde, ao mesmo tempo, convergem contribuições singulares e cristalizam-se as relações de dependência entre os sujeitos" (DEJOURS, 2005, p. 97). Essa cooperação, no entender de Dejours (2005), corresponde à noção de coletivo do trabalho.

O único reconhecimento significativo encontrado pelos pesquisados se dá no âmbito de sua equipe de plantão, com destaque para a solidariedade, para as diferenças de ideias que podem agregar e não gerar conflito, para as brincadeiras compartilhadas e, ainda, de maneira bastante enfática, para a capacidade técnica dos integrantes.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O não reconhecimento do DML por parte dos superiores hierárquicos, dos colegas de outro departamento, da polícia e da sociedade gera sofrimento, sendo que uma das estratégias de enfrentamento se dá pela via da união da equipe de plantão. Isso, contudo, não é suficiente, posto que outros mecanismos de defesa são acionados, dentre eles, a fuga através da aposentadoria (quando possível) e das brincadeiras entre colegas.

O reconhecimento e a redução do sofrimento requerem a formação de "espaços de discussão", onde as questões ligadas ao trabalho prescrito possam ser livremente explicitadas por aqueles a elas submetidos, com o objetivo de manifestar suas possíveis contribuições em termos de trabalho real, com vistas a "proceder a arbitragens e de tomar decisões sobre as questões que interessam do futuro serviço, do departamento, da empresa ou da instituição e que portanto também dizem respeito ao futuro concreto de todos os membros que os constituem" (DEJOURS, 2005, p. 57). As trocas cognitivas entre os integrantes da instituição permitem que cada servidor evidencie as suas competências, cada um com as contribuições passíveis de serem aportadas para o grupo, das maiores às menores, sendo que todas as possibilidades precisam ser consideradas para que o trabalho ganhe em sua dimensão coletiva (OLIVEIRA, 2002).

Nas entrevistas realizadas, inúmeras contribuições foram apontadas para que mudanças sejam implementadas no DML. São construções coletivas que necessitam de espaço para serem discutidas e, se for o caso, implementadas de modo a diminuir o sofrimento e qualificar a atuação dos servidores, afinal como bem postulou Dejours (2005, p. 58): "trabalhar, pois, não é somente executar os atos técnicos, é também fazer funcionar o tecido social e as dinâmicas

intersubjetivas indispensáveis à psicodinâmica do reconhecimento, que [...] é o caráter necessário em vista da mobilização subjetiva da personalidade e da inteligência".

Enquanto o trabalho no DML não for reconhecido, o departamento vai continuar sendo percebido pelos servidores como sendo "um lugar bom, mas é maltratado de todas as formas" (Franciele, escrivã).

Assim, o objetivo do artigo, que era o de identificar se existe reconhecimento no universo de trabalho daqueles que atuam no Departamento Médico-Legal (DML) do Instituto-Geral de Perícias (IGP) do Rio Grande do Sul, foi atingido, e os resultados apontam para um reconhecimento simbolicamente significativo que se restringe aos pares integrantes da equipe, sendo que o reconhecimento em outras esferas da instituição e da sociedade se mostra inexistente ou pouco significativo.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. *O que é trabalho.* São Paulo: Brasiliense, 1986.

ARIÈS, Philippe. *Morir en Ocidente*: desde la Edad Media hasta nuestros días. Buenos Aires: Adriana Hidalgo, 2000.

BAUMAN, Zygmunt. *Medo Líquido.* Rio de Janeiro: Zahar, 2008.

BENDASSOLLI, Pedro F. Reconhecimento no trabalho: perspectivas e questões contemporâneas. *Psicologia em estudo.* Maringá, v.17, n. 1, janeiro-março 2012. p. 37-46.

BENFICA, Francisco Silveira *et al. Manual de Rotinas do Departamento Médico-Legal.* Porto Alegre: CORAG, 2005.

CASTRO, Thiele da Costa Müller; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. Reconhecimento e saúde mental na atividade de segurança pública. *Psico.* Porto Alegre, v. 42, n. 4, outubro-dezembro 2011. p. 474-480.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho*: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1998.

_____. *A banalização da injustiça social.* Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.

_____. *O fator humano.* Rio de Janeiro*:* Fundação Getúlio Vargas, 2005.

DIAS, Thanandra Taiza Pereira *et al*. "Vai atender em 20 minutos?": estratégias de enfrentamento do sofrimento no trabalho de teleatendentes em uma central de denúncia de abuso sexual. *Gestão e Sociedade.* Belo Horizonte, v. 5, n. 12, setembro-dezembro 2011. p. 195-215.

ELIAS, Norbert. A solidão dos morimbundos. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

FOOTE-WHYTE, William. Treinando a observação participante. In: *Desvendando as máscaras sociais.* Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1980, p. 77-86.

GERNET, Isabelle; DEJOURS, Christophe. Avaliação do trabalho e reconhecimento. In: BENDASSOLLI, Pedro F.; SOBOLL, Lis Andrea (orgs.). *Clínicas do Trabalho.* São Paulo: Atlas, 2011. p. 61-70.

GOMES, Romeu. A análise de dados em pesquisa qualitativa. In: MINAYO, Cecília de Souza; DESLANDES, Suely Ferreira; CRUZ NETO, Otávio; GOMES, Romeu. *Pesquisa Social:* teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 1998. p. 67-80.

LIEDKE, Elida Rubini, Trabalho. In: CATTANI, Antonio David. *Trabalho e tecnologia*: dicionário crítico. Petrópolis: Vozes, 1997. p. 268-274.

MENDONÇA, Helenides; MENDES, Ana Magnólia. Experiências de injustiça, sofrimento e retaliação no contexto de uma organização pública do Estado de Goiás. *Psicologia em Estudo.* Maringá, v.10, n. 3, setembro-dezembro 2005. p. 489-498.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo. Psicodinâmica do trabalho. In: JACQUES, Maria da Graça e CODO, Wanderley (orgs.). *Saúde mental & Trabalho:* leituras. Petrópolis: Vozes, 2003. p. 130-142.

OLIVEIRA, Paulo Antonio Barros. Trabalho coletivo: a construção de espaços de cooperação e de trocas cognitivas entre os trabalhadores. JACQUES, Maria das Graças; CODO, Wanderley (orgs.). *Saúde Mental & Trabalho.* Petrópolis, Vozes, 2002. P. 82-97.

PIOLLI, Evaldo. Sofrimento e reconhecimento: o papel do trabalho na constituição da identidade. *Revista USP.* São Paulo, n. 88, dezembro-fevereiro 2010-2011. p. 172-182.

ROSAS, Maria Letícia Messias; MORAES, Rosângela Dutra de. A importância do reconhecimento no contexto do trabalho. Revista AMAzônica. LAPESAM/GMPEPPE/UFAM/CNPq/EDUA. Humaitá – AM, v. 7, n. 2, julho-dezembro 2011. p. 210-224.

TRAESEL, Elisete Soares; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. A psicodinâmica do reconhecimento no trabalho de enfermagem. *Psico.* Porto Alegre, PUCRS, v. 40, n.1, janeiro-março 2009. p. 102-109.

[1] O Departamento Médico-Legal (DML), antes da Perícia se tornar um órgão desvinculado da Polícia Civil, dentro da Segurança Pública do Rio Grande do Sul, era chamado de Instituto Médico-Legal (IML).