

O SENTIDO DO TRABALHO PARA OS SERVIDORES DA JUSTIÇA FEDERAL EM ALAGOAS

THE MEANING OF WORK FOR THE SERVANTS OF FEDERAL JUSTICE IN ALAGOAS

Arthur Albino¹
Milka Alves Correia Barbosa²

RESUMO

Este trabalho buscou responder ao seguinte questionamento: qual o sentido atribuído pelos servidores da justiça federal em Alagoas ao trabalho? Para tanto, foi realizada uma pesquisa qualitativa e os dados foram coletados por meio de entrevistas semi-estruturadas. Como *locus* para a realização do estudo de caso qualitativo optou-se pela Justiça Federal em Alagoas. Os dados coletados mostraram que para os servidores da área fim o trabalho é uma forma de sobrevivência e de conseguir autonomia, e já para os servidores da área meio é um caminho para a satisfação pessoal, contribuição social e fonte de aprendizado e crescimento, entre os fatores que influenciam na construção do sentido do trabalho, se encontra a família, realizar uma atividade produtiva e com desafios, remuneração, o ambiente, identificação com os valores valorizados no trabalho. Verificou-se ainda que as práticas de gestão de pessoas influenciam em como os servidores atribuem sentido ao seu trabalho no órgão.

Palavras-chave: Sentido do trabalho; Serviço público; servidores públicos; Justiça Federal.

ABSTRACT

This work sought to answer the following question: What is the meaning attributed by the servants of federal justice in Alagoas to work? For this purpose, a qualitative research was carried out and data were collected through semi-structured interviews. As locus for the accomplishment of the qualitative case study, the Federal court in Alagoas was chosen. The collected data showed that for the servers in the core area the work is a form of survival and of achieving autonomy, and already for the servers in the means area is a path to personal satisfaction, social contribution and source of learning and growth. Among The factors that influence the construction of the meaning of work, the family is found and work as a productive activity and with challenges was mentioned too, as well as remuneration, the ambience and the identification with the values. It has been found that, and that people management practices influence how servers give meaning to their work in the institution.

Keywords: meaning of work; public service; servers; federal justice.

¹ Universidade Federal de Alagoas

² Universidade Federal de Alagoas

1 INTRODUÇÃO

Historicamente o trabalho assumiu um papel muito importante na vida das pessoas, e isso fica claro hoje em dia, quando nós seres humanos planejamos nossa vida em torno dele, passamos anos nos capacitando para nos tornarmos aptos às atividades laborais e fazemos planos baseados no que ganhamos em troca da força de trabalho que oferecemos.

A relevância que o trabalho ocupa na esfera de vida pessoal para a maioria das pessoas da sociedade contemporânea fica evidente também quando se observa que ele é tomado como definidor da estrutura de tempo (dias, meses, anos), divisor entre atividades pessoais (autodeterminadas) e impessoais (heterodeterminadas), legitimador social de diferentes fases da vida (estudo, trabalho e aposentadoria).

Devido ao surgimento da sociedade industrial, a capacidade de trabalho passou a ser vista no capitalismo como uma mercadoria que pode ser comprada e vendida, e quando isso ocorreu, os camponeses, pequenos produtores, fazendeiros, artesãos foram praticamente impedidos de se ter acesso à propriedade produtiva, sendo forçados a entrar no mercado de trabalho.

A partir disso, deu-se início a uma divisão do trabalho na produção, na qual cada atividade se tornava mais específica, inviabilizando o acompanhamento e desenvolvimento do processo como um todo por parte do trabalhador. Outra consequência dessa divisão foi o surgimento de novas relações e condições de trabalho, influenciando na formação da classe operária (MOTTA; VASCONCELOS, 2002).

No âmbito das organizações, com essa nova estrutura de produção e relações de trabalho surgiu a administração científica e com ela o taylorismo, cujos desafios foram transformar o trabalho em apenas uma das partes do processo de produção, anular as variabilidade e imprevisibilidade do fator humano na produção, tirando também do trabalhador informações e conhecimento de seu trabalho, dando mais poder aos proprietários da produção.

Com a crise do taylorismo se iniciou um processo de reestruturação produtiva em busca de flexibilização da produção. Assim, o Toyotismo começou a ser difundido, e a divisão do trabalho voltou-se para atividades em equipes e projetos e tecnologias, com o objetivo de oferecer ao mercado um trabalhador mais flexível, versátil, adaptável. Desta forma, o conhecimento passou a ser a matéria prima essencial, e não mais as habilidades técnicas do trabalhador para desenvolver atividades específicas (MOTTA; VASCONCELOS, 2002).

Essas transformações sofridas pelo trabalho tiveram reflexo na subjetividade dos indivíduos, como por exemplo, na motivação para se trabalhar, nas características individuais

tidas como importantes para o mercado de trabalho, nos comportamentos e nas relações de trabalho, mudando, enfim, o sentido atribuído ao trabalho.

Pode-se entender o sentido do trabalho como sendo uma construção psicológica multidimensional e dinâmica que resulta da relação entre as variabilidades pessoais e sociais relacionadas ao trabalho (TOLFO; PICCININI, 2007); seria a definição do modo como o indivíduo percebe e se sente diante das suas atividades laborais.

O sentido do trabalho é construído de acordo com a realidade social e passa a ser reproduzido, na interação com diferentes aspectos pessoais e sociais, com isso influenciando as ações dos indivíduos e a natureza da sociedade. Como tal, vai induzindo também a forma que o indivíduo realiza seu trabalho, sua flexibilidade nas situações laborais e a sua produtividade, pois está associado às crenças dos trabalhadores sobre o que é certo e verdadeiro e o que ele pode tolerar ou não no seu trabalho (Meaning of Work International Research Team, 1987).

Pode-se ainda afirmar que o sentido do trabalho é impactado pelas práticas e políticas de gestão de pessoas desenvolvidas pelas organizações, visto que essa área tem um foco no comportamento dos trabalhadores, buscando desenvolvê-los para alinhar seus objetivos individuais à estratégia organizacional (DIAS, LOPES, DALLA, 2007; GRIZENTE, SANTOS, NEVES, 2014).

Destaque-se que o sentido atribuído ao trabalho pode influenciar o desempenho do indivíduo: ao perceber seu trabalho como um fardo, o sujeito pode acabar produzindo menos do que é capaz. Então é importante para as organizações que seus trabalhadores enxerguem e atribuam um sentido positivo ao seu trabalho. Nesse aspecto, a área de Gestão de Pessoas se torna imprescindível para o alcance desse objetivo.

Situando o serviço público do Brasil nessa discussão, pode-se observar que o mesmo passou por transformações desde a reestruturação produtiva tais como a reestruturação do aparelho estatal, reforma administrativa de 1995, e novas formas de gestão adotadas. Com esses acontecimentos, é possível que o sentido atribuído ao trabalho pelos servidores públicos tenha se modificado e sido influenciado por esses momentos (NASCIMENTO; OLIVEIRA, 2013).

Considerando-se que os servidores públicos são a ponte entre o poder público e a sociedade, e que muitos tem um contato direto e frequente com a população, entender o sentido do trabalho é fornecer subsídios para entender o desafio enfrentado pela gestão pública quando se trata de comportamento e desempenho dos servidores públicos.

Considerando os aspectos até aqui tratados, este trabalho se ocupou de responder ao seguinte questionamento: **qual o sentido atribuído pelos servidores da justiça federal em**

Alagoas ao trabalho? Esse estudo pretendeu trazer uma colaboração na compreensão do comportamento, motivação e desempenho dos servidores da Justiça Federal de Alagoas, sendo assim, podendo auxiliar a área de gestão de pessoas da instituição com informações relevantes nas tomadas de decisões sobre as práticas e políticas da área, podendo ajudar a direcionar ações mais eficazes.

2 SENTIDO DO TRABALHO: PERSPECTIVAS TEÓRICAS E DIMENSÕES

Para Cavalheiros (2010) os estudos e pesquisas sobre o sentido e significado do trabalho se intensificaram a partir nos anos 70 do século XX, visto que, nesse período houve o aumento de ritmo de trabalho. Tais estudos proporcionaram um aprofundamento sobre a importância do trabalho na vida das pessoas e o nível de centralidade do trabalho na vida dos indivíduos em culturas e sociedades diferentes. Para Tolfo e Piccinini (2007), os primeiros estudos sobre sentidos do trabalho foram realizados por Hackman e Oldhan (1975), fazendo relação entre a qualidade de vida ao sentido do trabalho.

Sobre a importância de se estudar o sentido do trabalho Morin (2002) diz que é o trabalho possui um valor importante, e que tem uma grande influência sobre a motivação e a satisfação dos trabalhadores, sendo assim, vale a pena, buscar compreender o sentido do trabalho.

Essa relação do indivíduo com a sua atividade laboral vem sendo largamente discutida em estudos desde que o trabalho passou a ser classificado como central na vida das pessoas, seja como fator principal na construção da subjetividade e identidade ou apenas como um meio de sobrevivência humana. A partir disso, diferentes áreas do conhecimento, fixadas em suas teorias, buscam responder questões sobre o mundo do trabalho, e entre essas questões, o modo, as influências sofridas e as consequências do homem ao definir o significado e sentido a sua atividade laboral.

O modo de entender os sentidos e significados do trabalho sofreu modificações de acordo com cada momento histórico, que fica evidenciado por meio do avanço das abordagens teórico-epistemológicas, mudanças de paradigmas que conduzem a sociedade, os hábitos dominantes do trabalho e a criação da subjetividade (PEREIRA; TOLFO, 2016).

No que se refere ao conceito, nessa temática existe certa complexidade, visto que, desde o início da humanidade os termos “sentido” e “significado” são utilizados de forma que não existe uma diferença entre si, portanto, embaraçando o uso e a compreensão deles. Não existe uma unanimidade em relação ao uso de sentido e significado do trabalho, e isso passou a ser

discutido mais recentemente, buscando diminuir as confusões conceituais e qual a perspectiva assumida nos seus estudos (PEREIRA; TOLFO, 2016).

Existem correntes de autores que trabalham com uma perspectiva na qual sentido e significado de trabalho possuem definições distintas e outros que entendem que ambos têm a mesma conceituação. Entendendo que o sentido é algo construído mais individualmente, e o significado parte mais do que a sociedade define e é propagado, esse trabalho assumiu a perspectiva de que sentido e significado do trabalho possuem definições distintas.

Um dos principais estudos sobre sentido do trabalho foi realizado pelo grupo de pesquisa Meaning of Work International Research Team (MOW) em 1987, que adotou a nomenclatura significado do trabalho e assim o conceituou, como um construto psicológico com várias dimensões e dinâmico, que surge da interação entre aspectos pessoais e ambientais influenciado pelas mudanças sofridas pelo indivíduo ao seu redor ou no trabalho.

Partindo dessa conceituação, surge uma das premissas mais utilizadas sobre o assunto, definida pelo MOW (1987) afirmando que o sentido do trabalho pode ser entendido como um elemento da realidade social que é construída e reproduzida, interagindo com diversas variáveis pessoais e sociais, possuindo influência nas ações das pessoas, ou seja, o sentido do trabalho impacta nas formas de atividade laboral, na flexibilidade e produtividade do indivíduo, visto que, tem relação direta com o que os trabalhadores acreditam que seja justo no seu trabalho.

Com base em suas pesquisas e em outras sobre a temática, as autoras Tolfo e Piccinini (2007) na mesma linha de pensamento definem o sentido do trabalho também como um construto psicológico multidimensional e dinâmico, que é resultado da relação entre as variáveis pessoais e sócias relacionadas ao trabalho. O Quadro 01 apresenta resumidamente as perspectivas do sentido do trabalho conforme abordagem teórica e alguns dos principais autores.

Quadro 01 - Perspectivas do sentido do trabalho: abordagens e autores

| PERSPECTIVAS | ABORDAGEM | AUTORES |
|---------------------|--|--|
| DIALÉTICA | Parte do princípio que o sentido do trabalho é construído de acordo com as tarefas que são desempenhadas pelo indivíduo, a forma como a organização do trabalho se comporta e a subjetivação individual. | Marx (1996) Dejours (1987) Antunes (1999) |
| COGNITIVISTA | Parte do pressuposto de que o sentido do trabalho é abordado como uma cognição subjetiva, histórica e dinâmica, possuindo | Borges (1999) Morin (2001) Hackman e Oldhan (1975) |

| | | |
|------------------------|---|---------------------------------|
| | múltiplas facetas que se relacionam de diversas maneiras. | |
| EXISTENCIALISTA | O sentido do trabalho parte do princípio que o ser humano busca um sentido para sua vida, essa busca por sentido é a principal força motivadora do indivíduo. | Frankl (2005) |
| CONSTRUCIONISTA | Parte do pressuposto que o sentido do trabalho é construído a partir do contexto histórico e cultural que o indivíduo está inserido. | Spink (2010) |
| SÓCIO-HISTÓRICO | A subjetividade dos seres humanos é construída por meio do registro das experiências vivenciadas na relação com o ambiente sociocultural. | Vygotsky (2001) Tolfo (2007) |

Fonte: elaborado pelos autores, baseado em Antunes (1999), Borges (1999), Dejours (1987), Hackman e Oldhan (1975), Marx (1996), Morin (2001), Spink (2010), Tolfo e Piccinini (2007), Frankl (2005), Vygotsky (2001)

Na pesquisa de Morin, Tonelli e Pliopas (2007) sobre o sentido do trabalho, os resultados foram apresentados divididos em dimensões: a dimensão individual, de acordo com o sentido que o trabalho assume para a própria pessoa; a dimensão organizacional, relativa a relação do sentido para a pessoa com a organização que trabalha e a dimensão social, relacionado a influência que o sentido pode sofrer por causa da relação do indivíduo com a sociedade. Importa desde já esclarecer que essas dimensões foram adotadas também como categorias analíticas nesta investigação.

Na dimensão individual, os elementos analisados foram: satisfação pessoal, que remete ao prazer na realização do trabalho, gostar das atividades que realizam, passar por experiência de superar desafios e enxergar contribuição e responsabilidade no trabalho que executa; autonomia e sobrevivência, que remete a remuneração; considera também que o indivíduo trabalha para progredir na escala hierárquica, conquistar seus sonhos, ter mais tempo disponível, ganhar o suficiente para poder sustentar filhos, comprar moradia própria e atingir uma melhor qualidade de vida; aprendizagem e crescimento, aspecto mais voltado para o mundo organizacional que o indivíduo participa e se refere a preocupação com uma não estagnação de carreira, a busca por ascensão nas escalas hierárquicas das organizações; e a identidade, que se relaciona com o desenvolvimento de fonte de orgulho, identificação, status e até formação identidade do indivíduo com a organização que trabalha.

Já na dimensão organizacional, os aspectos avaliados foram: utilidade - revela se o indivíduo enxerga algum propósito, e consegue ver o resultado do seu trabalho; relacionamentos - refere-se à construção de laços com colegas de profissão, o reconhecimento

do superior, fazendo com que o indivíduo se sinta útil e importante para o processo de produção da organização. E por fim, na dimensão social, os elementos avaliados foram a inserção na sociedade que remete à necessidade do indivíduo de pertencimento a algum grupo social e assim, o trabalho assume papel integrador entre ele a sociedade; contribuição para sociedade que admite que o sentido do trabalho para o indivíduo sofre influência da contribuição ou não para a sociedade.

3 PERCURSO METODOLÓGICO

A presente pesquisa adotou caráter qualitativo, que considera a existência de uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, ou seja, é indissociável o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito e que não pode ser traduzido em números, o ambiente natural é a fonte direta para a colher os dados e análise desses dados é feito indutivamente (SILVA; MENEZES, 2005) e o sentido do trabalho é uma temática totalmente que gira em torno dos aspectos subjetivos e psicológicos que sofrem influência do meio externo para a construção do sentido do trabalho para o indivíduo, então é necessário uma pesquisa que explore essa subjetividade e não se preocupe em quantificá-la.

A pesquisa é exploratória na medida em que visa proporcionar uma maior ligação com o problema buscando torna-lo mais conhecido e construir suposições e gerar mais informações sobre o assunto (SILVA; MENEZES, 2005), e essa busca consiste em explicar informações sobre a importância do sentido que o trabalho tem para cada indivíduo e suas consequências nas organizações públicas, em especial para a Justiça Federal em Alagoas e seus servidores.

O lócus da pesquisa foi a Justiça Federal de Alagoas, que faz parte do Poder Judiciário no Brasil, e alguns exemplos de suas competências são, os processos não criminais que envolve a união, suas autarquias ou empresas públicas, que sejam autoras, rés ou possuam interesse jurídico, como assistentes ou oponentes em qualquer processo, e processos criminais que envolvam crimes políticos e crimes praticados contra bens, serviços ou interesses da união, suas autarquias ou empresas públicas.

Foram entrevistados dez servidores da Justiça Federal de Alagoas e como critério de escolha dos participantes foi considerado também o tempo de serviço dos mesmos, ou seja, evitando entrevistar servidores que possuem menos de um ano de exercício na Justiça Federal de Alagoas. Com isso, foi realizada a divisão de servidores em dois grupos, os da área meio, que seriam aqueles da parte administrativa do órgão, lotados na secretaria administrativa,

núcleo de gestão de pessoas e outros setores que fazem parte da área administrativa que totalizaram seis, e os da área fim, que seriam os servidores lotados nas varas da Justiça Federal de Alagoas foram quatro.

Essa divisão foi realizada, visto que, essas áreas são bem diferentes com atividades, particularidades e exigências diversas, podendo influenciar no sentido do trabalho de diferentes formas para os servidores das duas áreas.

Quanto a definição dos participantes do estudo, não houve a preocupação em alcançar uma quantidade ideal de pessoas, tendo em vista que a finalidade dessa pesquisa era escolher aqueles que se mostrassem capazes de desenvolver uma boa argumentação quanto ao objeto de estudo.

Portanto, foram entrevistados os indivíduos que constituíam o grupo considerado relevante para a pesquisa, sendo possível afirmar que eles foram escolhidos de acordo com o critério da tipicidade (GASKELL, 2010). Sendo assim, o grupo de participantes foi apresentado A letra E é referente a um entrevistado, os números foram utilizados para não identificar o nome dos participantes, a letra m remete aos servidores da área meio e a letra referente aos servidores da área fim.

A análise dos dados orientou-se por três categorias, definidas a priori, com base no referencial teórico adotado, as quais estão descritas no quadro 02.

Quadro 2 – Categorias analíticas adotadas no estudo

| CATEGORIA | DIMENSÕES |
|--|--|
| Trabalho com sentido | <ul style="list-style-type: none">• Dimensão Individual: Satisfação pessoal, Autonomia e sobrevivência, Aprendizagem e crescimento e Identidade.• Dimensão Organizacional: Utilidade e Relacionamentos.• Dimensão Social: Inserção na sociedade e Contribuição para a sociedade. |
| Práticas de Gestão de Pessoas | <ul style="list-style-type: none">• Qualidade de vida no trabalho; remuneração; avaliação de desempenho; capacitações e treinamento; recrutamento e seleção. |
| Aspectos que influenciam na construção do sentido do trabalho | <ul style="list-style-type: none">• Aspectos Individuais: Referências dos pais, Formação acadêmica, Idade e Gênero.• Aspectos Sociais, Políticos e Econômico: Classe social, Mudanças no ambiente social, político e econômico e Tecnologia. |

Fonte: baseado no referencial teórico

A técnica de análise utilizada nesta pesquisa para tratar os dados coletados foi a categorização, que segundo Bardin (2011), consiste na organização dos dados visando extrair dos materiais coletados as informações que responderão ao problema de pesquisa.

4 PERFIL DOS SERVIDORES DA JUSTIÇA FEDERAL EM ALAGOAS EM FACE DO TRABALHO

Inicialmente, questionou-se os servidores sobre o que o trabalho representa em suas vidas. As respostas dadas pelos servidores a esse questionamento foram compiladas nos quadros 3 e 4 com base nas dimensões individual (Satisfação pessoal, Autonomia e sobrevivência, Aprendizagem e crescimento e Identidade), Organizacional (Utilidade e Relacionamentos); Social (Inserção na sociedade e Contribuição para a sociedade)

Quadro 3 – Perfil dos servidores da área fim com base nas dimensões do sentido do trabalho

| Dimensões | Servidores área-fim |
|---|--|
| Individual - Autonomia e sobrevivência | “Representa, em primeiro lugar, a sobrevivência, o bem-estar, a estabilidade e a tranquilidade de minha família, pois sem ele não teríamos como nos manter em nossas necessidades básicas e essenciais a uma vida digna.” (E1f) “o trabalho representa um meio de subsistência.” (E2f) “garantir sua subsistência e de sua família” (E3f) |
| Individual - Satisfação pessoal | “Ter um trabalho representa os sentimentos de conquista, realização pessoal.” (E4f) “Deve ser reflexo da atuação da pessoa em sua área de interesse, a fim de proporcionar essa satisfação pessoal.” (E3f) |
| Social – Contribuição para a sociedade | “é a forma de a pessoa contribuir para o progresso da sociedade, desenvolvendo especialidades que produzam o crescimento do local em que reside, seja a nível regional, nacional e até mundial.” (E3f) “representa a oportunidade de participar de serviço importante para a sociedade.” (E1f) “uma forma de realizar atividades que possam contribuir com o bem comum.” (E2f) |

Fonte: baseado nos dados da pesquisa

Revista Pensamento & Realidade

v. 33, n. 4, p. 77-96, out./dez. 2018 - e-ISSN: 2237-4418

Observando-se as respostas com base nas dimensões do sentido do trabalho pode-se constatar que a individual referente à de autonomia e sobrevivência e à de realização pessoal foram as mais reportadas pelos indivíduos em suas entrevistas, confirmando assim o que MORIN (2001) defende que o trabalho está claramente associado à noção de emprego e o salário que ele propicia o qual permite suprir as necessidades de base, gera um sentimento de segurança e possibilita autonomia e independência.

Verificou-se também que o trabalho representa para os servidores da área fim uma forma de contribuição para a sociedade, aspecto esse que já faz parte da dimensão social, mostrando que para esses indivíduos a realização do seu trabalho é necessário que esse possa contribuir de alguma forma diretamente com a sociedade. Como afirmam Tolfo e Piccinini (2007) existem padrões sociais sobre o trabalho considerados corretos pelos indivíduos na sua relação com a sociedade. Um exemplo é que todo indivíduo tem o dever de contribuir para o bem e foi isso que os dados da pesquisa realizada com os servidores da área fim comprovaram.

Quadro 4 – Perfil dos servidores da área meio com base nas dimensões do sentido do trabalho

| Dimensões | Servidores área-meio |
|--|--|
| Individual - Aprendizagem e Crescimento | “Promovendo aprendizagem constantes que são levadas para a minha vida pessoal e geram experiências para amadurecimento profissional.” (E2m) “Oportunidade de Crescimento.” (E6m) “Conhecimentos adquiridos.” (E5m) |
| Individual - Satisfação pessoal | “A possibilidade de exercer atividades para as quais fui capacitada e com quais tenho afinidade.” (E2m) “liberdade, melhores condições de vida.” (E5m) |
| Individual - Autonomia e sobrevivência | “Representa o sustento da minha família.” (E1m) “Um meio de subsistência.” (E4m) |
| Organizacional- Utilidade e Relacionamentos | “relacionamento interpessoal.” (E3) |

Fonte: baseado nos dados da pesquisa

Já as respostas dos servidores da área meio mostram as dimensões do sentido do trabalho aproximam-se mais da aprendizagem e crescimento, em seguida de satisfação pessoal e autonomia e sobrevivência. E isso mostra que os servidores da área meio valorizam mais um trabalho em que eles possam ter oportunidade de aprendizagem do que qualquer outra característica que o trabalho possa ter.

Nesse sentido, o trabalho de Morin, Tonelli e Pliopas (2007) mostra que os indivíduos têm preocupação com o desenvolvimento de suas carreiras. Então ascender nas escalas hierárquicas das organizações traz sentido ao trabalho. Porém, acredita-se que a ascensão organizacional ocorra mais rápido para os mais competentes, e mais aptos.

Assim, trabalho com sentido passa a ser aquele que proporciona o ganho de habilidades e conhecimentos, que permite o aperfeiçoamento de competências do indivíduo, o que foi observado no grupo dos servidores da área meio. Chamou-se atenção também uma resposta que liga com a dimensão organizacional na categoria de utilidade e relacionamentos, mostrando a amplitude do pensamento dos servidores da área meio sobre o seu trabalho.

Com base nos Quadros 3 e 4, pode-se perceber diferenças importantes nas características relacionadas ao perfil dos servidores da área fim e da área meio na representação do trabalho para os mesmos: para os servidores da área fim o sentido do trabalho está associado a autonomia e sobrevivência e contribuição com a sociedade, e para os servidores da área meio o trabalho está associado a aprendizagem e crescimento e satisfação pessoal, com autonomia e sobrevivência sendo o último aspecto entre os três temas relatados.

Essas diferenças podem decorrer devido as funções assumidas por cada servidor e suas atividades desempenhadas, visto que, os servidores da área fim tem contato direto com o público e são capazes de enxergar o resultado do seu trabalho mais facilmente, já o servidor da área meio tem menos contato com o público externo, ou seja, a sociedade, por isso valorizam mais o aprendizado e crescimento. Esse aspecto é corroborado por Da Silva (2013) quando afirma devido à pouca clareza e consciência sobre seu papel social a serviço do bem comum, fica visível a falta de identidade com o cargo de servidor público, e conseqüentemente acabara dando mais importância para seus objetivos particulares do que para as necessidades sociais da população que usufrui dos serviços.

Quando questionados sobre o que faz o trabalho ter sentido para eles, os servidores da área fim responderam em sua maioria que

o fato de ser fonte de renda para a subsistência e saber que quando o jurisdicionado consegue resolver o seu conflito, a minha atividade, mesmo indiretamente contribuiu. (E4f)

realizar funções que são úteis para a coletividade. (E2f)

Meu trabalho faz sentido, em resumo, porque, por meio dele, eu posso agregar valor à sociedade. (E3f)

Com base nas respostas dadas, verifica-se que faz o trabalho ter sentido para os servidores da área fim é poder enxergar sua atividade ser útil para a sociedade e poder contribuir para a mesma. Já os servidores da área meio responderam que:

sentimento de utilidade, sinto-me verdadeiramente útil a sociedade, o que é ótimo pra autoestima. Além disso saber que tem obrigações a cumprir, da motivação e sentido para vida, disciplina e responsabilidade. (E3m)
A possibilidade de ser útil (E4m)

Percebe-se que diferente dos servidores da área fim, as respostas dos trabalhadores de área meio relatam sobre o sentimento de ser útil, que liga diretamente a dimensão organizacional no aspecto de utilidade e relacionamentos, fazendo com que se possa enxergar o que Morin, Tonelli e Pliopas (2007) descrevem em sua pesquisa, que o trabalho tem sentido se o produto do trabalho servir a algum propósito.

Assim, a percepção da utilidade inclui vários temas: desde a produção de medicamentos e de pesquisas em laboratórios, até o relatório que é elaborado por um dos entrevistados e é usado para esclarecer dúvidas em uma reunião, e nesta pesquisa ela apareceu sendo citada em utilidade para a sociedade e também mais no aspecto geral, sentimento de utilidade em algum aspecto, ajudando as pessoas, ajudando a organização, gerando sentido à vida.

Na sequência da entrevista, tratou-se do significado Justifica Federal para os servidores aos que da área fim responderam,

Não obstante o descrédito do serviço público, a justiça federal ainda oferece uma prestação jurisdicional de boa qualidade e representa a esperança de muitos na solução de seus conflitos jurídicos, sobretudo os advindos das relações previdenciárias. (E4f)

é exemplo de serviço público de qualidade, que, infelizmente, é exceção em nosso país, onde, em regra, os serviços públicos, são oferecidos com escassez e deficiência. (E1f)

Por sua vez, os servidores da área meio responderam:

está me proporcionando melhores condições de vida. (E5m)

uma ótima oportunidade de crescimento e aprendizado, sou grata pelo meu trabalho, estou sempre me atualizando, e acima de tudo, trabalho no que gosto, ele é uma das fontes de realização. (E3m)

uma instituição séria onde as pessoas trabalham com comprometimento. (E1m)

Analisando as respostas dos servidores da área meio sobre a mesma questão, também evidenciou-se que eles possuem a visão de que a Justiça Federal é um órgão público que se diferencia dos outros para melhor, porém foram citadas em outras respostas como uma instituição que gera oportunidade de aprendizado e crescimento e também que proporciona melhores condições de vida para seus servidores. Para Tolfo e Piccinini (2007) um dos aspectos

descritivos do trabalho é o êxito e realização pessoal, onde o trabalho se apresenta a partir das ideias de crescimento pessoal e desafio intelectual.

Ao serem questionados sobre a importância do seu trabalho para a sociedade, os servidores da área fim, evidenciaram que a partir dele é possível resolver conflitos sociais, resolução de processos, garantia de direitos sobre saúde, dignidade e vida, como ilustram os trechos a seguir:

Trata-se de um trabalho importante para solução de conflitos sociais. (E2f)

O meu trabalho é muito importante, pois, através dele, contribuo para que pessoas que tiveram seus direitos violados possam restabelecê-los e, muitas vezes, isso significa recuperar a sua saúde, a sua dignidade, a sua vida. (E1f)

Por outro lado, servidores da área meio mostraram que a importância para a sociedade do seu trabalho é capacitar e auxiliar os servidores que tem contato direto com os cidadãos, para que o servidor possa atender a sociedade da melhor forma possível, como evidenciado nos fragmentos a seguir:

Como o trabalho é voltado para o público interno, penso que devemos atingir a qualidade no atendimento para os servidores que atendem o Público externo estarem disponíveis e comprometido com a população que faz uso da instituição em busca de justiça. (E6m)

fundamental, pois trabalho com cursos de capacitações para os servidores e magistrados onde eles se capacitam para executarem melhor as suas atividades. (E1m)

Com isso percebe-se que os servidores da área meio veem seu trabalho impactando na sociedade através dos servidores da área fim, ou seja, buscam dar total auxílio e capacitação a esses servidores para que possam estar cada vez mais preparados para atender a sociedade sendo justo e da maneira correta.

Encerrando as perguntas relacionados ^a a esse tópico, os entrevistados foram questionados se veem sentido em seu trabalho hoje, ao que os servidores da área fim apontaram a dimensão social de contribuição com a sociedade, como corrobora o trecho abaixo:

[...] a atividade do servidor é essencial para movimentação dos inúmeros processos com destino ao despacho final e a prestação jurisdicional tem como objetivo primordial a paz social, logo o trabalho de cada servidor tem importância social. (E4f)

Observando-se as respostas dos servidores da área meio, é possível perceber que eles mencionam o “se sentir útil” como um dos principais pontos para enxergar sentido no trabalho, sendo essa uma diferença marcante entre os dois grupos de servidores:

sim, creio na utilidade da instituição para o aprimoramento das relações na sociedade atual. (E4m)

sim, o trabalho para mim é uma missão, uma maneira de ajudar os outros, de servir a outras pessoas, de ser útil e importante naquilo que se faz. (E3m)

Comentando sobre o sentimento de utilidade mencionados pelos servidores da área meio, encontra-se aporte em Tolfo e Piccinini (2007) ao afirmarem que existem os resultados valorizados do trabalho, ou seja, os valores relacionados com as finalidades que o trabalho representa para a pessoa, respondendo à indagação acerca dos motivos que a levam a trabalhar. E um dos produtos básicos que os indivíduos buscam no trabalho, é sentirem-se úteis para a sociedade, permitindo sua auto-realização.

5 FATORES QUE INFLUENCIAM A CONSTRUÇÃO DO SENTIDO DO TRABALHO

Questionou-se os participantes sobre como as tarefas que realizam contribuem para que o trabalho tenha sentido, ao que os servidores da área fim responderam que se trata de um trabalho com grau de relevância, tendo em vista o auxílio direito ao magistrado e à atividade judicante.

Outros servidores em suas respostas evidenciaram que o resultado final ajudando as pessoas na sociedade é o que faz suas tarefas darem sentido ao trabalho, o que pode ser verificado nos seguintes trechos:

Através da elaboração de minutas de decisões judiciais, em segundo grau de jurisdição, colaborando com o magistrado da Turma Recursal, que aprecia questões já examinadas nos Juizados Especiais Federais, que foram objeto de recursos pela parte que se sentiu prejudicada pela sentença proferida por aquele juízo. (E1f)

levando em conta que o nosso objetivo é prestar um serviço público de qualidade ao jurisdicionado. (E2f)

Nesse sentido, Morin(2001) elucida que o trabalho deve permitir a união entre o exercício de atividades e suas consequências sociais, contribuindo para construção da identidade social e protegendo a dignidade pessoal.

Os servidores da área meio responderam da seguinte forma:

Pelo fato de promover maior conhecimento aos servidores e magistrados da justiça federal em Alagoas. (E1m)

Pelo fato de promover reflexões para mudança no comportamento das pessoas. (E2m)

Diante das respostas dos servidores da área meio, é factível admitir que eles percebem que as atividades que realizam alcançam resultados esperados e úteis, corroborando com o que

Morin (2001) diz que um trabalho que tem sentido é feito de maneira eficiente e leva a alguma coisa, cuja realização conduza a resultados úteis, gastando-se energia de maneira rentável

Pode-se afirmar então que tanto para servidores da área fim e servidores da área meio as tarefas realizadas possuem resultados bem claros e que justamente a utilidade dos resultados dessas tarefas é o que os servidores mais valorizam.

Quando questionados se a família influenciou o sentido que do trabalho tem para eles, os servidores unanimemente reconhecem tal influência, o que pode ser corroborado pelos trechos a seguir:

Sim, de certa forma, eis que o interesse pelo curso de Direito foi despertado por influência da minha família, a qual sempre enfatizou a relevância do curso e da gama de atividades que alguém com formação nessa área pode desempenhar, tendo todas elas a sua função perante a organização da vida em sociedade. (E3f)

Sim, sempre escutei meus pais falarem que o trabalho dignifica o homem, o trabalho é a base do caráter e da dignidade do ser humano. (E1m)

Sim, os meus pais sempre me ensinaram sobre a nobreza do trabalho e a necessidade de exercer atividade laborativa em prol do bem comum. (E4m)

Analisando essas respostas, verifica-se que o sentido do trabalho que possuem hoje foi influenciado pela família e principalmente pelos pais, tanto os servidores da área fim como da área meio deram exemplos de como ocorreu essa influência. Em alinhamento com essa análise, na pesquisa de Nascimento e Oliveira (2013) há um subcapítulo dedicado a identificar as externalidades que influenciaram a construção dos sentidos do trabalho para os servidores, e dentre essas externalidades está a influência dos pais, que constituem a socialização primária que molda a subjetividade dessas gerações, como alertam Domingues (2002) e Tomizaki (2010).

Em seguida os servidores foram questionados sobre os valores e resultados valorizados no trabalho e como eles influenciam o sentido que o trabalho tem para eles. As respostas permitiram observar que nos dois grupos existe uma identificação do servidor com os valores e resultados valorizados em seu trabalho, o que é fundamental para ter um sentido positivo em relação ao seu trabalho:

Justiça, equidade, eficiência, produtividade, etc. A influência desses valores norteia todas as minhas atividades no trabalho (E2f)

Os valores e resultados mais enfatizados no desempenho do meu trabalho são a qualidade da prestação jurisdicional, atrelada à celeridade em que os conflitos de interesse são solucionados. (E3f)

Ainda sobre o que sinalizam as entrevistas, Morin (2001) diz que um trabalho para ter sentido é preciso ser moralmente aceitável, e constatou em sua pesquisa que gera um certo mal-estar em trabalhar em um meio que exalta valores que eles não compartilham, que tolera práticas desrespeitosas, injustas, contra produtivas ou até mesmo desonestas ou imorais. O fato de fazer um trabalho que não serve para nada, que não comporta nenhum interesse humano, em um meio ambiente onde as relações são superficiais, contribui para tornar o trabalho sem um sentido positivo.

A motivação para o trabalho para os servidores da área fim se mostrou diretamente ligado as dimensões do sentido do trabalho, a dimensão individual na forma de obter recursos para subsistência, no sentido de crescimento e aprendizado e na dimensão social com o aspecto de contribuição social, dimensões essas expostas no trabalho de Morin, Tonelli e Pliopas (2007)

Diferentemente das respostas dos servidores da área fim, os servidores da área meio destacaram os seguintes pontos:

- O Ambiente favorável, Trabalho compatível com a capacitação e bom salário. (E5m)
- Os desafios diários, pois no setor em que me encontro hoje, todos dias tem um desafio, um novo aprendizado. (E6m)

Analisando as respostas dos servidores meio, encontram-se relações com os resultados de Morin (2001), segundo o qual um trabalho para ter sentido precisa possuir experiências de relações humanas satisfatórias, ou seja um trabalho que tem muito sentido permite ajudar os outros a resolver seus problemas, prestar-lhes um serviço, ter um impacto sobre as decisões tomadas pelos dirigentes, ser reconhecido por suas habilidades e contribuições ao sucesso dos negócios, etc.

Também se pode observar nas respostas também aproximações outro aspecto citado por Morin (2001) onde o trabalho com sentido ele é intrinsecamente satisfatório, o interesse de tal trabalho também se origina das possibilidades que ele oferece para provar seus valores pessoais e para realizar suas ambições.

6 Impactos das práticas de gestão de pessoas na construção do sentido do trabalho

Foi questionado como as ações da área de gestão de pessoas (treinamentos, ações de qualidade de vida e etc) interferem na forma como eles percebem seu trabalho. Analisando as respostas dos dois grupos de servidores, tanto da área fim como da área meio, podemos observar a importância das ações da área gestão de pessoas e sua influência sobre os servidores, e em sua maioria totalmente positiva, fazendo com que os servidores enxerguem seu trabalho de forma positiva ou simplesmente motivando-os para o trabalho.

O que foi constatado nesta pesquisa corrobora Gaulejac (2007) onde os sentidos do trabalho, no que se relaciona com a área de recursos humanos sob aspectos sociais e administrativos, estão diretamente ligados às ações estratégicas das organizações, das práticas e políticas da gestão de recursos humanos, fazendo com que a área de Recursos Humanos contribua para dar sentido ao trabalho. Alguns relatos a seguir exemplificam tal constatação:

Essas ações nos fazem parar o nosso trabalho rotineiro, que realizamos de forma quase automática e nos concentrarmos em nosso crescimento pessoal e profissional para que possamos nos desenvolver como ser humano, como equipe de trabalho e como profissional. (E1f)

Os treinamentos, ações de qualidade de vida tem uma grande influência no seu trabalho, isso se reflete na qualidade dos serviços prestados ao órgão e a sociedade.(E3m)

Sim, promovem reflexões, aprendizado para melhoria das relações interpessoais, promovem motivação. (E2m)

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Estando ciente da importância de se entender como o trabalho realizado por cada indivíduo é visto pelo mesmo, e ainda mais relevante principalmente para as organizações onde eles realizam suas atividades laborais, este trabalho selecionou o setor público para investigar o sentido do trabalho para os servidores da Justiça Federal em Alagoas.

Para entendermos o sentido do trabalho foi de extrema importância por exemplo os trabalhos de Morin (2001,2002) que nos expos as características de um trabalho com sentido, o trabalho de Morin, Tonelli e Pliopas (2007) trouxe uma abordagem diferente e que agregou muito a este trabalho, que foi apresentar os resultados do sentido do trabalho em dimensões, ou seja, realizou uma divisão em grupos de sentidos que o trabalho possui para os indivíduos. Este trabalho também explicou o sentido do trabalho partindo de suas perspectivas que contou com diversos autores importantes sobre a temática tanto nacionalmente como internacionalmente, como por exemplo, Karl Marx, Antunes, Hackman e Oldhan, Borges, Victor Frankl, Spink, entre outros.

Após definição de realizar a pesquisa sobre o sentido do trabalho no setor público, delimitou-se que o órgão seria a Justiça Federal em Alagoas. Assim, foi realizada uma pesquisa qualitativa, com os dados coletados com a participação de 10 servidores, dividindo-os em dois grupos: servidores da área meio e área fim. Foram realizadas entrevistas semi-estruturadas como forma de colher os dados e informações necessárias, buscando analisar um trabalho com

sentido, a influência das práticas de gestão de pessoas e as influências na construção do sentido do trabalho.

O trabalho teve como um dos objetivos descrever o perfil dos servidores da Justiça Federal em Alagoas, com os resultados foi constatado que para os servidores da área fim o trabalho é uma forma de sobrevivência e de conseguir autonomia, e já para os servidores da área meio é um caminho para a satisfação pessoal, contribuição social e fonte de aprendizado e crescimento. Outro objetivo foi identificar os fatores que influenciam na construção do sentido do trabalho e para os dois grupos os relatos mostraram que a família influenciou na construção do sentido do trabalho, assim como o fato de poder realizar uma atividade produtiva e com desafios, remuneração, o ambiente, e a identificação com os valores valorizados no trabalho. Por fim, com unanimidade entre os servidores dos dois grupos afirmaram que as práticas de gestão de pessoas influenciam em como enxergam seu trabalho no órgão.

Espera-se que os resultados dessa pesquisa sejam de utilidade para o órgão onde ela foi realizada, na medida em que apresenta dados sobre a percepção dos servidores sobre o sentido do trabalho, os quais podem ser tomados como diretrizes para as ações do núcleo de gestão de pessoas.

Como sugestão de investigações futuras, as recomendações são no sentido de continuar a investigar a temática em outras organizações no serviço público, de setores distintos ao da Justiça, a fim de compreender como as especificidades e complexidades inerentes ao sentido atribuído ao trabalho.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre afirmação e negação do trabalho**. 1ed. São Paulo: Editora Boitempo, 1999.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**, Lisboa: Ed. 70, 2011.
- BORGES, L. O. As concepções do trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 3, n. 3, p. 81-107, 1999.
- CAVALHEIRO, G. **Sentidos atribuídos ao trabalho por profissionais afastados do ambiente laboral em decorrência de depressão**. Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, 2010.
- DA SILVA, J. C. G. **A precarização e a flexibilização da gestão do trabalho nos serviços a partir da reestruturação produtiva do capital**. VI Jornada Internacional de Políticas Públicas, São Luis do Maranhão, 2013.

Revista Pensamento & Realidade

v. 33, n. 4, p. 77-96, out./dez. 2018 - e-ISSN: 2237-4418

- DEJOURS, C. **A loucura no trabalho: estudos em psicopatologia do trabalho**. São Paulo, Cortez, 1987.
- DIAS, C. G.; LOPES, F. T.; DALLA, W. D. Evolução dos Recursos Humanos nas Empresas? Da Retórica às Práticas Antigas com Novas Roupagens. **XXXI Encontro da ANPAD**, Rio de Janeiro, RJ, 22 a 26 de setembro de 2007.
- DOMINGUES, J. M. Gerações, modernidade e subjetividade coletiva. **Tempo Social; Revista de Sociologia da USP**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 67-89, maio, 2002
- FRANKL, V. **Um sentido para a vida: psicoterapia e humanismo**. 13 ed. Sa o Paulo: Ideias & letras, 2005.
- GASKELL, G. **Entrevistas individuais e grupais**. In: BAUER, Martin W.; GASKELL, George. Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático. 8ª Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010. p. 64-89.
- GAULEJAC, V. Gestão como doença social. Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. São Paulo: Ideias e Letras, 2007.
- GRIZENTE, I. N. P.; SANTOS M. P.; NEVES D. R. O Sentido do Trabalho para a Gestão de Recursos Humanos: Como se Estabelece essa Relação dentro da Academia? **XXXVIII Encontro da ANPAD**, Rio de Janeiro, RJ, 13 a 17 de setembro de 2014.
- HACKMAN, J.; OLDHAN G. Development of job diagnostic survey. **Journal of Applied Psychology**, 60(2), p. 159-170, 1975.
- MARX, K. **O Capital**. São Paulo: Editora Boitempo, 1996.
- MOTTA, Fernando C. Prestes; VASCONCELOS, Isabella F. Gouveia. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Thomson, 2002.
- MORIN, E. M. Os Sentidos do Trabalho. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.41, n.3, p. 8-19, 2001.
- MORIN, E. M. Os Sentidos do Trabalho. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, p. 71-75, 2002.
- MORIN, E. M. TONELLI, M. J. PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**; 19, Edição Especial 1: 47-56, 2007.
- MOW. (1987). *The meaning of work*. London: Academic Press.
- NASCIMENTO, T. A. C.; OLIVEIRA, S. R. Os Sentidos do Trabalho no Serviço Público: Uma Perspectiva Geracional. **Anais...XXXVII Encontro da ANPAD**, Rio de Janeiro, 2013.
- PEREIRA, E. F.; TOLFO, S. R. Estudos sobre sentidos e significados do trabalho na psicologia: uma revisão das suas bases teórico-epistemológicas. **PsicolArgum**, 2016.
- PRADNOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2 ed, 2013.
- SPINK, MJ. **Linguagem e produção de sentidos no cotidiano**. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2010.
- SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4 ed, 2005.

Revista Pensamento & Realidade

v. 33, n. 4, p. 77-96, out./dez. 2018 - e-ISSN: 2237-4418

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e Significados do trabalho: Explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**; 19, Edição Especial 1: 38-46, 2007.

TOMIZAKI, K. Transmitir e herdar: o estudo dos fenômenos educativos em uma perspectiva intergeracional. **Revista Educação e Sociedade**. v. 31, n. 111, p. 327-346, abr./jun., 2010.

VYGOTSKI L. S. Pensamento e Palavra. In L. S. Vygotski. **A construção do pensamento e da linguagem**. São Paulo: Martins Fontes, 2001.