

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO

CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS

CURSO DE PSICOLOGIA

DÉBORA MARIA AROUCHE ANDRADE

TRABALHO E SENTIDO DE VIDA: Estudo
do sentido do trabalho para servidores do Poder
Judiciário do Estado do Maranhão

SÃO LUÍS

2018

DÉBORA MARIA AROUCHE ANDRADE

TRABALHO E SENTIDO DE VIDA: Estudo do
sentido do trabalho para servidores do Poder Judiciário
do Estado do Maranhão

Monografia apresentada à Universidade
Federal do Maranhão – UFMA, como pré-
requisito para a obtenção do grau de
Bacharel em Psicologia, com formação de
Psicólogo.

**Orientadora: Professora Ms. Francisca
Pereira da Cruz Zubicueta.**

SÃO LUÍS

2018

Andrade, Débora Maria Arouche.

Trabalho e sentido de vida: estudo do sentido do trabalho para servidores do Poder Judiciário do Estado do Maranhão / Débora Maria Arouche Andrade. - 2018.

88 f.

Orientador(a): Francisca Pereira da Cruz Zubicueta.

Monografia (Graduação) – Curso de Psicologia, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2018.

1. Logoterapia e Análise Existencial. 2. Psicologia. 3. Sentido de Vida. 4. Sentido do Trabalho. 5. Trabalho. I. Zubicueta, Francisca Pereira da Cruz II. Título.

DÉBORA MARIA AROUCHE ANDRADE

TRABALHO E SENTIDO DE VIDA: Estudo do sentido do trabalho para servidores do Poder Judiciário do Estado do Maranhão

Monografia apresentada à Universidade Federal do Maranhão – UFMA, como pré-requisito para a obtenção do grau de Bacharel em Psicologia, com formação de Psicólogo.

BANCA EXAMINADORA

Professora. Ms. Francisca Pereira da Cruz Zubicueta (Orientadora)
Universidade Federal do Maranhão – UFMA
Departamento de Psicologia

Professora. Ms. Tatiana Oliveira de Carvalho
Instituto Geist
Associação Brasileira de Logoterapia e Análise Existencial – ABLAE

Professora Dr.ª Carla Vaz dos Santos Ribeiro
Universidade Federal do Maranhão – UFMA
Departamento de Psicologia

São Luís (MA), 10 de julho de 2018 (data da defesa)

Aos meus pais e minha irmã, pelo apoio,
incentivo e afeto.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pelos dons com que me agraciou, pela certeza de Sua presença em minha vida e por todas as graças com que me contemplou.

A minha família, meu pai, minha mãe e minha irmã, essenciais no meu aprendizado de amor e convivência.

À Universidade Federal do Maranhão – UFMA pelo ambiente acadêmico que incentiva o ensino, a pesquisa e a extensão, tripé fundamental para o desenvolvimento de habilidades e aprofundamento do conhecimento.

Aos meus amigos conquistados ao longo do curso de graduação de Psicologia, pela cumplicidade e incentivo.

Aos meus grandes mestres, meus professores, que me ensinaram que a ética e o respeito pelas pessoas, somados ao conhecimento, permitem que o trabalho do(a) psicólogo(a) seja um diferencial na vida e saúde das pessoas.

À Professora Ms. Francisca Pereira da Cruz Zubicueta, que me orientou neste trabalho monográfico e durante todo o estágio em Clínica Logoterapêutica. A construção desta pesquisa foi engrandecida com sua colaboração e dedicação.

Aos membros da banca, Professora Ms. Tatiana Oliveira de Carvalho, Professora Dr^a Carla Vaz dos Santos Ribeiro e o Professor Dr. Francisco de Jesus Silva de Sousa pelas indicações e análise deste trabalho, permitindo-me o aperfeiçoamento e a construção do saber de forma compartilhada.

Aos participantes da pesquisa, servidores do Poder Judiciário do Estado do Maranhão que colaboraram, falando sobre sua rotina de trabalho e disponibilizando tempo para participar das entrevistas.

Aos setores administrativos e jurisdicionais do Poder Judiciário do Estado do Maranhão, Divisão Psicossocial, Diretoria do Fórum de São Luís e à 5^a Vara da Fazenda Pública de São Luís, pelas informações, colaboração, e concessão de autorização que viabilizaram o presente trabalho.

“Quando a situação for boa, desfrute-a.
Quando a situação for ruim, transforme-a.
Quando a situação não puder ser transformada,
transforme-se.”

(Viktor Frankl)

RESUMO

O presente trabalho surgiu da observação do desgaste que acomete os trabalhadores, nos tempos atuais. Não existe mais tempo para nada e as pessoas, a cada dia, se desgastam mais nas relações de trabalho. Para estudar, em parte, esse fenômeno, buscou-se compreender a relação entre trabalho, sentido do trabalho e sentido de vida, na perspectiva da Logoterapia e Análise Existencial, e a percepção de sentido, no exercício profissional dos servidores do Poder Judiciário do Estado do Maranhão. Para atingir esse objetivo foi desenvolvida uma pesquisa qualitativa. Selecionou-se 6 (seis) servidores concursados do Poder Judiciário do Estado do Maranhão, lotados na 5ª Vara da Fazenda Pública, unidade judicial localizada no prédio do Fórum da Comarca de São Luís, no Estado do Maranhão. Utilizou-se como instrumento, para coleta de dados, a entrevista semiestruturada. Os resultados obtidos apontaram para a possibilidade de realização de sentido por meio do trabalho, no exercício profissional dos servidores do Poder Judiciário do Estado do Maranhão.

Palavras-chave: Logoterapia e Análise Existencial. Psicologia. Sentido de Vida. Sentido do Trabalho. Trabalho.

ABSTRACT

The present work arose from the observation of the wear and tear that affects the workers, in the present times. There is no more time for anything and people, every day, wear out more in labor relations. In order to study this phenomenon, in part, the aim was to understand the relationship between work, sense of work and sense of life, in the perspective of Logotherapy and Existencial Analysis, and the perception of meaning in the professional practice of the servants of the Judiciary Power of the State of Maranhão. To achieve this goal a qualitative research was developed. Six (6) civil servants were selected from the Judicial Branch of the State of Maranhão, who were assigned to the 5th Public Treasury Court, a judicial unit located in the São Luís District Forum building in the State of Maranhão. The semistructured interview was used as an instrument for data collection. The results obtained pointed to the possibility of realizing meaning through work in the professional practice of the servants of the Judiciary Power of the State of Maranhão.

Keywords: Logotherapy and Existencial Analysis. Psychology. Meaning of life. Meaning of labor. Labor.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURA 1 – Organização do Poder Judiciário Brasileiro.....	27
FIGURA 2 – Organograma do TJMA – Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão.....	51
FIGURA 3 – Organograma da CGJ – Corregedoria Geral da Justiça do Estado do Maranhão.....	52
FIGURA 4 - Organograma do Fórum de São Luís no Estado do Maranhão.....	53
FIGURA 5 - Fotografia da entrada principal do prédio do Fórum de São Luís no Estado do Maranhão.....	54
FIGURA 6 - Gráfico das Dimensões do Existir humano.....	76

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - Idade dos Entrevistados.....	56
GRÁFICO 2 - Sexo dos Entrevistados.....	57
GRÁFICO 3 - Estado Civil dos Entrevistados.....	57
GRÁFICO 4 - Grau de Escolaridade dos Entrevistados.....	58
GRÁFICO 5- Cargo Ocupado pelos Entrevistados no Poder Judiciário do Estado do Maranhão.....	59
GRÁFICO 6 - Tempo de Serviço no Poder Judiciário do Estado do Maranhão.....	59
GRÁFICO 7 – Setor de Trabalho na unidade – 5ª Vara da Fazenda Pública do Fórum de São Luís no Estado do Maranhão.....	60

LISTA DE ABREVIÇÃO/SIGLAS

AGEM – Assessoria de Gestão Estratégica do Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão

CGJ – Corregedoria Geral da Justiça

CNJ – Conselho Nacional de Justiça

CNS/MS – Conselho Nacional de Saúde/Ministério da Saúde

DPE/MA – Defensoria Pública do Estado do Maranhão

ESMAM – Escola Superior da Magistratura do Maranhão

GPJ – Gratificação por Produtividade Judiciária

MP/MA – Ministério Público Estadual do Maranhão

PGE/MA – Procuradoria Geral do Estado do Maranhão

PGM – Procuradoria Geral do Município de São Luís

PJe – Processo Judicial Eletrônico

STF – Supremo Tribunal Federal

STJ – Superior Tribunal de Justiça

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TJMA – Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	14
2 BREVE HISTÓRICO SOBRE O MUNDO DO TRABALHO	19
2.1 Histórico sobre o mundo do trabalho.....	19
2.2 Histórico do Poder Judiciário Brasileiro.....	25
3 LOGOTERAPIA E ANÁLISE EXISTENCIAL: CONTRIBUIÇÕES PARA COMPREENSÃO DO MUNDO DO TRABALHO.....	29
3.1 Logoterapia e Análise Existencial.....	29
3.1.1 A DIMENSÃO NOÉTICA.....	30
3.1.2 LOGOTERAPIA E ANÁLISE EXISTENCIAL E O CONCEITO DE RESPONSABILIDADE.	32
3.1.3 LOGOTERAPIA E ANÁLISE EXISTENCIAL E O CONCEITO DE SENTIDO	33
3.1.4 AS TRÊS CATEGORIAS DE VALORES	35
3.2 Sentido do Trabalho na Perspectiva da Logoterapia e Análise Existencial.....	37
4 OBJETIVOS	43
4.1 Geral	43
4.2 Específicos	43
5 METODOLOGIA E MÉTODO	44
5.1 Tipo de Pesquisa.....	44
5.2 Instrumentos	45
5.3 Amostra.....	47
5.4 Local de Pesquisa	47
5.4.1 GABINETE	48
5.4.2 SECRETARIA	48
5.5 Procedimentos Gerais e Éticos	54
5.6 Referencial de Análise do Material	55
6 RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS	56
6.1 Perfil dos Entrevistados	56
6.1.1 IDADE.....	56
6.1.2 SEXO.....	57
6.1.3 ESTADO CIVIL	57
6.1.4 ESCOLARIDADE	58
6.1.5 CARGO.....	58

6.1.6 TEMPO DE SERVIÇO	59
6.1.7 SETOR DE TRABALHO.....	60
6.2 Estabilidade Financeira.....	60
6.3 Estagnação Profissional - mesmo cargo até aposentadoria.....	62
6.4 Impotência diante do Volume de Trabalho, Prazos, GPJ.....	63
6.5 Falta de Autonomia no Trabalho.....	66
6.6 Outras Áreas da Vida sendo Exploradas (Família, Lazer, Outras)	68
6.7 Percepção de Sentido no Trabalho.....	69
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	77
REFERÊNCIAS.....	79
GLOSSÁRIO.....	83
APÊNDICE A – TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA COLETA DE DADOS NA UNIDADE JUDICIAL – 5ª VARA DA FAZENDA PÚBLICA DO FÓRUM DE SÃO LUÍS/MA.....	84
APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	85
APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM SERVIDORES DA 5ª VARA DA FAZENDA PÚBLICA DO FÓRUM DE SÃO LUÍS/MA.....	87

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho surgiu da observação do desgaste que acomete os trabalhadores nos tempos atuais. Não existe mais tempo para nada e as pessoas, a cada dia, se desgastam mais nas relações de trabalho e apresentam, cada vez mais, a perda de sentido.

Ademais, atualmente, percebe-se que o homem vem dedicando mais tempo ao trabalho, e tendo cada vez mais dificuldade de conciliar o tempo entre a família, o lazer, e as atividades laborais. Temos conhecimento de que o adoecimento de trabalhadores pelo excesso de cobranças, falta de tempo, e aumento de atividades, tem-se tornado comum no ambiente laboral.

Podemos considerar de real importância o presente estudo, para entender como o homem vem se relacionando com o seu trabalho, e como vem encontrando sentido no que faz e, mesmo, se encontra sentido, visto que esta é a relação que pretendemos encontrar com a pesquisa.

De acordo com Siqueira e Mendes (2009), o gerenciamento quando mais voltado para a tarefa e menos para pessoas pode tornar o trabalho mais precário e desmotivar o trabalhador, fazendo com que as tarefas pressionem cada vez mais o indivíduo, dificultando a criação de espaços de diálogo e de exercício da criatividade. Assim, na orientação gerencialista, a organização faz uso de determinadas operações no intuito de alcançar maior comprometimento afetivo do indivíduo, trabalhando com amor, com a afetividade, de modo a adequar o trabalhador às propostas da empresa.

Cabe fazermos um recorte sobre o Judiciário Brasileiro, em que o processo de reforma nos processos de gestão iniciou-se em 2004, com o principal objetivo (Emenda Constitucional nº 45/2004) de modernizar, com vistas a flexibilizar a estrutura rígida e burocrática do Poder Judiciário Brasileiro, visando combater sua morosidade, ineficiência e falta de transparência (BRASIL, 2004).

Assim, foi criado o CNJ – Conselho Nacional de Justiça, órgão integrante do Poder Judiciário, que exerce a função de fiscalizar e controlar a atividade jurisdicional. Desta forma, as principais diretrizes da reforma do judiciário são: o planejamento estratégico e a proposição de políticas; modernização tecnológica; ampliação do acesso à justiça e garantia do respeito às liberdades públicas e execuções penais, a serem implementadas por um plano de metas que define indicadores de eficiência, de produtividade e de qualidade para o Poder Judiciário, com o objetivo de torná-lo mais efetivo.

Portanto, sob o controle e fiscalização do CNJ – Conselho Nacional de Justiça acaba havendo uma cobrança por melhores resultados, bem como mudanças importantes nas estruturas dos órgãos, o que geram implicações para a organização do trabalho no Poder Judiciário, e repercussões na saúde dos servidores.

Lancman e Sznelwar (2008) dissertam que o trabalho exerce uma função psíquica, sendo importante alicerce de constituição do sujeito e de sua rede de significados. Processos como reconhecimento, gratificação, mobilização da inteligência, mais do que relacionados à realização do trabalho, estão ligados à constituição da identidade e da subjetividade. E, quando estes processos não ocorrem ou estão prejudicados, abre-se espaço para o sofrimento e, posteriormente, para as descompensações psicopatológicas. O que contribui para a compreensão da forma como são desencadeados os danos à estrutura psíquica dos trabalhadores, pela organização do trabalho em suas novas formas no mundo contemporâneo.

Na mesma esteira, Iamamoto (2001) afirma que:

Desde os anos 80, é sustentado que a questão social – indissociável das relações sociais capitalistas, nos marcos da expansão monopolista e de seu enfrentamento pelo Estado. [...] Ela tem sido analisada como elemento fundante do exercício profissional na sociedade, cujas múltiplas expressões são alvo do exercício profissional, o qual interfere no seu enfrentamento por parte dos sujeitos sociais na perspectiva da viabilização do acesso a direitos sociais e do exercício da cidadania. [...] Realizar trabalho é consumir produtivamente um desgaste das atividades vitais do indivíduo durante um determinado tempo, no qual está implicada a totalidade da pessoa individual [...] suas capacidades, emoções, ritmos do corpo, faculdades da mente, sua atenção, sua personalidade, seus sentimentos. (IAMAMOTTO, 2001, p. 27)

Tavares (2003) esclarece como é possível, no cotidiano, conhecer a realidade do trabalho, e possibilitar estratégias e ações que possam viabilizar o equilíbrio deste trabalhador.

No cotidiano é que se constrói um corpo de conhecimento a respeito dessa realidade compartilhada de trabalho, que permitirá um norte nas ações do dia-a-dia, com fins de cumprir as atribuições, contornar as dificuldades, bem como buscar o equilíbrio do dispêndio de energia e esforços, entendidos aqui não somente pelo aspecto físico, mas também mental. (TAVARES, 2003, p. 19)

Sob o viés da Logoterapia e Análise Existencial, cabe considerar que o exercício das atividades profissionais é marcado por característica autotranscendente, vez que são voltadas ao benefício alheio, da comunidade, de um usuário, ou seja, para além do trabalhador. “O trabalho, portanto, seja profissional ou particular, anda lado a lado com a realização dos valores criativos e possui quase sempre uma relação com a comunidade.” (LUKAS, 1992a, p.144).

Assim, encontra-se na abordagem motivacional de Viktor Emil Frankl a principal forma de compreensão do comportamento humano no ambiente laboral. O homem pode utilizar-se do trabalho como instrumento para realização de sentido na vida, uma vez que representa o campo em que prevalece o caráter de algo único, que só aquele homem pode

executar, tornando-o insubstituível, já que sempre depende do homem: não do que ele faz, mas de quem o faz e do modo como o faz. Este, segundo Frankl (1989), é o diferencial.

Enquanto os valores criadores ou a sua realização ocupam o primeiro plano da missão da vida, a esfera da sua consumação concreta costuma coincidir com o trabalho profissional. Em particular, o trabalho pode representar o campo em que o “caráter de algo único” do indivíduo se relaciona com a comunidade, recebendo assim o seu sentido e o seu valor. (FRANKL, 1989, p. 160)

Quer dizer: aquele caráter insubstituível da vida humana, aquela impossibilidade de o homem ser representado por outrem no que só ele pode e deve fazer o seu caráter de “algo único” e irrepetível, a que nos temos referido, sempre depende do homem: não do que ele faz, mas de quem o faz e do modo como o faz. (FRANKL, 1989, p. 161)

Frankl (2005) teoriza que o homem tem curiosidade de situar os limites de sua possibilidade, contudo, pela busca dos mesmos, ele os empurra para mais longe, como o horizonte. E o que comumente acontece no ambiente laboral, é a estimulação à competição, e ao alcance de números e metas, que acabam por levar o trabalhador a uma disputa, sem atentar para o verdadeiro sentido do trabalho. Contudo, o que verdadeiramente acontece é que quanto mais ele quiser competir com os outros, e vencê-los, tanto menos será capaz de explorar e aflorar o seu potencial.

Eu disse que o homem tem curiosidade de situar os limites de suas possibilidades, mas que pela busca dos mesmos, ele os empurra para mais adiante, como o horizonte. Segue-se daí que em qualquer competição esportiva o homem na realidade compete consigo mesmo. Ele é seu próprio rival. Ao menos deveria ser! Não é uma prescrição moral, mas um fato que acontece, porque quanto mais ele quiser competir com os outros e vencê-los, tanto menos será capaz de dinamizar seu potencial. Ao contrário, quanto mais ele se dispuser a fazer o máximo que puder, sem se preocupar demasiadamente com o sucesso e triunfo sobre os outros, mais depressa e mais facilmente seus esforços serão coroados de êxito. (FRANKL, 2005, p. 101)

Portanto, considerando as possibilidades de distorções e desvios na compreensão e percepção dos trabalhadores em relação a suas próprias atividades, e ao sentido do trabalho, mediante cobranças e competições, o que conduz ao adoecimento ocupacional, podemos vislumbrar possibilidades de aplicação prática da busca do sentido da vida e do sentido do trabalho para profissionais, haja vista que o ambiente laboral é propício para afloramento de emoções ligadas às questões existenciais, bem como de pressão por cobranças e prazos, tensão, estresse e, conseqüente, desgaste profissional.

Muitos homens que trabalham têm a tendência a se desgastar na execução concreta de seu trabalho, levando-os à típica “doença do executivo” e ocasionando uma acentuada sobrecarga cardíaca e circulatória. Isto só poderá acontecer se perderem de vista a “forma abstrata”, que deveria permanecer visível atrás e acima do trabalho, como objetivo espiritual propriamente dito. Para outras pessoas, o trabalho é tedioso e insatisfatório, o que, porém, também só poderá ocorrer, se ele não for colocado num contexto abstrato, que envolve o trabalho concreto e lhe dá sentido. [...] O sucesso só aparece na casa daquele que colocar seu trabalho a serviço de uma tarefa que vem de fora e bate à sua porta. A pessoa que somente quer fazer brilhar sua casa por dentro, para melhorar seu próprio “conforto de morar”, deixa de ver que, com isto, os portões se trancam e fazem com que se torne prisioneiro de si próprio. (LUKAS, 1992, p. 132-133)

De acordo com Frankl (1989), o conceito de trabalho transcende o de apenas um elemento transformador da matéria, desempenhando também um papel de transformação na vida psíquica, social, cultural, política e econômica de todos que se inserem em seus processos de transformação material.

Talvez seja nisto que consiste o verdadeiro milagre do trabalho: ele faz falta aos que fogem dele, oprime quem nele se afoga, mas dá asas à pessoa que o realiza procurando fazer uma obra que esperou por esta pessoa e por sua atividade – e isto durante toda a vida e sempre de novas maneiras. (LUKAS, 1992a, p.152)

Pretendemos, com este estudo, compreender a relação entre trabalho, sentido do trabalho e sentido de vida, na perspectiva da Logoterapia e Análise Existencial, e a percepção de sentido no exercício profissional dos servidores do Poder Judiciário do Estado do Maranhão.

Para conseguir alcançar o objetivo proposto, buscou-se analisar a importância do trabalho para os servidores do Poder Judiciário do Estado do Maranhão, utilizamos para realização deste trabalho de pesquisa, o método de pesquisa qualitativo, conforme descreve Minayo (2010), o método qualitativo pode ser definido como:

[...] é o que se aplica ao estudo da história, das relações, das representações, das crenças, das percepções e das opiniões, produtos das interpretações que os humanos fazem a respeito de como vivem, constroem seus artefatos e a si mesmos, sentem e pensam. Embora já tenham sido usadas para estudos de aglomerados de grandes dimensões (IBGE, 1976; Parga Nina *et al.*, 1985), as abordagens qualitativas se conformam melhor a investigações de grupos e segmentos delimitados e focalizados, de histórias sociais sob a ótica dos atores, de relações e para análises de discursos e de documentos. (MINAYO, 2010, p. 57)

Neste método de pesquisa denominado qualitativo existem diferenças quanto à forma, método e aos objetivos. Godoy (1995, p. 62) exemplifica a respeito da diversidade existente entre as pesquisas qualitativas, descrevendo algumas características fundamentais que devem comparecer nesse tipo de pesquisa:

O ambiente natural como fonte direta de dados e o pesquisador como instrumento fundamental; O caráter descritivo; O significado que as pessoas dão às coisas e à sua vida como preocupação do investigador; Enfoque indutivo. (GODOY, 1995, p. 62)

O instrumento que será utilizado na presente pesquisa é a entrevista semiestruturada. De acordo com Minayo (2012), esse tipo de entrevista reúne perguntas abertas e fechadas, permitindo que o sujeito entrevistado desenvolva o tema apresentado e não fique preso à questão elaborada. Ainda, segundo a autora a entrevista pode nos fornecer “[...] informações diretamente construídas no diálogo com o indivíduo entrevistado e tratam da reflexão do próprio sujeito sobre a realidade que vivencia.” (MINAYO, 2012, p. 65).

O referencial de análise dos dados coletados utilizado foi a modalidade L proposta por Martins e Bicudo (1994), cujo “compromisso é fornecer, através da linguagem entendida como relato verbal, as formas de representação dos dados” (MARTINS; BICUDO, 1994, p.

30). Foram entrevistados 6 (seis) servidores concursados do Poder Judiciário do Estado do Maranhão, lotados na 5ª Vara da Fazenda Pública, unidade judicial localizada no prédio do Fórum da Comarca de São Luís no Estado do Maranhão. Dentre os servidores escolhidos, estão analista judiciário-direito (cargo de nível superior) e técnico judiciário (cargo de nível médio).

Para estudar a proposta definida, este trabalho é dividido em alguns capítulos, que apresentam o que já foi escrito sobre o tema e o processo de desenvolvimento e elaboração desta pesquisa. A introdução aborda a importância deste trabalho e apresenta a temática a ser discutida, demonstrando os fundamentos e seus desdobramentos enquanto alvo de estudos e reflexões.

O primeiro capítulo apresenta o histórico sobre o mundo do trabalho, sobre o Poder Judiciário do Estado do Maranhão e sobre o Fórum de São Luís no Estado do Maranhão.

O segundo capítulo apresenta um panorama sobre o histórico do trabalho, e a organização do Poder Judiciário no Brasil e no Maranhão.

No terceiro capítulo abordamos algumas construções teóricas da Logoterapia e Análise Existencial. Para isso, apresentamos os principais conceitos desta abordagem teórica, situando-a como o referencial utilizado para prosseguir com a análise dos resultados encontrados com a pesquisa.

O quarto capítulo destaca os objetivos do referido trabalho, divididos em objetivos geral e específicos.

O quinto capítulo aborda o processo metodológico usado, a fim de desenvolver o presente trabalho.

Por último, são apresentados os resultados alcançados e as discussões realizadas com o referencial teórico outrora proposto.

2 BREVE HISTÓRICO SOBRE O MUNDO DO TRABALHO

Neste capítulo, apresentaremos um breve histórico sobre o mundo do trabalho, conhecendo um pouco sobre a evolução do trabalho ao longo do tempo, e a relação do homem com o trabalho em algumas fases da história. Trazemos, ainda, o histórico do Poder Judiciário no Brasil, e sua estruturação.

2.1 Histórico sobre o Mundo do Trabalho

O trabalho é muito importante para o funcionamento das sociedades. Afinal, é por meio do trabalho que somos supridos na produção de alimentos e outros produtos de consumo da sociedade.

Mais do que um meio de sobrevivência e sustento, o trabalho também revela mudanças políticas, culturais e econômicas ao longo da história.

A origem da história do trabalho encontra-se na busca do homem por encontrar formas de satisfazer suas necessidades biológicas de sobrevivência. Essa busca se reproduz, ao longo da história, no ato de produzir para o consumo e para a garantia da sobrevivência. E, à medida que as necessidades foram sendo satisfeitas, surgiu a necessidade de ampliação, que contribuiu para a criação de novas relações, e que passaram a determinar a condição histórica do trabalho. (OLIVEIRA, 1987)

Começaremos com o mito grego de Sísifo, que foi condenado pelos deuses, por toda a eternidade, a repetir a tarefa de subir uma montanha carregando uma grande pedra e, ao chegar ao cume, soltá-la para rolar encosta abaixo. Conta o mito, que em certo momento, Sísifo desce a montanha para carregar a pedra e subir com ela, novamente. Então, neste momento, ele pensa sobre sua condição e se revolta, achando sua tarefa, a que foi condenado a fazer por toda a vida, absurda e sem sentido.

O filósofo Albert Camus (2010) observa no mito de Sísifo a imagem do proletário, homem trabalhador que está condenado a repetir tarefas indefinidamente por toda sua vida. Assim, para Camus (2010), o instante em que Sísifo reconhece sua condição, o que só aconteceu no tempo livre, quando descia com a pedra e despendia menor esforço, momento em que ele deseja ter uma existência com mais sentido.

Segundo Oliveira (1987), o trabalho existe desde a Pré-História, quando o homem utilizava instrumentos como a pedra lascada, o machado para sobreviver e, posteriormente, no desenvolvimento de atividades de caça, pesca, coleta e agricultura.

O trabalho está sempre ligado ao conceito de tempo, e sua passagem. O trabalho e o tempo livre vão adquirindo um significado e uma valoração diferente, no decorrer de cada época histórica (ALBORNOZ, 1988). No início, quando surgiram os primeiros clãs e tribos, o tempo dedicado ao trabalho limitava-se ao da obtenção da sobrevivência do grupo. “O tempo livre era usado na convivência com a comunidade” (OLIVEIRA, 1987, p. 79).

Os gregos, no período clássico, pensavam que só o ócio criativo era digno do homem livre e o trabalho manual era desprezado, destinado aos escravos. “A política, atividade superior e dos cidadãos, não era considerada trabalho.” (BORGES; YAMAMOTO, 2014, p. 28). No pensamento de Platão e Aristóteles sobre o trabalho, tais filósofos exaltavam a ociosidade.

O cidadão, para Platão, deveria ser poupado do trabalho. Aristóteles valorizava a atividade política e referia-se ao trabalho como atividade inferior que impedia as pessoas de terem virtude. Todo cidadão deveria abster-se de profissões mecânicas e da especulação mercantil: a primeira limita intelectualmente, e a segunda degrada eticamente. A filosofia clássica caracterizava o trabalho como degradante, inferior e desgastante. (BORGES; YAMAMOTO, 2014, p. 28)

O filósofo Aristóteles afirmava que ninguém poderia ser livre e, ao mesmo tempo, obrigado a ganhar o próprio pão. O tempo deveria ser dedicado a aperfeiçoar o intelecto e aplicado em virtudes como a política, as artes e a escrita.

Filósofos como Platão e Aristóteles relacionavam o trabalho com o sentido de necessidade, contrapondo-se ao sentido de liberdade, porque aquilo que é necessário carrega consigo um significado de algo obrigatório, o que, de certa forma, tolhia a liberdade do homem, e o sobrepunha às coisas do mundo. (ENRIQUEZ, 1999)

No Império Romano, as guerras e conquistas, o antagonismo de classe e as crises econômicas, que empobreciam, ainda mais, as camadas populares garantiam a abundância de mão de obra escrava. Justamente por essas razões, apesar das contribuições romanas no campo do Direito, Grécia e Roma compartilhavam formas semelhantes de conceber o trabalho, sustentadas pela escravidão e pela estruturação da sociedade (baseada no escravismo). (BORGES; YAMAMOTO, 2014)

Os Romanos ao adotarem o termo *tripalium* - nome dado a um instrumento formado por três estacas de madeira, usado na Antiguidade, para torturar escravos e homens livres que não podiam pagar impostos - associaram o trabalho à tortura. O trabalho era assim considerado “aquilo que tortura”. (ENRIQUEZ, 1999)

No período da Idade Média, o trabalho era considerado como uma atividade desvalorizada, também. A sociedade feudal era dividida entre senhores (donos da terra) e os

servos, camponeses que trabalhavam em troca de moradia e proteção. Os nobres se dedicavam à função de defender os reinos de invasores (OLIVEIRA, 1987).

Mudanças foram acontecendo paulatinamente durante a Idade Média no que se refere à economia e à estrutura das sociedades, de forma que as ideias mais influentes na Antiguidade foram se tornando inadequadas. É com o surgimento do capitalismo que se constrói e se consolida uma mudança mais visível na reflexão sobre o trabalho. (BORGES; YAMAMOTO, 2014, p. 28)

O trabalho artesanal da época da Idade Média (ALBORNOZ, 1988) caracterizou-se por um aspecto lúdico, na medida em que somente se obedecia aos processos de criação, na fabricação do produto. Assim, o artesão tinha liberdade para organizar seu trabalho quanto ao plano, começo, forma técnica e tempo empregados na fabricação. Ao trabalhar, aprendia e desenvolvia seus conhecimentos e habilidades, que dirigia seu modo de viver. (ALBORNOZ, 1988)

No final da Idade Média, surgem novas atividades comerciais que dão origem aos burgos (cidadelas medievais) e à burguesia, uma nova classe social que enriqueceu através do capitalismo mercantil e a expansão marítima.

No Renascimento, passou a surgir a concepção de que o trabalho é inerente ao homem e formou-se a ideia de maestria, a perfeição do artesão, que se tornava um mestre ao executar o ofício.

Segundo Oliveira (1987), o calvinismo valorizou o trabalho ao criar uma ética favorável ao lucro, ao trabalho árduo e ao enriquecimento pessoal.

O sociólogo Max Weber (1967) aponta a religião como elemento fundamental no processo de valorização do trabalho. Em sua obra, *A Ética Protestante*, Weber (1967) aponta que os protestantes consideravam a dedicação ao trabalho como uma virtude, visão que ajudou o capitalismo a ter sucesso em países protestantes. Martinho Lutero justificava o enriquecimento como fruto do esforço pessoal e da graça de Deus, e o luteranismo criou a noção de vocação, que consistia em um chamado de Deus para a realização de um trabalho secular ou uma missão. “Valorizava, assim, o cumprimento do dever, e este era o único caminho para satisfazer a Deus e/ou para conseguir a salvação. A profissão era concebida como um dom divino.” (BORGES; YAMAMOTO, 2014, p. 31).

Segue-se a exortação de que aqueles que ganham tudo o que podem, e poupam o quanto podem, também devem dar tudo que podem, para assim crescer na graça de Deus e amearhar um tesouro do céu [...] (WEBER, 1967, p. 126).

Para Weber (1967), também é própria dessas formulações do protestantismo ascético a noção de prova. Quanto mais duro se trabalha, mais se prova ser merecedor da graça divina. O sucesso é o resultado desse trabalho duro. Esta formulação emprestou legitimidade à distribuição de riqueza e tranquilizou a mente dos ricos.

A Idade Moderna veio acompanhada de modificações estruturais na sociedade e na economia, em decorrência do desenvolvimento artesanal e comercial. (OLIVEIRA, 1987).

Na sociedade moderna, o ócio passou a ser algo condenável que, em nome da produção, deveria ser suprimido. O trabalho passou a ser valorizado apenas como atividade produtiva, e os trabalhadores não dispunham de tempo para o lazer, já que o tempo livre precisava ser usado para descansar e repor as forças físicas exigidas no trabalho.

Com o surgimento da nova classe social, nomeada como burguesia, classe esta que buscava lucro a ser conquistado por meio das atividades comerciais, a partir do século XVI, instalou-se a era capitalista. Na concepção de trabalho, que procurava justificar as relações de produção sob o regime capitalista, a glorificação do trabalho ocorre pela formulação ideológica, descrita anteriormente, enquanto em Marx o trabalho é uma categoria social estruturante em dois sentidos: produz a própria condição humana e representa um eixo da história da humanidade. (BORGES; YAMAMOTO, 2014)

A maneira pela qual os indivíduos manifestam a sua vida reflete muito exatamente o que elas são. O que são coincide, portanto, com a sua produção, tanto com o que produzem quanto com a maneira pela qual o produzem. O que os indivíduos são depende, portanto, das condições materiais de sua produção. (MARX, 1980, p. 46)

A exploração é um dos pontos centrais na teoria marxista porque, segundo Marx, o regime capitalista caracteriza-se por tomar “[...] a produção de mais-valia como finalidade direta e móvel determinante da produção [...]” (MARX, 1980, p. 78). Assim, a exploração, antes de ser uma distorção do capitalismo, é uma característica inerente a ele. (BORGES; YAMAMOTO, 2014)

O filósofo Karl Marx (1975), um dos principais teóricos do trabalho, defende que o trabalho é uma condição essencial para que o homem seja cada vez mais livre e dono de si. Contudo, o capitalismo é cheio de contradições, pois pela riqueza de uns, outros vivem na miséria e mercantilizam todas as relações, tudo vira mercadoria, inclusive o próprio homem, que vende sua força de trabalho, como mercadoria.

Desta forma, capital, trabalho e alienação promovem o processo de coisificação do mundo e as regras devem ser seguidas pelos seus componentes, passivamente. No conceito de Marx (1975), a tomada de consciência de classe e a revolução são caminhos apontados por ele, para a transformação social. O termo alienação, utilizado por Marx (1975) foi para se referir ao processo de estranhamento/desconhecimento do trabalhador em relação ao sentido da atividade produtiva que ele desenvolve, quando o trabalho deixa de ser a satisfação da necessidade para se tornar apenas um meio para satisfazer as necessidades externas ao trabalhador.

Na obra *O Capital*, Marx (1975) escreve “quanto mais o operário se esgota no trabalho, tanto mais poderoso se torna o mundo estranho, objetivo, que ele cria perante si, mais ele se torna pobre e menos o mundo interior lhe pertence.” (MARX, 1975, p. 75)

Após o surgimento do capitalismo, iniciou-se a Revolução Industrial. Desde o século XIX, com o advento da Revolução Industrial na Inglaterra, a sociedade moderna vem crescendo permeada pelas relações de trabalho, e a forma de exercer determinada atividade ou ofício vem sofrendo transformações.

O tempo dedicado ao trabalho vem aumentando, bem como a exigência por produtividade. O exercício do trabalho, longe de casa e da família é uma diferença entre o que era praticado, antes da Revolução Industrial. Posto que fosse comum o trabalho em oficinas artesanais familiares, em casa, ou muito próximo de casa.

O novo modo de produção afetou vários aspectos da organização da vida e da sociedade: por exemplo, separou os ambientes doméstico e de trabalho; reuniu um número imenso de pessoas em um mesmo lugar (a fábrica), em torno de uma única atividade econômica; intensificou o crescimento das cidades e sua separação do campo. (BORGES; YAMAMOTO, 2014, p. 30)

A Revolução Industrial trouxe transformações, como a mudança nas relações entre os trabalhadores, nomeados como força de trabalho assalariada, e os proprietários dos meios de produção, nomeados de burguesia industrial. Segundo Oliveira (1987), os conceitos de classe operária e burguesia industrial surgiram após a Revolução Industrial, na Inglaterra da segunda metade do século XVIII.

A luta pela sobrevivência condenava a duração excessiva do trabalho. A luta pela saúde do corpo conduzia à denúncia das condições de trabalho. Quanto ao sofrimento mental, ele resulta da organização do trabalho. [...] A partir de então se confrontam, sem intermédio, a vontade e o desejo dos trabalhadores e o comando do patrão, concretizado pela organização do trabalho. (DEJOURS, 1988, p. 25)

Assim, após o fim da escravidão oficial surgem as contratações para execução de tarefas, nos países colonizados. Entretanto, apesar de remunerados por suas atividades, os trabalhadores recebiam baixos salários e atuavam em jornadas exaustivas de trabalho, de até 18 (dezoito) horas por dia, sendo corriqueiras as mortes de trabalhadores, por exaustão e acidentes. As relações eram desiguais entre patrão e empregado (ALBORNOZ, 1988). O patrão acumulava muitas riquezas e os operários viviam em condições precárias. A partir daí, surgem os movimentos operários, que reivindicavam direitos trabalhistas e melhores condições de trabalho. “A evolução das condições de vida e de trabalho e, portanto, de saúde dos trabalhadores não pode ser dissociada do desenvolvimento das lutas e das reivindicações operárias em geral.” (DEJOURS, 1988, p. 13).

Durante o século XIX, na Europa, as atividades das fábricas ocasionaram um intenso processo de urbanização, o trabalho deslocou-se do campo, para as cidades, onde

ficavam localizadas as fábricas (BORGES; YAMAMOTO, 2014). Além de incentivar o consumo e a produção em massa. “Trata-se de um produto elaborado não mais segundo o padrão e a escala do trabalho artesanal, mas conforme o esquema capitalista de produção de mercadorias, no qual o valor de uso é reduzido à condição de mero suporte do valor de troca.” (BORGES; YAMAMOTO, 2014, p. 42).

Isso, facilitado pelo surgimento de novas tecnologias como o tear mecânico, a máquina a vapor, a fiandeira hidráulica, que aumentaram a produção de manufaturas.

Além disso, esclarecem Borges; Yamamoto (2014), o século XIX viveu a influência do positivismo, assentado em ideias iluministas que valorizavam a razão, a objetividade, o desenvolvimento científico e as evidências empíricas e sensíveis, o que influenciou a adoção da organização taylorista.

Taylor (1980) negou a dependência do processo de acumulação do capital e da lucratividade ao processo de exploração do trabalhador, baseada na ampliação da mais-valia relativa.

[...] a prosperidade do empregador não pode existir, por muitos anos, se não for acompanhada da prosperidade do empregado e vice-versa. [...] É preciso dar ao trabalhador o que ele mais deseja – altos salários – e ao empregador também o que ele realmente almeja – baixo custo de produção [...] (TAYLOR, 1980, p. 31)

Ele propôs, assim, a substituição dos métodos tradicionais, oriundos da experiência prática, pelos científicos, com adoção do método do tempo e movimentos, para eliminar movimentos desnecessários e substituir os lentos e ineficientes por rápidos. Na execução, o trabalhador deve ser poupado de pensar, para que possa repetir os movimentos, ininterruptamente, ganhando em rapidez e exatidão.

Para o sociólogo Émile Durkheim (1999), a divisão social do trabalho seria fundamental para a coesão social. Durkheim (1999) entende que cada uma das partes é responsável pelo bom funcionamento da sociedade, e precisa trabalhar para tanto. Desta forma, os indivíduos aceitam o lugar social que lhes é atribuído, desde que impere uma ordem social e solidária, que leve justiça a todos os membros da sociedade.

Consideramos que o trabalho sempre existirá em nossa sociedade, bem como o valor atribuído ao trabalho que é uma questão cultural.

Nos tempos de hoje, o trabalho está cada vez mais atrelado à busca de um sentido e de uma expressão pessoal. Todo mundo sonha em fugir do estresse e da frustração profissional e ter um trabalho perfeito: bem remunerado, respeitado, estimulante mentalmente e emocionalmente. É muito comum a ideia de que para se alcançar a realização individual ou a felicidade, é preciso trabalhar com o que gosta. (BORGES; YAMAMOTO, 2014, p. 65)

Percebemos que a forma como uma sociedade estipula quem vai organizar o trabalho e quem vai realizá-lo, determina as divisões de classes sociais. Observamos que o

trabalho está em processo de constante mudança e, está diretamente ligado com as mudanças sociais.

Agora, após esse percurso histórico sobre o mundo do trabalho, e a forma como o homem se relacionou e se relaciona com o trabalho ao longo da história, prosseguimos com o histórico sobre o Poder Judiciário Brasileiro, sua criação, instalação e modificações de suas estruturas ao longo do tempo.

2.2 Histórico do Poder Judiciário Brasileiro

O Poder Judiciário apresentou diversas formas ao longo da história brasileira. Estas modificações em suas estruturas não ocorreram de forma linear ou progressiva, mas se constituíram em movimentos de avanços e alguns recuos, como por exemplo, a criação e posterior extinção de órgãos, que depois foram novamente integrados à estrutura do Poder Judiciário. (TAVARES, 2013) Assim como, a autonomia e independência frente aos outros poderes modificaram-se ao longo do tempo. Importa frisar que sua estrutura foi se tornando cada vez mais complexa e a demanda por seus serviços, sempre crescente. (TAVARES, 2013)

Destacamos alguns dados da evolução histórica da estrutura do Poder Judiciário, utilizamos como base o texto – Uma introdução ao estudo da justiça -, de Sadek (1995).

No período colonial, a justiça no Brasil era representada por Administradores da Justiça – Juízes Ordinários, Almotacés, Vereadores e outros funcionários – nomeados pelos Donatários. Esses últimos, no entanto, eram autoridades máximas do sistema judiciário brasileiro da época. Portanto, os Administradores da Justiça estavam subordinados aos Donatários. Os Tribunais da Corte de Lisboa examinavam as causas cíveis de grande valor econômico.

Em 1824, após a chegada da Família Real Portuguesa, a Carta Constitucional instaura os Poderes Judiciário, Executivo, Legislativo e Moderador. Apesar de ser declarada a independência do Poder Judiciário, o mesmo texto constitucional dotava o Imperador de amplos poderes, inclusive de interferir e exercer controle sob o Poder Judiciário. (SADEK, 1995)

Sadek (1995) informa que, a partir da Constituição de 1891, passamos a ter estabelecido que o Poder Judiciário, o Poder Executivo e o Poder Legislativo são os três poderes autônomos e independentes da República Federativa do Brasil. Nesta constituição, ainda, assumiu-se uma divisão ao sistema judiciário brasileiro entre Justiça Federal e Justiça dos Estados. O órgão de autoridade máxima no Poder Judiciário passou a ser o STF – Supremo Tribunal Federal.

A Constituição Federal de 1934 introduziu modificações na estrutura do Poder Judiciário. Regulamentou a Justiça Militar e a Justiça Eleitoral, promoveu modificações no funcionamento do STF, instituiu a Justiça do Trabalho, que figurava como órgão administrativo, não integrante do Poder Judiciário. Foram promovidas algumas modificações na Justiça dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios, os Juízes e Tribunais dos Estados, do Distrito Federal atribuindo-lhe maior autonomia e melhores condições para sua organização interna. (TAVARES, 2013)

Sadek (1995) esclarece que por uma decisão do governo Getúlio Vargas, em 1937 a Justiça Federal e a Justiça Eleitoral foram extintas e a Justiça Estadual de 1ª instância passou a julgar todos os casos que envolvessem a União. O STF, os Juízes e Tribunais Militares passaram a ser os órgãos formadores do Poder Judiciário. “A frágil independência da justiça já sofrera abalos.” (SADEK, 1995, p. 7). A Carta Constitucional de 1937 atribuiu maiores poderes ao Poder Executivo, concedendo-lhe a faculdade de legislar por decretos-leis, o que acabou por enfraquecer os Poderes Judiciário e Legislativo.

A Constituição Federal de 1946 reintroduziu a Justiça Eleitoral, reintegrou a Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário, criou o Tribunal Federal de Recursos, órgão de 2ª instância, para causas envolvendo a União (TAVARES, 2013). “Os juízes estaduais passaram a participar de dupla hierarquia: uma respondendo aos respectivos tribunais de justiça; outra, pela submissão de suas decisões ao Tribunal Federal de Recursos.” (SADEK, 1995, p. 8).

Em 1965, a Justiça Federal voltou a existir e foram registradas mudanças que estimularam um aceleração do trabalho da justiça e, ainda, uma grande redução da autonomia e independência da Magistratura. O Poder Legislativo e o Poder Judiciário têm suas autonomias reduzidas, ficando mais subordinados ao Poder Executivo, com os Atos Institucionais nº 2, nº 5 e nº 6, e pela Emenda Constitucional nº 1 de 17/10/1969. (TAVARES, 2013)

“A Constituição de 1988 representou um passo importante no sentido de garantir a independência e autonomia do Judiciário.” (SADEK, 1995, p. 11). Com a Constituição Federal de 1988, a autonomia administrativa e financeira do Poder Judiciário aumentaram, uma vez que passou a elaborar orçamento próprio junto ao Poder Executivo, a ser submetido ao Congresso Nacional.

Ocorreu ampla reorganização e redefinição das atribuições dos órgãos do Poder Judiciário, incluindo a extinção do Tribunal Federal de Recursos. E ocorreu grande inovação, segundo Sadek (1995), no que se refere à estrutura do Poder Judiciário, com a criação do STJ – Superior Tribunal de Justiça e dos Tribunais Regionais Federais, cujo objetivo foi

descentralizar a justiça de 2ª instância. Além disso, também se atribuiu aos Estados a organização de sua justiça.

O Poder Judiciário ficou assim composto, segundo art. 92 da Constituição Federal de 1988:

Art. 92. São órgãos do Poder Judiciário:

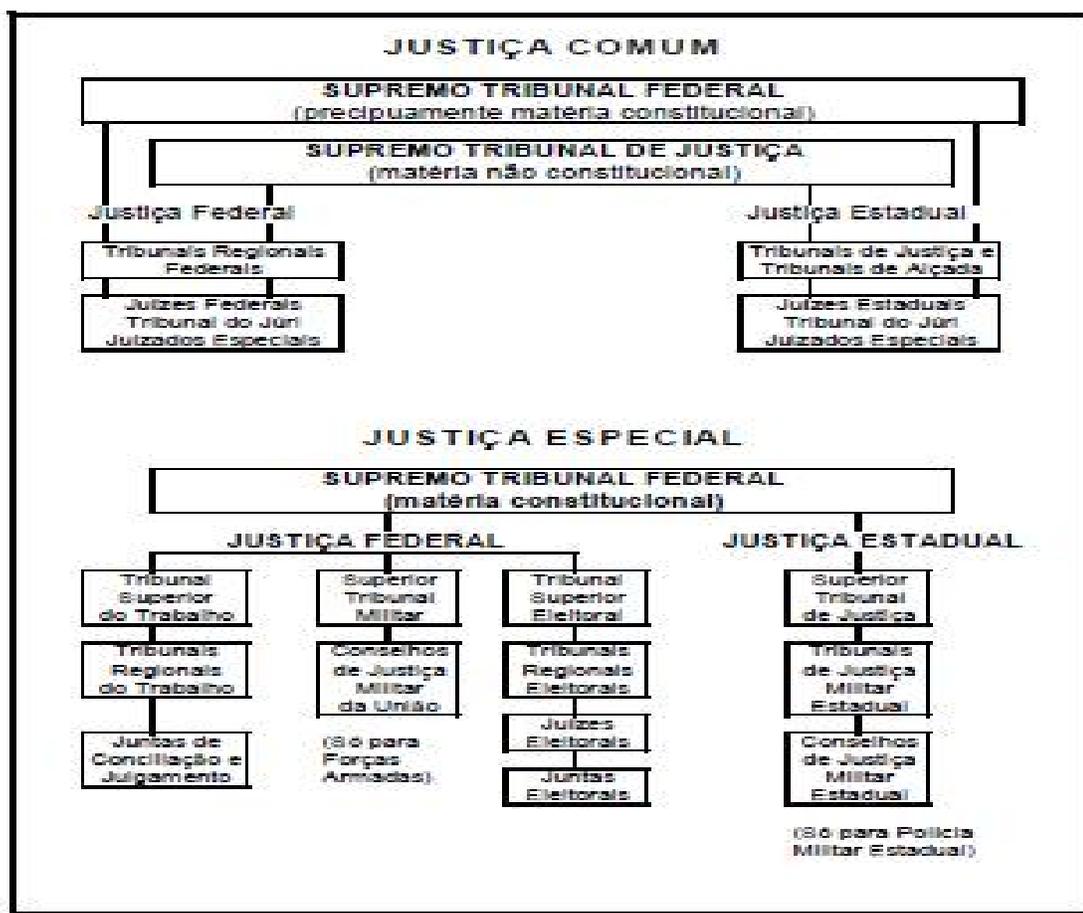
- I - o Supremo Tribunal Federal;
- I-A - o Conselho Nacional de Justiça;
- II - o Superior Tribunal de Justiça;
- II-A - o Tribunal Superior do Trabalho;
- III - os Tribunais Regionais Federais e Juízes Federais;
- IV - os Tribunais e Juízes do Trabalho;
- V - os Tribunais e Juízes Eleitorais;
- VI - os Tribunais e Juízes Militares;
- VII - os Tribunais e Juízes dos Estados e do Distrito Federal e Territórios.

§ 1º O Supremo Tribunal Federal, o Conselho Nacional de Justiça e os Tribunais Superiores têm sede na Capital Federal.

§ 2º O Supremo Tribunal Federal e os Tribunais Superiores têm jurisdição em todo o território nacional. (BRASIL, 1988)

A seguir apresenta-se atual organograma do Poder Judiciário Brasileiro.

Figura 1 - Organização do Poder Judiciário Brasileiro



Fonte: FUHRER, M. C. A. Resumo de Processo Civil. 20. ed. São Paulo: Malheiros, 1999.

Apresentados os históricos sobre o mundo do trabalho, histórico do Poder Judiciário no Brasil, em que fora ilustrado, com um quadro explicativo, a organização do Poder Judiciário Brasileiro e sua hierarquia. Por conseguinte, passaremos ao capítulo que abordará algumas construções teóricas sobre a Logoterapia e Análise Existencial, e suas contribuições para compreensão do mundo do trabalho.

3 LOGOTERAPIA E ANÁLISE EXISTENCIAL: CONTRIBUIÇÕES PARA COMPREENSÃO DO MUNDO DO TRABALHO

Delineamos este capítulo que abordará algumas construções teóricas da Logoterapia e Análise Existencial. Para isso, apresentaremos os principais conceitos desta abordagem teórica, situando-a como o referencial utilizado, para prosseguir com a análise dos resultados encontrados com a pesquisa.

3.1 Logoterapia e Análise Existencial

No ambiente de trabalho atual, tão marcado pelo mecanicismo, individualismo e pelo espírito de competição, a Logoterapia e Análise Existencial de Viktor Frankl aparecem como um farol. A visão de homem que se contempla em seus escritos é de um ser bio-psico-noético, aberto ao mundo, com capacidade de decidir e responsabilizar-se perante a sua existência, e livre para aceitar ou transcender o seu destino, entendendo destino como quaisquer tipos de determinismos e condicionamentos, sejam eles biológicos, psíquicos ou sociais, ou seja, os quais a pessoa não teve liberdade de escolha.

O neurologista, psiquiatra, doutor em filosofia e psicoterapeuta Viktor Emil Frankl nasce no ano de 1905, em meio a todo o espírito tecnicista remanescente do século XIX. Aos 13 anos escuta, em sala de aula, que a vida humana nada mais é do que um processo de oxidação e combustão. Nessa hora, já elabora o seguinte questionamento: se é assim, teria a vida então sentido? (FRANKL, 1989). Seu pensamento, embora se apoie em bases filosóficas sólidas, brota na observação e tratamento dos comportamentos neuróticos da sociedade burguesa de seu tempo. O exemplo de Adler, que elaborou sua teoria, por meio de suas experiências com pessoas menos favorecidas, que lutavam por ascensão social, assim também Frankl estruturou a sua epistemologia e o seu método, em contato com os seus contemporâneos, sobretudo aqueles que enfrentaram os horrores da Segunda Guerra Mundial (FRANKL, 1989).

A Logoterapia e Análise Existencial enquanto psicoterapia de base analítica existencial nasce, então, em Viena, local de efervescência cultural e berço da psicoterapia. É um sistema prático e teórico da psicoterapia criada no início do século XX. “Sua teoria baseia-se na análise da motivação básica do ser humano que, segundo o autor, seria a busca de sentido para a existência. Sentido na vida e sentido da vida [...]”. (SANTOS; OLIVEIRA, 2016, p. 44).

Na prática clínica, a Logoterapia e Análise Existencial é indicada nos tratamentos de neuroses noogênicas (causadas por frustrações existenciais); em casos psicogênicos e reações neuróticas; no suporte para pacientes incuráveis, especificamente, ajudando-os a encontrar o sentido do seu sofrimento; em intervenções psicossociais de cunho patológico; bem como em resposta corretiva para prevenir neuroses iatrogênicas, ou seja, aquelas causadas por errôneas intervenções terapêuticas (PACCIOLA, 2015).

Em seus fundamentos psicológicos, Viktor Frankl consegue mergulhar nas profundezas do espírito humano, indo além das fronteiras do psicofísico em direção à consciência, órgão de sentido por excelência (FRANKL, 1992). A Logoterapia e Análise Existencial é, portanto, uma abordagem psicoterápica que, com bases rigorosamente científicas, traz o conceito husserliano e heideggeriano de transcendência para a compreensão do comportamento humano. Essa noção de transcendência tem um conteúdo libertador, ao contemplar o homem como uma criatura capaz de ir além dos seus determinismos, tanto biológicos e psicológicos, como sociais.

Em outras palavras, a Logoterapia e Análise Existencial faz emergir a dimensão espiritual ou noética da pessoa humana. Por essa razão, podemos considerar esta abordagem como uma psicoterapia a partir do espiritual/noético. É então um complemento necessário à psicoterapia tradicional, por introduzir na prática médica um conceito de espiritual/noético como um campo de atividade essencialmente distinto e independente da esfera do biopsiquismo (FRANKL, 1991).

3.1.1 A DIMENSÃO NOÉTICA

Frankl (1978) vem trazer uma grande contribuição à visão de homem da atualidade quando descreve, de forma extraordinária, a dimensão do espírito humano, considerando aqui “espírito” como “noos”, expressão grega para designar abertura ou capacidade de transcendência da espécie humana. Mais importante ainda, fala da supremacia dessa dimensão e da visão integral de pessoa que é possível se vislumbrar somente a partir dela.

O ser humano integral não se constitui apenas uma unidade entre corpo e alma. É o elemento espiritual que garante a integralidade humana. Do ponto de vista psicológico, essa dimensão espiritual, entretanto, somente pode ser compreendida por uma psicoterapia a partir do espírito e centrada no sentido: a Logoterapia (FRANKL, 1978).

O homem é unidade e totalidade. Não devemos afirmar que ele é composto de corpo, alma e espírito. Ao contrário, ele é tudo isso, unitariamente, mas só o espiritual

constitui e garante essa unidade. O que ele “tem” perante si próprio “é” corpo e alma; o que está perante o corpo e a alma é espírito. Em síntese, “O homem tem corpo e alma, mas é espírito.” (FRANKL, 1978, p. 46).

Para Frankl (1978), a existência é pessoal. A pessoa é, em essência, unidade e totalidade, ou seja, indivisível. A dimensão espiritual possui uma existência única, total e integradora. Ela é intransmissível. “São manifestações do espírito: sentimentos de afeto, amor, a vontade de sentido, ideais, valores, fenômenos racionais e intuitivos, manifestações religiosas e artísticas.” (Frankl *apud* XAUSA, 1986, p. 156).

De acordo com a Logoterapia e Análise Existencial, a dimensão espiritual da pessoa é aquela que se pode confrontar com o todo social, corporal e psíquico. Portanto, ela é por definição, espaço de liberdade. O autor denomina de pessoa espiritual aquela dimensão do ser humano que pode confrontar-se sempre e em qualquer momento. Para ele, o que faz da pessoa humana autêntica é o elevar-se sobre seus próprios limites, superando-os, transcendendo-os. É necessário que, como ser espiritual que é, o homem esteja acima do seu corporal e psíquico (FRANKL, 1978).

O ser humano possui essa capacidade de se confrontar diante das competências físicas e psíquicas, bem como das circunstâncias ambientais, porque possui uma força de resistência do espírito que jamais se submete aos determinismos psicofísicos e sociais. Essa capacidade de enfrentamento denomina-se “antagonismo psicoonético” (FRANKL, 1978).

O espírito constitui, então, a essência do ser humano. É a área da sua liberdade e, também da sua responsabilidade. Sendo assim, a criatura humana só é ela mesma quando não é impulsionada, mas responsável, enquanto ser que decide e responde a cada situação apresentada. O ser humano, propriamente dito, começa quando deixa de ser impelido e cessa quando deixa de ser responsável. A pessoa é ela quando não há um *id* a impulsioná-la, mas um *eu* que decide (FRANKL, 1992).

Somente a espécie humana é capaz de encontrar significado na sua existência, uma vez que o sentido está no mundo e não é inventado. Diante disto, o fato de a pessoa ser determinada biopsicossocialmente não significa que não possa agir de forma livre e responsável. É impressionante poder demonstrar em que medida o ser humano é capaz, por força de sua liberdade, de afastar-se do factual (FRANKL, 1978). O espírito tem direito de veto diante de impulsos, instintos e condicionamentos. De acordo com Frankl (1978), importa saber que o homem é homem em todas as condições e, mesmo nas mais desfavoráveis e indignas, permanece homem. Sendo assim, entender e vivenciar essa dimensão noética significa poder se contrapor aos determinismos, condicionamentos e processos neuróticos,

construídos e provocados, sobretudo, pelo mundo alienante do trabalho na contemporaneidade (SANTOS; OLIVEIRA, 2016).

A realização da pessoa, o ir além do biológico, do psíquico e do social, só acontece na dimensão do espírito. É na dimensão espiritual que o potencial humano pode desenvolver-se.

Para este desenvolvimento é necessário, pois, sempre diferenciar aquilo que condiciona daquilo que constitui. A pessoa espiritual está além dos determinismos psicofísicos e sociais. Estes condicionam, mas não constituem a pessoa. Portanto, a pessoa espiritual, na visão de Frankl, é perturbada, mas não destruída pela enfermidade biológica, psicológica ou social. Ela tem um campo livre e o conserva, a despeito de toda a impossibilidade (SANTOS; OLIVEIRA, 2016).

O corpo é apenas um espaço de realização de possibilidades. Está aberto ao psíquico, mas o físico e o psíquico dependem do espírito que é o realizador por excelência.

Da mesma forma, a estrutura social, da qual o homem faz parte, não se concretiza sem um ato livre e responsável da pessoa espiritual. Então, podemos dizer que a dimensão física, a dimensão psíquica e a dimensão social estão subordinadas à dimensão espiritual. A dimensão biológica é comandada pelo aparato psíquico, a realidade social está sujeita às condições psíquicas e físicas do sujeito, mas estas três dimensões dependem do espírito para funcionarem plenamente. Ou seja, o corpo possibilita a realização de atos psíquicos, que influenciam a realidade social, que é passível de atos livres e responsáveis do espírito das pessoas que convivem em sociedade (SANTOS; OLIVEIRA, 2016).

Conforme afirma Frankl (1978), o homem pode ser determinado naquilo que tem, mas nunca naquilo que é. A dimensão biológica é herdada, obra de quem o gerou, a sua afetividade segue o trajeto das respostas do meio ambiente social, mas a sua essência espiritual é única, e não adoece. Se o processo biológico é herdado e o psíquico é afetado pelo meio e passível de ser mensurado, a pessoa espiritual é misteriosa, absolutamente irrepetível, inédita e imensurável (SANTOS; OLIVEIRA, 2016). Torna-se eterna pela maneira como realiza valores. Desta forma, a existência de uma pessoa é a obra que ela realiza e suas possibilidades são inesgotáveis. Quanto mais ela se lança na direção de um sentido, mais descobre quão grande é o seu potencial, e o quanto mais além ainda pode ir.

3.1.2 LOGOTERAPIA E ANÁLISE EXISTENCIAL E O CONCEITO DE RESPONSABILIDADE

A descoberta do sentido da vida ocorre à medida que se responde a ela. A pessoa não deveria perguntar pelo sentido, mas sim perceber-se questionada pela própria existência

(FRANKL, 1991). Ou seja, conforme as circunstâncias se lhe apresentam, é que ela deve responder na forma de uma ação comprometida com um sentido, que lhe é pessoal. Por isso, na Logoterapia e Análise Existencial é tão ressaltada a importância da responsabilidade, aqui entendida como capacidade para responder ao mundo ou à existência. “Assim, a logoterapia vê na responsabilidade (responsibleness) a essência propriamente dita da existência humana.” (FRANKL, 2014, p. 133). De acordo com Aquino (2013, p. 50) “Se há possibilidade de escolha, há também liberdade e, por conseguinte, responsabilidade pela escolha realizada.”.

Percebe-se que o ser humano não é livre de suas limitações, todavia tem liberdade para se posicionar diante delas. É livre para algo, e não de algo. Sendo livre, e somente assim, é capaz de responder diante das situações da vida. “Na visão logoterapêutica, o sentido da vida está inseparavelmente unido ao sentido da responsabilidade. Por este motivo, Frankl definirá o homem como ser responsável.” (PETER, 1999, p. 28).

De acordo com Frankl (1991), toda pessoa humana possui uma missão, e esta se concretiza na dedicação de uma tarefa, a uma causa ou a outra pessoa. Isso significa que, quanto mais alguém se esquece de querer ser feliz e se dedica a uma causa ou a outros indivíduos, mais aumentam as suas chances de encontrar a felicidade. “Frankl introduz a ideia do sentido da vida no campo científico da psicoterapia, concluindo que a consciência da responsabilidade, perante algo ou alguém, constituiria a essência da existência humana.” (AQUINO, 2013, p. 49).

Todavia, encontrar o sentido não significa, necessariamente, encontrar a felicidade (FRANKL, 2014), pois embora esta se constitua um estado ou sentimento final de quem encontrou o sentido, a busca pelo sentido está em constante e incessante processo, constituindo-se como a tensão básica que move a existência humana.

3.1.3 LOGOTERAPIA E ANÁLISE EXISTENCIAL E O CONCEITO DE SENTIDO

Verificando a raiz etimológica deste conceito veremos que se trata da união entre as palavras gregas: *logos* (sentido) e *therapéia* (terapia, cuidado). Assim, podemos dizer que é a terapia a partir do sentido da vida. Frankl (2011) define a vontade de sentido como “o esforço mais básico do homem na direção de encontrar e realizar sentidos e propósitos.” (FRANKL, 2011, p.50). Num primeiro momento de reflexão e de investigação, Frankl descobriu a importância do significado na existência humana. “O sentido da vida é insubstituível. Não se pode viver de maneira verdadeiramente humana sem sentido.” (FRANKL, 1989, p. 30).

A obra de Frankl traz a ideia de que o princípio que move o homem não é um princípio do prazer, como teorizado por Freud, ou o princípio do poder, como pretendido por Adler, mas sim a Vontade de Sentido. Assim, Frankl (2014) conceitua que:

A busca do indivíduo por um sentido é a motivação primária em sua vida, e não uma “racionalização secundária” de impulsos instintivos. Esse sentido é exclusivo e específico, uma vez que precisa e pode ser cumprido somente por aquela determinada pessoa. Somente então esse sentido assume uma importância que satisfará sua própria vontade de sentido. (FRANKL, 2014, p. 124)

Em suas observações ao sofrimento humano, durante o tempo em que esteve preso no campo de concentração, Frankl (2014) percebeu que, dentre os sobreviventes, a maioria possuía um motivo para lutar por suas vidas.

O sentido da vida sempre se modifica, mas jamais deixa de existir. De acordo com a logoterapia, podemos descobrir esse sentido na vida de três diferentes formas: 1. Criando um trabalho ou praticando um ato; 2. Experimentando algo ou encontrando alguém; 3. Pela atitude que tomamos em relação ao sofrimento inevitável. (FRANKL, 2014, p. 135)

A Logoterapia e Análise Existencial é conceituada como uma das formas mais modernas de humanismo, e é uma forma de psicoterapia centrada no sentido. A ideia de Frankl (1991) é de tirar o foco do ciclo vicioso da neurose e reorientar a pessoa na busca pelo sentido de sua vida. Segundo o autor, tornar a pessoa consciente deste sentido da vida contribui muito para a capacitação da pessoa, na tarefa de superar a neurose. Orienta Frankl (2016), que “Esta autotranscendência do existir humano consiste no fato essencial de o homem sempre ‘apontar’ para além de si próprio, na direção de alguma causa a que serve ou de alguma pessoa a quem ama.” (FRANKL, 2016, p. 24-25). Sobre o conceito de autotranscendência, Frankl (1991, p. 18) ilustra-o com o exemplo do olho.

A autotranscendência assinala o fato antropológico fundamental de que a existência do homem sempre se refere a alguma coisa que não ela mesma – a algo ou a alguém, isto é, a um objetivo a ser alcançado ou à existência de outra pessoa que ele encontre. Na verdade, o homem só se torna homem e só é completamente ele mesmo quando fica absorvido pela dedicação a uma tarefa, quando se esquece de si mesmo no serviço a uma causa, ou no amor a uma outra pessoa. É como o olho, que só pode cumprir sua função de ver o mundo enquanto não vê a si próprio. (FRANKL, 1991, p. 18)

A Logoterapia e Análise Existencial de Viktor Frankl vem com a proposta de uma escola psicoterápica, que pretende superar o reducionismo e os condicionamentos, contribuindo com uma visão do ser humano mais abrangente, de um ser livre e responsável, que constrói a sua história, que se posiciona diante dos condicionamentos biológicos, psicológicos e sociológicos, ou seja, que não podem ser escolhidos. Apresentando uma teoria mais otimista e humanizadora.

3.1.4 AS TRÊS CATEGORIAS DE VALORES

De acordo com Javier Estrada (1999), a empresa existe em função de uma missão, e esta missão se concretiza pela ação de seus empregados. Trata-se de uma ação livre e criativa. A consciência dessa realidade é que possibilita o êxito empresarial. Nesta visão, o trabalho é o resultado da expressão da responsabilidade e da criatividade humanas.

Esta concepção de empresa e trabalho formulada por Estrada (1999), somente poderá ser introjetada pelos empregados através da capacidade de realização de valores, o que só é possível se os mesmos transcenderem a visão distorcida de valor, na qual o capitalismo acaba por confundir-lo com preço, em seu teor monetário apenas.

Na sequência desta discussão, Frankl (1978) acrescenta que o mundo é constituído por valores, sendo estes intuídos por cada pessoa em particular. Entretanto, os valores são concretos e hierárquicos, sendo alguns valores universais.

Conforme Frankl (1978), o ser humano vive motivado, fundamentalmente, pela vontade de realizar sentido na vida e, para isso, deve se empenhar na realização de valores na forma de criações, vivências e atitudes.

Há três categorias de valores que estão na base da realização existencial (FRANKL, 2014). Na primeira categoria estão os valores criativos, que se realizam através de ações, criações e produções no mundo. Na segunda, existem os valores vivenciais, ou seja, capazes de emergir através das vivências, experiências amorosas, relacionais e estéticas. Na terceira categoria, encontram-se os valores de atitude, a partir de situações de sofrimento, de desespero e de dor, onde a pessoa tem a possibilidade de se posicionar diante de tais condicionamentos e, então encontrar o sentido em situações consideradas limites. Exploraremos, por ora, a primeira categoria de valores, os valores criativos.

O trabalho é um espaço privilegiado para a realização de valores criativos. Sendo a mudança um processo inevitável e constante nas organizações, a criatividade do trabalho é essencial. Para Javier Estrada (1999), criar implica mudar a ordem das coisas. Se a mudança é fruto da criatividade, o trabalho deveria ser sempre realizado como oportunidade de gerar ações criativas. Estas seriam então, um caminho para atingir metas e alcançar resultados.

A possibilidade de realizar valores criativos através do trabalho é significativa não só para a empresa, mas também para quem a integra. Essa oportunidade de fazer desabrochar a riqueza de dons que traz dentro de si, faz com que aquele que trabalha encontre no ato de trabalhar o sentido para a sua existência. A missão e os valores da organização passam, assim, a convergir com os do trabalhador (SANTOS; OLIVEIRA, 2016).

Na própria natureza humana, está enraizada a capacidade de criação através do trabalho, afirma Estrada (1999). Seguindo esta concepção, a ação humana é o que dá vida àquilo que a empresa ou organização produz, a ação do trabalhador é o que viabiliza o cumprimento dos propósitos organizacionais. A inteligência humana gera as ideias, a ação criadora no meio do processo de produção, a pessoa é livre para realizar o seu trabalho de diferentes formas, como mero cumprimento do dever e meio de garantir a subsistência, ou optar por realizar um trabalho que tenha significado e esteja em sintonia com o para quê de sua existência. Destarte, sendo livre e responsável, pode-se colocar assim, diante de suas tarefas a executar, como um criador ou mero repetidor de ações (SANTOS; OLIVEIRA, 2016).

Há a necessidade de revisar a motivação pela qual se realiza o trabalho diário e cotidiano. O trabalho, quando é executado apenas como um dever torna-se uma tarefa que despersonaliza a pessoa, configurando-se mais como uma escravidão.

A própria estrutura da organização pode, muitas vezes, sufocar o trabalhador, tirando a sua motivação e bloqueando o desenvolvimento da criatividade.

Sendo uma oportunidade de realizar valores de criação e assim poder viabilizar a realização de sentido na vida, o trabalho como atividade deve ser resgatado de sua rotina desestimulante. Trabalho e oportunidade de criação devem estar entrelaçados, para que este tenha sentido e significado.

Ao considerarmos a capacidade humana para a autotranscendência, o “trabalho bom” é idêntico ao “trabalho que tem sentido” significa um trabalho que cria algo que tem sentido no mundo, ou que modifica algo que existe no mundo para melhor, em resumo, que leva uma obra produtiva à sua conclusão. Normalmente, um trabalho que tenha sentido causa alegria, uma alegria maior que um trabalho que se limita a “não exigir demais” e a “produzir dinheiro”. Há, porém, situações de vida extremas, sob as quais um trabalho com sentido é muito difícil, e exige um esforço extraordinário, não originando absolutamente uma alegria imediata; mas por ser considerado importante ou valioso, o trabalho é levado corajosamente até o fim. O critério da vantagem própria vale somente até o limite da mônada, além deste, prevalece o sentido da causa em si. (LUKAS, 1992, p. 137)

É necessário recuperar o entendimento do quanto é valioso o trabalhador motivado e, que tem a oportunidade de manifestar a si mesmo enquanto produz. O ato de fazer se torna assim expressão de sua real capacidade criativa. Conhecer quem se é possibilita saber o que se quer, e facilita o processo de autotranscendência. O trabalhador responde, livre e responsabilmente, à demanda do trabalho, pois a considera como uma prolongação criativa de si mesmo (SANTOS; OLIVEIRA, 2016).

3.2 Sentido do Trabalho na Perspectiva da Logoterapia e Análise Existencial

O trabalho exerce um papel de grande importância na vida do homem. É por meio do trabalho que o homem pode realizar uma das categorias de valores expostas anteriormente, os valores criativos. Assim, o trabalho pode representar um campo em que o homem se torne insubstituível e único naquilo que faz, “a profissão não é suficiente para tornar o homem insubstituível, mas pode dar-lhe a oportunidade de vir a sê-lo.” (FRANKL, 1989, p. 160).

Lancman e Sznelwar (2008) dissertam que o trabalho exerce uma função psíquica, sendo importante alicerce de constituição do sujeito e de sua rede de significados. Processos como reconhecimento, gratificação, mobilização da inteligência, mais do que relacionados à realização do trabalho, estão ligados à constituição da identidade e da subjetividade. E, quando estes processos não ocorrem, ou estão prejudicados, abre-se espaço para o sofrimento e, posteriormente, para as descompensações psicopatológicas. O que contribui para a compreensão da forma como são desencadeados os danos à estrutura psíquica dos trabalhadores, pela organização do trabalho em suas novas formas no mundo contemporâneo.

Na mesma esteira, Iamamoto (2001) afirma que:

Desde os anos 80, é sustentado que a questão social – indissociável das relações sociais capitalistas, nos marcos da expansão monopolista e de seu enfrentamento pelo Estado. [...] Ela tem sido analisada como elemento fundante do exercício profissional na sociedade, cujas múltiplas expressões são alvo do exercício profissional, o qual interfere no seu enfrentamento por parte dos sujeitos sociais na perspectiva da viabilização do acesso a direitos sociais e do exercício da cidadania. [...] Realizar trabalho é consumir produtivamente um desgaste das atividades vitais do indivíduo durante um determinado tempo, no qual está implicada a totalidade da pessoa individual [...] suas capacidades, emoções, ritmos do corpo, faculdades da mente, sua atenção, sua personalidade, seus sentimentos. (IAMAMOTTO, 2001, p. 27)

Tavares (2003) esclarece como é possível, no cotidiano, conhecer a realidade do trabalho, e possibilitar estratégias e ações que possam viabilizar o equilíbrio deste trabalhador.

No cotidiano é que se constrói um corpo de conhecimento a respeito dessa realidade compartilhada de trabalho, que permitirá um norte nas ações do dia-a-dia, com fins de cumprir as atribuições, contornar as dificuldades, bem como buscar o equilíbrio do dispêndio de energia e esforços, entendidos aqui não somente pelo aspecto físico, mas também mental. (TAVARES, 2003, p. 19)

Sob o viés da Logoterapia e Análise Existencial, cabe considerar que o exercício das atividades profissionais é marcado por característica autotranscendente, vez que são voltadas ao benefício alheio, da comunidade, de um usuário, ou seja, para além do trabalhador. “O trabalho, portanto, seja profissional ou particular, anda lado a lado com a realização dos valores criativos e possui quase sempre uma relação com a comunidade.” (LUKAS, 1992a, p.144). Assim, encontra-se na abordagem motivacional de Viktor Emil Frankl a principal forma de compreensão do comportamento humano no ambiente laboral.

Enquanto os valores criadores ou a sua realização ocupam o primeiro plano da missão da vida, a esfera da sua consumação concreta costuma coincidir com o trabalho profissional. Em particular, o trabalho pode representar o campo em que o “caráter de algo único” do indivíduo se relaciona com a comunidade, recebendo assim o seu sentido e o seu valor. (FRANKL, 1989, p. 160)

O homem pode utilizar-se do trabalho como instrumento para realização de sentido na vida, uma vez que representa o campo em que prevalece o caráter de algo único, que só aquele homem pode executar, tornando-o insubstituível, já que sempre depende do homem: não do que ele faz, mas de quem o faz e do modo como o faz. Este, segundo Frankl (1989, p. 161), é o diferencial.

Quer dizer: aquele caráter insubstituível da vida humana, aquela impossibilidade de o homem ser representado por outrem no que só ele pode e deve fazer o seu caráter de “algo único” e irrepetível, a que nos temos referido, sempre depende do homem: não do que ele faz, mas de quem o faz e do modo como o faz. (FRANKL, 1989, p. 161)

Frankl (2005) teoriza que o homem tem curiosidade de situar os limites de sua possibilidade, contudo, pela busca dos mesmos, ele os empurra para mais longe, como o horizonte. E o que, comumente, acontece no ambiente laboral, é a estimulação à competição, e ao alcance de números e metas, que acabam por levar o trabalhador a uma disputa, sem atentar para o verdadeiro sentido do trabalho. Contudo, o que, verdadeiramente, acontece é que, quanto mais ele quiser competir com os outros e vencê-los, tanto menos será capaz de explorar e aflorar o seu potencial.

Eu disse que o homem tem curiosidade de situar os limites de suas possibilidades, mas que pela busca dos mesmos, ele os empurra para mais adiante, como o horizonte. Segue-se daí que em qualquer competição esportiva o homem na realidade compete consigo mesmo. Ele é seu próprio rival. Ao menos deveria ser! Não é uma prescrição moral, mas um fato que acontece, porque quanto mais ele quiser competir com os outros e vencê-los, tanto menos será capaz de dinamizar seu potencial. Ao contrário, quanto mais ele se dispuser a fazer o máximo que puder, sem se preocupar demasiadamente com o sucesso e triunfo sobre os outros, mais depressa e mais facilmente seus esforços serão coroados de êxito. (FRANKL, 2005, p. 101)

Portanto, considerando as possibilidades de distorções e desvios na compreensão e percepção dos trabalhadores, em relação a suas próprias atividades e ao sentido do trabalho, mediante cobranças e competições, o que conduz ao adoecimento ocupacional, podemos vislumbrar possibilidades de aplicação prática da busca do sentido da vida e do sentido do trabalho para profissionais.

Levando-se em consideração que o ambiente laboral é propício para afloramento de emoções ligadas às questões existenciais, bem como de pressão por cobranças e prazos, tensão, estresse e, conseqüente, desgaste profissional.

Muitos homens que trabalham têm a tendência a se desgastar na execução concreta de seu trabalho, levando-os à típica “doença do executivo” e ocasionando uma acentuada sobrecarga cardíaca e circulatória. Isto só poderá acontecer se perderem de vista a “forma abstrata”, que deveria permanecer visível atrás e acima do

trabalho, como objetivo espiritual propriamente dito. Para outras pessoas, o trabalho é tedioso e insatisfatório, o que, porém, também só poderá ocorrer, se ele não for colocado num contexto abstrato, que envolve o trabalho concreto e lhe dá sentido. [...] O sucesso só aparece na casa daquele que colocar seu trabalho a serviço de uma tarefa que vem de fora e bate à sua porta. A pessoa que somente quer fazer brilhar sua casa por dentro, para melhorar seu próprio “conforto de morar”, deixa de ver que, com isto, os portões se trancam e fazem com que se torne prisioneiro de si próprio. (LUKAS, 1992, p. 132-133)

Almada (2013) ressalta que, muitas vezes, há um “esgotamento dos recursos psicológicos para o enfrentamento das exigências do trabalho de assistência a terceiros” (ALMADA, 2013, p. 108) e que este esgotamento refere-se à “perda do sentido existencial de sua vocação inicial por causa do desequilíbrio prolongado entre o sentido da tarefa realizada e a realidade objetiva do fracasso.” (ALMADA, 2013, p. 108). Esses são os casos em que o indivíduo está sujeito ao adoecimento conhecido por *burnout*.

Uma alternativa proposta pela Logoterapia e Análise Existencial, buscando evitar o adoecimento e a exaustão, é promover a reflexão existencial com os profissionais e suas práticas no seu contexto de atuação.

Em nossos dias, o sistema agressivo de trabalho, com duras regras de concorrência, cobra um preço alto pelo conforto nos países industrializados (LUKAS, 1992^a). Contudo, cada um pode contribuir um pouco para dar uma reta orientação a sua vida, pouco este que pode ser decisivo para a saúde. Propõe Lukas (1992^a, p. 150):

Às numerosas boas dicas que costumam ser dadas para evitar o *stress*, gostaria de acrescentar a seguir a perspectiva própria da Logoterapia, que pode ser resumida em três itens:

1. Não perder de vista o sentido do trabalho!
2. Não desenvolver pirâmides de valores!
3. Não reduzir subitamente a carga após um período de atividade! (LUKAS, 1992a, p.150)

Sobre não perder de vista o sentido do trabalho, Lukas (1992^a) teoriza que o trabalho não deve ser um fim em si mesmo, deve servir a alguma coisa, a uma tarefa, a uma pessoa. “Quem continua enxergando, ao longo do trabalho, o verdadeiro sentido do trabalho está imunizado contra o excesso de excitação, assim: um eventual fracasso o abalará tão pouco quanto um eventual sucesso lhe subirá à cabeça.” (LUKAS, 1992^a, p. 150).

Em relação à dica de não desenvolver pirâmides de valores, Lukas (1992^a) adverte sobre os aspectos perigosos desta prática, pois reduzem a flexibilidade do espírito. Assim, quem, ao invés, possui muitos valores, às vezes pensa num, às vezes pensa em outro, e mesmo a ideia de uma perda do valor não lhe retira o chão debaixo dos pés. “Pois o trabalho não é tudo, e se para alguém ele for tudo, este está arriscando mais que o trabalho, está arriscando a saúde e a vida.” (LUKAS, 1992^a, p. 150).

Enquanto a dica para não reduzir subitamente a carga após um período de atividade, Lukas (1992^a, p. 151) assevera que “um alívio súbito após períodos de trabalho intenso é física e psiquicamente perigoso.” Por isso, garante Lukas (1992^a), as pessoas que trabalham muito precisam garantir transições, como que eclusas de atividades entre fases de pressão e descompressão, e cuidar para que um *stress* que não pode ser evitado vá diminuindo lentamente, como um corredor que depois da corrida ainda dá algumas passadas a mais para acabar de correr. Do contrário, a parada pode provocar uma crise maior que toda a febril atividade anterior.

De acordo com Frankl (1989), o conceito de trabalho transcende o de apenas um elemento transformador da matéria, desempenhando também um papel de transformação na vida psíquica, social, cultural, política e econômica de todos que se inserem em seus processos de transformação material.

Talvez seja nisto que consista o verdadeiro milagre do trabalho: ele faz falta aos que fogem dele, oprime quem nele se afoga, mas dá asas à pessoa que o realiza procurando fazer uma obra que esperou por esta pessoa e por sua atividade – e isto durante toda a vida e sempre de novas maneiras. (LUKAS, 1992a, p.152)

Lukas (1992), ainda, destaca que para a Logoterapia e Análise Existencial, o trabalho considerado bom não é um trabalho que seja bom para mim, que não seja monótono ou estressante demais, que não me faça exigências em excesso, trazendo ganho suficiente e permitindo um espaço livre. Este é um conceito das “teorias psicológicas tradicionais, sejam elas baseadas na teoria psicanalítica ou nas teorias de aprendizagem, consideram o homem como uma *mônada*, isto é, para elas o homem é um sistema fechado em si mesmo.” (LUKAS, 1992, p. 135).

Falando do fenômeno do trabalho, não podemos aqui abrir exceções e, dentro deste sistema de pensamento, o “trabalho” seria definido como “trabalho bom” se for bom *para mim*, ou seja, se não for monótono, não for estressante demais, se não me fizer exigências em excesso, se me trazer suficiente ganho e reconhecimento e me permitir um certo espaço livre. (LUKAS, 1992, p. 135)

Para a Logoterapia e Análise Existencial, ao considerarmos a capacidade humana para a autotranscendência, “o trabalho bom é idêntico ao trabalho que tem sentido, e por sua vez, o trabalho que tem sentido significa um trabalho que cria algo que tem sentido no mundo, ou modifica algo que existe no mundo para melhor, em resumo, que leva uma obra positiva à sua conclusão.” (LUKAS, 1992, p. 137).

A valorização do trabalho parte do pressuposto do quanto o profissional reconhece seu trabalho como importante tanto para si, quanto para os outros. Podemos considerar que esta importância possa ser resultado de um processo reflexivo do próprio sujeito, proveniente de bases alheias ao ambiente laboral, como também, a própria organização ou instituição pode ser agente promotor desse processo. “Trabalho é uma

transformação do ser-homem substancial no ser-homem funcional: temporalidade e corporeidade confluem na eficácia.” (LUKAS, 1992a, p.147).

Diante da significação existencial do trabalho, Viktor E. Frankl analisou dois fenômenos particulares que, quais dois pólos opostos, poderiam representar um *de menos* e um *demais* de trabalho. São os fenômenos por ele designados como “neurose do desemprego” e “doença do executivo”. Ambos podem e devem ser prevenidos, porque constituem o terreno para uma série de outras doenças graves, inclusive morte prematura. (LUKAS, 1992a, p.147)

Sobre as doenças relacionadas com o trabalho, e a forma como o homem significa o trabalho em sua existência, Frankl (1989) teorizou sobre a neurose do desemprego, e a neurose dominical. Sobre a neurose do desemprego, Frankl (1989) esclarece que o desempregado experimenta a vivência da desocupação de sua época como uma desocupação interior, um vazio de sua consciência, como se o fato de estar desempregado o desvalorizasse na vida, e diante da sociedade. “Sente-se inútil, por estar desocupado. Por não ter nenhum trabalho, pensa que não tem nenhum sentido a sua vida. [...] O desemprego vem a ser, desta forma, terreno abandonado para processos neuróticos. O vazio espiritual conduz a uma neurose dominical *em permanência*.” (FRANKL, 1989, p. 163).

NEUROSE DO DESEMPREGO. O desempregado experimenta a vivência da desocupação da sua época como uma desocupação interior, um vazio da sua consciência. Sente-se inútil, por estar desocupado. Por não ter nenhum trabalho, pensa que não tem nenhum sentido a sua vida. (FRANKL, 1989, p. 163)

Sobre a neurose dominical, Frankl (1989) advertiu que “a plenitude de trabalho profissional não é idêntica à plenitude de sentido da vida criadora. De quando em quando, aliás, o neurótico tenta fugir da vida pura e simples, da vida em toda sua grandeza, refugiando-se na vida profissional.” (FRANKL, 1989, p. 168). E o verdadeiro vazio, a pobreza de sentido da sua existência, vem à tona, logo que sua atividade laboral paralisa, ou seja, geralmente aos domingos.

NEUROSE DOMINICAL. É que, no domingo, em se detendo o ritmo do trabalho dos dias úteis da semana, põe-se a nu a pobreza de sentido característica da vida cotidiana nas grandes cidades. E fica-se continuamente com a impressão de que o homem, ignorando por completo o objetivo da vida, corre por ela com a maior velocidade possível, precisamente para não reparar que essa vida carece de objetivo. É como se tentasse, dessa maneira, fugir de si mesmo – inutilmente, é claro, porque, em chegando o domingo, detendo-se por 24 horas a afanosa corrida da semana, posta-se-lhe outra vez diante dos olhos a carência de objetivo, a falta de conteúdo e de sentido da sua existência. (FRANKL, 1989, p. 168)

Ainda, sob a ótica da Logoterapia e Análise Existencial, Almada (2013) esclarece como o trabalho pode ser motivo de sentido para o homem, em especial na luta para melhorar as condições de trabalho, mas, alternativamente, quando o trabalho exercido é pouco satisfatório, é necessário encontrar um sentido pleno do tempo livre, para compensar o vazio de um trabalho pouco satisfatório para o homem.

Em muitas ocasiões, o que se obtém com o trabalho é insatisfatório em si por ter sido desenvolvido num contexto de injustiça, tanto pelas condições quanto pela

remuneração. Nesse caso, o sentido da vida encontra-se em tudo aquilo que pode ser feito para mudar a situação, na luta para melhorar as condições de trabalho. Paralelamente, é necessário encontrar um sentido pleno do tempo livre que compense o vazio de um trabalho pouco satisfatório. (ALMADA, 2013, p. 83)

Frankl (2011) compreende que o principal fator de proteção, para que o ser humano não adoça é a percepção de um sentido na vida. Assim, realizar sentido por meio do trabalho pode se constituir em uma condição necessária para a resiliência humana. Por meio de suas experiências clínicas, Frankl (2011) observa que a demanda mais frequente dos seus pacientes era uma sensação de vazio existencial, ocasionada pela frustração da motivação primária do ser humano: a vontade de sentido, um mal-estar que se expressa por meio do tédio e a sensação de que a vida não tem sentido.

Apresentados os principais elementos teóricos da Logoterapia e Análise Existencial, e suas contribuições para compreensão do trabalhador e do mundo do trabalho. Passaremos à exposição dos objetivos do presente trabalho, no capítulo seguinte.

4 OBJETIVOS

Os objetivos propostos para este trabalho são os objetivos especificados a seguir. Primeiramente o objetivo geral, em seguida os objetivos específicos, conforme podemos verificar.

4.1 Geral

Identificar e analisar a percepção de sentido no trabalho, no exercício profissional dos servidores públicos do Poder Judiciário do Estado do Maranhão, lotados na 5ª Vara da Fazenda Pública do Fórum de São Luís, no Estado do Maranhão, a partir das contribuições teóricas da Logoterapia e Análise Existencial.

4.2 Específicos

1. Apresentar o contexto organizacional em que os servidores estão inseridos.
2. Identificar, por meio dos principais conceitos da Logoterapia e Análise Existencial de Viktor Emil Frankl, se o trabalho dos servidores públicos do Poder Judiciário do Estado do Maranhão, lotados na 5ª Vara da Fazenda Pública do Fórum de São Luís, no Estado do Maranhão, é percebido como instrumento de realização de sentido.

5 METODOLOGIA E MÉTODO

Neste capítulo, descreveremos e apresentaremos a metodologia e o método utilizados na pesquisa.

5.1 Tipo de Pesquisa

Utilizamos o método de pesquisa qualitativo para realização deste trabalho de pesquisa, conforme descreve Minayo (2010), o método qualitativo pode ser definido como:

[...] é o que se aplica ao estudo da história, das relações, das representações, das crenças, das percepções e das opiniões, produtos das interpretações que os humanos fazem a respeito de como vivem, constroem seus artefatos e a si mesmos, sentem e pensam. Embora já tenham sido usadas para estudos de aglomerados de grandes dimensões (IBGE, 1976; PARGA NINA *et.al*, 1985), as abordagens qualitativas se conformam melhor a investigações de grupos e segmentos delimitados e focalizados, de histórias sociais sob a ótica dos atores, de relações e para análises de discursos e de documentos. (MINAYO, 2010, p. 57)

Neste método de pesquisa, denominado qualitativo existem diferenças quanto à forma, método e aos objetivos. Godoy (1995, p. 62) exemplifica a respeito da diversidade existente entre as pesquisas qualitativas, descrevendo algumas características fundamentais que devem comparecer nesse tipo de pesquisa:

O ambiente natural como fonte direta de dados e o pesquisador como instrumento fundamental; O caráter descritivo; O significado que as pessoas dão às coisas e à sua vida como preocupação do investigador; Enfoque indutivo. (GODOY, 1995, p. 62)

Devemos ter como foco a intenção de buscar compreender o fenômeno, quando observado minuciosamente. Trata-se da ação fundamental na pesquisa qualitativa, assim, quanto mais o pesquisador se apropria de detalhes, melhor se torna a compreensão da experiência que foi compartilhada pelo sujeito participante da pesquisa.

A pesquisa em Psicologia pode ser vista, então, como uma cavilha, e, configurando-se como tal, não devemos assumir uma posição panóptica, mas, ao contrário, devemos estar inseridos na sociedade contemporânea, compreendendo-a e apontando as situações especiosas que vivemos. Se a nossa sociedade tem se tornado espúria, cabe à Ciência Psicológica (através de pesquisas) apontar, alardear, questionar, medrar as idiosincrasias. (BAPTISTA; CAMPOS, 2007, p. 188)

Destacamos que no método qualitativo empregam-se procedimentos de interpretação, a partir dos dados coletados durante a pesquisa, sendo eles dados simbólicos, situados em um determinado contexto e que, de alguma forma, expressam parte da realidade do indivíduo que diz respeito ao que é verbalizado, estando a outra parte submersa, tratando-se, portanto do conteúdo a respeito do qual o sujeito não verbalizou.

Nesse aspecto, torna-se necessário, segundo Gil (2010), para o êxito de uma pesquisa, certas qualidades intelectuais e sociais do pesquisador, tais como:

- a) Conhecimento do assunto a ser pesquisado
- b) Curiosidade
- c) Criatividade
- d) Integridade Intelectual
- e) Atitude Autocorretiva
- f) Sensibilidade Social
- g) Imaginação Disciplinada
- h) Perseverança e Paciência
- i) Confiança na Experiência

Minayo (2010) finaliza a discussão, referente aos vários tipos de abordagem, ressaltando que não existe uma ciência geral, mas sim práticas científicas diferenciadas, envolvendo em seus substratos visões sociais de mundo diferenciadas, cabendo, portanto, a cada um aprofundar-se no assunto que lhe suscitar interesse, posto que para o desenvolvimento de uma pesquisa, o interesse do pesquisador é um fator relevante para obter êxito no trabalho de pesquisa.

5.2 Instrumentos

O instrumento utilizado na presente pesquisa foi a entrevista semiestruturada. De acordo com Minayo (2012), esse tipo de entrevista reúne perguntas abertas e fechadas, permitindo que o sujeito entrevistado desenvolva o tema apresentado e não fique preso à questão elaborada. Ainda, segundo a autora, a entrevista pode nos fornecer “[...] informações diretamente construídas no diálogo com o indivíduo entrevistado e tratam da reflexão do próprio sujeito sobre a realidade que vivencia.” (MINAYO, 2012, p. 65).

Citando a entrevista como técnica privilegiada de comunicação e coleta de dados, Minayo (2010) destaca que se trata da estratégia mais utilizada no trabalho de campo, ressaltando o seguinte conceito:

[...] É acima de tudo uma conversa a dois, ou entre vários interlocutores, realizada por iniciativa do entrevistador, destinada a construir informações pertinentes para um objeto de pesquisa, e abordagem pelo entrevistador, de temas igualmente pertinentes tendo em vista este objetivo. (MINAYO, 2010, p. 261)

González Rey (2005) também apresenta essa ideia sobre o propósito do uso da entrevista na pesquisa qualitativa, ao afirmar que:

A entrevista, na pesquisa qualitativa, tem sempre o propósito de converter-se em um diálogo, em cujo curso as informações aparecem na complexa trama em que o sujeito as experimenta em seu mundo real. Surgem inumeráveis elementos de sentido, sobre os quais o pesquisador nem sequer havia pensado [...]. (GONZÁLEZ REY, 2005, p. 89)

Por intermédio das entrevistas são colhidos os dados objetivos, sociodemográficos e os “subjetivos, que se referem à pessoa do entrevistado, como opiniões, valores e atitudes.” (TURATO, 2013, p. 306). A pesquisa qualitativa, segundo Turato (2013, p. 191), não se interessa somente pelo fenômeno, o fato em si, mas pelos significados que os fenômenos têm ou o sentido que um indivíduo ou um grupo em particular descobrem de uma determinada situação que lhes dizem respeito.

[...] o pesquisador qualitativista não quer explicar as ocorrências com as pessoas, individual ou coletivamente, listando e mensurando seus comportamentos ou correlacionando quantitativamente eventos de suas vidas. Porém, ele pretende conhecer a fundo suas vivências, e que representações essas pessoas têm dessas experiências de vida. (TURATO, 2013, p. 191)

Desse modo, a entrevista semiestruturada permite certa flexibilidade para o pesquisador, que não precisa ficar preso a um roteiro previamente elaborado e, oportuniza o surgimento de questões que vão além do que foi pensado pelo pesquisador, podendo elucidar questões importantes para o desenvolvimento do trabalho de pesquisa.

O roteiro de entrevista (APÊNDICE C) foi elaborado pela autora, contendo 20 (vinte) perguntas, divididas entre perguntas objetivas e subjetivas, em que as 6 (seis) perguntas objetivas previam o perfil sócio demográfico dos Participantes e as 14 (quatorze) perguntas eram subjetivas, elaboradas em consonância com os objetivos da pesquisa. Nos encontros para realização das entrevistas, utilizamos o roteiro de FREITAS (2016, p. 8-9) o qual nos orientou no sentido de que para a realização das entrevistas alguns itens devem ser observados no entrevistador e no entrevistado:

- a) Conceito de pessoa: o entrevistador e o entrevistado se beneficiarão se o primeiro vir a pessoa humana por trás do aparelho psicofísico, quer este aparelho esteja intacto ou não. A visão integral da pessoa facilita a empatia e o *rapport* (contato inicial antes da entrevista).
- b) Elementos constitutivos da existência humana: é importante considerar o entrevistado em sua irrepetibilidade, unicidade e singularidade, convocando-o a uma participação livre e responsável no processo do adoecimento e recuperação, no caso de pesquisa clínica, ou no processo de ensino e de aprendizagem, no caso de pesquisa educacional. Os elementos constitutivos da existência humana, que não são instintivos, pois são originados na dimensão propriamente humana, a dimensão noética, são fenômenos primários, irredutíveis, específicos do ser humano, que o distingue dos animais e dos vegetais: espiritualidade, liberdade e responsabilidade.
- c) Encontro humano: inserindo o *logos*, um conteúdo comum na entrevista. Acrescentar nas perguntas desencadeadoras e norteadoras o “para quê” que remete ao futuro, ao que o sofrimento, a doença podem provocar de mudanças na posição do sujeito perante o mundo, de tal forma que além do significado atribuído pelo sujeito, possa ser descoberto o sentido de determinado acontecimento. (FREITAS, 2016, p. 8-9)

5.3 Amostra

Foram entrevistados 6 (seis) servidores concursados do Poder Judiciário do Estado do Maranhão, lotados na 5ª Vara da Fazenda Pública, unidade judicial localizada no prédio do Fórum da Comarca de São Luís no Estado do Maranhão. Dentre os servidores participantes, estão Analista Judiciário-Direito (cargo de nível superior) e Técnico Judiciário (cargo de nível médio).

Cabe informarmos que a presente pesquisa apresentou uma limitação, haja vista termos três cargos no Poder Judiciário do Estado do Maranhão, Analista Judiciário (cargo de nível superior), Técnico Judiciário (cargo de nível médio) e Auxiliar Judiciário (cargo de nível fundamental). Contudo, na unidade escolhida para pesquisa, a 5ª Vara da Fazenda Pública, não havia nenhum servidor do cargo de Auxiliar Judiciário lotado na unidade o que, de alguma forma, limitou a pesquisa, uma vez que não pudemos obter resultados da pesquisa com os três cargos de diferentes níveis de escolaridade do Poder Judiciário do Estado do Maranhão.

Qualificamos importante especificar as atribuições dos cargos elencados, conforme Resolução da Presidência do Tribunal de Justiça do Maranhão – TJMA nº 3/2017, que regulamenta a descrição das atribuições dos cargos de provimento efetivo do Poder Judiciário do Estado do Maranhão.

ANALISTA JUDICIÁRIO - DIREITO

Descrição sumária das atribuições do cargo: realizar atividades de nível superior, privativas de graduados em Direito, dotadas de complexidade, a fim de fornecer suporte jurídico administrativo às unidades administrativas e judiciais do Poder Judiciário.

TÉCNICO JUDICIÁRIO – APOIO ADMINISTRATIVO

Descrição sumária das atribuições do cargo: realizar atividades de complexidade fundamental e intermediária a fim de fornecer suporte jurídico-administrativo às unidades administrativas e judiciais do Poder Judiciário.

AUXILIAR JUDICIÁRIO – APOIO ADMINISTRATIVO

Descrição sumária das atribuições do cargo: realizar atividades de complexidade fundamental a fim de fornecer apoio administrativo às unidades administrativas e judiciais do Poder Judiciário. (MARANHÃO, 2017)

5.4 Local de Pesquisa

O local de pesquisa escolhido foi a Secretaria e o Gabinete da 5ª Vara da Fazenda Pública, unidade judicial localizada no prédio do Fórum da Comarca de São Luís no Estado do Maranhão.

A escolha desta unidade como local para realização da pesquisa deu-se pela facilidade de acesso da pesquisadora à citada unidade, uma vez que, em oportunidade anterior, já trabalhou com o Juiz de Direito, hoje titular da 5ª Vara da Fazenda Pública, o que

viabilizou o contato inicial para obtenção de autorização, objetivando realizar a pesquisa naquela unidade.

Neste momento, compete conhecermos a estrutura organizacional do local escolhido para realização da pesquisa: a 5ª Vara da Fazenda Pública do Fórum de São Luís no Estado do Maranhão é dividida hierarquicamente em dois setores: Gabinete e Secretaria, em que a Secretaria é submetida hierarquicamente ao Gabinete, assim descritos:

5.4.1 GABINETE

O Gabinete é o local onde os processos são analisados pelos Analistas Judiciário-Direito (servidores concursados de nível superior-Direito) e pelos Assessores (servidores comissionados, indicados pelo Juiz de Direito).

O Gabinete da 5ª Vara da Fazenda Pública do Fórum de São Luís no Estado do Maranhão é composto por 1 (um) Juiz de Direito, 2 (dois) Analistas Judiciário-Direito, 1 (um) Assessor Jurídico, 1 (um) Assessor Administrativo, 2 (dois) Estagiários aprovados por meio de seletivo elaborado pelo TJMA – Tribunal de Justiça do Maranhão, em parceria com a ESMAM – Escola Superior da Magistratura do Maranhão e 4 (quatro) Estagiários voluntários.

5.4.2 SECRETARIA

A Secretaria é o local onde se executam as providências necessárias para o andamento processual, bem como onde são cumpridas as ordens do Magistrado constantes nas decisões, despachos e sentenças dos processos judiciais. É, também, o local onde acontece o encaminhamento dos processos para os setores designados nas decisões, despachos e sentenças, publicação dos atos, expedição de documentos como ofícios, mandados, alvarás.

Existe na Secretaria, ainda, um balcão de atendimento onde as partes processuais, advogados, funcionários da DPE/MA – Defensoria Pública do Estado do Maranhão, MP/MA – Ministério Público do Maranhão, PGE/MA – Procuradoria Geral do Estado do Maranhão, PGM – Procuradoria Geral do Município de São Luís protocolam documentos, recebem informações processuais, apresentam-se para as audiências, recebem documentos, solicitam certidões, dentre outros serviços.

A Secretaria Judicial da 5ª Vara da Fazenda Pública do Fórum de São Luís no Estado do Maranhão é composta por 1 (um) Secretário Judicial, que exerce a função de Diretor de Secretaria, 5 (cinco) servidores concursados Técnico Judiciário (cargo de escolaridade de nível médio), 1 (um) servidor comissionado – Assistente de Informação e 2

(dois) Estagiários voluntários. São atribuições da Secretaria Judicial, segundo o Código de Divisão e Organização Judiciárias do Estado do Maranhão:

Art. 91. Cada juízo de direito terá uma secretaria que executará os serviços de apoio aos respectivos juízes, nos termos da lei processual e da presente Lei, supervisionada pelo juiz em exercício e dirigida por um secretário judicial.

§1º. Compete à secretaria de vara e ao seu secretário:

I. receber do serviço de distribuição os feitos judiciais, inquéritos, petições e demais documentos, procedendo à autuação, se for o caso, e levando ao juiz da vara para despacho;

II. cumprir os despachos e as determinações do juiz e praticar os demais atos de suas atribuições, decorrentes de lei, provimento e atos do presidente do Tribunal, do corregedor geral e do juiz diretor do fórum;

III. proceder às anotações referentes ao andamento dos feitos no sistema de computação;

IV. preparar expedientes para despachos e audiências;

V. exibir os processos para consulta pelos advogados e prestar informações sobre os feitos e seu andamento;

VI. expedir certidões extraídas dos autos, livros e demais papéis sob sua guarda;

VII. elaborar boletim diário contendo os despachos e demais atos judiciais para publicação no Diário da Justiça e intimação das partes;

VIII. elaborar editais para publicação;

IX. expedir mandados, ofícios, cartas precatórias, cartas rogatórias e outros expedientes determinados pelo juiz da vara;

X. realizar diligências determinadas pelo juiz da vara, diretor do fórum, juízes corregedores e corregedor-geral da Justiça;

XI. lavrar os termos de audiências em duas vias, juntando a via oficial ao livro de registro de termos de audiência, de folhas soltas, e a outra via aos autos respectivos;

XII. registrar as sentenças no livro de sentenças, o que poderá ser feito por cópia ou fotocópia em livro de folhas soltas;

XIII. quando determinado pelo juiz, abrir vistas dos autos aos advogados, aos defensores públicos e ao Ministério Público, fazendo conferência das folhas e certificando esta circunstância nos autos e no protocolo, onde deverá ser assinado o recebimento dos autos; e, quando da devolução, proceder também à conferência das folhas, certificando a devolução e a conferência, mediante termo nos autos, dando baixa no protocolo;

XIV. certificar nos autos os atos praticados;

XV. prestar ao juiz, no prazo de três dias, informações por escrito nos autos;

XVI. remeter os autos ao Tribunal de Justiça, no prazo máximo de três dias, contados do despacho de determinação de encaminhamento dos processos em grau de recurso; pelo juiz;

XVIII. informar ao juiz, por escrito, sobre os autos, cujo prazo de vista esteja excedido, para a adoção das providências cabíveis;

XIX. informar ao juiz sobre autos indevidamente parados na secretaria;

XX. requisitar ao arquivo, quando determinado pelo juiz, a apresentação de autos de processos arquivados;

XXI. executar quaisquer atos determinados pelo Tribunal de Justiça, Corregedoria Geral e juiz da vara;

XXII. zelar pelo cumprimento, com a diligência devida, dos despachos e decisões judiciais. (MARANHÃO, 1991)

Cabe destacar que a Secretaria Judicial da 5ª Vara da Fazenda Pública do Fórum de São Luís no Estado do Maranhão possui uma peculiaridade em relação às demais unidades jurisdicionais do Fórum de São Luís no Estado do Maranhão, pois nesta Secretaria Judicial existe um revezamento de tarefas, em que cada servidor exerce as atividades designadas, pelo período de uma semana. Assim, no período de um mês, o servidor migrou por várias atividades, de forma que todas as atividades da unidade sempre serão executadas por todos os

servidores. Isso permite que, durante as férias ou ausência de qualquer dos servidores, as atividades não fiquem estagnadas aguardando aquele servidor responsável pela tarefa retornar. Bem como, viabiliza que todos os servidores tenham conhecimento de todas as atividades do setor de trabalho.

Até a finalização da presente pesquisa, a 5ª Vara da Fazenda Pública do Fórum de São Luís no Estado do Maranhão possuía um acervo processual de 5.369 (cinco mil trezentos e sessenta e nove) processos físicos, conforme informações do sistema de consulta processual Themis Pg, e 7.552 (sete mil quinhentos e cinquenta e dois) processos virtuais, na plataforma Pje – Processo Judicial Eletrônico, totalizando um acervo processual de 12.921 (doze mil novecentos e vinte e um) processos judiciais tramitando na unidade.

A 5ª Vara da Fazenda Pública de São Luís fica situada no sétimo andar do prédio do Fórum de São Luís no Estado do Maranhão, localizado na Avenida Carlos Cunha, bairro Calhau, nesta cidade.

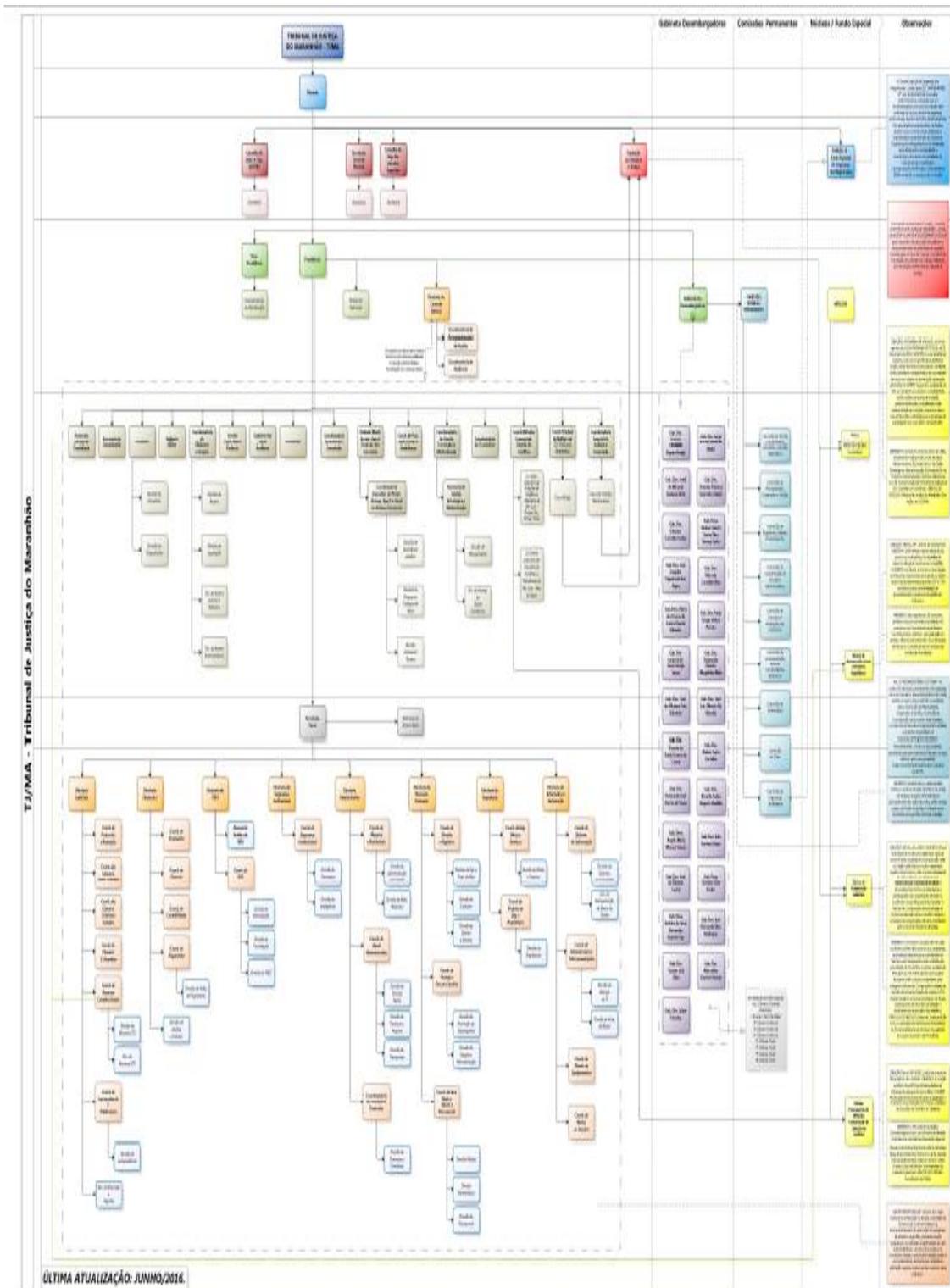
O Fórum é o local onde ficam as instalações do Poder Judiciário em uma determinada comarca. O Fórum Des. Sarney Costa é o fórum da comarca de São Luís, vinculado, portanto, à Justiça do Maranhão. Ele está diretamente ligado ao Tribunal de Justiça do Estado sendo que, administrativamente, está subordinado à CGJ – Corregedoria Geral da Justiça.

Atualmente, funciona no prédio do Fórum (Calhau) um total de 53 (cinquenta e três) Varas de Justiça, cada uma com suas respectivas Secretarias Judiciais, as quais estão assim distribuídas: 16 (dezesesseis) Cíveis; 7 (sete) de Família; 1 (uma) de Interdição, Sucessão e Alvará; 9 (nove) Criminais, sendo 1 (uma) de Crimes de Ordem Tributária; 10 (dez) da Fazenda Pública, 3 (três) das quais tratam de Execuções Fiscais; 4 (quatro) do Tribunal do Júri; 2 (duas) de Entorpecentes; 1 (uma) Vara da Mulher; 1 (uma) Vara de Execução; 1 (uma) Vara da Infância e Juventude; 1 (uma) Vara de Interesses Difusos e Coletivos, sendo que em outros pontos da cidade (bairros) encontram-se ainda 12 (doze) unidades dos Juizados Especiais Cíveis e das Relações de Consumo; 2 (dois) Juizados Especiais Criminais; 1 (um) Juizado Especial do Trânsito (localizado no DETRAN); 1 (uma) Vara de Execuções Criminais e 1 (uma) Vara da Infância e Juventude (situadas respectivamente nos bairros do Centro e Madre Deus). Além de 4 (quatro) Juizados Especiais, 1 (uma) Turma Recursal e 1 (uma) Auditoria Militar funcionando em suas instalações.

Como o Fórum está submetido, hierarquicamente, ao Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão - TJMA e à Corregedoria Geral da Justiça – CGJ, achamos pertinente

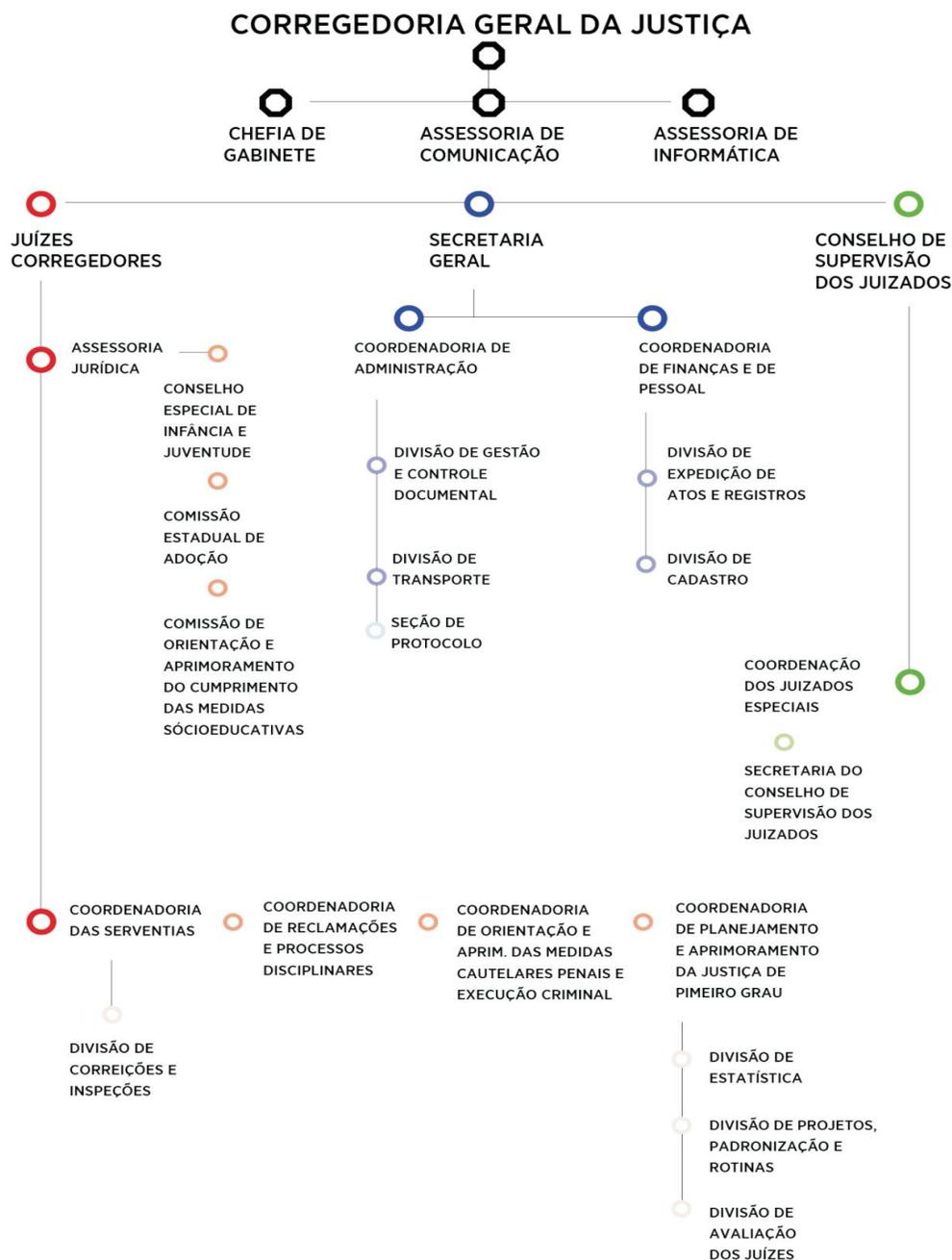
trazer o organograma destas instituições, bem como o organograma do Fórum de São Luís no Estado do Maranhão, e a fotografia da entrada principal do prédio.

Figura 2 - Organograma da TJMA – Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão



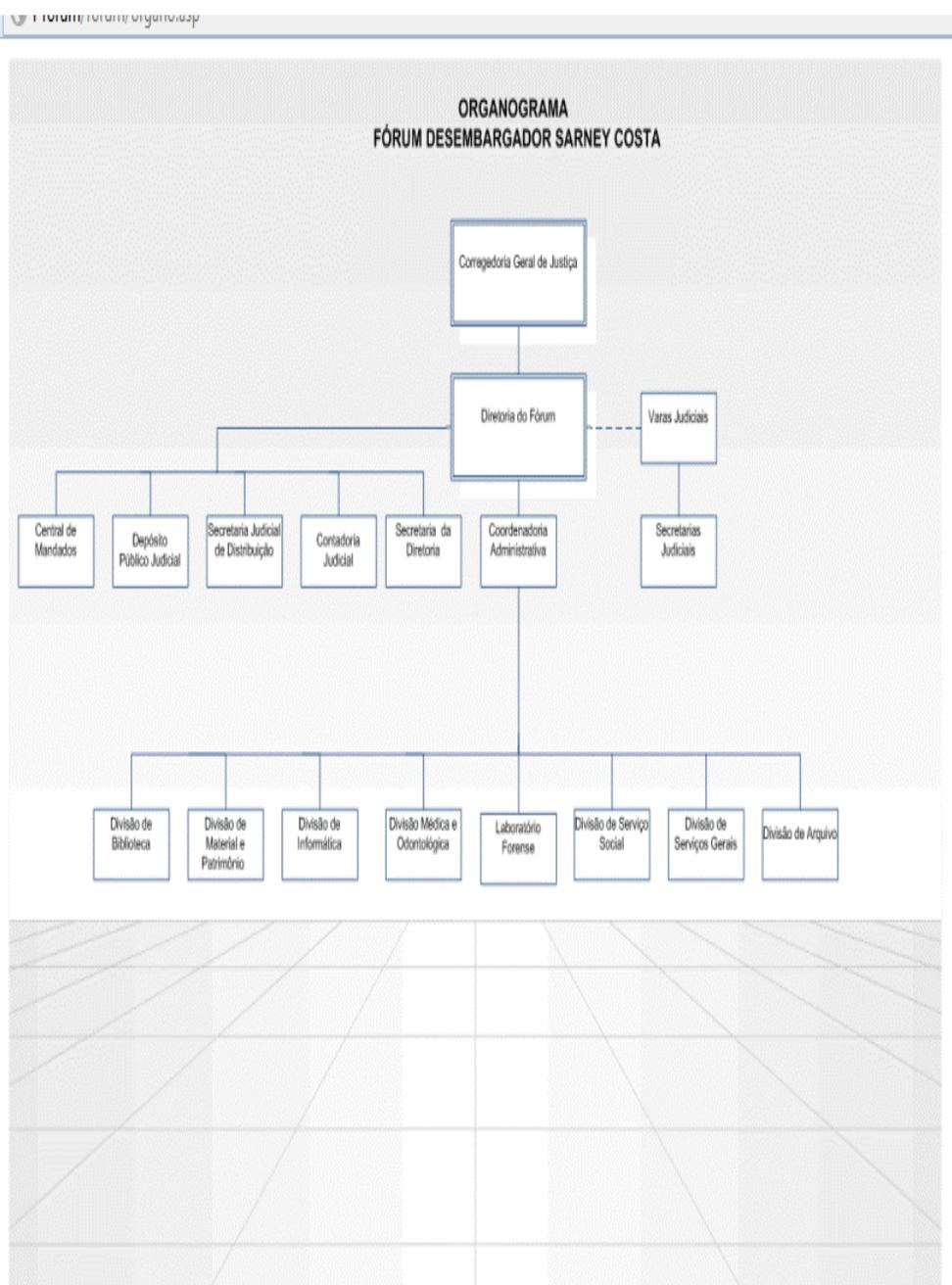
Fonte: site <<http://www.tjma.jus.br>>. Acesso em 15 maio 2018.

Figura 3 - Organograma da CGJ – Corregedoria Geral da Justiça do Estado do Maranhão



Fonte: site <<http://www.tjma.jus.br/cgj>>. Acesso em 5 jun. 2018.

Figura 4 – Organograma do Fórum de São Luís no Estado do Maranhão



Fonte: site <<http://iforum/forum/organograma.asp>> Acesso em 5 jun. 2018.

Figura 5 - Fotografia da entrada principal do prédio do Fórum de São Luís no Estado do Maranhão



Fonte: site <<http://i-forum/forum/historico.asp>>. Acesso em 15 jun. 2018.

5.5 Procedimentos Gerais e Éticos

Antes da coleta de dados, fez-se necessária uma reunião com o Juiz de Direito Titular da 5ª Vara da Fazenda Pública do Fórum de São Luís no Estado do Maranhão e solicitação de autorização para coleta de dados e realização das entrevistas com os servidores. O que fora feito por meio da formalização do Termo de Autorização para coleta de dados (APÊNDICE A), antes de iniciarmos a coleta de dados para realização do presente estudo.

Além disso, para realização da entrevista com os Participantes, fez-se necessário a utilização do TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE B), nos termos da Resolução nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde (CNS/MS).

Exprime a anuência livre e esclarecida de participação de alguém como sujeito da pesquisa. Deve ser escrito pelo pesquisador em linguagem simples e clara para facilitar o entendimento do participante [...]. (PESCUMA; CASTILHO, 2008, p. 78) e conter os seguintes aspectos:

- a) a justificativa, os objetivos e os procedimentos que serão utilizados na pesquisa;
- b) os desconfortos e riscos possíveis e os benefícios esperados;
- c) os métodos alternativos existentes;
- d) a forma de acompanhamento e assistência, assim como seus responsáveis;

- e) a garantia de esclarecimentos, antes e durante o curso da pesquisa, sobre a metodologia, informando a possibilidade de inclusão em grupo controle ou placebo;
- f) a liberdade do sujeito de se recusar a participar ou retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma e sem prejuízo ao seu cuidado;
- g) a garantia de sigilo que assegure a privacidade dos sujeitos quanto aos dados confidenciais envolvidos na pesquisa;
- h) as formas de ressarcimento das despesas decorrentes da participação na pesquisa; e
- i) as formas de indenização diante de eventuais danos decorrentes da pesquisa. (PESCUMA; CASTILHO, 2008, p. 78)

Em todos os contatos realizados com os entrevistados, sempre foi assegurado o sigilo das informações, e garantido que os dados seriam utilizados obedecendo aos regramentos éticos estabelecidos pela Resolução nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde (CNS/MS).

5.6 Referencial de Análise do Material

O referencial utilizado para análise dos dados coletados foi a modalidade L proposta por Martins e Bicudo (1994), cujo “compromisso é fornecer, através da linguagem entendida como relato verbal, as formas de representação dos dados.” (MARTINS; BICUDO, 1994, p. 30). De acordo com os autores, “essa modalidade de pesquisa procura sistematizar as descrições dos dados verbais de forma a torná-las comparáveis.” (MARTINS; BICUDO, 1994, p.31). Sendo assim, a utilização dessa modalidade possibilita que o pesquisador sistematize os dados coletados nas entrevistas e, posteriormente, poderá compará-los. Além disso, “a questão básica desse modo de pesquisar é saber se as formas de representação desenvolvidas estão em correspondência com o conteúdo empírico a ser apresentado.” (MARTINS; BICUDO, 1994, p. 37). A escolha desse referencial se dá pelo próprio objetivo do estudo, pois permite que seja feita uma análise sistemática do material coletado e que se evidencie questões semelhantes e divergentes.

Seguiremos para o capítulo ulterior, que pretende expor os resultados encontrados com a pesquisa e prosseguir com a análise dos dados.

6 RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS

O objetivo deste capítulo será descrever e apresentar a análise de dados e os resultados da pesquisa. A análise dos dados fornecidos pelos servidores do Poder Judiciário do Estado do Maranhão, lotados na 5ª Vara da Fazenda Pública no Fórum de São Luís no Estado do Maranhão, por meio das entrevistas realizadas. As falas dos Participantes, por sua vez, foram transcritas e categorizadas de acordo com os aspectos importantes das entrevistas relacionados à respectiva temática, além da inserção de trechos dos depoimentos. Seus dados identificatórios foram preservados, recebendo cada um a denominação de Participante 1, Participante 2, Participante 3, Participante 4, Participante 5 e Participante 6.

Iniciamos apresentando o perfil dos entrevistados, prosseguindo para a análise dos dados através das categorias originadas. Em relação aos resultados deparamo-nos com o seguinte:

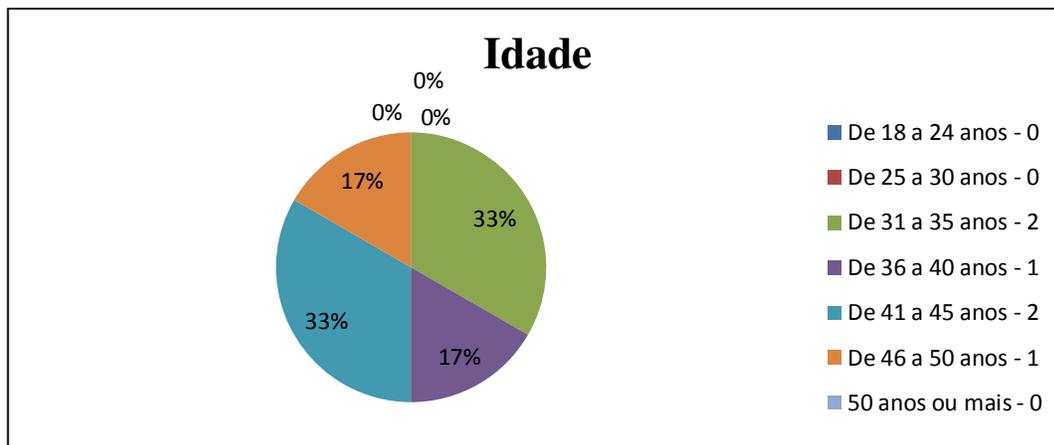
6.1 Perfil dos Entrevistados

Realizadas as entrevistas, obtivemos os seguintes dados objetivos em relação ao perfil sócio demográfico dos Participantes:

6.1.1 IDADE

Observamos que 33% (trinta e três por cento) dos entrevistados possuem de 31 a 35 anos, 17% (dezessete por cento) dos entrevistados possuem de 36 a 40 anos, 33% (trinta e três por cento) dos entrevistados possuem de 41 a 45 anos e 17% (dezessete por cento) dos entrevistados possuem de 46 a 50 anos.

Gráfico 1 – Idade dos Entrevistados

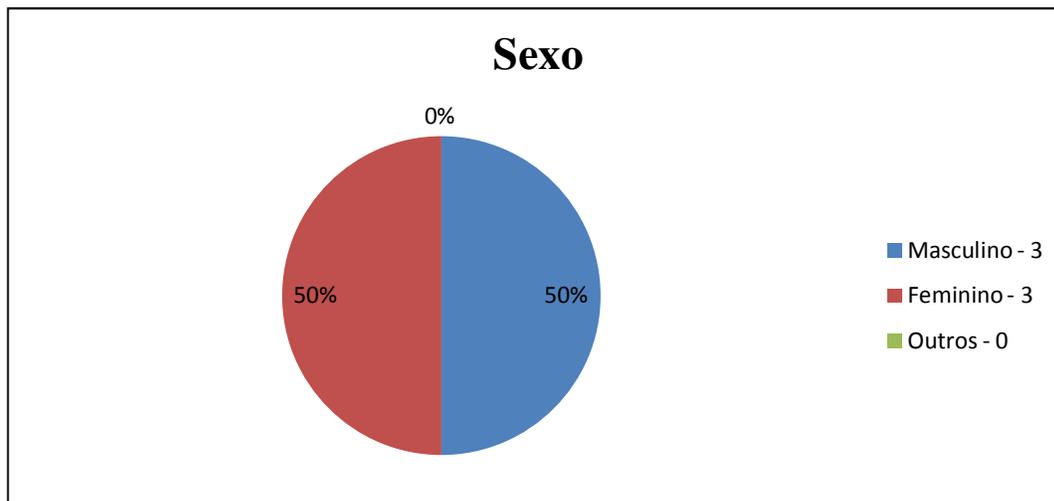


Fonte: elaborado pela autora (2018)

6.1.2 SEXO

Das 6 (seis) entrevistas realizadas, participaram 3 (três) do sexo masculino, ou seja, 50% (cinquenta por cento) e 3 (três) do sexo feminino, ou seja, 50% (cinquenta por cento) da amostra.

Gráfico 2 – Sexo dos Entrevistados

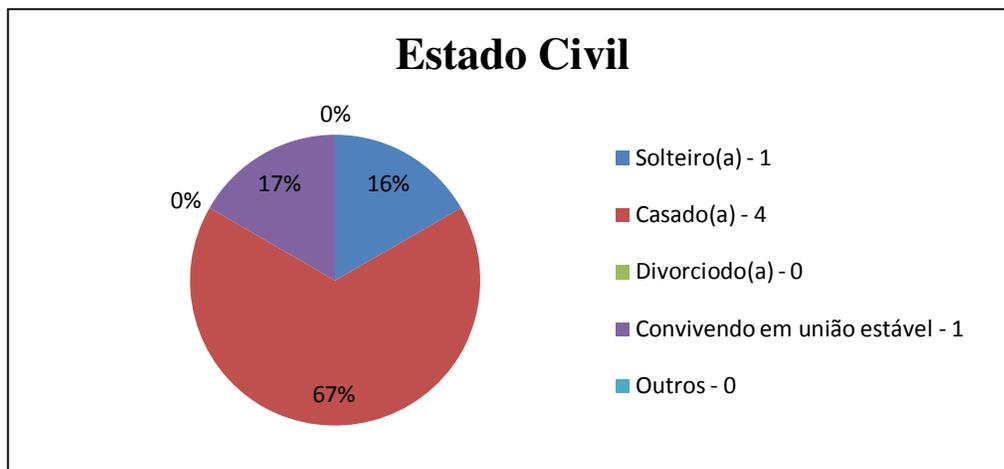


Fonte: elaborado pela autora (2018)

6.1.3 ESTADO CIVIL

Em relação ao estado civil dos entrevistados, obtivemos a informação de que a maioria é casada 67% (sessenta e sete por cento), 17% (dezesete por cento) solteiros e 16% (dezesesseis por cento) convivendo em uma união estável.

Gráfico 3 – Estado Civil dos Entrevistados

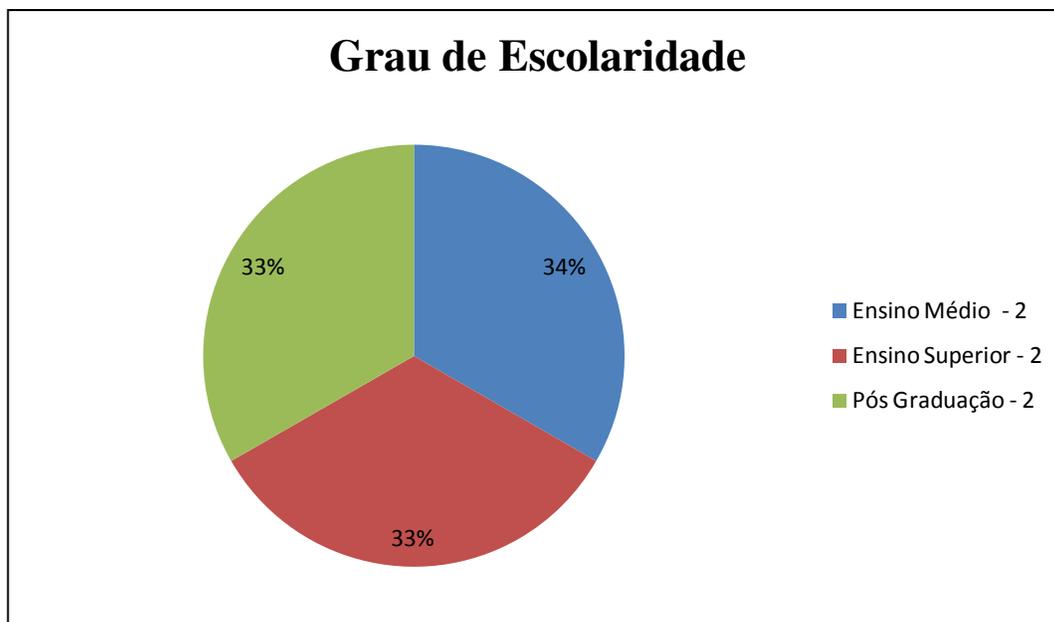


Fonte: elaborado pela autora (2018)

6.1.4 ESCOLARIDADE

Sobre os dados obtidos em relação ao grau de escolaridade dos entrevistados, 34% (trinta e quatro por cento) possuem ensino médio completo, 33% (trinta e três por cento) possuem ensino superior completo e 33% (trinta e três por cento) possuem pós graduação – especialização nas áreas de conhecimento Direito e História.

Gráfico 4 – Grau de Escolaridade dos Entrevistados



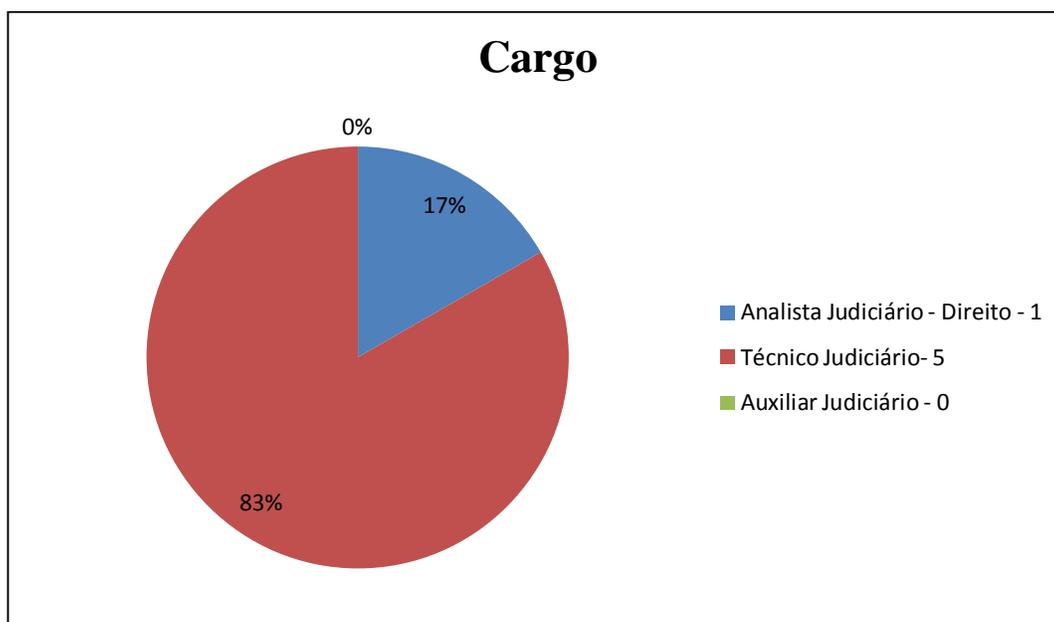
Fonte: elaborado pela autora (2018)

6.1.5 CARGO

Sobre o cargo ocupado pelos entrevistados, obtivemos a informação de que a maioria 83% (oitenta e três por cento) ocupa o cargo de Técnico Judiciário, cargo de nível médio do Tribunal de Justiça do Maranhão – TJMA. E 17% (dezessete por cento) ocupam o cargo de Analista Judiciário – Direito, cargo de nível superior ocupado por bacharel em direito. Em relação ao cargo de Auxiliar Judiciário, cargo de nível fundamental de escolaridade do Tribunal de Justiça do Maranhão – TJMA, não obtivemos amostra em relação a este cargo dentre os entrevistados, em razão de não haver servidor ocupante deste cargo lotado na unidade pesquisada – 5ª Vara da Fazenda Pública do Fórum de São Luís no Estado do Maranhão.

Segue o gráfico elaborado pela autora, para demonstrar a distribuição de cargos dos Participantes, na unidade pesquisada.

Gráfico 5 – Cargo Ocupado pelos Entrevistados no Poder Judiciário do Estado do Maranhão

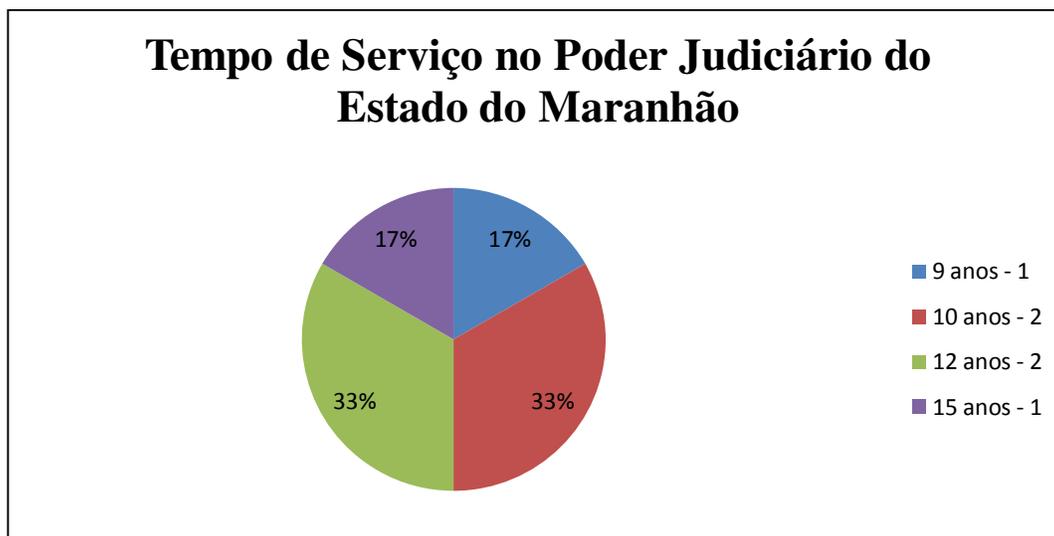


Fonte: elaborado pela autora (2018)

6.1.6 TEMPO DE SERVIÇO

Sobre o tempo de serviço dos entrevistados, podemos perceber que a maioria tem 12 (doze) anos de trabalho, 33% (trinta e três por cento), e 10 (dez) anos de trabalho, 33% (trinta e três por cento). Enquanto alguns têm 15 (quinze) anos, 17% (dezesete por cento) e 9 (nove) anos, 17% (dezesete por cento) da amostra.

Gráfico 6 – Tempo de Serviço no Poder Judiciário do Estado do Maranhão



Fonte: elaborado pela autora (2018)

6.1.7 SETOR DE TRABALHO

Em relação ao setor de trabalho, a unidade escolhida – 5ª Vara da Fazenda Pública do Fórum de São Luís no Estado do Maranhão é dividida em Gabinete e Secretaria (divisão já especificada e discriminada anteriormente). Obtivemos o dado de que a maioria da amostra trabalha na Secretaria, 5 (cinco) servidores, 83% (oitenta e três por cento), e a minoria da amostra trabalha no Gabinete, 1 (um) servidor, 17% (dezessete por cento) da amostra.

Gráfico 7 – Setor de Trabalho na unidade – 5ª Vara da Fazenda Pública do Fórum de São Luís no Estado do Maranhão



Fonte: elaborado pela autora (2018)

6.2 Estabilidade Financeira

Os servidores públicos do Poder Judiciário do Estado do Maranhão estão submetidos à Lei Estadual nº 6.107, de 27 de julho de 1994, que instituiu o regime jurídico dos servidores públicos civis do Estado, das autarquias e fundações instituídas pelo poder público, lei que é conhecida como o Estatuto dos Servidores Públicos Civis Estaduais.

A unanimidade dos entrevistados respondeu que o motivo que os fez ingressar no Poder Judiciário do Estado do Maranhão, foi a estabilidade financeira, e o que os mantém nesta atividade, também. Isso decorre do fato de que os servidores públicos concursados, efetivos do Poder Judiciário do Estado do Maranhão - que é a característica da nossa amostra - possuem a estabilidade¹ e irredutibilidade de vencimentos² como vantagens inerentes ao cargo, asseguradas pela Constituição Federal, e pelo Estatuto dos Servidores Civis Estaduais.

¹ Estabilidade é a garantia do servidor de que não pode ser demitido, salvo mediante sentença judicial transitada em julgado, processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa ou, por fim, mediante

Vejam as falas dos entrevistados:

“Entrei para o Poder Judiciário por causa da estabilidade financeira, e o que me faz permanecer é também esta estabilidade.” (Participante 1)

“Estabilidade financeira, é o que me faz permanecer.” (Participante 2)

“Estabilidade financeira, é isso!” (Participante 3)

“Por causa da estabilidade financeira.” (Participante 4)

“Entrei para o Poder Judiciário por causa da estabilidade financeira.”
(Participante 5)

“Entrei para o Poder Judiciário por causa de questões financeiras, e permaneço por conta desta estabilidade.” (Participante 6)

Assim, esta é a vantagem elencada pela unanimidade dos servidores, o fator que os motivou a ingressar nos quadros do Poder Judiciário Estadual, e o que os motiva a permanecer.

Sobre a questão financeira, Frankl (2016, p. 58) diz: “Mas se o homem não enxerga nenhum sentido, nenhum fim na sua vida, concentra-se na busca dos meios: no dinheiro, na riqueza, no bem-estar, nos amigos influentes, no poder; ou concentrar-se no efeito – no prazer.”. Quando o homem reduz sua vida a uma corrida desesperada pela riqueza, ou mesmo pela ausência do sofrimento, ele acaba diminuindo as possibilidades humanas de crescimento e de realização de sentido.

Assim, esta estabilidade financeira, salários, dinheiro, poder, não deve ser o verdadeiro sentido do trabalho, senão como poderia o homem que exerce trabalho voluntário realizar sentido, e o homem que recebe altos salários não realizar sentido, por exemplo. “Não há, portanto, uma fome por pão, mas também, do mesmo modo, uma fome por sentido!” (FRANKL, 2012, p. 274).

Ademais, a Logoterapia e Análise Existencial ensina que, mesmo perante uma situação econômico-social delicada, é possível encontrar um sentido. Sempre é possível ao indivíduo, ainda que em alguma dificuldade financeira, estruturar sua vida responsavelmente, atribuindo-lhe um sentido. Pode ser, por exemplo, realizando um trabalho voluntário, ajudando outras pessoas, praticando atividade física, participando de momentos culturais, entre outras opções. Ainda, será difícil comprar o pão, mas poder-se-á superar a depressão,

procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa. (OLIVEIRA, 2008, p. 36)

²O que se pretende no assegurar-se a irredutibilidade é que o servidor mantenha seu padrão de vida, para formar a burocracia, isto é, o profissionalismo no serviço público, dando-se elevado atendimento ao usuário e imunizando o servidor contra tentações na oferta de propinas. (OLIVEIRA, 2008, p. 68)

encontrar um sentido que anima e reorienta a vida (FRANKL, 1990, 2008; GUEDES; GAUDÊNCIO, 2012). Resta evidenciado que a verdadeira busca do homem é pelo sentido.

6.3 Estagnação Profissional – mesmo cargo até aposentadoria

Outro ponto que merece destaque, no relato da maioria dos entrevistados, foi a preocupação em permanecer sempre no mesmo cargo, e que, enquanto servidor concursado, não há possibilidade de ser promovido para outro cargo, vez que o ingresso dá-se por concurso público, ou por nomeações para ocupar cargos comissionados ou funções gratificadas. Contudo, essas nomeações são feitas pelos Magistrados, sob o critério de confiança e tem o caráter de livre exoneração, assim podem ser retiradas a qualquer momento. Por este caráter temporário, os cargos comissionados ou funções gratificadas acabam não sendo almejados pelos entrevistados.

Seguem abaixo, as falas dos Participantes que destacam esse fato, sobre a estagnação profissional:

Percebo-me com motivações totalmente diferentes. A expectativa inicial, a estabilidade financeira, foi alcançada, no entanto, no Tribunal de Justiça você fica limitado quanto ao crescimento financeiro e minha situação atual em termos de motivação é buscar algo em que possa ter retornos maiores, fruto somente de minhas decisões, sem dependência do Estado ou de qualquer outro órgão ou pessoa. (Participante 1)

Inferimos ao analisar esta fala, que o Participante 1 demonstra insatisfação por não haver, para ele, oportunidade de crescimento e lamenta este fato, enquanto servidor. Entretanto, relata que se sente motivado a buscar o complemento para sua renda, fora do Poder Judiciário Estadual, exercendo outra atividade, que ele não revelou na entrevista, justificando, quando perguntado, que ainda não tinha nada concreto em mente.

Outros Participantes falam sobre o interesse por outras carreiras, demonstrando desejo em estudar para realizar concurso público e assumir outra carreira, em outro órgão público. *“Apesar da melhora dos vencimentos, percebo que o meu trabalho não é devidamente reconhecido, o que causa desmotivação para continuar na área. Pretendo fazer outros concursos, seguir uma carreira jurídica, onde eu possa ter mais autonomia.”* (Participante 4).

Por outro lado, temos a fala de uma Participante que revela que sua motivação aumentou ao longo do tempo, em seu discurso podemos perceber que a regularização de sua profissão, com a instituição do plano de cargos, carreiras e vencimentos, com o consequente aumento de sua remuneração, teve impacto positivo em sua motivação enquanto servidora. *“Minha motivação aumentou, no início não me sentia valorizada, mas com o plano de cargos*

e salários (que estabeleceu as funções e regularizou o salário) isso mudou. Sinto-me mais motivada agora!” (Participante 5).

Assim, percebemos que para cada um a forma de ver esta estagnação é diferente. O Participante 4 sente-se engessado no cargo que ocupa, enquanto a Participante 5 sente-se motivada com a delimitação de tarefas, enaltecendo positivamente o fato de ter um salário regulamentado, assim como as atividades inerentes ao seu cargo.

Frankl (2007) afirma que o ser humano é capaz de encontrar um sentido no trabalho, no qual o que importa não é a profissão em si, mais a maneira como é realizada (FRANKL, 2007). Desta afirmação, podemos inferir que se o funcionário encontra sentido na atividade que está realizando, ele a fará mais motivado, não será um mero repetidor de tarefas, mas entenderá o para quê, e para quem aquela atividade é destinada.

6.4 Impotência diante do Volume de Trabalho, Prazos, GPJ

Atualmente o Poder Judiciário vem sendo muito demandado, existe uma predisposição social a gerar processos judiciais para solução de conflitos, e isso acarreta no aumento do número de processos. É uma demanda crescente pelos serviços do Poder Judiciário. E esse aumento na demanda vem gerando reflexo na saúde dos servidores.

“Sim, o trabalho vem interferindo na minha saúde e qualidade de vida, a sobrecarga de trabalho a que estou submetida vem gerando estresse e ansiedade, afetando o organismo (biológico e psicológico).” (Participante 4)

“Por conta do excesso de digitação já sinto dores e dormência nas mãos.” (Participante 5)

Conseqüentemente, os servidores relatam que andam sobrecarregados, que não conseguem dar conta da quantidade crescente de processos. Alguns sentem como se seu trabalho não fizesse diferença. “A carga de trabalho inclui o que você faz e como faz. A atual crise no local de trabalho afeta a carga de trabalho de três formas: ela é mais intensa, exige mais tempo e é mais complexa. [...] Não há tempo para tomar fôlego.” (MASLACH; LEITER, 1999, p. 64).

Vejamos as respostas abaixo, selecionadas para ilustrar como os servidores sentem-se diante desta sobrecarga:

“Existem várias situações que geram insatisfação para mim; falta de servidores suficientes, muita cobrança do Tribunal de Justiça do Maranhão, e falta de estrutura e planejamento adequado à necessidade de cada setor.” (Participante 3)

Meu trabalho é muito cansativo, cansaço motivacional e físico. Sinto-me desmotivada! Funciona assim, não consigo produzir a quantidade que gostaria, aí fico angustiada, não durmo direito e acabo me cobrando e pensando um monte de coisas. Penso numa forma sair da unidade, ou estudar mais para passar em outro concurso. (Participante 4)

As Varas da Fazenda Pública possuem esta peculiaridade, registram um acervo processual acima da média em relação a outras unidades judiciais de outras competências, como Varas Cíveis e Criminais, por exemplo.

Neste relato, o Participante sente-se afetado quando os processos judiciais não andam, ou seja, não seguem seu curso processual previsto. *“Sinto-me insatisfeito quando, por qualquer motivo, as partes não conseguem ver suas demandas andarem. Isso me afeta!”* (Participante 6). A preocupação do servidor é com o reflexo desta estrutura no atraso da prestação de serviço às partes processuais e jurisdicionados.

Arelada ao cumprimento das metas e dos prazos processuais, está a GPJ – Gratificação por Produtividade Judiciária estabelecida pela Lei Estadual nº 9.326/2010 e regulamentada pela Resolução do Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão nº 73/2016, que dispõe sobre metas e indicadores de produtividade para as unidades administrativas e judiciais do Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão, no 1º e 2º grau de jurisdição. (MARANHÃO, 2010)

A Lei Estadual nº 9.326/2010 assegura que todos os servidores do Poder Judiciário, dentre efetivos e ocupantes de cargos comissionados, estão aptos a concorrer e a receber a GPJ – Gratificação por Produtividade Judiciária. (MARANHÃO, 2010)

A GPJ – Gratificação por Produtividade Judiciária corresponde a uma bonificação no valor correspondente a um salário do servidor, que será paga uma vez por ano, no final do ano geralmente, aos servidores que alcançarem as metas estabelecidas. Metas estas que são estabelecidas pelo CNJ – Conselho Nacional de Justiça, conjuntamente com portaria da Presidência do TJMA, para as unidades administrativas e judiciárias.

Conforme a AGEM – Assessoria de Gestão Estratégica do Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão, a GPJ tem o objetivo de buscar a melhoria da produtividade e da qualidade dos serviços prestados pelo Poder Judiciário do Estado do Maranhão, a partir do alcance de metas por produtividade, em consonância aos objetivos e metas do Planejamento Estratégico do Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão e metas nacionais estipuladas pelo CNJ – Conselho Nacional de Justiça.

O exercício do trabalho visando o cumprimento das metas, objetivando o recebimento da remuneração correspondente à GPJ, também denominada de 14º (décimo quarto) salário, uma vez que é recebida no final do ano, após o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário, acaba sendo uma vivência que envolve cobrança por produtividade, pelos gestores e pelos colegas de trabalho, bem como pelos demais servidores.

Sobre o elemento emocional do trabalho relacionado à sobrecarga de trabalho e presente em certas ocupações, Johnson, S. *et al.* (2009, p. 67) explanam que:

Certas ocupações apresentam uma probabilidade maior de envolver o elemento emocional do trabalho, sugerindo que as pessoas que atuam nessas ocupações estão propensas a apresentar maior vulnerabilidade ao *stress* do que em ocupações que não exigem a demonstração de emoções. [...] Outros estressores também são evidentes em muitas ocupações, por exemplo, a ameaça de violência, falta de controle em relação ao trabalho ou sobrecarga de trabalho. (JOHNSON, S. *et al.*, 2009, p. 67)

Elaborada a seguinte pergunta: **10) Você considera que as normas e regras utilizadas na sua unidade de trabalho interferem e/ou são determinantes na finalidade deste (produtividade/qualidade do atendimento e do serviço prestado)?**

Buscamos averiguar, com essa pergunta, por meio das respostas na realização da entrevista, como os servidores apreendem as regras do ambiente organizacional em que estão inseridos, e se elas interferem na produtividade/qualidade do atendimento e do serviço prestado.

Os Participantes responderam, em maioria, que sim, observando que as regras da instituição, da unidade, bem como as regras para divisão de tarefas indicadas pelo chefe superior imediato interferem na produtividade/qualidade do atendimento e do serviço prestado. Vejamos a seguir:

“Sim, são importantes para a organização, e conseqüente alcance da finalidade, contudo nem todos cumprem as normas e regras da unidade, e isso prejudica o andamento do trabalho desempenhado na unidade.” (Participante 3)

“Sim, porém as normas, regras e forma de trabalho estão mais voltadas para os números, percebo que o foco é mais na quantidade do que na qualidade dos serviços, o que necessariamente afeta negativamente, em minha opinião, o serviço prestado. Não concordo com essa forma de trabalho!” (Participante 4)

“Sim, existem peculiaridades na nossa unidade que fazem toda a diferença em relação às demais. E que nos tornam mais céleres como, por exemplo, o rodízio nas tarefas, cada semana um servidor fica responsável por um grupo de tarefas na unidade.” (Participante 5)

“Sim, as normas e regras interferem tanto na produtividade quanto na qualidade do serviço prestado.” (Participante 6)

No entanto, cabe ponderar que as normas e regras da instituição não devem ser determinantes para realizar sentido, ou não realizar sentido, por meio do trabalho. Porque para a Logoterapia e Análise Existencial (FRANKL, 2012), as situações humanas são vistas em função do sentido do momento, da liberdade da vontade e da responsabilidade que é manifestada no caráter único e eterno de cada situação. “Em determinadas circunstâncias não se trata apenas de mobilizar a vontade de sentido, mas também de despertá-la ali onde se encontra soterrada, onde permanece inconsciente, onde se encontra reprimida.” (FRANKL, 2015, p. 72).

Assim, em cada situação, o homem deve escolher com responsabilidade os desafios que a vida impõe. Não se deve perguntar pelo sentido de sua vida, mas, responder as indagações que a própria vida faz. Desta forma, a responsabilidade em sua inseparável liberdade constitui-se como essência humana.

6.5 Falta de Autonomia no Trabalho

As relações de trabalho no ambiente organizacional do Poder Judiciário são permeadas por obediência, disciplina, subordinação, submissão. Os papéis de subordinado e chefe são definidos por Códigos, Legislação, Regimentos e Resoluções.

O servidor do Poder Judiciário do Estado do Maranhão está subordinado a dois órgãos, são eles: O Tribunal de Justiça e o Juiz de Direito, que é considerado órgão do Poder Judiciário, de acordo com art. 92 da Constituição Federal de 1988.

Art. 92. São órgãos do Poder Judiciário:

I - o Supremo Tribunal Federal;

I-A - o Conselho Nacional de Justiça;

II - o Superior Tribunal de Justiça;

II-A - o Tribunal Superior do Trabalho;

III - os Tribunais Regionais Federais e Juízes Federais;

IV - os Tribunais e Juízes do Trabalho;

V - os Tribunais e Juízes Eleitorais;

VI - os Tribunais e Juízes Militares;

VII - **os Tribunais e Juízes dos Estados** e do Distrito Federal e Territórios.

(grifo nosso) (BRASIL, 1988)

A organização do trabalho no Poder Judiciário, com hierarquia bem delimitada, subordinação e discrepância de poder entre servidores e Juízes de Direito, favorece o surgimento de condutas desviantes no ambiente institucional, como por exemplo, sobrecarga de trabalho, exigência para o cumprimento de metas – para o servidor e para o Magistrado, visto que o Magistrado também tem metas específicas impostas pelo CNJ (Conselho Nacional

de Justiça) – relações interpessoais conflituosas entre servidores, e entre os juízes e servidores, a exemplo do assédio moral.

A ilustração do impacto dessas regras nos servidores comparece nas falas a seguir, em que os servidores elencam as regras da instituição e os impactos destas regras na sua forma de trabalhar e na sua motivação.

[...] Para citar dois exemplos, uma norma que exige uma distribuição igualitária de funcionários para setores completamente diferentes, no caso da unidade em que atuo, compromete enormemente a produtividade em questão. Outra norma é a de não poder dar informação processual por telefone, que ao mesmo passo que aumenta a produtividade do setor, diminui a qualidade do atendimento aos interessados. (Participante 1)

“A cobrança excessiva de produtividade no que tange à quantidade, além da falta de diálogo com o chefe imediato, no âmbito profissional, são motivos de insatisfação no meu ambiente de trabalho que acabam tendo reflexo no meu trabalho.” (Participante 4)

Sim existem situações que nos geram insatisfação. Não poder dar a resposta rápida aos nossos "clientes" como eles esperam devido à demanda de processos e à falta de planejamento do setor competente do TJMA, o que gera situações de estresse no atendimento ao público. Outro ponto é quando a sintonia da equipe não está ajustada, principalmente na relação Gabinete-Secretaria (falta de localização de processos, visão distorcida do ambiente de Secretaria pelos servidores do Gabinete). (Participante 1)

Em resposta ao roteiro de entrevistas, um dado que compareceu foi o destaque que os Participantes deram ao fato de não serem reconhecidos em seu trabalho, nem pelos gestores, nem pelos jurisdicionados. Ao contrário, são, cada vez mais, alvos de reclamação e exigências. Vejamos as falas dos Participantes, que ilustram esse elemento.

Motivação prejudicada, tendo em vista que o trabalho só aumenta e as reclamações dos jurisdicionados também. E o Tribunal de justiça ainda estabelece um limite de servidores por unidade. Acho injusto! Nós que temos tantos processos termos a mesma quantidade de servidores de outra unidade que tem menor quantidade de processos. (Participante 3)

“Apesar da melhora dos vencimentos, percebo que o trabalho não é devidamente reconhecido, o que causa desmotivação para continuar na área.” (Participante 4)

Diante desse panorama, podemos perceber que esses elementos podem criar um ambiente de trabalho que favoreça a insatisfação do servidor, podendo acarretar em seu adoecimento. Contudo, Frankl (1990, 1989, 2014) teoriza que o homem não é livre de, mas é livre para. Encontramos na Logoterapia e Análise Existencial um homem capaz e cheio de possibilidades, que pode escolher entre vitimar-se ou assumir as dificuldades da vida como desafios para exercitar sua liberdade. O homem é livre para decidir, mesmo nas piores situações (FRANKL, 1990, 1989, 2014).

Desta forma, cabe a ele escolher o que fazer para mudar o contexto em que se encontra. Afinal, sabemos que esta é a estrutura organizacional em que o servidor está

inserido, mas ele possui liberdade para mudar o seu entorno, ou então olhar a situação de outra forma.

6.6 Outras Áreas da Vida sendo Exploradas (Família, Lazer, Outras)

Em relação à pergunta feita sobre como fica a distribuição do seu tempo em relação à família, social, profissional e outros, a maioria respondeu que consegue conciliar o tempo dedicado ao trabalho, à família, ao lazer e a outras atividades.

“Hoje em dia consigo conciliar muito bem a atividade profissional, com a família, social, saúde, etc.” (Participante 1)

“A forma como uso meus dias de folga e de trabalho são bem ajustadas!”
(Participante 2)

“Final do dia e no fim de semana com a família.” (Participante 3)

“Atualmente, a distribuição do meu tempo fica prejudicada, uma vez que passo maior parte do meu tempo no trabalho, prejudicando o tempo para outras atividades.”
(Participante 4)

Como trabalho somente um expediente, não interfere o trabalho na minha relação com a família, social e outros. Considero normal, já que consigo conciliar minhas atividades com a família, Igreja, lazer. Equilíbrio tudo, especialmente para aproveitar meu tempo de folga, nos fins de semana! (Participante 5)

“Eu tento distribuir meu tempo de forma que consiga atender de forma equitativa o profissional, o social e a família.” (Participante 6)

De acordo com Lukas (2005), trabalho, realizações e todo e qualquer processo criativo ou organizativo – quer seja manual, quer intelectual – estão sempre orientados para o futuro. Mesmo em uma empresa complexa, todo trabalhador é impulsionado por determinados desejos em relação ao futuro: assumir um cargo ou uma responsabilidade maior, ganhar reconhecimento, ou simplesmente obter o pão de cada dia. Na esfera privada as metas se apresentam de formas mais concretas. Ou seja, envolvidos em uma atividade conferindo sentido à atividade presente.

Quando se está dessa forma voltado para o futuro, não se sente tanto o peso do estresse. Pelo contrário, a pessoa considera irritante o fato de alguém de fora perturbar um trabalho voltado para o futuro. “O pintor, por exemplo, que está fazendo um quadro, pode sentir muita raiva se tiver que largar os pincéis para realizar uma tarefa diferente qualquer.” (LUKAS, 2005, p. 24)

A distribuição do tempo livre para exercer outras atividades é uma forma de amenizar os efeitos do *stress* ocasionado no trabalho. É importante ter em mente as três

categorias de valores que a Logoterapia e Análise Existencial propõe e não desenvolver um sistema piramidal de valores, para não exagerar na importância de um único valor. “De maneira especial, a experiência de haver ou não algum sentido no tempo livre de certa forma equivale à experiência de haver ou não haver algum sentido no conjunto de nossa ‘caminhada terrestre’.” (LUKAS, 2005, p. 27).

6.7 Percepção de Sentido no Trabalho

Elaboramos um bloco de perguntas que buscaram investigar o sentido do trabalho para os entrevistados, são elas:

5) O que vem à mente quando escuta a palavra trabalho (pensamentos e sentimentos)?

7) Que importância você atribui ao seu trabalho desempenhado (para você mesmo e para outra pessoa ou contexto)?

9) Você reconhece utilidade no seu trabalho? (Se sim). Para quem? (Se não).

O que o mantém realizando essa tarefa?

11) Quais as situações geradoras de satisfação no exercício do seu trabalho (percepções de sentido)?

A intencionalidade, na elaboração destas perguntas, foi aferir se estes servidores percebem sentido no exercício do trabalho, por meio da utilização do recurso da autotranscendência. Tendo consciência de que o seu trabalho tem um destinatário, além dele mesmo.

As respostas dos Participantes foram variadas, apresentaremos aqui as respostas de todos os Participantes, a cada uma das perguntas discriminadas acima.

5) O que vem à mente quando escuta a palavra trabalho (pensamentos e sentimentos)?

“Penso em dignidade, conquista, valor, hombridade, satisfação, sucesso, etc.”

(Participante 1)

“Metas a atingir, expectativas, isso sem significar algo penoso; mas vejo isso como satisfação a ser dada a própria sociedade, por meio do meu trabalho.” (Participante 2)

“Responsabilidade, remuneração, dignidade, atividade moral e física (risos). Pois trabalhamos com grandes volumes de processos, e no deslocamento deles, acabamos fazendo atividade física, também!” (Participante 3)

“Obrigação, algo que eu tenho que fazer, tenho que cumprir!” (Participante 4)

“Agradecimento e tranquilidade!” (Participante 5)

“O trabalho, além de ser o local onde desempenho minhas atribuições como servidor público, é também um local onde posso visualizar um resultado concreto do meu trabalho para a sociedade!” (Participante 6)

Os Participantes falam sobre remuneração, responsabilidade, obrigação, agradecimento, trabalho visto com local onde possa visualizar um resultado concreto do exercício das atividades laborais, para a sociedade.

Lembramos que o conceito de espírito, outrora apresentado, acrescenta ao mundo do trabalho que a partir de uma mesma disposição bio-psíquica ou de um mesmo ambiente de trabalho, uma pessoa poderá realizar obras diferentes ou atitudes diversas. Isso significa que a pessoa espiritual faz uso da sua liberdade em relação aos condicionantes da hereditariedade e do meio social, presentes no espaço de trabalho. (SANTOS; OLIVEIRA, 2016)

A dimensão espiritual não se reduz à religiosidade, afirma Lukas (1989), mas abarca todos os fenômenos especificamente humanos, tais como: o senso valorativo (estético e ético), liberdade e responsabilidade, consciência valorativa, intencionalidade, preocupação com o sentido da vida, dentre outros.

Segundo Frankl (1989), liberdade sem destino é impossível; liberdade só pode ser liberdade em face de um destino, um livre comportar-se perante o destino. Sem dúvida, o homem é livre; mas isto não significa que esteja flutuando, por assim dizer, num espaço sem ar pois, ao contrário, acha-se envolvido por uma série de vínculos. Estes vínculos, contudo, são os pontos de arranque para sua liberdade (FRANKL, 1989). “O destino pertence ao homem como o chão a que o agarra a força da gravidade, sem a qual lhe seria impossível caminhar.” (FRANKL, 1989, p. 120).

Assim, o sentido é a ligação entre o homem e o mundo, jamais é um “sentido para mim”, mas sempre “um sentido em si mesmo”. A resposta para o questionamento sobre o homem não é mais do que ele seria “um ser em busca de felicidade”, ou seja, “da própria felicidade”, mas que seria “um ser em busca de sentido”, ou seja, “de sentido no mundo”. (LUKAS, 1992, p. 136-137)

A realização de valores criativos está inteiramente ligada à missão de vida e o trabalho, como realização desses valores, possui uma importância que não pode ser subestimada. Frankl (2003) afirma que o trabalho pode representar o campo em que a unicidade do indivíduo se relaciona com a comunidade recebendo, desse modo, o seu sentido e valor. Sendo importante lembrar, que não é uma determinada profissão que confere sentido ao homem, ou seja, não é o que o trabalho faz ao homem, mas pelo contrário, é o que o profissional faz do seu ofício, do seu trabalho, expressão da sua singularidade, algo que só ele

pode fazer que possibilitará sentir-se pleno de sentido. O que comparece na fala dos Participantes.

7) Que importância você atribui ao seu trabalho desempenhado (para você mesmo e para outra pessoa ou contexto)?

Um grau de importância elevado, ainda mais nos dias atuais em que se questiona bastante a "justiça" quanto à sua celeridade e à qualidade do serviço ofertado. Para mim é importantíssimo um atendimento ao público eficiente e eficaz e o cumprimento dos expedientes da forma mais célere e organizada possível. (Participante 1)

“Considero de extrema importância, uma vez que, os funcionários servem de espelho na unidade jurisdicional, e uma ótima operacionalização do meu trabalho servirá para ‘apagar’ a imagem de negatividade que se tem do funcionário público.” (Participante 2)

“Ajudar na solução de conflitos e satisfazer algumas das necessidades dos jurisdicionados.” (Participante 3)

“Entendo que o meu trabalho é relevante para o funcionamento da unidade, como um todo!” (Participante 4)

“Para mim: sinto-me útil e tiro o meu sustento. Para os outros: nosso trabalho dá respostas às demandas da sociedade.” (Participante 5)

“Sinto-me realizado ao ver meu trabalho ajudar as pessoas, e saber que sou parte de uma engrenagem que se não funcionar bem acaba afetando o todo.” (Participante 6)

Em grande parte dos registros, os Participantes respondem que se sentem úteis e que o seu trabalho tem relevância para outras pessoas, e para a sociedade como um todo.

Nas relações de trabalho, os homens buscam o poder e valorizam a detenção de poder, contudo, a Logoterapia e Análise Existencial esclarece que o poder é um meio para obter sentido, e não um fim. Sobre isso, Frankl (2011, p. 50) afirma que “o prazer, mais do que a finalidade básica dos esforços humanos é, de fato, o efeito da realização de sentido. O poder, por sua vez, mais do que um fim em si mesmo constitui, na verdade, um meio para um fim.” (FRANKL, 2011, p. 50).

O *stress* que comparece nas relações de trabalho desses servidores é algo recorrente, por vários fatores. Entretanto, Frankl (2005) considera que a ausência total de *stress* é incompatível com a natureza humana e contrapõe-se ao princípio da homeotase e da noodinâmica: o indivíduo saudável está constantemente em estado de tensão entre o ser (estado ou situação atual) e o dever-ser (estado ou situação a ser alcançada). No ambiente de trabalho, permeado por metas, cobrança por produtividade, e competição, a ocorrência do

stress é algo comum. O dever-ser pode ser um sentido a ser encontrado ou uma tarefa a ser realizada.

Desta forma a Logoterapia e Análise Existencial enfatiza que há necessidade de existência de *stress* moderado para uma vida plena. “Não é preciso dizer que o homem não deve ser submetido a tensões excessivas. O que ele carece é apenas de uma quantidade moderada, uma quantidade saudável, uma dosagem equilibrada de tensões.” (FRANKL, 2005, p. 97).

**9) Você reconhece utilidade no seu trabalho? (Se sim). Para quem? (Se não).
O que o mantém realizando essa tarefa?**

“Sim, muita utilidade. Para os demandantes de ações, advogados, órgãos como a Defensoria Pública e Ministério Público, para a própria imagem do Tribunal e para aqueles que um dia possam vir a utilizar os nossos serviços.” (Participante 1)

“Sim, para as inúmeras pessoas que há anos vêm se arrastando o processo delas na justiça, principalmente o das Varas da Fazenda Pública, que tem o rito mais longo. Eu me vejo como “acalentador” dessas pessoas aflitas que desejam ver o fim do processo delas, a solução dos problemas!” (Participante 2)

“Sim, o meu trabalho tem utilidade para as partes processuais, e para a sociedade.” (Participante 3)

“Sim, reconheço que o meu trabalho tem utilidade para os jurisdicionados.” (Participante 4)

“Sim, as pessoas entram em busca de seus direitos ante a Fazenda Pública (Estado ou Município), e eu faço parte da equipe que dá andamento para que esses direitos sejam analisados pelo Juiz de Direito.” (Participante 5)

“Sim, meu trabalho é importante para todo aquele que depende dos documentos e expedientes que são gerados na nossa unidade de trabalho.” (Participante 6)

Ressalta-se que o homem se orienta, primariamente, para o sentido e os valores, destacando a autotranscendência como constitutivo essencial do homem. “No que concerne agora à liberdade, ela é uma liberdade em relação a três coisas e, em verdade: perante as pulsões, perante a herança e perante o mundo circundante.” (FRANKL, 2012, p. 89).

Nota-se, por meio da fala dos Participantes, que eles reconhecem e atribuem importância ao trabalho desempenhado. Enaltecendo a utilidade para o outro, e para si mesmo. Existe certo grau de insatisfação em relação ao trabalho e às atividades desempenhadas, mas a Logoterapia e Análise Existencial aponta que, no que se refere ao

poder que o homem tem de ser sujeito de sua própria existência, e capaz de criar o mundo em que habita. Portanto, mesmo diante de situações insatisfatórias ou de frustração, o servidor poderá escolher uma vez que, mesmo diante de situações que não pode mudar, ainda há a liberdade de escolher, e de até transformar, em certos casos, a sua realidade.

Peter (1999) sublinha que a impulsividade e seus condicionamentos não afetam propriamente esta esfera (dimensão noética). A doença, os impulsos, as necessidades se movem no plano meramente psicofísico, ao passo que a esfera da existência está acima da facticidade psicofísica. Portanto, a dimensão noética não adoece.

Em relação ao trabalho, Lukas (1992, p. 137) acrescenta que:

Normalmente, um trabalho que tenha sentido causa alegria, uma alegria maior que um trabalho que se limita a não exigir demais e a produzir dinheiro. Há, porém, situações de vida extremas, sob as quais um trabalho com sentido é muito difícil, e exige um esforço extraordinário, não originando absolutamente uma alegria imediata; mas por ser considerado importante ou valioso, o trabalho é levado corajosamente até o fim. O critério da vantagem própria vale somente até o limite da mônada, além deste, prevalece o sentido da causa em si. (LUKAS, 1992, p. 137)

A definição do homem, na Logoterapia e Análise Existencial, como ser espiritual-pessoal e a forma como ele é capaz de se autodeterminar trazem a noção de que “o existir humano é ser-responsável porque é ser-livre.” (FRANKL, 1989, p. 162).

11) Quais as situações geradoras de satisfação no exercício do seu trabalho (percepções de sentido)?

“Visualizar o ambiente de trabalho organizado, eventualmente poder participar da tomada de decisões, boa equipe de trabalho, conhecimento das atividades a serem desenvolvidas, etc.” (Participante 1)

“Amizade, companheirismo, feedback.” (Participante 2)

“Conseguir visualizar a solução dos conflitos e arquivar os autos. Estas são situações geradoras de satisfação no exercício do meu trabalho!” (Participante 3)

“Quando vejo os problemas, que são objetos dos processos, resolvidos.” (Participante 4)

“Fico muito feliz quando a parte vem receber um alvará (dinheiro que lhe é de direito), e quando alguém assume um cargo no setor público devido a uma decisão no processo que tramitou na unidade.” (Participante 5)

“Quando a parte, o autor do processo, vê sua demanda resolvida pelo serviço ofertado por esta unidade de trabalho, ou quando se mostra satisfeita com o atendimento prestado.” (Participante 6)

Podemos perceber, por meio das respostas dos Participantes, que eles enxergam um destinatário para seu trabalho. Notem como eles relatam que ficam felizes quando as partes vêm seu processo resolvido, quando recebem um alvará – dinheiro que lhe é de direito- ou quando alguém assume um cargo público devido a uma decisão do processo que tramitou na unidade.

A Logoterapia e Análise Existencial traz contribuições valiosas para a compreensão do ser humano e do sentido do trabalho. Segundo Izar Xausa (1986, p. 132), Frankl “não considera o homem como encerrado pelos influxos deterministas de sua natureza biopsicológica”. A Logoterapia e Análise Existencial convoca sempre para a ação.

Para a Logoterapia e Análise Existencial, segundo Guedes; Gaudêncio (2012) existe a dialética destino *versus* liberdade. O destino diz respeito às condições biológicas, psicológicas e sociais, às predisposições - seria o reino do real, onde não há mais possibilidades de escolhas e, portanto, não há responsabilidade. Enquanto a liberdade está na área da 3ª dimensão, a noética, que consiste nos atos de escolhas diante dos condicionamentos, nesse caso dizendo respeito ao reino das possibilidades, e por isso, ali cabendo a responsabilidade. “Em síntese, dita de maneira figurada, é como se o chão em que pisamos fosse o destino (inevitável) e os nossos saltos estivessem ao nível do campo de liberdade e fôssemos responsáveis para saltar, conscientemente, diante dos feixes de possibilidades, considerando-se que a consciência é o ‘órgão de sentido’.” (GUEDES; GAUDÊNCIO, 2012, p. 31), já que é por meio dela que se pode atingir o conhecimento de algo como revestido de sentido ou não.

O trabalho não é um fim em si mesmo, mas deve ser um meio para uma finalidade, pois, revestido desse entendimento e dessa forma de agir, o homem é capaz de perceber o verdadeiro sentido do trabalho, por meio da autotranscendência, na medida em que se importando com o objetivo, um possível sucesso ou fracasso não será suficiente para retirar o sentido da vida, já que a autorealização não deve ser a motivação primordial da relação do homem com o trabalho. (GUEDES; GAUDÊNCIO, 2012, p.35)

Esta visão sobre a alegria encontrada no trabalho e que, mesmo em situações adversas, por conta da autotranscendência, o trabalho é considerado como valioso e é levado, corajosamente, até o fim. Não mais o trabalho é visto como algo para mim, exclusivamente, mas algo que serve algo ou alguém, além de mim. Nesse sentido, Lukas (1992, p. 142-143) demonstra exemplificando como a diferença sutil entre os exemplos abaixo, é a autotranscendência, que significa incluir configurações de sentido objetivas do mundo externo na sua própria motivação em relação ao trabalho.

Há autores que escrevem um livro para figurar na lista dos mais vendidos; e há autores que escrevem para presentear seus leitores. Há médicos que querem ter uma prática médica rentável, e há médicos que querem lutar contra a doença. Há

operários trabalhando em linhas de montagem por tarefa, para poderem ter um nível de vida melhor, e há outros que, com este trabalho, alimentam melhor sua grande família. A diferença sutil é outra vez a autotranscendência, que significa incluir configurações de sentido objetivas do mundo externo na sua própria motivação. (LUKAS, 1992, p. 142-143)

Desta forma, compõe a essência do homem a concepção de que ele é um ser orientado para algo, para alguém, além de si mesmo. “O homem não existe para se auto-observar. Existe para entregar-se, sacrificar-se e para abandonar-se conhecendo e amando.” (FRANKL, 2012, p. 86).

Eu mesmo penso que o homem jamais é primordialmente interessado em uma tal condição interior, mas, com mais razão sempre interessado em alguma coisa, ou alguém, a realidade exterior, seja uma causa a servir ou alguém a ser amado (o que significa que o parceiro não é tido como um meio para alcançar o fim da satisfação da necessidade). (FRANKL, 2005, p. 97)

Frankl (1992a) compreende que o principal fator de proteção ao ser humano é a percepção de um sentido na vida. Tendo em conta que ter uma razão para viver se constitui em uma condição necessária para a resiliência humana. Assim, por meio de suas experiências clínicas, Frankl (2011) constata que o relato mais frequente dos seus pacientes era uma sensação de vazio existencial, ocasionada pela frustração da motivação primária do ser humano: a vontade de sentido - um mal-estar que se expressa por meio do tédio e a sensação de que a vida não tem sentido (FRANKL, 2011).

Merece destaque a fala da Participante 5, que sente-se honrada em trabalhar na 5ª Vara da Fazenda Pública do Fórum de São Luís no Estado do Maranhão. Para a Participante 5, o seu trabalho destina-se ao rico e ao pobre, referindo-se ao advogado, e à parte autora do processo, como ela especifica:

Além de me sentir grata, sinto-me honrada por trabalhar num lugar que verdadeiramente se preocupa em atender às necessidades da sociedade. E isso independe da parte estar de paletó ou de chinelas havaianas! (Participante 5). O trabalho para ela é motivo de gratidão, e ela deixa claro em sua fala.

Nessa esteira, a Logoterapia e Análise Existencial aponta como possibilidade de sentido, através do exercício dos valores criativos, quando o homem dedica-se a dar algo ao mundo, em exercer seu trabalho, sua profissão (FRANKL, 1991).

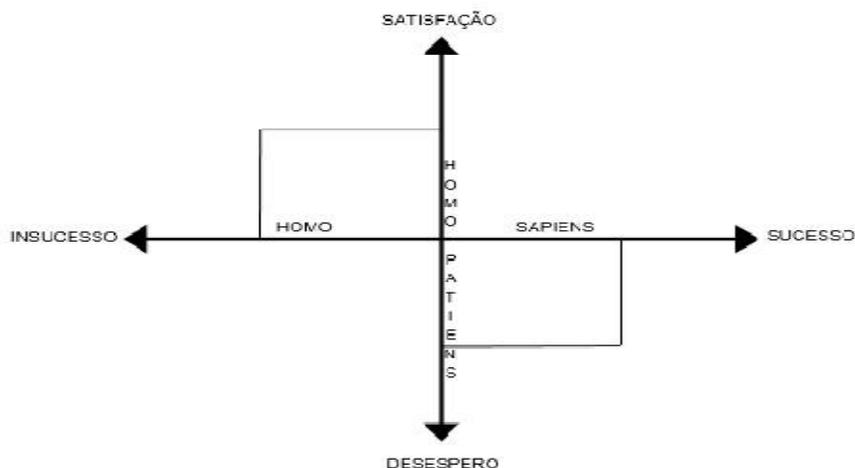
O gráfico a seguir, disponível em Frankl (2011, p. 97) exemplifica através de um plano cartesiano que representa em sua linha horizontal os polos nomeados por Frankl (2011, p. 97) de sucesso e insucesso ou fracasso, onde estão representados um típico “*playboy*” ou homens de negócios. Indicando que esta é a dimensão do *Homo sapiens*. No eixo vertical encontra-se a dimensão do *Homo patiens* que representa, segundo Frankl (2011, p. 97), o homem resistente ao seu sofrimento que mesmo diante do inevitável, preenche o sentido e

realiza-se. Os polos da vertical são nomeados por Frankl (2011, p. 97) de satisfação e desespero. Destarte, a partir da ligação dos pontos coordenados no plano cartesiano proposto por Frankl (2011, p. 97), cabe considerar que o homem pode encontrar satisfação, apesar do insucesso e em contrapartida encontrar desespero mesmo vivenciando o sucesso.

Normalmente, o homem move-se num plano horizontal, cujos polos são o sucesso e o fracasso. Esta é a dimensão do *homo sapiens*, que deseja ser bem-sucedido, seja como empresário, seja como playboy. Mas há uma segunda dimensão, que se situa noutro plano, perpendicular ao primeiro. Gosto de chamar-lhe dimensão de *homo patiens*, a daquele que, mesmo diante de um sofrimento inevitável, consegue avançar até a plena realização do sentido da sua vida. Aqui os polos já não são o sucesso ou o fracasso, mas a realização e o desespero. (FRANKL, 2016, p. 42-43)

Oportunamente, apresentamos o Gráfico das Dimensões do Existir humano:

Figura 6 - Gráfico das Dimensões do Existir humano



Fonte: (FRANKL, 2011, p. 97)

Conhecendo tais conceitos da Logoterapia e Análise Existencial compreende-se o trabalho como um espaço de transposição de fronteiras, onde o trabalhador tem a oportunidade de confrontar-se com seus limites e buscar superá-los, podendo investir no seu desenvolvimento pessoal e ir muito além de suas possibilidades iniciais. (SANTOS; OLIVEIRA, 2016). “A Logoterapia vê o homem como um ser em busca de sentido, como um ser responsável pela realização desse sentido.” (FRANKL, 2011, p. 196). E o trabalho pode ser uma forma de realizar sentido na vida.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do presente trabalho possibilitou compreender a relação entre trabalho, sentido do trabalho e sentido de vida, na perspectiva da Logoterapia e Análise Existencial. Assim como a percepção de sentido no exercício profissional dos servidores do Poder Judiciário do Estado do Maranhão. Foi possível, por meio do desenvolvimento da presente pesquisa, identificar e analisar a percepção de sentido no trabalho, no exercício profissional dos servidores públicos do Poder Judiciário do Estado do Maranhão, a partir das contribuições teóricas da Logoterapia e Análise Existencial.

O método de pesquisa utilizado foi qualitativo, o instrumento foi uma entrevista semiestruturada. E, para análise dos dados, utilizamos a modalidade L proposta por Martins e Bicudo (1994).

Foram entrevistados 6 (seis) servidores concursados do Poder Judiciário do Estado do Maranhão, lotados na 5ª Vara da Fazenda Pública, unidade judicial localizada no prédio do Fórum da Comarca de São Luís no Estado do Maranhão.

Dentre os servidores escolhidos, estão Analista Judiciário-Direito (cargo de nível superior) e Técnico Judiciário (cargo de nível médio). Cabe apontarmos uma limitação na presente pesquisa, haja vista termos três cargos no Poder Judiciário do Estado do Maranhão, Analista Judiciário (cargo de nível superior), Técnico Judiciário (cargo de nível médio) e Auxiliar Judiciário (cargo de nível fundamental). Contudo, na unidade escolhida para pesquisa, a 5ª Vara da Fazenda Pública, não havia nenhum servidor do cargo de Auxiliar Judiciário lotado na unidade o que, de alguma forma, limitou a pesquisa, uma vez que não pudemos obter resultados da pesquisa com os três cargos de diferentes níveis de escolaridade do Poder Judiciário do Estado do Maranhão.

Ao realizarmos as entrevistas semiestruturadas com os Participantes, foi possível a obtenção de maiores informações acerca do contexto organizacional em que os servidores do Poder Judiciário do Estado do Maranhão estão inseridos, permeado por regras e prazos institucionalizados. Possibilitando-nos conhecer a realidade do trabalho dos servidores da 5ª Vara da Fazenda Pública do Fórum de São Luís no Estado do Maranhão.

Ainda, foi possível identificar, através do conhecimento dos principais conceitos da Logoterapia e Análise Existencial de Viktor Emil Frankl, que o trabalho dos servidores públicos do Poder Judiciário do Estado do Maranhão pode ser percebido como instrumento de realização de sentido. O que ficou evidenciado na fala da maioria dos Participantes, quando

explicaram que o exercício do seu trabalho é voltado para alguém além de si mesmo, que são os jurisdicionados.

Restaram evidenciadas as implicações da realização de sentido ou perda de sentido do homem no trabalho. Bem como, foi possível aprender como a Logoterapia e Análise Existencial pode auxiliar o homem na percepção e na realização de sentido no trabalho.

Em tempos atuais, as pessoas passam cada vez mais tempo no trabalho, e modificam seus hábitos, em decorrência deste tempo investido. Requer atenção especial o contexto do Poder Judiciário, onde a organização do trabalho é regida por metas, estabelecidas por Lei e o cumprimento delas, por vezes em um curto período de tempo, o que compareceu como fator de desmotivação no exercício do trabalho no Poder Judiciário do Estado do Maranhão.

Os resultados obtidos apontaram para a possibilidade de realização de sentido por meio do trabalho (categoria de valor criativo), no exercício profissional dos servidores do Poder Judiciário do Estado do Maranhão.

Finalmente, o panorama ora apresentado não tem por objetivo esgotar a temática, mas sim, estimular a reflexão de pesquisadores, estudantes e profissionais no intuito de fomentar outras leituras e interpretações, possibilitando o pensamento crítico sobre o assunto. Assim, espera-se com o presente trabalho, dentro do que foi produzido, e do que é relevante investigar, para que se ampliem os conhecimentos sobre o assunto e se forneçam subsídios, para se poder realizar um trabalho pleno de sentido, o que acarretará em qualidade na prestação jurisdicional à sociedade.

Restam como sugestões para o futuro, alguns aspectos que poderão ser aprofundados, como a ampliação do presente estudo para uma amostra maior como, por exemplo, todas as Varas de Fazenda Pública do Fórum de São Luís no Estado do Maranhão, que atualmente somam 10 (dez) Varas de Fazenda Pública, no intuito de obter uma amostra que represente um grupo maior de servidores e a realidade laboral deles.

Nesse sentido, pesquisas como esta são fundamentais, pois fornecem parâmetros de análise, identificam avanços, bem como aspectos que precisem ser melhorados. Contribuem, portanto, para o aprimoramento da pessoa, que é servidor do Poder Judiciário do Estado do Maranhão e, conseqüentemente, para que os serviços prestados no âmbito do Poder Judiciário sejam cada vez mais eficientes, em consonância com os princípios constitucionais da administração pública.

REFERÊNCIAS

- ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. 3. ed. São Paulo: Brasiliense, 1988.
- ALMADA, R. **O cansaço dos bons**: A logoterapia como alternativa ao desgaste profissional Vargem Grande Paulista, SP: Cidade Nova, 2013.
- AQUINO, T. A. A. de. **Logoterapia e análise existencial**: Uma introdução ao pensamento de Viktor Frankl. São Paulo: Paulus, 2013.
- BAPTISTA, M. N.; CAMPOS, D. C. de. **Metodologia de pesquisa em ciências**: Análises quantitativa e qualitativa. Rio de Janeiro: LTC, 2007.
- BORGES, L. de O.; YAMAMOTO, O. H. Mundo do Trabalho: Construção histórica e desafios contemporâneos. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.
- BOSCHEMEYER, U. Fundamentos, diretrizes e métodos de trabalho da logoterapia. In: FRANKL et al. **DAR SENTIDO À VIDA**: A logoterapia de Viktor Frankl. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes; São Leopoldo, RS: Sinodal, 1990.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. São Paulo: IMESP, 1988.
- BRASIL. **Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm>. Acesso em: 20 jan. 2018.
- CAMUS, A. **O mito de Sísifo**. Trad. por Ari Roitman e Paulina Watch. Rio de Janeiro: Record, 2010.
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: Estudo de psicopatologia do trabalho. Trad. por Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 3. ed. São Paulo: Cortez, 1988.
- DURKHEIM, E. **Da Divisão do Trabalho Social**. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.
- ENRIQUEZ, E. **Perda do Trabalho, Perda da Identidade**. Cadernos da Escola Legislativa, 5, 53-73, 1999.
- ESTRADA, J. **A empresa de êxito**. Instituto Viktor Frankl – Centro de Estudos em Logoterapia. San Juan, Puerto Rico, 1999.
- FRANKL, V. E. **Fundamentos antropológicos da psicoterapia**. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.
- _____. **Psicoterapia e sentido da vida**: Fundamentos da Logoterapia e análise existencial. 3. ed. São Paulo: Quadrante, 1989.
- _____. **Psicoterapia para todos**: uma psicoterapia coletiva para contrapor-se à neurose coletiva. Petrópolis: Vozes, 1990.

- _____. **A psicoterapia na prática.** Trad. por Cláudia M. Caon. Campinas: Papirus, 1991.
- _____. **A presença ignorada de Deus.** Petrópolis: Vozes, 1992.
- _____. **Psicoanálisis y existencialismo:** De la psicoterapia a la Logoterapia. México, DF: Fondo de Cultura Económica, 1992a
- _____. **Um sentido para a vida:** Psicoterapia e Humanismo. Aparecida: Ideias & Letras, 2005.
- _____. **A vontade de sentido:** Fundamentos e aplicações da Logoterapia. Trad. por Ivo Studart Pereira. São Paulo: Paulus, 2011.
- _____. **Logoterapia e análise existencial:** textos de seis décadas. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2012.
- _____. **Em busca de sentido:** Um psicólogo no campo de concentração. 36. ed. Petrópolis: Vozes, 2014.
- _____. **O sofrimento de uma vida sem sentido:** Caminhos para encontrar a razão de viver. São Paulo: É Realizações, 2015
- _____. **Sede de sentido.** 5. ed. São Paulo: Quadrante, 2016.
- FREITAS, M. L. S. Contribuições da Metodologia da Pesquisa Clínica-Qualitativa para a Pesquisa em Logoterapia e Análise Existencial. Modalidade: espaço de reflexão. Área Temática 3: Educação e Formação Humana. In: **ANAIS ELETRÔNICOS DO VIII CONGRESSO BRASILEIRO DE LOGOTERAPIA E ANÁLISE EXISTENCIAL.** Revista da Associação Brasileira de Logoterapia e Análise Existencial, 5(3), p. 230-235, 2016. Disponível em: <www.periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/le/article/download/37508/18812>. Acesso em: 04 jun. 2018.
- FUHRER, M. C. A. **Resumo de Processo Civil.** 20. ed. São Paulo: Malheiros, 1999.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35 n.2 Mar/Abril 1995, p.57-63.
- GONZÁLEZ REY, F. L. **Pesquisa qualitativa em psicologia:** Caminhos e desafios. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.
- GUEDES, K. C.; GAUDÊNCIO, E. O. Trabalho e Logoterapia: análise existencial da situação de desemprego. **Revista Logos & Existência**, 1(1), p. 26-37, 2012. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/le/article/viewFile/12569/8063>>. Acesso em: 04 jun. 2018.
- IAMAMOTTO, M. V. A questão social no capitalismo. **Revista Temporalis.** Ano 2, n. 3, p. 9-32, jan/jul. 2001. Disponível em:

<http://www.fea.br/Arquivos/Servico_Social/Aulas/Temporalis_n_3_Questao_Social.pdf>.
Acesso em: 05 dez. 2017.

LANCMAN, S; SZNELWAR, L. (Orgs.). **Christophe Dejours**: A psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho. 2. ed. Rio de Janeiro: Paralelo 15; Fiocruz, 2008.

LUKAS, E. **Logoterapia**: A força desafiadora do espírito. São Paulo: Loyola, 1989.

_____. **Assistência Logoterapêutica**: Transição para uma psicologia humanizada. Petrópolis, RJ: Vozes, 1992.

_____. **Prevenção psicológica**: A prevenção de crises e a proteção do mundo interior do ponto de vista da Logoterapia. Petrópolis, RJ: Vozes, 1992a.

_____. **Histórias que curam...** Porque dão sentido à vida. Campinas: Verus, 2005.

MARANHÃO. Lei nº 6.107, de 27 de julho de 1994. **Diário Oficial do Estado do Maranhão**. Poder Executivo, 9 de agosto de 1994. Disponível em: <<http://www.diariooficial.ma.gov.br/public/index.jsf>>. Acesso em: 10 jan. 2018.

_____. Lei nº 9.326, de 30 de dezembro de 2010. **Diário Oficial do Estado do Maranhão**. Poder Executivo, ano CIV, nº 251, 30 de dezembro de 2010. p. 2. Disponível em: <<http://www.diariooficial.ma.gov.br/public/index.jsf>>. Acesso em: 10 jan. 2018.

_____. Poder Judiciário. **Lei complementar nº 14, de 17 de dezembro de 1991**. Dispõe sobre o Código de Divisão e Organização Judiciárias do Estado do Maranhão. Disponível em: <<http://www.tjma.jus.br>>. Acesso em: 12 jun. 2018.

_____. _____. Tribunal de Justiça. **Resolução nº 3, de 21 de fevereiro de 2017**. Regulamenta a descrição das atribuições dos cargos de provimento efetivo do Poder Judiciário do Estado do Maranhão. Disponível em: <<http://www.tjma.jus.br>>. Acesso em: 06 jun. 2018.

MARTINS, J.; BICUDO, M. A. V. **A Pesquisa Qualitativa em Psicologia Fundamentos e Recursos Básicos**. 2. ed. São Paulo: Moraes, 1994.

MARX, K. **O capital**. Rio de Janeiro: Zahar, 1975.

_____. **Sociologia**. São Paulo: Ática, 1980 (Grandes Cientistas Sociais, n. 10).

MASLACH, C.; LEITER, M. P. **Trabalho**: Fonte de prazer ou desgaste? Guia para vencer o estresse na empresa. Trad. por Mônica Saddy Martins. Campinas: Papirus, 1999.

MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento**: Pesquisa Qualitativa em Saúde. 12. ed. São Paulo: Hucitec-Abrasco, 2010.

MINAYO, M. C. de S. O desafio da pesquisa social. In: GOMES, R.; DESLANDES, S; MINAYO, M. (Org.). **Pesquisa social**: Teoria, método e criatividade. Petrópolis, RJ: Vozes, 2012. p. 9-29.

_____. Trabalho de campo: contexto de observação, interação e descoberta. In: GOMES, R.; DESLANDES, S; MINAYO, M. (Org.). **Pesquisa social: Teoria, método e criatividade**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2012. p. 61-77.

PACCIOLLA, A. **Psicologia Contemporânea a Viktor Frankl: Fundamentos para uma psicoterapia existencial**. Trad. por Silvana Cobucci. Vargem Grande Paulista, SP: Cidade Nova, 2015.

PESCUMA, D; CASTILHO, A. P. F. de. **Trabalho acadêmico – O que é? Como fazer?: Um guia para sua elaboração**. São Paulo: Olho d'água, 2008.

PETER, R. **Viktor Frankl: A antropologia como terapia**. Trad. por Thereza Christina Stummer. São Paulo: Paulus, 1999.

OLIVEIRA, C. R. de. **História do Trabalho**. São Paulo: Ática, 1987.

OLIVEIRA, R. F. de. **Servidores Públicos**. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

JOHNSON, S. et al. A vivência do stress relacionado ao trabalho em diferentes ocupações. In: ROSSI, A. M.; QUICK, J. C.; PERREWÉ, P. L. (Orgs.). **Stress e qualidade de vida no trabalho: O positivo e o negativo**. São Paulo: Atlas, 2009.

SADEK, M. T. A organização do Poder Judiciário no Brasil. In: SADEK, M. T. (org.). **Uma introdução ao estudo da justiça**. São Paulo: Idesp/Sumaré, 1995.

SANTOS, G. de M.; OLIVEIRA, N. R. de. **Trabalho e sentido para a vida: Contribuições da logoterapia para encontrar o sentido da vida no exercício da profissão**. Mossoró, RN: Sarau das Letras, 2016.

SIQUEIRA, M. V. S.; MENDES, A. M. Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. **Revista do Serviço Público**, v. 60, n. 3, p. 241-250, 2009. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/35700/gestao-de-pessoas-no-setor-publico-e-a-reproducao-do-discurso-do-setor-privado>>. Acesso em: 29 jan. 2018.

TAVARES, D. S. **O sofrimento no trabalho entre servidores públicos: Uma análise psicossocial do contexto de trabalho em um tribunal judiciário federal**. 2003. 152f. Dissertação (Mestrado em Saúde ambiental) – Universidade de São Paulo, 2003.

TAYLOR, F. W. **Princípios de administração científica**. São Paulo: Atlas, 1980.

TURATO, E. R. **Tratado da metodologia da pesquisa clínico-qualitativa: Construção teórico-epistemológica, discussão comparada e aplicação nas áreas da saúde e humanas**. 6. ed. Petrópolis, SP: Vozes, 2013

XAUZA, I. A. de M. **A psicologia do sentido da vida**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1986.

WEBER, M. A. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. São Paulo: Urupês, 1967.

GLOSSÁRIO

ALVARÁ: trata-se de ordem judicial emanada da autoridade competente em favor de alguém, certificando, autorizando ou determinando atos ou direitos. Fundamentação: artigos 162 a 165 do Código de Processo Civil.

AUTOS: são as peças constitutivas de um processo, tais como as petições, termos de audiências, certidões.

JURISDICIONADOS: cidadão que participa de um processo, como reclamante ou reclamado; autor ou réu.

APÊNDICE A – TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA COLETA DE DADOS NA UNIDADE JUDICIAL – 5ª VARA DA FAZENDA PÚBLICA DO FÓRUM DE SÃO LUÍS/MA

Ilmo. Sr. Dr. Marco Antonio Netto Teixeira – Juiz de Direito Titular da 5ª Vara da Fazenda Pública do Fórum de São Luís do Estado do Maranhão.

Solicitamos autorização institucional para realização da pesquisa intitulada “**TRABALHO E SENTIDO DE VIDA:** Um estudo sobre o sentido do trabalho para servidores do Poder Judiciário”, a ser realizada na 5ª Vara da Fazenda Pública do Fórum de São Luís, do Estado do Maranhão, pela aluna de graduação do curso de Psicologia, da Universidade Federal do Maranhão – UFMA, Débora Maria Arouche Andrade, Matrícula Nº 20110008708, sob a orientação da Professora Ms. Francisca Pereira da Cruz Zubicueta, Matrícula Nº SIAPE 014455579/3445557, cujo objetivo é analisar a percepção da realização de sentido no trabalho, no exercício profissional dos servidores públicos do Poder Judiciário, tendo como local do estudo a 5ª Vara da Fazenda Pública do Fórum de São Luís do Estado do Maranhão, buscando viabilizar condições que possam trazer melhoramentos na prática destes profissionais que trabalham no Poder Judiciário do Estado do Maranhão, necessitando ter acesso aos dados a serem colhidos na Secretaria e no Gabinete da 5ª Vara da Fazenda Pública do Fórum de São Luís do Estado do Maranhão. Ao mesmo tempo, requeremos autorização para que o nome desta instituição conste na explicitação metodológica, bem como em futuras apresentações em eventos e publicações em periódicos científicos.

Ressaltamos que os dados coletados serão mantidos em sigilo, em observância ao regramento da Resolução nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde (CNS/MS), que trata da pesquisa envolvendo Seres Humanos. Salientamos, ainda, que os dados coletados serão destruídos após a análise e conclusão do estudo.

Certos de que podemos contar com a colaboração de Vossa Excelência, agradecemos a disponibilidade e nos colocamos à disposição para quaisquer esclarecimentos adicionais que forem necessários.

São Luís (MA), _____ de _____ de _____.

Nome e Assinatura do pesquisador

() Concordamos com a solicitação.

() Não concordamos com a solicitação.

Nome e Assinatura do Juiz de Direito Titular da 5ª Vara da Fazenda Pública do Fórum de São Luís (MA)

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Universidade Federal do Maranhão-UFMA

Centro de Ciências Humanas-CCH

Departamento de Psicologia

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título da pesquisa: TRABALHO E SENTIDO DE VIDA: Estudo do sentido do trabalho para servidores do Poder Judiciário do Estado do Maranhão.

Pesquisadoras responsáveis: Professora Ms. Francisca Pereira da Cruz Zubicueta (orientadora); Débora Maria Arouche Andrade (discente).

Você está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), de um estudo denominado: “**TRABALHO E SENTIDO DE VIDA:** Estudo do sentido do trabalho para servidores do Poder Judiciário”, cujo objetivo é analisar a percepção da realização de sentido no trabalho, no exercício profissional dos servidores públicos do Poder Judiciário, a ser realizada na 5ª Vara da Fazenda Pública do Fórum de São Luís, do Estado do Maranhão, buscando viabilizar condições que possam trazer melhoramentos na prática destes profissionais.

Sua participação envolve concessão de entrevista, que será gravada, se assim você permitir, e apagada após as transcrições. As informações obtidas poderão ser apresentadas à comunidade científica, sendo mantido o sigilo dos participantes.

Os pesquisadores estarão a sua disposição para qualquer informação/esclarecimento que considere necessário, em qualquer momento da pesquisa. É garantido o respeito a sua privacidade, assim como seu nome, ou qualquer outro dado ou elemento que possa, de qualquer forma, identificá-lo. Estas informações serão mantidas em sigilo.

Você pode se recusar a participar do estudo, ou retirar seu consentimento a qualquer momento, sem precisar justificar, não sofrendo nenhum tipo de penalidade decorrente da desistência em participar da pesquisa.

Esta pesquisa envolve riscos mínimos, sendo assegurada a assistência psicológica durante todo o estudo, caso necessário. De igual maneira, caso ocorra algum dano decorrente de sua participação no estudo, será compensado, conforme estabelecido na Resolução CNS nº 466 de 2012, IV.3.h, IV.4.c e V.7.

Nome e Assinatura do pesquisador

Desta forma, tendo sido orientado(a) quanto ao teor de todo o aqui mencionado, e compreendida a natureza e o objetivo do referido estudo, manifesto o meu livre consentimento em participar, estando totalmente ciente de que não há nenhum valor econômico a receber ou pagar, por minha participação, tendo recebido uma via deste termo de consentimento.

São Luís (MA), _____ de _____ de _____.

Nome e assinatura do participante

Contato das pesquisadoras: Débora Maria Arouche Andrade, Matrícula N° 20110008708, Telefone: (98) 9****-****. Professora Ms. Francisca Pereira da Cruz Zubicueta, Matrícula N° SIAPE 014455579/3445557 (orientadora), Telefone: (98) 9****-****.

APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM SERVIDORES DA 5ª VARA DA FAZENDA PÚBLICA DO FÓRUM DE SÃO LUÍS/MA

1) Perfil Sócio-Demográfico:

1.1) Qual a sua idade?

- de 18 a 24 anos de 25 a 30 anos de 31 a 35 anos
 de 36 a 40 anos de 41 a 45 anos de 46 a 50 anos
 50 anos ou mais

1.2) Qual o seu sexo?

- Masculino Feminino Outros

1.3) Qual o seu estado civil?

- Solteiro(a) Casado(a) Divorciado(a)
 Convivendo em união estável Outros

1.4) Qual o seu grau de escolaridade?

1.5) Qual o seu cargo no Poder Judiciário do Estado do Maranhão?

1.6) Quanto tempo de serviço como servidor(a) do Poder Judiciário do Estado do Maranhão?

2) O que o (a) motivou a escolher ser servidor(a) do Poder Judiciário do Estado do Maranhão?

3) O que o (a) motiva a continuar como servidor(a) do Poder Judiciário do Estado do Maranhão?

4) Quanto à sua motivação, como você se percebe hoje? (caso tenha mudado a motivação) você saberia dizer, o que aconteceu para esta mudança, entre a expectativa inicial e como você se encontra hoje?

5) O que vem à mente quando escuta a palavra trabalho (pensamentos e sentimentos)?

- 6) Como servidor(a) do Poder Judiciário do Estado do Maranhão, quais são as suas tarefas desempenhadas na sua rotina de trabalho?
- 7) Que importância você atribui ao seu trabalho desempenhado (para você mesmo e para outra pessoa ou contexto)?
- 8) Como é para você, se encaminhar todos os dias para esta unidade de trabalho e fazer o que você faz?
- 9) Você reconhece utilidade no seu trabalho? (Se sim). Para quem? (Se não). O que o mantém realizando essa tarefa?
- 10) Você considera que as normas e regras utilizadas na sua unidade de trabalho interferem e/ou são determinantes na finalidade deste (produtividade/qualidade do atendimento e do serviço prestado)?
- 11) Quais as situações geradoras de satisfação no exercício do seu trabalho (percepções de sentido)?
- 12) Há situações, ou alguma situação, que você perceba que são geradoras de insatisfação no exercício do seu trabalho? Quais?
- 13) Como fica a distribuição do seu tempo em relação à família, social, profissional e outros?
- 14) Você considera que o seu trabalho interfere na sua saúde? De que forma?
- 15) Em breves palavras, o que significa para você ser servidor(a) da 5ª Vara da Fazenda Pública do Fórum de São Luís?