

O que pensa o juiz quanto ao significado do seu trabalho

Autoria: Ricardo Augusto Ferreira Silva, Tomas Aquino Guimaraes, Marcos Moraes Sousa

RESUMO

Estudos sobre significado do trabalho tem uma tradição em áreas como saúde e educação, sendo que há poucos estudos sobre o tema na área judicial. Com a finalidade de preencher essa lacuna esta pesquisa utiliza as dimensões do modelo MOW – *Meaning of Work* (1987): (a) centralidade, (b) normas sociais e (c) objetivos e resultados valorizados no trabalho, com o objetivo de descrever o significado de trabalho de juízes. Foram entrevistados 20 juízes de primeiro grau do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, por meio de um roteiro semiestruturado. Os dados foram analisados por meio de análise textual e de conteúdo. Os resultados da pesquisa mostram que não houve consenso quanto à centralidade do trabalho tanto em relação ao tempo quanto em comparação do trabalho com outras esferas da vida, embora a maioria dos entrevistados afirmasse que a Família é prioridade, seguida de trabalho e religião. Os juízes entrevistados consideram o trabalho mais como um dever do que um direito diante da sociedade. Embora os sentimentos de frustração e felicidade sejam contrabalanceados entre os magistrados, os dados da pesquisa convergem com o padrão de concepção positiva onde o trabalho é visto como atividade geradora de valor na sociedade.

Palavras-Chave: Administração Judicial; Trabalho do Juiz; Significado do Trabalho.

1. Introdução

O indivíduo atribui significados diferentes quanto ao trabalho e esses significados são vinculados a valores, crenças, desejos e à relevância que cada indivíduo atribui ao próprio trabalho, evidenciando o caráter subjetivo e abstrato da percepção de cada sujeito. Assim, o significado do trabalho é o valor do trabalho na ótica de cada indivíduo por meio de suas expectativas e valores, que, conseqüentemente, direcionam suas ações (Morin, 2001).

Embora haja uma considerável literatura advinda da psicologia a respeito do significado do trabalho, com predominância de pesquisas com profissionais das áreas de saúde e da educação (Bendassolli & Gondim, 2013; Schweitzer, Gonçalves, Tolfo & Silva, 2016), ainda existem lacunas principalmente quando o *locus* de pesquisa são os juízes. Esses profissionais são considerados a essência do desempenho judicial, pois são responsáveis pela quantidade, qualidade e produtividade jurisdicional (Gomes & Guimaraes, 2013).

Destaca-se que o papel do juiz não se restringe somente ao papel de interpretar e aplicar a legislação tratando-se de sua função típica jurisdicional, mas desempenha também funções administrativas (Mazzilli & Paixao, 2002), como por exemplo, gestor da vara ou do tribunal (Gomes, Guimarães & Souza, 2016), além de atender as expectativas da sociedade no exercício de um papel social de alta relevância (Gomes et al., 2016). Neste sentido a importância social do papel do juiz reside no fato de que diante de situações de conflito social, a população vislumbra, no trabalho do juiz, a solução para todo tipo de problema, ou seja, ele é visto pela sociedade como a última esperança.

De forma a contribuir para suprir uma lacuna conceitual, o objetivo deste estudo foi descrever, com base na autopercepção, aspectos associados ao significado do trabalho do juiz, baseando-se nas dimensões descritas no modelo MOW – *Meaning of Work International*

Research Team (1987): (a) centralidade absoluta e relativa do trabalho, (b) normas sociais: direitos e deveres e (c) objetivos e resultados valorizados no trabalho.

2. Significado do trabalho

A literatura aborda o conceito de trabalho sob a ótica de dois eixos antagônicos. O primeiro refere-se a algo negativo, que implica esforço, incômodo, dificuldade e sacrifício. Remete-se à origem no termo latim *tripalium*, que significa um instrumento de tortura utilizado por antigos agricultores. Nessa perspectiva, os trabalhadores não reconhecem o trabalho como um fator valorativo, no sentido de ser útil à sociedade. Assim, indivíduos trabalhariam somente por questões financeiras, tornando a atividade suscetível a mudanças advindas de situações de reestruturação, desemprego, subemprego, contratações temporárias, etc. (Albornoz, 1994; Bastos, Pinho & Costa, 1995; Coda & Falcone, 2004; Kubo, Gouvêa & Mantovani, 2013; Lourenço, Ferreira & Brito, 2013).

O segundo eixo relaciona o trabalho a empenho, execução de uma ação com prazer, o que implica autorrealização. Nota-se um sentimento de gratificação, pois o trabalho vai além de questões financeiras, proporcionando ao indivíduo condições de integração social, possibilidade de expressar sua individualidade por meio de sua capacidade criativa tornando-se realizado e com o almejado status social (Bastos et al., 1995; Coda & Falcone, 2004; Kubo et al., 2013; Lourenço et al., 2013).

Considerando que a escolha de um trabalho não advém somente de fatores econômicos, os estudos de Morse e Weiss (1955) foram pioneiros ao tratar de significado do trabalho. Esses autores questionaram a um grupo de indivíduos se continuariam trabalhando, caso herdassem uma quantia que os deixasse confortáveis para o resto da vida ou ganhassem na loteria. Os resultados mostraram que 80% dos respondentes continuariam trabalhando. As pesquisas realizadas pela equipe MOW (1987), ratificam a ideia de que as pessoas, mesmo que tivessem condições de viver de forma confortável, não deixariam de trabalhar por considerarem o trabalho não só como fonte de renda, mas como meio de se relacionar com os outros, sendo parte da sociedade (Goulart, 2009; Tolfo & Piccinini, 2007; Schweitzer et al., 2016).

Ao relacionarem qualidade de vida ao sentido do trabalho Hackman e Oldhan (1975) constataram que para a atividade laboral ter sentido três condições são necessárias. A primeira é a variedade de tarefas, com a possibilidade de utilização de competências diversas. A segunda é um trabalho não alienante onde o trabalhador tivesse conhecimento de todo o processo, do início ao fim. A terceira é o retorno sobre o desempenho do trabalhador permitindo uma autoavaliação.

Os estudos desses autores dominaram nas últimas três décadas o quadro teórico referente ao desenho do trabalho – *work design*. Em contraposição Morgeson e Humphrey (2006) propõem um instrumento de Desenho do Trabalho (*Work Design Questionnaire – WDQ*), sob uma perspectiva crítica e interdisciplinar. Portanto, as três condições citadas por Hackman e Oldham (1975) por si só não explicam o sentido do trabalho; o sentido vai além das funções e tarefas devem ser considerados também fatores relativos à complexidade das funções, à variedade de atividades, aos aspectos físicos e componentes sociais.

Acompanhando os estudos de Hackman e Oldham (1975), Morin (1996, 2001) define o sentido do trabalho como a estrutura formada por três componentes: o significado –

representações que o sujeito tem de sua atividade, a orientação – inclinação do indivíduo para o trabalho, e a coerência – busca de uma relação de trabalho equilibrada e harmônica.

Alguns estudos fazem distinção entre os termos “sentido” e “significado” do trabalho como propõem Rosso, Dekas e Wrzesniewski (2010). O significado seria um conceito ligado às cognições e interpretações socialmente compartilhadas sobre o trabalho, enquanto o sentido se relaciona mais à compreensão do ato de dar sentido ao trabalho, considerando aspectos afetivos e singulares. Enquanto o significado refere-se à representação que o indivíduo tem do seu trabalho, nos níveis individual, grupal e social, o sentido, além de englobar o termo significado, permite a apreensão sobre a utilidade da tarefa, a autorrealização, a satisfação e a possibilidade de liberdade (Tolfo & Piccinini, 2007).

Duas teses se contrapõem quanto ao significado do trabalho. A primeira sugere que é na infância e na adolescência que se forma o significado do trabalho, consequência do processo de formação da personalidade. Assim, as experiências no trabalho ficam em segundo plano, tornando o significado do trabalho algo estático e inalterado. A segunda tese pressupõe que, apesar de ser construído ao longo da vida das pessoas, o significado do trabalho sofre alterações. Essas mudanças e vivências tornam o significado do trabalho mais dinâmico, com variações até mesmo de valores. Ressalta-se que o modelo de significado do trabalho utilizado pelo MOW adota a segunda tese citada acima, onde o significado do trabalho é dinâmico e não estático (Salanova, Gracia & Peiró, 1996; Palassi & Da Silva, 2014; Goulart, 2009).

Tendo em vista que o conceito de significado do trabalho é dinâmico e influenciado pelo contexto organizacional e familiar do indivíduo, que envolve aspectos históricos, econômicos, políticos e culturais, o modelo desenvolvido pelo MOW (1987) teve o propósito de avaliar a centralidade do trabalho na vida das pessoas (MOW, 1987; Bendassolli & Gondim, 2013; Kubo et al., 2013).

Inicialmente, o objetivo da equipe MOW foi pesquisar entre culturas e nações, as consequências da aplicação de algumas variáveis no tratamento experimental. O segundo objetivo foi verificar a incidência de um dado fenômeno em diferentes ambientes; e, finalmente, o terceiro objetivo foi conferir como culturas diferentes solucionam alguns fenômenos comportamentais relacionados ao trabalho (MOW, 1987; Kubo & Gouveia, 2012)

O modelo do MOW (1987) possui natureza heurística e é composto de três grupos de variáveis. As primeiras variáveis são condicionais ou antecedentes e referem-se (a) às circunstâncias pessoais e familiares, tais como educação, religião, atividade do cônjuge; (b) à atividade atual e ao histórico da carreira, tais como cargo, tempo de casa, tempo sem emprego; e (c) ao ambiente econômico e social, tais como origem, quantidade de pessoas que sustenta, participação em igreja e sindicatos (Coda & Falcone, 2004; Kubo et al., 2013)

As variáveis centrais tratam de centralidade do trabalho; normas sociais acerca do trabalho; resultados valorizados do trabalho; objetivos do trabalho; papel do trabalho. Por último, o modelo apresenta as consequências que remetem às expectativas subjetivas sobre o trabalho no futuro, por exemplo, a importância que o trabalho terá no futuro; os resultados objetivos do trabalho, tais como oportunidade de evolução (Coda & Falcone, 2004; Kubo et al., 2013). Para este estudo em questão, foram consideradas somente as variáveis centrais do modelo proposto.

A equipe MOW organizou seu modelo em três dimensões: centralidade; normas sociais; objetivos e resultados. A primeira dimensão *centralidade* do trabalho baseia-se na cognição e afetividade. Seria a crença do indivíduo sobre o valor do trabalho em sua vida. Considerando os aspectos valorativos e comportamentais por meio da análise comparativa

entre o trabalho e outras áreas da vida como família, religião, lazer, o conceito desdobra-se em centralidade absoluta ou relativa (MOW, 1987; Paiva, Bendassolli & Torres, 2015).

Outros autores abordam o conceito de centralidade, reafirmando o que já foi definido pelo MOW (1987). Para Son (2006) a centralidade envolve o conceito de “envolvimento” com o trabalho, desdobrando-se em dois componentes: identificação com o trabalho (trabalho como central ou periférico) e compromisso com o trabalho (valor ou crença da importância do trabalho na vida da pessoa). Já para Kanungo (1991) a questão da loteria é a que melhor representa a centralidade do trabalho de forma geral.

Ao abordar o índice de centralidade, Blanch (2003) afirma que, enquanto a centralidade relativa é medida comparando-se o grau de importância atribuído ao trabalho diante de outras esferas da vida quotidiana como família, lazer, religião, comunidade, a centralidade absoluta é obtida com base na avaliação da importância do trabalho para a própria vida.

Ainda quanto à centralidade, Soares (1992) menciona que o envolvimento com o trabalho inclui componentes valorativos e comportamentais, relacionados à relevância do trabalho diante de outras esferas da vida. Exemplificando esses componentes valorativos e comportamentais em relação às esferas da vida, Harpaz e Fu (2002), em seus estudos, destacaram que a esfera família é mais relevante para o indivíduo, seguida da esfera do trabalho.

As *normas sociais* sobre o trabalho referem-se a valores morais e éticos, orientados para direitos e deveres. Seria o equilíbrio entre o que o indivíduo recebe da situação de trabalho e as suas contribuições para a sociedade. Enquanto a orientação dos direitos refere-se às obrigações da sociedade ou das organizações para com o indivíduo, os deveres relacionam-se à contribuição do indivíduo para a sociedade, vinculada à realização pessoal (MOW, 1987; Bastos et al., 1995)

As normas orientadas para o direito dos trabalhadores referem-se às responsabilidades das organizações e da sociedade sobre as pessoas, no sentido de que todos teriam direito ao trabalho significativo e interessante; ao treinamento adequado para iniciar o exercício da função e para dar continuidade, com qualidade, ao serviço; à participação nas decisões sobre os métodos de trabalho e a outros aspectos relacionados ao trabalho (Kubo & Gouveia, 2012).

As normas sociais sintetizam as valorações que as pessoas atribuem ao trabalho, sendo que as principais giram em torno do direito e do dever que o envolvem. Enquanto os direitos referem-se ao que o trabalhador “pode” e “merece” exigir da sociedade e da organização, os deveres envolvem as obrigações de cada trabalhador com relação à organização para a qual labora e à sociedade em geral (Goulart, 2009).

Por outro lado, as normas orientadas para os deveres referem-se às obrigações dos indivíduos para com a sociedade, referentes ao trabalho, e incluem a obrigação de todos trabalharem em prol da sociedade, a obrigação de todos garantirem seu futuro e valorizarem o trabalho de cada um, qualquer que seja sua natureza (Kubo & Gouveia, 2012).

A terceira dimensão do modelo MOW aborda os *objetivos e resultados* valorizados do trabalho pelo indivíduo. São as funções que o trabalho representa para as pessoas em relação às suas satisfações, providas durante sua execução ou depois dela. Em síntese, seria a real motivação que leva o indivíduo a trabalhar (MOW, 1987; Paiva et al., 2015).

Entre os diversos resultados valorizados do trabalho destacam-se: função de fonte de renda, geralmente considerado o mais importante; função intrínseca do trabalho, quando este

é interessante e satisfatório para os indivíduos; função interpessoal do trabalho, como meio para contatos interessantes com outras pessoas; função de servir à sociedade pelo trabalho; função de ocupação do tempo com o trabalho; função de fornecer *status* e prestígio pelo trabalho (MOW, 1987).

Os resultados e objetivos são associadas aos conceitos de satisfação e de motivação, respectivamente. Para adequar as características do trabalho com as necessidades individuais ou as necessidades do grupo é preciso conhecer o que é valorizado por essas pessoas. Os cientistas sociais acreditam que, conhecendo as facetas do trabalho, é possível clarificar a satisfação e a motivação no trabalho (Soares, 1992).

3. Metodologia

Foram entrevistados 20 juízes do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, entre outubro e dezembro de 2016. Destaca-se que o “ponto de saturação” ou o momento em que os entrevistados começaram a repetir suas respostas, não acrescentando novas informações, ocorreu após a décima terceira entrevista. Justifica-se a justiça estadual brasileira como o *locus* de pesquisa, pois concentra 79,2% das causas judiciais pendentes do País. Em termos de atuação de magistrados, considerando o ano-base de 2016 com 18.011 juízes, a justiça estadual representa 68,8% deste número; assim, torna-se relevante considerar os juízes estaduais tendo em vista sua representatividade e importância no desempenho judicial brasileiro (CNJ, 2017).

O tempo médio das entrevistas foi de 29 minutos. A entrevista mais rápida foi realizada em cerca de 12 minutos e a mais longa durou 47 minutos. Dos 20 entrevistados, 15 eram homens e cinco mulheres. A média de idade dos entrevistados foi de 45 anos, tendo como desvio padrão 7,5 anos, e a média de tempo exercendo a magistratura foi de 11 anos, tendo como desvio padrão 5,5 anos. A coleta dos dados teve como base de escolha as subdivisões geográficas do Poder Judiciário do Estado de Goiás. Destaca-se que o Estado de Goiás conta com o total de 127 comarcas agrupadas em 13 regiões judiciárias.

Ressalta-se que foi entrevistado pelo menos um magistrado de cada região, explorando variáveis demográficas, funcionais e contextuais de cada respondente. Quanto à área de atuação, a amostra considerou juízes atuantes em sua maioria em comarcas do interior com atuação em juizados especiais cíveis e criminais, varas cíveis, varas ambientais, varas de família, varas criminais e varas de fazenda pública.

Os itens do roteiro de entrevista tiveram como base o objetivo geral desta pesquisa com as dimensões do modelo proposto pelo MOW (1987). Após a transcrição das entrevistas, a análise de dados deu-se com o auxílio de um software de análise textual e lexicográfica, o IRAMUTEQ. Os arquivos transcritos de cada entrevista compuseram um único arquivo de texto, chamado de *corpus*. As estatísticas textuais foram as seguintes: (1) número de textos: 20, (2) Número de Ocorrências: 56137, refere-se à quantidade total de palavras; (3) Número de Formas: 3309; (4) Número de palavras mencionadas uma única vez: 1408. Em relação à frequência de palavras, foram consideradas somente aquelas palavras com frequência maior ou igual a 50 repetições, totalizando a quantidade de 76 palavras.

Ressalta-se que para esta análise foram consideradas somente as formas ativas: adjetivos, nomes comuns e verbos. Outras formas como advérbios, pronomes e formas complementares foram excluídas da análise, caso contrário, muitas palavras de forma isolada

não seriam significativas para análise, além de que uma quantidade enorme de palavras causaria falta de nitidez com sobreposição de palavras nos gráficos gerados pelo software.

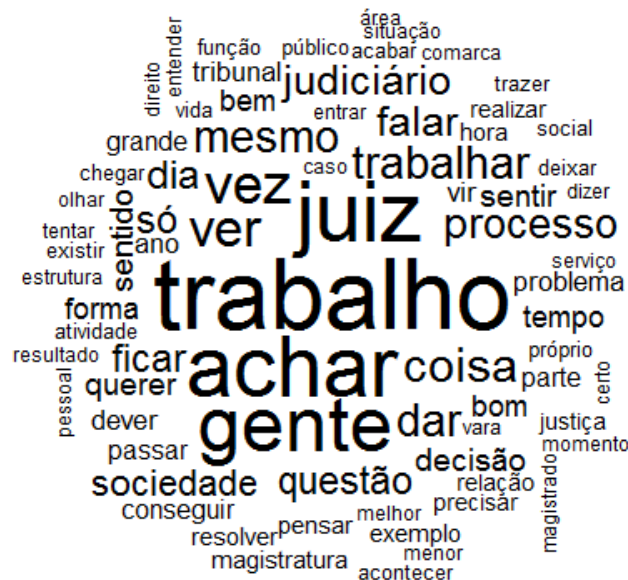
O *corpus* do estudo foi dividido em 1607 unidades de contexto elementares e destas 1420, ou seja, 88,36% do total de palavras foram equiparadas por intermédio de classificação hierárquica descendente (CHD) de segmentos de texto de tamanhos diferentes, indicando o grau de semelhança no vocabulário das quatro classes resultantes.

No segundo momento de análise dos dados foi utilizada a análise de conteúdo temática, sugerida por Bardin (2009). Na primeira etapa de pré-análise os dados foram inseridos em arquivos distintos, conforme o item do roteiro de entrevista. A segunda etapa consistiu na exploração do material. Na terceira etapa denominada de tratamento dos resultados foi realizado o tratamento e a interpretação dos dados com imersão nas respostas que identificam as áreas temáticas por meio de aproximações e distanciamento.

4. Resultados e discussão

Partindo dos resultados apresentados pelo software Iramuteq e posteriormente a análise de conteúdo do corpus textual, ressalta-se que se utilizou o critério já mencionado nos métodos (quantidade de palavras >ou= a 50 repetições). Assim, segue nuvem de palavras do presente estudo, representada pela Figura 1.

Figura 1 – Nuvem de Palavras do *Corpus*



Fonte: Dados da Pesquisa

Com base na Figura 1 verifica-se que o *corpus* tem na palavra “trabalho” a sua centralidade e, em termos numéricos é a palavra mais citada. Esse resultado pode ser explicado pelo fato de que, em boa parte das perguntas constantes no roteiro semiestruturado, os juízes foram provocados a discorrer sobre o significado que atribuem ao próprio trabalho.

Outro aspecto identificado nessa Figura é a ligação das palavras “juiz”, “trabalho” e “gente”. Pode-se deduzir da quantidade de palavras evocadas pelos magistrados um vínculo da atividade judicante com os resultados voltados para a sociedade, esta representada pela palavra “gente”; assim, os respondentes evocam a palavra “gente” considerando a sua pessoa como parte de uma coletividade, conforme enfatizou um entrevistado: *“A gente tem a cultura de jurisdicionar tudo, de querer ouvir o que o juiz pensa, [incluindo] aquela briga de vizinho (...) esses centros de pacificação, solução de conflitos, estão vindo como uma alternativa”*. Outro enfoque dado à palavra gente refere-se à própria sociedade, aos cidadãos, conforme cita um dos entrevistados: *“nós somos servidores públicos, mas você passa por aqui e vê o tanto de porta fechada que não atende gente, não atende ninguém e isso eu acho que denigre a imagem do judiciário”*

Por outro lado, a palavra “gente” seria a evocação da própria figura do juiz, conforme os seguintes depoimentos de entrevistados: *“o tempo é pequeno, nós temos que preencher planilhas, responder ofício da corregedoria, do CNJ, a gente tem que organizar o fórum, a gente tem processos que são puramente mecânicos”, “A gente tem que levar trabalho pra casa, que é algo que o médico não pode fazer (...) a gente tem que estar em constante aperfeiçoamento intelectual, e o que as pessoas às vezes não conta, é que além da nossa carga, é o lado emocional”*.

Os entrevistados também associaram a palavra “gente” aos servidores que compõem sua equipe de trabalho, como expressou um entrevistado: *“aquela ideia de você ver o juiz trabalhando sozinho e uma escrivinha cheia de gente (...) o trabalho da escrivinha vai enxugar muito (...) o que vai acontecer é que o juiz vai ter que aprender a trabalhar em equipe, porque ele estava acostumado a trabalhar sozinho”*. Assim, as formas gente e trabalho estão associadas.

Em um segundo momento, os dados foram analisados utilizando-se a técnica lexical de Classificação Hierárquica Descendente - CHD gerada pelo Iramuteq. Esse tipo de análise possibilita a organização do texto, tendo em vista o grande volume de palavras, apresentando assim classes de referência considerando as similaridades ou diferenças entre as falas dos juízes entrevistados.

O *corpus* da pesquisa foi dividido em dois grupos, de um lado a classe 4, concentrando 38,7% das palavras e do outro a classe 3, correspondente a 21,1%, com duas repartições que originaram as classes 1 e 2, correspondentes respectivamente a 22,6% e 17,5%. A classe 4 é a primeira a surgir e a mais significativa com 38,7% das palavras, sendo as mais representativas as seguintes: processo, hora, vara, casa, ficar e audiência. Destacam-se nessa classe um caráter FORMAL do trabalho, a relação das palavras com a rotina e o dia a dia do juiz na sua comarca ou vara.

A classe 3 representou 21,1% do *corpus* analisado, sendo que as palavras mais evocadas foram: sentir, realizar, trabalho, vida e significado. Em relação ao aspecto emocional e subjetivo do trabalho do juiz, pode-se dizer que essa classe se vincula a estas características. Assim, fica evidente a associação de palavras a AFETIVIDADE do indivíduo com o trabalho e a própria vida.

A classe 1, com 22,6% do *corpus*, teve como principais contribuições as palavras: público, achar, sociedade, prestar e social. Depreende-se destes dados a relação do trabalho do juiz com os resultados esperados pela sociedade. Parte-se para uma análise de cunho SOCIAL, considerando que as palavras mais evocadas estão vinculadas à sociedade.

A classe 2, com a menor representatividade em relação ao *corpus*, com um percentual de 17,5%, foi o limite das subdivisões do *corpus* tendo em vista que foi a última partição do *corpus*, ou seja, depois dela, o conteúdo não se dividiu novamente. Destaca-se o caráter INSTITUCIONAL dessa classe ao analisar as palavras mais representativas como: decisão, tribunal, justiça, autonomia e judiciário.

Partindo para a análise de conteúdo ao questionar a definição de trabalho para cada magistrado, as respostas foram diversificadas, não mostrando associação ou percepção conjunta do que realmente é o trabalho. Foram citadas desde questões de saúde como stress, desgaste emocional, até questões de coletividade como a importância de se trabalhar para contribuir com o bem comum da comunidade; porém, o termo mais utilizado foi realização pessoal.

O modelo MOW (1987) identificou quatro categorias para a definição de trabalho: (1) definição concreta de trabalho, que evidencia aspectos mais objetivos como lugar, hora e pagamento; (2) definição social de trabalho, visto como fonte de socialização e de contribuição para a sociedade; (3) definição de trabalho como carga, associado a grande esforço físico ou mental; e (4) definição de trabalho como dever, caráter obrigatório da atividade laboral.

Considerando as quatro categorias de *definição* de trabalho apresentadas pelo MOW (1987) e as respostas dadas pelos juízes, nota-se que quatro entrevistados possuem uma definição social de trabalho, tendo em vista que associaram o trabalho a algo produtivo e que propicie resultados na sociedade como exemplifica um dos entrevistados: *“tento dividir minhas atribuições para um resultado efetivo na coletividade”*. A segunda categoria em que se enquadram alguns juízes refere-se à quarta categoria, em que o trabalho é considerado um dever ou uma obrigação, como mencionado por outros quatro entrevistados; seguem as falas de dois destes juízes: *“trabalho é stress, associado a algo ruim, um pesar”*, *“demanda muito esforço, sobrecarga e cobrança, envolvimento emocional”*.

O segundo questionamento referiu-se às *motivações* que levam os entrevistados a trabalharem. O aspecto mais citado foi quanto à possibilidade de minimizar os problemas das pessoas que veem no juiz a última esperança para algum direito lesado ou algum litígio. Outro aspecto foi apontado quanto à necessidade financeira, no sentido de que um trabalho bem realizado está diretamente atrelado às condições financeiras garantidas como retorno ao esforço dispensado à atividade, convergindo com os estudos de Morin (1996, 2001) em que o aspecto financeiro também é importante para a realização do trabalho.

Quanto à finalidade das tarefas desempenhadas no âmbito do trabalho, implicando em alguma mudança ou influência na sociedade, agregando valor a algum projeto, a alguém ou à própria organização, a maioria das respostas converge com os estudos de Morin (2001). Neste sentido, o aspecto financeiro não é prioridade para os entrevistados, apesar de ser um fator motivacional importante para escolha da profissão.

Complementando a questão financeira, oito (40%) entrevistados relacionaram o fator renda à qualidade de vida e à independência familiar, assim como se vincula à segurança e à estabilidade, proporcionadas pela carreira. Diferentemente dos resultados encontrados por Stout (2001), em que a real motivação na carreira de juiz é vinculada mais a interesses coletivos do que a seu próprio interesse, os dados da pesquisa demonstram que quase metade dos entrevistados associa renda a motivação de trabalhar, embora estejam vinculados a um pensamento mais abrangente de ajudar ao próximo.

Ao serem questionados sobre o *significado* do trabalho, a maioria dos juízes entrevistados afirmou que todo trabalho tem seu significado e está relacionado à dignidade, mesmo que aparentemente não seja visto como significante pela sociedade. A associação de significado a algo que traga resultados práticos para a sociedade foi outro aspecto ressaltado pelos juízes, convergindo com os estudos de Morin (2001), Morin, Tonelli & Pliopas (2007), Bastos et al. (1995) e Goulart (2009).

A questão de realizar um trabalho repetitivo, sem significado, também foi mencionada pelos entrevistados; porém, houve divergências quanto a esta afirmação, pois alguns juízes entendem que, mesmo que seja rotineiro, o trabalho tem seu significado, considerado como parte de um objetivo maior. Essa crítica tem a ver com o problema conjuntural (ou poderia ser mesmo chamado de estrutural), relacionado a processos judiciais repetitivos relativos a relações de consumo entre cidadãos e algumas organizações de serviço, que assoberbam o trabalho de juízes brasileiros.

Para abordar a dimensão *centralidade* do trabalho, o primeiro aspecto refere-se à *centralidade relativa*, que corresponde ao valor que o indivíduo atribui ao seu trabalho em comparação com outras esferas da vida (MOW, 1987). As cinco esferas – família, trabalho, religião, comunidade, hobby e lazer – foram apresentadas didaticamente em quadros recortados separadamente para que o próprio entrevistado os colocasse em ordem de prioridade.

A esfera “Família” é a mais citada como primordial pelos juízes, dos 20 entrevistados, 14 colocaram família em primeiro lugar e somente um entrevistado considerou o trabalho como prioridade. Este dado aproxima-se dos resultados apontados pelo MOW (1987) em relação aos americanos, onde “família” é mais importante do que o trabalho, diferentemente dos resultados encontrados no Japão onde trabalho é a esfera mais importante, seguido de família.

Destaca-se que os resultados aqui apresentados também convergem com os estudos de Bastos et al. (1995), Harpaz e FU (2002) e Harpaz e Meshoulam (2010) onde a esfera Família vem em primeiro lugar, seguida de Trabalho. Assim, os dados desta pesquisa demonstram que em termos de centralidade a esfera “Trabalho”, de modo geral, fica em segundo plano, tendo em vista que a esfera “Família” é citada por maioria dos entrevistados como fator relevante da existência, exceto para o entrevistado 19 em que o trabalho é prioritário.

Somente quatro magistrados citaram “Religião” como primeira esfera, em ordem de prioridade. Um dado relevante é que a esfera está intimamente relacionada a Deus, conforme mencionado pelos próprios entrevistados; embora essa questão não tivesse essa relação prevista no roteiro, foi uma ligação e concepção individual. Em segundo lugar, a esfera mais citada foi “Trabalho”, seguida de “Religião”. As esferas “Lazer” e “Hobby” foram considerados por grande parte dos entrevistados como uma única esfera; por isso, a ordem não alteraria a interpretação. De qualquer forma, os juízes consideram essas duas esferas com baixa representatividade e menor prioridade em comparação com outras esferas.

A *centralidade absoluta* do trabalho vincula-se ao grau de envolvimento temporal, às horas dedicadas ao trabalho, assim como o envolvimento afetivo (Soares, 1992), grau de interesse no trabalho e sentimentos positivos do indivíduo com o seu trabalho (MOW, 1987). Neste sentido, os resultados encontrados demonstram um grau de centralidade alto por parte dos juízes, tendo em vista que a maioria mencionou em suas respostas dedicar-se mais de 1/3 do dia ao trabalho, ou seja, em média trabalham mais de oito horas diárias. Conforme os

relatos dos magistrados, o principal fator que os leva a dedicar horas excedentes à carga horária de oito horas é justamente a demanda excessiva de processos na comarca.

Quanto ao envolvimento afetivo, cinco entrevistados destacam que o fato de levar processos para casa faz com que a carga horária seja superior a oito horas diárias. Na argumentação desses cinco entrevistados, a atitude de levar processos para casa é vista como algo positivo, pois a dedicação à leitura do processo associada ao ambiente domiciliar sem interferências de barulho, telefone e atendimento é propício para a concentração.

Quanto ao aspecto de envolvimento emocional, os entrevistados demonstraram forte ligação e identificação com a carreira da magistratura quando questionados sobre a questão da loteria que, conforme Kanungo (1991), é a melhor representação sobre a centralidade do trabalho para o indivíduo. Os resultados convergem com resultados encontrados em estudos anteriores (Morse et al., 1955; Morin, 2001) em que 80% das pessoas mencionaram que continuariam trabalhando mesmo que tivessem ótimas condições financeiras.

A maioria dos entrevistados continuaria trabalhando, enquanto somente um entrevistado pararia definitivamente de trabalhar para se dedicar mais a família. Destaca-se que dos vinte entrevistados, somente cinco (20%) não continuariam na magistratura, continuariam trabalhando, porém, em outra atividade. Conclui-se que há outros fatores determinantes além do fator econômico na relação de realização e trabalho por parte dos juízes entrevistados. Desta forma, os resultados deste estudo convergem com a ideia de que as pessoas, mesmo que tivessem condições de viver de forma confortável, não deixariam de trabalhar por considerarem o trabalho não só como fonte de renda, mas como meio de se relacionar com os outros, sendo parte da sociedade (Goulart, 2009; Tolfo & Piccinini, 2007; Schweitzer et al., 2016).

As *normas sociais* sobre o trabalho referem-se a valores morais e éticos, orientados para direitos e deveres. Enquanto a orientação dos direitos refere-se às obrigações da sociedade ou das organizações para com o indivíduo, os deveres relacionam-se à contribuição do indivíduo para a sociedade, vinculada à realização pessoal (MOW, 1987; Bastos et al., 1995)

Quanto aos *direitos* dos juízes diante da sociedade, os entrevistados foram unânimes quanto à cultura conflituosa como característica principal da nossa sociedade, gerando assim uma demanda excessiva no judiciário que, de certa forma, poderia ser solucionada por meios alternativos como a conciliação, mediação e arbitragem.

A excessiva judicialização por parte da sociedade foi associada à falta de compreensão e conhecimento do devido trabalho de um juiz. Cinco entrevistados mencionaram uma falha no próprio judiciário quanto à falta de informar à sociedade a natureza do trabalho realizado no âmbito do judiciário, de forma a esclarecer a população do que realmente o juiz deve fazer na resolução de conflitos.

Diferentemente dos resultados encontrados nos estudos de Bastos et al. (1995), os juízes consideram o trabalho mais como um dever do que um direito diante da sociedade, até mesmo pela própria natureza do cargo. O empenho destes profissionais para que a sua atuação faça diferença e atenda aos anseios da sociedade é maior do que os seus próprios anseios, que já são garantidos por lei como uma boa remuneração, independência, autonomia etc., convergindo com os resultados alcançados por Morin et al. (2007).

Dois entrevistados ressaltaram um ponto importante quanto à rotina de gestão, no âmbito da atividade judicante. O fato de os juízes não terem formação em gestão foi

considerado como aspecto negativo que poderia ser solucionado com treinamento e aperfeiçoamento, o que é evidenciado nos estudos de Kubo e Gouveia (2012) quanto aos direitos dos trabalhadores a um treinamento adequado para iniciar o exercício da função e para dar continuidade, com qualidade, ao serviço.

Considerando que as normas sociais no quesito *deveres* referem-se às obrigações do próprio magistrado diante da sociedade, foi mencionado pela maioria dos entrevistados a necessidade de estar sempre disponível e atender de forma eficiente a população, buscar agir com transparência e celeridade diante das demandas processuais. A celeridade foi unanimidade entre os entrevistados como o principal dever dos juízes diante da sociedade, inclusive um dos magistrados mencionou o sentimento de angústia e frustração por não conseguir entregar um trabalho com brevidade à população, consequência de uma demanda excessiva.

Um fator importante, considerado como autocrítica por parte dos entrevistados, foi de manter a discricão diante da sociedade, justamente visando a garantir o princípio da imparcialidade, no sentido de julgar os processos com honestidade e transmitir seriedade e segurança à população. Outra questão levantada por dois (10%) magistrados refere-se à assiduidade e à pontualidade. Divergindo entre si, um entrevistado afirma cumprir devidamente as horas de trabalho com comprometimento. Por outro lado, outro juiz criticou justamente o fato de juízes não terem que cumprir a carga horária como qualquer outro servidor, tendo em vista que são membros do poder judiciário com dedicação exclusiva independente de horário, o que acarreta, às vezes, indisciplina por parte do magistrado.

Houve consenso entre os entrevistados quanto à necessidade de atuação do CNJ – Conselho Nacional de Justiça, principalmente na busca de padronização dos tribunais diante de tamanha discrepância em que estavam os judiciários estaduais antes da criação do CNJ. Uma crítica feita pela maioria dos magistrados foi quanto ao alto grau de politização do CNJ tornando questionável sua atuação, principalmente em assuntos relacionados à carreira dos juízes, divergindo dos estudos de Kubo e Gouveia (2012), cujos resultados demonstraram que as normas sociais são frutos da participação dos trabalhadores nas decisões sobre os métodos de trabalho e outros detalhes relacionados a eles.

Quanto aos *resultados* valorizados no trabalho, dois aspectos foram questionados aos juízes, reconhecimento e realização. Em relação ao reconhecimento dos vinte entrevistados, oito mencionaram que não são reconhecidos ou que não há necessidade de reconhecimento por parte da população, pois não é esse o foco da magistratura, divergindo dos estudos de Posner (2005), em que os juízes consideram o reconhecimento da sociedade mais importante do que os ganhos financeiros.

Questionou-se, também, os entrevistados quanto à realização pessoal. Somente um entrevistado afirmou não estar satisfeito, pois, em comparação com outras carreiras como a de Advogado-Geral da União, Procurador da República e outras, em que o salário é similar ao da magistratura, a responsabilidade diante da sociedade é menor e não há demanda de trabalho tão grande quanto no judiciário. A maioria dos entrevistados afirmou estar realizada na magistratura, seja em aspectos pessoais, seja como fator de contribuição para a sociedade. O compromisso com a carreira vincula-se à escolha pela profissão. Vários juízes ressaltaram ter grande afeição pelo que fazem e, em função disso, se sentem realizados e satisfeitos com o trabalho.

Na dimensão *objetivos* valorizados no trabalho, dois itens foram selecionados do modelo original MOW (1987), tendo em vista a aplicação dos conceitos no âmbito da

atividade judicante, inclusive são prerrogativas da magistratura e garantias previstas na constituição; são os itens independência e autonomia. Dos 20 entrevistados, 14 mencionaram ter tanto independência quanto autonomia, no exercício da magistratura, convergindo com os estudos de Hackman e Oldhan (1975), Morin et al. (2007) e Coda e Falcone (2004) em que a autonomia é considerada como elemento motivador para a permanência em um trabalho. Neste sentido, os juízes consideram órgãos do poder executivo e o Ministério Público como parceiros do judiciário e não como órgãos de pressão para revisar as decisões e sentenças do juiz.

Os entrevistados ressaltam que é necessário manter a discricção, principalmente em municípios menores em que a população tem uma maior proximidade do juiz, justamente para garantir a segurança institucional do juiz. Seis dos 20 juízes entrevistados citaram que a independência da magistratura, atualmente, é influenciada pela falta de organização do poder executivo, principalmente quanto à indisponibilidade de vagas para internação de menores e infratores ou até mesmo à desorganização prisional que acarreta o não-cumprimento das sentenças. Essa dependência do judiciário quanto ao poder executivo, em alguns momentos, é motivo de reformar as decisões, pois os juízes não veem uma saída somente legal, mas circunstancial.

Quanto à autonomia, a crítica feita por seis (cerca de 30%) dos entrevistados é o fato de os órgãos superiores limitarem a atuação dos juízes por meio de legislação complementar, sejam súmulas, sejam resoluções que propiciam constantes revisões das decisões tomadas pelo juiz em primeiro grau. Essa insegurança e limitação quanto à legislação complementar frustram muitos juízes, pois se deparam com situações em que pela sua consciência poderia ser decidido de forma diferente; porém, convictos de que a decisão será revisada, acabam decidindo conforme a legislação e não pela própria consciência.

Convergindo para os estudos de Morse et al. (1955), MOW (1987), Bastos et al. (1995), Morin (2001) e Coda e Falcone. (2004), o sentimento em relação ao trabalho de juiz é visto como algo positivo pela maioria dos entrevistados. Sete dos 20 entrevistados afirmaram sentirem-se cansados e frustrados com a carreira. Foram elencados diversos motivos como a pressão por parte da sociedade, as questões de informações distorcidas pela mídia, que passa imagem de “glamour” da carreira e não mostra a realidade das comarcas, sobrecarga de trabalho, a questão da indefinição e dependência do poder executivo quanto a menores infratores, sentimento de insegurança e rotinas de trabalho.

Destaca-se que dos oito entrevistados que se sentem frustrados, dois deles, ainda que se sintam tristes e frustrados com a carreira, consideram-se realizados profissionalmente. Somente um entrevistado afirmou não ter nenhum sentimento quanto ao trabalho. Por outro lado, dezesseis juízes dos vinte entrevistados mencionaram que se sentem realizados com a carreira; alguns contrabalancearam os sentimentos de frustração e felicidade, dando mais ênfase à felicidade do que à frustração. De certa forma, vincularam a felicidade ao grau de utilidade do trabalho, ao verem os resultados do seu trabalho na sociedade; assim, a resolução dos conflitos gera nos magistrados realização e felicidade.

Quanto aos sentidos do trabalho a maioria dos entrevistados reafirmou que um trabalho para ter sentido precisa ser útil e trazer resultados concretos para a sociedade. A aproximação e o acesso com as partes, advogados e Ministério Público também foi associada a um trabalho que faz sentido; assim, o fator isolamento gera a sensação de um trabalho sem sentido.

Nota-se a importância dada à dignidade e à honestidade para que um trabalho tenha sentido, conforme mencionado por um entrevistado, convergindo com o estudo de Oliveira *et al.* (2004), em que um trabalho sem sentido é aquele que entra em choque com valores pessoais. Da mesma forma, em relação às atividades rotineiras em que os estudos de Oliveira *et al.* (2004), Hackman e Oldhan (1975), Morin *et al.* (2007) e Coda e Falcone. (2004) encontraram resultados similares ao estudo em questão, os juízes associaram um trabalho repetitivo, mecânico e rotineiro como algo sem sentido e exemplificaram com questões ligadas a matérias de consumo e processos eletrônicos.

5. Conclusões

O objetivo do estudo foi descrever, com base na autopercepção, aspectos associados ao significado do trabalho do juiz, baseando-se nas dimensões descritas pela equipe MOW (1987). Não houve consenso quanto ao posicionamento dos juízes diante dos questionamentos propostos no roteiro de entrevista, de tal maneira que em alguns pontos como centralidade do trabalho em relação ao tempo, alguns juízes afirmaram dedicar-se mais que 8 horas diárias e levar processos para casa, ou até mesmo finais de semana. Por outro lado, outros juízes citaram que no início da carreira era normal essa atitude, mas, com o passar do tempo e a experiência, trabalham somente o suficiente e no ambiente de trabalho, exceto em momentos de plantão ou casos de urgência.

O conceito de significado do trabalho foi quase unânime na percepção dos juízes, principalmente ao vincularem o trabalho a algum resultado prático na sociedade, ou seja, o grau de utilidade de um trabalho é o que define o seu significado. Quanto ao grau de centralidade do trabalho em comparação com outras esferas da vida, a maioria dos entrevistados afirmou que a Família é prioridade, seguida de trabalho e religião, convergindo com a literatura de significado do trabalho.

Tratando de normas sociais, em relação aos direitos diante da sociedade e do judiciário, o termo mais mencionado pelos magistrados foi a judicialização; o perfil litigioso da sociedade faz com que a demanda no judiciário seja exorbitante, o que pode acarretar sobrecarga de trabalho, gerando frustração e desmotivação na carreira.

Destaca-se que, diferentemente dos resultados encontrados nos estudos de Bastos *et al.* (1995), os juízes consideram o trabalho mais como um dever do que um direito diante da sociedade, até mesmo pela própria natureza do cargo. Tratando-se de deveres, os entrevistados foram incisivos na questão do CNJ e de tribunais superiores admitir pessoas que não são da magistratura, fato este que não agrega valor à carreira.

O grau de reconhecimento por parte da sociedade, também não foi unânime entre os entrevistados, pois à medida que alguns consideram importante serem reconhecidos, por outro lado, outros juízes afirmam que não deve haver dependência dessa questão, tendo em vista que não é esse o objetivo da carreira. Devem agir de forma imparcial e comprometida com o serviço público, pois o foco é atender bem a comunidade, fazendo justiça e o reconhecimento seria mera consequência.

Em linhas gerais, o sentimento de frustração e felicidade é contrabalanceado entre os magistrados, embora alguns se sintam mais cansados, estressados e sobrecarregados, ultimamente, devido ao cenário atual tanto de excessiva judicialização quanto de maior visibilidade da carreira da magistratura. Os juízes entrevistados entendem que deve haver maior aproximação do judiciário à população para evitar distorções causadas pela mídia.

Em síntese, os dados da pesquisa convergem com o padrão de concepção positiva abordado no MOW (1987), onde o trabalho de juízes é visto como atividade geradora de valor, que, além de fornecer recursos financeiros, ainda permite contribuir com a sociedade.

Como limitação da pesquisa destaca-se a coleta de dados, que foi realizada somente no âmbito do poder judiciário do Estado de Goiás, o que restringe a generalização dos resultados. Sugere-se, como agenda de pesquisa, abordar o tema significado do trabalho com juízes de outros estados do Brasil, assim como de outros ramos de atuação. Da mesma forma, outros instrumentos e técnicas de pesquisa podem ser utilizados para o aprofundamento do tema no contexto do judiciário.

Referências

- Albornoz, S. (1994). O que é trabalho: Coleção Primeiros Passos. São Paulo: Brasiliense.
- Bardin, L. (2009). Análise de conteúdo (Edição revista e actualizada). Lisboa: Edições, 70.
- Bastos, A. V. B., Pinho, A. P. M., & Costa, C. A. (1995). Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. *Revista de Administração de Empresas*, 35(6), 20-29.
- Bendassolli, P. F., & Guedes Gondim, S. M. (2014). Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: Discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 32(1), 131-147.
- Blanch, J. M. (2003). Trabajar en la modernidad industrial. In *Teoría de las relaciones laborales: fundamentos* (pp. 13-148). Editorial UOC.
- Camargo, B. V., & Justo, A. M. (2013). IRAMUTEQ: um software gratuito para análise de dados textuais. *Temas em Psicologia*, 21(2), 513-518.
- Coda, R., & Fonseca Falcone, G. (2004). Em busca do significado do trabalho: relato de um estudo qualitativo entre executivos. *Revista brasileira de gestão de negócios*, 6(14).
- CNJ Conselho Nacional de Justiça – Brasília (2017). Justiça em Números ano-base 2016. Recuperado em 6 de dezembro 2017: <http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2017/11/100d387b0339d6d8544a29e30a3b2150.pdf>
- Gomes, A. O. & Guimarães, T. A. (2013). Desempenho no Judiciário. Conceituação, estado da arte e agenda de pesquisa. *Revista de Administração Pública-RAP*, 47(2).
- Gomes, A. O., Guimaraes, T. A., & Souza, E. C. L. (2016). Judicial work and judges' motivation: the perceptions of Brazilian state judges. *Law & Policy*, 38(2), 162-176.
- Goulart, P. M. (2009). O significado do trabalho: delimitações teóricas (1955-2006). *Cadernos de Psicologia Social do trabalho*, 12(1), 47-55.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159.
- Harpaz, I., & Fu, X. (2002). The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change. *Human relations*, 55(6), 639-667.

- Harpaz, I., & Meshoulam, I. (2010). The meaning of work, employment relations, and strategic human resources management in Israel. *Human Resource Management Review*, 20(3), 212-223.
- Kanungo, R. N. (1991). Making meaning out of MOW research: a discussion. *The European Work and Organizational Psychologist*, 1(2-3), 161-165.
- Kubo, S. H., & Gouvêa, M. A. (2012). Análise de fatores associados ao significado do trabalho. *Revista de Administração*, 47(4), 540-554.
- Kubo, S. H., Gouvêa, M. A., & Mantovani, D. M. N. (2013). Dimensões do significado do trabalho e suas relações. *Revista Pretexto*, 14(3), 28-49.
- Lourenço, C. D., Ferreira, P. A., & Brito, M. J. O Significado do Trabalho para uma Executiva: a Dicotomia Prazer e Sofrimento. *Revista Organizações em Contexto-online*, 9(17), 247-279.
- Mazzilli, C. P., & Paixao, R. D. (2002). Análise do significado do trabalho dos juízes em Mato Grosso do Sul. *REAd: revista eletrônica de administração*. Porto Alegre. Edição 25, vol. 8, n. 1 (jan./fev. 2002)
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of applied psychology*, 91(6), 1321.
- Morin, E. M. (1996). L'efficacité organisationnelle et le sens du travail. La quête du sens. *Gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature*, Montréal, Québec/Amérique, et Paris, Éditions de l'organisation, Collection Manpower, 257-286.
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de administração de empresas*, 41(3), 08-19.
- Morin, E., Tonelli, M. J., & Vieira Pliopas, A. L. (2007). O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & sociedade*, 19(1).
- Morse, N. C., & Weiss, R. S. (1955). The function and meaning of work and the job. *American Sociological Review*, 20(2), 191-198.
- MOW International Research Team. (1987). The meaning of working. Academic Pr.
- Nascimento, A. R. A. D., & Menandro, P. R. M. (2006). Análise lexical e análise de conteúdo: uma proposta de utilização conjugada. *Estudos e pesquisas em psicologia*, 6(2), 72-88.
- Oliveira, D. A., Gonçalves, G. B. B., Melo, S. D., Fardin, V., & Mill, D. (2004). Transformações na organização do processo de trabalho docente e o sofrimento do professor. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 9(20).
- Paiva, J. C. M., Bendassolli, P. F., & Torres, C. C. (2015). Sentidos e significados do trabalho: dos impedimentos às possibilidades do trabalho de pessoas com deficiências. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 15(1), 218-239.
- Palassi, M.P, & Da Silva, A.L. (2014). A Dinâmica Do Significado Do Trabalho De Uma Na Iminência Privatização. *Revista de Ciências da Administração*, 16(38).
- Posner, R. A. (2004). *Judicial Behavior and Performance an Economic Approach*. Fla. St. UL Rev., 32, 1259.

- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in organizational behavior*, 30, 91-127.
- Salanova, M., Gracia, F. J., & Peiró, J. M. (1996). Significado del trabajo y valores laborales. *Tratado de psicología del trabajo*, 2, 35-63.
- Schweitzer, L., Gonçalves, J., Tolfo, S. D. R., & Silva, N. (2016). Bases epistemológicas sobre sentido (s) e significado (s) do trabalho em estudos nacionais. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 16(1), 103-116.
- SOARES, C. R. V. (1992). Significado do trabalho: um estudo comparativo de categorias ocupacionais. Dissertação (Mestrado em Psicologia)-UnB, Brasília.
- Son, S. (2003). Defining the meaning of work for minority older adults: A comparative study between Korean Americans and African Americans.
- Stout, L. A. (2001). Judges as Altruistic Hierarchs. *Wm. & Mary L. Rev.*, 43, 1605.
- Tolfo, S. D. R., & Piccinini, V. C. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19(1).