

# RESENHA DA DISSERTAÇÃO DE MESTRADO “VOCÊ TEM SEDE DE QUÊ? CHAMADO E SENTIDO DO TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL BRASILEIRO”

REVIEW OF THE MASTER'S THESIS “WHAT ARE YOU THIRSTY FOR? THE  
CALL AND MEANING OF WORK IN THE BRAZILIAN FEDERAL PUBLIC  
SERVICE”

**Wellington Soares da Costa**

Pós-Graduado em Direito Constitucional pela UNISUL e Direito Administrativo pela UGF

LATTES: <http://lattes.cnpq.br/2378720543304237>

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-0063-230X>

E-mail: [wsc333@gmail.com](mailto:wsc333@gmail.com)

## Considerações Iniciais

Registram-se RESUMO (p. 8) e INTRODUÇÃO (p. 13).

Estuda-se a influência que o chamado e o sentido de trabalho exercem sobre o comportamento de servidores públicos da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN), especialmente quanto à cidadania organizacional e ao sofrimento psicológico laboral. Para isso, realizam-se vinte e uma entrevistas semiestruturadas e aplica-se análise temática da narrativa (conteúdo manifesto e conteúdo interpretativo latente), o que resulta no reconhecimento de categorias identificadas *a priori* e na descoberta de categorias novas.

## Referencial Teórico

O capítulo sobre REFERENCIAL TEÓRICO (p. 14-25) está dividido em quatro itens:

- Chamado – teoriza-se que o trabalho constitui um chamado (convite ou convocação) com talentos dados por Deus (visão clássica), objetivo de realização pessoal (visão contemporânea) ou finalidade transcendente (por ultrapassar motivos pessoais) de se alcançar o bem social em geral (visão neoclássica, perspectiva mais recente, utilizada na dissertação); os indivíduos estão orientados para o trabalho (preponderância do aspecto financeiro), a carreira (busca de *status*) ou o chamado; percepção e vivência do chamado (existem pessoas que não apenas percebem, mas também vivenciam o chamado e, portanto, respondem ao chamado; pessoas que somente o percebem, porém não o vivenciam; pessoas sem chamado); o setor público atrai pessoas orientadas para o chamado;

- Chamado e sentido do trabalho – esses conceitos estão relacionados entre si; não se trata do significado atribuído ao trabalho (valor dado pelas pessoas, *meaning of work*), mas do trabalho significativo (subjetivismo da experimentação, *meaningful work*); o trabalho significativo contém três dimensões (o trabalho contribui com significado para os fins organizacionais, o trabalho gera significado na vida do trabalhador e o trabalho causa impacto positivo no mundo); a partir do imbricamento entre chamado e sentido (trabalho significativo), comenta-se nos próximos tópicos a relação do chamado com os resultados que dele podem advir para os indivíduos, isto é, comportamentos de cidadania organizacional (resultado positivo) e sofrimento psicológico pertinente ao trabalho (resultado negativo);

- Chamado e comportamentos de cidadania organizacional – OCB é a sigla de *organizational citizenship behaviors*, que são atitudes voluntárias dos trabalhadores, direcionadas para o bom relacionamento interpessoal e não inseridas na esfera formal da organização; em tais comportamentos **há cinco fatores, que são** espírito esportivo (**tolerância**), virtude cívica (interesse ativo na organização), conscienciosidade ou *compliance* (adesão muito forte às normas organizacionais), cortesia (prevenção de problemas) e altruísmo (auxílio a colegas), conforme Dennis W. Organ; outros pesquisadores acrescentam fatores a essa lista; observa-se que os valores pró-sociais estão presentes tanto no chamado quanto no OCB, ponto comum desses dois conceitos;

- Chamado e sofrimento psicológico relativo ao trabalho – WRPD é a sigla de *work-related psychological distress*, que alude a sintomas como depressão, irritabilidade, ansiedade; o chamado pode reduzir ou potencializar o sofrimento referido, apesar de não ser a causa única no segundo caso (potencialização); o sofrimento potencializado pelo chamado inclui a exploração cometida pela organização, *workaholismo* (vício em trabalho, compulsão pelo trabalho) e *burnout* (esgotamento físico-emocional).

## Metodologia de Pesquisa

Há dois tópicos no capítulo sobre METODOLOGIA DE PESQUISA (p. 26-29):

- Coleta e definição epistemológica da análise dos dados – mediante videochamadas, procede-se a vinte e uma entrevistas semiestruturadas, consoante ao roteiro que compõe o APÊNDICE 1 (p. 53), junto a servidores públicos efetivos da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN), órgão da Advocacia-Geral da União (AGU); os entrevistados são servidores administrativos e procuradores das cinco regiões da PGFN e do seu órgão central; alguns participantes são indicados por intermédio da técnica “bola de neve”; a saturação da pesquisa é obtida com as vinte e uma entrevistas; “não foi relevante para esta pesquisa a ocupação de cargos ou posições dentro da hierarquia institucional, assunto que sequer foi abordado pela pesquisadora” (p. 28); o roteiro da entrevista é formado por quatorze perguntas referentes a motivação para o serviço público (uma pergunta), convocação transcendente (duas perguntas), trabalho com propósito (uma), vivência de chamado (uma), trabalho com propósito e sentido do trabalho (uma), orientação pró-social (uma), sentido do trabalho (duas), comportamentos de cidadania organizacional (três), sofrimento psicológico relativo ao trabalho (uma) e questão para que se descreva um dia de trabalho (uma); os dados são mantidos em privacidade através de sua criptografia com a técnica Cifra de César, exemplificada no APÊNDICE 2 (p. 54); opta-se por análise temática da narrativa (conteúdo manifesto e conteúdo interpretativo latente), pois o foco da pesquisa é o trabalho significativo, mencionado na segunda parte do REFERENCIAL TEÓRICO;

- Definição das categorias de análise e tratamento inicial dos dados – as categorias identificadas *a priori* são reconhecidas de conformidade à planilha de apoio, que forma o APÊNDICE 3 (p. 55); obtêm-se duas categorias novas (pseudochamado e PSM, sigla de *public service motivation*, motivação para o serviço público).

## Análise dos Dados e Discussão dos Achados

O último capítulo intitula-se ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS ACHADOS (p. 30-43). Lembra-se que a visão neoclássica de chamado **é utilizada pelo mestrando**, a qual considera três dimensões: 1) transcendência, 2) propósito com significado e 3) bem comum. Os resultados apresentam fortemente as três dimensões citadas.

Uma das categorias novas descobertas no estudo é a PSM, sigla de *public service motivation*, motivação para o serviço público. Presentes nos entrevistados, a PSM e o chamado complementam-se. O chamado pode ser mutável, conforme o cargo do indivíduo na organização, e refere-se a um trabalho específico, ao passo que a PSM é genérica.

Os participantes não demonstram substancial sofrimento psicológico laboral. Entretanto, alguns **têm** a tendência de *workaholismo*.

Constata-se a presença de servidores que não respondem a seus chamados, seja porque não executam determinado trabalho (dimensão de transcendência), seja porque a execução é de trabalho sem sentido para eles (dimensão de propósito com significado).

Na PGFN, o trabalho sem sentido implica mudança comportamental em termos de cidadania organizacional e PSM (dimensão de bem comum ou valor pró-social), bem como sofrimento psicológico laboral. Por sua vez, o trabalho com sentido reforça o nível de OCB.

O sentido alusivo ao trabalho influencia também os servidores que não têm chamado. Em tal situação, as pessoas orientam-se para o trabalho ou a carreira, de acordo com a primeira parte do REFERENCIAL TEÓRICO (se não há chamado para orientá-las, restam duas opções). Um dos entrevistados sem chamado afirma que, na PGFN, “sua busca foi por estudar os objetivos estratégicos da instituição para adequar suas ações, de maneira a contribuir para o órgão, e para as mulheres que fazem parte dele e de toda sociedade, se colocando como parte desse todo” (p. 38). Assim, ocorre o fenômeno denominado ressonância nesse caso ilustrado: o indivíduo busca na organização os valores e objetivos semelhantes aos de sua vida.

Informa-se com base na literatura especializada que pessoas sem chamado: A) comportam-se de forma semelhante aos que respondem a chamado; B) apresentam tendência de maior engajamento e menor sofrimento comparativamente a indivíduos que não respondem a chamado. A dissertação comprova isso, quando seus resultados apontam que os entrevistados sem chamado referem-se bastante ao valor pró-social do trabalho e não relatam sofrimento laboral.

Outra categoria nova descoberta no estudo é o pseudochamado, que não é referido na literatura especializada em chamado, embora seja possível sua explicação fundamentada na teoria da dissonância cognitiva. Averigua-se o pseudochamado em dois servidores, ambos dedicados, proativos e tendentes a *workaholismo*. Nesses dois entrevistados não se reconhece a transcendência do chamado (primeira dimensão), mas orientação para o trabalho e(ou) a carreira e o sofrimento escondido (não há consciência do sofrimento).

## Conclusão

Seguem as CONSIDERAÇÕES FINAIS (p. 44-46), REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS (p. 47-52) e três apêndices:

- APÊNDICE 1 - Roteiro de entrevistas (p. 53);
- APÊNDICE 2 - Exemplo de uso da Cifra de César (p. 54);
- APÊNDICE 3 - Modelo de planilha de apoio (p. 55).

O mestrando estuda o chamado e o sentido de trabalho na Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN), tema relevante na gestão de pessoas. Estimulam-se ainda mais pesquisas, que o resenhista considera necessárias na Administração Pública.

## Referência

SILVA, Danielle Braga Monteiro da. **Você tem sede de quê? Chamado e sentido do trabalho no serviço público federal brasileiro**. 2022. 55 f. Dissertação (Mestrado em Administração Pública). Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/31763>. Acesso em: 11 nov. 2023.

Recebido em 20 de novembro de 2024  
Aceito em 30 de janeiro de 2025

