

Labuta em um Centro de Saúde: um Estudo Sobre Identidade e Identificação

Work in a Health Center: a Study on Identity and Identification

Elisângela de Jesus Furtado da Silva¹
Laysse Fernanda Macêdo dos Santos²

¹Fundação Dom Cabral, Nova Lima, Minas Gerais, Brasil.

²Universidade Federal de Minas Gerais, Departamento Ciências Administrativas,
Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Belo Horizonte, MG,
Brasil.

Resumo

Objetivo: O estudo busca investigar a identidade e identificação de trabalhadores em saúde pública, mais especificamente em um centro de saúde em Belo Horizonte.

Método/abordagem: Caracterizado como uma pesquisa quantitativa, também acessa a abordagem qualitativa por meio de um estudo de caso, como forma de compreender os fenômenos evidenciados em profundidade. Os dados foram construídos a partir de um questionário estruturado com escala Likert, e o tratamento consistiu em um ensaio estatístico simples com a distribuição de frequência e análise descritiva das informações.

Principais resultados: As principais contribuições teóricas apontam que a maior parte dos pesquisados se sentem identificados com a saúde pública em nível mediano. As pessoas mais identificadas são as mais comprometidas afetivamente com a organização, o que reforça achados de Bandeira, Marques e Veiga (2000) e Medeiros (1997).

Contribuições teóricas/práticas/sociais: Foi observado que a identidade e a identificação são fatores importantes no desempenho das atividades profissionais e que estão relacionadas a eficiência e eficácia.

Originalidade/relevância: A pesquisa é aderente aos fatores ligados ao aumento do desempenho e qualidade no serviço público de saúde em unidades básicas de saúde.

Palavras-chave: Identidade; Identificação; Saúde Pública; Trabalhadores.

Abstract

Purpose: The study seeks to investigate the identity and identification of public health workers, more specifically in a health center in Belo Horizonte.

Design/methodology/approach: Characterized by as quantitative research, it also access the qualitative approach, carried out through a case study, as a way of understanding the phenomena evidenced in depth. Data were constructed from a structured questionnaire with a Likert scale, and the treatment consisted of a simple statistical test with frequency distribution and descriptive analysis of information.

Research, Practical & Social implications: The main theoretical contributions indicate that most of the respondents feel identified with public health at an average level. The most identified people are the most emotionally committed to the organization, which reinforces findings by Bandeira, Marques and Veiga (2000) and Medeiros (1997).

Theoretical/practical/social contributions: It was observed that identity and identification are important factors in the performance of professional activities and that they are related to efficiency and effectiveness.

Originality/value: The research adheres to the factors linked to increased performance and quality in the public health service in basic health units.

Keywords: Identity; Identification; Public health; Workers.

Introdução

Diversos psicólogos, sociólogos e administradores têm se debruçado sobre o comportamento organizacional com vistas a analisar como as pessoas se portam e como suas ações interferem no desempenho das empresas. O fruto dessas pesquisas tem representado importante incremento na eficácia organizacional (ROBBINS, 2005). A relação entre trabalhador e trabalho é permeada por fatores objetivos e subjetivos e, por esse motivo, sua compreensão é algo bastante complexo. Os construtos mais estudados dessa interação são a motivação, a satisfação no trabalho, a liderança, a cultura organizacional, o desempenho no trabalho, o trabalho em grupo e o comprometimento organizacional (Pinto, 2011).

É grande o número de autores que vinculam o conceito de identificação ao comprometimento afetivo, e, por vezes, fazem-no também para conceituar o próprio comprometimento, como concluíram Botelho e Paiva (2011). O estudo da existência e relação entre os dois fatores descritos acima podem apontar novos direcionamentos na busca de eficiência e eficácia nas organizações, neste caso, em especial, no setor público, fato considerado importante para a escolha dos conceitos de identidade e identificação para a realização para desse estudo.

Alguns dos problemas presentes no setor público ligados à gestão de pessoas são a falta de direcionamento estratégico, a descontinuidade da gestão

(Araújo, Silva & Gonçalves, 2011; Giacobbo, 1997), a desmotivação e as verbas escassas (Lima, Souza Meireles & Ramos, 2018), que indicam um serviço oneroso e de baixa qualidade.

Buscar a eficiência é, além de ser um princípio constitucional brasileiro, uma condição para que o país possa ter desenvolvimento a altura de seu crescimento (Delfim Netto, 2010). Essa busca perpassa pela questão da gestão de pessoas no setor público e este apresenta situações totalmente singulares do ambiente privado. A cultura organizacional voltada para os cargos, a impossibilidade de captação de novos talentos devido ao modo de seleção dos profissionais, oriundos apenas de concurso público, a escassa ou, às vezes, inexistente política de recompensa, a baixa motivação provocada pela estabilidade são entraves para o processo de desenvolvimento e impossibilitam a adoção de estratégias bem-sucedidas utilizadas nas instituições privadas (Hoffmann, 2010).

No que tange à identidade organizacional no setor público, as questões presentes são ainda maiores, em comparação ao privado. As sucessivas gestões provocam mudanças em toda a estrutura da organização, o que acarreta descontinuidade e ausência de alinhamento. A falta de estrutura estável, da missão e dos objetivos bem definidos inviabiliza o processo de identificação entre o profissional e a organização e isto reflete no comprometimento do trabalhador (Araújo E Silva & Gonçalves, 2011; Lima & Souza Meireles; Ramos, 2018; Giacobbo, 1997). Pelo exposto,

justifica-se a realização do presente trabalho, tendo em vista todo o potencial do comprometimento e identidade organizacional em contribuir para o desenvolvimento da eficiência no setor público inserido no contexto brasileiro contemporâneo.

A motivação para a realização do presente trabalho é investigar a identidade e identificação de profissionais em saúde pública. A partir de então, definiu-se como objetivo geral problematizar a identidade e identificação dos profissionais atuantes em um centro de saúde em Belo Horizonte, em um processo que teve início na apresentação dos construtos teóricos que embasam os conceitos, descrever a identidade e a identificação dos profissionais e por fim, analisar os resultados da pesquisa à luz do marco teórico utilizado.

Referencial Teórico

O campo teórico que investiga a gestão de pessoas tem procurado diversas formas para a promoção do envolvimento e do empenho do trabalhador na realização de sua função organizacional. Nesse caso é desejável que haja alto desempenho e o mínimo de atrito, e cabe ao campo de Gestão de Pessoas equacionar tal solução (Sarsur, 1997). Dada a relevância do elemento humano para o processo produtivo, o status desse campo tornou-se um consenso nas organizações (Cançado, Moraes & Silva, 2006; Botelho & Paiva, 2011).

As funções atribuídas à gestão de pessoas vão desde o recrutamento e seleção até o planejamento estratégico de desenvolvimento empresarial. Este setor sofreu alterações, pois evoluiu em práticas cada vez mais eficazes para o cumprimento do seu papel dentro das empresas e, nesse sentido, algumas iniciativas importantes foram o incentivo a engenhosidade, a versatilidade, a participação e a integração dos funcionários. Essas mudanças levaram à articulação e ao comprometimento dos funcionários, de forma alinhada aos objetivos da organização e, conseqüente, incremento qualitativo e produtivo para a empresa (Cançado, Moraes & Silva, 2006).

Essas mudanças ocorreram em resposta à difícil questão de como influenciar o comportamento das pessoas (Bandeira, Marques & Veiga, 2000), pois, somente os salários adequados, as condições ideais de trabalho, os benefícios e a estabilidade não garantem pessoas comprometidas como relatava McGregor (1992). Propõe-se a partir deste ponto, problematizar os conceitos de identidade e identificação. Neste capítulo procura-se apresentar o marco teórico pertinente aos temas de identidade e identificação, tratados em dois tópicos distintos contendo a evolução histórica acerca do assunto, sua conceituação e caracterização.

Identidade

A palavra identidade possui origem na Matemática e Filosofia Clássica. Desde então, vários campos científicos

adotaram-na e incorporaram novos sentidos. Deriva de vocábulos latinos e em sua essência significa “idêntico a si mesmo” (Souza & Carrieri, 2012). Apesar das inúmeras conceituações, tal ideia é observada na maioria das conceituações como será visto a seguir. Esse tema é abordado por diversos pesquisadores e de áreas distintas, como, a Sociologia, a Psicologia Social, a Psicanálise e a Antropologia. O termo está ligado à forma singular de percepção do indivíduo e de seu relacionamento com os outros. A diversidade de interpretação se faz existente e pode ser percebida mesmo em estudos de áreas afins (Carrieri, Davel & Paula, 2008).

Os estudiosos sobre esse tema possuem diversas explicações, uma delas é que a identidade é fruto da percepção individual da compreensão de si mesmo. Este processo é contínuo e deriva de uma construção psicológica. A pessoa faz o exercício entre a “identidade assumida e a identidade visada” (Dubar, 1996). O intervalo existente entre as duas identidades é o espaço de construção, daí o motivo pelo qual os outros participam da elaboração da própria identidade (Machado, 2003). Assim, o arcabouço identitário renova-se constantemente, visto que sua natureza é dinâmica e múltipla, sofrendo mutação a todo o momento. Apesar da singularidade do sujeito, a elaboração do autoconceito é sustentada pela relação com o outro, portanto, a socialização se apresenta como elemento primordial para a formação das identidades (Machado, 2003; Vieira, 2011).

O conceito de identidade corresponde à particularidade de algo ser semelhante a si próprio, e com isso, diferente dos outros. Tal entendimento não prevê que a identidade pessoal se mantenha inalterada ao longo do tempo, mas sim que o indivíduo será sempre considerado idêntico a si (Souza & Carrieri, 2012). Há ainda a crença de que as pessoas possuem uma essência que as tornam singulares e características plúrais capazes de unir indivíduos diferentes. Em outras palavras, cada pessoa é dotada de duas faces: “uma identidade diferenciadora e outra identidade vinculante” (Vieira, 2011).

Por isso, para entender determinado comportamento, deve-se estar atento ao contexto ambiental, social e temporal em que o sujeito analisado está inserido. Enquanto a primeira, a identidade diferenciadora torna o indivíduo único, a vinculante é responsável pela percepção de elementos em comum com outros indivíduos (Vieira, 2011).

A identidade vinculante é responsável pela identidade social, que é a representação do sentimento de pertencimento sentido por uma pessoa a um grupo (Tajfel, 1986). Neste processo, a identificação resulta da percepção de semelhanças ou oposições. A construção da identidade social ocorre de maneira semelhante à da individual e se constitui na relação com os outros afins ou não (Zavalloni Apud Chauchat & Durand-Delvigne, 1999).

A ótica psicológica difere em parte sobre esta concepção acerca da identidade. Kraus (2000) acredita que a construção da identidade se assemelha a “uma colcha de retalhos” constituída pelas várias situações experimentadas pelo indivíduo. De acordo com essa concepção, a rede social não fornece a compreensão da identidade em sua totalidade, tendo em vista o crescente processo de individualização e seu papel na construção do eu nas diversas experiências vividas.

Neste caso, os agentes participantes da elaboração da identidade não são os sociais, mas sim a própria pessoa, neste processo de experimentação ofertado pelas situações cotidianas. Tal evento leva a uma intensa investigação individual baseada na própria vivência caracterizada pela construção e reconstrução de conceitos (Souza & Carrieri, 2012). O sentimento de pertencimento a uma unidade ou a um nicho em relação a um grupo é uma característica da identidade. Tal sensação perdura-se ao longo do tempo e através dela o indivíduo reconhece o seu “eu” e isso ocorre pela comparação com as diferenças em relação aos demais. Consequentemente, a identidade é fruto de um processo de diálogo entre a identificação e distinção nas relações sociais (Carrieri, Davel & Paula, 2008).

Do ponto de vista pessoal ou social, a identidade é importante para melhorar a assimilação de práticas singulares ou coletivas, desencadeadas na atualidade. No patamar pessoal, o conceito de si mesmo orienta a ação individual.

No plano social o fenômeno configura-se como a percepção de si mesmo dentro de um ou vários grupos, e, nesse sentido, direcionam os movimentos, refletindo a ação coletiva (Machado, 2003). É possível citar diversas identidades sociais, relacionadas ao tipo de grupo que se observa, dentre as quais se destaca aqui a organizacional. A denominação surgiu em 1985 e foi concebida por Albert e Whetten. Iniciou-se a partir de então, vários estudos sob diferentes perspectivas a respeito deste construto (Beyda & Macedo-Soares, 2010, Souza & Carrieri, 2012).

A perspectiva dos originários sobre esse assunto é dominante até os dias de hoje. Uma grande parte dos estudos sobre identidade organizacional está baseada nos trabalhos de Albert e Whetten. Eles propuseram que a identidade é resultante de “... um conjunto de afirmativas sobre os atributos centrais, distintos e duradouros da organização” (Albert & Whetten, 1998).

A auto conceituação organizacional pode ser entendida como o motivo pelo qual as pessoas se vinculam psicologicamente a uma entidade e afirmam na sua própria identidade a essência organizacional. O processo de diálogo entre a identidade pessoal e a organizacional denomina-se identificação (Fernandes, Marques & Carrieri, 2009). Outra visão percebe que a avaliação das pessoas sobre as características singulares, essenciais e perenes sobre a organização é uma definição. Os elementos essenciais dizem respeito às crenças, valores e

normas da empresa. Já os aspectos singulares relacionam-se com a exclusividade da organização e é importante pois concede a referência que possibilita a identificação organizacional, além de definir os limites da mesma. Em deradeiro, os aspectos perenes são os responsáveis pela continuidade da empresa e seu constante processo de mutação. A identidade é construída coletivamente pelos indivíduos a partir da percepção particular de cada um a respeito do que é a essência da empresa (Machado, 2005).

A representação do entendimento das pessoas sobre o significado da organização também é um entendimento de identidade organizacional (Fernandes, Marques & Carrieri, 2009). É constituída pelo conjunto de representações que seus integrantes formulam sobre o significado dessa organização, em um contexto social, isto é, quem é uma organização (Machado, 2005). A identidade organizacional se estabelece em posição central no equilíbrio dos atritos sociais, além de ditar padrões esperados de comportamento. Isso é possível graças à prática do poder invisível que só será exercido com a cumplicidade daqueles que estão sujeitos a essa influência entre aqueles que o exercem. Através desse processo de identificação, as pessoas são levadas a introjetar normas e valores (Vieira, 2011).

A literatura existente fornece alguns elementos recorrentes nas várias concepções apresentadas. Dentre as várias características citadas em relação à identidade, destacam-se a sua natureza

relacional e processual, seja a entidade um indivíduo ou uma organização (Fernandes, Marques & Carrieri, 2009). Identidade e identificação são consideradas termos de alto impacto, tendo em vista que são usados para definir basicamente uma entidade, sendo ela uma empresa, um grupo ou uma pessoa. A importância desses termos advém da necessidade de se perceber sentido na entidade. O questionamento “quem somos nós” traduz tal necessidade (Beyda & Macedo-Soares, 2010). Após tal reflexão, propõe-se aprofundar a reflexão com o conceito de identificação.

Identificação

Os estudos a respeito da identificação no contexto organizacional ainda são embrionários. Na observação do fenômeno as pesquisas utilizam a técnica instrumental e buscam relacionar positivamente a identificação e o desempenho (Fernandes, Marques & Carrieri, 2009). De acordo com Beyda e Macedo-Soares (2010), a importância dos conceitos de identidade e identificação brotam de sua capacidade reveladora a respeito do comportamento humano nas organizações. Há a possibilidade de as pessoas introjetarem, ou melhor, absorverem elementos da identidade grupal ou da empresa à sua própria identidade. A partir de então, esse indivíduo sentirá uma forte sensação de pertencimento, sua presença possuirá significado e estará conectado ao grupo ou a empresa. As ações desta pessoa sempre respeitarão tudo que a organização representa para ela e tenderão a sempre

objetivar o benefício do grupo de pertencimento.

A identificação é o processo pelo qual a pessoa se liga a outra, a um grupo de indivíduos ou a objetos. A semelhança encontrada em alguém, no pensamento ou comportamento, é feita mediante a associação da imagem exterior com seu eu próprio. Através desse fenômeno de vínculo íntimo, o “eu” pode assumir como seu, a realidade vivida pelo outro, bem como suas tristezas, as alegrias, as aspirações e as crenças (Machado, 2003).

A identificação é uma categoria do construto identidade social, e está associada à ideia de “se reconhecer”, a afinidade e a atração. Esses elementos concorrem para a incorporação de valores, crenças e ideais. Através das associações o outro colabora na constituição de si próprio. A construção do autoconceito ocorre a partir dos processos de absorção de valores, parâmetros ideais os quais a comunidade adotou como modelo. O reconhecimento no outro coopera para a definição da essência enquanto grupo (Carrieri, Davel & Paula, 2008).

Outra visão especificamente sobre a identificação organizacional define-a como sendo o quanto uma pessoa é capaz de se explicar em conjunto com outras pessoas, as quais ela acredita que definem a organização (Beyda & Macedo-Soares, 2010). Por outro lado, há uma concepção que acredita que a identificação organizacional depende apenas da sensação de pertencimento, sem, contudo, absorver valores crenças ou

normas da empresa (Ashforth & Mael, 1989).

A identidade e a identificação podem ser conceitos interligados e dependentes um do outro, pois para responder “quem somos nós?” as pessoas o farão a partir de ideias relacionais em semelhança aos outros, com os quais existem afinidades ou diferenciações (Machado, 2005). Evocando princípios afetivos, alguns autores creem que a identificação organizacional é um prolongamento da relação, no qual as pessoas se enlaçam psicologicamente com a empresa e relacionam afinidades entre a própria identidade e a identidade da organização (Dutton, Dukerich & Harquail, 1991).

Procedimentos Metodológicos

A natureza da investigação aqui desenvolvida pode ser classificada como quantitativa, caracterizada pela obtenção de informação a partir da contagem ou frequência com que surgem certos aspectos na investigação, e neste caso, a compreensão dos dados ocorre por forma estatística.

Neste trabalho, optou-se por realizar-se a investigação em apenas uma organização que segundo Greenwood (1973), permite conhecer em profundidade e intensidade o objeto de estudo. A unidade de análise de estudo é um Centro de Saúde, um órgão da Secretaria Municipal de Saúde de Belo Horizonte. O Centro de Saúde é responsável pela oferta de serviços básicos em saúde

a uma determinada população, entendida como pessoas vinculadas a uma unidade de saúde em função da região onde residem, segundo as diretrizes preconizadas pelo Sistema Único de Saúde, o SUS. O objetivo da atuação do mesmo é proporcionar a promoção, a prevenção e redução dos danos e agravos de saúde (Brasil, 1990). O centro de saúde possui 84 colaboradores, dentre os quais servidores estatutários, funcionários contratados, terceirizados e estagiários e um gerente imediato e foi construído em 1996.

A amostra é constituída por 62 funcionários do centro de saúde. Todas as categorias profissionais e vínculos existentes na organização estão presentes na mesma. Os instrumentos de coleta de dados são primários. Para a realização do presente estudo utilizou-se como instrumento de coleta de dados um questionário, sendo que a utilização desse meio para obtenção de informações confere privacidade, confiabilidade além de praticidade na apuração dos resultados (Pinto, 2011).

O questionário usado é composto por três partes. A primeira apresenta informações demográficas e profissionais e para a sua elaboração foi utilizado como referência o questionário de Pinto (2011), onde são abordadas questões sobre o gênero, o tempo de trabalho junto à Prefeitura de Belo Horizonte, o tipo de cargo ocupado, o nível de escolaridade, a idade, o estado civil e o número de dependentes. Já a segunda parte, denominada Bloco II, contém um questionário com 9 afirmativas em escala Likert e um

questionamento com seis opções de resposta. Os itens desse questionário investigam a identidade organizacional e foram baseados na entrevista utilizada por Chagas (2008) em seu estudo. São abordadas questões sobre a identidade da organização, a relação do pesquisado com a organização e por último, uma pergunta sobre qual seria o motivo mais importante do vínculo da pessoa com a organização. Como forma de analisar o nível de identificação atribuiu-se níveis às faixas de pontuação, onde de 0 a 10 pontos equivalem a baixíssima identificação, 11 a 20 baixa, 21 a 30 média e 31 a 40 alta identificação. O tratamento dos dados consistiu em um ensaio estatístico simples com a distribuição de frequência e análise descritiva das informações.

Descrição dos Resultados

Este capítulo traz os resultados da investigação realizada, e procura analisar a identidade e identificação de trabalhadores em saúde pública. Primeiramente, está demonstrada a caracterização da amostra do estudo, utilizando-se para isso os dados demográficos e profissionais das pessoas avaliadas. Em seguida é exposta a análise identidade e identificação.

Os profissionais do Centro de Saúde são a população da presente pesquisa sendo 84 pessoas no total, destes 18 homens e 66 mulheres. Na unidade existem 4 de vínculos empregatícios, o que evidencia se tratar de uma organização altamente complexa do ponto de

vista gerencial. Inicialmente não foi determinado o tamanho da amostra. Durante sete dias úteis foi feita a distribuição e recebimento dos questionários. Da totalidade dos funcionários, 2 estavam de férias no período e 3 estavam em licença por motivos de saúde. Foram distribuídos 77 questionários, dos quais 62 foram respondidos, estes que representam 77,81% da população alvo da pesquisa. Além destes houve dois questionários respondidos que foram descartados por terem sido entregues após o término da consolidação dos resultados.

A amostra é composta em sua grande maioria por mulheres, representando 69% do total, sendo que a população apresenta um índice ainda maior desse gênero, de 78,57%. Quanto a faixa etária dos participantes, 38,71% possuem mais de 40 anos. Esta característica é comum em organizações públicas, justamente devido à estabilidade. Com relação ao tempo de serviço, 48% dos trabalham na Prefeitura entre 5 e 20 anos, 42% têm até 5 anos e apenas 8% estão há mais de 20 anos, além destes, 2% não responderam a esse item no questionário.

Quase a metade dos pesquisados (48,38%) possuem ensino médio completo, sendo que o segundo maior grupo são os pós-graduados cujo percentual foi de 22,58%. Ao analisar-se somente o grupo com ensino superior, os pós-graduados representam 73,68%. Este dado não é um fato isolado, pois retrata a tendência contemporânea da

busca constante por qualificação profissional. Outro fato interessante sobre este grupo é que 92,85% são estatutários. Para estes a motivação para a busca de aperfeiçoamento não se dá em virtude da crescente competição do mercado. Tal fenômeno pode estar ligado à necessidade sentida de se estar bem-preparado para o exercício da atividade funcional.

No que se refere ao tipo de vínculo empregatício existente com a Prefeitura de Belo Horizonte, dos 62 respondentes, 27 (42%) pessoas são estatutários e o restante distribuídos entre os contratados por regime CLT (Código das Leis Trabalhistas), estagiários provenientes de convênios com instituições de Ensino Superior, além dos que são terceirizados, ou seja, prestam serviço para a Prefeitura, mas possuem contrato de trabalho com outra organização, informações que estão contidas no Gráfico 1.

No momento da aplicação do questionário, os funcionários terceirizados pertenciam às empresas AMAS (Associação Municipal de Assistência Social) e Interativa ADM e Serviços. É importante destacar que dentre os terceirizados, existem dois grupos distintos: os empregados públicos e os contratados, sendo que a diferença é que enquanto os primeiros realizam processo seletivo para a ocupação dos cargos, os segundos são contratados sem processo algum dado o imediatismo da necessidade do cargo. Essa distinção não foi abordada no questionário. Já em relação ao tipo de cargo ocupado, 33,87%

são profissionais de nível técnico superior. O grupo é composto por médicos, enfermeiros, cirurgiões dentistas, den-

tre outros sendo os cargos de nível médio o maior segmento, pois representa 38,71% do universo amostral.

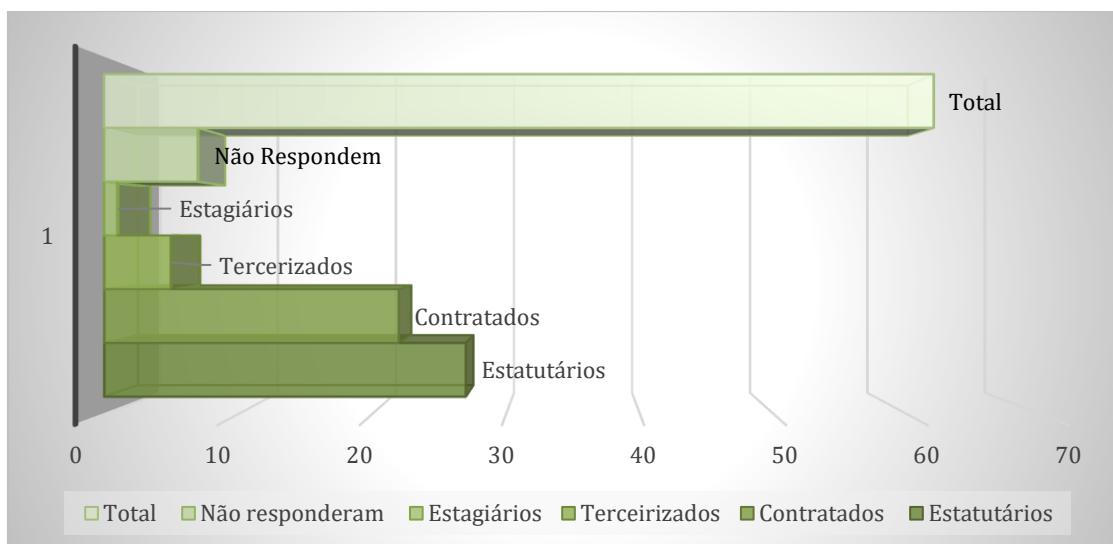


Gráfico 1. Distribuição dos participantes segundo a natureza de seu vínculo

Fonte: Elaborado pelos autores.

A segunda parte da pesquisa procurou descrever a identificação organizacional presente na unidade de saúde de acordo com o parâmetro presente na Tabela 1, em que uma

maior pontuação denota maior identificação com a empresa. O propósito foi perceber o quanto o universo amostral está identificado com a empresa, conforme a Tabela 1.

Faixa de Pontuação	Indivíduos		Nível de Comprometimento global
	Frequência	Percentual (%)	
0 a 10	1	1,61	Baixíssimo
11 a 20	7	11,29	Baixo
21 a 30	35	56,45	Médio
31 a 40	19	30,65	Alto

Tabela 1. Nível de Identidade Organizacional

Fonte: Elaborado pelos autores.

A grande maioria dos pesquisados apresenta identificação mediana, sendo que 30,65% possuem alta identificação e apenas 12,90% possuem baixíssima ou baixa identificação com a organização. Sarsur (1997) considera que a baixa

identificação pode comprometer o desempenho dos trabalhadores, fato que faz com que o nível apresentado seja preocupante no âmbito da saúde pública.

O item 29 do questionário trouxe uma indagação com relação ao principal atrativo para o participante ter se

vinculado a organização. Os resultados estão expressos no Gráfico 2.

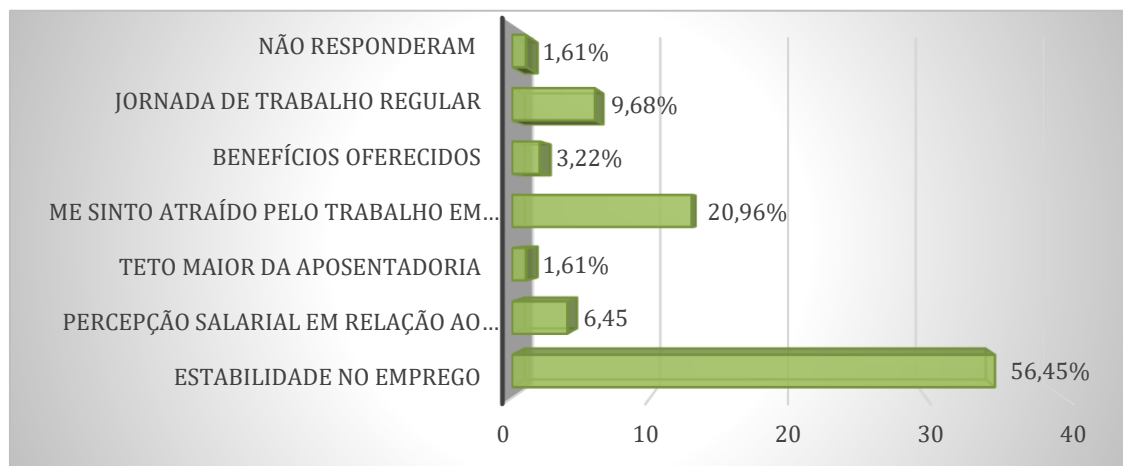


Gráfico 2. Fator mais importante pelo vínculo com a organização

Fonte: Elaborado pelos autores.

A estabilidade no emprego é o maior atrativo da organização, com 56,45% do total. Os que se sentem atraídos pelo ramo de atividade são 20,96%. Já os outros motivos somam 22,59%. Esses resultados podem ser problematizados à luz da discussão de Bandeira, Marques e Veiga (2000) já que o fator mais atrativo na saúde pública que é

justamente o que a difere do setor privado, mas isso são garante a satisfação e identificação dos trabalhadores. Ao analisar esses dados, percebe-se que a saúde pública atrai mais trabalhadores pela estabilidade no emprego do que por se sentirem identificados, na perspectiva de Machado (2003), com o trabalho desempenhado nessa área.

Fator mais importante	Frequência	Baixíssimo %	Baixo %	Médio %	Alto %	Total
Atraído	12	0,00	8,33	50,00	41,66	100
Estabilidade	36	2,77	8,33	61,11	27,77	100
Salário	4	0,00	25,00	50,00	25,00	100
Teto aposentadoria	0	0,00	0,00	0,00	0,00	100
Benefícios	2	0,00	50,00	50,00	0,00	100
Jornada	6	0,00	16,66	66,66	16,66	100
Não responderam	2	0,00	0,00	0,00	0,00	100
Total	62					

Tabela 2. Fator mais importante pelo vínculo e os níveis de identidade

Fonte: Elaborado pelos autores.

Os dados descritos na Tabela 2 demonstram a relação do fator mais importante pelo vínculo com a organização e os níveis de identidade ao encontro com o fato relatado por Carrieri, Davel e Paula (2008) já que a instrumentação da análise de identidade e identificação procura criar relação positiva com desempenho, algo buscado nos questionários utilizados como referência para a construção dos dados deste estudo e reforçam a discussão de Machado (2003) já que os trabalhadores que se sentem identificados são aqueles que, de alguma forma, se sentiram atraídos com o trabalho desenvolvido em saúde pública.

De acordo com esta tabela, dentre as pessoas que se sentem atraídas pelo serviço público, 41% estão classificadas com nível elevado de comprometimento. Ao se considerar o nível médio o percentual sobe para 91,66% do total de atraídos. Dos que optaram pela estabilidade, o percentual do tipo altamente identificado é de 27%, e somando-se os de nível médio o total é de 88,88%. Os que acham que os benefícios são o principal atrativo da organização, 50% estão classificados no nível baixo e a outra metade no nível médio de identidade. Os que preferiram a regularidade da jornada apresentam apenas 16,66% com alto nível de identificação. O nível médio representa 66,66% deste grupo, sendo que somados os níveis alto e médio são 83,32%.

Os dados sugerem que gerir pessoas na busca de incrementos em eficiência e eficácia no contexto público é

algo de grande complexidade, dada a diversidade de vínculos e a identificação mediana com a saúde pública. Assim, estimular comportamentos visando a aumentar a iniciativa e o comprometimento como Cançado, Moraes e Silva (2006) sugerem, no contexto público que tal processo pode ser considerado insuficiente, dadas as especificidades aqui destacadas considerando-se uma unidade de saúde.

Considerações Finais

De acordo com a discussão teórica aqui descrita, são recorrentes a afinidade entre o comprometimento afetivo e a identidade (Bandeira, Marques & Veiga, 2000; Medeiros, 1997). Coerentemente com essa premissa, os resultados da pesquisa apontam que as pessoas mais identificadas são mais comprometidas afetivamente. Em muitos casos, o descomprometimento, a apatia profissional e o consequente comportamento indesejado sob o ponto de vista das organizações, se dá por muitos motivos, dentre os quais a ausência de identificação dos profissionais com a empresa.

Para que haja identificação é preciso haver identidade, e bem definida. Em outras palavras, uma organização que possui uma identidade bem definida, irá atrair e manter pessoas que compartilham dos mesmos ideais. Neste movimento, o benefício seria para ambos os atores organizacionais. A organização teria o benefício de um profissional proativo, participante e interessado nos processos de melhoria. O

trabalhador teria satisfação na atividade desempenhada na organização, visto que seu trabalho possui significado e a sua contribuição é perceptível, além do seu desenvolvimento enquanto pessoa e profissional.

Sabe-se, como já bastante explorado, que o salário não é o único nem o principal gerador de satisfação. Os colaboradores devem se perceber como indivíduos diretamente responsáveis pela instituição e não como simples engrenagens em uma cadeia alienatória e cuja finalidade é o adestramento, condicionamento ou qualquer imposição de comportamento. O próprio setor de interação com os colaboradores já deixa evidente o modo como muitas empresas veem seus funcionários: recursos humanos. Recursos podem ser materiais, matéria prima, o próprio capital, mas não pessoas. No que tange às especificidades da gestão de pessoas no setor público, esse se distingue em ampla medida do privado, não impedindo análises e transposições, mas é algo que deve respeitar as particularidades da área abordada. Ocorre que os problemas percebidos na saúde pública não podem ser resolvidos tomando-se por premissa os processos existentes no setor privado.

Os resultados apontam que a maior parte dos pesquisados se sentem identificados com a saúde pública de modo mediano. Apesar dos vários vínculos existentes, é possível inferir que muitos tenham se preparado para estar nos atuais empregos, pois trata-se de uma

área pública, o que levaria a se questionar tal resultado. Um dos fatores que influenciam nessa contradição pode ser explicado pela quebra de expectativa ocorrida após o ingresso na saúde pública. É recorrente alguns trabalhadores fazerem referências positivas ao setor privado em comparação com o público, mesmo não optando pela mudança de área.

Porém, outras questões podem estar envolvidas na baixa identificação dos trabalhadores com a organização, uma vez que centros de saúde são órgãos governamentais mais próximo à população carente, fato que faz com que os profissionais tenham de lidar com fatores estranhos, mas ligados indiretamente à saúde, como, segurança, economia, habitação, educação, dentre outros. Essas unidades geralmente atendem a pessoas carentes que não dispõem de outra forma de acesso aos cuidados de saúde, atendendo a uma população maior do que a infraestrutura e quantidade de profissionais inicialmente planejada, o que acarreta sobrecarga e estresse. Outro fator importante diz respeito às duplas e as vezes triplas jornadas de trabalhos realizadas por alguns profissionais. As motivações para esse fato podem ser várias, mas as consequências se resumem a exaustão e estresse. Interferir nesse quadro de forma positiva é algo que demanda ampla contextualização social, em detrimento à adoção de técnicas e processos pontuais.

Referências

- Albert, S. et al. (1998). Identification with organizations. In: Whetten, A.; Godfrey, P.C. (Ed.), *Identity in organizations: building theory through conversations*. Thousand Oaks: Sage.
- Araújo E Silva, F & Gonçalves, C. A. (2011). O processo de formulação e implementação de planejamento estratégico em instituições do setor público. *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*, 3(4), 458-476.
- Ashforth, B.E. & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 1(14), 20-39.
- Bandeira, M. L., Marques, A. L. & Veiga, R. T. (2000). As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: um estudo na ECT/MG. *Revista de Administração Contemporânea*, 2 (4) 133-157.
- Beyda, T. T. et al. (2010). Identidade organizacional: análise crítica da produção acadêmica brasileira de 2004a 2009. *Revista de Administração*, 4(45), 400-414.
- Botelho, R. D. & Paiva, K. C. M. (2011). Comprometimento organizacional: um estudo no Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. *Revista de Administração Pública*, 5(45), 1249-1283.
- Brasil. (1990). Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília.
- Cançado, V. L., Moraes, L. F. R.; Silva, E. M. (2006). Comprometimento organizacional e práticas de gestão de recursos humanos: o caso da empresa XSA. *Revista de Administração Mackenzie*, v. 7, n. 3, 2006.
- Carrieri, A. P., Davel, E. & Paula, A. P. P. (2008). Identidade Nas Organizações: Múltipla? Fluida? Autônoma? *Organizações & Sociedade*, 45(15).
- Chagas, T. T. (2008). *Identidade e identificação nas organizações: um estudo de caso sobre a gestão destes conceitos em uma empresa de consultoria e outsourcing*. Tese de Doutorado. PUC-Rio.
- Chauchat, H. & Durand-Delvigne. (1999). *A De l'identité du sujet au lien social*. Paris: Presses Universitaires de France, 1999.
- Delfim Netto, A. (2017). A eficiência do setor público. Folha de São Paulo. São Paulo, 15 dez. 2010. Recuperado de <http://jornal-ggn.com.br/blog/luisnassif/a-eficiencia-do-setor-publico-por-delfim>.
- Dubar, C. (1996). *La socialisation: construction des identités sociales et professionnelles*. 2.ed. Paris: Armand Colin.
- Dutton, J. E. & Dukerich, J. M. (1991). Keeping an eye on the mirror: image and identity in organizational adaptation. *Academy of Management Journal*, (34)3, 517-554, 1991.
- Fernandes, M. E. R., Marques, A. L. & Carrieri, A. P. (2009) Identidade organizacional e os componentes do

processo de identificação: uma proposta de integração. *Cad. EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, 4(7), 687-703.

Giacobbo, M. (1997). O desafio da implementação do planejamento estratégico nas organizações públicas. *Revista do TCU*, Brasília, 74(28).

Greenwood, E. (1973). Métodos principais de investigación social empírica. In: *Metodologia de la Investigación Social*. Buenos Aires: Paidós.

Hofmann, R. (2010). Os limites da gestão de pessoas no setor público. *Administradores.com*, São Paulo. Recuperado de <https://administradores.com.br/artigos/os-limites-da-gestao-de-pessoas-no-setor-publico>

Kraus, W. Making identity talk. (2000). On qualitative methods in a longitudinal study. In: *Forum Qualitative Sozial forschung*. Forum: Qualitative Social Research.

Lima, A. A., Souza Meirelles, R. & Ramos, F. Silva. (2018). Servidor público, seus conhecimentos e expectativas nas funções públicas desempenhadas e os desafios do departamento de recursos humanos no setor público. *Revista FACTHUS de administração e gestão*, 3(1).

Machado, H. V. (2003). A identidade e o contexto organizacional: perspectivas de análise. *Revista de Administração Contemporânea*, SPE(7), 51-73.

Machado, H. V. (2005). Identidade organizacional: um estudo de caso no contexto da cultura brasileira. *RAE-eletrônica*, 1(4).

Mcgregor, D. (1992). *O lado humano da empresa*. Tradução de Margarida Maria C. Oliva. São Paulo: Martins Fontes.

Medeiros, C. A. F. (1997). *Comprometimento organizacional, características pessoais e performance no trabalho: um estudo dos padrões de comprometimento organizacional*. 112p. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Administração, Natal.

Pinto, M. P. C. (2011). *Comprometimento Organizacional: um estudo de suas relações com desempenho na carreira*. Dissertação (Mestrado) – Universidade FUMEC, Faculdade de Ciências Empresariais, Belo Horizonte.

Robbins, S. P. (2005). *Comportamento organizacional*. São Paulo: Pearson Prentice Hall.

Sarsur, A. M. (1997). Empregabilidade x empresabilidade. In: ENANPAD, 21, 1997, Rio das Ostras. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 1-15.

Souza, M. M. P. & Carrieri, A. P. (2012). Identidades, práticas discursivas e os estudos organizacionais: uma proposta teórico-metodológica. *Cad. EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, 1(10), 40-64.

Tajfel, H. & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In: Worchel, S.; Austin, W. G. *Psychology of inter group relations*. Chicago: Nelson-Hale Publishers.

Vieira, F. O. (2011). Identidade ou identidades: perspectivas e contradições para os indivíduos nas organizações da atualidade. *Organ. Soc.* Salvador,

59(18), 741-745.

Elisângela de Jesus Furtado da Silva (elisangela.jfs@yahoo.com)* contribui com a realização da pesquisa e levantamento teórico.

Laysse Fernanda Macêdo dos Santos (layssefernanda@hotmail.com) contribuiu com levantamento teórico e análise dos dados.

*Autor-correspondente.

Data de Submissão: 08/01/2020. Data de Aprovação: 03/01/2023.

Editor-Chefe: André Luiz Maranhão de Souza-Leão.

Editor Adjunto: Bruno Melo Moura.

Editores da submissão: Denis Silva da Silveira e Jairo Simião Dornelas.

Esta obra está licenciada sob uma Licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC BY NC 4.0). Esta licença permite que outros distribuam, remixem, adaptem e criem a partir do trabalho, para fins não comerciais, desde que lhe atribuam o devido crédito pela criação original. Texto da licença: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.pt_BR.