

## **LABUTA EM UM CENTRO DE SAÚDE DE BELO HORIZONTE: UM ESTUDO SOBRE IDENTIDADE E IDENTIFICAÇÃO**

**SILVA, Elisângela de Jesus Furtado da**<sup>1</sup> - elisangelafurtado23@gmail.com  
Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Ciências Econômicas  
Avenida Presidente Antônio Carlos, 6.627, Pampulha  
31270-901- Belo Horizonte - Minas Gerais – Brasil

**SANTOS, Laysse Fernanda Macedo dos**<sup>2</sup> - layssefernanda@hotmail.com  
Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Ciências Econômicas  
Avenida Presidente Antônio Carlos, 6.627, Pampulha  
31270-901- Belo Horizonte - Minas Gerais – Brasil

**SANTOS, Leonardo Tadeu**<sup>3</sup> - leonardotadeu17@gmail.com  
Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Ciências Econômicas  
Avenida Presidente Antônio Carlos, 6.627, Pampulha  
31270-901- Belo Horizonte - Minas Gerais - Brasil

***Resumo:** A motivação para a realização do presente trabalho é investigar a identidade e identificação de trabalhadores 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. A investigação realizada é caracterizada como pesquisa quantitativa, realizada através de um estudo de caso, como forma de compreender os fenômenos evidenciados em profundidade. Os dados foram obtidos por meio de um questionário estruturado com escala Likert, e o tratamento dos dados consistiu em um ensaio estatístico simples com a distribuição de frequência e análise descritiva das informações. Os principais resultados apontam que a maior parte dos pesquisados se sentem identificados com a saúde pública em nível mediano. Sendo a identidade e a identificação fatores importantes no desempenho das atividades profissionais, buscar o aumento da eficiência e eficácia, no contexto público torna-se algo inter-relacionado a diversos fatores e não pode ser obtido por*

---

<sup>1</sup> Graduada em Administração pela PUC Minas, Especialista em Gestão Estratégica de Recursos Humanos pela UFMG e Mestranda em Administração pela UFMG.

<sup>2</sup> Graduada em Administração pela PUC Minas e Mestranda em Administração pela UFMG.

<sup>3</sup> Graduado em Administração pelo Centro Universitário Newton Paiva, Graduado em Gestão Pública pela UFMG, com extensão na Universidade de Brasília e Mestrando em Administração pela UFMG.

*meio da simples reprodução de técnicas e métodos instrumentalizados utilizados no contexto privado.*

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

## **1 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, o fazem 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.

Segundo a professora Sylvia da Fundação Getúlio Vargas, os problemas do setor público ligados à gestão de pessoas são a falta de direcionamento estratégico, a descontinuidade da gestão, a desmotivação e as verbas escassas, que indicam um serviço oneroso e de baixa qualidade (MELHOR GESTÃO DE PESSOAS, 2013).

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 (EFICIÊNCIA, 2012). Essa busca perpassa a 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, dentre outros são entraves para o processo de desenvolvimento e impossibilitam a adoção de estratégias bem sucedidas utilizadas nas instituições privadas (HOFFMANN, 2010).

No que tange a 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 em 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 (MELHOR GESTÃO DE PESSOAS, 2013). 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 em apresentar os 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.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

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 empresas 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. Iniciativas importantes foram o incentivo a engenhosidade e a versatilidade, a participação e a integração dos funcionários o que resultou em articulação e comprometimento alinhados 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 contento a evolução histórica acerca do assunto, sua conceituação e caracterização.

## **2.1 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” (CARRIERI, SOUZA, 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 (CARRIERI; SOUZA, 2012). Há ainda a crença de que as pessoas possuem uma essência que as tornam singulares e características plurais 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 (*ib. idem*, 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 (CARRIERI; SOUZA, 2011). 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. Conseqüentemente, 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; CARRIERI; SOUZA, 2011).

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 (CARRIERI, FERNANDES, MARQUES, 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 derradeiro, 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 (CARRIERI; FERNANDES; MARQUES, 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 a 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 a identidade, destacam-se a sua natureza relacional e processual, seja a entidade um indivíduo ou uma organização (CARRIERI; FERNANDES; MARQUES, 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.

## **2.2 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 (CARRIERI; FERNANDES; MARQUES, 2009). De acordo com Beyda, 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 das 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 auto conceito 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).

### **3 METODOLOGIA**

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 Secretária 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 aonde 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.

#### **4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Este capítulo traz os resultados da investigação realizada, e procura analisar a identidade e identificação de trabalhadores em saúde pública. Primeiramente, está demonstrado 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.

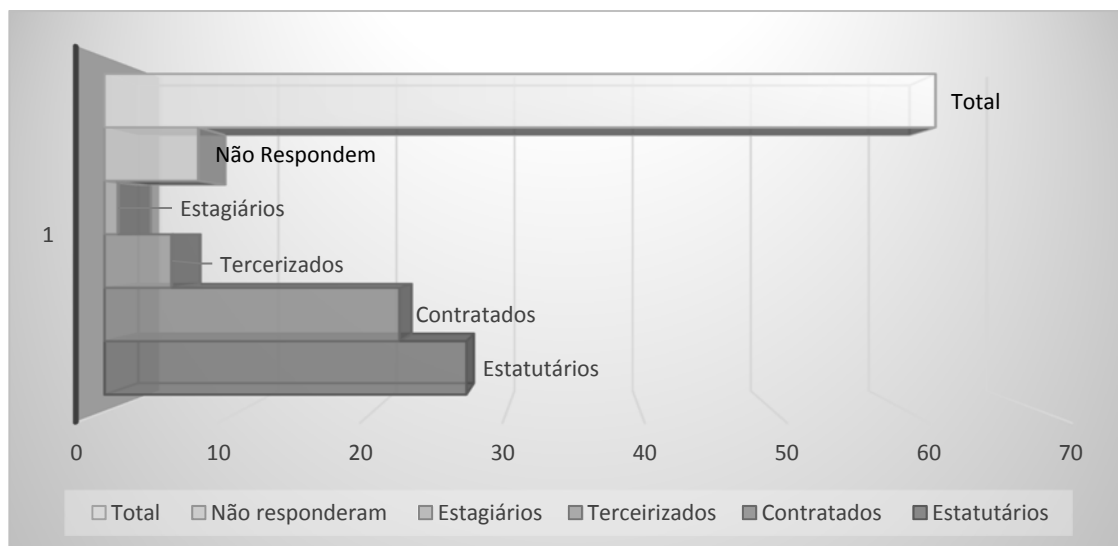
A amostra é composta em sua grande maioria por mulheres, representando 69% do total, sendo que a população apresenta um índice ainda maior desse gênero, de 78,57%. Quanto a faixa etária dos participantes, 38,71% possuem mais de 40 anos. Esta característica é comum em organizações públicas, justamente devido a estabilidade. Com relação ao tempo de serviço, 48% dos trabalham na Prefeitura entre 5 e 20 anos, 42% tem 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, dentre 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.

**Tabela 1** – Nível de Identidade Organizacional

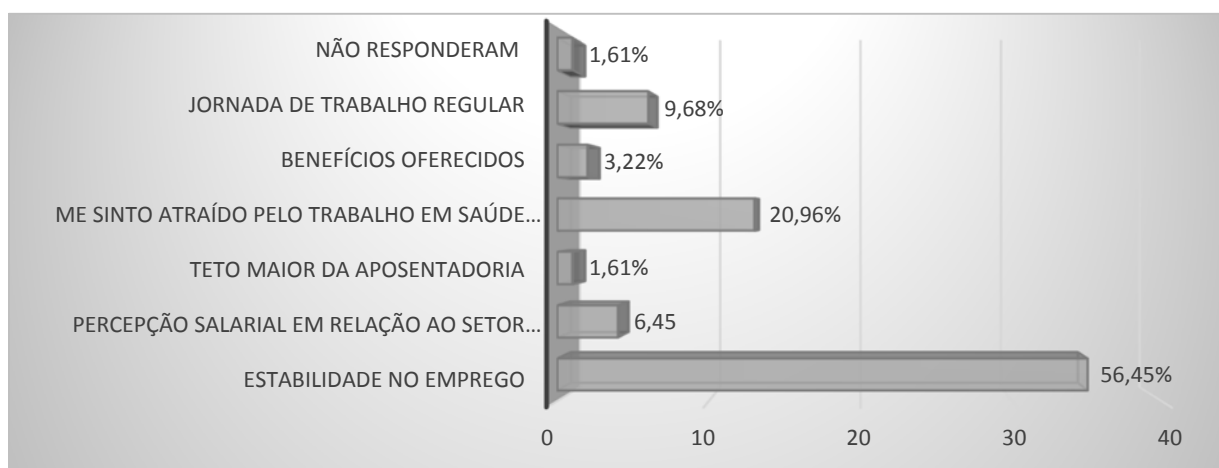
Faixa de Pontuação	Indivíduos		Nível de Comprometimento global
	Frequência	Percentual (%)	
0 a 10	1	1,61	Baixíssimo
11 a 20	7	11,29	Baixo
21 a 30	35	56,45	Médio
31 a 40	19	30,65	Alto

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 publica atrai mais trabalhadores pela estabilidade no emprego do que por se sentirem identificados, na perspectiva de Machado (2003), com o trabalho desempenhado nessa área.

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 instrumentalização 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.

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

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

Fonte: Elaborado pelos autores.

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 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.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

De acordo com a discussão teórica aqui descrita, é recorrente 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 conseqüente 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 atores organizacionais. A organização teria o benefício de um profissional pró ativo, 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 as especificidades da gestão de pessoas no setor público, esse se distingue em ampla medida do privado, isso não impede 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 nesse 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.

## **REFÊRENCIAS**

ALBERT, S. et al. Identification with organizations. In: WHETTEN, A.; GODFREY, P.C. (Ed.), **Identity in organizations: building theory through conversations**. Thousand Oaks: Sage, 1998.





BANDEIRA, Mariana Lima; MARQUES, Antônio Luiz; VEIGA, Ricardo Teixeira. As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: um estudo na ECT/MG. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 4, n. 2, p. 133-157, 2000.

ASHFORTH, B.E.; MAEL, F. Social identity theory and the organization. **Academy of Management Review**, v.14, n.1, p.20-39, Jan.1989.

BEYDA, Tânia Tisser et al. Identidade organizacional: análise crítica da produção acadêmica brasileira de 2004a 2009. **Revista de Administração**, v. 45, n. 4, p. 400-414, 2010.

BOTELHO, Renata Dias; DE PAIVA, Kely César Martins. Comprometimento organizacional: um estudo no Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. **Revista de Administração Pública**, v. 45, n. 5, p. 1249-1283, 2011.

BRASIL. 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, 20 SET. 1990.

CANÇADO, Vera L.; MORAES, Lúcio Flávio Renault de; SILVA, Edson, Moura da. Comprometimento organizacional e práticas de gestão de recursos humanos: o caso da empresa XSA. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 7, n. 3, 2006.

CARRIERI, Alexandre de Pádua; DAVEL, Eduardo; PAULA, Ana Paula Paes de. Identidade Nas Organizações: Múltipla? Fluida? Autônoma? **Organizações & Sociedade**, v. 15, n. 45, jun. 2008.

\_\_\_\_\_.; FERNANDES, Maria Elizabeth Rezende; MARQUES, Antônio Luiz. Identidade organizacional e os componentes do processo de identificação: uma proposta de integração. **Cadernos Ebape. BR**, v. 7, n. 4, p. 687-703, 2009.

\_\_\_\_\_.; SOUZA, Mariana Mayumi Pereira de; Identidades, práticas discursivas e os estudos organizacionais: uma proposta teórico-metodológica. **Cadernos Ebape. BR**, v. 10, n. 1, 2012.

CHAGAS, Thiago Toneli. Identidade e identificação nas organizações: um estudo de caso sobre a gestão destes conceitos em uma empresa de consultoria e outsourcing. 2008. **Tese de Doutorado**. PUC-Rio.

CHAUCHAT, H.;DURAND-DELVIGNE, A.De l'identité du sujet au liensocial. Paris : **Presses Universitaires de France**, 1999.

DUBAR, C. **La socialisation**: construction desidentités sociales etprofessionnelles. 2.ed. Paris: Armand Colin, 1996.

DUTTON, Jane E.; DUKERICH, Janet M. **Keeping an eye on the mirror**: image and identity in organizational adaptation. *Academy of Management Journal*, v.34, n.3, p.517-554, 1991.

EFICIÊNCIA do setor público. **Folha de São Paulo**. São Paulo, 15 dez. 2012. Disponível em < <http://jornalggn.com.br/blog/luisnassif/a-eficiencia-do-setor-publico-por-delfim>>. Acesso em 27 de dez. 2017.



GREENWOOD, Ernest. Métodos principais de investigación social empírica. In: **Metodologia de la Investigación Social**. Buenos Aires: Paidós, 1973.

HOFMANN, Rebecca. Os limites da gestão de pessoas no setor público. **Administradores.com**. São Paulo, 12 fev. 2010. Disponível em <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/os-limites-da-gestao-de-pessoas-no-setorpublico/38697/>>. Acesso em 27 de dez. 2017.

KRAUS, Wolfgang. Making identity talk. On qualitative methods in a longitudinal study. In: Forum Qualitative Sozial forschung. Forum: **Qualitative Social Research**. 2000.

MACHADO, Hilka Vier. **A identidade e o contexto organizacional**: perspectivas de análise. Revista de Administração Contemporânea, v. 7, n. SPE, p. 51-73, 2003.

\_\_\_\_\_. **Identidade organizacional**: um estudo de caso no contexto da cultura brasileira. RAE-eletrônica, v. 4, n. 1, 2005.

MCGREGOR, Douglas. **O lado humano da empresa**. Tradução de Margarida Maria C. Oliva. São Paulo: Martins Fontes, 1992.

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

MELHOR GESTÃO DE PESSOAS. PESSOAS à luz da estratégia. São Paulo, 05 nov. 2013. Disponível em link<<http://www.revistamelhor.com.br/textos/239/artigo223160-1.asp>>. Acesso em 27 de dez. 2017.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

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

PINTO, Marcelo Pádua Carvalho. Comprometimento Organizacional: um estudo de suas relações com desempenho na carreira. **Dissertação** (Mestrado) – Universidade FUMEC, Faculdade de Ciências Empresariais, Belo Horizonte, 2011.

TAJFEL, H.; TURNER, J. C. The social identity theory of intergroup behavior. In: WRCHER, S.; AUSTIN, W. G. **Psychology of inter group relations**. Chicago: Nelson-Hale Publishers, 1986.

VIEIRA, Fernando de Oliveira. Identidade ou identidades: perspectivas e contradições para os indivíduos nas organizações da atualidade. Organ. Soc. vol.18 no.59 Salvador Oct./Dec. 2011.

## **LABUTA IN A HEALTH CENTER OF BELO HORIZONTE: A STUDY ON IDENTITY AND IDENTIFICATION**

***Abstract:** The motivation for the accomplishment of the present work is to investigate the identity and identification of workers in public health. From then on, it was defined as a general objective to problematize the identity and identification of the professionals working in a health center in Belo Horizonte. The research carried out is characterized as a quantitative research, carried out through a case study, as a way of understanding the phenomena evidenced in depth. The data were obtained through a structured questionnaire with Likert scale, and the treatment of the data consisted of a simple statistical test with the frequency distribution and descriptive analysis of the information. The main results indicate that most respondents feel identified with public health at the median level. Being the identity and the identification important factors in the performance of the professional activities, to seek the increase of efficiency and effectiveness, in the public context becomes something interrelated to several factors and can not be obtained by means of the simple reproduction of techniques and instrumented methods used in the private context.*

***Keywords:** Identity. Identification. Public health. Workers.*

---