

Universidade do Grande Rio “Prof. José De Souza Herdy”

UNIGRANRIO

Rúbia Walquiria de Carvalho

Identidade Social e Lógicas Institucionais do Funcionalismo Público

Rio de Janeiro

2016

Rúbia Walquiria de Carvalho

Identidade Social e Lógicas Institucionais do Funcionalismo Público

Dissertação apresentada ao curso de Mestrado em Administração, da Universidade do Grande Rio, “Prof. José De Souza Herdy”, como parte dos requisitos parciais para a obtenção do grau de Mestre em Administração.

Área de concentração: Organizações, sociedade e desenvolvimento.

Orientador: Prof. Dr. Luciano Rossoni.

Rio de Janeiro

2016

CATALOGAÇÃO NA FONTE/BIBLIOTECA - UNIGRANRIO

- C331i Carvalho, Rúbia Walquiria de.
Identidade social e lógicas institucionais do funcionalismo público /
Rúbia Walquiria de Carvalho. – 2016.
86 f. : il. ; 31 cm.
- Dissertação (mestrado em Administração) – Universidade do Grande
Rio “Prof. José de Souza Herdy”, Escola de Ciências Sociais e Aplicadas,
Rio de Janeiro, 2016.
“Orientador: Prof. Dr. Luciano Rossoni”.
Bibliografia: f. 78-86.
1. Administração. 2. Identidade social. 3. Lógica institucional. 4. Serviço
público. I. Rossoni, Luciano. II. Universidade do Grande Rio “Prof. José de
Souza Herdy”. III. Título.

CDD - 658

Rúbia Walquiria de Carvalho

"Identidade social e lógicas institucionais do funcionalismo público"

Dissertação apresentada à
Universidade do Grande Rio
"Prof. José de Souza Herdy",
como parte dos requisitos
parciais para obtenção do grau
de Mestre em Administração.

Área de Concentração:
Gestão Organizacional.

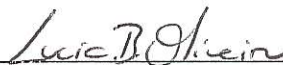
Aprovado em 31 de maio de 2016.

Banca Examinadora

Prof. Dr. Luciano Rossoni
Universidade do Grande Rio



Prof.^a Dr.^a Denise Franca Barros
Universidade do Grande Rio



Prof.^a Dr.^a Lucia Barbosa Oliveira
Universidade

Dedico esta dissertação à minha mãe, pelo exemplo de luta e persistência durante a minha vida. Que além de me dar à luz, me deu amor e me ensinou a coragem e o valor do trabalho. Que substituiu a figura de um pai em minha vida, me acolheu em todos os momentos difíceis e me mostrou o que é agir com dignidade e honestidade para me tornar uma vencedora. Dedico, também, à memória dos meus avós, por terem me ensinado o quanto se doar ao próximo e os tratar de maneira respeitosa nos faz um ser humano melhor. Dedico, ainda, a minha grande amiga Roberta Castro, que com companheirismo e amor me incentivou a chegar até aqui, suportou com carinho e paciência as dúvidas e angústias e soube, na hora certa, me direcionar nas minhas escolhas, como uma verdadeira irmã.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus, por ter me proporcionado força e coragem para mais esse caminho percorrido.

À minha mãe, Neli Miguel de Carvalho, especialmente, por me ensinar o valor e a importância do estudo e da instrução para a minha vida, por ser minha fonte de inspiração e a figura na qual, a cada dia de luta, eu me inspirava e me motivava a continuar nessa caminhada, para quem eu olhava e pedia a Deus forças para concluir este projeto e entregar em suas mãos.

À amiga Roberta Castro, pelo companheirismo e amizade e, também, pelo apoio, com muita paciência e ensinamento, fundamental para conclusão desta jornada. Muito obrigada!

Àquela que se mostrou uma grande amiga, Luciene de Almeida, pelo companheirismo e dedicação em momentos que precisava de um ombro amigo e de palavras providas de instrução e conhecimento.

Ao professor e orientador, Luciano Rossoni, por me acolher em seu grupo de pesquisa e contribuir com meu desenvolvimento acadêmico, pessoal e profissional.

Sou muito grata ao amigo e companheiro de orientação, Tiago Martins, que nesta caminhada soube ouvir, de forma crítica, o que me levou a querer fazer o melhor. Somos vitoriosos!

Agradeço, em especial, aos professores Dr. Angilberto Freitas e Dra. Cristina Sinay, pela confiança, carinho e disponibilidade com que me orientaram a conduzir um momento difícil vivido durante essa jornada.

A todos os funcionários, coordenadores e professores do Programa de Pós Graduação em Administração da Unigranrio, pelo empenho em prestar apoio e ministrar um ensino de qualidade.

A todos os colegas do mestrado e, em especial, aos companheiros, Benhur, Fábio, Júlio, Marcelo, Rodrigo e Viviane, que proporcionaram a convivência extrovertida e constante troca de experiências e conhecimentos, pela tranquilidade necessária no último semestre para terminar este trabalho. Foi um bom tempo!

Enfim, sou grata a todos que contribuíram de alguma maneira, tornando possível a conclusão deste trabalho.

RESUMO

Este trabalho teve como objetivo descrever como os vínculos empregatícios e suas lógicas subjacentes constituem a identidade social de funcionários de uma instituição federal da área da saúde, situada no Rio de Janeiro. Foi empregada pesquisa do tipo qualitativa, utilizando o instrumento de coleta de dados para a realização de entrevista semiestruturada, baseada em três categorias: lógicas institucionais, funções e atividades e identidades. Quanto à lógica burocrática, verificou-se que é mais comum aos funcionários de nível médio, independentemente do tipo de vínculos. Já a Lógica Gerencial é mais comum entre os profissionais contratados por fundação pública e servidores públicos, ocupantes de cargos de nível superior. Também foi possível concluir que, em relação à autoimagem, a grande maioria dos entrevistados se vê como funcionário padrão e valorizam a sua atuação profissional. Quanto a identificação dos funcionários em relação ao outro, os contratados por empresa privada, assim como os contratados por fundação pública, veem o servidor público como acomodado, ausente e pouco responsável, em função da estabilidade. Tanto os contratados por empresa privada como os servidores públicos consideram os funcionários da fundação como especialistas, com vasto conhecimento técnico, valorizados, possuidores de altos salários e flexibilidade. Já os servidores públicos e os contratados por fundação pública compartilham a opinião que os funcionários contratados por empresa privada, trabalham pela necessidade de manterem seus empregos, sendo vistos como “tarefeiros”, que atuam na base da coerção, tendo em vista a falta de estabilidade. Com relação à percepção dos funcionários contratados por empresa privada de como são vistos, estes pensam ser vistos como funcionários exemplares, menosprezados pelos colegas de outros vínculos. Já os funcionários contratados pela fundação pública pensam ser respeitados pelo conhecimento e vistos com inveja por ocuparem posição de destaque sem terem feito concurso público. Os servidores acreditam serem vistos como funcionários responsáveis, que exercem suas funções com primor.

Palavras-chave: Vínculos Empregatícios. Lógica institucional. Identidade Social. Funcionalismo Público. Área de Saúde.

ABSTRACT

This study aimed to describe how the employment contracts and their underlying logics constitute the social identity of employees of a federal institution of health, located in Rio de Janeiro. It was employed qualitative study using the data collection tool for carrying out semi-structured interview based on three categories: institutional logic, functions and activities and identities. As for the bureaucratic logic, it was found that it is more common to mid-level employees, regardless of the type of bonds. Already Management Logic is more common among professionals employed by public foundation and civil servants, top-level office holders. It was also possible to conclude that, in relation to self-image, the vast majority of respondents see as official standard and value their professional performance. The identification of employees in relation to the other, contracted by private enterprise and contractors by public foundation, see the public server as accommodated, absent and not very responsible, depending on stability. Both hired by a private company as civil servants consider the foundation's employees as experts with vast technical knowledge, valued, high-wage possessors and flexibility. Already civil servants and contractors by public foundation share the opinion that the employees hired by private enterprise, work by the need to keep their jobs, being seen as "workmen" who act on the basis of coercion, in view of the lack of stability. Regarding the perception of employees hired by private company as they are seen, they think be seen as exemplary employees, belittled by colleagues from other links. As for the employees hired by the public foundation think they are respected by knowledge and viewed with envy by occupy a prominent position without having made a public tender. The servers believe they are seen as responsible employees, who perform their duties with aplomb.

Keywords: Labor Relations. Institutional Logic. Social Identity. Public Functionalism. Health.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Relações dos indivíduos com as lógicas institucionais.....	29
Quadro 2	Lógicas subjacentes aos vínculos.....	33
Quadro 3	Características das lógicas institucionais no funcionalismo público federal.....	34
Quadro 4	Esquema analítico identificação do indivíduo organizacional.....	36
Quadro 5	Síntese das categorias analíticas.....	45
Quadro 6	Demonstrativo das etapas da pesquisa.....	52
Quadro 7	Características dos funcionários participantes da pesquisa.....	56
Quadro 8	Categorias Analíticas x trechos das entrevistas.....	56
Quadro 9	Síntese de como os indivíduos se veem.....	61
Quadro 10	Síntese de como os indivíduos veem os outros.....	68
Quadro 11	Síntese de como os indivíduos pensam que são vistos.....	71

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Processo de identificação – autoimagem e imagem dos grupos	37
Figura 2	Relação entre as categorias analíticas.....	46
Figura 3	A narrativa e seus elementos.....	49

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
DC	Definições Constitutivas
DO	Definições Operacionais
MS	Ministério da Saúde
SUS	Sistema Único de Saúde

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
1.2	FORMULAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA.....	16
1.3	OBJETIVOS DA PESQUISA.....	17
1.3.1	Objetivo Geral	17
1.3.2	Objetivos Específicos	17
1.4	QUESTÕES NORTEADORAS.....	18
1.5	JUSTIFICATIVA TEÓRICA E PRÁTICA.....	18
1.6	ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO.....	19
2	QUADRO TEÓRICO DE REFERÊNCIA	21
2.1	IDENTIDADE ORGANIZACIONAL.....	21
2.2	LÓGICA INSTITUCIONAL E IDENTIDADE.....	24
2.3	LÓGICAS INSTITUCIONAIS DO FUNCIONALISMO PÚBLICO FEDERAL E CONSTITUIÇÃO DE IDENTIDADES.....	30
3	METODOLOGIA	38
3.1	ESPECIFICAÇÃO DO PROBLEMA.....	40
3.1.1	Questões Norteadoras da Pesquisa	40
3.2	PROCEDIMENTOS DE COLETA E ANÁLISE.....	41
3.3	DEFINIÇÃO DAS CATEGORIAS ANALÍTICAS.....	41
3.3.1	Lógica Institucional	42
3.3.2	Atividades e Funções	43
3.3.3	Identidade Social	44
3.4	RELAÇÃO ENTRE AS CATEGORIAS ANALÍTICAS.....	45
3.5	PROCEDIMENTOS.....	46
3.6	COLETA DE DADOS.....	46
3.7	TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS.....	48
3.8	DELINEAMENTO E ETAPAS DA PESQUISA.....	51
3.9	VALIDADE E CONFIABILIDADE DA PESQUISA.....	53
4	ANÁLISE DOS RESULTADOS	54

4.1	DESCRIÇÃO DOS NÍVEIS DE ATIVIDADES, CARGOS E VÍNCULOS DOS ENTREVISTADOS.....	54
4.2	AUTOIMAGEM – COMO OS INDIVÍDUOS SE VEEM.....	59
4.3	IDENTIFICAÇÃO – COMO INDIVÍDUOS VEEM OS OUTROS.....	62
4.4	COMO OS INDIVÍDUOS PENSAM QUE SÃO VISTOS.....	68
5	DISCUSSÃO E CONCLUSÃO.....	72
	REFERÊNCIAS.....	78

1 INTRODUÇÃO

As mudanças na organização e gestão do trabalho, em instituições da área da saúde, no âmbito do funcionalismo público federal, têm contribuído para a existência de distintas lógicas institucionais.

Para Alford e Friedland (1985), as lógicas institucionais são os conjuntos de princípios organizadores que concedem a ordem e a coerência para domínios específicos da vida social. Seis anos depois, os mesmos autores observaram que as instituições são contraditórias e disponibilizam diferentes lógicas aos indivíduos e organizações. Ainda destacam que as organizações e indivíduos, juntos, podem mudar as relações sociais, através da exploração daquilo que é contraditório (ALFORD; FRIEDLAND, 1991).

Zilber (2013) destaca que as lógicas institucionais são forças exógenas que exercem influências fixas de forma mais ou menos estabelecidas. Salienta, ainda, a necessidade de estudos empíricos sobre como as lógicas são trabalhadas em atividades e experiências dos atores em seu dia-a-dia, bem como a questão da construção de seu significado.

Desta forma, é possível identificar as influências nos relacionamentos organizacionais, formais e informais, causados pelas interações dos atores institucionais de diferentes vínculos empregatícios e suas lógicas subjacentes: **a burocrática e a gerencial.**

Segundo Sarturi (2013), no Brasil, as mudanças no funcionalismo público se apresentaram de diferentes formas, tanto na administração patrimonialista, burocrática e gerencialista.

Na administração patrimonialista o patrimônio do “soberano” se confundia com o do Estado e o monarca nomeava os nobres para exercer cargos políticos. Esta fase foi marcada pelo nepotismo e grande corrupção no serviço público, indo até a Constituição de 1934 (LEITE JUNIOR, 2009).

Na administração pública burocrática o cenário foi marcado pela finalidade de combater a corrupção e o nepotismo, orientando-se pelos princípios da

profissionalização, da ideia de carreira, da hierarquia funcional, da impessoalidade e do formalismo, características estas do poder racional legal (BONAVIDES, 2000).

A transição para a administração pública gerencial, busca otimização e expansão dos serviços públicos, visando à redução dos custos e o aumento da efetividade e eficiência dos serviços prestados aos cidadãos (BONAVIDES, 2000). O modelo gerencial de administração pública ou, simplesmente, gerencialismo é o meio de implementação das políticas públicas previamente desenvolvidas e aceitas pela organização. No modelo gerencialista atual, a administração pública passa a enfatizar a eficiência, a qualidade e a efetiva concretização do regime democrático, mediante a participação mais intensa dos cidadãos (COELHO, 2014).

As mudanças ocorridas na Administração Pública Federal, desde o modelo burocrático até a reforma gerencial, por meio da Reforma do Estado (Decreto-Lei 200/67) e a reforma do Estado para a cidadania (PEREIRA, 1996), demonstram que tal reforma não objetivou apenas uma mudança na forma de gerir o estado. Ocasinou, também, uma mudança de lógica, que teve como consequência, além da figura do já conhecido funcionário público estatutário, o surgimento de novas categorias sociais, a saber: o funcionário contratado por meio de empresa privada e por meio de fundação pública, cada um com uma lógica subjacente ao vínculo empregatício específico a que pertence.

Destaca-se nesse contexto a introdução da terceirização na área da saúde pública, contribuindo para o desenvolvimento de uma nova categoria profissional, com tratamento diferenciado em função dos direitos e deveres dos funcionários contratados, que dificultou o relacionamento entre os diferentes vínculos existentes na organização, seja pela diferença salarial ou de qualificação.

Nesta pesquisa foram estudadas as seguintes categorias funcionais dos vínculos empregatícios na Administração Pública Federal:

- a) os servidores públicos – regidos pelo estatuto dos servidores públicos, lei 8.112;
- b) os empregados contratados por intermédio de empresas terceirizadas, regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT); e

- c) os empregados contratados por meio de Fundações, regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Tendo em vista que muitos desses atores desempenham as mesmas funções e desenvolvem as mesmas atividades, a pesquisa traz uma reflexão quanto à identificação desses atores com o trabalho, com o seu papel no funcionalismo e quanto aos conflitos que tal situação pode gerar, observando a relação entre as categorias sociais existentes e suas lógicas subjacentes com a identidade organizacional.

Segundo Pouthier *et al.* (2013), as identidades são guias para que os indivíduos saibam como agir em situações sociais concretas. Essas guias dependem de um conjunto de características postuladas prototípicas que identificam a comunidade imaginada a que, supostamente, os indivíduos pertencem e que são utilizadas para exemplificar ou representá-los.

Desta forma, as identidades dos grupos são conceituadas como categorias culturais que servem para delinear conjuntos de indivíduos ou organizações como sendo de um tipo socialmente significativo em particular. Ou seja, um tipo com atributos específicos e atitudes relacionais e papéis peculiares (THORNTON; OCASIO, 2012).

Para Tajfel e Turner (1979), a identidade social compreende as identificações que o indivíduo utiliza para si mesmo. Os autores destacam que o modo como alguém é identificado pelos outros, ou seja, pelo grupo, influencia a identidade do indivíduo de diferentes formas.

Para analisar os conceitos de identidade organizacional, identidade da organização e na organização e identidade social de atores do funcionalismo público federal, foi escolhido um órgão pertencente à administração pública direta, integrado ao Ministério da Saúde, que executa suas atividades no Estado do Rio de Janeiro, em que se estudou diferentes atores inseridos nas três categorias funcionais existentes no órgão mencionado.

Sendo assim, buscou-se o entendimento de como os elementos integrados aos grupos formais e informais existentes na Administração podem trazer mais

efetividade aos serviços prestados à sociedade, dentro da visão da teoria da integração (DURKEIN, 2009).

Propõe-se que as diferenças existentes, possivelmente sejam afetadas por diversos fatores contextuais: distintas lógicas institucionais, posições organizacionais e sistemas de crenças organizacionais. Discute-se que estes fatores, provavelmente, constituem diferentes identidades institucionais no funcionalismo público federal.

Desta forma, optou-se por utilizar neste estudo, a teoria institucional, destacando as diferentes categorias que remetem a lógicas e práticas distintas, para entender e explicar os fenômenos institucionais, mais precisamente, as influências que os diversos vínculos empregatícios existentes na Administração Pública, na instituição da área de saúde pesquisada, provocam nas relações sociais institucionais.

1.1 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA

Diante da situação exposta, o problema de pesquisa define-se da seguinte forma: COMO OS VÍNCULOS EMPREGATÍCIOS E SUAS LÓGICAS SUBJACENTES CONSTITUEM A IDENTIDADE ORGANIZACIONAL DE FUNCIONÁRIOS DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DA ÁREA DA SAÚDE SITUADA NO RIO DE JANEIRO?

1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA

Nesta seção são apresentados os objetivos geral e específicos da pesquisa.

1.2.1 Objetivo Geral

O objetivo geral desta pesquisa consiste em descrever como os vínculos empregatícios e suas lógicas subjacentes constituem a identidade organizacional de funcionários de uma instituição federal da área da saúde situada no Rio de Janeiro.

1.2.2 Objetivos Específicos

Com a finalidade de alcançar o objetivo principal, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- a) identificar os vínculos empregatícios do funcionalismo público federal e suas diferentes lógicas subjacentes;
- b) descrever a identificação organizacional dos funcionários lotados em uma instituição federal de saúde, tendo em vista suas atividades, cargos, papéis e vínculos empregatícios; e
- c) analisar como as lógicas subjacentes aos diferentes vínculos empregatícios presentes numa organização federal de saúde constituem a identidade organizacional de seus funcionários.

1.3 QUESTÕES NORTEADORAS

Para responder ao problema de pesquisa, ao objetivo geral e aos objetivos específicos foram formuladas as seguintes questões norteadoras:

- a) quais são as lógicas subjacentes aos diferentes vínculos empregatícios identificados no funcionalismo público federal?
- b) como é constituída a identificação organizacional dos funcionários lotados em uma instituição federal de saúde, tendo em vista suas atividades cargos, papéis e vínculos empregatícios?
- c) quais as lógicas subjacentes aos diferentes vínculos empregatícios presentes em uma organização federal de saúde que constituem a identidade organizacional de seus funcionários?

1.5 JUSTIFICATIVA TEÓRICA E PRÁTICA

Uma vez que são poucas as avaliações empíricas sobre categorias vistas como sistemas de lógicas e as lógicas como veículos que explicam possíveis conflitos organizacionais, Ravasi e Van Rekom (2003) apontam para a relevância das formações e constituições da identidade nos diversos níveis e a inter-relação desses níveis entre si.

Dessa forma, a relevância da pesquisa apoia-se no fato de existirem poucas avaliações empíricas sobre as categorias sociais e as lógicas ligadas ao funcionalismo público federal. Bem como sobre as lógicas subjacentes aos diversos vínculos empregatícios que poderão explicar os possíveis conflitos existentes entre os atores que compõem o quadro funcional da instituição da administração pública, objeto da pesquisa.

Sendo assim, o elemento fundamental que desperta o interesse no estudo do tema e a necessidade da presente pesquisa se dá ao observar a importância das formações e constituições da identidade nos níveis de identidade da organização, identidade dos indivíduos na organização e identidade do grupo, ressaltando que identidade das categorias sociais, apesar de ser coletiva, manifesta-se também no nível individual. Ademais, a presente pesquisa almeja contribuir empiricamente para o entendimento das relações entre os atores do funcionalismo público, abordando as lógicas subjacentes aos vínculos a que pertencem para compreender como os vínculos empregatícios e tais lógicas constituem a identidade organizacional dos funcionários envolvidos na pesquisa.

Busca-se, também, no estudo apresentar uma contribuição teórica para o institucionalismo, no aspecto das identificações sociais múltiplas (e conflituosas) existentes no interior das organizações, ressaltando os aspectos simbólicos e instrumentais apresentados por meio da prática dos vínculos empregatícios existentes nas organizações públicas, cujos impactos são evidenciados na constituição das identidades e relações institucionais apresentadas. No que se refere às identidades individuais e dos grupos encontradas, é importante destacar as principais influências nas organizações, seus significados, simbologias e os elementos que a compõem.

1.6 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO

O presente estudo é composto por 5 capítulos.

Este capítulo inicial é constituído pela introdução, que apresenta o contexto, a formulação do problema da pesquisa, o objetivo geral e os objetivos específicos e a justificativa teórica e prática do trabalho.

O capítulo 2 é composto do quadro teórico de referência da pesquisa. Nele são apresentados e discutidos os principais conceitos que fundamentam o estudo:

Identidade Organizacional, Lógica Institucional e Identidade e Lógicas Institucionais do Funcionalismo Público Federal e Constituição da Identidade.

Já no terceiro capítulo são discriminados os aspectos metodológicos, como a finalidade da pesquisa, a abordagem metodológica, os sujeitos da pesquisa e a forma de coleta e de tratamentos dos dados. Também constam as etapas que compõem o estudo, a sua delimitação e design da pesquisa, bem como as categorias analíticas que integram a pesquisa e as definições constitutivas e operacionais destas categorias.

No quarto capítulo é apresentada a análise dos resultados da pesquisa com funcionários pertencentes a três diferentes vínculos empregatícios, de diferentes cargos, exercendo as mesmas e diferentes funções.

No quinto capítulo são discutidos os resultados, analisando os mesmos e relacionando-os entre as categorias e questões de pesquisa.

2 QUADRO TEÓRICO DE REFERÊNCIA

O quadro teórico de referência apresenta os elementos que fundamentam o problema de pesquisa deste trabalho por meio de três tópicos principais: Identidade Organizacional; Lógica Institucional e Identidade; e Lógicas Institucionais do Funcionalismo Público Federal e Constituição da Identidade.

Na primeira sessão são apresentados os conceitos e uma discussão sobre a Identidade da Organização, Identidade na Organização e Identidade Social. Na sessão seguinte, considera-se a discussão sobre Lógica Institucional e Identidade. Já a terceira e última parte trata da relação entre as Lógicas Institucionais do Funcionalismo Público e a Constituição de Identidade, descrevendo o esquema analítico da estrutura relacional dos dois termos.

2.1 IDENTIDADE ORGANIZACIONAL

Albert e Whetten (1985) trazem uma definição de identidade organizacional que serve como ponto de partida. Para os autores, identidade organizacional é aquilo que é mais central, duradouro e característico de uma organização. Já Whetten e Machey (2002, p. 395), em linhas gerais, sugerem que a questão relacionada à identidade organizacional é: “Quem somos nós, como uma organização?”

Ainda, na visão de Whetten e Mackey (2002), ao longo dos anos, a ambiguidade inerente ao assunto "nós" tem levado ao surgimento de duas concepções fundamentalmente diferentes de identidade organizacional: **identidade nas organizações e a identidade das organizações.**

Para Hogg e Abrams (1990), as **identidades nas organizações** são vistas como agregações sociais, a coletividade ou os grupos de indivíduos. Já a

identidade da organização é conceituada como as crenças compartilhadas sobre a identidade de uma organização. Segundo os autores, o ponto central dessas concepções concorrentes sobre a identidade organizacional é a distinção entre as percepções de **identidade compartilhada** entre os membros *versus* as reivindicações de **identidade institucionalizada**, que estão disponíveis para os membros organizacionais.

Kodeih e Greenwood (2014) destacam a ideia da coletividade dos membros na organização, em que a identidade organizacional indica um guia para que os membros de uma organização saibam o que fazer.

Assim, Gioia, Schultz e Corley (2000), citados por Fernandes e Zanelli (2006, p. 62), ressaltam que a noção de identidade organizacional tem sido definida como sendo:

[...] a compreensão coletiva dos membros da organização, sobre as características presumidas como centrais e relativamente permanentes, e que a distingue das demais, possuindo, assim, estreita relação com a imagem organizacional (GIOIA, SCHULTZ; CORLEY, 2000, *apud* FERNANDES; ZANELLI, 2006, p. 62).

Tendo em vista que a identidade na organização é melhor entendida por meio da teoria da identidade social, destaca-se a observação de Crisp e Hewstone (2000) de que foi por intermédio do trabalho de Henri Tajfel e John Turner (1979) que ocorreu a proliferação da teoria da identidade social. Os autores abordaram, ainda, que a existência de múltiplas identidades, e não uma identidade única, contribui para a complexidade da identidade nas organizações.

Para Tajfel e Turner (1979), o grupo organizacional é a coletividade de indivíduos que se percebem como membros de uma categoria social, compartilham envolvimento emocional e a definição deles mesmos e encontram grau de consenso social sobre a avaliação do seu grupo e dos membros que estão nele. Para os autores, é a identificação que define o grupo. Não existe identidade sem grupo. Logo, as identificações são amplamente relacionais e comparativas e definem o indivíduo como similar ou diferente e melhor ou pior que o membro de um grupo. Em senso estritamente limitado, e é nessas considerações que usam o termo identidade social.

Ainda na visão de Tajfel e Turner (1979), a discussão de uma autoimagem individual deriva de categorias sociais em que o indivíduo percebe ele mesmo como

pertencente a um determinado grupo ou categoria. Para os autores o desenvolvimento das identificações dentro dos grupos é considerado quase como um fenômeno dos conflitos entre grupos.

Para complementar o entendimento sobre as identidades na organização, Crisp e Hewstone (2000) contribuem ainda ressaltando que as categorizações cruzadas exploram os contextos intergrupais e avaliam os grupos internos e grupos externos, buscando respostas na teoria da identidade social, uma vez que é testada e desenvolvida no que diz respeito à situação dos grupos existentes na organização, e que pode ser aplicada a grupos ainda mais complexos.

Para Tajfel e Turner (1986), a Teoria da Identidade Social e sua extensão, que é a teoria da autocategorização, mostram que o sentido que o indivíduo tem de si mesmo é composto pela **identidade pessoal**, com atributos, tais como, disposições e habilidades e pela **identidade social**, com as categorias salientes de pessoas, tais como, nacionalidade e equipe de trabalho.

Já Graafsma *et al.* (1994), ao abordarem a Teoria da Identidade Social, sinalizaram os dois lados da identidade a serem usados numa avaliação da identidade do indivíduo, a saber: a **identidade pessoal**, que analisa o indivíduo como um ser único, e a **identidade social** que avalia o indivíduo em relação aos outros.

Estes autores destacam que, nesta análise, os papéis desempenhados pelos indivíduos são vistos como um tipo específico de categoria social. Pela visão de Graafsma *et al.* (1994), para ordenar o ambiente social em que vivem e situar uns aos outros dentro desse ambiente, os indivíduos categorizam a si e aos outros. Desta forma, as categorias são identificadas com o intuito de fornecer diferenças relevantes entre as pessoas e os subgrupos de pessoas, ou seja, são importantes para categorizar os indivíduos. Os indivíduos definem uma categoria de acordo com os atributos compartilhados de membros de uma categoria (modelos) ou pessoas específicas que exemplificam a categoria (exemplos) ou ambos (ASHFORTH; HUMPHREY, 1995). Estas **identidades sociais** são “relacionais e comparativas” (TAJFEL; TURNER, 1986, p. 16):

“... definem membros de uma categoria em relação aos membros de outras categorias. Por exemplo, a categoria de médico torna-se significativa em relação à categoria de paciente. Como as categorias de comparação

mudam, por isso talvez a relevância de certos aspectos da identidade social focal.”

Segundo Tajfel e Turner (1986), a Teoria da Identidade Social e a Teoria da Identidade visualizam a autoimagem socialmente definidas, onde as definições são derivadas, em grande parte, do indivíduo ou ocupante de certas categorias sociais (Teoria da Identidade Social), incluindo os papéis (Teoria da Identidade).

De acordo com a Teoria da Identidade Social, **a identificação de um papel específico forma a identidade social**, que ocorre se o indivíduo realmente define a si mesmo em termos do papel da identidade, ou seja, a definição socialmente construída (TAJFEL; TURNER, 1986).

Grande parte do trabalho de Tajfel e Turner (1979) sobre identidade social nas relações entre os grupos se concentra nos padrões ligados ao preconceito individual, na discriminação e nos aspectos motivacionais de interação interpessoal. O denominador comum na abordagem dos autores tem sido o estresse sobre os processos psicológicos individuais ou interpessoais que levam a atitudes preconceituosas ou comportamento discriminatório.

Sendo, a identidade social a que mais aproxima o conceito de identidade e uma vez que está atrelada a um processo de categorização de atores em papéis específicos, a fim de entender as bases institucionais de tais categorias, será discutido na seção seguinte a relação entre identidade e lógicas institucionais.

2.2 LÓGICA INSTITUCIONAL E IDENTIDADE

Nos estudos de Thornton e Ocasio (1999), lógicas institucionais são definidas como padrões de crenças, práticas, valores, suposições e regras que estruturam a cognição e servem de guia para a tomada de decisão em um determinado campo, sendo realizadas pelos indivíduos por meio de suas ações, ferramentas e tecnologias.

De acordo com Thornton e Ocasio (2008), as lógicas institucionais influenciam os comportamentos dos indivíduos. Para Ocasio (1997), elas focam sua atenção em um conjunto delimitado de problemas e soluções consideradas adequadas.

Para Thornton e Ocasio (1999), a lógica institucional é definida como os padrões relacionados às práticas materiais, ou seja, os pressupostos, crenças, regras e valores. Desta forma, são socialmente construídas e por meio dela os indivíduos produzem e reproduzem o conteúdo material, estruturam o tempo e o espaço e produzem um sentido para a realidade social.

Ainda para estes autores, a Lógica Institucional consiste de um conjunto de práticas que formam um determinado grupo de indivíduos em uma organização, determinados por elementos objetivos e subjetivos, sejam eles crenças, valores, normas, entre outros, que são tidos como legítimos tanto pelos agentes como pelo ambiente no qual são inseridos.

As lógicas institucionais são os conjuntos de princípios organizadores que concedem a ordem e a coerência para domínios específicos da vida social (ALFORD; FRIEDLAND, 1985).

Para DiMaggio e Powell (1983), a atitude que um ator de determinada organização tem, ao se deparar com uma determinada lógica, pode se dar pelo grau de envolvimento com essa lógica ou ainda pela experiência profissional ou formação anterior. Tal entendimento baseia-se no fato de que a educação e a experiência profissional introduzem os indivíduos a um conjunto coerente de estímulos institucionais. Estudos sobre diferentes lógicas institucionais apontam para diversos autores que relatam que diferentes lógicas podem conviver, simultaneamente, em um mesmo ambiente organizacional e possuem a capacidade de transformar o comportamento dos indivíduos que ali trabalham (FRIEDLAND; ALFORD, 1991).

Segundo Lok (2010), as Lógicas Institucionais podem moldar as práticas dos indivíduos, seus interesses, bem como as suas identidades.

Rao, Monin e Durand (2003) destacam que a conformidade com as prescrições lógicas é recompensada pela legitimidade social, enquanto o desvio é punido. Portanto, é incentivada a reprodução e a estabilidade das lógicas.

Friedland e Alford (1991) reconhecem que as organizações estão expostas a múltiplas lógicas concorrentes, que impõem demandas conflitantes sobre as organizações e seus membros e força-os a encontrar respostas que podem desviar-se do que é correto.

Para Barbour e Lammers (2015), a identidade e identificação organizacionais sugerem que, pelo menos, dois fenômenos trabalham na formação e manutenção de identidade, o pertencimento e apego, que refletem na concepção de lógica institucional da identidade:

Pertencimento refere-se a ser um membro de um grupo social; apego remete ao senso de unidade com outros membros do grupo e do próprio grupo, o compromisso com o grupo, e a valorização do grupo de forma que a separação tem um custo. (BARBOUR; LAMMERS, 2015, p. 3).

Os indivíduos têm múltiplas identidades sociais, definidas tanto em termos de participação em grupo ou categoria (identidade social) e em termos de identificação com papéis sociais específicos, conforme a teoria sociológica de identidade (TAJFEL; TURNER, 1986).

Corroborando esta visão do interacionismo simbólico e a verificação de identidade dos atores sociais para validar as suas identidades sociais através de trocas simbólicas com outros atores, Thornton e Ocasio (1999) se concentraram em pesquisar como lógicas institucionais dominantes foram incorporadas na identidade comum dos atores sociais da indústria, com base na comparação social e competição por “*status*” entre os concorrentes. Já Rao, Monin e Durand (2003) caracterizaram a “*nouvelle cuisine*” como um movimento de identidade, gerando uma nova lógica institucional em contraste com a clássica “*French cuisine*”.

Assim, para Thornton, Ocasio e Lounsbury (2012) tanto a identidade social, em termos de participação em grupo ou categoria, como em termos de identificação com papéis sociais são relevantes aos microfundamentos das lógicas institucionais. Os autores citam:

[...] relatos sobre categorias sociais relevantes incluem a identidade de um ator social, por exemplo na indústria, tais como, ocupação ou profissão, empregador, departamento, filiações voluntárias da organização, raça, sexo, etnia, nacionalidade e geografia. (THORNTON, OCASIO; LOUNSBURY, 2012, p. 85).

Thornton, Ocasio e Lounsbury (2012) esclarecem que os papéis vistos nas identidades são definidos de forma relacional, em termos das relações de um ator social, com outros atores sociais, e citam como exemplo desse entendimento:

[...] o CEO, investidor, gerente, líder e voluntário são exemplos organizacionais. Pai, esposo, amigo e cidadãos constituem exemplos de fora das organizações. As identidades profissionais e ocupacionais, identidades de grupo e de papéis podem se sobrepor. Por exemplo, os médicos são membros de um grupo profissional, mas eles também têm papéis e identidades em relação a outros papéis: enfermeira, paciente, técnico e administrador. (THORNTON, OCASIO; LOUNSBURY, 2012, p. 86).

Na visão de Friedland *et al.* (2014), as lógicas institucionais são construídas em torno do que é particular e de objetos para os quais a realidade e o valor não podem ser assegurados por meio da racionalidade ou dos sentidos. Revelam, ainda, que tais objetos institucionais são retratados por meio dos nomes e que são realizados na prática.

Para Pache e Santos (2013), a identificação dos indivíduos com as lógicas institucionais está ligada às relações entre os atores e grupos organizacionais existentes e o quanto estão familiarizados a essas lógicas. Ou seja, o quanto se identificam ou não com as lógicas existentes no contexto organizacional em que atuam.

Ainda segundo Pache e Santos (2013, p. 8-9), as pessoas podem relacionar-se de três maneiras diferentes com as lógicas institucionais. O nível de adesão dos indivíduos com as lógicas dependerá do grau de **disponibilidade, acessibilidade e ativação de uma determinada lógica**.

Os autores descrevem os três tipos distintos de relações entre os indivíduos e as lógicas institucionais. Tais relações podem ser conhecidas como **novatos** (iniciantes, principiantes ou aprendizes), **familiar** (conhecidos) ou podem ser **identificados** com uma lógica.

Um indivíduo é **iniciante** em relação a uma dada lógica quando tem muito pouco ou nenhum conhecimento ou informação disponível sobre essa lógica. Esta situação ocorre quando um indivíduo não foi exposto à lógica e suas demandas, nem interagiu com outras pessoas expostas a elas (PACHE; SANTOS, 2013).

Este tipo de relação pode ocorrer ainda nos casos em que a adesão a uma outra lógica é tão forte que pode impedir o indivíduo de ver maneiras alternativas. Na ausência de disponibilidade, a ativação não é sequer uma opção: um iniciante não é susceptível a adaptar seu comportamento às exigências impostas pela lógica. Iniciante, portanto, refere-se a um indivíduo cujo grau de adesão a uma determinada lógica é nulo (LOUNSBURY, 2001).

Já um indivíduo que esteja **familiarizado** com uma determinada lógica institucional detém o conhecimento disponível sobre o assunto. Este conhecimento é disponibilizado por meio de interações sociais, diretas ou mediadas. O conhecimento disponível é moderadamente acessível ao indivíduo. Ou seja, o conhecimento não vem, necessariamente, primeiro de sua mente, porque ela não construiu fortes laços com essa lógica particular. Portanto, a ativação da lógica é possível ainda que não automaticamente. (PACHE; SANTOS, 2013).

Em outras palavras, o indivíduo foi familiarizado com a lógica e os seus objetivos e meios associados prescritos, mas não é nem emocionalmente nem ideologicamente comprometido com ela. Consequentemente, as demandas que a lógica impõe aos indivíduos são entendidas e existe a capacidade de cumprir essas exigências para ganhar legitimidade em conformidade com a lógica ainda que está não seja totalmente considerada como certa, nem faça parte de sua identidade. (PACHE; SANTOS, 2013).

Neste caso, o grau de aderência à lógica é, portanto, intermediário. Importante ressaltar que esse nível intermediário de lógica de adesão lhe permite tomar distância da lógica e conceder algum espaço para a ação estratégica. Pode ocorrer quando o indivíduo está exposto à lógica dada, porém seu grau de imersão é baixo ou quando não depende de ordem institucional específica para derivar sua identidade (PACHE; SANTOS, 2013).

Uma pessoa que é **identificada** com uma determinada lógica, é aquela para quem a lógica está disponível e altamente acessível e é, portanto, suscetível de ser acessada. Em outras palavras, o indivíduo está familiarizado com a lógica e os princípios da organização e se sente emocionalmente e ideologicamente comprometido com ela: as lógicas definem que o indivíduo não apenas sabe o que

ela faz, mas também quem ela é, e como ela se relaciona com o resto do mundo. (PACHE; SANTOS, 2013).

A identificação lógica reforça o entendimento correto da lógica, porque reforça a percepção de unidade entre o eu e a lógica. Tal relação de uma determinada lógica é provável que se desenvolva quando o indivíduo só não foi socializado em visões de mundo das lógicas, mas desenvolveu, por meio de treinamento ou experiência, uma conexão com a lógica que lhe proporciona uma sensação positiva de si mesmo (PACHE; SANTOS, 2013).

Os exemplos de indivíduos identificados com as lógicas institucionais são numerosos na literatura institucional, uma vez que são grandes ilustrações da influência e do poder de lógicas institucionais. (GLYNN, 2000). Neste entendimento é possível destacar como os indivíduos vêm a organização, visão de mundo, e os seus próprios papéis neste mundo.

É importante ressaltar que essas três categorias não devem ser vistas como discretas, mas sim como etapas em um processo contínuo. Tomando por base esse entendimento, o fato de um indivíduo iniciante ficar exposto a uma determinada lógica e tornar-se socializado a ela, pode promover a sua familiarização. Por sua vez, um indivíduo que está familiarizado com uma determinada lógica pode, ao longo do tempo, desenvolver relações fortes e positivas com esta lógica e tornar-se identificado com ela (PACHE; SANTOS, 2013).

Esta tipologia de relações que os indivíduos podem desenvolver com as lógicas institucionais é descrita por Pache e Santos (2013, p. 11), e foi adaptada para este estudo, como mostra o quadro 1.

	INICIANTE	FAMILIAR	IDENTIFICADO
Disponibilidade (conhecimento e informação que as pessoas têm)	0	+	+
Acessibilidade (grau em que o conhecimento vem à mente)	0	-	+
Ativação (grau em que o conhecimento é usado na interação social)	0	-	+
Níveis de adesão	Nível adesão: nulo	Nível adesão: baixo	Nível adesão: alta

Quadro 1: Relações dos indivíduos com as lógicas institucionais
Fonte: PACHE; SANTOS (2013, p. 11, **tradução nossa**)

Quando os indivíduos operam em ambientes dominados por uma lógica única, o laço que eles desenvolvem com essa lógica, provavelmente, determina a sua resposta: enquanto os indivíduos novatos ou inexperientes não cumprirão os requisitos das lógicas porque não estarão cientes disso, os membros que estão familiarizados ou identificados serão suscetíveis a cumprir as exigências das lógicas em uma tentativa de assegurar legitimidade nesse ambiente monológico, individual, que segue uma lógica pessoal. No entanto, as respostas tornam-se mais difíceis de prever quando os indivíduos operam em ambientes inseridos em múltiplas e concorrentes lógicas, uma vez que satisfazer uma lógica pode significar desafiar outra lógica concorrente (PACHE; SANTOS, 2013).

2.3 LÓGICAS INSTITUCIONAIS DO FUNCIONALISMO PÚBLICO FEDERAL E CONSTITUIÇÃO DE IDENTIDADES

Ao delinear a construção da identidade do profissional na administração pública, depara-se com a visão de Berger e Luckman (1974), na qual os padrões culturais e valores são preponderantes e a socialização é a base da construção da identidade do indivíduo.

Para os autores citados, a identidade é um elemento-chave de uma realidade subjetiva em relação à sociedade. Esta, uma vez cristalizada, é mantida, modificada ou mesmo remodelada pelas relações sociais. Estes processos sociais, implicados na formação e conservação da identidade são demonstradas na estrutura social.

Acompanhando o movimento de desburocratização da administração pública para o movimento gerencialista liberalizante descrito na introdução desta pesquisa, e, tendo no clientelismo uma das suas características, a busca por um novo modelo administrativo resultou em uma Administração Pública que busca flexibilidade e eficiência: a Administração Pública Gerencial. Desta forma os funcionários públicos, da esfera federal, por meio da reconstrução de sua identidade profissional se

deparam hoje com duas lógicas existentes: **a lógica burocrática e a lógica gerencial.**

A **lógica burocrática** é formada pelo delineamento dos papéis dos cargos ocupados e as responsabilidades a eles atribuídas que prevalecem na cultura organizacional. É a chamada cultura de papéis, onde um dos pontos centrais que Max Weber apontou como uma das características fundamentais da burocracia: a impessoalidade. As pessoas e suas peculiaridades não são o fator determinante para que as organizações burocráticas atuem com eficiência, e sim, o são os papéis - os cargos – e suas responsabilidades pré-determinadas. O cenário de resultados não está presente na administração pública burocrática - pautada nos aspectos formais, legalista e processual - antes é focado nos impactos obtidos pelas ações públicas (PEREIRA, 1999).

O funcionário estatutário, regido pela lei 8.112 – estatuto dos servidores públicos – engaja-se na lógica burocrática, inicialmente sistematizada por Weber (1966) como forma de dominação, baseada no conhecimento técnico, que lhe atribui caráter racional e a transforma num instrumento capaz de assegurar alta eficiência administrativa (OLIVEIRA, 1970).

Isto pressupõe certa racionalidade, manifestada por meio de regras formais que facilitam a padronização e igualdade no tratamento dos casos, definindo com precisão as relações de mando e subordinação, mediante a distribuição sistemática das atividades a serem executadas, tendo em vista os fins visados (MOTTA; PEREIRA, 1980).

O caráter impessoal das regras, contudo, acaba por transformar um padrão descritivo ideal de critérios e relações em um padrão prescritivo, sem espaço para a informalidade e o desenvolvimento de noções mais flexíveis de gerenciamento, desconsiderando o elemento humano na organização. A este fenômeno Merton (1966) denominou “incapacidade treinada”, que corresponde à situação em que a preparação dos funcionários pode tornar-se inadequada em contexto dinâmico. A rigidez burocrática produz desajustes e é fonte de conflitos entre o público – cidadão - e o funcionário: os objetivos formais tornam-se “dogmas” imutáveis, pois se derivam da norma burocrática, e esta enrijece qualquer tentativa de reformulação (CARBONE, 1995).

Já a **lógica gerencial** remete à nova administração pública à abordagem centrada no cidadão, na qual é possível se deparar com a categoria dos funcionários celetistas, regidos pela CLT, contratados por empresas terceirizadas e por fundações públicas.

A visão da lógica gerencial é a de profissional voltado a atender ao cidadão com a máxima eficiência, porém não dando menos importância à produtividade. Sua orientação é para o cidadão e para a obtenção de resultados. Como estratégia, faz uso da descentralização e do incentivo à criatividade e inovação e envolve, ainda, uma mudança na gerência, que, entretanto, tem de ser posta em ação em uma estrutura administrativa reformada, cuja ênfase seja a descentralização e a delegação de autoridade (BRESSER-PEREIRA, 1997).

Em suma, voltar o Estado à participação da cidadania é descentralizar, criar transparência dos atos públicos, desburocratizar e implantar sistemas políticos que amadureçam cada vez mais a cidadania e favoreçam a organização e a expressão da sociedade civil (KLIKSBERG, 1994).

Neste contexto, a grande tarefa a ser realizada compreende, entre outros aspectos, a revisão dos serviços de atendimento ao público com vistas a sua maior eficiência e humanização. Isto implica repensar profundamente os modelos organizacionais vigentes (KLIKSBERG, 1992).

De acordo com Di Pietro (2014), “servidor público em um sentido amplo são as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às entidades da Administração Indireta, com vínculo empregatício e mediante remuneração paga pelos cofres públicos”.

Em relação ao tipo de vínculo empregatício, é possível encontrar, concomitantemente, no serviço público situações distintas de vínculo empregatício, como o caso de estatutários e de celetistas.

Em sentido estrito, servidor público ou estatutários, são os titulares de cargo público efetivo e em comissão, com regime jurídico estatutário geral ou peculiar definidos em lei, integrantes da Administração Direta, autarquias e fundações públicas com personalidade jurídica de Direito Público. Os Servidores Estatutários

ocupam cargos públicos, providos por concurso público e regulamentado pelo estatuto do servidor público, lei de âmbito federal nº 8.112/90 (DI PIETRO, 2014).

Já os empregados públicos são os titulares de emprego público da Administração Direta e Indireta, regidos pela CLT, que não ocupam cargo público e não possuem estabilidade. Embora regidos pela CLT, submetem-se aos princípios do direito público, como, por exemplo: investidura subordinada à aprovação prévia em concurso público, às normas constitucionais referentes a requisitos do cargo, investidura, acumulação, vencimentos, entre outros (MAZZA, 2009).

A seguir é apresentado o quadro 2, que resume as lógicas subjacentes aos vínculos empregatícios institucionais do funcionalismo público, demonstrando que as lógicas burocrática e gerencial coexistem em todos os vínculos. Entretanto o servidor público estatutário e o funcionário contratado por empresa privada exercem, frequentemente, mais funções e tarefas com características da lógica burocrática. E, de outro lado, os funcionários contratados por fundação pública, exercem funções e atividades com mais características da lógica gerencial.

DIMENSÃO	ELEMENTOS	LÓGICAS SUBJACENTES AO VÍNCULO EMPREGATÍCIO
1.Vínculo Empregatício	1.Servidor Público Estatutário – Lei 8.112 2.Celetista contratado por empresa privada – CLT 3. Celetista contratado por fundação pública – CLT	1. Lógica Burocrática 2. Lógica Gerencial

Quadro 2: Lógicas subjacentes aos vínculos
Fonte: Elaboração própria

Partindo da visão de Pereira e Motta (1987), de que a burocracia é como um “sistema social racional, ou um sistema social no qual a divisão do trabalho é racionalmente realizada tendo em vista os fins visados”, é possível traçar um paralelo entre as duas lógicas subjacentes aos vínculos empregatícios: burocrática e gerencial. Enquanto a Lógica burocrática está ancorada em normas e prescrições, visando apenas a eficiência, a Lógica Gerencial é pautada pela inovação, com

profissionais que, mesmo atuando na administração pública, seguem alguns preceitos similares ao do mercado.

Por fim, tem-se, de um lado, a visão de Friedland e Alford (1991), destacando elementos importantes de uma ordem institucional chamada de lógica burocrática, como a racionalização e regulação da atividade humana e a padronização, elementos essenciais para o funcionamento e estruturação do funcionalismo público, por meio do exercício das funções e da execução das atividades públicas; de outro lado, a lógica gerencial, na visão de Thornton e Ocasio (1999), que destacaram, em seus estudos, características nas organizações onde as profissões perdem espaço para o negócio e o prestígio profissional e dá lugar a posições competitivas de mercado.

Com base nos estudos de Thornton e Ocasio e Lounsbury (2012, p. 56), foi elaborado o quadro 3, que traz um esquema analítico e comparativo contendo características de cada Lógica Institucional que o funcionalismo público federal possui, diante dos tipos ideais de sistemas destacados pelas autoras.

	BUROCRÁTICA	GERENCIAL
1. Metáfora da origem	Mecanismos de redistribuição	Realização do negócio e barganha (Relatórios elaborados)
2. Fonte de Legitimidade	Participação democrática, eficiência e organização dos serviços (Manuais e procedimentos)	Posição da organização no mercado frente outros concorrentes
3. Fontes de identidade		A face do mercado competitivo
4. Bases em normas	Interesse do cidadão/cidadania	Interesse próprio
5. Base de atenção	Estado do grupo de interesse	Estado de mercado (<i>status</i>)
6. Base de estratégia	Aumentar boas comunidades	Expertise na execução e aumento do lucro
7. Mecanismos de controle informais	Os bastidores da política	Analistas da indústria e do mercado
8. Sistemas Econômicos	Capitalismo do bem-estar	Capitalismo de mercado

Quadro 3: Características das Lógicas Institucionais no funcionalismo público federal
Fonte: Thornton, Ocasio e Lounsbury (2012, p. 56, **tradução nossa**)

Thornton, Ocasio e Lounsbury (2012) ofereceram uma perspectiva muito interessante e útil para a utilização da Lógica Institucional como um método analítico, das características apresentadas na presente pesquisa e os tipos de sistemas descritos acima.

[...] em nossa opinião os pesquisadores estão indo em direção aos desafios de medir os efeitos do conteúdo, significado e mudança de instituições que utilizam a perspectiva de lógicas institucionais. Neste esforço, nós analisaremos o uso da análise do histórico de eventos, métodos interpretativos, triangulação, e tipos ideais. (THORNTON; OCASIO; LOUNSBURY, 2012, p. 109).

As formas de análise destacadas por Thornton, Ocasio e Lounsbury (2012), histórico de eventos, métodos interpretativos, triangulação e tipos ideais, não necessitam ser utilizadas isoladamente. Melhor ainda dizer que a combinação desses métodos pode gerar resultados mais consistentes.

Na organização pesquisada há três elementos que compõem a dimensão do vínculo empregatício da categoria funcional. Tais lógicas, com distintas identidades, podem produzir diferenças no delineamento institucional entre as organizações. Partindo deste entendimento, propôs-se um **esquema analítico** para a **constituição de identidades do funcionalismo público** em que se analisou os **atores** organizacionais em seus diferentes vínculos empregatícios institucionais com as lógicas subjacentes a estes vínculos, bem como exercendo funções e atividades constantes dos cargos ocupados de diferentes formas, a saber:

- a) indivíduos de um mesmo vínculo empregatício exercendo as mesmas funções;
- b) indivíduos de um mesmo vínculo empregatício exercendo distintas funções e atividades;
- c) indivíduos de diferentes vínculos exercendo as mesmas funções; e
- d) indivíduos de diferentes vínculos exercendo distintas funções e atividades.

Desta forma, foram analisados os três vínculos empregatícios em relação aos atores que exercem as mesmas atividades e funções e de outro lado os atores que exercem distintas atividades e funções.

Vale ressaltar que nesta análise utilizou-se, também, históricos e os eventos relatados pelos atores individuais, pois as categorias funcionais dos servidores públicos estatutários, os funcionários celetistas contratados por empresa pública e os funcionários celetistas contratados por fundação pública atuam como poderosos condutores de identificação lógica.

Para o entendimento da constituição das identidades no funcionalismo público federal, os quadros 3 e 4 ajudam a compreender essa triangulação de posições, a saber: como o indivíduo se vê, como o indivíduo vê o outro e como acha que é visto. O detalhamento desses esquemas interpretativos é descrito na definição operacional das categorias analíticas.

ESQUEMA ANALÍTICO DE IDENTIFICAÇÃO DO INDIVÍDUO			
Tipos de Vínculos	Estatutário Servidor Público	Celetista Contratado Empresa Privada	Celetista Contratado Fundação Pública
Indivíduos exercendo as mesmas atividades e funções	Indivíduos A	Indivíduos B	Indivíduos C
Indivíduos exercendo distintas atividades e funções	Indivíduos D	Indivíduos E	Indivíduos F

Quadro 4: Esquema analítico identificação do indivíduo organizacional
Fonte: Elaboração própria

O quadro 4 mostra o esquema analítico de identificação do indivíduo organizacional, tendo como base de estudo a categoria profissional a que pertence no quadro do funcionalismo público, em triangulação com as categorias analíticas, dimensões e elementos que a compõem. Desta forma, identificamos que os indivíduos pertencentes ao grupo “A” correspondem aos funcionários públicos que exercem as mesmas atividades e funções. Já os indivíduos pertencentes ao grupo “D” correspondem aos funcionários públicos que exercem distintas atividades e funções. O mesmo ocorre em relação aos demais vínculos empregatícios: funcionários celetistas contratados por empresa privada e por fundação pública.

A figura 1, apresentada a seguir demonstra a análise do processo de identificação que ocorre com os indivíduos - a autoimagem e imagem dos grupos na organização.

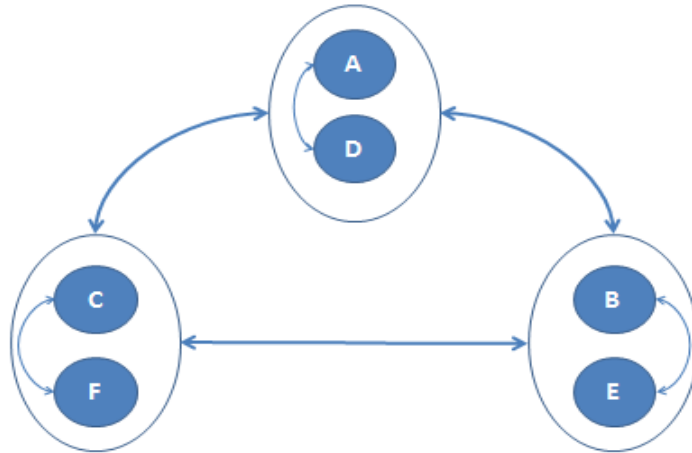


Figura 1: Processo de identificação – autoimagem e imagem dos grupos
Fonte: Elaboração própria

A interpretação dos esquemas analíticos apresentados contribui para explicar como os vínculos empregatícios e suas lógicas subjacentes constituem a identidade organizacional dos funcionários públicos respondentes da presente pesquisa.

3 METODOLOGIA

Neste capítulo são descritos os procedimentos metodológicos empregados nesta pesquisa, tais como: abordagem da pesquisa; sua finalidade; abordagem metodológica escolhida; forma de coleta de dados; tratamento dos dados; apresentação das categorias analíticas; (definições constitutiva e operacional das categorias analíticas); delimitações e design da pesquisa, por meio da estratégia de pesquisa selecionada; unidade de análise e especificações da escolha do caso e dos entrevistados.

Para descrever como os vínculos empregatícios e suas lógicas subjacentes constituem a identidade organizacional de funcionários de uma instituição federal da área da saúde situada no Rio de Janeiro optou-se por um estudo qualitativo, que é adequado a situações complexas ou estritamente particulares, vivenciadas por um grupo organizacional (RICHARDSON, 1989).

A pesquisa qualitativa, segundo Michel (2009, p. 36-37), “[...] carece de uma interpretação dos fenômenos à luz do contexto, do tempo, dos fatos”. Neste tipo de pesquisa, “o ambiente da vida real é a fonte direta para a obtenção de dados e a capacidade do pesquisador de interpretar essa realidade, com isenção e lógica, baseando-se em teoria existente, é fundamental para dar significado às respostas”. (MICHEL, 2009, p. 37).

Em relação à finalidade, trata-se de uma pesquisa exploratório-descritiva. Exploratória por buscar maior familiaridade com o problema, com o objetivo de explicitá-lo (GIL, 2002), o que envolveu levantamento bibliográfico e entrevistas com pessoas experientes em relação ao problema pesquisado.

A pesquisa também é descritiva porque tem por objetivo descrever aspectos comuns de uma determinada população ou fenômeno e evidenciar relações com determinadas variáveis, conforme salienta Gil (2002).

Quanto à abordagem metodológica, trata-se de um estudo de caso, pois investigou um fenômeno atual, observado no contexto da vida real, uma vez que os

limites entre o fenômeno e o contexto não são evidentes, de maneira clara (YIN, 2010).

Para Yin (2010), estratégia do estudo de caso é ideal quando se colocam questões do tipo 'como' e 'por que', e quando o foco é em fenômenos contemporâneos, em que não há definição clara sobre os limites entre fenômeno e contexto (YIN, 2010).

A instituição estudada é da área da saúde, no âmbito da Administração Pública Federal, órgão da administração direta, na cidade do Rio de Janeiro.

Um dos critérios para a escolha dessa instituição se deu pelo fato de que o caso foi considerado revelador e acessível. Revelador por compor em seu quadro funcional, além de servidores estatutários, funcionários contratados por empresa privada e por fundação pública. Acessível pelo fato da pesquisadora, por ser funcionária pública, possuir facilidade de ingresso na instituição governamental objeto da pesquisa, pois exerce cargo de gestora pública, realizando projetos e gestão de contratos.

Em linhas gerais, a relevância da instituição pesquisada dá-se pelo fato de ser um órgão auxiliar do Ministério da Saúde no desenvolvimento e coordenação de ações integradas que visa a prevenção e controle de doenças no Brasil. Tais ações compreendem a assistência médico-hospitalar, prestada direta e gratuitamente aos pacientes portadores de doenças graves como parte dos serviços oferecidos pelo SUS – Sistema Único de Saúde, e atuação em áreas estratégicas, como prevenção e detecção precoce de doenças, formação de profissionais especializados, desenvolvimento da pesquisa e geração de informação epidemiológica. O instituto foi inaugurado em 1937, no governo do então presidente da república Getúlio Vargas, e atualmente coordena vários programas nacionais para o controle de doenças e está equipado com o mais moderno parque público de diagnóstico por imagem da América Latina, o Centro de Pesquisa em Imagem Molecular, inaugurado em outubro de 2009. O modelo de gestão participativa e compartilhada foi implementado na instituição e está em vigor desde 2004.

O nível de análise da pesquisa é organizacional e a unidade de análise utilizada são os indivíduos que ocupam cargos em instituição de saúde federal no

estado do Rio de Janeiro, exercendo funções e atividades pré-estabelecidas de acordo com o vínculo empregatício da categoria funcional a que pertencem.

3.1 ESPECIFICAÇÃO DO PROBLEMA

Nesta etapa do trabalho são retomados o problema de pesquisa, as questões norteadoras, apresentadas as definições constitutivas e operacionais das categorias analíticas utilizadas e conceituados outros termos relevantes para o estudo.

O problema a ser pesquisado tem como cerne a seguinte questão: COMO OS VÍNCULOS EMPREGATÍCIOS E SUAS LÓGICAS SUBJACENTES CONSTITUEM A IDENTIDADE ORGANIZACIONAL DE FUNCIONÁRIOS DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL, DA ÁREA DA SAÚDE, SITUADA NO RIO DE JANEIRO?

3.1.1 Questões Norteadoras da Pesquisa

Vale lembrar que para responder ao problema de pesquisa foram formuladas as seguintes questões norteadoras:

- a) quais são as lógicas subjacentes aos diferentes vínculos empregatícios identificados no funcionalismo público federal?
- b) como é constituída a identificação organizacional dos funcionários lotados em uma instituição federal de saúde, tendo em vista suas atividades cargos, papéis e vínculos empregatícios? e
- c) quais as lógicas subjacentes aos diferentes vínculos empregatícios presentes em uma organização federal de saúde que constituem a identidade organizacional de seus funcionários?

3.2 PROCEDIMENTOS DE COLETA E ANÁLISE

A realização das avaliações contou com a pesquisa de campo na etapa de observação nos postos de trabalho em que são executadas as atividades inerentes aos cargos do funcionalismo público federal, a fim de alcançar êxito para responder à questão deste estudo.

Michel (2009, p. 42) considera a pesquisa de campo bastante apropriada para estudos de indivíduos, grupos e organizações, “[...] considerando que, para a pesquisa social, mais importante que encontrar soluções é explicar os fenômenos entender realidades, criar significados sociais”.

Foram evidenciadas as categorias analíticas do estudo, bem como suas dimensões e elementos, visando a identificar dados que nos conduzam a identificação dos possíveis atores que farão parte das entrevistas na busca das identidades dos indivíduos e grupos organizacionais.

3.3 DEFINIÇÃO DAS CATEGORIAS ANALÍTICAS

A fim de apresentar um melhor entendimento são apresentadas as Definições Constitutivas (DC) e as Definições Operacionais (DO) das categorias analíticas relevantes ao estudo.

3.3.1 Lógica Institucional

DC: As lógicas institucionais são padrões históricos das práticas materiais, dos pressupostos e dos conjuntos de valores, de crenças e das regras, que são socialmente construídos e, por meio dos quais os indivíduos, produzem e reproduzem a subsistência material, se organizam no tempo e no espaço disponível, dando sentido a sua realidade social (THORNTON; OCASIO, 1999).

DO: No presente estudo, trataremos das lógicas subjacentes aos vínculos empregatícios dos funcionários de instituição de saúde na esfera federal, a saber, a lógica burocrática e a lógica gerencial. Tendo em vista que as lógicas subjacentes são dadas pelos vínculos empregatícios, será avaliada a dimensão do vínculo empregatício institucional, destacado um vínculo para cada lógica, considerando o conjunto de normas e regras estabelecidas aos servidores públicos e funcionários celetistas. Para tanto, serão descritos os elementos que compõem os vínculos empregatícios, a saber: o servidor público estatutário, o funcionário celetista terceirizado contratado por empresa privada e o funcionário celetista contratado por fundação pública. Nesta análise a tendência é que a Lógica burocrática seja evidenciada no funcionário estatutário; e que a lógica gerencial seja evidenciada junto aos funcionários celetistas, sejam estes contratados por empresa privada ou por fundação pública. Para avaliar esses elementos são considerados os dados coletados em entrevistas semiestruturadas com atores das categorias funcionais especificadas. O estudo lança um olhar sobre os aspectos materiais e simbólicos presentes na instituição da área da saúde, mediante as lógicas burocrática e gerencial, subjacentes aos vínculos empregatícios. Resultando na categorização de três elementos existentes, a saber: o servidor público - estatutário, o funcionário contratado por empresa privada – celetista, e o funcionário contratado por Fundação Pública – também celetista.

3.3.2 Atividades e Funções

DC: Nos termos da Constituição Brasileira de 1988, no âmbito da administração pública, as atividades e funções são aquelas realizadas e enquadradas no funcionalismo público com base nos pressupostos legais pré-estabelecidos e nos princípios descritos e permeados pelas características da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (CRFB, 1988). O Direito Administrativo trata de princípios e regras que disciplinam as funções administrativas e que abrange entes, órgãos, agentes e as atividades desempenhadas pela Administração Pública na consecução dos serviços de interesse público. Neste ramo do direito público **a Função administrativa caracteriza a atividade exercida pelo Estado por meio de seus agentes públicos** para dar cumprimento aos comandos normativos para realização dos fins públicos, sob regime jurídico-administrativo, e por atos passíveis de controle (DI PIETRO, 2010).

DO: Serão identificadas, por meio de plano de cargos e salários que compõe o funcionalismo público, as atividades e funções que cada cargo possui. As atividades serão caracterizadas de acordo com as atribuições de cada cargo e as funções serão relacionadas às competências e pré-requisitos exigidos para enquadramento no cargo exercido, ou seja, as funções técnicas e funções especialistas. E serão avaliadas as funções e atividades exercidas pelos atores das três categorias funcionais da instituição pesquisada, que representam o conjunto de habilidades mais importantes e contribuem para a adaptação intraorganizacional. A verificação da adaptabilidade interativa dos profissionais que se relacionam, a saber, estatutários e contratados por meio de empresa terceirizada e fundação pública, será evidenciada por lógicas distintas nas funções. Ou seja, pessoas nas diferentes funções exercendo as mesmas atividades, com salários distintos, assim diferenciados pelos diversos vínculos empregatícios existentes na administração pública. Uma vez que tanto as atividades e funções exercidas são relevantes na condução do processo de construção e reconstrução de identidades, o vínculo

empregatício regulatório da categoria funcional do indivíduo pode ser um condutor que liga às categorias. Será desenvolvido um quadro institucional das “variáveis principais que influenciam no desenho das atividades organizacionais” – desenho de cargos e salários - para identificar a dinâmica na qual a identidade é o elemento chave. Baseado nos regimentos internos da instituição pesquisada também será desenvolvido um quadro relacional das atividades organizacionais exercidas e a atribuições descritas de acordo com o vínculo institucional para determinada tarefa mediante os deveres ligados as leis do vínculo empregatício que rege o funcionário público e os contratados (Lei 8112 e CLT).

3.3.3 Identidade Social

DC: Identidade Social é aquela que visualiza a autoimagem socialmente definida, onde as definições são derivadas, em grande parte, do indivíduo ou ocupante de certas categorias sociais (Identidade Social), incluindo os papéis (Identidade). Identidade Social mostra que o sentido que o indivíduo tem de si mesmo é composto pela **identidade pessoal**, com atributos tais como: disposições e habilidades e pela **identidade social**, com as categorias pertinentes aos indivíduos (TAJFEL; TURNER, 1986).

DO: Avaliaremos a identidade social dos atores ligados a diversos vínculos empregatícios, em que encontraremos grupos de indivíduos pertencentes a uma mesma categoria funcional desempenhando as mesmas atividades e funções, e grupos desempenhando atividades e funções distintas. Nesses grupos será avaliada a autoconsciência desenvolvida, bem como a percepção aguçada do outro. Para esta análise são avaliadas três percepções: a autoimagem ou self (como o indivíduo se vê), a identidade ou identificação (como o indivíduo vê o outro) e como o indivíduo acredita que é visto.

A seguir apresenta-se, no quadro 5, uma síntese das categorias analíticas em estudo, assim como as dimensões e os elementos.

CATEGORIAS ANALÍTICAS	DIMENSÕES	ELEMENTOS
(01) Lógicas	Vínculo Empregatício	1. Servidor Público Estatutário – Lei 8.112 2. Contratado Empresa Privada Celetista – CLT 3. Contratado Fundação Pública Celetista – CLT
(02) Funções e Atividades	Analista	1. Nível Superior – especialista
	Assistente	2. Nível Médio – técnico
(03) Identidades	Autoimagem Identificação	1. Como se vê 2. Como vê o outro 3. Como pensa que é visto

Quadro 5: Síntese das categorias analíticas
Fonte: Elaboração própria

3.4 RELAÇÃO ENTRE AS CATEGORIAS ANALÍTICAS

As relações entre as categorias analíticas Lógicas institucionais, Funções e Atividades e Identidades são apresentadas na Figura 2 e fundamentam-se no quadro teórico de referência apresentado na pesquisa.

As lógicas burocrática e gerencial encontradas nas atividades e funções exercidas no funcionalismo da administração pública federal influenciam na construção das identidades dos atores organizacionais.

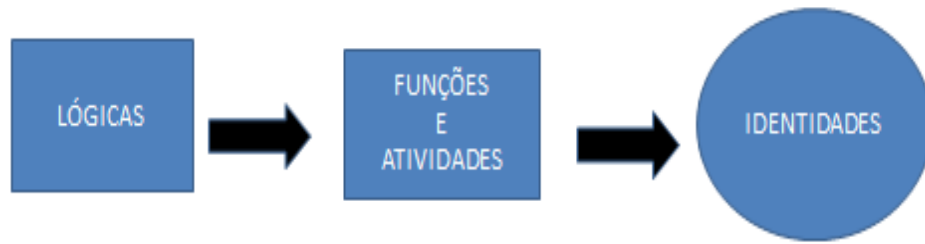


Figura 2: Relação entre as categorias analíticas
Fonte: Elaboração própria

3.5 PROCEDIMENTOS

Para atender ao estudo de caso, foram entrevistados servidores concursados e empregados celetistas, de instituição pública federal, lotados em Hospital Público Federal, da área da saúde, no Rio de Janeiro.

Para a participação no estudo foi solicitado o aceite dos sujeitos escolhidos de acordo com o vínculo empregatício da categoria funcional, por meio da apresentação do compromisso de sigilo e do protocolo de pesquisa

Na definição do **perfil dos entrevistados**, constam as seguintes informações: o gênero, a faixa etária, o tempo de serviço prestado como contratado e como estatutário, uma vez que o vínculo contratual pode mudar ao longo de sua vida profissional na instituição pesquisada, além da sua ocupação no momento entrevista.

3.6 COLETA DE DADOS

O instrumento de coleta de dados utilizado foi a entrevista semiestruturada.

Foram entrevistados 17 funcionários vinculados à Lei 8.112 e à CLT, servidores públicos e contratados por empresa privada e fundação pública, ocupantes dos cargos de analistas e assistentes administrativos.

Essa quantidade foi definida como suficiente em função da percepção da saturação teórica. Ou seja, a continuação das entrevistas com mais respondentes não estava contribuindo com novos elementos capazes de subsidiarem resultados expressivos.

Primeiramente foi realizada uma geração de narrativa, via roteiro de entrevista com algumas perguntas previamente descritas com o objetivo de responder à questão da pesquisa junto ao entrevistado.

Em um segundo momento, em alguns casos, surgiram perguntas sobre assuntos que não foram abordados na narrativa até então gerada (FLICK, 2009). Trata-se da retrospectiva de experiências, eventos da história de vida relatados na forma como foram vivenciados pelo narrador enquanto ator (SCHULTZE, 1979).

Antes da condução da entrevista, foram explicados, com certo grau de detalhamento, os objetivos e também os procedimentos utilizados para o recrutamento dos entrevistados. Como pressuposto básico da geração da narrativa, foi disponibilizado um momento para que os entrevistados relatassem suas experiências na instituição, ou seja, um breve relato de sua história na instituição, a fim de identificar-se o contexto de sua identidade dentro da organização.

Uma vez que algumas pessoas têm mais dificuldade com a narração do que outras (FLICK, 2009, p. 175), durante a entrevista os entrevistados foram estimulados por meio de comentários sobre a história da organização a fim de emitirem sua opinião sobre determinados fatos ocorridos, tais como eventos.

Tal atitude objetivou entender seu posicionamento e o grau de aceitação das diretrizes da organização, no que tange o tratamento contemplado em determinados cargos. Assim, pode-se aproveitar, também, as vantagens encontradas nas entrevistas semiestruturadas, por meio de questões direcionadoras.

Para introduzir a entrevista foi entregue aos participantes uma folha impressa com uma questão geradora da narrativa e solicitado para que, primeiramente, lessem. Eles foram informados que, posteriormente a esta leitura, poderiam falar

sobre o que leram e que a entrevista iria abordar os pontos destacados naquele texto e que, no decorrer da entrevista, outras questões seriam apresentadas, de acordo com o roteiro de entrevista, pois, visavam a um aprofundamento dos temas em questão.

3.7 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

A análise dos dados foi, em grande parte, realizada via análise da narrativa que verificou o conteúdo das entrevistas após estas serem transcritas.

Uma vez definidas e apresentadas as unidades de análise e o caso escolhido, e após realização da operacionalização da coleta de dados, foi realizada a análise dos dados, que ocorreu baseada nas categorias já definidas.

As categorias foram analisadas por meio da análise da narrativa, pois, segundo sugere Flick (2009), a análise da narrativa deve ser utilizada quando se adequa à questão de pesquisa proposta.

Alves e Blikstein (2010) afirmam que o conceito de narrativa surge a partir da Linguística Geral que dá origem ao discurso.

A análise do discurso tem suas bases fundamentadas na Hermenêutica, sendo esta uma “disciplina especializada na interpretação de quaisquer textos” (PINTO, 2002, p. 15), e na Filosofia, com a retórica sendo a primeira teoria de produção e recepção de textos (PINTO, 2002, p. 16).

Segundo Jahn (2005), a narratologia é a teoria que estuda as estruturas da narrativa. Para a investigação da estrutura, o narratologista separa a narrativa nas partes que a compõem e, em seguida, tenta desenvolver as funções e relações existentes entre estas partes. Basicamente, uma narrativa é **dividida** em “**o que**” é narrado e “**como**” é narrado.

Para a análise da narrativa, conforme Flick (2009), as mesmas devem ser estimuladas e coletadas na entrevista com a finalidade de reconstruir processos biográficos.

A recapitulação da narrativa contribui com o que foi proposto, caracterizando-se pelo resgate das experiências vivenciadas pelos servidores e celetistas estudados com relação a sua identificação.

Além do resgate histórico de eventos e experiências, Rese *et al.* (2010, p. 1), a utilização das narrativas nos estudos organizacionais parte do pressuposto de que estas também “são capazes de organizar as práticas organizacionais bem como dar sentido a todo o contexto”. Por meio da entrevista narrativa é possível acessar o mundo dos narradores, abordando as questões da pesquisa e usando a estratégia de demonstrar interesse em suas experiências (LUCIUS-HOENE, 2000).

A avaliação do contexto relatado pelos funcionários referente às atividades exercidas tem o objetivo de captar aspectos da identificação destes na organização. Para isso foram utilizadas questões motivadas e orientadas para a construção dos significados encontrados nas lógicas burocrática e gerencial. Tal análise corrobora a visão de Chatman (1980), de que a narrativa é dividida em duas partes: a história e o discurso. Sendo que a história se refere ao conteúdo da mensagem e o discurso é a expressão desse conteúdo. Estes aspectos são mais bem representados na figura 3, apresentada a seguir.

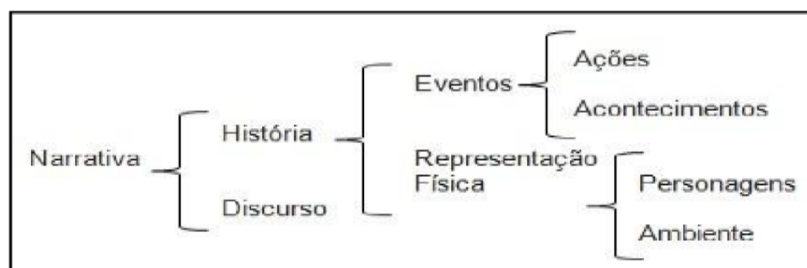


Figura 3: A narrativa e seus elementos
Fonte: CHATMAN (1980, p. 19)

Para Brown (2006), a perspectiva da narrativa pode complementar e ampliar a investigação sobre a natureza da identidade nas organizações. O autor afirma que a narrativa é central para o entendimento das organizações, pois, ao citar Boje,

ressalta que a narrativa “pode ser vista como constitutiva da realidade organizacional” (BOJE, 1998, *apud* BROWN, 2006, p. 734).

Buscou-se identificar a identidade organizacional por meio das narrativas dos indivíduos que nela atuam, de forma reflexiva, produzidas pelos entrevistados de acordo com sua própria narração. Neste sentido, Pentland (1999) afirma que estes indivíduos possuem uma voz narrativa identificável, pois sua narrativa carrega significados e valores culturais e outros indicadores de conteúdo e contexto.

O objetivo foi, então, avaliar não apenas um falar do que foi vivenciado, mas a forma de contar sobre o que foi realizado. A relevância e a significância dos dados obtidos nas narrativas dão-se pelo fato de que estes são utilizados pelos membros organizacionais para planejar, interpretar e avaliar suas ações e, bem como destes para os demais membros.

De acordo com Cornelsen (2009, p. 23), deve-se ter “a consciência que a linguagem não é apenas um recurso instrumental de troca de informação e de comunicação, mas também, um elemento constitutivo da realidade social e organizacional”. Sendo assim, este trabalho buscou revelar por meio da análise da narrativa como a realidade organizacional, de instituição da saúde pública, é expressa com relação aos aspectos da identidade e da lógica institucional pelos membros que fazem parte da organização, ou seja, por meio da análise da identidade individual e coletiva dos funcionários contratados por meio de diferentes vínculos empregatícios.

Conforme visto na literatura escrita por Riessman (2005), os eventos foram selecionados, organizados, conectados e, posteriormente, avaliados de acordo com seu significado no contexto da organização pesquisada.

Este processo foi realizado com base na análise temática, onde o que importa é o “o que” é dito, mais do que o “como” é dito. No momento da entrevista focou-se a análise interacional no contato entre o narrador e o ouvinte, objetivando a construção de significado em torno da conversa e a troca de informação entre ambos.

Boje (2011) traz sua contribuição ao escrever sobre a análise das conexões nas histórias que são narradas. O autor discorre sobre a análise intertextual do

conteúdo da narrativa, cabendo ao pesquisador realizar questionamentos sobre o texto. Assim, a análise da narrativa é “dependente da capacidade de interpretação do analista, em especial do seu repertório”. Se a palavra não é, em si, criadora de identidade, ela funciona como veículo que conduz ao processo de formação de identidades, uma vez que é por meio delas que os indivíduos se expressam e se posicionam, de maneira convergente ou divergente (BORZEIX; LINHART, 1996, *apud* CARRIERI *et al.*, 2009, p. 287).

Para a operacionalização da pesquisa com a utilização da narrativa, as entrevistas foram gravadas, com a devida autorização dos entrevistados, que assinaram um termo de consentimento livre e esclarecido.

Posteriormente, as entrevistas foram transcritas na íntegra. Com a utilização de ferramenta Atlas T.I., versão 7.0, foram descritos detalhadamente os resultados das páginas digitadas, com fonte Arial, tamanho 12 e espaçamento de 1,5 entre as linhas.

3.8 DELINEAMENTO E ETAPAS DA PESQUISA

Seguindo a ordem cronológica, a partir do problema de pesquisa, dos objetivos e das questões norteadoras, foram realizadas as seguintes etapas de pesquisa:

Na primeira etapa da pesquisa foi feita a escolha e solicitado o aceite dos entrevistados escolhidos de acordo com o vínculo empregatício da categoria funcional, por meio da apresentação do compromisso de sigilo da entrevista e do protocolo de aceite. Nesta etapa, foi formulado, ainda, um roteiro de entrevista e um questionário estruturado envolvendo as questões acerca das variáveis que auxiliaram na identificação das lógicas subjacentes aos vínculos empregatícios existentes.

Na segunda etapa foram realizadas entrevistas nas unidades pesquisadas com os servidores públicos estatutários e funcionários celetistas contratados por

empresa privada e Fundação pública, buscando identificar as identidades existentes no funcionalismo público. Nesta etapa o questionário foi aplicado junto aos atores que participam diretamente do processo de identificação dos elementos que compõem as identidades sociais organizacionais, a saber: identidade individual e dos grupos.

Na terceira e última etapa do trabalho, ao término da realização das entrevistas, as mesmas foram transcritas e, logo após, os trechos foram inseridos no *software* Atlas TI, v. 7.0, e avaliadas por meio da análise das narrativas colhidas. Foram apurados os dados destacados nas definições operacionais da pesquisa e descritas as narrativas dos discursos, incorporando as narrativas dos atores para cada uma das categorias.

Na sequência, foram interpretadas analiticamente as relações entre essas categorias com o objetivo de entender seu relacionamento com a constituição de identidades. O estudo comparativo entre os resultados encontrados foi realizado visando a identificar possíveis relações entre eles.

O quadro 6 apresenta o detalhamento das etapas da pesquisa.

ETAPAS	DETALHAMENTO	INSTRUMENTO
1. Escolha e aceite dos entrevistados	1. Delineamento do perfil do entrevistado	1. Especificação do perfil do entrevistado por de acordo com o vincula empregatício da categoria funcional 2.apresentação do compromisso de sigilo da entrevista e protocolo de aceite por parte do entrevistado.
2 Coleta de dados qualitativos	Dados relativos a narrativa pessoal e funcional dos funcionários públicos celetistas e estatutários	Entrevista semiestruturadas com roteiro de perguntas e questionário.
3 Análise da narrativa	Avaliação dos dados colhidos nas entrevistas	1. As entrevistas serão transcritas por meio do software Atlas TI 2. Análise detalhada da narrativa dos entrevistados 3. Estudo comparativo dos dados

Quadro 6: Demonstrativo das etapas da pesquisa
Fonte: Elaboração própria

3.9 VALIDADE E CONFIABILIDADE DA PESQUISA

Com relação aos aspectos de validade e confiabilidade da pesquisa, para se conduzir pesquisas qualitativas, existem critérios chamados de alternativos. Yardley (2000) cita que alguns desses critérios contribuem para que a pesquisa seja válida e confiável: a sensibilidade ao contexto; o comprometimento e o rigor com a realização da pesquisa; a transparência e a coerência; e o impacto e a importância dos resultados obtidos.

Sendo assim, a confiabilidade e a validade desta pesquisa se pautaram na análise das fontes de evidências, legitimadas pelos dados colhidos nas entrevistas semiestruturadas por respondentes distintos e na observação direta não participante. O protocolo inicial também contribuiu significativamente para aumentar a confiabilidade da pesquisa em um estudo de caso. Tais critérios foram seguidos no decorrer da pesquisa por parte da pesquisadora.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo tem por objetivo apresentar a análise dos resultados da pesquisa.

4.1 DESCRIÇÃO DOS NÍVEIS DE ATIVIDADES, CARGOS E VÍNCULOS DOS ENTREVISTADOS

A análise da identificação do indivíduo organizacional teve como base de estudo a categoria profissional a que pertence no quadro do funcionalismo público, em triangulação com as categorias analíticas, dimensões e elementos que a compõem.

Foram realizadas um total de 17 entrevistas, com funcionários pertencentes a três vínculos empregatícios distintos (contratados por empresa privada, contratados por fundação pública e servidores públicos), ocupantes dos cargos de analistas e assistentes, exercendo as mesmas e diferentes funções.

O quadro 7, a seguir, apresenta as características gerais dos funcionários participantes da pesquisa, tais como: codificação dos entrevistados, tempo médio no cargo, o vínculo empregatício, a idade, o cargo e função exercidos, o nível de instrução ligado ao cargo e a duração da entrevista.

Código Entrevistados	Tempo no Cargo	Vínculo Empregatício	Idade	Cargo / Função	Nível Ligado ao Cargo	Duração da Entrevista
A	10 anos	Empresa Contratada	35 anos	Assistente administrativo/ Apoio técnico administrativo	Médio	55min.
B	06 anos	Empresa Contratada	30anos	Assistente administrativo/ Apoio técnico administrativo	Médio	58min
C	15 anos	Empresa Contratada	48 anos	Assistente administrativo/ Apoio técnico administrativo	Médio	1h05
D	03 anos	Empresa Contratada	25 anos	Assistente administrativo/ Apoio técnico administrativo	Médio	42min.
E	07 anos	Empresa Contratada	50 anos	Assistente administrativo/ Apoio técnico administrativo	Médio	1h20
F	15 anos	Fundação Pública	39 anos	Analista administrativo/ Gestão em RH	Superior	1h02
G	17 anos	Fundação Pública	40 anos	Analista administrativo/ Gestão em logística	Superior	1h20
H	18 anos	Fundação Pública	42 anos	Analista administrativo/ Engenheira de software	Superior	1h10
I	20 anos	Fundação Pública	70 anos	Analista administrativo/ gestão pública	Superior	1h30
J	10 anos	Fundação Pública	40 anos	Analista administrativo/ gestão pública	Superior	1h
K	4 anos	MS	30 anos	Assistente em C&T/ Assistente administrativo	Médio	50min.
L	8 anos	MS	37 anos	Assistente em C&T/ Assistente administrativo	Médio	58min.
M	10 anos	MS	38 anos	Assistente administrativo/ Assistente administrativo	Médio	1h27

Código Entrevistados	Tempo no Cargo	Vínculo Empregatício	Idade	Cargo / Função	Nível Ligado ao Cargo	Duração da Entrevista
N	05 anos	MS	45 anos	Assistente em C&T/ Assistente administrativo	Médio	1h30
O	30 anos	MS	55 anos	Analista em C&T/ gestão em planejamento estratégico	Superior	1h14
P	06 anos	MS	37 anos	Analista em C&T/ gestão pública	Superior	1h07
Q	05 anos	MS	45 anos	Analista em C&T/ gestão pública	Superior	1h14

Quadro 7: Características dos funcionários participantes da pesquisa
Fonte: Elaboração própria

Foram elaboradas e aplicadas 21 questões abertas e levantados 294 trechos que permitiram avaliar as categorias que compõem a pesquisa. A distribuição entre as categorias analíticas pode ser vista no quadro 8, a seguir.

CATEGORIA ANALÍTICAS	QUANTIDADE DE TRECHOS NAS ENTREVISTAS
Lógicas	87
Funções e Atividades	95
Identidade Social	112
Total	294

Quadro 8: Categorias Analíticas x trechos das entrevistas
Fonte: Elaboração própria

Todos os funcionários entrevistados, contratados por empresa privada, ocupam cargo de assistentes administrativos e possuem nível médio ligado ao cargo que ocupam. A maioria deles nunca possuiu outro vínculo, exceto um funcionário que passou pelo contrato com a fundação pública e, atualmente, atua como contratado por empresa privada.

Embora suas atividades tenham permanecido as mesmas, é interessante ressaltar que a mudança de vínculo empregatício de contratado por fundação pública para contratado por empresa privada, resultou em mudança de tratamento por parte da equipe, ocasionando perda de direitos e respeito, aumento de cobrança e redução de salários. Os trechos descritos indicam que o funcionário atualmente contratado por empresa privada se sente desprestigiado pela mudança de vínculo empregatício ocorrida.

“As funções sempre foram as mesmas, a única coisa que mudou foi o salário que diminuiu e a cobrança que aumentou pois a Fundação na instituição era mais bem-vista até pelos colegas de trabalho.” (ENTREVISTADO A).

“Como antes eu era da Fundação agora me sinto mais desvalorizada, até envergonhada ... antes tinha um status. Os que trabalhavam pela Fundação eram considerados figuras importantes e inteligentes na instituição.” (ENTREVISTADO A).

Dos entrevistados contratados por empresa privada, metade relatou exercer atividades de cunho gerencial relacionadas ao treinamento, supervisão ou tomada de decisão em situações emergenciais. Os demais relataram exercer funções estritamente burocráticas, que não demandam autonomia e/ou criatividade para execução.

“[...] necessito avaliar para alguns usuários finais o consumo de certos materiais e checar com os processos de compras em andamento para verificar se a instituição ficará abastecida ou correrá o risco de desabastecimento.” (ENTREVISTADO B).

“As atividades são bastante mecânicas, ou seja, seguem ritmos de esquemas de trabalho preestabelecidos. Sigo o manual elaborado pelo serviço.” (ENTREVISTADO D).

Um dos entrevistados contratado por empresa privada exerce as mesmas atividades que um servidor, entretanto visualiza que a diferença de vínculos expressa pelos crachás possui impacto negativo (desrespeito) no tratamento exercido pelos outros funcionários. Desta forma, o trecho abaixo demonstra que o funcionário contratado por empresa privada possui autonomia limitada frente aos demais funcionários de outro vínculo, tendo em vista inexistência de uma matrícula pública no crachá utilizado.

“Sinto que o meu colega servidor que faz o mesmo trabalho que eu tem maior autonomia e respeito dos outros servidores, na mesma tarefa que executo. Inclusive ao notificar um fornecedor quanto a um erro de entrega de material. Os diferentes crachás fazem uma diferença na condução dos trabalhos. Os deveres também são mais cobrados pela chefia à mim do que ao servidor e os que tem vínculo pela Fundação.” (ENTREVISTADO B).

Já os funcionários entrevistados, contratados por fundação pública, são ocupantes de cargos de nível superior, no cargo de analista administrativo, atuando em função de gestão de diversas áreas, tais como RH, Logística de Suprimentos e Planejamento. A maioria deles nunca teve outro vínculo, estando há muitos anos no órgão, trabalhando com atividades inerentes ao cargo de nível superior, desde a sua contratação. Inclusive, há casos em que o contratado mudou de área de atuação em sua própria função, exatamente pela valorização de seu trabalho, atuando no mesmo vínculo empregatício, conforme trecho relatado abaixo:

“Sim, já fui compradora, mas pela expertise que adquiri fui puxada para atuar junto à divisão de enfermagem em unidade hospitalar.” (ENTREVISTADO G).

Os entrevistados contratados por Fundação Pública relataram que seu trabalho possui uma lógica gerencial, tendo em vista que exercem atividades ligadas ao planejamento e controle das áreas em que estão alocados, identificando soluções para os problemas existentes. Os respondentes não executam tarefas simplesmente por serem regras ou por as valorizarem, o que se enquadraria na lógica burocrática. As falas remetem a resolução de problemas de forma analítica objetivando o alcance dos resultados, independente dos meios, conforme prevê a lógica gerencial.

“[...] participo junto à divisão de enfermagem de decisões quanto a utilização dos materiais em detrimento de outros, identificação de substitutos em caso de possíveis faltas de materiais [...]” (ENTREVISTADO G).

“Aqui na instituição tenho bastante autonomia para exercer as atividades as quais me proponho, tendo em vista que meu cargo pressupõe a prerrogativa de avaliação e análise de processos.” (ENTREVISTADO J).

“[...] atuo na elaboração dos relatórios gerenciais solicitados pela direção nas demandas emergenciais solicitadas pelos órgãos públicos da saúde. Avalio as falhas processuais e resolvo de forma sistemática. Elaboro soluções a título de sistema e faço a adequação do sistema aos processos de trabalho do serviço. Levo soluções aos supervisores e gerentes, buscando ver o todo da instituição para otimizar as demandas.” (ENTREVISTADO H).

O perfil dos funcionários do Ministério da Saúde (MS) entrevistados diferenciou um pouco dos demais, tendo em vista contemplar tanto profissionais de nível médio, como de nível superior.

Alguns já haviam sido funcionários contratados por empresa terceirizada ou pela fundação ou, até mesmo, funcionários que, anteriormente, eram concursados de nível médio e que, posteriormente, se tornaram concursados de nível superior.

A maioria das entrevistas demonstrou que os funcionários do MS exercem tanto funções burocráticas como gerenciais. Apenas em duas entrevistas os servidores consideraram suas atividades meramente burocráticas:

“As atividades são bastante mecânicas, ou seja, seguem ritmos de esquemas de trabalho pré-estabelecidos. Sigo o manual elaborado pelo serviço.” (ENTREVISTADO K).

“Não temos autonomia para decidir o que fazer caso algo fuja do estabelecido, e, meu chefe centraliza bastante o trabalho, não temos quase nenhuma autonomia para modificar nada.” (ENTREVISTADO M).

4.2 AUTOIMAGEM – COMO OS INDIVÍDUOS SE VEEM

Nesta seção é feita a análise dos resultados da pesquisa, onde se descreve **como os funcionários se identificam em relação** aos três tipos de vínculos; as suas lógicas subjacentes (burocrática e gerencial) e as suas funções. Tal descrição mostra: **como eles se veem**, a sua autoimagem; **como veem os outros**, a identificação, ou seja, como eles olham os demais de outras categorias e atividades e até das mesmas categorias; e, ainda, **como eles pensam que são vistos**.

Ao analisar as entrevistas identificam-se os principais trechos relacionados aos resultados da pesquisa, a fim de evidenciar as categorias que se remetem à identidade e aos vínculos existentes na instituição pesquisada

Quanto a **autoimagem**, ou seja, como os entrevistados se veem, a maioria dos entrevistados contratados por empresa privada se considera comprometida e satisfeita com seu trabalho, embora relate se sentir sobrecarregada.

“Como funcionária hoje contratada terceirizada estou satisfeita. Eu gosto do meu trabalho, tenho um bom relacionamento com chefia e amigos de trabalho, mas ando muito cansada por sobrecarga de atividades e com medo de perder o emprego. Minha chefia elogia meu trabalho mas.... nunca se sabe né....dá um medo (risos)” (ENTREVISTADO A).

“Eu estou satisfeita. Sou muito dedicada, domino minhas atividades, mas no atual momento estou sobrecarregada devido às demissões que houveram. Meus chefes adoram meu trabalho e tento dar tudo de mim para executar o melhor trabalho possível.” (ENTREVISTADO E).

Apenas um dos entrevistados apontou a vontade de trilhar novos desafios, por sentir que não tem mais nada a agregar e aprender com a função que realiza. Este funcionário, em questão, foi o único contratado que mostrou um diferencial em sua formação, pois possui curso de pós-graduação.

“Me acham comprometido com o que faço e por isso não consigo trabalhar em outra função. Não querem me perder onde estou. Já ouvi a chefe falar também que não sou tão respeitado pelos servidores por ser contratado por empresa privada, e daí a necessidade de ter um servidor atuando junto comigo na área de recebimento. Os demais funcionários acho que me vem capaz de atuar em atividades que exigem maiores conhecimentos uma vez que possuo até MBA em logística e atuo no controle do recebimento de materiais.” (ENTREVISTADO B).

Os funcionários entrevistados, contratados por fundação pública **se veem** completamente integrados à instituição em que trabalham, altamente participativos e dedicados e se sentem muito valorizados, conforme relatos abaixo descritos:

“Me sinto bem pois sou líder no que faço e procuro ser bem participativa. Me vejo bem adequada ao processo de trabalho, procuro vestir a camisa da instituição em tudo que faço. Sei que não agrado a todos mas [...] vou fazendo meu melhor.” (ENTREVISTADO H).

“Me vejo como uma pessoa envolvida com meu trabalho, dedicada 100%. Atuo com o que tenho know-how, portanto, estou satisfeita e no lugar certo.” (ENTREVISTADO G).

“Eu me acho uma peça importante um galho da árvore que ajuda [...] com relação a profissão que exerço [...] e tenho a contribuir com minha experiência profissional e na melhoria dos processos internos [...]” (ENTREVISTADO I).

Todos os servidores públicos se veem integrados ao grupo, embora convivam bem com os diferentes profissionais da instituição.

A diferença de nível superior e médio foi bem presente nessa questão, identificando que dentro deste grupo existem um subgrupo relacionado a esses níveis de formação dos funcionários.

“Me sinto, com certeza, parte do grupo dos funcionários do MS, especificamente, do grupo de assistentes administrativos. Desde que entrei fizemos um grupo de contato e um curso juntos onde nos aproximamos mais.” (ENTREVISTADO M).

“Me sinto parte dos servidores que atuam em funções de liderança, mesmo não sendo chefia, pois circulo bem em todas as áreas e com os diversos níveis de pessoas. Mas me identifico mais com os servidores até por uma questão de dividirmos as mesmas expectativas em relação aos nossos direitos e nossos deveres também se equivalem.” (ENTREVISTADO P).

Os funcionários públicos, que anteriormente foram contratados por empresa privada, reforçam o aumento de seus direitos e certa acomodação pela estabilidade, embora afirmem não concordar com o abuso desta liberdade.

“Antes eu era escravizada, sem direitos, ganhava muito mal. Agora ganho bem e tenho meus direitos. Estou bem mais feliz e mais segura mesmo.” (ENTREVISTADO K).

“Eu era um pouco mais ”caxias” em questão de horário e fazia tudo a tempo e na hora, e agora vejo que podemos ter mais flexibilidade.” (ENTREVISTADO L).

O quadro 9, apresentado a seguir, sintetiza a **autoimagem**, ou seja, como os indivíduos se veem.

Estatutário Servidor Público	Celetista Contratado Empresa Privada	Celetista Contratado Fundação Pública
Se veem, na maioria integrados aos demais servidores e com boa convivência com os diferentes profissionais da instituição.	Se veem, na maioria, comprometidos, satisfeitos, porém sobrecarregados e inferiorizados	Se veem completamente integrados à instituição, altamente participativos e dedicados, se sentem valorizados e equiparados aos servidores públicos em termos de autonomia

Quadro 9: Síntese de como os indivíduos se veem
Fonte: Elaboração própria

4.3 IDENTIFICAÇÃO – COMO INDIVÍDUOS VEEM OS OUTROS

As respostas dos funcionários contratados por empresa privada, a respeito de **como veem o servidor público**, foram as mesmas encontradas quando questionados sobre as maiores dificuldades de mudança. Indicando, assim, que a estabilidade dos funcionários públicos e a autonomia dos mesmos foram considerados fatores de acomodação. Os funcionários do Ministério da Saúde são considerados ausentes, pouco responsáveis e pouco eficientes na execução de suas tarefas.

“Vejo que os servidores são devagar quase parando [...]” (ENTREVISTADO C).

“O servidor público na grande maioria do setor é preguiçoso e abusado em relação aos horários de trabalho [...]” (ENTREVISTADO B).

Já em relação aos funcionários da fundação pública, estes, são considerados pelos contratados por empresa privada, especialistas que possuem amplo conhecimento técnico, sendo mais valorizados do que grande parte dos demais funcionários da instituição, ganhando os maiores salários, mas também são considerados morosos quanto à execução de suas tarefas. Entretanto, essa condição os faz agir de forma prepotente com os colegas de trabalho.

“Vejo que os funcionários da fundação pública são contratados com mais expertise pois desempenham tarefas de planejamento e gestão. E de um modo geral são mais competentes” (ENTREVISTADO D).

“[...] e os da Fundação são nariz em pé, se sentem, até pelo convívio com o alto escalão e os altos salários [...]” (ENTREVISTADO C).

Os contratados por empresa privada são vistos pelos demais funcionários do mesmo vínculo empregatício como funcionários que convivem com a perspectiva de quebra de contrato e demissão, precisam bater ponto, ganham os piores salários e estão desmotivados pela possibilidade de rompimento de contrato, mas são muito comprometidos e trabalhadores.

“[...] O funcionário contratado por empresa privada sempre terá que bater ponto e ser eficiente para não perder o trabalho. Ou seja, cumprirão regras e normas estabelecidas e impostas [...]” (ENTREVISTADO C).

“Os contratados pela empresa privada estão empurrando com a barriga, porque ganham mal e não sabem se o contrato vai terminar.” (ENTREVISTADO D).

Quanto à **imagem** que os contratados pela fundação têm dos **colegas de outros vínculos empregatícios**, ou seja, a **identificação** dos demais colaboradores, os casos relatados mostram, na sua grande maioria, que os servidores são vistos de duas formas: no caso dos mais novos, como envolvidos e com vontade de proporcionar mudanças e, no caso dos mais antigos, como sendo engessados. Por serem estáveis, resistentes a mudanças, possuem maior flexibilidade que os demais e não têm motivação para o trabalho.

“Na minha experiência aqui na instituição o que vejo é que o servidor possui mais autonomia e flexibilidade quanto ao horário de trabalho e isso nunca mudará.” (ENTREVISTADO F).

“Vejo que o servidor público muitas vezes é engessado e não busca melhorar, uma vez que possui estabilidade. (ENTREVISTADO G).

“Vejo os servidores que convivo com muita admiração, bastante envolvidos e atuantes. (ENTREVISTADO H).

“Vejo os novos servidores com muita vontade de mudar e melhorar a instituição. Como vejo também pessoas que entram com a mentalidade do bom e velho servidor público que não está aqui para trabalhar muito. (ENTREVISTADO J).

Já os contratados por empresa privada são tidos pelos funcionários da fundação como profissionais que trabalham pela necessidade de manterem seus empregos, são taxados realmente de “tarefeiros”, cumpridores de ordens, trabalham na base da coerção tendo em vista a falta de estabilidade e são inferiorizados.

“[...] Já os funcionários contratados por empresa privada são mais inferiorizados, eles mesmos falam isso [...] não têm muitos direitos inclusive reclamam que são muito cobrados pelas chefias e ficam sobrecarregados de trabalho. E vejo essa situação também muito difícil de mudar tendo em vista que o trabalho deles é o mais operacional mesmo [...]” (ENTREVISTADO I).

“[...] O contratado pela empresa privada corre atrás como um louco e faz mais e mais porque não quer perder seu emprego e vive com o fantasma da demissão rondando sua vida e na sua grande maioria não tem qualificação para melhorar no mercado de trabalho [...]” (ENTREVISTADO F).

“Os contratados por empresa privada/terceirizados vejo como tarefeiros, e alguns só atuam sob controle.” (ENTREVISTADO G).

“E [...] vejo os contratados por empresa privada como pessoas que estão aqui para trabalhar e estão aqui para cumprir ordens, pois precisam trabalhar, precisam do dinheiro e de se manter.” (ENTREVISTADO H).

E no caso dos contratados pela fundação pública, de acordo com os trechos a seguir descritos, são vistos pelos seus pares, como altamente especializados, envolvidos e dedicados. Embora a última fala descrita abaixo demonstra que no cenário atual os funcionários contratados pela Fundação Pública estão desmotivados pela possibilidade de extinção do contrato e substituição dos mesmos por novos servidores públicos concursados.

“Quanto a nós, os contratados pela fundação, sempre seremos vistos com um diferencial na expertise e com salários mais altos. Isto causa uma inveja, sabe? Fomos trazidos pra cá em um momento que a instituição queria mudar de cara e fomos trazidos do mercado de trabalho sem termos feito concurso, foi análise curricular mesmo.” (ENTREVISTADO G).

“E os funcionários registrados pela Fundação somos profissionais especializados que vieram em um momento específico ajudar a instituição.” (ENTREVISTADO I).

“Os colegas da FUNDAÇÃO vejo como parceiros da instituição, envolvidos e dedicados.” (ENTREVISTADO H).

“Quanto aos funcionários da Fundação [...] vejo como o pessoal que veste muito a camisa do trabalho [...] e isso tendo em vista a sua especialização. [...] Agora, hoje em dia, não estão mais motivados, tendo em vista os novos contratados por meio de processos seletivos de concurso público, para suprir algumas vagas que antes só eles ocupavam.” (ENTREVISTADO F).

Os servidores públicos analisados em função dos vínculos anteriores, quando questionados quanto à leitura que fazem dos diferentes vínculos, relataram que os que antes eram contratados por empresa privada, consideram os funcionários contratados escravizados; os do Ministério da Saúde, como folgados e os da Fundação, inteligentes, porém descompromissados.

Já os que anteriormente eram contratados pela Fundação consideram os contratados por empresa privada como “tarefeiros” e que os contratados pela Fundação possuem maior *expertise*, e, assim como os MS, possuem mais autonomia e flexibilidade.

Os que só tiveram o vínculo do MS conseguem dividir os funcionários do MS em dois grupos, os acomodados e os mais proativos, como pode ser visto no

discurso abaixo relatado. Acreditam que a acomodação se dá em função do tempo de serviço ou, até mesmo, em função do cargo.

“O servidor público possui mais flexibilidade de horário, principalmente se for mais antigo na instituição, as características dependem um pouco do cargo. Vejo que assistentes são em sua maioria capacitados e possuem formação para executar atividades de analistas, porém não querem assumir responsabilidades tendo em vista terem passado para o cargo de assistente e receberem para tal.” (ENTREVISTADO P).

“Os servidores tem dois perfis, os que querem primar por um bom trabalho e os que realmente não querem ter responsabilidade com o trabalho.” (ENTREVISTADO L).

“Num paralelo em linhas gerais digo que o servidor tem mais autonomia e flexibilidade.” (ENTREVISTADO O).

“O servidor possui maior flexibilidade de horário, tem mais autonomia para decidir no momento da realização de suas tarefas.” (ENTREVISTADO R).

Os funcionários do MS consideram os contratados da Fundação funcionários que ganham altos salários e possuem um prestígio em função de sua experiência e tempo de trabalho na instituição.

“E os da fundação são pessoas muito experientes com muitos anos de casa que agregaram muito à instituição.” (ENTREVISTADO L).

“O contratado da fundação tem muito entusiasmo com experiência que tenta implantar e ao encontrar negativas fica desmotivado pois encontra o ranço de não fazer o novo; suas ideias são colocadas na prática e depois viram relatórios não executados.” (ENTREVISTADO O).

“Já o contratado pela fundação possui direitos e deveres bem próximos do servidor público, exceto a estabilidade na carreira. Eles tem flexibilidade de horários e possuem bastante autonomia na execução de suas tarefas, inclusive até mais que os servidores.” (Entrevistado M).

Um dos entrevistados servidor público considera os funcionários contratados pela fundação pouco eficientes.

“Os funcionários da Fundação, em sua maioria, são contratados por conta de terem um pistolão, que ganham altos salários e não trabalham.” (ENTREVISTADO N).

Os servidores públicos veem os contratados por empresa privada como funcionários tarefeiros que só atuam mediante supervisão. Um dos respondentes considerou em sua fala a idade do funcionário, acreditando que os mais novos são menos compromissados, por não visualizarem um futuro na instituição, tendo em

vista que buscam novos desafios, melhores salários e crescimento profissional. Os mais velhos, por outro lado, não possuem outras perspectivas e tentam se manter no trabalho, atuando de forma mais efetiva.

“Já os contratados por empresa privada são os profissionais que por terem receio de demissão procuram bater o ponto na hora correta de entrada e saída, mas durante o dia ficam na rua batendo perna. Ou seja, estão na instituição e não estão trabalhando.” (ENTREVISTADO N).

“Os contratados são os que estão aqui sem grandes compromissos porque a mãe banca e tem um suporte familiar e os que tem família para sustentar dão seu sangue.” (ENTREVISTADO L).

“O contratado depende do perfil. Percebo que os que tem idade inferior a 30 anos o usam como ponte para outro trabalho. Já o que tem até 50 anos pensa em manter o trabalho e o faz com mais afinco.” (ENTREVISTADO O).

“O contratado não tem autonomia na execução de sua rotina, faz tudo que é pré estabelecido, ou seja, o que lhe é imposto e não tem flexibilidade de horário. Tendo inclusive sua autonomia contestada pelo simples uso de um crachá de cor diferenciada, assim como estes não possuem direito a vagas de garagem... muito esquisito isso e também não tem direito a revezamento nos feriados enforcados.” (ENTREVISTADO N).

Ainda na visão dos **servidores públicos**, quando questionados quanto às características difíceis de mudar, alguns aspectos se repetiram nas entrevistas: a flexibilidade de horário dos servidores, maior responsabilização pela matrícula; resistência às mudanças; a atuação mais operacional dos contratados por empresa privada e sua inferioridade frente aos servidores do MS e contratados pela Fundação, e os contratados pela Fundação que são valorizados com altos salários e possuem atuação questionável por não possuírem um vínculo efetivo com a instituição. Mais uma vez a pergunta “como vê o outro” confirmou todas as abordagens supracitadas, demonstrando que a leitura que os servidores do MS fazem dos demais funcionários é de descomprometimento por não serem funcionários estáveis da instituição.

“Os funcionários do MS são muito resistentes a mudanças, não querem modificar e melhorar os processos por serem estáveis. Já os contratados por empresa privada cumprem suas atividades rotineiras, sem interesse de qualificar os processos por não se sentirem parte da instituição e pela precariedade do vínculo e pelos boatos frequentes de que o contrato irá se extinguir. Quanto aos funcionários da Fundação, literalmente, embromam uma vez que se sentem acima do bem e do mal pela relação estreita que possuem com a alta direção” (ENTREVISTADO P).

“O Servidor, ele trabalha [...] por ele trabalhar seguindo um certo protocolo gerado por anos de trabalho dificilmente ele consegue fugir à linha de raciocínio

tem grande dificuldade de inovar, de aceitar mudanças. Já o Contratado, eles não ... aparentam não ter o mesmo nível de compromisso com o trabalho a rotina. A gente já responde acima tem alguém a prestar contas. E.... quanto aos funcionários da Fundação, há quanto a estes o grande problema da fundação era que trabalhavam tanto quanto um servidor, porém em nível salarial recebia menos que os servidores o que gerava um pseudosentimento de injustiça. E achavam que deveriam ser remunerados da mesma forma.” (ENTREVISTADO M).

“Servidor é resistente a mudanças, principalmente os mais antigos, mais velhos. Contratado entra com a responsabilidade do perfil de funcionário de empresa privada, mas no dia a dia acaba assumindo um pouco as características do servidor, resistindo também a mudanças. E os da fundação se assemelhavam ao servidor antigamente e hoje que essa cultura já mudou, ele ainda assim acha que pode mais que todos” (ENTREVISTADO L).

O quadro 10, apresentado a seguir, sintetiza a **identificação**, ou seja, como os indivíduos veem os outros.

	Servidores Público	Contratados Empresa Privada	Contratados Fundação Pública
Servidores Público	Profissionais divididos em dois grupos: os proativos e os acomodados, em função do tempo de serviço e do cargo.	Profissionais vistos como “tarefeiros”, cumpridores de ordens mediante supervisão, que trabalham na base da coerção, tendo em vista a falta de estabilidade.	Profissionais possuidores de altos salários e flexibilidade. Detentores de alto prestígio em função de sua experiência e tempo de trabalho na instituição.
Contratados Empresa Privada	Profissionais acomodados, pouco eficientes na execução das tarefas, ausentes e pouco responsáveis em função da estabilidade e do poder garantido, por possuírem matrícula no serviço público.	Profissionais convivendo com a perspectiva negativa de demissão, ganham salários menores e são desmotivados pelo término de contrato, entretanto, comprometidos com seu trabalho.	Profissionais com vasto conhecimento técnico, valorizados, possuidores de altos salários e flexibilidade e morosos na execução das tarefas.
Contratados Fundação Pública	Os mais novos como envolvidos e com vontade de proporcionar mudanças. E, os mais antigos como engessados pela estabilidade, com flexibilidade e desmotivados.	Profissionais que trabalham pela necessidade de manterem seus empregos, vistos como “tarefeiros”, cumpridores de ordens, que trabalham na base da coerção, tendo em vista a falta de estabilidade e inferiorizados.	Profissionais altamente especializados, envolvidos e dedicados.

Quadro 10: Síntese de como os indivíduos veem os outros
Fonte: Elaboração própria

4.4 COMO OS INDIVÍDUOS PENSAM QUE SÃO VISTOS

Os funcionários contratados por empresa privada acreditam ser vistos como funcionários exemplares, embora metade dos entrevistados afirme se tratar de uma

troca, ou seja, realizam o trabalho da melhor maneira possível para evitar que sejam demitidos.

“[...] como contratados por empresa privada não podemos emendar feriado, temos que bater ponto, não podemos ir contra a chefia, senão somos demitidos.” (ENTREVISTADO C).

A maioria se inclui no grupo de contratados, relatando serem menosprezados pelos funcionários do MS e da Fundação. Apenas um deles se sente inserido em todos os grupos, não identificando diferença pelos vínculos.

“ [...] os funcionários da Fundação são mais prepotentes e elitizados e sei que não posso me comparar com os do MS. Preciso passar num concurso! Urgente!!!! [Risos]” (ENTREVISTADO A).

“Claro que sou contratada por empresa privada e, como tal, me identifico em relação a direitos e deveres com esse grupo, mas não me distancio de nenhum grupo, me integro em todos e me sinto à vontade e bem recebida.” (ENTREVISTADO E).

Um dos entrevistados, contratado por empresa privada, exerce as mesmas atividades que um servidor, entretanto, visualiza que a diferença de vínculos expressa pelos crachás, possui impacto negativo (desrespeito) no tratamento exercido pelos outros funcionários.

“Sinto que o meu colega servidor, que faz o mesmo trabalho que eu, tem maior autonomia e respeito dos outros servidores, na mesma tarefa que executo. Inclusive ao notificar um fornecedor quanto a um erro de entrega de material. Os diferentes crachás fazem uma diferença na condução dos trabalhos. Os deveres também são mais cobrados pela chefia à mim do que ao servidor e os que tem vínculo pela Fundação.” (ENTREVISTADO B).

Em relação à forma como pensam ser vistos pelos outros, os funcionários vinculados à Fundação Pública relatam serem vistos, na sua maioria, exercendo grande influência junto à alta cúpula institucional, com funções de destaque e respeitados pelo conhecimento, possuindo apenas em uma fala a sensação de que possam ser vistos com uma certa inveja pela posição que ocupam na instituição e por não terem feito concurso público. Este fato deve ser analisado em função do contexto de inserção da Fundação na instituição, em que o quadro de funcionários de nível superior que atuavam em cargos de gestão estava enxugado, sem

perspectiva de concurso público, havendo a possibilidade de trazer pessoas novas com *expertise* nesta área de atuação.

“Bem, como estou ligada à alta cúpula, como dizem...[risos] e falando sério envolvida [...] Por eu ser uma pessoa que estou ligada e envolvida mesmo sabe... com o processo de planejamento das áreas eu penso que as pessoas me veem de forma diferente das demais no sentido de ser diferente mesmo sabe [...] pelas relações sociais fora da instituição porque como participo das tomadas de decisões e analiso os programas para a sucessão de novos colaboradores junto ao alto escalão da instituição...elas pensam que me relaciono todo o tempo com eles e até me excluem de algumas conversas [...] enfim esse é o sentimento mesmo.” (ENTREVISTADO F).

“Penso que todos me veem como uma pessoa respeitada, que tem muita *expertise*. Todos admiram minha atuação. O fato de ser da Fundação nunca me prejudicou junto aos servidores, a maioria pelo contrário me trata de igual para igual. Porém há os que me olham de forma torta por eu não ter feito concurso e ter ...vamos dizer.... uma certa liberdade na instituição.” (ENTREVISTADO G).

Os servidores públicos entrevistados acreditam serem vistos como funcionários responsáveis, exercendo suas funções com o máximo de primor possível.

“Eu sou visto como um excelente profissional senão os demais, médicos, enfermeiras e planejadores não viriam a mim pedir que eu desse opiniões sobre as melhorias relacionadas ao processo de trabalho” (ENTREVISTADO P).

“Acho que me veem como alguém responsável que prima por fazer suas atividades corretamente e que tenta a medida do possível ajudar em tudo que pode.” (ENTREVISTADO L).

“Penso que me veem como uma profissional exigente e até relutam em fazer as coisas que delinheio da forma correta por acharem que é muito completo, mas depois que trabalham comigo, muitos vem me dizer como se sentem confortáveis e seguros, pois tem certeza do que estão fazendo. Se sentem seguros. Por isso penso que sou vista como agregadora.” (ENTREVISTADO Q).

“Penso ser bem visto, pois tento contribuir dentro das possibilidades com os que estão ao meu redor.” (ENTREVISTADO M).

Já os servidores que antes eram contratados por empresa privada relatam um certo desconforto em relação a como são vistos pelos antigos colegas contratados.

“Algumas pessoas da empresa contratada me veem com certo desconforto por não terem passado no concurso público, como se eu tivesse culpa. Estudei muito para conseguir, foi mérito meu. Os funcionários do MS ficaram felizes pela minha conquista e me tratam muito bem, os da fundação não tenho mais quase contato atualmente. Mas de um modo geral me veem

como uma pessoa que corre atrás e que tenta fazer as atividades com zelo.” (ENTREVISTADO K).

O quadro 11, apresentado a seguir, sintetiza como os indivíduos pensam que são vistos.

Estatutário Servidor Público	Celetista Contratado Empresa Privada	Celetista Contratado Fundação Pública
Acreditam que são vistos como funcionários responsáveis, exercendo suas funções com o máximo de primor.	Acreditam que são vistos como funcionários exemplares, no entanto, acreditam serem menosprezados, vistos de forma diferenciada, pelo impacto negativo que exerce o uso do crachá que lhes confere menos direitos.	Pensam que são respeitados pelo conhecimento e vistos com uma certa inveja por ocuparem posição de destaque sem terem feito concurso público e com grande influência junto à alta cúpula.

Quadro 11: Síntese de como os indivíduos pensam que são vistos
Fonte: Elaboração própria

5 DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

Considerando os dados coletados e expostos no capítulo anterior, além da relação que se dispuseram no decorrer das entrevistas, este capítulo trata das possíveis relações entre as categorias analíticas, visando a resposta das questões de pesquisa e do alcance do objetivo do estudo.

Esta pesquisa buscou descrever como os vínculos empregatícios e suas lógicas subjacentes constituem a identidade organizacional dos funcionários de uma instituição federal da área da saúde situada no Rio de Janeiro.

De acordo com a visão de Friedland e Alford (1991), quanto à lógica burocrática, identificada pela racionalização e padronização de atividades, elementos essenciais para o funcionamento e estruturação do funcionalismo público, por meio do exercício das funções e da execução das atividades públicas, as entrevistas mostram que estas são práticas mais comuns aos funcionários de nível médio, independente dos vínculos (contratados por empresa privada e servidores públicos). Embora alguns funcionários servidores, ocupantes de cargos de nível médio, possuam alguma autonomia por contarem com uma matrícula vinculada ao Ministério da Saúde, bem como pelas características das atividades exercidas no cargo.

De acordo com a visão de Pereira e Motta (1987), de que a Lógica Gerencial é pautada pela inovação, com profissionais que, mesmo atuando na administração pública, seguem alguns preceitos similares aos do mercado de trabalho, a pesquisa mostra que os profissionais contratados por fundação pública e os servidores públicos, ocupantes de cargos de nível superior, possuem maior autonomia na execução de suas atividades, criatividade e empoderamento na execução de suas tarefas.

Com base nos estudos de Thornton e Ocasio e Lounsbury (2012), foi elaborado o Quadro 3, que traz um esquema analítico e comparativo contendo características de cada Lógica Institucional que o funcionalismo público federal possui, diante dos tipos ideais de sistemas destacados pelas autoras.

Com base no que destacaram os autores Di Pietro (2014) e Mazza (2009), é possível encontrar, concomitantemente, no serviço público situações distintas relativas ao vínculo empregatício. Partindo desse entendimento, após a coleta e análise de dados foi possível identificar os **vínculos empregatícios** do funcionalismo público federal e suas diferentes lógicas subjacentes, a saber: o servidor público regido pelo estatuto do funcionário público; o funcionário contratado por empresa privada, regido pela CLT e o funcionário contratado por fundação pública, também regido pela CLT.

Também foi possível descrever a **identificação organizacional dos funcionários da instituição pesquisada**, tendo em vista suas atividades cargos, papéis e vínculos empregatícios. Desta forma, a pesquisa evidenciou que funcionários de diferentes vínculos podem exercer as mesmas funções e atividades, embora os direitos e deveres sejam diferentes.

O funcionário público estatutário possui maior flexibilidade de horário, é menos cobrado por parte de seus superiores, e tem estabilidade no cargo, enquanto os contratados por empresa privada possuem menores salários, são mais cobrados em relação à execução de suas tarefas, precisam cumprir efetivamente sua carga horária e não possuem estabilidade. Já os contratados por fundação pública convivem, no mesmo ambiente organizacional, recebem salários e possui autonomia compatíveis ao dos servidores públicos e não são cobrados pelos superiores hierárquicos, porém também não possuem estabilidade.

Foi possível ainda analisar como **as lógicas subjacentes aos diferentes vínculos empregatícios** presentes na instituição pesquisada, constituem a identidade organizacional de seus funcionários. Apesar dos conflitos organizacionais existentes, no processo de identificação dos atores institucionais, tendo em vista os diferentes direitos e deveres adquiridos pelos funcionários da instituição pesquisada, permite-se evidenciar distinções quanto à autoimagem, à identificação e à forma como pensam serem vistos pelos demais funcionários lotados na instituição em questão.

Com relação à **autoimagem**, percebe-se que a grande maioria dos entrevistados se veem como funcionários padrão e valorizam a sua atuação profissional. Vale a pena destacar que os funcionários contratados por empresa

privada se sentem inferiorizados, por não possuírem os mesmos direitos e possuírem maior volume de trabalho, diferentemente dos funcionários contratados por fundação pública, que se equiparam aos servidores públicos em termos de autonomia.

Já em relação à **identificação** dos funcionários quanto ao outro, os contratados por empresa privada, assim como os contratados por fundação pública, **veem o servidor público**, como acomodados, ausentes e pouco responsáveis em função da estabilidade e do poder garantido, por possuírem matrícula no serviço público. Já os contratados por fundação pública e os próprios servidores públicos identificam diferenças na atuação profissional em função do tempo de serviço.

Tanto os contratados por empresa privada como os servidores públicos consideram os funcionários da fundação especialistas, com vasto conhecimento técnico, valorizados, possuidores de altos salários e flexibilidade. Os funcionários contratados pela fundação pública corroboram esta visão, exceto no que tange à flexibilidade de horário.

Os funcionários contratados por empresa privada veem seus pares convivendo com a perspectiva negativa de demissão, ganham salários menores e são desmotivados pelo término de contrato, entretanto, comprometidos com seu trabalho.

Já os servidores públicos e os contratados por fundação pública compartilham de uma mesma opinião com relação os funcionários contratados por empresa privada, vendo os mesmos como profissionais que trabalham pela necessidade de manterem seus empregos, vistos como “tarefeiros”, cumpridores de ordens, que trabalham na base da coerção, tendo em vista a falta de estabilidade.

Com relação à forma como pensam serem vistos pelos demais funcionários da instituição, os funcionários contratados por empresa privada acreditam serem vistos como funcionários exemplares, menosprezados pelos colegas de outros vínculos. Já os funcionários contratados pela fundação pública pensam ser respeitados pelo conhecimento e vistos com uma certa inveja por ocuparem posição de destaque sem terem feito concurso público. Os servidores entrevistados acreditam serem vistos como funcionários responsáveis, exercendo suas funções com o máximo de primor.

Desta forma, conclui-se que a maneira como os servidores públicos e os contratados por empresa privada são vistos pelos demais funcionários de vínculos distintos ao deles, difere da forma como pensam serem vistos junto aos seus pares. A exceção se deu quanto aos contratados por fundação pública, que são vistos pelos demais funcionários da mesma forma como acreditam ser vistos.

Corroborando com a visão de Tajfel e Turner (1979) que o grupo organizacional está relacionado à forma como os indivíduos se percebem como membros de uma categoria social, foi possível identificar nos grupos de funcionários entrevistados o compartilhamento de ideias e percepções do seu grupo e dos membros que estão nele.

A pesquisa possibilitou concluir que os grupos possuem característica predefinidas, em função do vínculo empregatício a que pertencem, tanto para os servidores públicos como para os contratados por empresa privada. Ressaltando que apenas um funcionário deste último vínculo relatou se sentir integrado em todos os grupos existentes na instituição. Sugere-se que este achado tenha maior relação com as características pessoais do entrevistado que é de fácil convívio, comunicativo e alegre.

Já, em relação aos funcionários contratados pela fundação, conclui-se que a maioria se identifica tanto com os servidores públicos quanto com os da fundação, provavelmente por terem os mesmos direitos e maior autonomia que os contratados por empresa privada.

Outro achado relevante foi a identificação de um subgrupo dentro do grupo dos funcionários públicos, que se definiu em função do nível de escolaridade dos mesmos.

Nos grupos estudados foram identificados conflitos relacionados, principalmente, aos direitos e deveres existentes em função do vínculo empregatício. Desta forma, conseguiu-se identificar as identidades sociais existentes na instituição pesquisada.

A pesquisa veio ao encontro da discussão apresentada por Crisp e Hewstone (2000), quanto à existência de múltiplas identidades e não uma identidade única, uma vez que os elementos analisados (como o indivíduo se vê, como o indivíduo vê

o outro e como ele pensa que é visto) demonstraram na instituição analisada a existência de uma identidade organizacional complexa, que pode ser entendida em função dos diversos vínculos existentes, dos diferentes níveis de escolaridade e das diferentes funções e atribuições existentes na mesma.

Nesse contexto, a abordagem de Crisp e Hewstone (2000) quanto às categorizações cruzadas, explorando os contextos entre os grupos e dentro e fora dos mesmos, contribuíram para demonstrar que não seria possível identificar a identidade social na instituição pesquisada analisando as categorias (lógicas, atividades e funções e identidades) de forma separada, tendo em vista que tais elementos se complementam e determinam a mesma.

Pode-se concluir que, conforme Pache e Santos (2013), a identificação, dos funcionários entrevistados, com as lógicas institucionais está ligada às relações entre os atores e grupos organizacionais existentes e o quanto estão familiarizados a essas lógicas. Ou seja, neste caso são determinadas em função do tempo de serviço no serviço público, dos direitos e deveres atribuídos pelo vínculo empregatício, bem como pelo convívio com seus pares.

Desta forma, compartilhando a discussão apresentada por Pache e Santos (2013), as demandas que a lógica impõe aos indivíduos são entendidas no ambiente institucional e há uma probabilidade do grupo reproduzi-la, garantindo, assim, legitimidade, independentemente de ser considerada correta, ou seja, de não fazer parte da identidade do indivíduo no grupo ao qual está inserido.

Assim, os achados da pesquisa vão ao encontro deste relato, quando abordada a flexibilidade de horário dos funcionários públicos e dos contratados por fundação, a morosidade em executar as tarefas por parte dos servidores, a postura de apatia dos funcionários contratados por empresa privada, no sentido de não buscarem atualização profissional, dentre outros.

Apesar de existirem outros trabalhos que abordam identificação e lógicas institucionais, o campo de estudos organizacionais ainda carece de pesquisas sobre esta temática. Desta forma, esta pesquisa buscou trazer uma contribuição teórica para o campo institucional, descrevendo como os vínculos empregatícios e suas lógicas subjacentes constituem a identidade organizacional no

funcionalismo público federal, em uma instituição de saúde pública na cidade do Rio de Janeiro.

Sendo assim, é evidenciado no presente trabalho que as lógicas gerencial e burocráticas, subjacentes aos vínculos empregatícios do funcionalismo público constituem a identidade organizacional de forma a interferir nas relações sociais existentes no cotidiano dos diversos atores organizacionais, uma vez que foram verificadas diferentes respostas quando lógicas distintas se apresentaram na instituição pesquisada.

Apesar do avanço obtido com esta pesquisa, o estudo abrangeu apenas uma instituição de Saúde na Cidade do Rio de Janeiro. Acredita-se que no campo do funcionalismo público, a ampliação do estudo envolvendo instituições de outras áreas de atuação possa ajudar a validar os achados encontrados nesta pesquisa.

REFERÊNCIAS

- ABRAM, J. **A Linguagem de winnicott**. Rio de Janeiro, RJ: Revinter, 2000.
- ALBERT, S.; WHETTEN, D. A. Organizational identity. In: CUMMINGS, L. L.; STAW, B. M. (Orgs.). **Research in organizational behavior**. Greenwich: Jay Press, 1985. v. 7.
- ALFORD, Robert R.; FRIEDLAND, Roger. **Powers of theory: capitalism, the state, and democracy**. New York: Cambridge University Press, 1985.
- ALVES, M. A.; BLIKSTEIN, I. Análise da narrativa. In: GODOI, C. K.; BANDEIRA-DEMELLO, R.; SILVA, A. D. (org.). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 403-428.
- ANTHONY, Denise L.; APPARI, Ajit; JOHNSON, M. Eric. Institutionalizing HIPAA Compliance Organizations and Competing Logics in US Health Care. **Journal of health and social behavior**, [S.l.], v. 55, n. 1, p. 108-124, 2014.
- ASHFORTH, Blake; HUMPHREY, Ronald H. Emotion in the workplace: A reappraisal. **Human relations**, [S.l.], v. 48, n. 2, p. 97-125, 1995.
- ASHFORTH, Blake; MAEL, F. **Social identity theory and the organization**. [New York]: Academy of Management Review, v. 14, n. 1, p. 20-39, jan. 1989.
- BARBOUR, Joshua B.; LAMMERS, John C. Measuring professional identity: a review of the literature and a multilevel confirmatory factor analysis of professional identity constructs. **Journal of Professions and Organization**, [Oxford], p. 1-23, 21 jan. 2015.
- BARON, James N. Employing identities in organizational ecology. **Industrial and Corporate Change**, [S.l.], v. 13, n. 1, p. 3-32, 2004.
- BECKERT, Jens. Agency, entrepreneurs, and institutional change. The role of strategic choice and institutionalized practices in organizations. **Organization studies**, [S.l.], v. 20, n. 5, p. 777-799, 1999.
- BERGER, P.I.; LUCKMANN, T. **A construção social da realidade**. Petrópolis: Vozes, 1974.
- BINDER, Amy. For love and money: Organizations' creative responses to multiple environmental logics. **Theory and society**, [Cham], v. 36, p. 547-571, 2007.

BOJE, David M. **Narrative methods for organizational and communication research**. London: Sage Publications, 2001.

BONAVIDES, Paulo. A evolução constitucional do Brasil. **Estudos avançados**, São Paulo, v. 14, n. 40, p. 155-176, 2000.

BORZEIX, A; LINHART, D. Identidade e práticas linguísticas na empresa. In: CHANLAT, J.F. (org.). **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas, 1996. v. 3, p. 82-106.

BOURDIEU, Pierre; NICE, Richard. The production of belief: contribution to an economy of symbolic goods. **Media, culture & society**, [S.l.], v. 2, n. 3, p. 261-293, 1980.

BRASIL **Consolidação das leis do trabalho**. Rio de Janeiro: LTr, 2001.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 15 set. 2015.

_____. Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro 1967. **Diário Oficial da União [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 27 fev. 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm>. Acesso em: 15 ago. 2015.

_____. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Diário Oficial da União [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 19 abr. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm>. Acesso em: 10 jul. 2015.

BROWN, A. D. A Narrative Approach to Collective Identities. **Journal of Management Studies**, [S.l.], v. 43, n. 4, p. 731-753, 2006.

CALDAS, Miguel P.; WOOD JR., Thomaz. Identidade Organizacional. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 37, n. 1, p. 6-17, jan./mar. 1997.

CARBONE, Celia. A universidade e a gestão da mudança organizacional a partir da análise sobre o conteúdo dos padrões interativos. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 29, n. 1, p. 34-47, jan./mar. 1995.

CARRIERI, Alexandre de Paula; PAULA, Ana Paula Paes de; DAVEL, Eduardo. Identidade nas organizações: múltipla? fluida? autônoma? **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 15, n. 45, p. 127-144, abr./jun. 2008.

CARRIERI, Alexandre de Paula; SILVA, Alfredo Rodrigues Leite da; PIMENTEL, Thiago Duarte. O tema da proteção ambiental incorporado nos discursos da

responsabilidade social corporativa. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 13, n. 1, p. 1-16, jan./mar. 2009.

CARRIERI, Alexandre de Paula; PIMENTEL, Thiago Duarte; CABRAL, Augusto César de Aquino. O discurso e sua análise no enfoque foucaultiano da formação discursiva: um método de pesquisa nos estudos organizacionais. **GESTÃO. Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, Recife, v. 3, n. 2, p. 111-124, 2005.

CHATMAN, Seymour Benjamin. **Story and discourse: narrative structure in fiction and film**. New York: Cornell University Press, 1980.

CHEN, Katherine K.; O'MAHONY, Siobhan. **The selective synthesis of competing logics**. [S.l.], 3 mar. 2007. Disponível em: <http://web.mit.edu/iandeseminar/The_Selective_Synthesis_of_Competing_Logics_3_3_07.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2015.

COELHO, Daniella Mello. Elementos essenciais ao conceito de administração gerencial. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, DF, ano 37, n. 147, p. 257-262, jul./set. 2000. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/622/r147-20.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2015.

CORNELSEN, E. L. Análise do discurso no âmbito dos estudos organizacionais: uma abordagem teórica. In: CARRIERI, A. de P. et al. **Análise do discurso em estudos organizacionais**. Curitiba: Juruá, 2009. p. 21-43.

CREED, W. E. Douglas; DEJORDY, R.; LOK, J. Being the change: Resolving institutional contradiction through identity work. **Academy of Management Journal**, New York, v. 53, n. 6, p. 1336– 1364, dez. 2010.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3.ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

CRISP, Richard J.; HEWSTONE, Miles. Multiple categorization and social identity. In: CAPOZZA, Dora; BROWN, Rupert (eds.). **Social identity processes**. London: Sage Publications, 2000. p. 149-166.

ESTEBAN, Maria Paz Sandín. **Pesquisa qualitativa em educação fundamentos e tradições**. Porto Alegre: AMGH, 2010.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanelli. **Direito administrativo**. 27.ed. São Paulo: Atlas, 2014.

DIMAGGIO, Paul; POWELL, Walter W. The iron cage revisited: collective rationality and institutional isomorphism in organizational fields. **American Sociological Review**, Washington, DC, v. 48, n. 2, p. 147-160, abr. 1983.

DORADO, S. Institutional entrepreneurship, partaking and convening. **Organization Studies**, [S.l.], v. 26, n. 3, p. 385-414, mar. 2005.

DURKHEIN, Émile. **Educação e sociologia**. São Paulo: Melhoramentos, 2009.

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

ETZIONI, Aitai; LEITE, Miriam L. Moreira. **Organizações modernas**. São Paulo: Livraria Pioneira, 1967.

FERNANDES, Karina Ribeiro; ZANELLI, José Carlos. O processo de construção e reconstrução das identidades dos indivíduos nas organizações. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 10, n. 1, p. 55-72, 2006.

FLICK, U. **Introdução à coleção pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FRIEDLAND, Roger. Institution, practice, and ontology: toward a religious sociology. **Research in the Sociology of Organizations**, [S.l.], v. 27, p. 45-83, 2009.

FRIEDLAND, Roger *et al.* The institutional logics of love: measuring intimate life. **Theory and Society**, [Cham], v. 43, n. 3, p. 333-370, 3 jun. 2014.

FRIEDLAND, Roger; ALFORD, Robert R. Bringing society back in: symbols, practices and institutional contradictions. In: POWELL, Walter W.; DIMAGGIO, Paul J. (ed.). **The new institutionalism in organizational analysis**. Chicago: University of Chicago Press, 1991. p. 232-263.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIOIA, Dennis A.; SCHULTZ, Majken; CORLEY, Kevin G. Organizational identity, image, and adaptive instability. **Academy of management Review**, New York, v. 25, n. 1, p. 63-81, jan. 2000.

GRAAFSMA, Tobi LG *et al.* Identity and development: an interdisciplinary view. In: BOSMA, Harke A. *et al.* **Identity and development: an interdisciplinary approach**. [Thousand Oaks, CA]: Sage Focus Editions, 1994. p. 159-174.

GREENWOOD, Royston *et al.* Institutional complexity and organizational responses. **Academy of Management Annals**, New York, v. 5, n. 1, p. 317-371, 1 jun. 2011.

HALLETT, Tim; VENTRESCA, Marc J. Inhabited institutions: social interactions and organizational forms in Gouldner's patterns of industrial bureaucracy. **Theory and Society**, [Cham], v. 35, p. 213-236, abr. 2006.

HARQUAIL, Celia V. Organizational identification and the "whole person:" integrating affect, behavior, and cognition. In: WHETTEN, David A.; GODFREY, Paul C. **Identity in organizations: building theory through conversations**. [Thousand Oaks]: Sage, 1998.

HATCH, Mary Jo; SCHULTZ, Majken. Relations between organizational culture, identity and image. **European Journal of marketing**, [Bradford], v. 31, n. 5/6, p. 356-365, 1997.

HIRSCH, Paul M.; LOUNSBURY, Michael. Ending the family quarrel: toward a reconciliation of "old" and "new" institutionalism. **American Behavioral Scientist**, [Thousand Oaks], v. 40, n. 4, p. 406-418, fev. 1997.

HOGG, Michael A.; ABRAMS, Dominic. Social motivation, self-esteem and social identity. In: ABRAMS, Dominic; HOFF, Michael A. (eds.). **Social identity theory: constructive and critical advances**. London: Harvester Wheatsheaf, 1990. p. 28-47.

HUNTINGTON, Mary Jean. The development of a professional self-image. In: MERTON, Robert K.; READER, George; KENDALL, Patricia L. (eds.). **The student physician: Introductory Studies in the Sociology of Medical Education**. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 1957. p. 179-188.

INGRAM, Paul; CLAY, Karen. The choice-within-constraints new institutionalism and implications for sociology. **Annual review of sociology**, [Palo Alto, CA], v. 26, p. 525-546, ago. 2000.

JAHN, Manfred. **Narratology: A guide to the theory of narrative**. [Köln]: English Department, University of Cologne, 2005. Disponível em: <<http://www.uni-koeln.de/~ame02/pppn.htm>>. Acesso em: 20 nov. 2015.

JONES, Candace et al. Rebels with a cause: formation, contestation, and expansion of the de novo category "Modern Architecture," 1870–1975. **Organization Science**, [Catonsville, MD], v. 23, n.6, p. 1523-1545, 19 out. 2011.

KLIKSBERG, Bernardo. Redesenho do Estado para o desenvolvimento sócio-econômico e a mudança: uma agenda estratégica para a discussão. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 28, n. 3, p. 5-25, 1994.

_____. **Como transformar o Estado: para além de mitos e dogmas**. Brasília, DF: ENAP, 1992.

KODEIH, Farah; GREENWOOD, Royston. Responding to institutional complexity: the role of identity. **Organization Studies**, [S.I.], v. 35, n. 1, p. 7-39, 2014.

LEITE JÚNIOR, Alcides Domingues. **Desenvolvimento e mudanças no Estado brasileiro**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração, UFSC;

[Brasília]: CAPES: UAB, 2009. Disponível em:
<http://biblioteca.virtual.ufpb.br/files/pub_1291087764.pdf>. Acesso em: 28 nov. 2015.

LOK, Jaco. Institutional logics as identity projects. **Academy of Management Journal**, New York, v. 53, p. 1305–1335, 1 dez. 2010.

LOUNSBURY, Michael; GLYNN, Mary Ann. Cultural entrepreneurship: Stories, legitimacy, and the acquisition of resources. **Strategic management journal**, [S.l.], v. 22, n. 6□7, p. 545-564, jun./jul. 2001.

LUCIUS-HOENE, Gabriele. Constructing and Reconstructing Narrative Identity. **Forum: Qualitative Social Research**, [S.l.], v. 1, n. 2, art. 18, 2000. Disponível em:
<<http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1087/2379>>. Acesso em: 28 jul.2015.

MACHADO-DA-SILVA, Clóvis L.; NOGUEIRA, Eros E. Silva. Instituições, cultura e identidade organizacional. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 1., 2000, Curitiba. **Anais...** Curitiba: ANPAD, 2000. p. 1-15. Disponível em:
<<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/eneo2000-53.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2015.

MAZZA, A. **Direito Administrativo**. São Paulo: Saraiva, 2009.

MCCALL, George J.; SIMMONS, J. L. **Identities and interactions: an examination of associations in everyday life**. New York: Free Pr., 1978.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. São Paulo: Malheiros, 2009.

MERTON, Robert King. Estrutura burocrática e personalidade. In: CAMPOS, Edmundo (org.). **Sociologia da burocracia**. Rio de Janeiro: Zahar, 1966.

MEYER, John W.; ROWAN, Brian. Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony. **American journal of sociology**, Chicago, v. 18, n. 2, p. 340-363, set. 1977.

MICHEL, M. H. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais**. Um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos monográficos. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MOTTA, F. C. Prestes; PEREIRA, L. C. Bresser. **Introdução à organização burocrática**. 4. ed. São Paulo: Brasiliense, 1980.

OCASIO, William. Towards an attention-based view of the firm. **Strategic Management Journal**, [S.l.], v. 18, p. 187-206, 1997.

OLIVEIRA, Gercina Alves. A burocracia weberiana e a administração federal brasileira. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 2, p. 47-74, jul./dez. 1970.

PACHE, Anne-Claire; SANTOS, Filipe. Embedded in hybrid contexts: how individuals in organizations respond to competing institutional logics. **Research in the Sociology of Organizations**, [United Kingdom], v. 39, part B, p. 3-35, 2013a.

PACHE, Anne-Claire; SANTOS, Filipe. Inside the hybrid organization: Selective coupling as a response to competing institutional logics. **Academy of Management Journal**, New York, v. 56, n. 4, p. 972-1001, 1 ago. 2013b.

PACHE, Anne-Claire; SANTOS, Filipe. When worlds collide: the internal dynamics of organizational responses to conflicting institutional demands. **Academy of Management Review**, New York, v. 35, n. 3, 455–476, 2010.

PENTLAND, Brian T. Building process theory with narrative: from description to explanation. **Academy of management Review**, New York, v. 24, n. 4, p. 711-724, 1999.

PEREIRA, Luiz Carlos Bresser. Da administração pública burocrática à gerencial. **Revista do Serviço Público**, Brasília, ano 47, v. 120, n. 1, 7-41, jan./abr. 1996.

_____. Reflexões sobre a reforma gerencial brasileira de 1995. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 50, n. 4, p. 5-29, out./set. 1999.

PINTO, Milton José. **Comunicação e discurso**: introdução à análise de discursos. 2. ed. São Paulo: Hacker, 2002.

POUTHIER, Vanessa; STEELE, Christopher W. J.; OCASIO, William. From agents to principles: The changing relationship between hospitalist identity and logics of health care. **Research in the Sociology of Organizations**, [United Kingdom], v. 39, part A, p. 203-241, 2013.

RAO, Hayagreeva; MONIN, Philippe; DURAND, Rodolphe. Institutional change in *toque ville*: nouvelle cuisine as an identity movement in French Gastronomy. **American Journal of sociology**, Chicago, v. 108, n. 4, p. 795-843, jan. 2003.

RAVASI, David; VAN REKOM, Johan. Key issues in organizational identity and identification theory. **Corporate Reputation Review**, [S.l.], v. 6, n. 2, p. 118-132, 1 jul. 2003.

RESE, Natalia et al. A análise de narrativas como metodologia possível para os estudos organizacionais sob a perspectiva da estratégia como prática: uma estória baseada em fatos reais. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA

- ANPAD, 6, 2010, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: ANPAD, 2010. p. 1-17.
Disponível em:
<http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnEO/eneo_2010/2010_ENEO239.pdf>
Acesso em: 28 nov. 2015.
- RICHARDSON, Roberto Jarry *et al.* **Pesquisa social: métodos e pesquisa.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 1989.
- RIESSMAN, Catherine Kohler. Narrative Analysis. In: KELLY, Nancy *et al.* **Narrative, memory and everyday life.** Huddersfield: University of Huddersfield, 2005. p. 1-7.
- SARTURI, C. A. **Os modelos de Administração Pública: patrimonialista, burocrática e gerencial.** 2013. Disponível em:
<<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,os-modelos-de-administracao-publica-patrimonialista-burocratica-e-gerencial,43523.html>>. Acesso em: 17 fev. 2016.
- SCOTT, W. Richard. **Institutions and organizations: ideas and interests.** Thousand Oaks: Sage, 2008.
- TAJFEL, Henri; TURNER. John Charles. An integrative theory of intergroup conflict. In: AUSTIN, William G.; WORCHEL, Stephen. **The social psychology of intergroup relations.** Chicago: Nelson-Hall, 1979. p. 33-47.
- TAJFEL, Henri; TURNER. John Charles. The social identity theory of intergroup behavior. In: WORCHEL, S.; AUSTIN, W. G. (eds.) **Psychology of intergroup relations.** Chicago: Nelson-Hall, 1986. p. 7-24.
- THORNTON, Patricia H.; OCASIO, William. Institutional logics and the historical contingency of power in organizations: executive succession in the higher education publishing industry, 1958-1990. **American Journal of Sociology**, Chicago, v. 105, n. 3, p. 801-843, 1999.
- THORNTON, Patricia H.; OCASIO, William. Institutional logics. In: GREENWOOD, Royston *et al.* **The Sage handbook of organizational institutionalism.** [S.l.]: Sage, 2008. p. 99-129.
- THORNTON, Patricia H.; OCASIO, William; LOUNSBURY, Michael. **The institutional logics perspective.** [S.l.]: Oxford University Press, 2012.
- WEBER, Max. Os fundamentos da organização burocrática: uma construção do tipo ideal. In: CAMPOS, Edmundo (org.). **Sociologia da burocracia.** Rio de Janeiro: Zahar, 1966.
- WHETTEN, D. A.; MACKEY, A. A social actor conception of organizational identity and its implications for the study of organizational reputation. **Business & Society**, [S.l.], v. 41, n. 4, p. 393-414, 2002.

YARDLEY, L. Dilemmas in qualitative health research. **Psychology and Health**, [S.l.], v. 15, n. 2, p. 215–228, 2000.

ZILBER, Tammar B. Institutional logics and institutional work: Should they be agreed. **Research in the Sociology of Organizations**, v. 39, p. 77-96, 2013.