



## A Identidade Humana e as Organizações: Explorando a Dupla Empregabilidade

Silvio César de Castro<sup>1</sup> Lucilaine Maria Pascucci<sup>2</sup>

**RESUMO:** Motivados por situação econômica ou pela esperança de garantir melhores condições futuras, muitas pessoas tem se dividido em duas ou mais jornadas de trabalho. Considerando-se que diferentes ambientes tem suas particularidades, pressões, equipes diferenciadas e públicos específicos, a consideração da influência desta condição na formação da identidade dos trabalhadores apresenta uma nova dimensão de análise. Este trabalho considerou quatro diferentes níveis de estudo da identidade – o social, o pessoal, o organizacional e no trabalho – para verificar os fatores influenciadores na construção da identidade do indivíduo, assim como verificar os fatores determinantes que fazem com que o indivíduo se identifique mais com um emprego do que com outro. Para tanto, foi considerada a situação de oito profissionais da área da saúde com dupla jornada de trabalho. A partir das entrevistas realizadas, evidenciou-se que o aspecto social, na construção da identidade do indivíduo mostrou-se relacionado, principalmente, com a atividade com a qual o entrevistado tem maior afinidade. O trabalho com os quais os indivíduos mais se identificaram são aqueles que resultam em maior prazer, mesmo que seja o trabalho de menor remuneração. Também neste ínterim, o contato com membros da organização e a interação com grupos, mostrou-se fator de importância.

**PALAVRAS-CHAVE:** Grupo de trabalho; Identidade organizacional; saúde.

### INTRODUÇÃO:

A formação da identidade individual tem sido tratada pela literatura como sendo um fenômeno muito mais social do que natural. O fato do ser humano não ter sua identidade formada e “pronta” ao nascer, não significa que algum acontecimento, situação específica ou que em um determinado momento de sua vida este processo findará. Ao contrário, é um contínuo, que vai se complementando a cada nova alteração no círculo de relacionamentos, ambiente e necessidades do indivíduo, entre outros fatores.

As mudanças ocorridas nas relações de produção possibilitaram que o homem passasse a vender sua força de trabalho, fazendo dela uma mercadoria (Polanyi, 2000). Essa transformação, advinda da mais-valia, tem influências profundas na sociedade humana e, portanto, no comportamento humano, que estão dialeticamente relacionados. Motivados por situação econômica ou pela esperança de garantir melhores condições futuras, muitas pessoas tem se dividido em duas ou mais jornadas de trabalho até o ponto de considerar-se que ter dois empregos já não é novidade, sendo, para algumas profissões uma conduta natural.

Neste contexto, este artigo contextualiza a identidade no campo organizacional, considerando as distinções deste fenômeno resultantes da interação do indivíduo com

<sup>1</sup> Professor da graduação e Pós-Graduação do departamento de Administração junto ao CESUMAR - CENTRO UNIVERSITÁRIO DE MARINGÁ – Maringá - PR. e-mail: sillvio@gmail.com

<sup>2</sup> Professora adjunto do departamento de administração junto a Faculdade Paranaense – FAPAR – Curitiba –PR. e-mail: lucilaine.pascucci@gmail.com

diferentes grupos, com o seu trabalho e com a organização, assim como a influência de cada um deles na formação da identidade dos trabalhadores. Para tanto, foi considerada a situação de oito profissionais da área da saúde com dupla jornada de trabalho.

## **MATERIAL E MÉTODO:**

Este artigo tem com objetivo verificar a problemática da identidade humana, sob as dimensões pessoais, sociais, no trabalho e organizacional, através de indivíduos que possuem mais de um emprego, ou seja, que mantém constantemente relacionamento com mais de um grupo social organizacional. Caracteriza-se como um estudo exploratório, pela escassez na literatura a respeito da problemática apresentada, sendo que este tipo de pesquisa é justificado pela pouca informação sobre o tema a ser estudado, possibilitando uma maior familiaridade com o problema de investigação (Gil, 2002; Cervo & Bervian (2002); Richardson, 1999).

Tendo em vista a natureza e o objetivo do artigo – necessidade de se conhecer as características singulares de dupla empregabilidade, ou seja, os elementos da amostra possuírem relacionamento intencional com as características do problema de pesquisa – optou-se por uma amostra intencional ou por julgamento, onde é ressaltado por Oliveira (2001) que os resultados provenientes do estudo não podem ser generalizados. Assim sendo, foram verificados os indivíduos com mais de um emprego a partir de uma organização que atua no ramo de prestação de serviços médicos através da comercialização de planos de saúde, no norte do Paraná. A partir de uma relação de funcionários com as características de dupla empregabilidade – o qual se tinha interesse – fornecida pelo departamento de Recursos Humanos da organização, foi selecionado um grupo composto por sete indivíduos do gênero masculino e uma do gênero feminino, cuja atividade paralela também é realizada na área de saúde e em contato com pacientes.

**Coleta e Análise dos Dados:** Tendo em vista a característica qualitativa do artigo, utilizou-se como forma de coleta de dados a entrevista pessoal semi-estruturada, que ocorreu entre os dias 11 e 19/11/2004. Babbie (1999, p. 259) resalta a importância da presença do entrevistador ao se utilizar *surveys* por entrevistas, pois, segundo ele, “a presença de um entrevistador geralmente reduz a quantidade de ‘não sei’ e ‘sem resposta’”, além da possibilidade de se buscar respostas com perguntas do tipo: “se tivesse que escolher *uma* das respostas, qual você acha *que aproximaria mais* dos seus sentimentos?” (grifo do autor), além da possibilidade do entrevistador explicar os itens do questionário, caso haja confusão por parte do entrevistado.

A entrevista foi estruturada de forma que se pudesse explorar a problemática da identidade nas dimensões pessoais, sociais, no trabalho e organizacional. Inicialmente obtiveram-se os dados relacionados ao perfil de cada entrevistado (gênero, idade, estado civil, quantidade de filhos, escolaridade e renda), a fim de caracterizar melhor a amostra estudada. As entrevistas foram gravadas e transcritas a fim de se assegurar que tudo o que foi dito seja preservado para análise. As identidades dos entrevistados foram protegidas, não sendo registradas na entrevista e por consequência, na transcrição das mesmas. As entrevistas semi-estruturadas são trabalhadas por meio da técnica da análise de conteúdo, sobre a qual Richardson (1999) esclarece que é, particularmente, utilizada para se estudar material do tipo qualitativo, onde o uso de técnicas aritméticas não pode ser aplicado. E, segundo Chizzotti (2001), tais técnicas são utilizadas em mensagens escritas ou não, sendo possível utilizar diversos procedimentos.

**Organização Pesquisada:** Sendo o ambiente de trabalho fonte de identificação do indivíduo, a formação da identidade daqueles que trabalham em dois ou mais diferentes ambientes sofre uma pressão bilateral sendo maior em relação àquele com o qual o indivíduo mais se identifica. No entanto, quais os elementos e aspectos influenciadores da identificação, quando considerados dois ambientes simultaneamente, é o que se pretende verificar no trabalho proposto, tendo como unidade empírica principal, a Unimed Regional Maringá - Cooperativa de Trabalho Médico.

Os funcionários considerados na pesquisa, além de trabalharem na Unimed Regional Maringá, possuem uma outra atividade formal também ligada à área de saúde, especificamente, em hospitais, clínica de fisioterapia, Corpo de Bombeiros e no serviço de ambulância rodoviário da VIAPAR, que é a concessionária responsável pelas rodovias do norte do Paraná. Na Unimed Regional de Maringá, eles estão concentrados em dois departamentos, a “Remoção” e o “Atendimento Domiciliar – ADO” e, apesar de departamentos diferentes, estão subordinados a mesma chefia e atuam como enfermeiros ou auxiliares de enfermagem.

**Remoção:** O serviço de Remoção trabalha com duas ambulâncias – UTI móvel, prestando atendimento aos usuários do plano de saúde e também a particulares, no que se refere à locomoção do paciente entre residência e hospital e vice-versa, ou transferência de paciente para outro hospital, dentro da cidade ou não.

**Atendimento Domiciliar:** O ADO é um serviço prestado a pacientes que, apesar de necessitarem de cuidados especiais, não precisam, necessariamente, ficar dentro do Hospital, podendo ser medicados em sua própria residência até mesmo para facilitar sua recuperação devido à proximidade dos familiares. Apenas pacientes selecionados e que apresentem um quadro estável, são atendidos por este serviço, geralmente são pacientes em recuperação ou ainda, em fase terminal. Tanto o ADO, quanto a Remoção, apesar de atenderem a objetivos diferentes, têm características comuns em relação às atividades que desempenham e ao público que atendem.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO:**

As entrevistas realizadas exaltaram manifestações que confirmam a tese de Castells (1999), ao afirmar que, apesar da existência de um senso de individualidade, o auto-conceito construído pelo indivíduo é inseparável do “outro”. Em todas as entrevistas realizadas, a opção pelo segundo emprego veio, em sua totalidade, em virtude de complemento da renda. Dentre os oito funcionários considerados, cinco deles são casados e/ou tem filhos e todos os cinco demonstraram preocupação com a opinião de seus cônjuges. Um equilíbrio tem sido conseguido com o apoio destes, em relação à cobrança dos filhos – os quais tem maior dificuldade de aceitação – visto que o trabalho objetiva um bem comum a todos. Mas, não apenas entre os casados.

Vale ressaltar que, dentre os oito entrevistados, seis deles já pensaram ou consideram seriamente a possibilidade de deixar um dos dois empregos. Para estes indivíduos, nem sempre a remuneração foi o fator determinante para a escolha de “qual dos empregos deixaria”. Em dois casos, o emprego escolhido seria aquele que apresenta a menor remuneração, todavia, são aqueles com os quais os indivíduos mais se identificam. É o caso de dois entrevistados, cujas atividades paralelas são no Corpo de Bombeiros e o outro, em um Hospital.

Levando-se em conta que os entrevistados lidam, nas duas funções, com pessoas debilitadas, doentes, que tiveram algum trauma ou acidente, ficou claro na maioria das

entrevistas que os entrevistados se sensibilizam com esta situação. Em resposta ao questionamento de “qual das atividades mais se identifica”, a escolha da atividade foi aquela em que o contato com o sofrimento alheio é menor. Respostas obtidas de vários entrevistados deixaram clara tal posição.

Questionados a respeito de “como lidam com o fato de trabalharem, geralmente, com dois perfis de públicos”, na Unimed Regional de Maringá com pessoas que pagam pelo serviço, enquanto que nos outros empregos – hospitais e clínica de fisioterapia públicos, Corpo de Bombeiros e ambulância rodoviária da VIAPAR – por serem serviços públicos, inexistem critérios de seleção, foi evidenciada a influência deste quesito na identificação dos entrevistados. De acordo com a transcrição a seguir, o sentimento de prazer mencionado pelo entrevistado, está associado ao atendimento indiscriminado realizado na atividade pública, também desempenhado por ele.

Outro aspecto relacionado a esta particularidade que diferencia as organizações consideradas, diz respeito à cobrança por parte dos superiores e à própria segurança do indivíduo. Os entrevistados que trabalham em organizações públicas, na sua maioria, são concursados e, apesar de defenderem que as características são comuns quanto à cobrança hierárquica, valorizam a segurança de um concurso – como mencionaram várias vezes nas entrevistas realizadas. Por outro lado, a organização privada tem mais critérios de avaliação e outras cobranças em relação ao indivíduo.

## **CONCLUSÃO:**

A partir das entrevistas realizadas, evidenciou-se que o aspecto social, na construção da identidade do indivíduo mostrou-se relacionado, principalmente, com a atividade com a qual o entrevistado tem maior afinidade. O trabalho com os quais os indivíduos mais se identificaram são aqueles que resultam em maior prazer, mesmo que seja o trabalho de menor remuneração. Também neste íterim, o contato com membros da organização e a interação com grupos, mostrou-se fator de importância.

Sendo a análise realizada, a construção da identidade do indivíduo que possui mais de um emprego sofre uma pressão bilateral, na medida em que os aspectos influentes na construção desta identidade derivam de fontes diferentes. Por vezes, o indivíduo se identifica mais com o desempenho de uma atividade e, no entanto, a organização onde desempenha tal atividade não é a que ele mais se identifica, devido a normas ou comportamentos. Outros aspectos passam a ser importantes, neste contexto. Mas, no momento de procura, ou seja, num primeiro momento, o mais importante é a imagem da organização e, já num segundo momento, são considerados importantes o reconhecimento pelo funcionário, a valorização etc.

Em relação à identidade no trabalho, a identificação de alguns funcionários com uma organização em prol da outra, esteve relacionado com o sentimento de proteção, de estabilidade advindo de concurso público ou maior tempo no serviço. Por outro lado, a insatisfação e, mesmo a frustração no cumprimento de critérios exigidos para a execução do serviço, prejudica a identificação com o mesmo.

Finalmente, cabe ressaltar que – no caso específico dos entrevistados, que trabalham na área da saúde em ambos os empregos – o aspecto emocional e o envolvimento com os pacientes têm profunda interferência na construção da identidade do indivíduo. Neste sentido, os entrevistados se identificaram muito mais com a atividade que apresentou menor contato com sofrimento, dor e morte.

Como sugestões de pesquisa futura cita-se, de maneira não exaustiva, a realização de estudos que tratem da identidade relacionado à dupla empregabilidade, com indivíduos que não exerçam atividades análogas, como foi tratado neste trabalho. Outros estudos a respeito do assunto também contribuiriam para melhor demonstrar a relação entre a expressão de sentimentos por parte do indivíduo e a construção de sua identidade. Pois, a identidade do indivíduo com o trabalho e com a organização são diferentes faces de um mesmo fenômeno, que é complexo e que possibilita inúmeras alternativas de estudo.

## REFERÊNCIAS

ASHFORTH, B.E.; MAEL, F. Social Identity Theory and the Organization. **Academy of Management Review**, 14, p. 20-39, 1989.

CIAMPA, A. da C. Identidade. In: LANE, S. T. M.; CODO, W. (Orgs). **Psicologia Social: o homem em movimento**. 10ª ed. São Paulo: Brasiliense, 1992.

CODO, W. Relações de Trabalho e Transformação Social. In: LANE, S. T. M.; CODO, W. (Orgs). **Psicologia Social: o homem em movimento**. 10ª ed. São Paulo: Brasiliense, 1992.

DAVEL, E.; MACHADO; H.P.V. A dinâmica entre liderança e identificação: sobre a influência consentida nas organizações contemporâneas. **RAC - Revista de Administração Contemporânea**. v. 5, n. 3, Set/Dez, p. 107-126, 2001.

MACHADO, H. P. V.; KOPITTKE, Bruno. A Identidade no Contexto Organizacional: perspectivas múltiplas de estudo. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 2, 2002, Recife. **Anais... PROPAD/UFPE: ANPAD**, 2002.

NKOMO, S. M.; COX JR, T. Diverse Identities in Organizations. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (Orgs). **Handbook the Organization Studies**. 1ª ed. London: Sage Publications, 1996.

OLIVEIRA, T. M. V. de. Amostragem não Probabilística: Adequação de Situações para uso e Limitações de amostras por Conveniência, Julgamento e Quotas: **Revista Administração On Line: Prática - Pesquisa – Ensino**. n.3, v.2 - julho/agosto/setembro - 2001.

POLANYI, K. **A Grande Transformação: as Origens de nossa Época**. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SOTO, E. **Comportamento Organizacional: o impacto das emoções**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.