

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO

PAULA KARENINA HERBERT DVORANOVSKI

**REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DE TRABALHO E CARREIRA DOS SERVIDORES
PÚBLICOS ADMINISTRATIVOS CELETISTAS DO HCPA**

PORTO ALEGRE, 2019

Paula Karenina Herbert Dvoranovski

Representações Sociais de trabalho e carreira dos servidores públicos
administrativos celetistas do HCPA

Trabalho de conclusão do curso de graduação
apresentado ao Departamento de Ciências
Administrativas da Universidade Federal do Rio
Grande do Sul, como requisito parcial para a
obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof^a. Dr^a Maria Tereza Flores Pereira

Porto alegre, 2019

AGRADECIMENTOS

Antes de tudo, agradeço aos meus pais, Neusa Teresinha Herbert e Clovis Dvoranovski, ambos professores exemplares, por acompanharem e incentivarem os meus estudos desde sempre e por acreditarem em mim. Gratidão ao meu companheiro de vida, Gabriel Symanski Zilio Silva, por ter encarado essa aventura chamada UFRGS do início ao fim comigo e por termos crescido juntos de tantas maneiras. Gratidão à minha professora orientadora deste trabalho, Maria Tereza Flores Pereira, por todos os comentários inteligentes, que me faziam repensar e chegar às conclusões necessárias por mim mesma. Essa maneira de ensinar liberta! Sou grata, também, ao Hospital de Clínicas de Porto Alegre e a todos os meus colegas que disponibilizaram do seu tempo para que este trabalho fosse possível. E por fim, mas de forma alguma menos importante, sou grata à Universidade Federal do Rio Grande do Sul, pelas vivências e pelos aprendizados que vão muito além dos acadêmicos, formando a pessoa que sou hoje.

RESUMO

O presente trabalho objetiva compreender as Representações Sociais dos servidores públicos celetistas administrativos do Hospital de Clínicas de Porto Alegre (HCPA) acerca do seu trabalho e carreira. Para isso, pretende responder aos objetivos específicos: identificar as representações sociais dos servidores públicos acerca do seu trabalho e carreira e analisar como as representações sociais identificadas se entrelaçam com o contexto das reformas trabalhistas. Para isso, trabalhou-se com a teoria de representações sociais, bem como aspectos de trabalho e carreira. Foram realizadas entrevistas com sete servidores celetistas administrativos do HCPA, valendo-se do método bola de neve para captá-los. Em última análise constatou-se a existência de três representações sociais predominantes no grupo entrevistado: Servir às pessoas, HCPA como impulsionador de sonhos e o Fantasma da precarização.

Palavras-chave: **Representações sociais. Serviço público. Trabalho. Carreira. Precarização.**

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	5
1.1. OBJETIVOS.....	9
1.1.1. Objetivo geral.....	9
1.1.2. Objetivos Específicos.....	9
1.2. JUSTIFICATIVA.....	10
2. REFERENCIAL TEÓRICO	11
2.1. TRABALHO E CARREIRA	15
2.2 REFORMA TRABALHISTA.....	18
2.3 REPRESENTAÇÕES SOCIAIS.....	11
3. METODOLOGIA	20
PERFIL DOS ENTREVISTADOS	23
ASSESSORIA DE PLANEJAMENTO DE QUALIDADE E SEGURANÇA.....	23
4. ANÁLISE.....	24
4.1 ESTAR A SERVIÇO DAS PESSOAS	24
4.1.2 ESTRUTURA DO HCPA.....	25
4.2 HCPA COMO IMPULSIONADOR DE SONHOS.....	26
4.2.1 CARGA HORÁRIA.....	27
4.2.2 RETRIBUIÇÃO E PROGRESSÃO.....	28
4.2.3 ESTABILIDADE OU TRAMPOLIM?	30
4.3 O FANTASMA DA PRECARIZAÇÃO	33
4.3.1 CAPITAL HUMANO (EXTRA)CAPACITADO	33

4.3.2 REFORMAS E PRIVATIZAÇÃO	35
5. CONCLUSÃO	38
REFERÊNCIAS	40
APÊNDICE	43

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- O campo de estudos da representação social.....13

Figura 2- Quadro de perfil dos entrevistados.....22

LISTA DE SIGLAS

CLT Consolidação das Leis Trabalhistas

HCPA Hospital de Clínicas de Porto Alegre

JCI *Joint Commission International*

PNAD Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

UFRGS Universidade Federal do Rio Grande do Sul

1. INTRODUÇÃO

A teoria de Representações Sociais traz que um objeto não existe apenas no plano físico, concretamente, sempre havendo um simbolismo construído a respeito dele, uma representação, que se dará por uma pessoa ou grupo. Essa representação é maleável, moldando-se enquanto molda ao objeto, sendo construída e reconstruída a todo momento, influenciando os pensamentos e atitudes das pessoas acerca do objeto, assim como a ideia do objeto construída previamente influencia a eles. Conforme Moscovici (2012), essa teoria busca compreender como ocorre o processo de construção simbólica social acerca de determinado tema. Essa será a teoria base do trabalho.

Os objetos de estudo serão o trabalho e a carreira dos servidores públicos administrativos do HCPA. Sendo assim, a nível epistemológico, trabalho possui uma duplicidade de significado, na maioria das culturas europeias. Em grego, distingue-se fabricação de esforço, assim como no latim, em que a ação de trabalhar (*laborare*) distingue-se da obra em si (*opus*). Em francês, tem-se a diferença entre *travailler* e *ouvrer*. A duplicidade de significados se estende ao espanhol, inglês, alemão e italiano. No português, apesar de ter-se as palavras labor e trabalho, a palavra trabalho pode ser empregada em mais de um significado, sendo uma representação tanto da realização de uma obra que expresse o indivíduo, que lhe de posição social e que lhe permaneça após a vida, quanto algo repetitivo, rotineiro e sem liberdade (ALBORNOZ, 1994).

O conceito de carreira possui pelo menos duas vertentes conceituais, tendo sido modificado em um contexto mais contemporâneo da sociedade e do capitalismo. Passou de uma visão tradicional, patriarcal, controlada pela organização, a algo maleável, instável, “controlado” pelo indivíduo, sendo chamada carreira pós-moderna. Para Kilimnik (2011), as carreiras que antes ocorriam na mesma empresa durante toda uma vida, acumulando qualificações de apenas uma área de atuação, passaram a ser construídas por uma pluralidade de competências e de experiências profissionais, nas quais o indivíduo se adapta às exigências do

mercado, de maneira cíclica. Já no serviço público, conforme Balassiano (2014), há um modelo híbrido de carreira, que por um lado é estruturado por concurso público para cargos específicos, valendo-se da estrutura tradicional, enquanto comporta cargos por indicação, em um sistema de seleção arbitrário. Para ele, o trabalhador do setor público conta tanto com a estrutura da meritocracia (concurso público e progressões de carreira) quanto com as relações de trabalho e habilidades individuais para evoluir na carreira, sendo, portanto, denominado burocrata proteano.

Para fins desta pesquisa, serão entrevistados servidores públicos celetistas do Hospital de Clínicas de Porto Alegre, ingressantes na carreira por meio de concurso público e regidos pelas normas da CLT. No Brasil, as normas de trabalho são regidas pela Consolidação das Leis de Trabalho, a CLT, que surgiu pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas. Desse modo ficou estabelecida a jornada de trabalho de 8 horas diárias (44h semanais), o direito a um intervalo de 1 hora a cada 6 horas trabalhadas e de 15 minutos a cada 4 horas trabalhadas, direito a férias anuais, adicional noturno, entre outros. A norma se aplica às contratações privadas e ao setor público, na forma dos chamados servidores públicos celetistas, também denominados empregados públicos, diferenciando-se nesse aspecto dos servidores estatutários, que possuem regimento próprio.

A Reforma Trabalhista (lei nº 13467), que altera diversos artigos da CLT, entrou em vigor a em novembro de 2017. Defendida pelo governo do presidente não eleito Michel Temer como uma atualização necessária, a lei flexibiliza as relações de trabalho, possibilitando acordos entre patrão e empregado que se sobreponham à norma anterior. Dentre as alterações da CLT, fica instaurada a demissão por acordo mútuo – retirando o direito ao seguro desemprego –, não é mais necessária à homologação das demissões em massa junto aos sindicatos, fica instaurado o programa de demissão voluntária, no qual ao empregado fica vedado reivindicar junto à justiça direito trabalhista descumprido anteriormente, não é mais obrigatória a contribuição sindical. Além disso, a jornada diária passa a ser flexibilizada, permitindo que se trabalhe até 12 horas em um dia. Percebe-se, portanto, a flexibilização pela qual a lei trabalhista brasileira passou, pautada na premissa de

que os direitos serão negociados e ignorando o fato dessas negociações se tratarem de relações de poder, nas quais restará ao empregado acatar ou sair da empresa.

A instituição escolhida para a realização deste trabalho foi o Hospital de clínicas de Porto Alegre (HCPA), idealizado nas primeiras décadas do século XX, por professores da Faculdade de Medicina, que havia sido inaugurada em 1898, de modo que aliasse os ensinamentos de um hospital-escola à assistência à população. O pedido de concessão da licença para construção do hospital, assim como um fundo para financiar o projeto foram pedidos em 1931 ao interventor do estado, general Flores da Cunha, mas o decreto de autorização da obra só foi assinado pelo presidente Getúlio Vargas dois anos mais tarde, em 1933.

Em 1938, foi comprado o antigo terreno do campo de polo de Porto Alegre, destinado a construção do HCPA. Em 1943 foi lançada a pedra inaugural do hospital, no terreno daquela que viria a se tornar a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). A construção do hospital enfrentou diversas adversidades, sendo necessária a redefinição do projeto e a contratação de uma nova equipe em 1952, pelo então reitor da UFRGS, Elyseu Paglioli. Em 1970, o HCPA foi instituído como Empresa Pública de Direito Privado, subordinada ao Ministério da Educação e vinculada academicamente à UFRGS. Em 1971 foi criado o Estatuto da instituição.

O atendimento do HCPA iniciou em 1972, e hoje conta com mais de 6000 funcionários. O número de internações, em 2018, foi de 31.288. No mesmo ano, foram realizadas 569.359 consultas, 47.546 procedimentos cirúrgicos e 425 transplantes. O HCPA é referência em assistência, contando com taxas de satisfação do cliente de 82,43% para pacientes internados e 93,7% para pacientes ambulatoriais. Também possui 4.495 consultorias de pesquisa, 696 novos projetos de pesquisa aprovados e 703 artigos científicos publicados, conforme dados do site da instituição para o ano de 2018.

Em 2013, o HCPA conquistou certificação pela Acreditação Internacional da *Joint Commission International* (JCI), sendo a primeira dentre os hospitais universitários brasileiros. Essa é a comprovação da adequação aos padrões internacionais de atendimento, gestão, infraestrutura e qualificação profissional, focando na qualidade e segurança de pacientes e profissionais, conforme site da instituição.

A teoria das Representações Sociais mostra-se, portanto, um viés possível para que se possa entender as significações de trabalho e carreira dos servidores celetistas do HCPA, refletindo a partir de um contexto de intensa reforma dos direitos trabalhistas. Em um contexto de muitas mudanças no que se refere aos direitos trabalhistas dos brasileiros, levanta-se a questão de pesquisa: Quais são as representações sociais de trabalho e carreira dos servidores administrativos celetistas do Hospital de Clínicas de Porto Alegre?

1.1. OBJETIVOS

Para responder à pergunta-problema, este trabalho de conclusão de curso objetivará por:

5.2.1. Objetivo geral

Compreender as Representações Sociais dos servidores públicos administrativos celetistas do HCPA acerca do seu trabalho e carreira.

5. 1.2. Objetivos Específicos

- (a) Identificar as representações sociais dos servidores públicos administrativos celetistas do HCPA acerca do seu trabalho e carreira.
- (b) Analisar como as representações sociais identificadas se entrelaçam com o contexto das reformas trabalhistas.

1.2. JUSTIFICATIVA

Estudar as representações de trabalho e carreira em um momento de mudanças de legislação trabalhista se torna relevante para que fiquem registrados os modos como essas categorias vêm sendo vivenciadas e significadas pelo próprio sujeito trabalhador. A escolha de estudar esse modo de vivência e significação em uma instituição pública se justifica tanto pela proximidade da pesquisadora em relação à entidade em questão – o HCPA – quanto pelo lugar estratégico que o serviço público pode ocupar em momentos de mudanças na legislação, seja como espaço de resistência àquelas que favorecem a precarização, seja como referência de estabilidade.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Para que uma análise adequada dos dados que serão coletados seja construída, primeiro é preciso referenciar teoricamente os temas a serem abordados. Neste item da monografia serão trabalhados os conceitos de representações sociais, bem como de trabalho e carreira.

2.1 REPRESENTAÇÕES SOCIAIS

Antes de tratar da teoria das Representações Sociais, é preciso apresentar o conceito de Fato Social, proposto originalmente por Émile Durkheim em 1895. Para ele, o fato social é a consciência coletiva capaz de afetar o indivíduo mesmo existindo unicamente fora da individualidade dele. Essa capacidade de influência, coerção, apenas se torna mais forte quando há resistência, a exemplo do idioma, moeda ou costumes de vestimenta de determinada comunidade. Pode-se tentar viver tentado à margem desses fatos sociais, mas eventualmente há de se sucumbir. Durkheim também considera necessário diferenciar as funções biológicas e psicológicas das sociais, sendo:

[...] uma ordem de fatos que apresentam características muito especiais: consistem em maneiras de agir, de pensar e de sentir, exteriores ao indivíduo, e que são dotadas de um poder de coerção em virtude do qual esses fatos se impõem a ele. Por conseguinte, eles não poderiam se confundir com os fenômenos orgânicos, já que consistem em representações e em ações; nem com os fenômenos psíquicos, os quais só têm existência na consciência individual e através dela. Esses fatos constituem, portanto, uma espécie nova, e é a eles que deve ser dada e reservada a qualificação de sociais. (Durkheim, 1895)

Relacionado ao Fato Social, Durkheim constrói o conceito de Representações Coletivas, sendo ambos fenômenos coletivos, objetivos e externos ao indivíduo. Porém diferenciam-se em substância, sendo os Fatos Sociais concretos e as Representações Coletivas, elaborações mentais, sintetizações daquilo que as pessoas pensam sobre si mesmas e sobre a realidade que as cerca. Das Representações Coletivas parte o conceito de Representações Sociais, foco de estudo desta monografia.

Moscovici, considerado o precursor das Representações Sociais, nasceu em 1925 na Romênia. De família judia, sofreu desde cedo a discriminação antissemita. Autodidata, aprendeu francês sozinho. Após mudar-se por diversos países, encontrou a chance de estudar psicologia em La Sorbonne, na França, através de uma fundação para refugiados.

Moscovici (1961), na primeira edição do seu livro *A Psicanálise, sua imagem e seu público*, foi o responsável pela construção da nova geração das teorias de Representações Sociais. Em uma entrevista ao jornal inglês SAGE Publications (1998) conta que a origem de suas ideias acerca do tema provém do interesse em estudar o senso comum, o impacto da ciência na cultura do dia a dia e como isso muda as mentes e comportamentos das pessoas. Conforme avançou em seu estudo, concluiu que mesmo que um objeto exista concretamente, sempre haverá um simbolismo construído a respeito dele, uma representação, que se dará por uma pessoa ou grupo: “Você está expressando uma atitude direcionada à sua própria representação acerca daquele objeto” (tradução da autora). Portanto, Moscovici (2012) entende que as representações sociais entram no pensamento simbólico, na consciência social e em toda forma de vida mental.

Mazzotti (2000) afirma que o objeto é reconstruído na interpretação do indivíduo. Interno e externo, objetivo e subjetivo se misturam, sendo a relação sujeito-objeto que determina o próprio objeto:

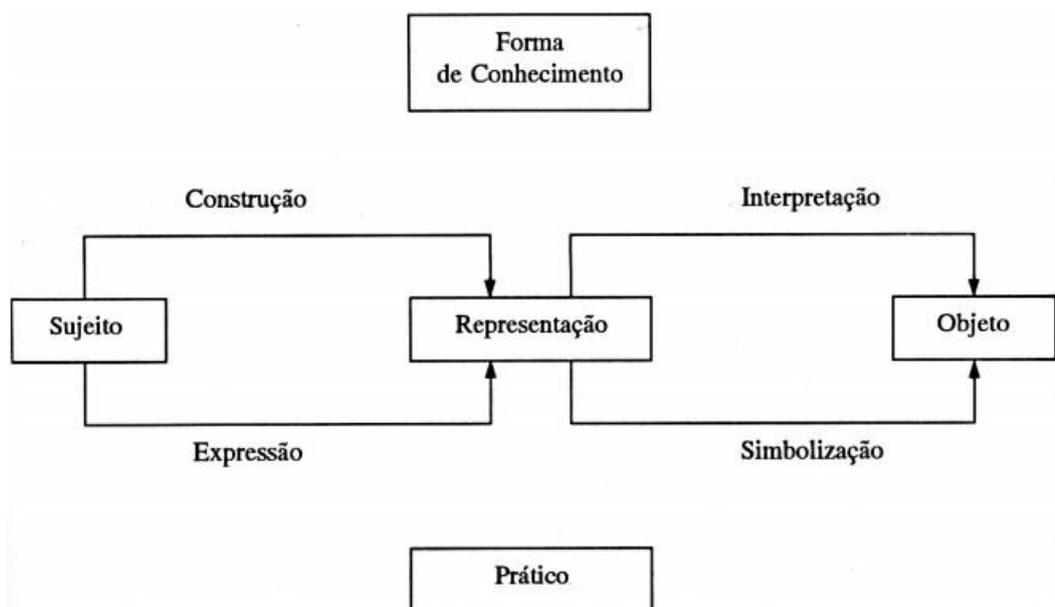
Parte-se da premissa de que não existe separação entre o universo externo e o universo interno do sujeito: em sua atividade representativa, ele não reproduz passivamente um objeto dado, mas, de certa forma, o reconstrói e, ao fazê-lo, se constitui como sujeito, pois, ao apreendê-lo de uma dada maneira, ele próprio se situa no universo social e material (MAZZOTTI, 2000, p.59).

Uma importante discípula de Moscovici nas teorizações de representações sociais é Denise Jodelet. Formada na universidade de Sorbonne, em Paris, possui especialização em Filosofia. Foi professora da Escola de Hautes de Estudos Ciências Sociais, também na França. Suas principais áreas de atuação são Representações Sociais, Alteridade, Cultura e Saúde Mental.

Jodelet (1993) percebe as representações sociais como fenômenos dinâmicos e complexos sempre agindo na vida social, na qual elementos diversos como atitudes, opiniões, imagens e valores se organizam em uma totalidade, de modo a condicionar a realidade e ação direcionada a ela. Desse modo, formando o centro da investigação científica, à qual cabe a tarefa de descrever, analisar e explicar suas dimensões, formas, processos e funcionamento.

Spink, inspirada em Jodelet (1993), divide em dois eixos o âmbito de atuação das representações sociais, sendo: a) representações como formas constituintes do conhecimento prático destinado a compreensão do mundo e da comunicação; b) representações surgindo como elaborações de sujeitos sociais acerca de objetos socialmente valorizados. A autora contribui, ainda, com um esquema acerca do campo de estudos da representação social ao construir uma figura representativa do processo representacional (Figura 1).

Figura 1- O Processo Representacional



Conforme a figura de Spink, o sujeito constrói uma interpretação acerca da representação do objeto, formulando o seu conhecimento/interpretação acerca dele. Assim como suas atitudes práticas expressam essa simbolização construída, ou seja, o seu comportamento acerca do objeto é guiado pela forma como o sujeito escolhe expressar-se tendo a simbolização formada em mente.

Um exemplo dessa relação entre formação de uma interpretação acerca de um objeto pode ser percebido no estudo de Cavedon e Pires (2004). Ao entrevistarem trabalhadores de uma panificadora, percebem que certas representações sociais ficam tão intrincadas no dia-a-dia de determinado local de trabalho, que passam a moldar o comportamento e a maneira de pensar de quem convive ali. Os “masseiros” possuíam em comum uma história de vida difícil, com a necessidade de trabalhar desde muito cedo. Suas representações sociais acerca de seus trabalhos incluíam “com alimento não se brinca”, reflexo de suas infâncias pobres e a visão do seu trabalho como “vida”, uma vez que é à partir dele que conquistam o seu sustento.

Para Schulze e Camargo (2000), uma Representação Social é formada a partir de um processo de duas etapas: objetivação e ancoragem. No processo de objetivação, a ideia acerca da representação é construída, de modo a criar uma nova representação. Já a etapa de ancoragem consiste em observar, reconhecer, a existência de uma ideia ou representação já existente, de modo classifica-la como determinado objeto social. Para que a ancoragem ocorra são necessários dois momentos: a) classificação, na qual ocorrerá a categorização do objeto, por meio da qual será imposto um conjunto de comportamentos e regras a ele; b) nomeação, na qual haverá a aproximação com o objeto e a consequente atribuição de significado a ele, estabelecendo uma relação positiva ou negativa com algo que não tinha sentido no universo consensual (MOSCOVICI, 2012).

Desse modo, as Representações Sociais compreendem a subjetividade, o simbolismo, o senso comum construído por determinado grupo acerca de determinado tema, o saber não científico. Trata-se de um fenômeno maleável, em permanente construção e modificação, tendo ao mesmo tempo o indivíduo como influenciador e influenciado nessa construção de ideias. Avaliar o fenômeno de

representação social permite ao grupo social identificar pontos acerca de sua própria realidade, e partindo disso, traçar planos de ação condizentes àquilo que se espera experimentar.

2.2 TRABALHO E CARREIRA

A primeira forma de trabalho conhecida é a escravidão, na qual o escravo nada mais era do que um instrumento, uma coisa, sendo o seu único direito o de trabalhar, por tempo indeterminado enquanto vivesse. Nessa época, o trabalho era considerado algo indigno, o qual os escravos realizavam para que as outras pessoas pudessem ser livres. O trabalho era considerado um castigo, um dever do servo, assim como na época feudal, na qual os servos que trabalhavam nas terras do seu senhor em troca do acesso ao uso da terra e proteção política e militar do senhor feudal.

Com o passar do tempo, surgiram as corporações de ofício, que eram divididas hierarquicamente em mestres, companheiros e aprendizes. Jovens de 12 a 14 anos iniciavam como aprendizes e precisavam passar por difíceis provas para que subissem de nível. A jornada de trabalho chegava a 18 horas diárias e os castigos físicos eram permitidos.

O advento da industrialização acarretou em um número menor de empregados necessários, ocasionando desempregos. Também foi nesta fase que surgiram as causas jurídicas de trabalho, pois os trabalhadores passaram a se unir para reivindicar melhores condições, a exemplo da redução da jornada, que era de 12 a 16 horas diárias. As condições de trabalho eram insalubres, o que desencadeava o aparecimento de diversas doenças, como a asma, a tuberculose e a pneumonia. Desse modo, passa a se ver necessária a intervenção do Estado nas relações de trabalho, de modo a beneficiar o bem-estar social e a proteger o empregado, uma vez que esse se encontrava em uma situação de impotência com relação ao empregador (Martins, 2009).

No Brasil, a primeira forma de trabalho conhecida, assim como no restante do mundo, foi o trabalho escravo, iniciando com a escravização de indígenas pelos portugueses que aqui chegaram após o ano de 1500, e posteriormente com a larga

escala de mão-de-obra escrava africana que foi trazida nos navios negreiros. Mesmo após abolida pela Lei Áurea, em 1888, trabalhos de condição análoga à escrava perduram até os dias de hoje. Na primeira metade do século XX, o Brasil passou por uma crise no mercado do café (expoente fonte de riqueza) e com isso buscou investir em maquinários e infraestrutura para a produção de outros bens. No mandato de Getúlio Vargas, recebeu importante incentivo para o desenvolvimento industrial, reduzindo a necessidade de importação de bens, uma vez que passaram a ser produzidos aqui. Nessa época, as horas de trabalho no chão de fábrica eram extensas, as condições de trabalho, muitas vezes, insalubres e a mão-de-obra infantil era comum. Com a criação de sindicatos e a união dos trabalhadores, certos direitos foram conquistados, sobretudo aqueles citados na CLT, em 1943. O que se percebe hoje é uma amplitude de formas de trabalho no Brasil, perdurando o trabalho de fábrica, além do trabalho informal, do empreendedorismo e do surgimento de novas formas de trabalho, propiciadas pelo advento da internet.

Para Albornoz (1994), trabalho o significado ativo de um esforço afirmado e desejado para a realização de objetivos, nos quais tanto a obra quanto a ação de realiza-la passam a ser chamados trabalho. Trabalho, portanto, é o esforço também o seu resultado. Esse esforço, segundo Marx (1969) pode ser realizado a partir de duas vertentes: a do trabalho como algo inerente ao ser humano, essencial para a sua expressão no mundo e a do trabalho operacional, percebido pelo indivíduo apenas como algo necessário a sua subsistência. Na primeira conceituação, o trabalho aparece como agente agregador para a liberdade do indivíduo. Já na última conceituação, percebe-se a perda da relação da mercadoria com quem a produziu, o trabalho passa a ser impessoal, descaracterizado.

Sendo assim, enquanto o trabalho compreende a atividade propriamente dita executada pelo indivíduo e os seus resultados, a carreira trata das suas perspectivas de ascensão, sejam elas financeiras, de status ou atividades de maior grau de responsabilidade. Conforme Martins (2001), *apud* Kilimnik (2011), o conceito de carreira se divide em duas fases. Inicialmente (até a década de 1970) se caracterizava pela estabilidade, ascensão vertical com ganhos financeiros e participação masculina. A carreira era associada diretamente à profissão, profissões

sem renome não eram consideradas carreiras. Também era esperado, nessa fase, que o indivíduo permanecesse na mesma ocupação até a sua aposentadoria.

Na segunda fase surgem as carreiras pós-modernas, dentre elas a carreira proteana, caracterizadas pela flexibilização da carreira, permitindo ao indivíduo desenvolver sua carreira de forma não linear, podendo pausar a carreira para estudar, intercalar trabalho com estudos, intercalar outros projetos com a carreira e até mesmo incorporar essas experiências externas a ela. Além disso, propiciou maior diversificação do perfil profissional, conforme as mulheres conquistaram o seu espaço no mercado de trabalho. Diversas passam a ser as possibilidades de formação de um profissional e há mudança no critério de sucesso, que deixa de ser apenas o status e o dinheiro e passa a ser também interno, conforme Hall (1996):

[...] consiste de todas as variadas experiências da pessoa em educação, treinamento, trabalho em várias organizações, mudanças no campo ocupacional, etc.... As próprias escolhas pessoais de carreira e a busca por auto-realização da pessoa proteana são os elementos integrativos e unificadores em sua vida. O critério de sucesso é interno (sucesso psicológico), não externo (HALL, 1996, p. 20).

Essa mudança de paradigma não necessariamente consiste em melhora, dado o grau de incerteza em que vive o indivíduo acerca de sua carreira, sendo necessário aprimoramento constante para se manter desejável pelo mercado. Assim, as carreiras tendem a se tornar curtos estágios de prospecção, experimentação, maestria e demissão, vividos em diversas empresas, estando o indivíduo sempre preparado e disposto a reiniciar o ciclo (MARTINS, 2001).

No modelo de carreiras pós-modernas, o indivíduo, e não mais a empresa, passa a ser responsável por sua própria carreira. Aqui há uma mudança no contrato psicológico relacional indivíduo-organização, passando de uma relação de promessas implícitas à declaração explícita de expectativas por parte do indivíduo e da organização (BALASSIANO, 2014, p.4). No setor público, para ele, o que ocorre é um hibridismo de modelos de carreira, que por um lado apresenta características burocráticas, e, por outro, convive com cargos de livre provimento.

2.3 REFORMA TRABALHISTA

A Reforma Trabalhista de 2017, no Brasil, é mais uma das alterações feitas à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, durante o período do Estado Novo. A CLT objetivava por regular as relações de trabalho entre empregado e empregador, sejam elas individuais ou coletivas, dissertando sobre soluções para os conflitos enfrentados. Dentre suas conquistas, destacam-se: o salário mínimo, a jornada de trabalho de oito horas, o repouso semanal, as férias anuais remuneradas e a indenização por dispensa sem justa causa, bem como o reconhecimento do direito de greve e o repouso remunerado em domingo e feriados.

A Reforma trabalhista de 2017 foi apresentada pelo então Ministro do Trabalho Ronaldo Nogueira no dia 12 de abril sob o discurso de modernização das leis trabalhistas e criação de novos empregos, chegando a afirmar que seria possível criar até 2 milhões de vagas em 2 anos. A proposta foi votada no dia 26 do mesmo mês, sendo sancionada pelo então presidente Michel Temer em 13 de julho e passando a entrar em vigor no dia 11 de novembro daquele ano. Em seu texto original, propunha apenas 13 alterações à CLT, mas ao conquistar a aprovação da Câmara dos Deputados – por 296 votos a favor e 177 contra –, passou à relatoria do então Deputado Federal Roberto Marinho, que multiplicou o número de artigos propostos, mudando substancialmente as relações de trabalho no país. O texto final conta com 54 artigos da CLT alterados, 9 revogados e 43 criados.

Apesar da vitória expressiva do legislativo, pesquisas apontam que essa não era a vontade da população brasileira. Em consulta pública realizada pelo site do Senado a fim de saber se os brasileiros aprovavam a alteração da CLT, o resultado se mostra oposto ao visto em Brasília: 16.789 se disseram a favor, enquanto 172.166 mil contra. A aprovação de uma reforma tão massiva em um curto espaço de tempo não deixou espaço para a discussão das mudanças propostas com a sociedade, ficando a opinião pública à margem das decisões tomadas.

Para Alessandro Silva, juiz substituto da justiça trabalhista em Florianópolis – 3ª vara de Florianópolis da 12ª região do Tribunal Regional do Trabalho (TRT), em entrevista dada à revista *online Sintrafesc* em 2017, dos 106 artigos alterados pela Reforma Trabalhista de 2017, apenas 4 artigos foram favoráveis aos trabalhadores, 33 artigos foram considerados neutros e 69 artigos foram considerados a favor do empregador. De acordo com ele: “Aí está a ilegitimidade da reforma. Porque toda lei deve ter como objetivo o interesse comum, não de uma única classe, como é o que acontece com a reforma trabalhista”.

A criação expressiva de novas vagas de emprego, um dos maiores argumentos dos criadores da reforma, sob a justificativa de que ela traria maior segurança para os empregadores ao realizar contratações, dois anos após a sua entrada em vigor, não se concretizou. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), atualizados em 28 de junho de 2019, a taxa de desemprego no Brasil é de 12,3% (13 milhões de pessoas), mantendo-se estável em relação aos dois trimestres anteriores. Segundo a fonte, o número de empregados com carteira assinada (exceto domésticas) é de 33,2 milhões de pessoas e se manteve estável em relação ao período anterior. Ainda, relatam aumento histórico no número de trabalhadores por conta própria, cerca de 1,4%, totalizando 24 milhões.

3 METODOLOGIA

Na presente pesquisa, defende-se como população os servidores públicos celetistas do Hospital de Clínicas de Porto Alegre. Essa escolha se deu visto o renome da instituição e a sua credibilidade, dada a certificação JCI, bem como a facilidade de aproximação da autora desta monografia para com os entrevistados, uma vez que ela também pertence à instituição.

Para Godoy (1995), do ponto de vista metodológico, a melhor maneira para se captar a realidade é aquela que possibilita ao pesquisador “colocar-se no papel do outro”, vendo o mundo pela visão dos pesquisados. A autora ainda destaca que quando o estudo é de caráter descritivo e o que se busca é o entendimento do fenômeno na sua totalidade e complexidade, é possível que uma análise qualitativa seja a mais indicada. Sendo assim, adotou-se uma abordagem qualitativa-interpretativa para fins desta pesquisa.

Por se tratar de assuntos bastante particulares, tais quais, trabalho, carreira, rotinas e percepções acerca da instituição empregadora, foi escolhido o método Bola de Neve para a captação de entrevistados. Conforme Juliana Vinuto (2016): “Esse tipo específico de amostragem também é útil para estudar questões delicadas, de âmbito privado e, portanto, que requer o conhecimento das pessoas pertencentes ao grupo ou reconhecidos por estas para localizar informantes para estudo”. Para fins deste estudo, objetiva-se trazer melhor compreensão acerca das Representações Sociais de trabalho e carreira dos servidores do HCPA em um contexto de ampla reforma trabalhista, mais uma razão pela qual o modelo bola de neve é apropriada:

A amostragem de bola de neve é utilizada principalmente para fins exploratórios, usualmente com três objetivos: desejo de melhor compreensão sobre um tema, testar a viabilidade de realização de um estudo mais amplo, e desenvolver os métodos a serem empregados em todos os estudos ou fases subsequentes (VINUTO, 2016).

O modelo Bola de Neve consiste em identificar entrevistados “semente”, por escolha, e estes, por sua vez, indicam outros (as) possíveis entrevistados (as) a participar da pesquisa. Assim é possível aumentar o número de entrevistados organicamente, uma indicação após a outra, de modo a escolher participantes que estejam dentro do perfil necessário. Porém, Vinuto (2016, p.3) ressalta que isso nem sempre ocorre, uma vez que além de aceitarem participar da pesquisa, os indicados precisam estar dentro do perfil procurado:

Isso não ocorre pelos mais variados motivos, sendo um deles o fato de os entrevistados não serem procurados ao acaso, mas a partir de características específicas que devem ser verificadas a cada momento. Além disso, as pessoas indicadas não necessariamente aceitarão fazer parte da pesquisa, o que também pode prejudicar o aumento da rede de contatos para a pesquisa.

Para fins deste trabalho, o perfil procurado foi o de servidores públicos celetista do HCPA, dentro da área administrativa. Desse modo, o grupo selecionado para participar desta pesquisa se deu por indicação, iniciando com uma colega de trabalho da autora desta monografia no hospital em questão. Essa colega, ao ser convidada a integrar a pesquisa, indicou mais 3 colegas, que aceitaram participar com a condição de permanecerem anônimos. Ao final de cada entrevista foi solicitado ao entrevistado que indicasse dois colegas que julgasse ter disponibilidade de participar da pesquisa, conforme a técnica bola de neve.

Foram contatadas 11 pessoas, todas dentro do perfil, 7 aceitaram participar, 3 recusaram e para 1 não houve disponibilidade de tempo. Para favorecer a variedade de discursos, deu-se preferência a pessoas de diferentes setores, sendo 1 do bloco cirúrgico, 1 do alto escalão administrativo, 2 da emergência, 1 do centro de tratamento intensivo adulto e 2 do setor de patologia. 6 dos 7 entrevistados ingressaram no HCPA pelo concurso de Assistente Administrativo II, cargo de nível médio, e a outra entrevistada ingressou pelo concurso de Analista, cargo de nível superior.

Entre os dias 26 de setembro e 03 de outubro de 2019 foram realizadas 7 entrevistas, que partiram de um roteiro semiestruturado, de modo a possibilitar à pesquisadora a inclusão de novas perguntas ou o aprofundamento de certos tópicos, em tempo real. Antes de iniciar cada entrevista foi explicado o seu propósito,

assegurou-se o anonimato e abriu-se espaço para possíveis dúvidas, conforme defende Vinuto (2016, p.8):

É de extrema importância deixar muito claro os objetivos da pesquisa a todos os participantes, além de ressaltar o perfil de entrevistado a que se está procurando, porém, é impossível controlar totalmente a forma como as pessoas indicarão o pesquisador aos integrantes de sua rede pessoal.

Dessa forma, percebeu-se possível estimular a conversa, deixando a (o) entrevistada (o) falar livremente, favorecendo a captação de termos-chave em comum, assim como ideias discrepantes nas entrevistas. Além disso, gradativamente foi sendo percebido o uso de expressões simbólicas acerca do tema (falas, termos, frases). O ponto de saturação, no qual as respostas se tornaram repetitivas ocorreu por volta da quinta entrevista. Mesmo assim, a autora decidiu entrevistar outras duas pessoas, de modo a assegurar-se disso.

As entrevistas foram realizadas nas dependências do Hospital de Clínicas, fora do horário de trabalho, conforme disponibilidade dos entrevistados. As falas das(os) entrevistados (as) foram gravadas e transcritas em sua totalidade pela autora desta monografia. Posteriormente, procedeu-se a fase de análise de dados, que busca compreender as representações sociais do grupo acerca do tema. Para isso, a autora desta monografia se ancorou especialmente nas unidades semânticas das falas das (os) entrevistadas (os), assim como nas teorias apresentadas na revisão teórica deste trabalho. Segue abaixo um quadro resumo com o perfil das(os) entrevistados.

Figura 2- Perfil dos Entrevistados

ENTREVISTADO	IDADE	GENERO	ESCOLARIDADE	CARGO	SETOR	TEMPO
						O
1	28	F	SUPERIOR	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO II	EMERGENCIA	9 ANOS
2	24	M	SUPERIOR INCOMPLETO	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO II	CENTRO DE TRATAMENTO INTENSIVO	4 ANOS
3	29	F	SUPERIOR	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO II	PATOLOGIA	5 ANOS
4	38	F	MBA	ASSESSORIA DE PLANEJAMENTO DE QUALIDADE E SEGURANÇA	CÚPULA ADMINISTRATIVA	10 ANOS
5	29	F	SUPERIOR	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO II	PATOLOGIA	6 ANOS
6	25	M	SUPERIOR INCOMPLETO	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO II	EMERGENCIA	5 ANOS
7	32	F	SUPERIOR	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO II	BLOCO CIRÚGICO	5 ANOS

Fonte: autora desta monografia

Conforme a tabela acima, percebe-se que o perfil dos entrevistados é majoritariamente feminino, contando com apenas dois homens. A grande maioria ingressou no HCPA via concurso de nível médio, portanto seguem nesta carreira, apesar de todos terem ensino superior ou estarem à caminho de concluí-lo. Quase todos os entrevistados têm mais de 5 anos de hospital e mais de 25 anos de idade. Os entrevistados estão distribuídos entre diversos setores do hospital.

4 ANÁLISE

Três foram as representações sociais encontradas após a análise das falas dos entrevistados: Servir às pessoas, HCPA como impulsionador de sonhos e o Fantasma da precarização. Cada uma delas, bem como os tópicos que as compõem serão tratados a seguir.

4.1 ESTAR A SERVIÇO DAS PESSOAS

Um fator predominante na fala de quase todos os entrevistados, de maneira direta ou indireta, foi o sentimento gratificante de estar a serviço das pessoas. Dentro dessa ideia de estar a serviço das pessoas, dois tópicos merecem destaque e serão tratados a seguir: Servidor Público vs. Trabalhador do HCPA e Estrutura do HCPA.

4.1.1 SERVIDOR PÚBLICO VS. TRABALHADOR DO HCPA

O Hospital de Clínicas é uma empresa pública e está vinculada ao Ministério da Educação, por se tratar de um hospital-escola. Por conta disso, seus trabalhadores são egressos de concurso público, mas obedecem ao regime CLT, não possuindo a mesma estabilidade que um estatutário.

Quando questionados acerca de qual identidade lhes vinha à mente primeiro: a) servidores públicos; ou b) trabalhadores do HCPA, obteve-se duas respostas opostas, a do entrevistado 2 e a da entrevistada 4. Segundo o entrevistado 2: “Eu só admito o Estado como meu empregador. [...] antes de qualquer coisa, eu sou um servidor público”. Já a entrevistada 4 constata: “Eu me identifico como trabalhadora do HCPA primeiro, total, eu nem penso que sou uma servidora pública, eu não me dou conta disso, assim, eu acho que daria o mesmo resultado sendo do público ou do privado”. As disparidades entre as percepções de identidade dos entrevistados

podem se formar por composições ideológicas prévias dos conceitos, pautando-se em vivências particulares.

Entretanto, existe um ponto de interseção entre as falas desses dois entrevistados: servir às pessoas. O entrevistado 2 considera que: “Para mim ser servidor público é trabalhar pela sociedade, para a sociedade, por que a gente não é pra gente e nem pra um governo e nem algum setor da sociedade, é pra sociedade em geral”. Já para a entrevistada 4: “Ser trabalhadora do HCPA significa principalmente poder fazer a diferença na vida de muitas pessoas. Para mim, trabalhar com saúde, independente de onde estiver, te faz perceber muito o resultado do teu trabalho e entender essa entrega que tu dá pra vida das pessoas”. Há, portanto, uma oposição de identidades, mas que são geradas pela mesma unidade de significação social. Estar à serviço das pessoas é algo mais profundo que a ideia de ver a si mesmo como isto ou aquilo, é a sua razão de ser.

Conforme Schein (1990), diversas são as possíveis âncoras que cerceiam a escolha de determinado trabalhador por determinado trabalho, durante a sua carreira. Dentre elas, tem-se a ancora Serviço/dedicação a uma causa, que vai ao encontro das falas dos entrevistados. Nela, buscam-se oportunidades de trabalho nas quais se realize algo útil, como ajudar as pessoas, melhorar a harmonia entre elas ou buscar a solução para problemas ambientais. Este viés pode ser percebido nas falas dos entrevistados do HCPA.

4.1.2 ESTRUTURA DO HCPA

Para servir bem às pessoas, é necessária infraestrutura e materiais adequados e disponíveis, bem como pessoal capacitado. Nesses quesitos, o HCPA é percebido como referência pela maioria dos entrevistados: “As condições de infraestrutura são maravilhosas. Em questão de materiais e infra o local é maravilhoso” (ENTREVISTADA 1).

A infra do hospital é perfeita, não tem o que dizer. [...] Se tu tem que gastar tantas coisas com o paciente tu vai gastar. Tu vai atender um paciente que precisa de 10 luvas, tu vai levar 11, pro caso de precisar. Até por que a

visão deles de não ter lucro ajuda né. Eles não querem ter prejuízo, mas aquilo que o funcionário ganha é pra usar (ENTREVISTADO 6).

A função assistencial do Hospital de Clínicas é outro fator de excelência, conforme a entrevistada 7: “Pra mim o HCPA é referência em termos de hospitais. Talvez por ser um hospital-escola, a assistência a famílias, independente se entra por ambulatório ou emergência, não sai daqui sem ter um diagnóstico totalmente definido, então pra mim isso é ótimo”. De fato, salta à atenção o alto grau de especialização do Hospital de Clínicas, tanto no que tange às equipes médicas e assistenciais, em grande parte egressos da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, referência em ensino, tanto no que tange o grau de especialização tecnológica, possuindo até mesmo cirurgias performadas por robô.

O HCPA é um hospital a serviço da população, principalmente a mais carente, atendendo na maior parte casos provenientes do Sistema Único de Saúde (SUS), sendo que isso ocorre por se tratar de um hospital federal. Esse atendimento pode mudar se o medo da privatização apresentado por parte dos entrevistados. se concretizar, afetando não só àqueles que trabalham no hospital, mas também àqueles que mais precisam do seu atendimento, uma vez que passarão a ser preferidos os atendimentos de convênio, de modo a gerar lucros.

Sendo assim, percebe-se nos servidores a vontade de servir às pessoas, não só aos pacientes, mas também às suas famílias, que encontram no HCPA o apoio das equipes assistenciais para o seu acolhimento. A admiração pela infraestrutura oferecida é outro ponto de interseção nas falas, uma vez que é essencial ao serviço prestado às pessoas.

4.2 HCPA COMO IMPULSIONADOR DE SONHOS

Outra fala comum entre os entrevistados foi a possibilidade de realizar sonhos propiciada pelo seu trabalho no HCPA, sejam eles viagens, cursos de graduação, especialização ou, ainda, incremento na qualidade de vida. Esse tópico ficou claro ao falar-se sobre a remuneração, a carga horária e o sentimento de estabilidade proporcionados pelo Clínicas.

4.2.1 CARGA HORÁRIA

O grupo entrevistado trabalha 40h semanais. Parte do grupo possui carga horária dividida em 8h diárias e os demais, 6h diárias. Aqueles que trabalham 6h/dia na semana realizam plantões aos finais de semana que variam de 4 a 11 horas, como forma de compensação. Outra parte, ainda, possui carga mista, na qual se trabalha 8h/dia em três semanas do mês e na outra, 6h com plantão de 10h no sábado ou domingo. Dentre os entrevistados tem-se ainda uma gestora, que não possui cartão ponto, mas estima que trabalha cerca de 40h semanais também.

Eu trabalho 40h semanais, meio turno por dia com compensação de 10h por semana, tem 1 dia de folga sempre sábado ou domingo, as vezes é num dia de semana aqui na CTI. Na emergência era sempre nos finais de semana. Aqui a escala é bem mais flexível (ENTREVISTADO 6).

A maioria é favorável aos horários, uma vez que são flexíveis, o que possibilita a realização de cursos de aperfeiçoamento, como graduações e mestrados: “[...] terminei o meu curso de graduação ainda estando na emergência e depois eu fiz o mestrado na educação, eu já estava trabalhando aqui, aí tive uma conversa com a chefia e colegas pra conseguir encaixar os horários” (ENTREVISTADA 5). Além disso, é ressaltada a variação nessa flexibilidade conforme a chefia: “Aqui a escala é bem mais flexível. Essas escalas variam de acordo com a gestão vigente” (ENTREVISTADO 2). Outro fator que possibilita a flexibilidade é o tamanho das equipes, quanto maior o capital humano, maiores as chances de rearranjo de pessoal: “Eu vejo flexibilidade de horários entre os colegas [...] em função do tamanho da equipe acredito que dê pra ser assim”. (ENTREVISTADA 1).

Por outro lado, engana-se quem considera haver “moleza” nos dias de carga horária reduzida: “A rotina parece mais leve por ter 6h diárias e mais 11h no final de semana, mas a carga de trabalho é muito intensa” (ENTREVISTADO 6). Em se tratando de um hospital de grande porte como é o HCPA, há uma demanda intensa de tarefas a serem executadas, em alguns setores mais do que outros. Também é percebido que o trabalho aparece por ‘ondas’ de demanda, não sendo constante a

intensidade de trabalho executada: “[...] não se trabalha por metas, mas sim como demandas. Tu tem que ta pronto pra demanda na hora que ela chega [...]” (ENTREVISTADO 6).

Outro ponto que surge é a compatibilidade de carga horária em relação ao mercado atual: “É super tranquilo, bem dentro do que se vê no mercado” (ENTREVISTADA 7). Esse ponto gera conformidade, pois a tendência é que carga horária no mercado aumente, dadas as horas de trabalho remoto que muitas vezes não são computadas e à flexibilização das normas trabalhistas.

Surge, ainda, a noção de aumento da qualidade do trabalho e qualidade de vida ao encurtar-se a jornada para 6 horas diárias: “O ideal do que se vê é que trabalhar 6 horas se tem o ideal de produção, tu consegues dar o melhor de ti, por que a partir de 6 horas tu fica cansado e já não produz tanto” (ENTREVISTADA 7). O entrevistado 6 também discorre sobre o assunto:

Os países desenvolvidos dividem a carga de trabalho em 6 horas, tu vai ter que trabalhar pra ser produtivo pra sociedade, tem que te especializar, por que uma pessoa parada não é produtiva também, então tu ganha 6h pra estudar e 6h pra lazer, e 6h pra dormir. E o Brasil ta retrocedendo. Aqui (no hospital) eu não vejo esse retrocesso acontecendo.

No HCPA não se percebe tendência ao aumento de horas na jornada de trabalho, tampouco a redução defendida pelos entrevistados. Quando ocorre a jornada de 6h diárias, no hospital, implica em plantões de final de semana, de modo a fechar as 40h semanais. O benefício percebido se dá pela possibilidade de moldar (e não reduzir) as horas exigidas, favorecendo a execução de outros planos de vida.

4.2.2 RETRIBUIÇÃO E PROGRESSÃO

O salário é percebido como acima do oferecido para cargos de nível médio no mercado, o que ajuda a explicar a longa permanência de seus funcionários no hospital: “Eu acho que o salário é muito mais alto pro meu cargo do que o mercado e é por isso que muitas pessoas ficam estagnadas aqui” (ENTREVISTADO 2). Assim como para a entrevistada 1: “Foi isso que me manteve aqui, pagar a minha

faculdade, sair com meus amigos, sair de casa se eu quisesse, viajar, ... claro que sem luxos, mas dá pra fazer". Manter um estilo de vida vai ao encontro do conceito de uma das âncoras de Schein (1990), no qual não se abre mão de equilibrar as necessidades pessoais às exigências de carreira, estando a identidade ligada ao modo de viver.

As progressões de carreira e remuneração são vistas como decadentes, tendo sido bastante expressivas no passado e reduzidas no presente. Os funcionários mais antigos ganham valores bem mais altos em relação aos mais novos, mesmo executando as mesmas funções e tendo o mesmo grau de responsabilidade.

A retribuição de salários e benefícios é boa, poderia ser melhor se eu buscasse uma progressão de carreira, mas é boa. O hospital tem plano de carreira horizontal para a área administrativa, por merecimento ou antiguidade. Cresce ano após anos alternadamente. O plano já foi muito melhor nos anos anteriores, mas com todas as reformas que tiveram, agora tu tem que ficar dentro do 1% de contribuição do hospital, onde boa parte dos funcionários não são contemplados anualmente, então acho que isso os funcionários saíram perdendo. Funcionários mais antigos ganham muito mais do que os de agora (ENTREVISTADA 7).

A fala da entrevistada 7 relaciona-se com o conceito proposto por Balassiano (2014). Nesse conceito, o sistema de carreira limita a progressão em termos verticais e a mobilidade de servidores entre cargos da mesma carreira, uma vez que é estruturado em forma de cargos e suas descrições, legitimando uma estrutura burocrática em detrimento do estímulo ao desenvolvimento dos indivíduos. Além de ater-se às estruturas burocráticas de progressão, no HCPA, é preciso que essa progressão caiba no orçamento de 1% da contribuição do hospital, de modo a barrar, muitas vezes, a evolução no plano de carreira que seu funcionário teria conquistado.

Cargos de chefia ou assessoramento podem receber as chamadas Funções Gratificadas, valor adicional acrescido à remuneração. Porém, estas também são percebidas como piores que nos anos anteriores, uma vez que antes eram incorporadas permanentemente à remuneração do funcionário e hoje são concedidas apenas enquanto ele permanecer no exercício da função.

Hoje como cargo de assessora eu ganho uma função gratificada bastante alta, assim como varias chefias, que não incorpora mais como incorporava antigamente se tu ficasse 10 anos no cargo. Hoje não incorpora mais, então eu ESTOU neste cargo ganhando este valor neste momento (ENTREVISTADA 4).

Além do declínio nas progressões de carreira, os entrevistados ressaltam a disparidade entre carga de trabalho, responsabilidades e benefícios recebidos, dentro de um mesmo cargo. Isso fica evidente na fala do entrevistado 6:

A remuneração é muito superior ao mercado, chega a ser quase o dobro. Só que em algumas áreas a responsabilidade que tu tem não é suficiente o que ganha. Então em certos setores a remuneração é altíssima pro que se faz, em outros não. Tem gente que ganha uns 20% a mais do que eu pra empurrar cadeira de rodas e ser cordial, enquanto eu to cuidando de 200 pacientes e de 8 planilhas online ao mesmo tempo e tendo que editar elas, além de outras coisas.

Enquanto em alguns postos de trabalho a intensidade da rotina é relativamente leve, em outros se exige excessivamente do trabalhador, que recebe o mesmo valor por estar classificado no mesmo nível (cargo do concurso). A disparidade de atividades se dá pela grandeza do HCPA, que conta com mais de 6.000 trabalhadores (conforme site da instituição), dificultando a homogeneização de funções dentro de um mesmo cargo.

4.2.3 ESTABILIDADE OU TRAMPOLIM?

Por serem egressos de concurso público e por conta do histórico do Hospital de Clínicas em manter os seus profissionais durante longos períodos de tempo, muitas vezes passando suas carreiras inteiras dentro do HCPA, os cargos são visto como estáveis. O HCPA não possui estatuto, sendo regido pela CLT, mesmo assim, os profissionais se sentem seguros: “Ser servidora pública significa estabilidade, mesmo sendo CLT, mas eu sinto essa estabilidade profissional [...]. As pessoas sempre acham que eu tenho uma estabilidade profissional e de salário” (ENTREVISTADA 5).

No HCPA prevalece uma estrutura tradicional de carreira organizacional, na qual há uma interdependência entre organização e trabalhador. Há uma ideia de “comunidade hcpéana”, na qual os que ali pertencem, ali permanecem. Em diversos casos, ingressam no hospital como primeiro emprego e ficam até suas aposentadorias. Isso vai de encontro ao modelo de carreiras modernas, no qual o indivíduo prima por manter-se empregável, valorizando o *networking* e tomando para si o compromisso de desenvolver sua carreira. Desse modo, não é indesejável ter múltiplas experiências curtas em variados locais, uma vez que a carreira não é algo estruturado ou linear. O que ocorre no HCPA dá indícios de uma estruturação de carreira mais tradicional/ burocrática.

Porém, com os rumores de uma possível privatização do hospital, cresce o sentimento de insegurança entre os trabalhadores, assim como o medo de que a tradição da longa permanência no HCPA, enquanto trabalhador, mude: “Existe um medo da privatização, me faz pensar em procurar outro lugar a falta da estabilidade. [...] Se privatizar tem o problema da estabilidade, ninguém mais vai ta seguro, vai ter que produzir, produzir, produzir, se não vai pra rua” (ENTREVISTADA 3). Existe, portanto, uma estabilidade que se mostra na prática, mesmo que não seja oficial. Trabalhadores do HCPA podem ser demitidos, mas os casos são raros. A incerteza da entrevistada 3 vem dos rumores acerca de uma possível privatização do hospital, que certamente mudaria a maneira como age a sua gestão de pessoas.

Conforme a âncora da segurança/ estabilidade de Schein (1990), as funções executadas na rotina de trabalho ficam em segundo plano, sendo primordial a sensação de ser bem-sucedido para ficar tranquilo, em uma promessa de garantia de trabalho. Esse é um viés possível para analisar as falas de alguns entrevistados, uma vez que o quesito estabilidade é visto com importância por eles, podendo ser uma razão pela qual permanecem no HCPA.

Contudo, há divergência de opiniões quanto as suas carreiras dentro do HCPA entre os entrevistados. Em alguns casos se viu falar em estabilidade, em outros, em usar o tempo no hospital como “trampolim”, como financiador de outros sonhos, tais quais faculdades e mestrados. “Dentro do hospital eu pretendo ficar até a minha formatura. Eu to no ramo de hospital há 9 anos. Depois eu pretendo seguir no ramo que eu gosto, que é a Física” (ENTREVISTADO 6). A mesma ideia surgiu

na fala da entrevistada 1: “Mudei de setor com a intenção de conciliar a atuação na psicologia, por achar que seria mais tranquilo. Mas em função da carga horária, não seria possível fazer o que eu planejei. Então decidi ficar só lá fora e fazer o que eu estudei por 7 anos pra fazer”. Duas outras entrevistadas também planejam manter os seus cargos de nível médio no hospital até que possam seguir em cargos de nível superior, uma na área da Pedagogia e outra para outro concurso que a mude de nível.

Sendo assim, apesar da estrutura de carreira organizacional proporcionada, a carreira no HCPA pode ser percebida, interpretada, em um molde proteano. Conforme Hall (2002), esse molde engloba autonomia, autoinvenção e habilidades para redirecionar a carreira e a vida, primando pelo sucesso psicológico e deixando em segundo plano o sucesso externo. Esse perfil de carreira observou-se naqueles que pretendiam deixar o HCPA, imediatamente ou em um futuro próximo, bem como naqueles que buscavam aprimoramento em outras áreas simultaneamente ao trabalho no HCPA.

Entretanto, o descontentamento não ocorre em relação ao hospital, mas sim com relação aos cargos. Em geral o HCPA é percebido como um excelente local para trabalhar, mas é necessário fazer novos concursos para exercer funções de nível superior: “No momento eu estou participando de um programa de pedagogia em saúde, visando o novo concurso que abriu pra pedagoga na área hospitalar [...]. Até agora eu aceitei ficar aqui pela estabilidade financeira pra me sustentar enquanto reles estudante” (ENTREVISTADA 5).

Desse modo, percebe-se uma divisão entre as opiniões. Enquanto alguns pretendem mudar de um cargo para outro dentro da sua área, ainda no HCPA, outros pretendem usar os seus anos trabalhados no hospital como impulsionadores (financeiros) de suas profissões em outros mercados de trabalho. Isso vai ao encontro da conceituação de carreira proteana, uma vez que os trabalhadores primam pela sua realização pessoal no ambiente de trabalho, não sendo excludentes a satisfação nas suas trajetórias no Clínicas da busca por outras opções de trabalho, dentro de suas carreiras.

Sendo assim, a combinação dos três subtópicos apresentados, bem como os aspectos menos favoráveis dentro de cada um deles, são essenciais à visão do

HCPA enquanto impulsionador de sonhos. Percebe-se a remuneração necessária para buscá-los, certa estabilidade e segurança de que pelo menos as condições de vida atuais já estão garantidas e uma jornada de trabalho com turnos flexíveis, em grande parte das vezes ajustável conforme as necessidades do trabalhador. Avalia-se, ainda, que a decadência nas possibilidades palpáveis de progressão, aliadas às disparidades de tarefas dentre um mesmo nível hierárquico, possam ser o “combustível” impulsionador na busca por outras oportunidades de trabalho, uma vez que não favorecem o conforto excessivo, e, por conseguinte, a estagnação.

4.3 O FANTASMA DA PRECARIZAÇÃO

Nas falas dos entrevistados foi possível, ainda, identificar um terceiro tópico comum às narrativas: a incerteza dos rumos futuros do hospital, que poderá ocasionar na precarização dos serviços prestados. Ao encontro dessa ideia, dois tópicos merecem destaque: Capital humano (extra)capacitado e Reformas e privatização.

4.3.1 CAPITAL HUMANO (EXTRA)CAPACITADO

O aproveitamento do capital humano no Hospital de Clínicas de Porto Alegre é criticado por alguns entrevistados. No HCPA tem-se uma alta concentração de pessoas extra qualificadas, especialmente em cargos de nível médio. O provimento de cargos se dá por concurso público, que demanda tempo e dedicação no seu preparo, o que favorece a captação de pessoas culturalmente orientadas ao estudo, aumentando as chances de que estas busquem qualificação de nível superior. Mesmo que ao entrar no HCPA essas pessoas não estejam cursando nível superior, dada a tradição de longa permanência de seus trabalhadores, eventualmente, a qualificação superior acontece. Porém, os cargos e tarefas não evoluem com o trabalhador, uma vez que para evoluir dentro do hospital é necessário concurso público, interno ou externo.

O trabalho de nível médio, por sua vez, é visto por pequena parte dos entrevistados como operacional e simplório: “A gente é pago pra fazer macaco vê, macaco faz. Tu é pago pra fazer um trabalho intuitivo, se tu parar e ler o sistema do hospital tu faz” (ENTREVISTADO 6). A mesma opinião é apresentada pelo entrevistado 2:

Acho a minha função muito limitada aqui. Eu acho que o HCPA não aproveita os seus recursos humanos. As pessoas que ocupam esses cargos, mesmo de ensino médio, são formadas, na maioria, e elas são pessoas felizes, bem remuneradas, elas são pensantes, elas comem todos os dias, elas são pessoas muito qualificadas, mas o hospital não aproveita isso. O que o hospital espera delas é uma função limitada de ensino médio (ENTREVISTADO 2).

Esse fato se contrapõe ao observado em outros mercados de trabalho, que enfrentam a escassez de mão-de-obra qualificada para suprir as suas demandas. Conforme publicado em reportagem na revista EXAME, em novembro de 2019, número de vagas abertas ou preenchidas por pessoas com qualificação abaixo da ideal chegará a 1,8 milhão em 2020. Além disso, estima-se que a taxa dessas vagas cresça a 12,4% ao ano, até alcançar 5,7 milhões de postos com funcionários sem competência ideal ou vagas até 2030.

Desse modo, alguns profissionais evitam a inserção no mercado e se mantêm em cargos públicos, mesmo que de menor escolaridade, dados os maiores salários e a possibilidade de longa permanência. Em uma pesquisa feita em São Paulo acerca das causas de evasão no serviço público, Klein e Mascarenhas (2016, p. 34) viram:

[...] a existência de servidores que permanecem no cargo, com alta remuneração, mas insatisfeitos com o trabalho e com baixa produtividade. Também, servidores satisfeitos e motivados que deixam o cargo por perceber remuneração insuficiente são decorrências de desequilíbrios nas políticas de gestão de pessoas, com efeitos nefastos à prestação do serviço público, reduzindo a eficácia dos servidores em perseguir os motivos que levaram à própria criação da carreira (Klein e Mascarenhas, 2016, p. 34)

Dessa forma, percebe-se no HCPA que a motivação para a permanência no cargo vem em grande parte da remuneração recebida, contrapondo-se ao observado em São Paulo. No caso do Clínicas não existe, necessariamente, uma insatisfação acerca das atividades executadas, mas elas na maioria dos casos não são a causa pela qual os trabalhadores ali permanecem. Tampouco se observa uma percepção de que os salários sejam insuficientes para a retenção dos trabalhadores, ainda a exemplo do estudo de São Paulo.

4.3.2 REFORMAS E PRIVATIZAÇÃO

Parte do propósito do presente trabalho era discorrer sobre o impacto da Reforma Trabalhista no trabalho e carreira dos servidores celetistas do hospital. Porém, pouco ou nenhum impacto foi percebido dentro do grupo entrevistado.

Por enquanto dentro da reforma acaba não afetando por causa das questões sindicais. Como o HCPA lida com um celetista servindo ao poder público, a gente vai encarar isso provavelmente mais tarde. No momento o HCPA continua com a mesma base por que o sindicato tá seguro pelos acordos assinados (sobre aumentos, férias, várias questões que tavam pra ser discutidas) em 2017. Talvez em 2020 ou 2021 quando o acordo terminar isso mude, por que o novo acordo não vai poder sobrepujar a reforma (ENTREVISTADO 6).

Sendo assim, cumpre-se ainda o acordo assinado em 2017, antes da vigência da Reforma Trabalhista, portanto, os impactos dela ainda não foram sentidos pelos trabalhadores do HCPA. É possível que em um ano ou dois este quadro mude, uma vez que será assinado um novo acordo, que deverá obedecer às determinações da Reforma.

Entretanto, um ponto se destacou dentre as falas de quase todos os entrevistados: o medo da Reforma da Previdência. Não poder contar com a aposentadoria aparece nas falas como fato consumado, assim como as alternativas encontradas: “Como eu sei que não posso mais contar com uma aposentadoria, eu fui buscar outros instrumentos, até mesmo oferecido pelo hospital, como a

aposentadoria privada” (ENTREVISTADA 4). A entrevistada 7 segue na mesma linha de preocupação:

Eu me sinto insegura com a reforma, é como se todos os dias tu fizesse uma contribuição que no futuro tu não sabe nem se vai conseguir receber parte daquilo. A gente ta cada vez mais fazendo previdências privadas, contribuindo mais, pra ver se no futuro tu consegue ter uma qualidade de vida boa e dentro do que tu contribui ao longo da tua carreira, mas com todos os percalços aí acho que ta bem complicado.

Conforme já apresentado anteriormente, surge também o receio de uma possível privatização, dentro de um contexto no qual diversas instituições governamentais passam por isto. Com a privatização, aumentará o número de funcionários terceirizados contratados, que no caso de um local onde é necessária agilidade e conhecimento detalhado das normas para o bom andamento do serviço, implicará em pausas para repetidos treinamentos e fases de adaptação.

Conforme ALVES (2017), diversos são os impactos acumulados da terceirização. Dentre eles destaca-se a redução da remuneração salarial, que para os terceirizados é cerca de 27,1% menor que a dos trabalhadores efetivos, e o aumento da jornada de trabalho, sendo hoje, de 3 horas semanais a mais para os terceirizados. Também merece destaque a tendência ao aumento da rotatividade de trabalhadores, sendo mais que o dobro para terceirizados (44,9% contra 22% dos efetivos), apresentando média de permanência de 2,6 anos em comparação aos 5,8 anos, em média, em que permanece um efetivo contratado. Danos subjetivos, como abalos físicos e psicológicos causados pelas horas excessivas de trabalho, por privarem o trabalhador de usufruir do seu direito ao lazer e ao convívio social, também são percebidos no processo de terceirização.

[...] eu tenho mais medo do foco na privatização, por que se for, vai prejudicar os funcionários, vai afetar no modo de trabalhar, mais pessoas terceirizadas, maior rotatividade, [...]. Se privatizar tem o problema da estabilidade, ninguém mais vai ta seguro (ENTREVISTADA 3).

Uma forma de flexibilização trabalhista no serviço público foi vista na Reforma Gerencial de 1995, facilitando a contratação de trabalhadores temporários por meio de licitação. Porém, na prática, o efeito foi o pagamento de menores salários a esses trabalhadores, a oferta de menos benefícios e uma redução na qualidade de serviços e condições de trabalho. Ocorreu o que poderia se chamar de precarização do trabalhador privado no setor público (BALASSIANO, 2014).

Caso o temor dessa parte dos entrevistados se concretize e acabem a estabilidade, a aposentadoria e os salários maiores que os de mercado, a mão-de-obra (extra)qualificada que se tem hoje no HCPA tenderá a reduzir, uma vez que a atratividade do hospital para a retenção desses trabalhadores cairá. O aumento da rotatividade poderá apresentar problemas também, uma vez serão necessárias pausas no trabalho para treinamentos, assim como terão de se respeitar as fases de adaptação dos novos funcionários. Se isso for recorrente, atrasos nas rotinas de trabalho poderão ser enfrentados.

5 CONCLUSÃO

Para fins desta monografia, objetivou-se conhecer as representações sociais de trabalho e carreira dos servidores públicos celetistas do HCPA. Nas falas deles foi possível avaliar suas percepções em comum, assim como as discrepantes, acerca das questões abordadas.

Três foram as representações sociais encontradas: estar a serviço das pessoas, HCPA como impulsionador de sonhos e o fantasma da precarização. A primeira delas aparece como unidade de significação social, a razão de ser da maioria dos entrevistados. A segunda surge da percepção do trabalho no HCPA como facilitador de sonhos, como graduações, especializações e viagens, favorecida pelos salários pagos e pela flexibilidade de horários. A terceira representação social se refere ao medo de alguns entrevistados quanto aos rumores de privatização do hospital e das consequências que ela acarretaria, bem como às mudanças na legislação da aposentadoria e possíveis terceirizações.

O tema relacionado à reforma trabalhista surgiu muito pouco nas falas dos entrevistados, dando espaço a temas como o medo da privatização, da perda da aposentadoria e do aumento das terceirizações. A ausência de impacto da reforma percebido provavelmente se dá por conta de o último acordo sindical dos trabalhadores em questão para com o hospital preceder a reforma trabalhista. Esse acordo será válido por mais um ano, sendo necessário, então, um novo, que não poderá sobrepujar a reforma. Já o medo da possibilidade da privatização e da perda da aposentadoria surgiram nas falas por conta do clima do país no momento, no qual estes assuntos estão em voga. O aumento das terceirizações dentro do hospital foi outro assunto bastante falado pelos entrevistados, uma vez que já é uma realidade com a qual alguns convivem.

Um outro viés de análise das representações sociais encontradas é relacioná-las ao sujeito ao qual cada uma se refere. Na representação social Servir às Pessoas, percebe-se o uso do conceito trabalho enquanto ações, funções executadas, para o fim de servir ao outro, seja ele o paciente ou a sua família. Já na representação HCPA como Impulsionador de Sonhos, o viés é voltado para a

carreira e para a satisfação pessoal, para o desenvolvimento do servidor, seja para continuar sua carreira dentro do hospital, seja para impulsionar a sua saída dele. Por fim, a representação O Fantasma da Precarização trata de medos que dizem respeito tanto ao indivíduo quanto ao coletivo, uma vez que aborda temas de grande abrangência, capazes de afetar profundamente as relações de trabalho e o desenvolvimento da carreira, bem como a qualidade dos serviços de assistência à comunidade prestados pelo HCPA.

A relevância deste trabalho está, portanto, no registro de como os servidores públicos em questão têm vivenciado e significado seus trabalhos e suas carreiras em um momento de mudanças no país, dando voz para aqueles que experienciam esse momento na prática. Além disso, é relevante pelo lugar estratégico que o serviço público pode ocupar em momentos de mudanças na legislação, seja como espaço de resistência, seja como referência de estabilidade.

Essa pesquisa, porém, possui limitações, uma vez que se ateve apenas aos servidores da área administrativa, além de ter sido realizada com pessoas de variados setores. Sabe-se que com a vastidão do HCPA as limitações de entrevistar um pequeno grupo crescem. Segue, portanto, como sugestão de pesquisa futura a análise das representações sociais do HCPA realizada com grupos específicos, sejam eles de um mesmo setor, cargo ou área do conhecimento.

REFERÊNCIAS

AGENCIA DE NOTICIAS IBGE, online em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24908-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-12-3-e-taxa-de-subutilizacao-e-25-0-no-trimestre-encerrado-em-maio-de-2019>

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho** - 6ªED.(1994).

ALVES, Giovanni. **Terceirização: o futuro do trabalho no Brasil**. Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro, v. 15 n. 2, p. 337-345, maio/ago. 2017.

ALVES-MAZZOTTI AJ. **Representações Sociais**: aspectos teóricos e aplicações à educação. *Rev Múltiplas Leituras* 2008.

ANDRADE, Guilherme Assunção; KILIMNIK, Zélia Miranda; PARDINI, Daniel Jardim. **Carreira Tradicional versus Carreira Autodirigida ou Proteana**: um estudo comparativo sobre a satisfação com a carreira, a profissão e o trabalho. *Revista de ciências da Administração*, [S.l.], p. 58-80, set. 2011. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2011v13n31p58/20841>>. Acesso em: 09 out. 2018.

ANDRADE, Jose Sergio. **Revista Online Sintrafesc**, 10 de novembro de 2017. Disponível online em: <http://www.sintrafesc.org.br/de-106-artigos-alterados-69-favorecem-empregadores-afirma-juiz-do-trabalho-de-florianopolis-sobre-reforma-trabalhista/>

BRASIL. lei n. 13467, de 13 de jul. de 2017. **Reforma Trabalhista**. Diário Oficial da União. Michel Temer. [S.l.], p. 1-1, jul. 2017. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2017/lei-13467-13-julho-2017-785204-publicacaooriginal-153369-pl.html>>. Acesso em: 30 set. 2018.

BRASIL. lei n. 5452, de 01 de maio de 1943. Diário Oficial da União. **Consolidação das Leis do Trabalho**. [S.l.], p. 1-53, maio. 1943. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 25 set. 2018.

CAVEDON, Neusa Rolita; PIRES, Rosa Paula. **“O pão nosso de cada dia”**: as representações sociais sobre a vida familiar e profissional dos trabalhadores na indústria da panificação. Porto Alegre, 2004. 20 p.

DURKHEIM, Émile. **As regras do método sociológico**. França, 1895. Versão online disponível em: http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/2010/sugestao_leitura/sociologia/regras_metodo_sociologico.pdf

EXAME. **Falta de mão de obra especializada pode limitar o crescimento do Brasil**. Revista online Abril, 25 de novembro de 2019. Acessado em 15 de dezembro de 2019. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/economia/falta-de-mao-de-obra-especializada-pode-limitar-crescimento-do-brasil/>

FIGARO, Roseli. **Comunicação e Trabalho**: binômio teórico produtivo para as pesquisas de recepção. *Mediaciones Sociales*, [S.l.], p. 23-49, jan. 2009. Disponível em: <<http://revistas.ucm.es/index.php/MESO/article/view/MESO0909120023A/21200>>. Acesso em: 06 out. 2018.

GODOY, Arilda Schmidt. **Introdução à Pesquisa Qualitativa e Suas Possibilidades**. *RAE Rrtigos*, [S.l.], p. 57-63, mar. 1995. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n2/a08v35n2.pdf>>. Acesso em: 06 out. 2018.

JODELET, Denise. **Representações Sociais**: Um domínio em expansão. *Cad. Saúde Pública* Rio de Janeiro, p. 300-308, jul. 1993.

KLEIN, Fabio Alvim; MASCARENHAS, André Ofenhejm. *Rev. Adm. Pública* vol.50 no.1 Rio de Janeiro Jan./Feb. 2016. Versão online em: <http://www.scielo.br/pdf/rap/v50n1/0034-7612-rap-50-01-00017.pdf>

MARKOVÁ, Ivana; MOSCOVICI, Serge. **Presenting Social Representations: A Conversation**. SAGE Publications, London, v. 4, p. 371-410, jan. 1998.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009.

MOSCOVICI, Serge. **A Psicanálise, sua imagem e seu público**. Editora Vozes, 2012. p.458.

MAZZOTTI, Alda Judith. **Representações sociais**: desenvolvimentos atuais e aplicações à educação. In: CANDAU, V. M. (Org). *Linguagem: espaços e tempo no ensinar e aprender*. In: ENCONTRO NACIONAL DE DIDÁTICA E PRÁTICA DE ENSINO (ENDIPE), 10., Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: LP&A, 2000.

MAZZOTTI, Alda Judith. **Representações Sociais**: Aspectos Teóricos e Aplicações à Educação. *Revista Em Aberto*, Brasília, p. 60-78, jan. 1994.

NASCIMENTO-SCHULZE, Clélia Maria; CAMARGO, Erigido Vizeu. **Psicologia social, representações sociais e métodos**. *Temas psicol.*, Ribeirão Preto, v. 8, n. 3, p. 287-299, dez. 2000. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413389X2000000300007&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 06 dez. 2018.

OLIVEIRA, Márcio de. **O conceito das Representações Coletivas**: uma trajetória da divisão do trabalho às formas elementares. Debates do NER, Porto Alegre, Ano 13, N.22, p.67-94, jul/ dez 2012.

SILVA, Josélia Rita da; BALASSIANO, Moisés; SILVA, Alfredo Rodrigues Leite da. **Burocrata proteano: articulações de carreira em torno e além do setor público**. Rev. adm. contemp., Curitiba, v. 18, n. 1, p. 01-19, fev. 2014. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552014000100002&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 06 dez. 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552014000100002>.

SILVA, Luiza Fritzen. **Modernização ou retrocesso**: A Reforma Trabalhista no The Intercept Brasil e na Folha de S. Paulo Online, Trabalho de Conclusão do curso de Jornalismo pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2017. Versão online disponível em: <file:///C:/Users/Kare/Desktop/tcc%20luiza%20silva%20jornalismo%20e%20reforma%20trab.pdf>

SITE INSTITUCIONAL HCPA: <https://www.hcpa.edu.br/institucional/institucional-apresentacao/institucional-apresentacao-principais-numeros>

SPINK, Mary Jane P. **O conceito de representação social na abordagem psicossocial**. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, p. 300-308, Sept. 1993. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X1993000300017&lng=en&nrm=iso>. access on 06 Dec. 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-311X1993000300017>.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria. **Sentidos e significados do trabalho**: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. Psicologia & Sociedade, [S.l.], p. 38-46, jan. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea07>>. Acesso em: 06 out. 2018.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO. **História: A criação da CLT**. TRT-24 JUSBRASIL, online em: <https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>

VELOSO, Elza Fátima Rosa; DUTRA, Joel Souza. **Evolução do conceito de carreira e sua aplicação para a organização e para as pessoas**. Gestão de carreiras na empresa contemporânea, 2010, 33p.

VINUTO, J. **A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto**. Temáticas, n. 44, 2016.

APÊNDICE

ROTEIRO DAS ENTREVISTAS

HISTÓRICO DE TRABALHO

1. Fale um pouco da sua trajetória profissional até o momento da sua entrada no HCPA
2. Fale sobre a sua trajetória no HCPA e por quais setores já passou
3. Qual é o seu cargo atual no HCPA? Há quanto tempo?
4. Fale um pouco sobre os seus planos de atuação futura, seja dentro ou fora do HCPA

CONDIÇÕES DE TRABALHO

5. Fale sobre sua rotina de trabalho (carga horária, escalas, tarefas, ...)
6. Fale sobre as condições materiais de trabalho oferecidas pelo HCPA
7. Fale sobre a retribuição (salário e benefícios) oferecida pelo HCPA (não precisa detalhar o salário, fale apenas de sua percepção)
8. Você tem um plano de carreira? Quais as suas perspectivas de progressão?

SIGNIFICADOS E IDENTIDADE DE TRABALHO

9. Como você se identifica enquanto trabalhador?
10. O que significa, para você, ser:
 - a) trabalhador do HCPA
 - b) servidor público
 - c) celetista
11. Quando você se apresenta como trabalhador do HCPA, o que você acha que as pessoas pensam de você, do seu trabalho?
12. Você se sente reconhecido como trabalhador do HCPA?
13. Quais são as melhores e as piores coisas do seu trabalho?

REFORMA TRABALHISTA

14. Como você se sente a respeito da reforma trabalhista?
15. Você concorda com a reforma? Em que pontos? Discorda? Em que pontos?
16. Você percebeu alterações no seu trabalho após a vigência da reforma? Se sim, quais?
17. Você percebeu alterações nas suas perspectivas de carreira após a reforma? Se sim, quais?

PERFIL DO ENTREVISTADO

18. Gênero
19. Idade
20. Escolaridade
21. Tempo de serviço no HCPA

