

3

Metodologia da pesquisa

Este capítulo descreve os princípios metodológicos adotados no estudo, tais como, a estratégia de investigação adotada, os procedimentos escolhidos para a seleção dos sujeitos, para a coleta de dados, a tabulação e análise dos dados, além de tecer considerações sobre as possíveis limitações resultantes da adoção deste método de pesquisa.

3.1.

Tipo da pesquisa

Conforme destacado por Guibert e Jumel (1997), no que tange à forma de estruturação e encadeamento do pensamento, esta dissertação foi construída, tendo como ponto de partida suposições inspiradas em uma revisão preliminar da literatura sobre a temática contrato psicológico. Estas suposições delimitaram o objeto do estudo e, posteriormente, balizaram a pesquisa de campo e análise dos resultados. Os dados foram obtidos através de questionários semi-estruturados aplicados em recém-contratados de nível médio e superior das duas primeiras turmas do programa de desenvolvimento de novos empregados de uma empresa estatal brasileira, pertencente ao segmento bancário, com sede no Rio de Janeiro no período de janeiro de 2008 a junho de 2009.

Para o objetivo proposto pelo estudo, o tipo de pesquisa que pareceu mais adequada foi a pesquisa qualitativa. Segundo Creswell (2007) a pesquisa qualitativa é interpretativa, ou seja, o pesquisador analisa os dados obtidos visando identificar temas e categorias, tirar conclusões sobre seu significado e elaborar um entendimento sobre um tema. Ainda de acordo com o autor, o estudo qualitativo pressupõe uso de uma abordagem qualitativa emergente, coleta de dados em um ambiente natural, análise de dados indutiva e estabelecimento de padrões ou temas, o que parece estar em linha com o que é necessário nessa pesquisa para a análise das respostas aos questionários. O relatório final incluiu, além dos relatos dos participantes, a reflexão do pesquisador e uma detalhada descrição e interpretação dos principais fatores

identificados na pesquisa que contribuem o entendimento do processo de construção do contrato psicológico, no estudo de caso selecionado.

Godoy (1995) destaca que a análise qualitativa permite ao pesquisador fazer um estudo de caso, uma pesquisa documental e mesmo a etnografia. A pesquisa qualitativa procura ouvir o que as pessoas têm a nos dizer sobre o assunto relacionado, explorando suas idéias e preocupações sobre o entendimento do tema. Em resumo, sua principal contribuição é entender o fenômeno que é observado; entender o contexto no qual a ação dos participantes se desenvolve.

3.2. Estratégia de investigação

O estudo de caso representa a estratégia escolhida para a presente dissertação porque se colocaram questões de “como” e “porque” relacionadas aos fatores que contribuem para a construção do contrato psicológico, em uma empresa do setor público, pertencente ao segmento bancário. Outro importante aspecto que indica porque a estratégia de investigação, baseada em um estudo de caso, pareceu ser mais adequada é a vantagem destacada por Yin (2005) do estudo de caso possibilitar a análise de um fenômeno contemporâneo inserido dentro do seu contexto real, onde o pesquisador tem pouco controle sobre os acontecimentos. De forma objetiva, a opção pelo estudo de caso surgiu do desejo de realizar uma investigação que preservasse as características holísticas e significativas dos acontecimentos da vida real – no caso específico os fatores de construção do contrato psicológico numa empresa estatal.

De acordo com Creswell (2007) no estudo de caso o pesquisador explora em profundidade uma atividade, processo ou uma ou mais pessoas. O pesquisador utiliza-se de diversos procedimentos para a coleta dos dados como entrevistas individuais ou coletivas, observação, formulários, questionários, documentos etc. De acordo com o propósito, a presente análise é do tipo instrumental (Creswell, 2007) com estudo de caso único, analisando uma empresa que, no período de janeiro de 2008 a junho de 2009, renovou 37% do seu quadro de pessoal efetivo, com a contratação de mais de 585 empregados, para os cargos de nível médio e superior, com diversas formações.

Uma vez que se manteve o foco principal sobre os indivíduos e não sobre as características da empresa ou do programa em si, optou-se, por razões éticas, por omitir o nome verdadeiro da organização, a qual passará a ser denominada DESENVOLVIMENTO. Trata-se de empresa que, em especial nos últimos dois anos, tem realizado importantes investimentos na renovação do quadro de pessoal, na modernização de seus processos, na revisão do seu planejamento estratégico e de sua gestão de recursos humanos.

A abordagem teórica deste estudo foi balizada em consulta a livros, periódicos e publicações científicas relacionadas ao tema em questão. Na revisão da literatura foi dada maior ênfase à abordagem do contrato psicológico, dada a relevância da teoria na aplicação no estudo de caso. Também foram pesquisados temas relacionados a violações ou quebras do contrato psicológico. Sem esta fundamentação teórica, não seria possível analisar com a profundidade necessária a pesquisa de campo efetuada a *posteriori*.

Há também na investigação características de observação participante (Vergara, 2005), uma vez que a autora é funcionária da empresa desde 2004 e durante todo o período da pesquisa foi responsável pela equipe de desenvolvimento de recursos humanos que tratava dos novos empregados nessa organização.

3.3. Papel da pesquisadora

Minha contribuição para o estudo se dá devido ao fato de ter participado ativamente do processo de renovação do quadro funcional da DESENVOLVIMENTO, no período delimitado da pesquisa, como Gerente de Desenvolvimento de Recursos Humanos, dentro da Área de Recursos Humanos. Essa participação, ao mesmo tempo em que permitiu maior familiaridade com o tema e proximidade com os respondentes, possivelmente trouxe vieses à análise dos dados, não obstante meu esforço em minimizá-los. Apesar dos riscos inerentes a condição de “*insider*”, acredito que o entendimento aprofundado do assunto, que procurei construir na presente dissertação, poderá permitir uma melhor análise crítica dos principais fatores que contribuem para a construção do contrato psicológico na DESENVOLVIMENTO; auxiliar na tomada de decisões estratégicas em relação à gestão de recursos humanos para o futuro da organização, além de apresentar lições aprendidas que podem ser utilizadas em outras empresas.

3.4. Universo e seleção dos sujeitos

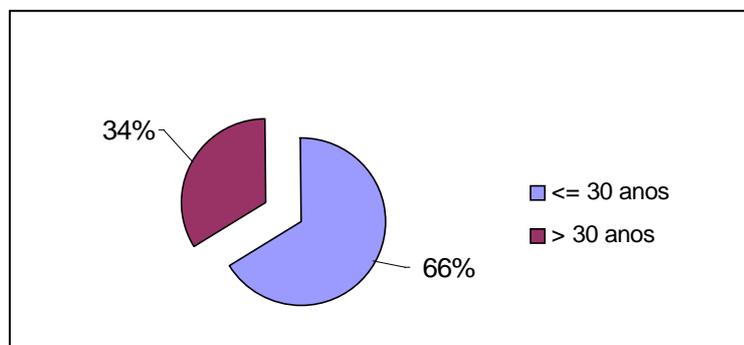
Como o objetivo do estudo foi identificar os fatores que contribuem para a formação do contrato psicológico - apesar da literatura ser pouco específica sobre a questão do tempo necessário para a formação inicial do contrato - optamos por selecionar indivíduos recém-contratados, assim, o universo do estudo foi de todos os empregados contratados no período de janeiro de 2008 a junho de 2009.

Entretanto por limitações de tempo, a pesquisa limitou-se a duas turmas do programa de desenvolvimento de novos empregados. Foram selecionadas as duas primeiras turmas do programa de desenvolvimento dos novos empregados de cada ano, porque nelas se encontram os primeiros colocados do cadastro de reserva de cada formação. Esses indivíduos possivelmente representam aqueles que têm maior empregabilidade, isto é, maior capacidade ou habilidade de se manter empregados ou maiores chances de recolocação no mercado de trabalho, no caso de uma possível ocorrência de violação do contrato psicológico, daí o interesse em focalizá-los. Também deve ser destacado que o fato de se ter escolhido duas turmas do programa permite diluir a identificação de alguns fatores presentes no contexto de cada admissão, permitindo que os dados possam ser extrapolados para um horizonte de prazo maior.

Considerando a ênfase do estudo nos fatores que contribuem para a construção do contrato psicológico foi feito um novo recorte, selecionando-se o conjunto de profissionais admitidos para cargos com exigência mínima de nível superior, tendo em vista a constatação de que a grande maioria dos empregados admitidos para os cargos de nível médio, em especial os indivíduos mais jovens, estão na organização de passagem, pois se encontram em fase de conclusão de curso superior, para, logo em seguida, prestar concurso para cargos de nível superior ou ir para a iniciativa privada, ou fizeram o concurso de nível médio como meio de recolocação no mercado de trabalho mas estão se preparando para outros concursos de nível superior. Alguns desses indivíduos assumiram seus cargos, mas já estão fazendo processo admissional para outros concursos, ou seja, estes empregados, em sua maioria, não têm a intenção de estabelecer um vínculo com a instituição, *a priori*, o que diminui o interesse um olhar sua ligação com a organização.

Representando a quase totalidade dos empregados admitidos para os cargos com exigência mínima de nível superior nas turmas selecionadas para o estudo foram estudados 97 empregados recém-admitidos. O Quadro 6 apresenta um sumário do perfil de todos os selecionados que, por questões éticas, não são identificados nas análises. Os dados observados indicam que eles têm entre 22 e 60 anos de idade, com média em torno de 30 anos, ou 29 anos, desconsiderando os dois empregados com faixa etária muito acima da média (duas pessoas como ponto fora da curva no que tange a faixa etária), sendo verificada uma homogeneidade da amostra no que se refere a idade, com alta concentração na faixa etária 22 a 30 anos, correspondendo a 66% da amostra, conforme exposto no Gráfico 3.

Gráfico 3 – Distribuição por Faixa Etária



Fonte: Própria

O tempo de experiência profissional anterior apresentado por esses indivíduos é de aproximadamente seis anos, variando de 0 a 30 anos de experiência profissional anterior; dos quais nove tinham a DESENVOLVIMENTO como primeiro emprego e quatorze respondentes informaram que tinham a prática acadêmica como outra fonte de renda.

Quadro 4 - Sumário do Perfil dos Respondentes

Entrevistado	Idade	Gênero	Naturalidade	Estado Civil	Filhos	Cargo na empresa	Tempo de experiência (anos)	Setor/Experiência Prévia
Entrevistado 1	26	M	Região SE	Solteiro	0	Economista	1	Público
Entrevistado 2	30	M	Região SE	Solteiro	0	Economista	5	Privado/Público
Entrevistado 3	25	M	Região SE	Solteiro	0	Advogado	5	Público
Entrevistado 4	23	M	Região SE	Solteiro	0	Administrador	0	Público
Entrevistado 5	25	F	Região CO	Solteiro	0	Economista	1	Público
Entrevistado 6	27	F	Região SE	Solteiro	0	Economista	0	Público
Entrevistado 7	22	M	Região S	Solteiro	0	Administrador	1	Público
Entrevistado 8	25	M	Região CO	Solteiro	0	Economista	0	Público
Entrevistado 9	22	F	Região SE	Solteiro	0	Economista	0	Sem experiência
Entrevistado 10	30	F	Região NE	Casado	0	Administrador	10	Privado/Público
Entrevistado 11	26	M	Região NE	Solteiro	0	Economista	2	Privado
Entrevistado 12	29	M	Região SE	Casado	1	Administrador	12	Privado/Público
Entrevistado 13	30	M	Região SE	Solteiro	0	Administrador	8	Privado
Entrevistado 14	27	F	Região SE	Solteiro	0	Economista	3	Privado/Público
Entrevistado 15	25	M	Região SE	Solteiro	0	Administrador	3	Privado
Entrevistado 16	26	M	Região SE	Solteiro	0	Advogado	3	Público
Entrevistado 17	28	M	Região SE	Solteiro	1	Advogado	2	Privado/Público
Entrevistado 18	25	M	Região SE	Solteiro	0	Advogado	0	Sem experiência
Entrevistado 19	26	F	Região SE	Solteiro	0	Advogado	2	Privado/Público
Entrevistado 20	28	F	Região SE	Solteiro	0	Advogado	5	Privado
Entrevistado 21	26	M	Região SE	Solteiro	0	Engenheiro	3	Privado
Entrevistado 22	30	M	Região SE	Solteiro	0	Técnico de Comunicação	10	Privado/Público
Entrevistado 23	30	F	Região SE	Casado	0	Advogado	7	Privado
Entrevistado 24	24	M	Região SE	Solteiro	0	Economista	0	Sem experiência
Entrevistado 25	28	M	Região SE	Solteiro	0	Economista	2	Privado/Público
Entrevistado 26	35	F	Região SE	Casado	1	Engenheiro	14	Privado
Entrevistado 27	40	M	Região SE	Solteiro	0	Advogado	2	Privado/Público
Entrevistado 28	49	M	Região SE	Solteiro	0	Geólogo	23	Privado/Público
Entrevistado 29	35	M	Região SE	Casado	0	Analista de sistemas - Suporte	10	Privado

Quadro 4 - Sumário do Perfil dos Respondentes (continuação1)

Entrevistado	Idade	Gênero	Naturalidade	Estado Civil	Filhos	Cargo na empresa	Tempo de experiência (anos)	Setor/Experiência Prévia
Entrevistado 30	34	M	Região SE	Solteiro	0	Economista	1	Público
Entrevistado 31	48	M	Região SE	Divorciado	1	Analista de Sistemas - Suporte	20	Privado
Entrevistado 32	40	M	Região SE	Casado	1	Analista de sistemas	10	Privado
Entrevistado 33	36	F	Região SE	Casado	0	Administrador	11	Privado
Entrevistado 34	31	F	Região SE	Solteiro	0	Administrador	10	Privado
Entrevistado 35	40	M	Região SE	Solteiro	1	Administrador	20	Público
Entrevistado 36	41	M	Região SE	Casado	0	Administrador	12	Privado
Entrevistado 37	32	M	Região SE	Solteiro	1	Administrador	10	Privado/Público
Entrevistado 38	28	M	Região SE	Solteiro	0	Economista	0	Sem experiência
Entrevistado 39	30	M	Região SE	Solteiro	0	Administrador	4	Privado
Entrevistado 40	27	F	Região NE	Solteiro	0	Administrador	8	Público
Entrevistado 41	27	M	Região NE	Solteiro	0	Advogado	0	Público
Entrevistado 42	27	F	Região SE	Solteiro	0	Contador	2	Privado
Entrevistado 43	27	M	Região SE	Solteiro	0	Economista	0	Sem experiência
Entrevistado 44	25	M	Região SE	Solteiro	0	Economista	1	Privado
Entrevistado 45	25	F	Região CO	Solteiro	0	Engenheiro Eletrônico	3	Público
Entrevistado 46	25	M	Região SE	Solteiro	0	Engenheiro	6	Privado/Público
Entrevistado 47	25	F	Região NE	Solteiro	0	Engenheiro	0	Sem experiência
Entrevistado 48	25	M	Região SE	Solteiro	0	Economista	0	Sem experiência
Entrevistado 49	23	M	Região SE	Solteiro	0	Engenheiro	0	Privado
Entrevistado 50	25	M	Região SE	Solteiro	0	Engenheiro	3	Público
Entrevistado 51	23	M	Região SE	Solteiro	0	Administrador	1	Privado
Entrevistado 52	23	M	Região SE	Solteiro	0	Administrador	1	Privado
Entrevistado 53	23	F	Região SE	Solteiro	0	Engenheiro	1	Privado/Público
Entrevistado 54	22	M	Região SE	Solteiro	0	Economista	1	Público
Entrevistado 55	23	M	Região SE	Solteiro	0	Administrador	2	Privado
Entrevistado 56	30	M	Região SE	Solteiro	0	Engenheiro	5	Privado/Público
Entrevistado 57	30	M	Região CO	Casado	1	Engenheiro	8	Privado/Público
Entrevistado 58	29	F	Região SE	Casado	1	Técnico de Comunicação	4	Privado

Quadro 4 - Sumário do Perfil dos Respondentes (continuação 2)

Entrevistado	Idade	Gênero	Naturalidade	Estado Civil	Filhos	Cargo na empresa	Tempo de experiência (anos)	Setor/Experiência Prévia
Entrevistado 59	28	M	Região SE	Solteiro	0	Engenheiro Eletrônico	3	Público
Entrevistado 60	28	M	Região SE	Casado	0	Engenheiro	4	Privado
Entrevistado 61	27	M	Região SE	Casado	0	Engenheiro	5	Privado
Entrevistado 62	27	M	Região SE	Solteiro	0	Engenheiro	5	Público
Entrevistado 63	27	M	Região SE	Solteiro	0	Contador	7	Privado
Entrevistado 64	26	M	Região SE	Solteiro	0	Advogado	0	Sem experiência
Entrevistado 65	26	M	Região SE	Solteiro	0	Contador	4	Privado
Entrevistado 66	25	M	Região SE	Solteiro	0	Advogado	2	Público
Entrevistado 67	25	M	Região SE	Solteiro	0	Engenheiro	2	Público
Entrevistado 68	25	F	Região SE	Solteiro	0	Engenheiro	3	Público
Entrevistado 69	24	F	Região SE	Solteiro	0	Geólogo	1	Público
Entrevistado 70	24	M	Região SE	Solteiro	0	Engenheiro	5	Privado
Entrevistado 71	24	M	Região SE	Solteiro	0	Administrador	4	Privado
Entrevistado 72	24	F	Região NE	Solteiro	0	Bibliotecário	1	Público
Entrevistado 73	23	M	Região SE	Solteiro	0	Economista	0	Sem experiência
Entrevistado 74	23	M	Região SE	Solteiro	0	Engenheiro	1	Privado/Público
Entrevistado 75	25	M	Região NE	Solteiro	0	Contador	4	Público
Entrevistado 76	60	M	Região SE	Casado	2	Engenheiro	30	Privado/Público
Entrevistado 77	44	M	Região SE	Casado	2	Engenheiro	22	Privado
Entrevistado 78	35	M	Região SE	Casado	0	Engenheiro	10	Privado
Entrevistado 79	31	M	Região SE	Solteiro	0	Administrador	10	Privado
Entrevistado 80	32	M	Região SE	Casado	1	Engenheiro	7	Privado
Entrevistado 81	36	M	Região SE	Casado	1	Engenheiro	15	Privado
Entrevistado 82	38	F	Região SE	Solteiro	0	Engenheiro	13	Privado
Entrevistado 83	32	F	Região SE	Casado	0	Engenheiro	6	Privado/Público
Entrevistado 84	36	M	Região SE	Solteiro	0	Engenheiro	10	Público
Entrevistado 85	34	M	Região SE	Solteiro	0	Administrador	10	Público
Entrevistado 86	41	M	Região SE	Casado	0	Engenheiro	18	Privado
Entrevistado 87	34	M	Região SE	Casado	1	Engenheiro	12	Privado
Entrevistado 88	34	F	Região SE	Solteiro	0	Bibliotecário	12	Privado/Público

Quadro 4 - Sumário do Perfil dos Respondentes (continuação 3)

Entrevistado	Idade	Gênero	Naturalidade	Estado Civil	Filhos	Cargo na empresa	Tempo de experiência (anos)	Setor/Experiência Prévia
Entrevistado 89	41	F	Região SE	Solteiro	0	Contador	17	Privado
Entrevistado 90	47	M	Região SE	Casado	2	Contador	1	Público
Entrevistado 91	33	M	Região CO	Casado	1	Engenheiro	8	Privado/Público
Entrevistado 92	37	M	Região SE	Casado	0	Engenheiro	15	Privado
Entrevistado 93	51	M	Região SE	Solteiro	0	Engenheiro	30	Privado/Público
Entrevistado 94	35	M	Região SE	Casado	0	Engenheiro	10	Público
Entrevistado 95	39	M	Região SE	União estável	0	Engenheiro	16	Privado/Público
Entrevistado 96	31	M	Região SE	Casado	0	Administrador	3	Público
Entrevistado 97	28	M	Região SE	Casado	0	Administrador	9	Privado

Com o objetivo de melhor identificar o grupo estudado, apresentamos o perfil consolidado no Quadro 4. Observamos que o estado civil preponderante é solteiro, sem filhos e que a maioria cursou o nível superior em universidades públicas. Constatamos que na medida em que nos afastamos das primeiras colocações em cada formação, a idade média aumenta.

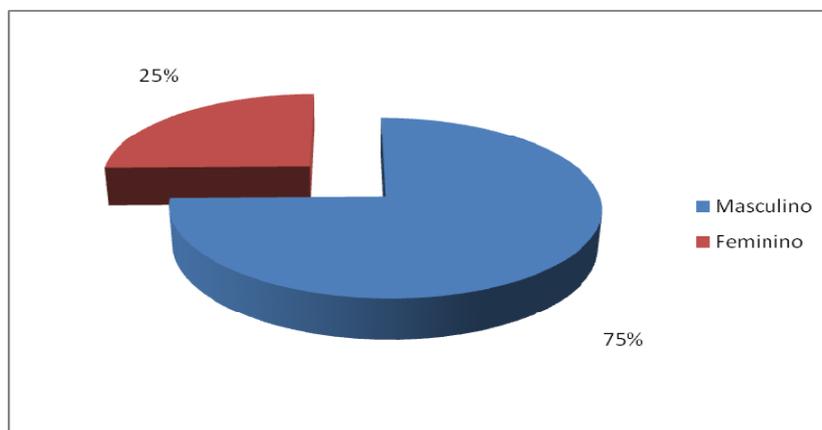
Quadro 5 – Perfis dos Respondentes Consolidado

Gênero	Quantidade	Idade média (anos)	Naturalidade	Estado civil	Quantidade média de filhos	Universidade preponderante	Tempo de experiência médio (anos)	Experiência prévia
Masculino	73	30,6	90% região SE	70% solteiro	79% sem filhos	pública	7	39% exclusivamente setor privado
Feminino	24	28,7	75% região SE	75% solteira	92% sem filhos	pública	6	38% exclusivamente setor privado
Total	97	30,2	86% região SE	73% solteiro	83% sem filhos	pública	6	39% exclusivamente setor privado

Fonte: Própria

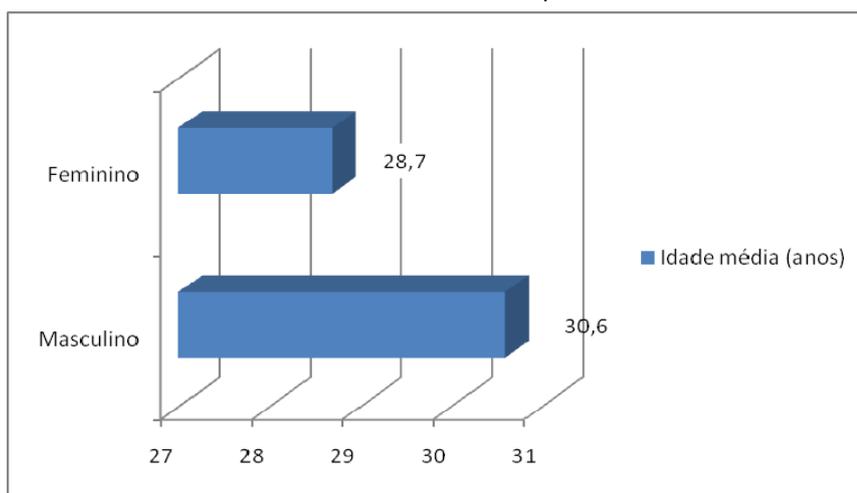
Os dados observados apresentam predominância do sexo masculino, sendo 73 homens e apenas 24 mulheres, com idade média ligeiramente inferior para o sexo feminino, conforme apresentado nos Gráficos 4 e 5, a seguir.

Gráfico 4 – Distribuição por Gênero



Fonte: Própria

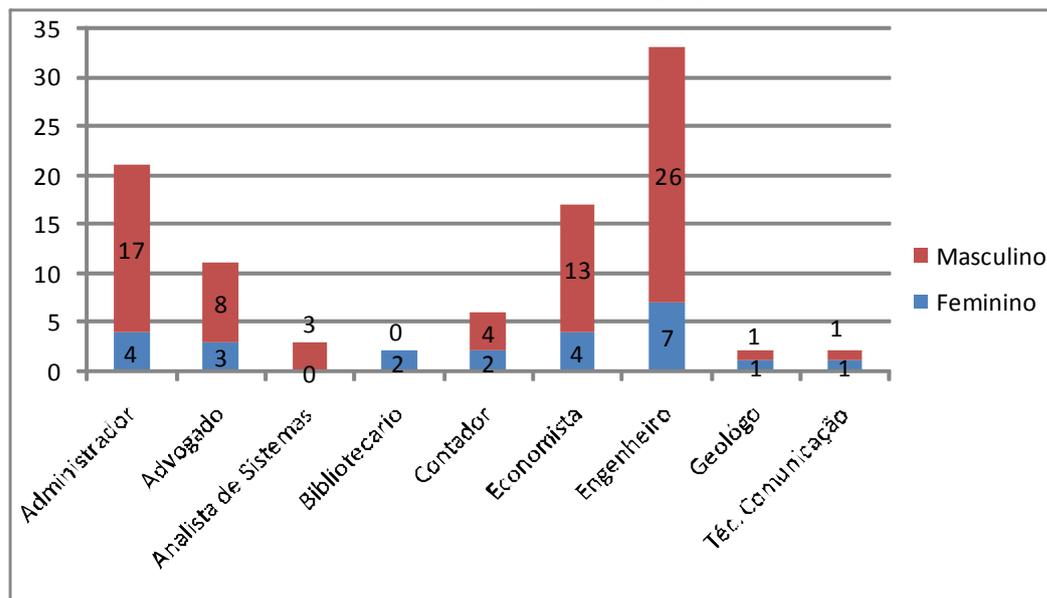
Gráfico 5 – Idade Média por Gênero



Fonte: Própria

Como foi observada uma variedade de cargos (nove, no total), optamos pela forma gráfica de apresentação para facilitar a identificação da formação do grupo, apresentada no Gráfico 6. Vale ressaltar que havia uma demanda reprimida da organização em estudo para o cargo de engenheiro, em virtude da ocorrência de liminares judiciais no concurso realizado anteriormente, o que explica a concentração nessa formação nas turmas selecionadas. Como esse foi um fato isolado, é muito improvável que essa característica se apresente em outras turmas.

Gráfico 6 – Distribuição dos Cargos por Gênero



Fonte: Própria

Conforme pode ser constatado, a seleção das duas turmas reflete uma variedade de perfis em termos de variáveis como gênero, idade, naturalidade, tempo de experiência prévia a admissão na DESENVOLVIMENTO, formação e tipos de vínculos empregatícios nas quais haviam predominantemente trabalhado antes de ingressarem na organização, cobrindo assim um espectro significativo para a captação de possíveis diferenças acerca dos principais aspectos que contribuem para a formação do contrato psicológico e, também, sendo representativo do universo de empregados admitidos para os cargos com exigência mínima de nível superior no período em estudo.

3.5. Procedimento de coleta de dados

A coleta de dados constitui-se em etapa muito importante para este estudo, pois contribuiu para a definição do caminho da pesquisa. Toda a análise realizada posteriormente, apresentada no capítulo seguinte, foi fundamentada nos dados coletados. Segundo Yin (1986) negligenciar a importância desta etapa é aumentar os riscos de fracasso da pesquisa. Portanto, Yin (1986) propõe três princípios gerais para essa etapa, a saber: (1) utilizar múltiplas fontes de evidência; (2) criar um banco de dados de estudo e (3) manter uma corrente de evidências.

Para a obtenção de evidências foram utilizados: (1) questionários individuais; (2) informações divulgadas no *site* da empresa na *internet*; (3) documentos diversos, dentre os quais as normas internas da empresa, as informações disponíveis no material de admissão, bem como os relatórios anuais da empresa de 2007 a 2009 e (4) observação direta do programa de desenvolvimento dos novos empregados, com duração de 35 horas cada turma.

Vergara (2005) classifica as entrevistas segundo seus estilos entre: (1) informal, o qual se evidencia através de “conversa jogada fora”, mas com um propósito específico; (2) focalizado, o qual é tão pouco estruturado quanto o informal, porém é limitante quanto aos assuntos conversados; ou (3) por pauta, para o qual os pontos a serem explorados são agendados previamente para a discussão.

Para a primeira etapa da obtenção de evidências, em função da abordagem exploratória e da necessidade de concentração no tema a ser analisado, foi utilizado o método focalizado, através de questionários individuais semi-estruturado, com o objetivo de tornar a análise a ser realizada mais clara para o leitor, conforme apresentado no Anexo 1. O questionário compreendeu duas partes, a saber: (1) perguntas fechadas com vistas à identificação do perfil do respondente e (2) perguntas abertas, desenvolvidas à luz do referencial teórico utilizado, considerando-se as principais questões e atributos teóricos que deveriam ser verificados.

As perguntas fechadas com o objetivo de identificar o perfil do novo empregado compreenderam questões relacionadas à idade; sexo; naturalidade; estado civil; filhos; formação acadêmica; universidade; cargo de admissão na DESENVOLVIMENTO; tempo de experiência profissional e experiência profissional anterior a empresa.

Por sua vez, as perguntas abertas, compreenderam questões relacionadas à motivação para participar do concurso público de seleção; à imagem percebida da empresa e dos empregados; às fontes de informação utilizadas pelos indivíduos para a decisão de participar do processo seletivo; principais pontos positivos percebidos na empresa; oportunidades de melhoria identificadas na empresa; principais expectativas dos entrevistados na relação com a empresa; expectativas quanto ao futuro e motivações que levariam as pessoas a deixarem a empresa.

A obtenção dos dados de pesquisa ocorreu durante o projeto de integração dos novos empregados, realizado na primeira semana do empregado na organização, imediatamente após a sua contratação, e que tem como principais objetivos a socialização dos novos empregados; a ampliação da visão institucional; a transmissão da cultura e valores da organização e o fornecimento de uma visão geral sobre estratégia, objetivos, estrutura, políticas e linhas de atuação da organização, visando facilitar a compreensão das atividades desenvolvidas pelas diversas áreas da DESENVOLVIMENTO, sendo por isso considerado o momento mais apropriado para a coleta de evidências dessas etapas para o objetivo proposto dessa pesquisa, ou seja, para identificar quais fatores contribuem para a formação inicial do contrato psicológico.

Os outros dois princípios propostos por Yin (1986) para coleta e análise dos dados, quais sejam a criação de um banco de dados de estudo e a manutenção de uma corrente de evidências estão descritos no tópico a seguir.

3.6. Tabulação e análise dos dados

O processo de análise é fundamental para que todos os dados obtidos possam ser revertidos em conclusões que sejam úteis para os agentes que tenham o interesse em aprender com este tema, conclusões estas que serão apresentadas no fechamento deste trabalho, no Capítulo 5 e que servirão como base para futuras recomendações de estudo.

Para a identificação do perfil do grupo, assim como suas principais características, foram tabulados em excel todos os dados coletados nas questões fechadas, o que nos permitiu traçar um perfil consolidado do grupo, já apresentado no tópico 3.4.

Para o tratamento dos dados obtidos por meio das questões abertas do questionário, primeiro foi feita uma leitura completa de todos os comentários escritos pelos 97 sujeitos, depois, os comentários foram elencados em excel, de acordo com os significados dos trechos das narrativas que surgiram a partir das temáticas propostas nas questões e constructos teóricos que foram identificados. Para exemplificar essa categorização, pode-se mencionar que, com relação aos fatores que motivaram os novos empregados a participar do processo seletivo, foram destacados 27 trechos das narrativas significativos, sendo que alguns foram citados por diversas pessoas, dessa forma, também foi registrado cada vez que o mesmo trecho aparecia no discurso, por exemplo, a imagem bem sucedida da empresa foi citada por 36 respondentes.

Entretanto, foi observado que vários trechos de narrativas elencados apresentavam um mesmo conceito em seu conteúdo. Portanto, os mesmos foram categorizados de acordo com o seu conteúdo principal, possibilitando um entendimento mais estruturado para cada temática proposta. Por exemplo, imagem bem sucedida da empresa; natureza da atividade do banco; afinidade com a missão do banco; trabalhar para o desenvolvimento do País e qualidade do corpo funcional foram agrupados na categoria imagem positiva e missão da empresa, tendo sido citados por 62 respondentes, significando que a maior parte dos empregados participantes consideram a imagem bem sucedida e missão da empresa como um fator motivacional para participar do processo de seleção da DESENVOLVIMENTO. Para identificar os fatores que motivaram os novos empregados a participar do processo seletivo foram destacadas nove categorias, a saber: segurança/estabilidade; imagem positiva e missão da empresa; qualidade de vida/gerenciamento do tempo; salários e benefícios e ambiente de trabalho; possibilidade de crescimento/carreira; influência da família/amigos; recolocação no mercado de trabalho; era mais um concurso/apenas para ganhar experiência e outros. Apesar do instrumento de coleta ser composto de perguntas abertas este procedimento permitiu ao pesquisador concatenar e quantificar os dados coletados. Ao esforço de categorização das respostas dos participantes – etapa básica em qualquer pesquisa de natureza qualitativa – aliou-se o recurso de contar as referidas respostas, o que permitiu à autora construir quadros indicando os números associados a cada relato significativo e às categorias identificadas. Mesmo não sendo usual em pesquisas dessa natureza quantificar as respostas obtidas por meio de perguntas abertas, dado o grande volume de questionários analisados, a autora julgou necessária essa quantificação, para facilitar a análise posterior.

Dessa forma, no capítulo de resultados, ao final de cada tema proposto, optou-se por mostrar quadros-resumos dos resultados obtidos nos questionários, de forma a proporcionar o melhor entendimento e facilitar a análise acerca da visão comum ao grupo, permitindo ao leitor compreensão e memorização ao longo da leitura do capítulo. Tais números não devem ser interpretados, todavia, como uma análise quantitativa, mas como uma tentativa de consolidar, de forma mais objetiva, os dados obtidos. Esse processo está representado graficamente no Quadro 6.

Ao término das análises individuais, novamente foi feita uma análise dos pontos escolhidos, mas nesse momento, buscou-se identificar as similaridades e principais diferenças entre os casos já categorizados, relacionando o resultado obtido a luz do modelo conceitual escolhido, resultando, dessa forma, uma corrente de evidências analisadas no capítulo seguinte.

Quadro 6 - Processo de identificação e categorização dos trechos das narrativas em resposta à pergunta
O que o motivou a participar do processo seletivo para a DESENVOLVIMENTO?

Passo 1 - Significados dos trechos das narrativas

Aspectos destacados pelos entrevistados	Qtde
Segurança/estabilidade	38
Imagem da empresa (bem sucedida)	36
Qualidade de vida/gerenciamento do tempo	34
Salários/benefícios	58
Era mais um concurso/apenas ganhar experiência	3
Influência da família/amigos	9
Possibilidade de crescimento/carreira	37
Dificuldade de recolocação no mercado de trabalho	2
Diferentes possibilidades de áreas de atuação	4
Natureza da atividade do banco	1
Carga horária	2
Incentivo a capacitação profissional	1
Afinidade com a missão do banco	11
Trabalhar para o desenvolvimento do País	13
Boas condições de trabalho	3
Qualidade do corpo funcional	1
Horário flexível	1
Aposentadoria	1
Valorização dos funcionários	1
Plano de cargos e salários	1
Ambiente de trabalho	2
Momento atual do país	1
Visão de longo prazo	1
Mudança de área de trabalho	1
Ambiente de trabalho desafiador e motivante	1
Motivos pessoais	1
Mudança na empresa anterior (vendida)	1

265

Passo 2 - Categorização de acordo com seu significado principal

Aspectos destacados pelos entrevistados	Qtde
Segurança/estabilidade	38
Imagem positiva e missão da empresa	62
Qualidade de vida/gerenciamento do tempo	37
Salários e benefícios e ambiente de trabalho	64
Possibilidade de crescimento/carreira	45
Influência da família/amigos	9
Recolocação no mercado de trabalho	4
Era mais um concurso/apenas ganhar experiência	3
Outros	3

265

Passo 3 - Ordem de importância

Passo 4 - Representatividade em relação ao total de entrevistados

Aspectos destacados pelos entrevistados	Qtde	%
Salários e benefícios e ambiente de trabalho	64	66%
Imagem positiva e missão da empresa	62	64%
Possibilidade de crescimento/carreira	45	46%
Segurança/estabilidade	38	39%
Qualidade de vida/gerenciamento do tempo	37	38%
Influência da família/amigos	9	9%
Recolocação no mercado de trabalho	4	4%
Era mais um concurso/apenas ganhar experiência	3	3%
Outros	3	3%

Total de respondentes	97
-----------------------	----

3.7. Limitações do método

Em relação à limitação do método de estudo de caso, há uma impossibilidade de generalização estatística dos resultados. Todavia, isso não invalida a utilização desse método, pois o objetivo maior do estudo de caso é a generalização analítica, já que traz uma contribuição à teoria.

Por sua vez, o tamanho da amostra não pode ser considerado como representativo de todas as pessoas que ingressam no setor público, dado que este compreende uma diversidade de realidades e que cada organização, seja estatal, autarquia, empresa pública, nas suas diversas esferas, federal, estadual ou municipal, apresenta características diferenciadas das demais.

A concentração da idade dos novos empregados na faixa etária de 22 a 30 anos pode ter determinado alguma similaridade quanto à tendência das respostas, uma vez que estes pertencem a uma mesma geração. Num sentido amplo, essas pessoas cresceram num mesmo contexto macro-econômico do país, época do regime democrático, estabilização da moeda, baixos índices inflacionários, também estiveram expostas as mesmas tendências culturais, mudanças políticas e sociais, o que pode diferenciar seu comportamento em termos de compreensão de aspectos como carreira, expectativas, qualidade de vida, tipo de vínculo com a organização e grau de comprometimento.

A idéia é que este trabalho sirva de base para outras discussões sobre o tema contrato psicológico, para estudos de casos comparativos na iniciativa privada e em outras esferas públicas e estudos mais aprofundados desse mesmo grupo em relação à geração a qual pertencem.