

### **3**

## **Metodologia**

Este capítulo descreve os princípios da metodologia adotados no presente estudo, através da apresentação da estratégia de investigação adotada, do objeto de estudo, do papel da investigadora, da pergunta de pesquisa, da escolha dos sujeitos e dos procedimentos utilizados para a coleta e tratamento dos dados obtidos. Além das considerações sobre as possíveis limitações resultantes da escolha deste método de pesquisa.

### **3.1.**

#### **A estratégia de investigação adotada**

A estratégia de investigação adotada foi a pesquisa qualitativa, cujas principais características são utilizar métodos interativos, ser emergente, interpretativa, abrangente, macro analítica, utilizar mais de uma estratégia de investigação e relato holístico, incorporando os significados dos participantes. Na condução desse tipo de pesquisa, seus pesquisadores reconhecem que podem possuir vieses, valores e interesses; o raciocínio utilizado é complexo, multifacetado e simultâneo (CRESWELL, 2007).

A pesquisa qualitativa foi escolhida por se tratar de uma metodologia onde o pesquisador necessita ir até o cenário real do pesquisado para conduzir a pesquisa e melhor compreender os dados sobre o tema a ser pesquisado. Além disso, através desta metodologia, o pesquisador coleta os dados de forma aberta e a partir deles realiza a sua análise com o propósito de desenvolver temas. O pesquisador busca explorar o fenômeno através da forma relatada pelos pesquisados, deixando de lado crenças, preconceitos e juízos de valor (CRESWELL, 2007).

A opção por este método também se baseou na alegação de Creswell (2007), sobre a importância dessa metodologia quando se pretende compreender os fenômenos humanos vividos por um grupo de indivíduos. Como esta estratégia de investigação se caracteriza pela descrição, interpretação e compreensão das expectativas dos indivíduos, objetos do estudo, esta foi considerada a mais adequada para este estudo, visto que o seu propósito foi identificar as expectativas de carreira dos jovens profissionais pertencentes à geração Y.

### **3.2.**

#### **O objeto de estudo**

O objeto do presente estudo foi identificar e analisar as expectativas de carreira dos jovens profissionais integrantes da geração Y, a partir dos seus relatos durante as dezesseis entrevistas semiestruturadas realizadas. Os jovens entrevistados possuíam idades entre 21 e 30 anos, formação superior completa e pelo menos um ano de experiência no mundo corporativo, sem incluir o período de estágio.

### **3.3.**

#### **O papel da pesquisadora**

Segundo Creswell (2007), como a pesquisa qualitativa é interpretativa, o pesquisador acaba por se envolver em uma experiência sustentada e intensa com os participantes. Existe um reconhecimento por parte do pesquisador de que ele possui vieses, interesses e valores ao longo do estudo. Como a pesquisadora é uma profissional que já possui experiência e atua na área de Recursos Humanos há quase 18 anos, é importante destacar que pode ter havido algum tipo de viés no momento da coleta e análise de dados. Apesar de ter buscado, durante a realização das entrevistas, um constante distanciamento em relação à fala dos entrevistados, a pesquisadora entende que a análise e categorização dos dados não estão isentas de sua subjetividade. Entretanto, é importante destacar que houve um esforço da pesquisadora no sentido de procurar ouvir os entrevistados, deixando de lado suas ideias e experiências pré-concebidas.

### **3.4. As perguntas de pesquisa**

As perguntas que foram definidas para a entrevista semiestruturada tiveram como objetivo investigar as expectativas de carreira dos jovens pertencentes à geração Y, bem como o significado que a carreira tem para estes jovens. Durante as entrevistas eram realizadas quatro perguntas de forma aberta, que foram:

- Em sua opinião, o que é carreira?
- O que é para você, fazer carreira dentro de uma empresa?
- Quais são as suas expectativas de carreira?
- O que você espera encontrar numa empresa que te propicie fazer carreira?

A escolha por perguntas abertas teve como intuito evitar o direcionamento da fala dos entrevistados. O objetivo era deixá-los à vontade para falar o que lhes ocorresse acerca do tema da pergunta, isto é, deixar emergir da fala dos entrevistados o que eles julgassem mais importante para comentar.

### **3.5. A escolha dos sujeitos**

Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com dezesseis jovens entre 21 e 30 anos de idade, que possuíam formação superior completa e pelo menos um ano de experiência no mundo corporativo, sem incluir o período de estágio. O quadro abaixo sintetiza o perfil dos entrevistados.

Perfil Entrevistados					
Entrevistado	Sexo	Idade	Graduação	Ano Término Graduação	Tempo Experiência Mundo Corporativo
E01	Masculino	30 anos	Ciências Contábeis	Dezembro 2003	7 anos
E02	Feminino	25 anos	Administração de Empresas	Dezembro 2010	1 ano e 6 meses
E03	Masculino	29 anos	Administração de Empresas	Julho 2004	7 anos
E04	Feminino	24 anos	Comunicação Social	Julho 2009	1 ano e 7 meses
E05	Feminino	25 anos	Administração de Empresas	Dezembro 2009	1 ano
E06	Masculino	30 anos	Filosofia e Ciências Sociais	Dezembro 2005 e Dezembro 2010	12 anos
E07	Masculino	27 anos	Engenharia Mecânica	Dezembro 2010	3 anos
E08	Masculino	28 anos	Psicologia	Dezembro 2006	10 meses
E09	Feminino	28 anos	Psicologia	Julho 2008	3 anos e 6 meses
E10	Masculino	27 anos	Comunicação Social	Dezembro 2008	4 anos
E11	Feminino	29 anos	Psicologia	Dezembro 2005	3 anos e 6 meses
E12	Feminino	26 anos	Administração de Empresas	Julho 2008	3 anos
E13	Feminino	25 anos	Relações Públicas	Dezembro 2006	4 anos e 4 meses
E14	Feminino	24 anos	Turismo	Julho 2009	1 ano e 7 meses
E15	Masculino	29 anos	Administração de Empresas	Dezembro 2003	8 anos e 6 meses
E16	Feminino	23 anos	Engenharia de Produção	Dezembro 2010	1 ano e 6 meses

Quadro 4: Perfil Entrevistados

Fonte: Própria

Os critérios de escolha desses jovens foram baseados nas características do perfil do jovem profissional da geração Y, levando em consideração sua faixa etária, formação superior e tempo de experiência no mundo corporativo. O critério de escolha dos sujeitos foi basicamente “bola de neve”, ou seja, entrevistou-se um jovem, que por sua vez, indicou outro com perfil semelhante. De forma complementar recorreu-se a rede social *Facebook*.

Por questões éticas, os nomes dos entrevistados foram preservados e não serão mencionados no estudo.

### 3.6. A coleta e o tratamento dos dados

O procedimento de coleta de dados utilizado foi a entrevista semiestruturada. As entrevistas foram realizadas face a face com os jovens entrantes no mercado de trabalho com a finalidade de extrair as informações sobre as suas expectativas de carreira.

A entrevista semiestruturada era composta das quatro perguntas abertas, já apresentadas no item correspondente. As perguntas foram elaboradas de forma ampla, para evitar o direcionamento do discurso dos jovens entrevistados. Durante algumas entrevistas foram realizadas perguntas adicionais com o propósito de

esclarecer os enunciados e os aspectos que não foram completamente explicitados na fala dos entrevistados, mas evitando-se direcionar as respostas.

Como procedimentos de registro de dados foram utilizadas gravações em áudio das entrevistas e um protocolo de entrevista para registrar informações e realizar anotações durante as mesmas. Estas anotações também serviram de material para as análises realizadas. As entrevistas foram realizadas ao longo de dois meses, tiveram uma duração média de aproximadamente uma hora e, em locais mais tranquilos para evitar a interferência de ruídos do ambiente externo nas gravações das falas dos entrevistados.

Todas as entrevistas foram gravadas e transcritas na sua íntegra. As transcrições foram lidas e analisadas por diversas vezes. A partir destas análises surgiram vários elementos em comum, tanto em relação ao significado da carreira para os jovens entrevistados, quanto em relação as suas expectativas. Os elementos em comum foram categorizados com o objetivo de facilitar a apresentação das análises dos resultados das entrevistas.

### **3.7. Limitações do método**

Um fator de limitação a ser considerado refere-se ao próprio método de coleta de dados escolhido, a entrevista semiestruturada. De acordo com Creswell (2007), este método apresenta as seguintes limitações: provê informações “indiretas” que passam pelo “filtro” do entrevistado; a presença do pesquisador pode interferir nas respostas do entrevistado; os entrevistados, como pessoas, não possuem as mesmas percepções e formas de articular, entre outras.

Como a metodologia definida é norteadada pela capacidade do pesquisador em analisar e categorizar os dados obtidos, apesar de todo o esforço por deixar de lado a experiência e o conhecimento prévio do tema pesquisado, é difícil garantir que a subjetividade da pesquisadora não tenha sido incluída. A análise e categorização reflete uma leitura específica da pesquisadora, a qual se tivesse sido realizada por outro pesquisador, provavelmente seria diferente, apesar dos dados se manterem os mesmos.

Além disso, outros fatores também podem ter contribuído para a limitação do método, como por exemplo, os perfis similares dos entrevistados, em termos de faixa etária e de formação superior completa, os quais podem demonstrar alguma tendência nas respostas fornecidas nas entrevistas. O tamanho da amostra analisada, dezesseis jovens profissionais, também não é tão representativa de todos os jovens pertencentes à geração Y.

No entanto, estas limitações que por um lado viabilizaram a realização da pesquisa, não interferiram, em momento algum, na qualidade e relevância do presente estudo. Visto que o objetivo ao qual este estudo se propõe foi alcançado e servirá de base para futuras discussões acadêmicas sobre as expectativas de carreiras da geração Y e o seu perfil. Além de ser bastante útil para os profissionais de Recursos Humanos redefinirem os programas de atração e retenção, voltados para estes jovens profissionais.