

## **3 Metodologia**

### **3.1. Tipo de pesquisa**

Optou-se, nesse estudo pela pesquisa qualitativa, que procura compreender um fenômeno específico em profundidade. Tal escolha deve-se ao fato de que o seu foco direcionou-se para compreender como os participantes vivenciam a intensificação do trabalho, bem como para identificar seus valores individuais. O objetivo principal da pesquisa foi compreender o fenômeno da intensificação do trabalho e averiguar a possibilidade de identificar um conjunto comum de valores dos indivíduos que o vivenciam. Por entender que a apreensão de tal vivência é uma questão subjetiva, o roteiro inicial para a pesquisa não pode ser rigidamente prescrito antes que a pesquisadora fosse a campo e começasse a coletar os dados. Além disso, considerou-se interessante buscar os dados no ambiente em que os participantes vivenciavam a questão estudada, de modo a aproveitar, adicionalmente, a contribuição de elementos ambientais e estruturais que pudessem influenciar a percepção. Por isso, as informações foram buscadas por meio de conversas pessoais com os sujeitos, em uma interação face-a-face, realizadas, na maioria dos casos, no local de trabalho dos sujeitos ou em locais próximos.

Como descreve Creswell (2010), a idéia fundamental que orienta a pesquisa qualitativa é aprender sobre a questão através das percepções dos participantes da pesquisa, de modo a obter informações relevantes para o tema. A pesquisa qualitativa, para o autor, é uma forma de investigação interpretativa em que os pesquisados e pesquisadores fazem uma interpretação do que enxergam e entendem a respeito do tema. Dessa forma, é possível que emergam diversas visões sobre a questão, uma vez que envolve o relato de múltiplas perspectivas e a identificação de muitos fatores envolvidos. Tendo em vista tal caracterização e o objetivo do presente estudo, optou-se pela realização de entrevistas envolvendo

questões abertas, visando suscitar concepções e opiniões dos participantes a respeito do fenômeno da intensificação do trabalho.

### **3.2. Características do método**

Na pesquisa qualitativa, de acordo com Creswell, (2010), o pesquisador é o principal instrumento na coleta de dados e o foco de estudo são as percepções e as experiências dos participantes, assim como a maneira pela qual eles extraem sentido de suas vidas, por isso a tentativa não é entender uma, mas múltiplas realidades. De acordo com autor, os pesquisadores estão particularmente interessados em entender como as coisas acontecem. Essa tradição de pesquisa baseia-se na utilização de conhecimento tácito (intuitivo e sentido), pois com frequência as nuances das realidades múltiplas podem ser mais apreciadas dessa maneira. Por isso, os dados não são quantificáveis no sentido tradicional da palavra.

Tendo em vista as particularidades do método utilizado no presente trabalho, as entrevistas foram conduzidas tendo como base perguntas amplas de forma a evitar induzir as respostas dos entrevistados, permitindo apreender a espontaneidade com que os conceitos viriam à tona e, dessa forma, ter acesso a respostas menos racionais e planejadas. Entretanto, como sugere Thiollent (1987), a idéia de neutralidade absoluta seria uma ilusão, pois os valores, pensamentos e sentimentos não apenas perpassam, mas constituem todo e qualquer encontro entre as pessoas. Sendo assim, no ponto de vista do autor, o entrevistador não está isento de compreender os resultados de seu trabalho em função de suas limitações pessoais e profissionais. Entretanto, isso não significa descuido com os aspectos éticos, norteadores de sua atuação e com as características técnicas que possibilitam uma maior isenção de influências pessoais do entrevistador.

### 3.3. Seleção dos sujeitos

Na pesquisa qualitativa a seleção dos participantes ou dos locais a serem investigados é intencional com vistas a ajudar o pesquisador a entender o problema e a questão de pesquisa. (CRESWELL, 2010). Dessa forma, os sujeitos que participaram do estudo foram selecionados de acordo com os seguintes critérios: que o modelo de gestão na organização na qual trabalhavam estivesse fortemente pautado em valores de alta *performance* para nortear o comportamento dos membros e em um sistema de avaliações estruturado, em que estas são feitas constantemente (pelo menos duas vezes por ano) e que representassem, de fato, associação com outras dimensões como remuneração, promoções e demissões. Também se buscou indivíduos que trabalhassem, em média, 12 horas por dia (sem que isso tenha sido imposto formalmente) e que grande parte da remuneração estivesse representada por bônus variáveis, distribuídos de acordo com o desempenho de funcionário e da própria organização.

Tais critérios foram definidos por se acreditar que longas jornadas (não impostas formalmente), avaliações periódicas e remuneração variável são fatores presentes na forma de gestão contemporânea de algumas empresas e que contribuem para intensificação do trabalho.

Os sujeitos entrevistados foram identificados a partir da rede de relacionamentos da pesquisadora e de indicações de pessoas que trabalhavam em organizações que possuem valores relacionados às práticas de alta *performance* e ao trabalho excessivo.

Participaram dessa pesquisa 13 indivíduos provenientes de 9 empresas diferentes, localizadas no Rio de Janeiro. Os entrevistados eram ocupantes de cargos de níveis variados, desde estagiários até diretores e sócios e trabalhavam em áreas de atuação diversas como financeira, comercial, recursos humanos, jurídica, contabilidade, entre outras. Os participantes, todos com curso superior (com exceção de uma entrevistada, que era estagiária e iria se formar em seis meses), tinham idade entre 21 e 33 anos e trabalhavam nas respectivas empresas entre seis meses e sete anos. O quadro a seguir ilustra o perfil dos entrevistados.

Entrevistado	Área de atuação	Ramo da Organização	Cargo Atual	Idade	Tempo na Empresa
1	Gente e Gestão	Shopping Center	Coordenadora	24	2 anos
2	Financeiro	Incorporação	Diretor	26	7 anos
3	Comercial e Marketing	Shopping Center	Coordenadora	27	2 anos e 2 meses
4	Financeiro e Novos Negócios	Fundo de Investimentos	Sócio	30	4 anos
5	Captação e Financiamento	Incorporação	Gerente	29	6 anos
6	Contabilidade	Incorporação	Analista	25	1 ano e 6 meses
7	Mesa de Operações	Fundo de Investimentos	Gestor de Carreiras	24	4 anos
8	Jurídico	Incorporação	Líder	33	1 ano e 6 meses
9	Marketing	Produtos Cosméticos	Analista	29	5 anos
10	Sustentabilidade Corporativa	Telefonia	Estagiária	21	1 ano
11	Gestão e Cultura Organizacional	Consultoria	Sócio	#	#
12	Contabilidade/Gestão de RH	Vendas de Varejo	Coordenador	27	4 anos
13	Recursos Humanos	Bancário	Analista	26	6 meses

Quadro 1: Perfil dos entrevistados

Fonte: Própria

### 3.4. Procedimentos de coleta e registro de dados

As entrevistas foram realizadas com base em um roteiro semi-estruturado tendo com o objetivo ser o menos diretivo possível, de forma a não influenciar os entrevistados com conotações positivas ou negativas nas perguntas e deixá-los o mais livre possível para que dessem respostas espontâneas. Esse objetivo estava fundamentado no fato de que o propósito do trabalho era apreender as reais vivências e percepções das pessoas sobre alguns fatores do trabalho a fim de analisar se representavam para eles intensificação do trabalho. Os temas das perguntas foram escolhidos seguindo alguns critérios de intensificação do trabalho para que não deixassem de ser abordados. Estes critérios incluem número de horas trabalhadas, ritmo de trabalho, avaliações de desempenho, metas e resultados, sistema de remuneração variável, estilo de gestão, presença/influência do trabalho

na vida pessoal. Durante a entrevista outras questões também surgiram no discurso dos entrevistados o que contribuiu para enriquecer ainda mais as conversas.

Durante o processo de escolha dos entrevistados um dos critérios utilizados pela pesquisadora foi o desejo franco de participar que estes demonstraram ao serem abordados. Em muitos casos, os indivíduos não deixaram claro se gostariam de participar do trabalho, mas acreditou-se que eles o fariam como forma de colaborar ou com receio de negar o pedido. Nesses casos, não houve insistência por parte da pesquisadora e os indivíduos não foram entrevistados. Talvez devido a esse critério de escolha, percebeu-se que os sujeitos que foram entrevistados estavam bastante interessados e colaboraram de forma intensa e verdadeira com a conversa tendo, inclusive, algumas pessoas que se emocionaram no decorrer da mesma. A percepção da pesquisadora foi que eles aproveitaram esse momento em que estavam sendo ouvidos para, eles próprios, refletirem sobre o significado que atribuíam ao seus trabalhos. Assim, na maioria dos casos, as entrevistas foram profundas e sentiu-se uma grande sinceridade e envolvimento por parte dos entrevistados.

Todas as entrevistas foram realizadas em encontros pessoais, pois se considerou muito importante a interação sujeito-pesquisadora. A duração das mesmas variou de 30 a 50 minutos e todas foram gravadas com o consentimento dos entrevistados. As entrevistas foram transcritas na íntegra pela própria pesquisadora que, após esse processo, criou categorias a partir dos trechos analisados. As categorias foram agrupadas por temas que se repetiam e analisadas tendo como base a literatura sobre o tema estudado.

O quadro a seguir apresenta o roteiro semi-estruturado utilizado para guiar as entrevistas. Entretanto, cabe lembrar que nem todas as entrevistas seguiram tal estrutura rigidamente, justamente pelo fato de que cada um dos participantes reagiu às perguntas de forma diferente e particular, e dessa forma, a pesquisadora considerou interessante seguir de forma flexível alguns caminhos direcionados pelos sujeitos durante o curso da conversa, de forma a oferecer certa liberdade de expressão aos mesmos sem, contudo, desvirtuar a entrevista para rumos divergentes do que interessava ao trabalho.

Onde trabalha? Há quanto tempo?
Qual o seu cargo/função? Como funciona a política/estruturação de cargos da empresa?
Quantas horas trabalha em média por dia?
Costuma trabalhar finais de semana e feriado?
Quais são as suas principais atividades?
Como é o seu dia-a-dia? E o ritmo de trabalho?
Como é para você trabalhar nesse ritmo? Porque você escolheu trabalhar dessa forma? Você gosta?
Com que frequência você pensa no seu trabalho quando não está trabalhando?
O quanto a sua <i>performance</i> (boa ou ruim) interfere na sua vida pessoal?
Como você gostaria que fosse o seu trabalho?
O que você não gostaria que acontecesse no seu trabalho? Há algo que mudaria caso pudesse?
Como funciona a atribuição de metas? E a avaliação dos resultados/desempenho?
Como é o modelo de remuneração adotado?
Quais características você considera mais positivas e mais negativas no seu trabalho?
O que você espera das pessoas com quem trabalha?
O que o trabalho significa para a sua vida como um todo?

Quadro 2: Roteiro da entrevista  
Fonte: Própria

### 3.5. Limitações do método

O método utilizado neste trabalho, de natureza qualitativa, é interpretativo, ou seja, está condicionado à interpretação dos dados pelo pesquisador. E, assim, não é possível evitar a influência de percepções subjetivas na análise dos dados qualitativos.

A abstração ou exclusão das impressões, sensações e sentimentos de natureza subjetiva não são totalmente possíveis durante as entrevistas e na interpretação dos dados provenientes destas. Isso porque, como menciona Bleger (2003), na entrevista, o entrevistador é parte do campo, quer dizer, em certa medida condiciona os fenômenos que ele mesmo vai registrar. Contudo, um grau maior de objetividade pode ser alcançado quando, ao invés de negar, incorpora-se o sujeito observador como uma das variáveis do campo.

Segundo Bleger (2003), o pesquisador condiciona o fenômeno que observa e, neste caso, não se está estudando o fenômeno tal como ele é, mas sim em relação com a presença do entrevistador, uma vez que a entrevista é um contexto de vínculos e relações humanas. Cada situação humana é sempre original e única, portanto, a entrevista também o é. “Essa originalidade de cada acontecimento não impede o estabelecimento de constantes gerais, quer dizer, das condições que se repetem com mais frequência. O individual não exclui o geral, nem a possibilidade de introduzir a abstração e categorias de análise” (p.17).

A entrevista, para Bleger (2003) é um campo de trabalho no qual se investiga a conduta e a personalidade de seres humanos. A chave fundamental da entrevista está na investigação que se realiza durante o seu transcurso. As observações são sempre registradas em função de hipóteses que o observador vai emitindo. Observar, pensar e imaginar coincidem e formam parte de um só e único processo dialético. Entrevistador e entrevistado formam um grupo, um conjunto, uma totalidade, na qual os integrantes estão inter-relacionados e a conduta de ambos é interdependente. Diferencia-se de outros grupos pelo fato de que um de seus integrantes assume um papel específico e tende a cumprir determinados objetivos.

A interdependência e a inter-relação, o condicionamento recíproco de suas respectivas condutas, realizam-se através do processo da comunicação, por isso a conduta de um (consciente ou não) atua (de forma intencional ou não) como estímulo para a conduta do outro, que por sua vez, re-atua como estímulo para as manifestações do primeiro. Neste processo, a palavra tem um papel importante, mas, no entanto, a comunicação não-verbal também intervém ativamente através, por exemplo, de: atitudes, gestos, tonalidade afetiva da voz. O tipo de comunicação que se estabelece é altamente significativo da personalidade do entrevistado, especialmente do caráter de suas relações interpessoais. Assim pode-se dizer que o campo da entrevista também é configurado pelas variáveis da personalidade do entrevistado.