

### 3

## Metodologia

#### 3.1.

#### Tipo de pesquisa

O método empregado neste trabalho é de natureza qualitativa, já que se propõe a entender o significado que um grupo atribui a um problema social ou humano (CRESWELL, 2010). Quanto aos fins, trata-se de uma pesquisa exploratória e descritiva. Exploratória, pois o trabalho realizado em campo conta com limitado conhecimento acumulado e sistematizado, relacionando cultura organizacional e remuneração, que contará com levantamento bibliográfico e entrevista de pessoas, com a aplicação em um estudo de caso em uma área com pouco conhecimento acumulado. Descritiva, pois procura estabelecer relações entre variáveis apontadas no objetivo, que serão identificadas mediante o uso de questionários e observações sistemáticas, com levantamento de opiniões, atitudes e crenças dos colaboradores da Petros.

Quanto aos meios, trata-se de uma pesquisa bibliográfica, documental, telematizada e de pesquisa de campo. Bibliográfica pois será baseada em livros, periódicos, teses e artigos. Documental pois incluirá revistas e anuários da Petros, o sistema normativo corporativo, além de trabalho da consultoria Hay Group, com dados secundários utilizados como complemento e para verificação das análises. Telematizada pois será usada a internet para pesquisas em websites. Pesquisa de campo, pois serão efetuadas entrevistas semi-estruturadas e aplicados de questionários para mapeamento da cultura organizacional.

O método utilizado foi de estudo de caso, que é pertinente quando o conhecimento sobre o fenômeno é pequeno ou quando existe a necessidade de explorar uma situação ainda não bem definida. De acordo com a taxonomia de Yin (2009), trata-se de um caso único, pois o estudo é limitado ao universo da Petros, o que permite aprofundar e analisar as particularidades vividas pela empresa, garantindo assim uma maior veracidade à dissertação.

### **3.2.**

#### **Universo e amostra**

A Petros possui 517 funcionários, sendo 1 Diretor Presidente e 3 Diretores, que compõem a diretoria executiva, 9 assessores de diretoria, 19 Gerentes Executivos e 40 Gerentes de setor. Deste total, (491) funcionários trabalham na sede, na cidade do Rio de Janeiro, bem como todos os Gerentes Executivos e Gerentes de Setor.

Para distribuição dos questionários de mapeamento cultural, o universo da pesquisa de campo foi representada por todo o corpo gerencial lotado no Rio de Janeiro, adicionado dos assessores que, devido a natureza do seu trabalho e a proximidade com a direção, transitam por inúmeras áreas da Fundação e suas contribuições foram ser de grande valia. Todos os colaboradores foram contatados previamente por e-mail enviado pela diretoria administrativa, convidando-os a participar da pesquisa.

A seleção dos gerentes para a distribuição dos questionários se deu pela natureza tomadora de decisões e movimentação de recursos, capaz de influenciar subordinados mediante o controle dos recursos organizacionais (BURNS, 2012), embora tenha sido considerado que apenas a formalidade do cargo não seja para a promoção de mudança na cultura organizacional (SCHEIN, 2010)

Para as entrevistas semi-estruturadas, o universo foi representado pela diretoria executiva, composta pelo Diretor Presidente, Diretor Administrativo e de Segurança e Diretor Financeiro, além do Gerente de Pessoas, segundo uma amostra de conveniência.

### **3.3.**

#### **Coleta de dados**

Inicialmente foi usada a pesquisa bibliográfica, feita a partir de livros, periódicos, revistas, teses e artigos, que foram usadas para construir o arcabouço teórico desta dissertação.

A pesquisa documental foi feita a partir de anuários e revistas publicados pela Petros, documentos internos e relatórios, com o objetivo de conhecer melhor a empresa.

A pesquisa telematizada foi feita por meio de visitas a *websites* da Petros, da Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Privada (ABRAPP), na busca por informações estatísticas que auxiliaram na compreensão do posicionamento da Petros frente as outras organizações concorrentes.

A pesquisa de campo foi feita por meio de entrevistas semi-estruturadas e distribuição de formulários. As entrevistas com a diretoria da Petros, acrescida da gerência de pessoas, realizadas nas instalações da empresa, de modo a captar as suas percepções sobre valores e objetivos organizacionais. O formulário distribuído para todos os gerentes e assessores da Petros, tinha como objetivo mapear a cultura organizacional sob a tipologia descrita por Charles Handy (2006), utilizando para isto a mesma metodologia recomendada pelo autor. Embora a coleta dos questionários tenha sido presencial, foi assegurado aos respondentes o sigilo das informações.

### **3.4. Tratamento dos dados**

De modo a promover uma maior riqueza nas informações coletadas, foi realizada uma triangulação das fontes de dados.

As informações coletadas a partir da pesquisa bibliográfica serviram para embasar o arcabouço teórico deste trabalho.

O resultado da pesquisa documental instrumentou o estudo sobre a Petros.

As informações coletadas a partir de entrevistas foram tratadas de modo a captar dos entrevistados a sua percepção da cultura organizacional existente.

Os dados coletados a partir dos formulários foram tabulados com ajuda de uma planilha eletrônica e foram analisados de modo a mapear a cultura organizacional percebida e a considerada ideal pelos respondentes. O formulário utilizado é dividido em duas partes. Na primeira parte são empregadas nove perguntas, com quatro opções cada, que o respondente deve colocar em ordem crescente, de acordo com a sua percepção do que mais se assemelha a cultura organizacional da Petros. Na segunda parte as mesmas perguntas são apresentadas com um outro enfoque, que considera não mais como o respondente percebe a empresa, mas como ele julga que deveria ser a cultura da empresa, baseada nos seus próprios valores. Novamente o respondente deve atribuir valores em ordem crescente, considerando o menor valor ao que mais se aproxima às suas crenças. O

tratamento dos dados considera a média aritmética dos valores atribuídos a cada opção de cada questão, de modo que a menor média indica maior proximidade com o tipo cultural. Cada uma das quatro opções de cada pergunta representa um tipo cultural, no forma a seguir: opção A, deus Zeus; opção B, deus Apolo; opção C, deusa Athena; opção D, deus Dionísio.

### **3.5. Limitações do método**

Conforme citado anteriormente sobre a metodologia de estudo de caso, esta pesquisa é limitada ao universo da Petros, portanto não foram feitas generalizações dos resultados.

Além desta limitação, as seguintes dificuldades em relação ao levantamento e processamento dos dados:

- a) A maior parte da análise da pesquisa dependeu da sinceridade e imparcialidade dos respondentes.
- b) A vínculo empregatício do pesquisador com a Petros pôde inibir ou fazer com que algum colaborador tenha omitido algum fato relevante.
- c) O fato do entrevistador ser funcionários da Petros pôde induzi-lo a algum viés, mesmo que involuntário, haja vista as suas percepções observadas ao longo do seu tempo de casa.
- d) A limitação do período de análise pode ter omitido alguma mudança relevante, que pôde não ser analisada.