

### 3

## Metodologia

Este capítulo descreve os princípios metodológicos adotados no estudo, bem como os procedimentos escolhidos para a coleta e análise dos dados, além das considerações sobre as possíveis limitações resultantes da adoção deste método de pesquisa.

### 3.1

#### Tipo de Pesquisa

Conforme destacado por Guibert e Jumel (1997) no que tange à forma de estruturação e encadeamento do pensamento, esta dissertação foi construída com base no método indutivo de pesquisa, uma vez que o ponto de partida foram suposições apenas inspiradas em uma revisão preliminar da literatura, as quais delinearão o objeto do estudo e, posteriormente, balizaram a pesquisa de campo e análise dos resultados obtidos através das entrevistas feitas com uma parte da última turma de formação de *trainees* de uma empresa de sociedade de economia mista pertencente ao ramo de energia.

A metodologia utilizada na pesquisa de campo foi de cunho qualitativo, fundamentada em entrevistas individuais realizadas, por meio de questões semi-estruturadas e que foram gravadas para serem, posteriormente, transcritas e analisadas.

A análise qualitativa, conforme destacado por Godoy (1995) permite ao pesquisador fazer um estudo de caso, uma pesquisa documental e mesmo a etnografia.

No caso deste estudo, optou-se por fazer um estudo de caso, em uma sociedade de economia mista da administração indireta, pertencente ao ramo de energia. A vantagem do estudo de caso, conforme destacado por Yin (2002) é a possibilidade de se analisar um fenômeno contemporâneo dentro do seu contexto.

No que tange aos fins de pesquisa, foi utilizada a visão descritiva para situar o leitor do contexto em que se estabelece o contrato psicológico entre os entrevistados e a empresa. Além disso, adotou-se a visão exploratória para tentar identificar se as expectativas dos entrevistados foram atendidas ou se houve violação do contrato psicológico com a empresa.

### 3.2

#### Coleta de Dados

A abordagem teórica deste estudo foi balizada em pesquisas a livros, periódicos e publicações científicas relacionadas ao tema em questão. Primeiramente, 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 à teoria dos contratos, formação das expectativas dos indivíduos, gestão de carreira, relações de trabalho e 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*.

A coleta de dados de campo ocorreu por meio de entrevistas realizadas com 13 indivíduos recém oriundos do mais recente Programa de Formação de *Trainees* realizado pela empresa, todos formados em Administração de Empresas.

As entrevistas foram direcionadas por meio de questionários semi-estruturados, os quais foram preparados considerando-se uma série de atributos que deveriam ser verificados e cujo roteiro compreendeu as seguintes questões:

- Faça um breve histórico da sua vida profissional. Você já trabalhou em empresas privadas? Saiu por vontade própria ou foi desligado da empresa?
- O que motivou você a prestar o processo seletivo público da empresa?
- Qual era a imagem que você tinha do empregado da empresa antes de prestar o processo seletivo público?
- Qual é a imagem que você tem hoje do empregado da empresa?
- Que tipos de informação você tinha desta empresa como empregadora? Quais eram as fontes? Estas informações eram suficientes para a sua tomada de decisão?

- O que é mais positivo para você em termos do que a empresa oferece como empregadora?
- O que você mais sente falta naquilo que a empresa oferece como empregadora?
- O que você mais sente falta naquilo que a empresa oferece como profissional?
- Quais eram as expectativas que você tinha em relação ao seu emprego na empresa?
- Quais são as expectativas hoje?
- Quais são os seus planos de carreira? Seja dentro da empresa ou até fora?
- Você vê a oportunidade de concretizar estes planos na empresa? Por que?
- O que faria você sair da empresa?
- Você acha que existe alguma dissonância entre discurso e prática na empresa? Quais?
- Qual a imagem que você tem do setor privado hoje?

Por questões de tempo e custo, a entrevista limitou-se a um grupo de 13 entrevistados, cujos perfis são apresentados no Quadro 5. Conforme pode ser constatado naquele quadro, procurou-se mesclar, na seleção dos indivíduos, uma variedade de perfis que refletisse o conjunto de novos funcionários que participaram do programa, em termos de variáveis como sexo, idade, naturalidade, tempo de experiência no mercado de trabalho e tipos de empresas nas quais haviam predominantemente trabalhado antes de ingressarem no programa. Como pode ser observado no Quadro 5, no entanto, em algumas destas variáveis, tais como o tempo de experiência e a idade, os perfis disponíveis mostraram-se menos diferenciáveis, dado que se tratava de um grupo que possuía um grau relativamente elevado de homogeneidade. Em outras variáveis, tais como sexo e naturalidade, foi possível obter maior diversidade na seleção.

**Quadro 5 : Mapeamento do perfil da amostra dos entrevistados**

	Sexo	Idade	Estado Civil	Naturalidade	Experiência prévia	Tempo de experiência	Motivação da saída do último emprego
Entrevistado 1	M	28	casado	Região Sul	iniciativa privada /pública	3 a 5 anos	vontade própria
Entrevistado 2	M	29	solteiro	Região Sudeste	iniciativa privada /pública	maior que 5 anos	vontade própria
Entrevistado 3	F	25	solteira	Região Nordeste	iniciativa privada	até 3 anos	vontade própria
Entrevistado 4	F	24	solteira	Região Sudeste	iniciativa privada	até 3 anos	vontade própria
Entrevistado 5	M	26	solteiro	Região Nordeste	iniciativa privada /pública	3 a 5 anos	vontade própria
Entrevistado 6	M	30	solteiro	Região Nordeste	iniciativa privada	maior que 5 anos	vontade própria
Entrevistado 7	M	34	casado	Região Sudeste	iniciativa privada	maior que 5 anos	vontade própria
Entrevistado 8	M	26	solteiro	Região Centro-Oeste	iniciativa privada	3 a 5 anos	vontade própria
Entrevistado 9	M	30	casado	Região Sudeste	iniciativa privada /pública	maior que 5 anos	vontade própria
Entrevistado 10	F	28	solteira	Região Sudeste	iniciativa privada /pública	3 a 5 anos	vontade própria
Entrevistado 11	F	26	solteira	Região Sul	iniciativa privada	3 a 5 anos	vontade própria
Entrevistado 12	M	24	solteiro	Região Nordeste	iniciativa privada /pública	até 3 anos	vontade própria
Entrevistado 13	F	24	solteira	Região Sudeste	iniciativa privada	até 3 anos	vontade própria

As entrevistas tiveram duração entre 30 e 60 minutos, parte delas em sala reservada no próprio ambiente de trabalho dos indivíduos e outra parte em ambiente externo. Todas as entrevistas foram gravadas e transcritas na íntegra, quanto ao seu conteúdo.

### 3.3

#### Tabulação e Análise dos Dados

Uma questão primordial na análise qualitativa é a identificação dos temas principais os quais merecerão maior tempo de análise. Dessa forma, nesta pesquisa os temas foram sendo destacados durante todo processo, isto é, iniciando-se antes da coleta das informações, ainda com base no referencial teórico, e continuando até após as entrevistas.

De fato, a análise de dados é um conjunto de técnicas e métodos que permitem ao pesquisador concatenar os dados coletados estabelecendo informações e conclusões sobre o objeto de análise.

Por sua vez, a análise das questões semi-estruturadas utilizadas nas entrevistas individuais foi feita a partir da leitura completa de todos os comentários, classificando-os de acordo com as questões e temas propostos elencando-os, posteriormente, em tabelas com a utilização do software Excel. Estas tabelas, por sua vez, foram utilizadas na análise dos resultados visando a resumir e agrupar todas as respostas de acordo com os temas propostos. Este processo resultou na identificação das seguintes categorias de análise, cujos resultados são detalhados no Capítulo 5:

- Fatores que motivaram a participação no processo seletivo público;
- Imagem percebida sobre a empresa e os funcionários;
- Fontes de informação sobre a empresa utilizadas pelos indivíduos em sua escolha por participar do processo seletivo público;
- Principais pontos positivos percebidos na empresa;
- Oportunidades de melhoria identificadas na empresa;
- Principais expectativas dos entrevistados na relação com a empresa;
- Planos pessoais de carreira;
- Possibilidade de concretização dos planos de carreira na empresa;
- Motivações que levariam os indivíduos a deixarem a empresa;
- Identificação de dissonâncias entre o discurso e a prática da empresa;
- Imagem do setor privado percebida pelos indivíduos.

Cabe mencionar que o processo de análise dos dados é fundamental para que todos os dados obtidos nas entrevistas possam ser revertidos em conclusões que sejam úteis para os agentes que tenham o interesse em aprender com este tema.

### 3.4

#### Limitações do Método

Na realização do estudo em questão, foram adotadas algumas simplificações, as quais tinham como principal meta a viabilização do trabalho, mas que em nenhum momento interferiram na qualidade e relevância acadêmica deste estudo.

Um primeiro aspecto se refere à homogeneidade do grupo de entrevistados no que tange à formação acadêmica, o que pode ter determinado alguma similaridade quanto à tendência das respostas.

Além disso, a idade dos candidatos era relativamente próxima, com uma diferença máxima de 10 anos deixa-os muito próximos no que tange à experiência no mercado de trabalho, podendo gerar convergências de opiniões.

Por sua vez, o tamanho da amostra não pode ser considerado como representativo de todas as pessoas que ingressam no setor público. Vale lembrar que a questão do tempo e recursos inviabilizaram a realização de um número superior de entrevistas dentro da mesma turma de *trainees*, ou mesmo na escolha de alguma outra carreira para que fosse possível comparar as percepções de acordo com o nível de formação.

Também deve ser destacado que o fato de ter escolhido a mesma turma de *trainees* pode caracterizar a identificação de alguns fatores presentes no contexto atual que não necessariamente podem ser extrapolados para um horizonte de prazo maior.

Finalmente, deve-se ressaltar que os objetivos os quais este estudo visava alcançar foram totalmente alcançados, inclusive com o nível de qualidade desejada. A idéia é que este trabalho seja apenas o início de outras discussões sobre o tema contrato psicológico e que as empresas venham a utilizar o modelo proposto para desenvolver relações de trabalho cada vez mais positivas.