

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

A metodologia utilizada na pesquisa de campo foi de cunho qualitativo, fundamentada em entrevistas individuais realizadas, por meio de questões semi-estruturadas com funcionários de empresa focalizada no estudo de caso.

Segundo Vergara (2005), existe vários tipos de pesquisa, com diferentes taxionomias. No entanto, a autora propõe dois critérios básicos. São eles: quanto aos fins e quanto aos meios.

Quanto aos fins, uma pesquisa pode ser exploratória, descritiva, explicativa, metodológica, aplicada e intervencionista. Segundo a autora, a investigação exploratória é realizada em área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado. Por sua natureza de sondagem, não comporta hipóteses. Já a pesquisa descritiva expõe características de determinadas população ou de determinado fenômeno. Embora não tenha o compromisso de explicar o que descreve, levanta informações sobre situações específicas e relacionadas de forma a proporcionar a visualização de uma totalidade (GIL, 1991).

Dada às características da pesquisa objeto desta dissertação, parece ser adequado classificá-la como exploratória e ao mesmo tempo descritiva. Exploratória porque o ponto de partida foram suposições apenas inspiradas em uma revisão preliminar da literatura disponível sobre os dois assuntos – contrato psicológico e gestão por competências - separadamente, quando o objeto do estudo se delineou, balizando a pesquisa de campo e análise dos resultados obtidos através das entrevistas realizadas. Não foram encontrados resultados de estudos que procurassem analisar a interconexão dos dois conceitos. Isto posto, a visão exploratória ajudaria a identificar a relação entre as expectativas dos entrevistados e o estilo de gestão em implantação.

Foi ainda utilizada a visão descritiva para situar o leitor quanto ao contexto em que se estabelece o contrato psicológico entre os entrevistados e a empresa.

Quanto aos meios, Vergara (2005) classifica como pesquisa de campo, de laboratório, documental, bibliográfica, experimental, *ex post fact*, o participante, pesquisa-ação e estudo de caso. Estes tipos de pesquisa, segundo a autora, não são mutuamente excludentes.

Já segundo Yin (1989), existem três condições que determinam o tipo de estratégia a ser escolhida para pesquisa: 1) O tipo de pergunta; 2) O grau de controle que o pesquisador possui sobre os eventos; e 3) A necessidade de utilizar eventos históricos em contraposição a eventos contemporâneos. O Quadro 4 apresenta o perfil de cada estratégia segundo essas condições.

Quadro 4 – Situações Relevantes para Diferentes Estratégias de Pesquisa.

Estratégia	Forma da Pergunta de Pesquisa	Controle sobre eventos comportamentais?	Foco em eventos contemporâneos ?
Experimental	Como, porquê	Sim	Sim
Amostral	Quem, o que, onde, quanto	Não	Sim
Análise de Arquivos	Quem, o que, onde, quanto	Não	Sim/Não
Histórica	Como, porquê	Não	Não
Estudo de Caso	Como, porquê	Não	Sim

Fonte: Yin (1989).

O estudo de caso pareceu ser aqui, o mais adequado para o tipo de pesquisa proposta. Em geral, o estudo de caso é apropriado à fase exploratória, pois normalmente refere-se a situações empíricas que investigam um fenômeno dentro de um contexto real e contemporâneo.

Quanto aos meios, utilizou-se também a pesquisa bibliográfica, através da revisão de literatura disponível sobre o tema exposto em um capítulo específico o qual tem como seu maior objetivo estabelecer a base teórica da pesquisa, incluindo suas ferramentas analíticas, pesquisa documental do meio na organização, pesquisa de campo, por meio de entrevistas semi-estruturadas, além da observação participativa por parte da autora.

3.2 Universo e Seleção dos Sujeitos

O universo do estudo foi o de todos os funcionários da organização que são alvos do sistema de gestão de competências.

Por questões de tempo, as entrevistas limitaram-se a um grupo de quinze entrevistados, cujos perfis são apresentados no Quadro 5. Conforme pode ser constatado, procurou-se mesclar na seleção dos indivíduos, uma variedade de perfis que refletissem a empresa o mais próximo possível da realidade e que estivessem de acordo com as delimitações definidas na pesquisa. As variáveis controladas foram: idade, experiência profissional prévia, o tempo de empresa chamado “tempo de casa”, o cargo e o departamento.

Quadro 5 – Descrição da Amostra.

Entrevistado	Idade (anos)	Experiência Profissional Prévia (anos)	Contato Prévio c/Gestão por Competências	"Tempo de Casa" (anos)	Cargo	Departamento / Segmento de Atuação
1	36	4	Sim	2	Profissional	Gerenciamento de Contratos de Produtos / SURF
2	37	11,5	Sim	14	Gerente	Gerenciamento de Contratos de Produtos / SURF
3	27	3	Não	1,5	Profissional	Comercial (estimativa) / SURF
4	44	21,6	Não	5	Profissional	Gerenciamento de Contratos de Barcos / SURF
5	43	7,3	Sim	10	Gerente	Planejamento de Projetos / SURF
6	26	0	Não	4	Coordenadora	Engenharia de Produto / SURF
7	44	13,5	Não	6,3	Gerente	Engenharia de Equipamentos e Acessórios / SURF
8	54	32	Não	3	Gerente	Controle de Custo dos projetos / SURF
9	50	19	Não	5	Profissional	Planejamento de Projetos / SURF
10	42	12	Não	7	Gerente	Engenharia de desenvolvimento de novos produtos / SURF
11	26	1,8	Não	3	Coordenadora	Planejamento de Projetos / SURF
12	27	4,2	Sim	3	Profissional	Controle de Custo dos projetos
13	44	14	Não	7	Coordenador	Engenharia de Equipamentos e Acessórios

Fonte: Elaborado pela Autora.

3.3 Coleta de Dados

A coleta de dados constituiu-se uma etapa importante do estudo, pois contribuiu para a definição do caminho da pesquisa. Toda análise realizada posteriormente foi fundamentada nos dados coletados. Segundo Yin (1986), negligenciar a importância dessa etapa é aumentar os riscos de fracasso da pesquisa. Portanto, o autor propôs três princípios gerais para essa etapa: 1) Utilizar múltiplos tipos de fontes de evidência; 2) Criar um banco de dados de estudo; 3) Manter uma corrente de evidências.

Em relação ao primeiro ponto, neste estudo as fontes de dados escolhidas foram as entrevistas e levantamento documental.

Para a abordagem teórica deste estudo, buscaram-se livros, periódicos e publicações científicas relacionadas aos temas em questão, com foco principal às abordagens de contrato psicológico e as que definem um sistema de gestão baseado em competências, dada a relevância destas teorias na aplicação do estudo de caso. Sem esta fundamentação teórica, não seria possível analisar com a profundidade necessária a pesquisa de campo efetuada *a posteriori*

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

Em função da natureza escolhida para a pesquisa exploratória, e da necessidade de concentração no tema a ser analisado, foi utilizado o método focalizado através de entrevistas pessoais em profundidade.

As entrevistas foram direcionadas por meio de questionário semi-estruturado. Com o objetivo de tornar a análise a ser realizada praticamente indutiva e clara para o leitor, criou-se um modelo a partir da estruturação do roteiro, conforme quadro apresentado no Anexo I. O mesmo foi elaborado a partir da relação de questões principais e atributos teóricos que deveriam ser verificados. Ainda no intuito de facilitação, foram elaboradas questões secundárias, associadas às principais, no caso de necessidade de um maior aprofundamento para o melhor entendimento da expressão de cada entrevistado.

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

A segunda e terceira etapa, segundo Yin (1986), estão descritas no tópico de método analítico.

3.4 Método Analítico

Primeiramente, com o objetivo de aprofundar um pouco mais os princípios do sistema de gestão em implantação, foi realizada uma entrevista com uma representante da área de recursos humanos.

Após a realização das entrevistas, o segundo passo foi criar um “banco de dados” em excell que possibilitou a análise de cada caso separadamente, a fim de separar os pontos importantes, codificando-os e apresentando-os de forma mais estruturada segundo o modelo apresentado anteriormente. Este método permite ao pesquisador concatenar os dados coletados, estabelecendo informações e conclusões sobre o objeto de análise.

Ao término das análises individuais dos casos, em um terceiro momento, novamente foi feita uma análise dos pontos escolhidos, agora buscando-se identificar as similaridades e diferenças importantes entre os casos já codificados, relacionando o resultado obtido à luz do modelo conceitual escolhido. Manteve-se, desta forma, uma corrente de evidências desejada. A análise dessa pesquisa seguiu a estratégia generalista de apoiar-se em proposições teóricas (YIN, 1986).

Por fim, foi estruturado um roteiro de análise apresentado no capítulo de conclusão, que agrupava em dois níveis as categorias encontradas oriundas do conjunto de diferentes perguntas ou não, o qual apoiou o “encadeamento” das idéias.

Vale ressaltar que, ao final de cada categoria de análise, optou-se por mostrar quadros-resumos dos resultados obtidos nas entrevistas, de forma a apoiar o leitor em sua compreensão e memorização ao longo da leitura do capítulo de resultados. Tais números não devem ser interpretados em momento algum, no entanto, como possuindo um cunho estatístico.

3.5 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 modo 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.

Também deve ser destacado que o fato de se ter escolhido os sujeitos, todos do mesmo ramo de atuação da empresa, a Brasflex Tubos Flexíveis, pode caracterizar a identificação de alguns fatores que não necessariamente podem ser extrapolados para toda a empresa, a Technip. A mesma observação é válida no que tange a localização geográfica, Rio de Janeiro, e o tipo de atividade desenvolvida, administrativa de projeto.

Vale lembrar que, por se tratar de um estudo de caso, o tamanho da amostra não pode ser considerado como representativo de todos os profissionais que passam por um processo semelhante ao utilizado como “pano de fundo” neste estudo. No entanto, entende-se que os objetivos que este estudo visava alcançar foram alcançados, inclusive com o nível de qualidade desejada. A idéia é que este trabalho contribua com outras discussões acerca da ligação entre a gestão por competências e seus efeitos para o contrato psicológico dos indivíduos e que as empresas venham a utilizar o modelo proposto para desenvolver relações de trabalho cada vez mais positivas.