

3

Metodologia

Conforme apresentado no Capítulo 1, este estudo tem como objetivo principal identificar como os profissionais de nível superior percebem as atuais relações de trabalho e suas possibilidades de serem sujeitos nesse contexto. Utilizando uma base de literatura de natureza crítica (Capítulo 2), acerca das características predominantes nas novas relações de trabalho, o estudo buscou categorizar as percepções destes trabalhadores por meio de entrevistas em profundidade.

Neste capítulo, é detalhado o tipo de pesquisa e são apresentados os perfis dos indivíduos participantes do estudo. Em seguida, é relatado o modo como a pesquisa de campo foi conduzida, e a forma como os dados foram tratados. Finalmente são tecidas considerações sobre as limitações do método adotado.

3.1 Tipo de Pesquisa

Gil (2007, p.42), define pesquisa como sendo um “processo formal e sistemático de desenvolvimento do método científico”. E seu objetivo principal é “descobrir respostas para problemas, mediante o emprego de procedimentos científicos”.

Vergara (2005), propõe dois critérios básicos para definir pesquisas: quanto aos fins e quanto aos meios. No que se refere aos fins, a pesquisa pode ser classificada, segundo a autora, como do tipo exploratória, descritiva, explicativa, metodológica, aplicada ou intervencionista. Com relação aos meios, as pesquisas podem ser classificadas, ainda de acordo com Vergara, como de campo, de laboratório, documental, bibliográfica, experimental, *ex-post facto*, participante, pesquisa-ação e estudo de caso.

Assim, tendo por base a tipologia proposta por Vergara (2005), quanto aos fins o presente estudo é caracterizado como descritivo e quanto aos meios de investigação às classificações bibliográfica e pesquisa de campo, se aplicam.

Pesquisa descritiva, na opinião de Vergara (2005), expõe características de determinada população ou fenômeno, podendo também estabelecer correlações entre variáveis, definindo sua natureza, servindo como base para explicar os fenômenos que descreve. Gil (2007, p.44) corrobora com esta definição e acrescenta que neste grupo de pesquisas são incluídas as que “têm por objetivo levantar opiniões, atitudes e crenças de uma população”, sendo, juntamente com as exploratórias, as mais solicitadas por organizações como as empresas comerciais. E, para Rudio (2002, p.71), a pesquisa descritiva “está interessada em descobrir e observar fenômenos, procurando descrevê-los, classificá-los e interpretá-los”.

A classificação bibliográfica, quanto aos meios de investigação, se aplica porque, para a fundamentação teórica deste trabalho, recorreu-se ao uso de publicações acessíveis ao público em geral, como livros, revistas, jornais, bancos de dados de referências e sites na internet. Pesquisa de campo, de acordo com Vergara (2005) é uma investigação empírica que deve ser realizada no local onde o fenômeno acontece ou aconteceu, ou ainda no local que dispõe de elementos para explicar este fenômeno. A pesquisa de campo pode incluir entrevistas, questionários, testes e observação que pode ser participante ou não participante.

A pesquisa utilizada neste trabalho é de natureza qualitativa, que, de acordo com Creswell (1997), é um processo investigativo que explora um problema social ou do indivíduo. Neste método, o pesquisador constrói um quadro holístico complexo e analisa palavras e relatórios nas quais as visões dos informantes são detalhadas. Goldenberg (2001) destaca que a preocupação do pesquisador na pesquisa qualitativa não é com a representatividade numérica e sim com a compreensão aprofundada de um grupo social, organização e etc.

3.2 Sujeitos de Pesquisa

Com a finalidade de conhecer a percepção dos indivíduos sobre as atuais relações de trabalho nas empresas capitalistas brasileiras e de identificar os aspectos subjetivos relacionados a este contexto, foram selecionados dezesseis profissionais com mais de cinco anos de experiência de trabalho em empresas capitalistas, exercendo atividades de caráter administrativo onde a formação universitária fosse obrigatoriamente requerida.

O requisito formação universitária foi estabelecido por dois motivos: primeiro, por ser a formação um dos requisitos principais na obtenção de empregabilidade e, segundo, por esperar-se que estes profissionais possuam maior senso crítico e poder de análise, dado ao desenvolvimento intelectual que este grau de escolaridade propicia.

O requisito tempo mínimo de cinco anos de experiência foi estabelecido devido à importância, para esta pesquisa, de que o profissional tenha tido oportunidade, através de suas experiências, de vivenciar as possíveis contradições e incoerências do discurso organizacional. Além disso, espera-se que ele também tenha tido tempo para formar suas próprias opiniões sobre as atuais relações de trabalho e suas implicações.

Preenchendo estes dois requisitos, um terceiro requisito foi adicionado: elevado grau de empregabilidade. A adição desse terceiro requisito objetivou que a pesquisa representasse a visão dos profissionais que atualmente desfrutam das melhores oportunidades no mercado de trabalho. Pode-se dizer que o perfil dos entrevistados nesse estudo é o de profissionais que tendem a ser valorizados pelas empresas e qualificados como “vencedores” em suas áreas de atuação. Assumiu-se, então, a premissa de que o grau de empregabilidade de tais indivíduos poderia ser reforçado pelo seu alto nível de formação e experiência em grandes empresas. Todos os entrevistados se graduaram em instituições consideradas de excelência e têm experiência em empresas reconhecidas por sua eficiência na gestão. Dos dezesseis entrevistados, quinze possuem no mínimo um curso de pós-graduação e oito possuem dois cursos de pós-graduação.

Após atender a estes três requisitos, os profissionais foram escolhidos com base nos critérios de acessibilidade e não-concentração. Acessibilidade é a disposição do entrevistado em participar da pesquisa e o pertencimento ao círculo de relacionamentos da entrevistadora, o que permitiu aos entrevistados fazerem confidências e se sentirem à vontade para abordar questões emocionais suas, relacionadas ao trabalho. A não-concentração foi atingida buscando-se diversificar os entrevistados quanto ao seu local de trabalho atual. Apenas três entrevistados pertenciam a uma mesma empresa, os treze restantes pertenciam a empresas diferentes, totalizando quatorze empresas.

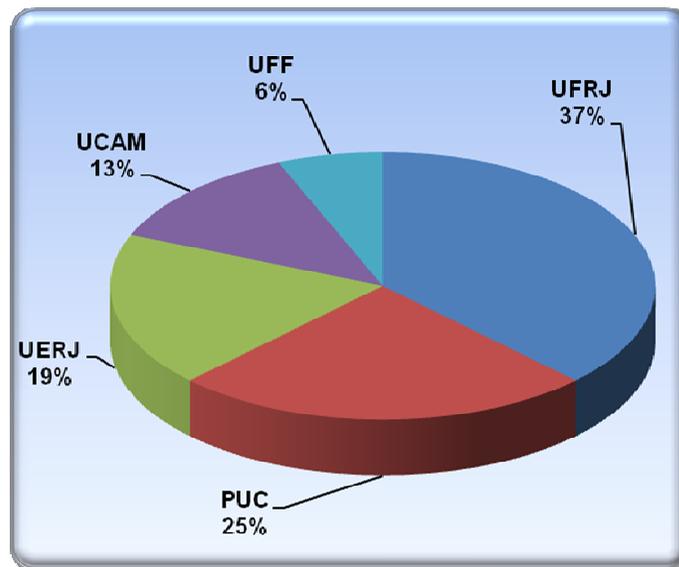
3.2.1 Perfil dos Entrevistados

Neste tópico, o perfil dos entrevistados é detalhado. Eles deveriam exercer atividades administrativas em empresas capitalistas, porém a formação em Administração de Empresas não era requisito perseguido. As áreas de graduação dos entrevistados ficaram assim distribuídas: seis em Administração de Empresas; cinco em Economia; dois em Comunicação Social; um em Psicologia; um em Engenharia e um em Nutrição.

Quanto ao nível hierárquico ocupado pelos entrevistados, buscou-se que ocupassem até o nível de coordenação. A exceção foi a entrevistada 3 que ocupava, no momento da entrevista, a posição de gerente havia nove meses. Esta priorização deveu-se ao fato de esta pesquisa estar focada no ponto de vista de profissionais não-executivos.

O Gráfico 1 demonstra a distribuição dos entrevistados quanto às escolas de origem, em sua formação universitária, as quais podem ser consideradas como algumas das mais renomadas instituições de ensino superior do Rio de Janeiro. Os entrevistados, em média, têm ao redor dos 32 anos de idade, têm cerca de 10 anos de formados e estão na sua segunda experiência profissional. As informações sobre o perfil dos entrevistados são complementadas em três quadros. O Quadro 2 apresenta características demográficas dos entrevistados, tais como sexo e idade. O Quadro 3 apresenta dados de sua formação educacional e o Quadro 4 apresenta características de seus perfis, no que diz respeito à experiência profissional.

Gráfico 1 – Instituições universitárias em que os entrevistados obtiveram a sua formação de graduação



Quadro 2 – Características demográficas dos entrevistados

Entrevistado	Idade	Sexo
Entrevistada 1	44	Feminino
Entrevistada 2	30	Feminino
Entrevistada 3	33	Feminino
Entrevistado 4	30	Masculino
Entrevistada 5	34	Feminino
Entrevistada 6	31	Feminino
Entrevistada 7	52	Feminino
Entrevistada 8	29	Feminino
Entrevistado 9	29	Masculino
Entrevistada 10	30	Feminino
Entrevistada 11	31	Feminino
Entrevistada 12	28	Feminino
Entrevistada 13	29	Feminino
Entrevistada 14	29	Feminino
Entrevistada 15	29	Feminino
Entrevistada 16	29	Feminino
Média	32	

Quadro 3 – Características de formação educacional dos entrevistados

Entrevistado	Área Graduação	Instituição Graduação	Tempo Formado	1ª Pós-Graduação	2ª Pós-Graduação
Entrevistada 1	Economia	UCAM	21	MBA Gestão	---
Entrevistada 2	Economia	UFRJ	9	MBA Finanças	Mestrado ADM
Entrevistada 3	Economia	PUC	12	MBA Finanças	Mestrado ADM
Entrevistado 4	Economia	UFRJ	7	MBA Finanças	Mestrado ADM
Entrevistada 5	Administração	UFRJ	11	MBA Marketing	Mestrado ADM
Entrevistada 6	Administração	UERJ	11	Mestrado ADM	---
Entrevistada 7	Nutrição	UFRJ	30	Adm. Serviços	Nutrição Esportiva
Entrevistada 8	Com. Social	UFRJ	7	MBA Marketing	---
Entrevistado 9	Administração	PUC	6	Gestão Bancária	Mestrado ADM
Entrevistada 10	Administração	UERJ	8	MBA Gestão	Mestrado ADM
Entrevistada 11	Economia	PUC	9	MBA Finanças	Mestrado ADM
Entrevistada 12	Psicologia	UFF	5	MBA RH	---
Entrevistada 13	Administração	UFRJ	5	MBA RH	---
Entrevistada 14	Administração	UCAM	6	MBA RH	---
Entrevistada 15	Engenharia	PUC	7	Mestrado ADM	---
Entrevistada 16	Com. Social	UERJ	7	---	---
Média			10		

Quadro 4 – Características de experiência profissional dos entrevistados

Entrevistado	Cargo Atual	Área Atual de Trabalho	Ramo de Atividade da Empresa Atual	Quantidade de Exp. Profissionais Depois de Formado
Entrevistada 1	Analista Sr.	Planej. Estratégico	Comunicações	2
Entrevistada 2	Especialista	Marketing	Telecomunicações	3
Entrevistada 3	Gerente	Finanças	Energia	4
Entrevistado 4	Especialista	Finanças	Seguros	2
Entrevistada 5	Coordenadora	Comercial	Bebidas	2
Entrevistada 6	Especialista	Comercial	Comércio Varejista	3
Entrevistada 7	Coordenadora	RH	Comunicações	2
Entrevistada 8	Coordenadora	RH	Comunicações	2
Entrevistado 9	Especialista	Finanças	Bancária	2
Entrevistada 10	Especialista	Logística	Logística	1
Entrevistada 11	Analista Sr.	Finanças	Mercado Financeiro	4
Entrevistada 12	Analista Pl.	RH	Construção Civil	2
Entrevistada 13	Analista Pl.	RH	Comunicações	3
Entrevistada 14	Analista Pl.	RH	Comunicações	1
Entrevistada 15	Coordenadora	Projetos	Petróleo	2
Entrevistada 16	Coordenadora	Auditoria	Serviços	2
Média				2

3.3 Coleta de dados

O método utilizado para a coleta de dados na pesquisa de campo foi a entrevista. Para Gil (2007), a entrevista é uma das técnicas mais usadas na coleta dos dados no domínio das ciências sociais, e uma forma de interação social em que uma das partes se apresenta como fonte de informação e a outra busca coletar dados. Ainda de acordo com este autor, dada a sua flexibilidade, a entrevista é adotada como técnica fundamental de investigação em diversos campos e que parte relevante do desenvolvimento das ciências sociais das últimas décadas se obteve graças a sua aplicação.

Vergara (2005) classifica as entrevistas em três tipos: informais, focalizada e por pautas, Gil (2007) corrobora esta classificação e acrescenta mais um tipo, a entrevista estruturada.

Entrevista informal é o tipo menos estruturado possível, se distingue de uma conversa simples por ter como objetivo a coleta de dados, visando a obter uma visão geral do problema pesquisado. A focalizada também é uma conversa livre, porém tem um tema específico, o entrevistado pode falar livremente sobre o assunto, mas, quando desvia do tema original, o entrevistador se esforça para que este seja retomado. A entrevista por pautas apresenta certo grau de estruturação, guiando-se por uma relação de pontos que são explorados de acordo com o interesse do entrevistador. Nesse tipo de entrevista, as pautas são ordenadas e guardam relação entre si. A entrevista estruturada se desenvolve por uma lista fixa de perguntas que obedece a mesma ordem para todos os entrevistados; esta lista é denominada, freqüentemente, de questionário (GIL, 2007).

A entrevista utilizada na pesquisa de campo foi a por pautas, que também pode receber a denominação de entrevista semi-estruturada.

Dentre as principais vantagens obtidas na utilização da entrevista como técnica para obtenção de dados, pode-se apontar: a eficiência na obtenção de dados em profundidade acerca do comportamento humano; a possibilidade de adquirir informações sobre os mais diversos aspectos da vida social; alto nível de flexibilidade adquirido com a possibilidade de o entrevistador esclarecer o

significado das perguntas e adaptar-se com mais facilidade às pessoas e circunstâncias diversas encontradas no desenvolvimento da entrevista; possibilidade de captar a expressão corporal, o tom da voz e a ênfase nas respostas fornecidos pelo entrevistado (GIL, 2007).

Apesar das várias vantagens relacionadas à entrevista, essa técnica de coleta de dados também apresenta algumas limitações que podem ser contornadas pelo pesquisador. Como dificuldades e/ou limitações atribuídas a esta técnica, mencionam-se: possível falta de motivação dos entrevistados; inadequada compreensão do significado das perguntas; fornecimento de respostas falsas; influência exercida pelo aspecto pessoal do entrevistador sobre o entrevistado; influência das opiniões pessoais do entrevistador sobre as respostas do entrevistado (GIL, 2007). A seguir, descrevem-se as principais características das entrevistas realizadas neste estudo, procurando-se destacar como o método foi construído e como se procurou lidar com algumas das dificuldades apontadas por Gil (2007).

Tendo por base o objetivo principal e os objetivos intermediários estabelecidos neste estudo e utilizando-se o referencial teórico como guia, foram elaboradas inicialmente doze questões para serem exploradas na entrevista. Visando a aferir se os entrevistados compreenderiam o significado destas questões e que as respostas fornecidas iriam corresponder aos objetivos estabelecidos, foi feita uma primeira entrevista teste.

Após esse primeiro teste, os dados que haviam sido gravados foram transcritos e analisados, algumas questões foram alteradas, outras retiradas e outras ainda foram unidas, originando um novo roteiro composto agora por dez questões. Foi realizada, então, uma segunda entrevista teste com um segundo entrevistado. Estes novos dados, também gravados, foram transcritos e analisados pela pesquisadora. Esta segunda análise atestou que as dez questões atendiam aos propósitos da pesquisa.

Cabe ressaltar, que as duas primeiras entrevistas-testes não foram utilizadas para responder as questões desta pesquisa e que os entrevistados participantes dos dois primeiros testes possuíam perfil intelectual e profissional

semelhante aos requeridos dos sujeitos desta pesquisa, visando a garantir que os sujeitos também compreendessem as questões.

O roteiro final adotado nas entrevistas consideradas válidas para utilização no estudo ficou composto pelas seguintes questões semi-estruturadas que, naturalmente, foram complementadas dinamicamente por outras questões assessórias, quando se fez necessário aprofundar ou esclarecer alguns aspectos específicos:

1. Em sua opinião, quais são os principais objetivos das empresas atualmente? Concorda ou discorda desses objetivos? Quais são os objetivos relacionados à política de pessoal?
2. Você acredita que exista um perfil ideal de profissional desejado pelas empresas? Se sim, como seria este perfil? E Como se sente frente a essas exigências?
3. Como você percebe a relação entre as condições e as cobranças para realizar seu trabalho?
4. Você encontra espaço para agir conforme seu potencial? Por que sim e por que não? Como se sente em relação a agir ou não conforme seu potencial?
5. Você se sente valorizado? Por quê? Como se sentiria mais valorizado?
6. Qual o significado que o trabalho exerce na sua vida? Quando ele realiza e quando ele frustra?
7. Como analisa suas oportunidades de fazer carreira hoje na sua empresa? E fora dela? O que te prende à sua atual empresa?
8. Você conhece o conceito de empregabilidade? Qual sua opinião sobre ele? Como se sente em relação a ele? Concorda ou discorda deste conceito?
9. Como analisa a possibilidade de expressar suas idéias e opiniões e perceber que são realmente ouvidas? Você gostaria que fosse diferente? Acredita que seria viável para a empresa se fosse diferente?
10. Como expressa seus sentimentos, emoções e conflitos profissionais para a empresa em que trabalha? Como se sente em relação a isso?

Com a definição das questões, foi confeccionada uma relação com nomes de pessoas que preenchiam os requisitos e critérios de sujeitos desta pesquisa, sendo, portanto, prováveis entrevistados. Para contornar uma possível falta de motivação, os candidatos foram convidados por e-mail e os que não responderam inicialmente ou responderam sem demonstrar interesse, foram desconsiderados. Quatro candidatos se enquadraram nesta descrição e por este motivo não foram entrevistados. Dois outros entrevistados se mostraram muito interessados, porém relutaram bastante em marcar a data da entrevista, um deles até mesmo marcou uma data, porém não compareceu. Estes dois entrevistados também foram retirados da lista inicial. Ao todo foram convidados vinte e dois candidatos, sendo dezesseis destes de fato entrevistados.

As dezesseis entrevistas tiveram em média uma hora e vinte minutos de duração, todas foram gravadas com a autorização dos entrevistados, em um gravador digital.

Quanto ao local onde foram realizadas, as entrevistas ficaram assim distribuídas, de acordo com escolha do entrevistado, dentre várias alternativas sugeridas pela entrevistadora.

- ↳ Na casa do próprio entrevistado: entrevistas 1, 3, 5, 10 e 12.
- ↳ No local de trabalho do entrevistado, no horário do almoço ou após o expediente: entrevistas 4, 6, 8, 14 e 15.
- ↳ No local de trabalho do entrevistado no horário de expediente: entrevistas 7, 9 e 13.
- ↳ Outros locais: a entrevista 2 foi realizada na PUC-Rio e as entrevistas 11 e 16 foram realizadas em uma cafeteria.

A dinâmica de cada entrevista ocorreu da seguinte forma: uma primeira pergunta, relacionada à primeira questão/tópico da entrevista era feita, o entrevistado tinha a liberdade de falar livremente até que se sentisse satisfeito com sua própria resposta; enquanto isso a entrevistadora analisava se o entrevistado abordava todos os pontos necessários; cada tópico continha em média três perguntas que deveriam ser respondidas pelo entrevistado; caso a questão não ficasse totalmente respondida, a entrevistada perguntava diretamente sobre o tema não respondido, procedendo igualmente nas outras nove questões.

3.4 Tratamento dos Dados

As dezesseis entrevistas foram gravadas e transcritas no *software* Word pela própria entrevistada. Cada entrevista transcrita ocupou, em média, onze páginas, totalizando cento e setenta e seis páginas de dados.

À medida que as gravações iam sendo ouvidas e transcritas, a pesquisadora foi anotando possíveis tópicos nos quais as falas poderiam ser agrupadas, sendo vinte e quatro tópicos criados nesta primeira etapa. Após o término das transcrições de todas as entrevistas, cada uma foi lida individualmente e os trechos das falas relacionados aos objetivos desta pesquisa foram destacados e copiados em um novo documento. Os trechos iam sendo agrupados no novo documento de acordo com suas semelhanças, tendo inicialmente vinte e quatro tópicos para serem agrupados. Ao longo desta atividade, novos tópicos de semelhança foram sendo criados, e ao final da leitura das cento e setenta e seis páginas, havia trinta e sete tópicos.

Esses tópicos foram analisados buscando-se encontrar semelhanças entre eles que permitissem serem reunidos em categorias maiores, chegando desta forma a quatro categorias.

De posse destas quatro categorias, os trinta e sete tópicos foram distribuídos entre elas. Isso permitiu que cada categoria fosse analisada separadamente, observando-se que muitos tópicos eram semelhantes ou abordavam aspectos diferentes de um mesmo assunto ou ainda que muitos depoimentos se repetiam. Ao final desta última etapa de tratamento dos dados, os tópicos foram reduzidos a vinte, muitos depoimentos foram descartados, devido a terem se repetido em diversas entrevistas.

As categorias e os tópicos finais de análise são apresentados no Quadro 5. Essa divisão em categorias e temas a elas associados foi utilizada para a organização do Capítulo 4 desta dissertação, no qual os resultados das entrevistas são apresentados e analisados.

Quadro 5 – Categorias finais de análise e temas a elas associados

Categorias	Temas
I - Lógica atual do trabalho nas empresas	1) Tudo pelo lucro financeiro 2) Políticas de pessoal 3) Perfil do profissional desejado pelas empresas 4) Uso da palavra e suas correlações 5) Contradições percebidas 6) Política e relacionamentos 7) Questão de gênero
II - Oportunidades Profissionais no Atual Contexto	8) Oportunidades profissionais no atual contexto (<i>não houve subdivisão em temas nessa categoria</i>)
III - Subjetividade	9) Significado do trabalho 10) O trabalho realiza quando... 11) O trabalho frustra quando... 12) Valorização 13) Sentimentos e emoções no ambiente de trabalho
IV - Crenças	14) Falar traz conseqüências 15) As emoções no trabalho são complicadas 16) Necessidade de trabalhar no que gosta 17) Pessoas não são a Organização 18) Aprendizado como moeda de troca usada pelas empresas 19) Alguém para lhe proteger, “te pegar pela mão” 20) É Preciso sair para crescer

3.5 Limitações do Método

O método escolhido para desenvolvimento deste estudo possui algumas limitações, a saber:

- os entrevistados pertencem ao círculo de relacionamentos da entrevistadora; por um lado contribuiu para criar rapidamente um clima de

cumplicidade, favorecendo na abordagem de questões emocionais, porém os entrevistados podem ter ocultado algum aspecto do interesse da pesquisa que não desejassem que a entrevistada soubesse;

- o fato de a maior parte dos entrevistados ser do sexo feminino, pode ter conferido um viés aos resultados da pesquisa.
- os sujeitos que foram entrevistados em seus locais de trabalho podem ter omitido alguma informação por receio da empresa ter conhecimento.
- a pouca experiência da pesquisadora em conduzir estudos desta natureza pode ter sido um limitador na condução do trabalho e nas análises dos resultados.