

O Emprego Sonhado pela Velha Guarda Ainda Encanta os Jovens ? As percepções dos universitários acerca da boa e velha Petrobras

*Marcus Wilcox Hemais
José Luis Felicio dos Santos de Carvalho
Guilherme Marques de Azevedo*

Resumo

As gerações mais antigas de administradores, economistas, engenheiros e outros profissionais costumavam ver em um emprego na Petrobras a possibilidade de uma vida profissional com garantia de sucesso perpétuo. Recentemente, entretanto, as profundas mudanças por que vem passando a sociedade brasileira parecem ter alterado substancialmente a percepção dos jovens recém formados a respeito do significado do trabalho em uma empresa estatal, mesmo quando se trata de uma empresa historicamente reconhecida como uma organização bem-sucedida. Atualmente, mesmo entendendo que “o petróleo é nosso” – ainda que a Petrobras esteja a ponto de deixar de ser “nossa” – esta geração parece mais disposta a arriscar-se em um emprego no setor privado do que a buscar reproduzir o ideal de emprego anteriormente propagado pelos mais velhos. O presente artigo tem como objetivo investigar e discutir as percepções dos estudantes universitários em relação às empresas privadas e estatais; por meio de uma pesquisa de campo amparada por revisão bibliográfica, discute-se como os universitários observam as possibilidades de trabalho em organizações de capital privado e em companhias públicas, a Petrobras em particular. Os resultados sugerem que a reconfiguração assumida pelo mercado de trabalho reflete de maneira inequívoca as intensas transformações produzidas no tecido social brasileiro.

Abstract

The older generation of business administrators, economists, engineers and other professionals used to see a job opportunity at Petrobras as a possibility of a professional life with a guarantee of success. However, the deep changes that the Brazilian society has been experiencing seem to have substantially altered the perception that recent university graduates have about the meaning of a job in a state-owned firm, even one that is historically acknowledged as a successful organization. Nowadays, despite understanding that the “petroleum is ours” – even if Petrobras might be on the brink of not being “ours” anymore – the present generation seems more willing to risk a career in the private sector than to seek the ideal job once dreamed of by previous generations. The present paper investigates and discusses the perceptions of university students in relation to private and state-owned companies; through field research supported by a bibliographic review, this paper analyzes how university students see the possibilities of working in private business organizations and in public companies, Petrobras in particular. The results suggest that the reconfiguration of the work market reflects the intense transformation produced by the Brazilian social structure.

Introdução

A motivação para o presente trabalho surgiu da curiosidade dos autores em investigar se estudantes recém formados, ao envolverem-se na decisão de opção por uma organização para iniciar suas vidas profissionais, manteriam os mesmos padrões de escolha praticados há alguns anos atrás pela geração que via em empresas como a Petrobras a oportunidade de

encontrar um emprego de sonhos: bem remunerado, com excelente *status* social e promessa vitalícia de segurança. Desejava-se examinar se, face às transformações sócio-econômicas pelas quais vêm passando o Brasil e o mundo – dentre as quais percebe-se o programa nacional de desestatização como uma das mais significativas – os universitários brasileiros mostrariam preconceito ou rejeição com relação à idéia de vir a trabalhar em uma companhia estatal.

Com o decorrer da pesquisa, verificou-se que seus resultados poderiam ser igualmente úteis para que se possa (1) compreender de que maneira as privatizações vêm afetando as percepções dos futuros administradores em relação às instituições empresariais brasileiras e (2) auxiliar profissionais de recursos humanos de companhias estatais no recrutamento de novos talentos. Acredita-se que o estudo tenha sido sensível em detectar tanto a percepção dos jovens estudantes em relação às possibilidades pública e privada do mercado de trabalho, quanto os estímulos que parecem levar um recém formado a desejar trabalhar numa companhia estatal.

Em que aspectos as empresas privadas são mais bem vistas que as estatais pelos ingressantes no mercado de trabalho brasileiro? Será que, apesar das aparentes restrições dos jovens para trabalhar em uma empresa pública, eles aceitariam a chance de um emprego na Petrobras, que também é uma estatal? Que razões motivariam alguém a preferir trabalhar em uma companhia estatal, se também fosse oferecida a oportunidade de um emprego em empresa privada? Buscou-se, com o desenvolvimento deste estudo, perseguir respostas para indagações tais como as precedentes.

O presente estudo foi estruturado em três seções principais, além desta Introdução e das Considerações Finais. A primeira parte do trabalho consiste em revisão bibliográfica referente a três temas principais: privatizações, Petrobras e mercado de trabalho. Os procedimentos metodológicos foram sintetizados na segunda seção. Finalmente, na terceira parte, com o intuito de propiciar um maior aprofundamento sobre o tema, apresenta-se uma pesquisa de campo que gerou evidências posteriormente submetidas a tratamento quantitativo e qualitativo. As conclusões mostram diferenças de percepções dos sujeitos da pesquisa quanto às empresas privadas, organizações estatais e a Petrobras, que foi utilizada para evidenciar um exemplo de companhia pública destacada das demais.

1. Quadro teórico referencial

1.1. Histórico das privatizações no Brasil

Em sentido amplo, o termo privatização pode ser tomado como sinônimo de desestatização, uma expressão que compreenderia, além da privatização propriamente dita, a concessão de serviços e obras públicas ao setor privado e a desregulamentação no sentido liberal dos monopólios estatais e privados (Gomes, 2001; Masiero e Saurin, 1999; Wadell, 1996).

No Brasil, imaginava-se que as privatizações reduziriam a dívida pública e consolidariam um plano de estabilização e desenvolvimento econômico (Kawabe e Fadul, 1998; Mello, 1992; Rowe e Ferreira Júnior, 2000; Savas, 1987; Zorzal e Silva, 2001). Em pouco mais de sete anos, entre outubro de 1991 até março de 1999, estes objetivos pareciam estar consolidando-se: 115 empresas estatais foram vendidas, totalizando receitas de US\$69 bilhões e computando-se uma transferência de US\$16,5 bilhões de dívidas para o setor privado; o processo de privatização brasileiro tornara-se um dos maiores do mundo (Pinheiro e Giambiagi, 2000).

Pode-se considerar que os recentes processos brasileiros de privatização apresentam três fases distintas (Rowe e Ferreira Júnior, 2000). A primeira inicia-se em 1990, no início do

governo Collor, quando o objetivo principal era o de reformar o Estado, tirando-o das atividades produtivas e fazê-lo voltar às suas atividades básicas (Mello, 1992; Modiano, 2000). No final da década de 1980, a opinião dos brasileiros acerca do papel do Estado no desenvolvimento econômico estava sofrendo sérias mudanças (Coelho, 2000; Pinheiro e Giambiagi, 2000), muitas delas provocadas por um aparato ideológico comprometido com interesses supra-nacionais (Alves da Silva, 2000; Faria e Takahashi, 2000; Fernandes, 2000; Storino, 2000).

Durante o mandato de Itamar Franco, segunda fase do processo, foram privatizadas mais empresas e arrecadou-se mais receitas do que a administração anterior (Pinheiro e Giambiagi, 2000). Novamente, como ocorreu na administração antecedente, os setores mais visados pelas privatizações foram o siderúrgico e o petroquímico, representando um total de 80% das arrecadações totais (Cário, 1998; Masiero, 1997). Entre 1990 e 1994, durante o período de Collor a Itamar, 33 empresas foram privatizadas, gerando-se um total de US\$ 8,6 bilhões e transferindo-se US\$ 3,3 bilhões de dívidas ao setor privado (Pinheiro, 2000).

A partir de 1996, com o governo Fernando Henrique Cardoso, principia a terceira fase das desestatizações brasileiras: a privatização dá o grande salto e começa a ser defendida como tendo um papel fundamental a desempenhar nos processos de estabilização social, política e econômica (Modiano, 2000). Na administração FHC ocorreram três privatizações de proporções colossais: (a) em 1996, a Light tornou-se a empresa de maior valor de venda até então (Esposito, 2000; Kawabe e Fadul, 1998); (b) no ano seguinte, foi a vez da Companhia Vale do Rio Doce, privatizada num processo controverso, pois era a maior exportadora do país e vista como a mais eficiente de todas as estatais (Masiero, 1997; Pinheiro e Giambiagi, 2000; Zorzal e Silva, 2001); (c) com a venda da Telebrás, em 1998, o governo arrecadou US\$ 19 bilhões numa das maiores privatizações da história do capitalismo (Novaes, 2000; Pinheiro e Giambiagi, 2000).

1.2. A indústria petroquímica e a Petrobras

Entre 1991 e 1997, o Programa Nacional de Desestatização começou o fracionamento do setor petroquímico nacional, que havia sido implantado, a partir da década de 1960, com participações do Estado, do capital nacional e de investimentos transnacionais (Contreras, 1994). Naquela configuração, o Estado funcionara como planejador, ordenador, financiador e proprietário, constituindo-se em elemento endógeno da estrutura de mercado petroquímico. Em acordo com a nova dinâmica de desestatização, as ações iniciais de desestatização concentraram-se em reduzir significativamente a participação da Petrobras Química S. A. (PETROQUISA) nas empresas centrais de matérias-primas, processando a venda de ações em empresas de gerações de petroquímicos (Cário, 1998).

Na indústria do petróleo, especificamente, a privatização representaria, portanto, uma reversão dos processos de nacionalização ocorridos a partir do meio do século, decorrentes principalmente da reestruturação das economias após as duas Guerras Mundiais. Na América Latina, países como Argentina, Bolívia e Peru já completaram a privatização de suas estatais de petróleo, enquanto outros – tais como o Brasil – vêm modificando consideravelmente o arcabouço regulatório da indústria (Carneiro, Silva e Cavalcanti, 1998; Carrion e Garay, 1999).

Na esfera social, a Petrobras parece representar atualmente um papel ambíguo e ocupar uma posição desconfortável no cenário brasileiro. A população parece não conseguir formar uma idéia precisa em relação ao fato da empresa já ter sido ou não privatizada. A opinião pública torce o nariz diante das gafes ambientais que a companhia vem repetindo com insistência nos últimos tempos; a esse respeito, as explicações proferidas por seus executivos são ainda mais desastrosas. Os insatisfeitos funcionários da empresa parecem estar assustados e ansiosos depois da quebra do monopólio e diante da perspectiva de privatização a médio

prazo; por outro lado, os empregados ainda parecem acomodados por conta de uma estabilidade no emprego que já parece ter ganho dimensão mitológica (Hastrenreiter Filho e Quintella, 1999)

1.3. Os jovens, o mercado de trabalho e a Petrobras

Apesar de sua baixa capacidade relativa de criar empregos diretos, o setor petroquímico sempre foi tido como gerador de empregos mais qualificados e melhor remunerados do que a média da indústria. A partir do final dos anos 1980, entretanto, a imagem do mercado de trabalho do setor – funcionários altamente qualificados ocupando cargos rentáveis e geridos pela mão protetora do Estado – começou a transformar-se, principalmente em função das campanhas de mídia relacionadas aos planos de privatização sugeridos pelo governo Collor (Carrion e Garay, 1999). Não somente a indústria da petroquímica, como também os demais setores estatais parecem ter sofrido de maneira semelhante com as pressões dos governos alinhados com as idéias de desestatização e de abertura econômica, e com as conseqüentes mudanças da opinião pública em relação ao papel do Estado na economia (Faria e Takahashi, 2000; Fernandes, 2000; Ferraz, 2001; Gomes da Silva e Vergara, 1999; Kawabe e Fadul, 1998).

Ultimamente, a indústria petroquímica vem contratando mão-de-obra mais jovem, com maior escolaridade, com menor experiência e disposta a receber remunerações mais baixas (Carrion e Garay, 1999). Os estudantes universitários e os recém formados são, desta feita, candidatos naturais a ocupar os postos de trabalho oferecidos pela nova estrutura organizacional pretendida pela Petrobras para a fase de transição em direção à privatização.

Os vínculos e as relações sociais e materiais que os estudantes e profissionais brasileiros buscam no trabalho (Borges e Tamayo, 2000; Cavedon, 1999; Mourão e Andrade, 2001; Nunes e Moraes, 2000) – e que certamente poderiam ser encontrados na Petrobras dos anos 1960 ou 1970 – provavelmente tiveram modificada sua percepção ao longo dos últimos anos, por conta das incertezas que as privatizações agregam à dinâmica do mercado de trabalho (Nunes e Moraes, 2000; Rowe e Ferreira Júnior, 2000). O apelo de um trabalho seguro em uma conceituada empresa estatal, sonho dos filhos da classe média em gerações anteriores, talvez já não encontre respaldo junto aos jovens obrigados a conviver com os conceitos de empregabilidade, terceirização, reengenharia e *downsizing* (Ferraz, 2001; Nicolini, 2001; Rowe e Ferreira Júnior, 2000; Silva, 2000) e entregues aos valores da competitividade e do individualismo exacerbado (Johnson, 2001), principalmente em tempos de desestatização acelerada, como se pretendeu investigar por ocasião da presente pesquisa.

2. Procedimentos metodológicos

2.1. Universo, amostra e seleção dos sujeitos

Imaginou-se que o universo de respondentes para a presente pesquisa fosse adequadamente retratado por estudantes universitários que poderiam vir a ter interesse em vincular seu futuro profissional ao trabalho em uma empresa pública ou privada, sem que fossem estabelecidas restrições aos cursos de graduação que eles estivessem seguindo, ou às instituições em que o curso estivesse sendo desenvolvido. Para depurar um pouco mais os parâmetros de seleção amostral para esta população, acreditou-se que os estudantes de cursos de Administração, Contabilidade e Economia, com idades variando entre 20 e 25 anos, prestes a graduar-se ou recém formados, poderiam configurar um universo mais satisfatório, em virtude do interesse destes indivíduos em relação à discussão acerca do trabalho em empresas privadas ou estatais.

Dentre os estudantes da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, local da coleta de dados, extraiu-se uma amostragem não-probabilística, com seleção por conveniência (Patton, 1990; Remenyi *et al.*, 1998; Vergara, 2000). Trabalhou-se com 50 estudantes de sexto, sétimo e oitavo períodos do curso de Administração de Empresas, além de dois recém graduados, que acabaram excluídos da amostra por terem ultrapassado a idade arbitrada para o corte. Do total de 50 questionários, 45 foram respondidos e 5 não foram retornados; tais números superaram as expectativas dos pesquisadores, os quais apostavam que mais pessoas ficariam inibidas em responder um questionário extenso, constituído de 7 perguntas, sendo que a segunda pergunta dividia-se em outros subitens.

2.2. Coleta de dados

O instrumento escolhido para coletar os depoimentos dos sujeitos foi o questionário (Gil, 1987; Kerlinger e Lee, 2000; Pierson, 1962; Vergara, 2000). Foram elaborados, mais especificamente, questionários divididos em duas partes, com perguntas fechadas e abertas (Patton, 1990; Remenyi *et al.*, 1998) e auto-aplicados (Aaker, Kumar e Day, 2001), uma vez que se pretendia preservar momentos de reflexão para que os respondentes pudessem registrar seus depoimentos de maneira tranqüila e consciente. Defende-se, adicionalmente, que as metodologias quantitativa e qualitativa são complementares quando se está investigando os significados, as impressões e as percepções do ser humano sobre o trabalho (Mourão e Andrade, 2001).

A primeira parte do questionário constituiu-se de uma escala do tipo Likert com perguntas sobre estímulos profissionais dentro de empresas privadas e estatais. Tal escala é bastante utilizada para pesquisas de Marketing, nas quais são apresentadas afirmações ao depoente, que indica se concorda ou discorda com cada item; esses níveis de concordância ou discordância são então pontuados, de modo a refletir corretamente atitudes positivas ou negativas (Hemais, 1984). Objetiva-se, com isto, poder fazer comparações, do ponto de vista dos respondentes, sobre que estímulos se julga ser mais importantes na escolha entre que local seria melhor para trabalhar, quando as duas únicas possibilidades de resposta são uma empresa estatal ou uma privada.

A segunda parte do questionário trazia quatro perguntas dicotômicas e abertas (Patton, 1990). As primeiras duas inquiriam a respeito de que motivos levariam o participante a aceitar ou não trabalhar em uma empresa estatal ou na Petrobras (o enunciado não classificava a Petrobras nem como empresa estatal e nem como empresa privada). As duas perguntas seguintes buscavam saber, em uma situação de escolha entre empresa privada ou estatal e privada ou Petrobras, que motivo específico levaria o respondente a dizer preferir trabalhar em uma à outra.

A Petrobras foi escolhida como referencial norteador para condução da revisão bibliográfica e, ao mesmo tempo, para servir de exemplo no trabalho empírico, em razão de se julgar que a organização constituiria – na percepção dos sujeitos da pesquisa – um modelo de empresa estatal bem sucedida. A intenção subjacente a esta opção, por ocasião da pesquisa de campo, era dispor de um parâmetro por meio do qual os pesquisadores pudessem verificar se somente companhias públicas de porte e histórico privilegiados seriam os tipos de estatais que atrairiam profissionalmente os jovens.

Os questionários foram aplicados no campus da PUC-Rio, entre as datas de 20 e 26 de setembro de 2001. Ao abordar os depoentes, os pesquisadores explicavam de forma sucinta o intuito do trabalho e convidavam os alunos a responder os questionários, que eram entregues aos estudantes antes das aulas iniciarem e devolvidas após o término da jornada ou no dia seguinte.

2.3. Tratamento das evidências empíricas

O dispositivo escolhido para interpretar os dados colhidos pela escala Likert foi o método dos pares casados, que consiste na análise de informações apresentadas em pares (McClave, Benson e Sincich, 1998), de forma a obter-se maiores evidências sobre a diferença entre as médias das amostras (Sincich, 1996). No presente estudo, seu objetivo traduz o esforço de buscar-se a diferença entre as médias obtidas pela comparação das perguntas sobre os estímulos profissionais relacionados a empresas privadas ou estatais; o *software* utilizado para este fim foi o instrumento SPSS.

Os depoimentos trazidos pela seção aberta dos 45 questionários respondidos foram submetidos à leitura crítica (Remenyi *et al.*, 1998; Yin, 1994). Buscou-se, em seguida, a construção de análise interparticipante interpretativa (Pierson, 1962; Vergara, 2000). Os métodos de investigação apoiados pela interpretação costumam confiar no argumento de que o pesquisador deve adentrar o “mundo do outro” para interpretar e descrever determinada realidade e, então, propor suas contribuições teóricas (Patton, 1990; Yin, 1994).

2.4. Limitações do método

Em virtude das restrições impostas pela conveniência, a amostra coletada não se diversificou o suficiente para ser estatisticamente representativa da população formadora do universo pretendido para o estudo (Kerlinger e Lee, 2000; Sincich, 1996). Em relação à coleta de dados, note-se que os questionários impõem aos depoentes uma estruturação de problemas diferente da realidade dos entrevistados (Chalmers, 1999; Pierson, 1962), o que favoreceria a formulação de respostas superficiais e inadequadas (Thiollent, 1987).

Pesquisas que admitem bases qualitativas e interpretativas costumam, igualmente, apresentar restrições quanto às possibilidades de generalização dos resultados da pesquisa, em virtude da natureza peculiar das amostras e das experiências singulares narradas aos pesquisadores por ocasião do estudo de campo (Aaker, Kumar e Day, 2001; Remenyi *et al.*, 1998; Yin, 1994). A preocupação com eventuais generalizações, por outro lado, não deve ser central para os pesquisadores de ciências sociais (Patton, 1990), principalmente em se tratando de um tema que não se pretende esgotar e que ainda merece contribuições substanciais.

2.5. Sugestões para estudos futuros

Em uma próxima pesquisa, ao se repetir a aplicação de questionários semelhantes àquele utilizado pelo presente trabalho, quando eventualmente se for elaborar novas perguntas referentes às comparações entre empresas privadas e estatais, pode-se criar uma situação mais concreta para ser examinada: citar, por exemplo, cargos específicos, as remunerações correspondentes e os benefícios adequados a cada possibilidade de emprego. Sugere-se que tais itens apresentem valores semelhantes nas diferentes empresas, para que somente a imagem percebida da organização seja avaliada, e não outros aspectos. Esta pequena modificação deverá ajudar a minimizar o número de depoentes que, no presente estudo, não manifestaram sua opção no momento em que se pedia uma escolha de trabalho entre as companhias.

Outra consideração importante diz respeito à população selecionada para a formação de amostras. Neste estudo, atuaram como respondentes somente estudantes de Administração de Empresas da PUC-Rio, em final de curso, o que não pode servir como representação robusta da totalidade dos estudantes brasileiros. Por conseguinte, para que se pudesse formar uma idéia mais acurada acerca da imagem que tem o público estudantil em relação à comparação de empresas estatais em contraste com as privadas, um número maior de questionários deveria ser respondido por alunos de diferentes cursos e universidades. Existe a probabilidade de que esta variabilidade possa ensejar uma percepção completamente

diferente, principalmente se forem incluídos, ao lado dos estudantes de instituições particulares, alunos de escolas estatais e federais.

3. Apresentação e discussão dos resultados

3.1. Os resultados da escala Likert

Aos dados coletados pelo dispositivo associado à escala Likert – as duas primeiras perguntas do questionário – conferiu-se um tratamento fundamentado em estatística descritiva; foram aplicados, mais especificamente, testes de hipóteses para a diferença entre médias de populações por pares casados (*mean difference of matched pairs*). Este procedimento possibilitou que se oferecesse aos sujeitos da pesquisa a chance de responder a mesma pergunta observando duas variáveis diferentes; no caso apresentado, as empresas privadas e as estatais. Na construção de todos os intervalos de confiança, utilizou-se um coeficiente $(1 - \hat{\alpha})$ de 99%, que implica, outrossim, uma probabilidade de erro tipo I de 1%.

A Tabela 1 mostra as médias dos resultados obtidos por cada pergunta aplicada às duas empresas (privadas e estatais); assim foi dado o primeiro passo para chegar-se aos dados dos testes de pares casados.

Tabela 1 – Médias das respostas da escala Likert

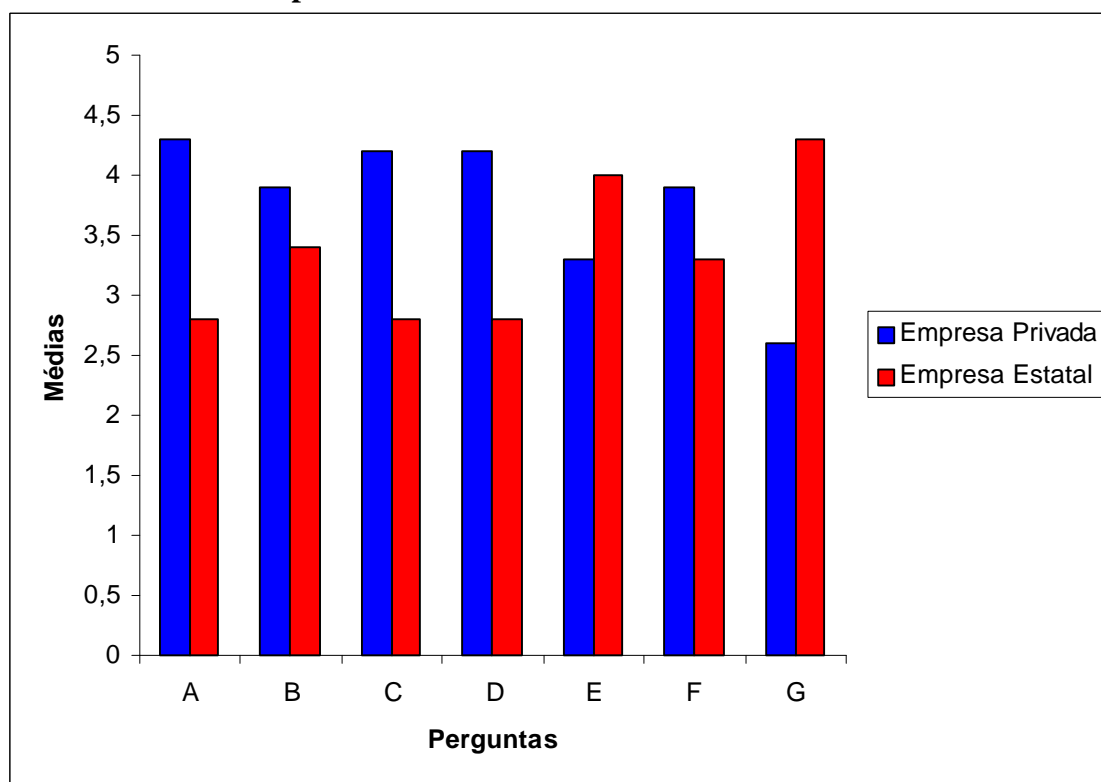
	n	mínimo	máximo	média	desv. padrão
- Oportunidades de crescimento profissional	45	2	5	4.29	0.73
Empresa Privada					
Empresa Estatal	45	1	5	2.87	0.94
- Remuneração e benefícios recebidos					
Empresa Privada	45	2	5	3.91	0.85
Empresa Estatal	45	2	5	3.38	0.89
- Investimento no treinamento de funcionários	45	3	5	4.20	0.73
Empresa Privada					
Empresa Estatal	45	1	5	2.80	1.04
- Valorização Profissional					
Empresa Privada	45	3	5	4.22	0.60
Empresa Estatal	45	1	5	2.80	0.87
- Camaradagem no ambiente de trabalho	45	2	5	3.31	0.95
Empresa Privada					
Empresa Estatal	45	2	5	3.98	0.75
- Orgulho de trabalhar na empresa	45				
Empresa Privada		2	5	3.93	0.86
Empresa Estatal	45	1	5	3.33	0.95
- Segurança na manutenção do emprego	45				
Empresa Privada		1	5	2.64	1.07
Empresa Estatal	45	1	5	4.36	0.88

Para melhor visualização dos resultados das médias das perguntas sobre os estímulos de escolha entre empresas privadas e estatais, apresenta-se o Gráfico 1; as legendas relacionadas às perguntas seguem o padrão discriminado a seguir:

A – Oportunidades de crescimento profissional

- B – Remuneração e benefícios recebidos
- C – Investimento no treinamento de seus funcionários
- D – Valorização profissional
- E – Camaradagem no ambiente de trabalho
- F – Orgulho de trabalhar na empresa
- G – Segurança na manutenção do emprego

Gráfico 1 – Médias das respostas da escala Likert



A partir dos dados mostrados na Tabela 1, obteve-se as informações necessárias para que se pudesse calcular a diferença entre as médias das perguntas sobre os estímulos de escolha entre as empresas privadas (EP) e as estatais (EE), tomando-se o cuidado de proceder-se à verificação sobre a confirmação de significância suficiente das respostas para chegar-se a qualquer conclusão concreta. A Tabela 2 apresenta estes resultados.

Tabela 2 – Diferenças entre as médias da escala Likert

	média	Desvio padrão	t
Oportunidade de crescimento profissional EP – EE	1.42	1.23	7.733
Remuneração e benefícios recebidos EP – EE	0.53	1.25	2.853
Investimento no treinamento de funcionários EP – EE	1.40	1.39	6.765
Valorização profissional EP – EE	1.42	0.89	10.700
Camaradagem no ambiente de trabalho EP – EE	-0.67	1.17	-3.830

Orgulho de se trabalhar na empresa EP – EE	0.60	1.25	3.219
Segurança na manutenção do emprego EP – EE	-1.71	1.36	-8.447

Analisando as evidências descritas na Tabela 2, verifica-se que, para todas as médias, guardada uma significância de $(1 - \hat{\alpha}) = 99\%$, com $|t| \geq 2,7$, há uma diferença entre as médias. Assim, nos quesitos de (A) oportunidades de crescimento profissional, (B) remuneração e benefícios recebidos, (C) investimento no treinamento dos funcionários, (D) valorização profissional e (F) orgulho de trabalhar na empresa, pode-se afirmar que as companhias privadas são mais bem vistas às estatais. Já nas questões sobre (E) camaradagem no ambiente de trabalho e (G) segurança na manutenção do emprego, as estatais são percebidas como locais melhores que as companhias privadas. A Tabela 3 oferece uma síntese destes resultados:

Tabela 3 – Consolidação dos resultados da escala Likert

Os estudantes percebem que empresas PRIVADAS são melhores que as estatais em relação a:	Os estudantes acreditam que empresas ESTATAIS são melhores que as privadas em:
(A) oportunidades de crescimento profissional trabalho	(E) camaradagem no ambiente de trabalho
(B) remuneração e benefícios recebidos emprego	(F) segurança na manutenção do emprego
(C) investimento no treinamento de funcionários	
(D) valorização profissional	
(F) orgulho de trabalhar na empresa	

3.2. Os resultados das perguntas dicotômicas e abertas

Pergunta 1: Se você tivesse a oportunidade de trabalhar em uma empresa estatal, você aceitaria?

Por que?

Do total de 45 questionários, 33 responderam que sim, 4 não aceitariam e 8 aceitariam somente com alguma condição. As respostas mais comumente listadas para justificar aceitar trabalhar em uma estatal estavam vinculadas (1) à segurança em manter o emprego (na maioria dos casos), (2) às boas remunerações e benefícios ganhos e (3) ao fato do estudante poder ganhar boa experiência profissional com o trabalho em uma empresa pública. Este último motivo poderia estar também relacionado às dificuldades de formação prática de administradores recentemente detectadas no cenário das universidades brasileiras (Nicolini, 2001).

Curiosamente, em oposição aos estudantes que responderam afirmativamente, aqueles que afirmaram que não trabalhariam em uma estatal justificaram sua resposta utilizando argumentos semelhantes àqueles pelos quais os outros alunos disseram que trabalhariam em empresa estatal. Os motivos deste grupo de estudantes foram, basicamente, (1) as baixas remunerações e benefícios, além de (2) não acreditarem haver grandes chances de crescimento em estatais. Um dos respondentes, para enfatizar sua resposta, registrou a frase abaixo:

“Só aceitaria trabalhar em uma estatal se essa fosse a minha última escolha”.

Os informantes que disseram aceitar trabalhar em estatais, mas somente com alguma condição, vinculam esta restrição (1) às oportunidades de crescimento oferecidas, (2) ao cargo ocupado e (3) às remunerações e benefícios ganhos. Observou-se adicionalmente, como era de se esperar (Mourão e Andrade, 2001), que o salário e os benefícios são preocupações fortes e recorrentes para os jovens, independentemente de sua escolha de trabalho ser uma empresa privada ou estatal.

Pergunta 2: Se você tivesse a oportunidade de trabalhar na Petrobras, você aceitaria?

Dentre os 45 questionários respondidos, 38 disseram que aceitariam, 4 disseram que não e 3 aceitariam somente com determinadas condições. As respostas positivas a esta questão seguiram padrões semelhantes à anterior, quando não se mencionava nenhuma estatal em particular. As razões mais citadas referiam-se (1) à segurança na manutenção do emprego e (2) à experiência de trabalho.

Verificou-se, contudo, que o nome Petrobras motivou construções de respostas mais entusiasmadas, bem diferentes das respostas listadas na pergunta anterior. A maioria dos estudantes respondeu que gostaria de trabalhar na organização, pois a Petrobras seria uma companhia com reconhecimento no mercado mundial, com boas oportunidades de crescimento, que investe em seus funcionários, onde há valorização profissional, traduzida principalmente em boa remuneração e ótimos benefícios. Alguns comentários foram:

“Ela é uma exceção à regra.”

“Sim, pois é uma empresa importante para o país.”

“Sim, pois é uma grande empresa de reconhecimento mundial e tal experiência não poderia deixar passar.”

“Sim, pois não é uma estatal obesa.”

“Sim. Tenho a visão de que a Petrobras é uma empresa que permite o crescimento profissional dos funcionários e ainda investe em projetos sociais.”

As respostas negativas registraram justificativas bastante variadas, abarcando temas tais como o fato de não haver na empresa nenhuma área de interesse para o respondente, ou da Petrobras não propiciar boas oportunidades de crescimento e até mesmo pela crença de que futuramente a Petrobras será privatizada.

Já os depoentes que manifestaram dúvida quanto à opção de vir a trabalhar na Petrobras alegaram que a escolha dependeria principalmente de (1) oportunidades de crescimento e (2) remunerações e benefícios; detectou-se, portanto, uma preocupação relacionada à proposta de trabalho, que pareceu não depender da percepção da empresa ser privada ou vir a ser privatizada.

Analisando-se conjuntamente as respostas dadas às duas perguntas anteriores, nota-se que das quatro pessoas que disseram não aceitar trabalhar numa estatal (pergunta 1), duas mantiveram suas opiniões mesmo em se tratando da Petrobras a companhia pública, mas duas mudaram de idéia e aceitariam a oferta (pergunta 2). Dentre aqueles oito respondentes que inicialmente impunham condições para trabalhar em uma estatal, dois alegaram posteriormente que não trabalhariam nem mesmo na Petrobras, outros dois aceitariam empregos nesta empresa específica e três mantiveram suas restrições.

Pergunta 3: Se você tivesse a oportunidade de escolher entre trabalhar em uma empresa privada

ou estatal, qual escolheria? Por que?

As respostas a esta questão foram bem equilibradas: 23 estudantes responderam que escolheriam a empresa privada, 9 afirmaram optar pela estatal e 13 não condicionaram sua

decisão ao tipo de oportunidade que seria a eles oferecida. Os depoentes que deram preferência à organização privada alegaram que companhias de capital privado oferecem (1) melhores remunerações e benefícios, (2) mais oportunidades de crescimento, (3) um melhor ambiente para seus desenvolvimentos pessoais e (4) mais investimentos em funcionários. Percebeu-se ainda que, em alguns casos, os participantes não fizeram sua escolha por conta de algum atributo específico que a empresa privada poderia oferecer-lhes, mas em virtude de certas limitações que os alunos percebem existir nas estatais:

“A estatal costuma ser menos dinâmica.”

“Estatal me lembra muito burocracia e processos muito lentos.”

“Tenho a sensação de que nas estatais as coisas não funcionam.”

Os participantes que registraram sua predileção pelo trabalho em uma estatal, em sua grande maioria destacaram como critério decisivo a segurança na manutenção de seus empregos. Aqueles respondentes que prefeririam não optar por nenhuma das duas empresas, sem conhecer outros parâmetros de comparação além do capital de propriedade da firma, alegaram que para poder dar um parecer final deveriam estudar aspectos como (1) remuneração e benefícios, (2) área de atuação e (3) oportunidades de crescimento.

Pergunta 4: Se você tivesse a oportunidade de escolher entre trabalhar em uma empresa privada

ou a Petrobras, qual escolheria? Por que?

Dos 45 questionários devolvidos, 23 escolheriam a empresa privada, 14 a Petrobras e 8 não optaram, pois esta decisão dependeria, mais uma vez, do tipo de oportunidade que viria a ser oferecida a eles. As respostas que favoreceram a escolha da empresa privada justificaram-se por (1) maior oportunidade de crescimento profissional e (2) maiores investimentos em seus funcionários. Apesar de serem favoráveis às empresas privadas, alguns respondentes mostraram-se divididos com relação às opções apontadas:

“Eu escolheria a empresa privada, pois a remuneração pode ser cada vez maior e há mais investimento em seus funcionários, mas acho que teria mais orgulho de trabalhar em uma estatal, por estar ajudando o país.”

Os que disseram preferir a Petrobras, o fizeram porque ela ofereceria (1) mais segurança na manutenção de empregos, (2) boa remuneração e benefícios e (3) por ser uma grande empresa estatal. Novamente, os oito respondentes que ficaram divididos entre as duas possibilidades alegaram que, antes de escolher, deveriam avaliar as oportunidades que cada empresa ofereceria.

Quando se procede à observação conjunta das respostas para as perguntas 3 e 4, percebe-se que um total de quatorze pessoas, ao confrontar-se com a escolha entre uma empresa privada e uma estatal, mudaram de opinião quando, num segundo momento, firmou-se a Petrobras como organização estatal na comparação. Dentre aqueles que inicialmente haviam escolhido a companhia privada, dois estudantes preferiram não opinar sobre a escolha, no segundo momento, e quatro optaram então pela Petrobras. Estranhamente, um aluno que havia preferido a companhia estatal no primeiro momento escolheu a empresa privada posteriormente. De todos os participantes que mostraram dúvidas em relação à primeira escolha, sete modificaram suas respostas na segunda comparação: cinco pessoas optaram pela empresa privada e os dois restantes pela Petrobras.

Pergunta 5: De uma maneira geral, qual das duas empresas, privada ou estatal, você avaliaria

como melhor local para se trabalhar?

As respostas a esta pergunta confirmaram a tendência apontada pela parte quantitativa do estudo: 36 pessoas optaram pela empresa privada e somente 8 disseram preferir a estatal.

Dois questionários foram excluídos, pois encontravam-se rasurados nesta questão, evidenciando-se, talvez, a aflição dos depoentes em ter que dar um parecer final ao problema que a eles fora proposto quando da entrega do questionário.

Quando foram contemplados todos os questionários, percebeu-se que somente duas das 45 pessoas trabalham ou estagiam em empresas estatais. Ainda assim, um entre aqueles dois estudantes respondeu acreditar que a companhia privada seria um local melhor para se trabalhar quando comparada à estatal. O outro questionário respondido por estagiário de estatal foi um dos rasurados. Dos oito informantes que preferiram escolher a firma estatal, todos trabalham ou estagiam em empresas privadas.

A observação destes fatos sugere que sejam consideradas duas suposições. Primeiramente, os estudantes que preferiram empresas diferentes daquelas com as quais mantêm vínculos atuais podem estar insatisfeitos quanto a suas carreiras, o que pode levá-los a imaginar que um ambiente totalmente diferente seja o ideal. Uma pessoa que trabalha em uma estatal, mas que não se encontra satisfeita com seu emprego, pode crer, por exemplo, que na companhia privada encontrará um melhor local para se trabalhar, pois as duas estruturas organizacionais teriam finalidades teoricamente diferentes, já que a primeira atende às necessidades do país e a segunda, às dos acionistas. Deve-se ressaltar que este grupo de respondentes não representa o total dos 45 estudantes; trata-se, mais especificamente, dos casos de 10 alunos que escolheram empresas diversas daquelas nas quais estão trabalhando atualmente.

Em segundo lugar, ainda em acordo com o mesmo contexto aventado pela suposição anterior, não seria difícil imaginar que os estudantes universitários brasileiros estão muito mais expostos aos aspectos desagradáveis ou negativos das empresas estatais do que das empresas privadas. Recentemente, por exemplo, a própria Petrobras esteve envolvida em acidentes ambientais de conseqüências gravíssimas e, para reconstruir sua imagem corporativa, certamente a empresa não poderá dispor do mesmo aparato de mídia que a Esso utilizou para recuperar sua posição no mercado depois do gigantesco desastre ecológico causado pelo derramamento de óleo do Exxon-Valdez, na década passada (Korten, 1996), que praticamente já foi esquecido pela opinião pública. Desta forma, aqueles que não sentem especial afeição nem por empresas privadas e nem por estatais deverão estar predispostos a confiar seu futuro às empresas apoiadas pelas representações mais significativas da sociedade.

Considerações finais

Este trabalho teve como o objetivo principal investigar e examinar a percepção que os estudantes universitários em final de curso manifestam em relação de empresas privadas e estatais, por meio dos estímulos que os estudantes parecem perceber que as organizações empreendem para atrair novos profissionais. Conduziu-se uma pesquisa de campo com aplicação de questionários aos alunos dos últimos períodos de Administração de Empresas da PUC-Rio e, com a análise das evidências empíricas, pôde-se chegar a algumas conclusões.

O fato que merece mais destaque no presente estudo é a forte imagem que o público estudantil parece ter das empresas privadas, que são vistas, geralmente, como melhores que qualquer estatal para se trabalhar. Na etapa quantitativa da pesquisa, descobriu-se que estas organizações são percebidas como locais que oferecem mais oportunidades de crescimento profissional, melhores remunerações e benefícios, maior valorização e mais investimentos no treinamento de funcionários e, assim, haveria um maior orgulho de se trabalhar nestas empresas.

A Petrobras foi apontada como uma companhia capaz de reunir diversos atributos positivos, sendo reconhecida como uma organização boa para se trabalhar, mas, na escala de preferência dos sujeitos da pesquisa, posicionada abaixo das empresas privadas. A imagem que as pessoas têm da Petrobras, entretanto, é de uma empresa que ficaria bem acima da

média entre as estatais. As características favoráveis percebidas pelos depoentes gravitaram em torno das percepções de que a empresa apresenta boas oportunidades de crescimento profissional, investe em mão-de-obra e valoriza seus funcionários, oferece boa remuneração e benefícios e, mais que todas as outras, é reconhecida no mercado mundial. Em relação aos motivos que levariam os estudantes a aceitar trabalhar em uma estatal qualquer, a maioria alegou ser a segurança na manutenção de seus empregos, ao invés de apontar algum quesito nítido ou particular, como fizeram com a Petrobras.

De uma maneira geral, foi afirmativa a resposta para a questão sobre se as pessoas trabalhariam em uma organização estatal, mesmo tendo uma imagem menos favorável em comparação às empresas privadas. Descobriu-se haver, adicionalmente, uma percepção de que nas empresas estatais existe maior camaradagem no ambiente de trabalho e maior segurança para a manutenção de empregos.

Uma aparente contradição foi detectada quanto ao quesito sobre remunerações e benefícios recebidos: quando foram comparadas empresas privadas e estatais pelo dispositivo atrelado à escala Likert, verificou-se que as companhias privadas obtiveram os melhores índices; contudo, analisando-se isoladamente as empresas estatais, os depoimentos registraram freqüentemente remuneração e benefícios como vantagens das estatais. Em outras palavras, a percepção do público parece ser que as empresas estatais oferecem boa remuneração e benefícios adequados, mas não tanto quanto as firmas privadas.

À guisa de conclusão, acredita-se que os estudantes de Administração em final de curso tenderiam a privilegiar, na escolha de seu futuro profissional: (1) empresas privadas, (2) a Petrobras ou empresas estatais compatíveis e (3) companhias estatais de modo geral. A revisão bibliográfica acrescenta que tais resultados poderiam ser explicados em virtude do fato de que o público universitário, ao pensar em empresas estatais, vincularia sua representação a uma idéia de Estado moroso e ineficiente, incapaz de realizar uma administração satisfatória do patrimônio do povo, traduzindo um processo histórico de contínuo desgaste da imagem das estatais junto à opinião pública.

Referências bibliográficas

- AAKER, D. A., KUMAR, V. e DAY, G. S. Pesquisa de Marketing. São Paulo: Atlas, 2001.
- ALVES DA SILVA, R. V. Descentralização e Municipalização: a Redefinição do Papel do Estado no Âmbito Local, Anais do 24º Encontro da ANPAD, Florianópolis, 2000.
- BORGES, L. O. e TAMAYO, A. A Estrutura Cognitiva do Significado do Trabalho, Anais do 24º Encontro da ANPAD, Florianópolis, 2000.
- CÁRIO, S. A. F. Além da Privatização Petroquímica: Exercício de Redefinição Institucional da Intervenção do Estado no Setor, Anais do 22º Encontro da ANPAD, Foz do Iguaçu, 1998.
- CARNEIRO, J. M. T., SILVA, J. F. e CAVALCANTI, M. A. D. F. Impactos da Privatização Sobre as Estratégias Competitivas de Empresas de Petróleo: Um Estudo de Casos, Anais do 22º Encontro da ANPAD, Foz do Iguaçu, 1998.
- CARRION, R. M. e GARAY, A. B. S. O Mercado de Trabalho na Indústria Petroquímica Gaúcha, Organizações & Sociedade v. 6, n. 16, setembro/dezembro 1999.
- CAVEDON, N. R. As Representações Sociais dos Universitários sobre o Trabalho, Anais do 23º Encontro da ANPAD, Foz do Iguaçu, 1999.
- CHALMERS, A. F. What is this Thing Called Science ? : An Assessment of the Nature and Status of Science and its Methods, 3rd ed. Milton Keynes: Open University, 1999.
- COELHO, R. O Futuro da Privatização no Brasil, in Pinheiro, A.C. e Fukusaku, K. (eds.) A privatização no Brasil – o caso dos serviços de utilidade pública. Rio de Janeiro: BNDES, 2000.

CONTRERAS, C. A. A Petrobras - os Desbravadores e a Construção do Brasil Industrial. Rio de Janeiro: ANPOCS - Dumará, 1994.

ESPOSITO, A. S. Privatização da Light: a Repartição dos Ganhos de Produtividade, Monografia apresentada ao Instituto de Economia da Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2000.

FARIA, J. H. e TAKAHASHI, A. R. W. *Globalização, Estado e Sociedade: Impactos da Economia do Poder sobre as Organizações*, Anais do 24º Encontro da ANPAD, Florianópolis, 2000.

FERNANDES, K. C. *Descentralização: Entre a Privatização e a Democratização dos Serviços Públicos no Brasil*, Anais do 24º Encontro da ANPAD, Florianópolis, 2000.

FERRAZ, S. F. S. *Competências Profissionais, Mercado de Trabalho e Desenvolvimento Local*, Anais do 25º Encontro da ANPAD, Campinas, 2001.

GIL, A. C. Métodos e Técnicas de Pesquisa Social. São Paulo: Atlas, 1987.

GOMES, L. O. M. *Researching Privatization: Some Notes About Public Policy Evaluation*, Revista de Administração Contemporânea, v.5, n.2, 2001.

GOMES DA SILVA, J. R. e VERGARA, S. C. *O Significado da Mudança: As Percepções dos Funcionários de uma Empresa Brasileira Diante da Expectativa de Privatização*, Anais do 23º Encontro da ANPAD, Foz do Iguaçu, 1999.

HASTRENREITER FILHO, H. N. e QUINTELLA, R. *A Satisfação no Trabalho e seus Aspectos Correlatos na Organização PETROBRAS*, Anais do 23º Encontro da ANPAD, Foz do Iguaçu, 1999.

HEMAIS, C. A. P. G. Percepções da Tecnologia Brasileira e da Tecnologia Estrangeira por Executivos da Área da Indústria Química. Dissertação de apresentada ao COPPEAD – Universidade Federal do Rio de Janeiro, 1984.

JOHNSON, M. K. *Change in Job Values During the Transition to Adulthood*, Work and Occupations v. 28, n. 3, August 2001.

KAWABE, R. M. e FADUL, E. M. C. *Luz e Sombra num Processo Arriscado: A Privatização de Serviços Públicos no Brasil*, Anais do 22º Encontro da ANPAD, Foz do Iguaçu, 1998.

KERLINGER, F. N. e LEE, H. B. Foundations of Behavioral Research, 4th edition. Orlando, FL: Harcourt College Publishers, 2000.

KORTEN, D. C. Quando as Corporações Regem o Mundo: Conseqüências da Globalização da Economia. São Paulo, SP: Futura, 1996.

MASIERO, G. A privatização no Brasil de Collor a Cardoso (Set. 1997), <http://www.mcca.ep.usp.br/~silvanaa/privatizacao.html>

MASIERO, G. e SAURIN, V. *Empresas estatais privatizadas: aspectos básicos do processo de privatização e de avaliação*, Revista de Ciências da Administração v.2, n.11, 1999.

MCCLAVE, J. T, BENSON, P. G. e SINCICH, T. Statistics for business and economics. New Jersey: Prentice Hall, 1998.

MELLO, M. F. A Privatização no Brasil: Análise dos seus Fundamentos e Experiências Internacionais, Tese de Doutorado em Ciências Econômicas apresentada à Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo, 1992.

MODIANO, E. *Um Balanço da Privatização nos Anos 90*, in Pinheiro, A.C. e Fukusaku, K. (eds.) A Privatização no Brasil – o Caso dos Serviços de Utilidade Pública. Rio de Janeiro: BNDES, 2000.

MOURÃO, L. e ANDRADE, J. E. B. *Significado do Trabalho: Caminhos Percorridos e Sinalização de Tendências*, Anais do 25º Encontro da ANPAD, Campinas, 2001.

NICOLINI, A. *Qual Será o Futuro das Fábricas de Administradores?*, Anais do 25º Encontro da ANPAD, Campinas, 2001.

NOVAES, A. *Privatização do Setor de Telecomunicações no Brasil*, in Pinheiro, A.C. e Fukusaku, K. (eds.) A Privatização no Brasil – o Caso dos Serviços de Utilidade Pública. Rio de Janeiro: BNDES, 2000.

NUNES, S. C. e MORAES, L. F. R. *Privatização: Qual a Percepção dos Trabalhadores a Respeito de seus Impactos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho?*, Anais do 24º Encontro da ANPAD, Florianópolis, 2000.

PATTON, M. Q. Qualitative Evaluation and Research Methods, 2nd ed. London: SAGE, 1990.

PIERSON, D. Teoria e Pesquisa em Sociologia, 7^a ed. São Paulo: Melhoramentos, 1962.

PINHEIRO, A.C. The Brazilian Privatization Experience: What's Next? Ipea, 2000 (texto para discussão n. 87).

PINHEIRO, A.C. e GIAMBIAGI, F. *Os Antecedentes Macroeconômicos e a Estrutura Institucional da Privatização no Brasil*, in Pinheiro, A.C. e Fukusaku, K. (eds.) A Privatização no Brasil – o Caso dos Serviços de Utilidade Pública. Rio de Janeiro: BNDES, 2000.

REMENYI, D., WILLIAMS, B., MONEY, A. e SWARTZ, E. Doing Research in Business and Management: An Introduction to Process and Method. London: SAGE, 1998.

ROWE, D. E. O. e FERREIRA JÚNIOR, R. R. *A Influência do Processo de Privatização nos Recursos Humanos: um Estudo de Caso na Telemar Alagoas*, Anais do 24º Encontro da ANPAD, Florianópolis, 2000.

SAVAS, E.S. Privatização: a Solução para um Governo Melhor. Rio de Janeiro: Nórdica, 1987.

SERRA, J. A nova fase da privatização (1995), http://www.planalto.com.br/publi_04/COLECAO/fase1.html

SILVA, A. B. *Proposta de um Perfil de Administrador para a Era da Informação e do Conhecimento*, Anais do 24º Encontro da ANPAD, Florianópolis, 2000.

SINCICH, T. Business Statistics by Example. New Jersey: Prentice-Hall, fifth edition, 1996.

STORINO, G. R. *Participação Cidadã na Gestão Pública: Dá Licença Seu Doutor? Com a Palavra: O Povo da Favela Carioca*, Anais do 24º Encontro da ANPAD, Florianópolis, 2000.

THIOLLENT, M. Crítica Metodológica, Investigação Social e Enquete Operária 5^a ed. São Paulo: Polis, 1987.

VERGARA, S. C. Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração, 3^a ed. São Paulo: Atlas, 2000.

WADELL, J. What is Privatization? (1996), <http://munshi.sonoma.edu/intl/privatization.html>

YIN, R. K. Case Study Research: Design and Methods, 2nd ed. Thousand Oaks: SAGE, 1994.

ZORZAL e SILVA, M. *Estratégia Empresarial e Desenvolvimento Econômico: o Caso da Companhia Vale do Rio Doce*, Anais do 25º Encontro da ANPAD, Campinas, 2001.