



Universidade do Minho
Instituto de Educação

A Análise de Dados

Grelha de Análise de Conteúdo

Entrevista C

Mestrado de Educação: Formação, Trabalho e Recursos Humanos
Orientadora Maria Custódia Rocha
Ano letivo 2014/2015

Carla Oliveira PG25613

Mestrado em Educação: Formação, Trabalho e Recursos Humanos
Orientadora Maria Custódia Rocha

Entrevistado: Diretor do departamento Parque de Materiais e Logística

Local da entrevista/meio de entrevista: Parque de Materiais

Duração da entrevista: 35 minutos

Tema	Categorias	Sub-categorias	Indicadores/Unidades de Registo	Unidades de Contexto ¹
1. Informações Gerais sobre o inquirido(a)	Dados pessoais e académicos	Sexo	Masculino	—
		Idade	52 Anos	A1 - Tenho 52 anos.
		Estado Civil	Casado	B1 - Casado.
		Nacionalidade	Portuguesa - Moçambicana	C1 – Portuguesa - Moçambicana
		Local de Residência	Braga	D1 - Braga.
		Nº de Elementos do Agregado Familiar	Quatro elementos.	E1 – Quatro elementos.
		Número de filhos	Dois	F1 - Dois.
		Grau de Escolaridade	Licenciatura	G1 - Licenciatura.
		Áreas de Formação de Base	Engenharia Mecânica.	Engenharia Mecânica.
	Caraterização profissional	Empresa/departamento a que pertence.	Parque Materiais Logística.	I1 - Parque Materiais Logística.
		Tempo de atividade na empresa.	Seis anos.	J1- Seis anos.
		Atividade profissional que desempenha.	Diretor do departamento.	K1 - Diretor do departamento.
		Relação da atividade profissional e formação de base.	Sim.	L1 - Sim
		Experiência profissional anterior à atividade desempenhada na empresa.	Já tinha experiência. Responsável Fabril.	M1 - Sim. Responsável Fabril

¹ Ver anexo 1

Tema	Categorias	Sub-categorias	Indicadores/Unidades de Registo	Unidades de Contexto ²
2. Caraterização da Formação	Opinião do entrevistado sobre a formação da equipa colaboradora/ Grupo DST	Principais objetivos da formação	<ul style="list-style-type: none"> Os objetivos têm a ver com a melhoria performance, assim como sincronizados com as novas tecnologias. 	N1 - Os objetivos têm a ver com a melhoria da sua performance, N2- assim como estarem sincronizados com as novas tecnologias.
		Tipos de formações mais frequentes.	<ul style="list-style-type: none"> Formações de gestão de conflitos, negociação, assim como os softwares como o Sap. A formação que costumam proporcionar ao pessoal de obra, encarregados, manobreadores e motoristas é variada. A formação tem a ver com uma condução segura, económica. São formações para o próprio conhecimento das questões da condução segura e económica. Reciclagem, um refresh. 	<p>O1 - Formações desde a gestão de conflitos, negociação, assim como os softwares existentes na empresa, nomeadamente Sap.</p> <p>O2 - Relativamente aos colaboradores do grupo, a formação que nós costumamos proporcionar ao pessoal de obra, encarregados, manobreadores e motoristas é variada.</p> <p>O3 - Por exemplo os motoristas, a formação tem a ver com a questão da condução, uma condução segura, económica, assim como o tacógrafo.</p> <p>O4 - São formações para o próprio conhecimento das questões da condução segura e económica.</p> <p>O5 - Quanto aos operadores, fazem uma reciclagem, um refresh.</p>
		Diagnóstico de análise da formação da equipa	<ul style="list-style-type: none"> Além da divulgação que é feita também fala com os colaboradores para eles identificarem formações ou áreas que eles acham que têm algum 	<p>P1 - Para além da divulgação que é feita</p> <p>P2 - eu também falo com os colaboradores para eles identificarem formações ou áreas que eles acham que têm algum deficit e que precisam de formação eles propõem-</p>

² Ver anexo 1

		colaboradora	<p>deficit e que precisam de formação eles propõem-se.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Um dos mecanismos é as pessoas identificarem as lacunas que têm e que precisam de formação. Nem todas são apenas direcionadas para o posto de trabalho. ▪ Considera que as pessoas que acham que têm um deficit de línguas estrangeiras no dia-a-dia nem são de usar isso. 	<p>se.</p> <p>P3 - Um dos mecanismos é as pessoas identificarem as lacunas que têm e que precisam de formação.</p> <p>P4 - Nem todas são apenas direcionadas para o posto de trabalho.</p> <p>P5 - As pessoas que acham que têm um deficit de línguas estrangeiras no dia-a-dia nem são de usar isso.</p>
		Opinião do entrevistado sobre a pertinência das listagens atinentes à formação.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acredita que as listagens correspondem e refletem os problemas. 	<p>Q1 - Até agora nós julgamos que esse documento que corresponde e reflete os problemas.</p>
		Apreciação sobre o interesse na frequência de ações de formação.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Em geral há interesse na frequência de ações de formação. ▪ Há uns “velhos do restelo” mas em geral sim. 	<p>R1 - Em geral sim.</p> <p>R2 - Há uns “velhos do restelo” mas em geral sim.</p>

		Indicadores da “necessidade” de formação.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Refere que no departamento o objetivo é alocar os meios necessários para fazer as obras e isso passa pela negociação com os fornecedores, passa por conhecerem os equipamentos existentes na DST, os materiais, etc. ▪ Identifica quando sente que há certos aspetos que não estão bem agarrados. ▪ Quando nota que as pessoas têm alguma dificuldade em conseguir convencê-los ou puxá-los para os objetivos da empresa, aí é preciso uma formação de gestão de conflitos de como falar com eles. ▪ Negociar todos os dias, o aluguer dos equipamentos ou a compra de materiais, mas também com as pessoas é um indicador de necessidade de formação. ▪ Outro indicador é quando os colaboradores acham que a sua função exige mais do que estar só sentado na máquina, mas também 	<p>S1 - Portanto, o nosso departamento o objetivo principal é alocar os meios necessários para fazer as obras</p> <p>S2 - e isso passa pela negociação com os fornecedores,</p> <p>S3 - passa por conhecerem os equipamentos existentes na DST, os materiais, etc.</p> <p>S4 - Como é que eu identifico? Quando sinto que há certos aspetos que não estão bem agarrados.</p> <p>S5- Nós lidamos também com pessoal de obra, não é um pessoal fácil,</p> <p>S6 - é preciso dançar com eles o swing</p> <p>S7 - e então quando noto que as pessoas têm alguma dificuldade em conseguir convencê-los ou puxá-los para os objetivos da empresa,</p> <p>S8 - aí é preciso uma formação de gestão de conflitos de como falar com eles.</p> <p>S9 - No fundo nós todos os dias negociamos</p> <p>S10 - não só o aluguer dos equipamentos ou a compra de materiais, mas também com as pessoas.</p> <p>S11 - Às vezes manobrar equipamentos que eles acham que exige mais do que estar só sentado na máquina,</p> <p>S12 - mas também sensibilizar os colaboradores para não se cingirem a manobrar os equipamentos que estão afetos, às vezes é preciso ajudar noutras coisas.</p>
--	--	---	---	--

			sensibilizar os colaboradores para não se cingirem a manobrar os equipamentos que estão afetos, às vezes é preciso ajudar noutras coisas.	
		Parecer sobre “necessidades” de formação.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tenta passar a mensagem de que as formações não se cingem só ao posto de trabalho, mas também numa perspetiva de enriquecimento pessoal e até para futuros “voos”. ▪ Passa a mensagem, a formação pode até no imediato não encher as medidas, mas no futuro ficam com uma base para muitos voos. 	<p>T1 - A mensagem que eu tento passar é que as formações não se cingem só ao posto de trabalho,</p> <p>T2 - mas também numa perspetiva de enriquecimento pessoal e até para futuros “voos”.</p> <p>T3 - Temos situações de pessoas que entraram como telefonistas e que hoje são gestores de equipamentos.</p> <p>T4 - Temos também a situação de um colaborador que entrou como um obrador de máquina e hoje negocea.</p> <p>T5 - Eu passo a mensagem, a formação pode até no imediato não enchermos as medidas, mas no futuro ficam com uma base para muitos voos.</p>
		Compreender se é tida em conta a opinião da equipa colaboradora relativamente à formação.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ É tida em conta a opinião da equipa colaboradora relativamente à formação. 	U1 - Naturalmente.
		Objetivos atingir com a formação da equipa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elevar os desempenhos dos colaboradores é o objetivo atingir com a formação da equipa colaborado. 	V1 - Elevar os desempenhos dos colaboradores.

		colaboradora.		
		Objetivos alcançar relativamente à empresa.	<ul style="list-style-type: none"> Os objetivos alcançar relativamente à empresa, maior competência por parte dos colaboradores, as pessoas sentirem-se valorizadas e no fundo concorrer para um objetivo comum. 	X1 - Maior competência por parte dos colaboradores, X2 - as pessoas sentirem-se valorizadas X3 - e no fundo concorrer para um objetivo comum.

Tema	Categorias	Sub-categorias	Indicadores/Unidades de Registo	Unidades de Contexto ³
3 - Perceções perante atividade (s) profissional (ais) /cargo (s) desempenhado (s)	Perceções perante atividade (s) profissional (ais) /cargo (s) Desempenhado (s)	- Competências mais importantes no desempenho da atividade profissional do entrevistado.	<ul style="list-style-type: none"> Considera como competência a competência, a assertividade, saber ouvir, capacidade de negociação, alguma firmeza. É um departamento composto por 200 pessoas, cada uma diferente logo é necessária capacidade de adaptação. 	Y1 - Competência, assertividade, saber ouvir, capacidade de negociação, alguma firmeza. Y2 - Este é um departamento composto por 200 pessoas Y3 - cada uma diferente da outra Y4 - por isso é necessário ter alguma capacidade de adaptação. Y5 - Não falamos todos da mesma maneira...

³ Ver anexo 1

Tema	Categorias	Sub-categorias	Indicadores/Unidades de Registro	Unidades de Contexto ⁴
4 -Percepções sobre a mobilização de competências	Percepções sobre a mobilização de competências	Perceber se as competências apontadas pelo inquirido são mobilizadas no desempenho da sua atividade profissional.	<ul style="list-style-type: none"> Tenta, com a mobilização das competências conseguir que o departamento esteja à altura dos desafios da empresa. 	Z1 - Sim. Conseguir que o departamento esteja à altura dos desafios da empresa.

Tema	Categorias	Sub-categorias	Indicadores/Unidades de Registro	Unidades de Contexto ⁵
5- Percepções e atitudes perante relações no trabalho	Percepções e atitudes perante relações no trabalho	Saber como o entrevistado qualifica o ambiente de trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> Qualifica o ambiente de trabalho como sendo bom. 	AA1 - É bom.
		Saber como o entrevistado qualifica as relações que mantém com os colegas, dentro e fora do contexto do trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> Qualifica as relações que mantem com os colegas, dentro e fora do contexto de trabalho como boas relações. 	AB1 - Boas relações.
		Saber como o entrevistado qualifica as relações que mantém com as chefias, dentro e fora do contexto do trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> Considera boas e normais as relações que mantem com as chefias. 	AC1 - Boas e normais.

⁴ Ver anexo 1

⁵ Ver anexo 1

		Saber o que mais valoriza nas relações que mantém no local de trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> O que mais valoriza nas relações que mantém no seu trabalho é o compromisso, lealdade e espírito de entre ajuda. 	AD1 - O que mais valorizo é o compromisso, AD2 - lealdade e espírito de entre ajuda.
--	--	---	--	---

Tema	Categorias	Sub-categorias	Indicadores/Unidades de Registo	Unidades de Contexto ⁶
6 - Percepções sobre posições, trajetórias e redes de sociabilidade	Percepções sobre posições, trajetórias e redes de sociabilidade	Classificação da trajetória escolar.	<ul style="list-style-type: none"> Tem uma trajetória longa. 	AE1 - Longa.
		Trajectoria/rendimentos.	<ul style="list-style-type: none"> Tem um trabalho mediantemente remunerado. Gostava de ganhar mais. 	AF1 - Mediantemente. AF2 - Gostava de ganhar mais.
		Influência do percurso formativo no trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> O percurso formativo é positivo. As cadeiras de gestão que teve durante a sua formação ajudam a interpretar e a tomar decisões. Permitiu-lhe ganhar elasticidade para se adaptar às situações e rigor. 	AG1 - É positivo. AG2 - Durante a minha formação tive cadeiras de gestão que me ajudam a interpretar e a tomar decisões. AG3 - Também na questão de dirigir pessoas também me dá uma elasticidade para me adaptar às situações e o rigor.
		Relações de sociabilidade e familiares.	<ul style="list-style-type: none"> Define as suas relações de sociabilidade e familiares como muito boas. 	AH1 - Ambas muito boas.

⁶ Ver anexo 1

		Prática de atividades sociais, culturais e/ou desportivas, sozinho ou acompanhado.	<ul style="list-style-type: none"> Pratica atividades sociais, teatro e ginásio. Normalmente vai ao ginásio sozinho. 	AI1 - Sociais sim, vou ao teatro e ginásio. AI2 - Normalmente ao ginásio vou sozinho.
		De que forma identifica a sua a sua posição social.	<ul style="list-style-type: none"> Tem uma posição social reconhecida. 	AJ1 - Sim. Reconhecida.
		Intenção de alterar posição social.	<ul style="list-style-type: none"> Não tem intenção de alterar as atividades sociais, mas gostava de um dia ser o “dono da empresa” 	AK1 - Relativamente às atividades sociais não. AK2 - No que concerne ao trabalho acho que toda a gente gostava de um dia ser dono disto tudo.

Tema	Categorias	Sub-categorias	Indicadores/Unidades de Registo	Unidades de Contexto ⁷
7 - Situação e atitudes face à formação	Situação e atitudes face à formação	Outras formações para além da formação de base.	<ul style="list-style-type: none"> Além da sua formação de base possui gestão avançada, planeamento e controlo, gestão da manutenção, projetos redes de gás. A nível de licenciatura não. 	AL1 - Sim. Gestão avançada, planeamento e controlo, gestão da manutenção, projetos redes de gás. AL2 - A nível de licenciaturas não.
		Razões que o (a) levou ou não a realizar formações.	<ul style="list-style-type: none"> Motivações pessoais, mas também estar à altura dos desafios. 	AM1 - As razões foram motivações pessoais AM2 - mas também para estar à altura dos desafios.
		Realização de formações	<ul style="list-style-type: none"> Neste momento não se encontra a 	AN1 - Não. A última formação que frequentei,

⁷ Ver anexo 1

			<p>fazer nenhuma formação, mas a última foi de encontro às suas expectativas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconhece que a formação nas tarefas que realiza, no dia-a-dia foi importante para gerir melhor o meu tempo. ▪ Serviu para gerir melhor o tempo o que vai de encontro a estar apto aos desafios da empresa, colmatar algumas lacunas ou na perspetiva de que o céu é sempre o limite. 	<p>por exemplo foi de encontro às minhas expectativas.</p> <p>AN2 - Nas tarefas que eu realizo, no meu dia-a-dia acho que ela foi importante para gerir melhor o meu tempo.</p> <p>AN3 - Neste caso foi para gerir melhor o tempo o que vai de encontro a estar apto aos desafios da empresa,</p> <p>AN4 - colmatar algumas lacunas ou na perspetiva de que o céu é sempre o limite.</p> <p>AN5 - A única coisa “negativa” foi esta realizar-se ao sábado.</p> <p>AN6 - Formador excelente.</p>
		Realização de formações. Aspirações profissionais ou outras.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pretende adquirir conhecimentos em Inglês, com objetivo pessoal e profissional. 	<p>AO1 - Sim. Línguas.</p> <p>AO2 - Gostava de saber falar bem inglês.</p> <p>AO3 - Com objetivo pessoal e profissional.</p> <p>AO4 - Às vezes a consulta de sites, conversações com o estrangeiro.</p>
		Compreender se o inquirido gostava de frequentar ações de formação que contribuíssem para o seu desenvolvimento pessoal, social e profissional.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gostava de frequentar inglês e área de gestão. ▪ Tem alguns conhecimentos de gestão, mas as coisas estão sempre a evoluir e estar sempre a acompanhar essa evolução. ▪ A nível pessoal interessa-se muito 	<p>AP1 - Inglês e talvez na área de gestão.</p> <p>AP2 - Eu tenho alguns conhecimentos de gestão, mas as coisas estão sempre a evoluir e estar sempre a acompanhar essa evolução.</p> <p>AP3 - A nível pessoal eu interesso-me muito pela política,</p> <p>AP4 - em especial política económica no</p>

Mestrado em Educação: Formação, Trabalho e Recursos Humanos

Orientadora Maria Custódia Rocha

Tema	Categorias	Sub-categorias	Indicadores/Unidades de Registo	Unidades de Contexto ⁸
			pela política, em especial política económica no sentido de acompanhar os desenvolvimentos.	sentido de acompanhar os desenvolvimentos.
		Regime, frequência e local para a frequência dessas ações.	<ul style="list-style-type: none"> Gostava de frequentar ações de formação na empresa, em regime pós-laboral, durante a semana. 	AQ1 - Na empresa, AQ2 - pós-laboral, AQ3 - durante a semana.
		Saber o que pensa o entrevistado sobre a formação em geral.	<ul style="list-style-type: none"> Considera que hoje em dia a formação é muito importante, mas não só. Acha que a formação contínua é muito importante para as pessoas estarem atualizadas, munidas de ferramentas e fazer face aos desafios. Nota que há muita relutância em aderir às formações. Considera que as pessoas podiam aderir mais, são muito acomodadas. 	AR1 - Hoje em dia a formação é muito importante, mas não só. AR2 - As pessoas para estarem atualizadas, AR3 - munidas de ferramentas AR4 - e fazer face aos desafios, AR5 - acho que a formação contínua é muito importante, AR6 - mas noto que há muita relutância em aderir às formações. AR7 - Eu acho que as pessoas podiam aderir mais. AR8 - As pessoas são muito acomodadas.

8 - Percepções sobre formação e competências do público-alvo		Competências mais importantes no desempenho das atividades profissionais da equipa colaboradora.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Competência, assertividade, saber ouvir, capacidade de negociação, alguma firmeza e capacidade de adaptação. 	<p>AS1 - Competência, assertividade, saber ouvir, capacidade de negociação, alguma firmeza e capacidade de adaptação.</p> <p>AS2 - As competências falam por si.</p>
	Percepções sobre formação e competências do público-alvo	Mobilização das competências anteriormente mencionadas no desempenho das atividades profissionais da equipa.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A equipa mobiliza as competências. Verifica isso através da capacidade e agilidade com que resolvem os problemas que vão surgindo ou pela sua capacidade de resolver os problemas, de desenrasque no encontro de uma solução, na facilidade com que eles realizam as tarefas. Através do feedback que vou recebendo das pessoas e vou aferindo no dia-a-dia através da observação as pessoas que estão aqui e nas obras eu ando pelas obras e vejo. ▪ A avaliação de eficácia é preenchida seguindo as percepções que tenho 	<p>AT1 - Sim. Verifico isso através da capacidade e agilidade com que resolvem os problemas que vão surgindo</p> <p>AT2 - ou pela sua capacidade de resolver os problemas,</p> <p>AT3 - de desenrasque no encontro de uma solução,</p> <p>AT4 - na facilidade com que eles realizam as tarefas.</p> <p>AT5 - Através do feedback que vou recebendo das pessoas</p> <p>AT6 - e vou aferindo no dia-a-dia através da observação as pessoas que estão aqui e nas obras eu ando pelas obras e vejo.</p> <p>AT7 - Vou à obra e vejo a facilidade com que eles realizam determinadas tarefas.</p> <p>AT8 - A avaliação de eficácia é preenchida seguindo as percepções que tenho relativamente aos feedbacks</p>

⁸ Ver anexo 1

			relativamente aos feedbacks e percepções que vou tendo no dia-a-dia.	AT9 - e percepções que vou tendo no dia-a-dia. AT10 - Não estou com um cronómetro avaliar!
		Opinião do inquirido sobre o relacionamento dos (as) colaboradores.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ O relacionamento dos (as) colaboradores (as) tem vários estágios. Uns que se dão bem, uns mais ou menos, uns que se dão mal. 	AU1 - Temos vários estágios. AU2 - Uns que se dão bem, AU3 - uns mais ou menos, AU4 - uns que se dão mal, AU5 - há de tudo.
		Opinião do inquirido sobre o relacionamento dos (as) colaboradores com as chefias.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ O relacionamento dos colaboradores com as chefias é uma relação de respeito e às vezes alguma incompreensão por parte dos colaboradores. ▪ Incompreensão no sentido de quando se fazem pedidos para os colaboradores irem trabalhar durante uma semana ou duas para o Alentejo e eles não querem ou então faltam constantemente, absentismo. ▪ Acredita que relativamente à questão salarial há algumas situações de injustiça, mas também há alguns que não 	AV1 - Relação de respeito AV2 - e às vezes alguma incompreensão por parte dos colaboradores. AV3 - Incompreensão no sentido de quando se fazem pedidos para os colaboradores irem trabalhar durante uma semana ou duas para o Alentejo, é um exemplo, eles não querem AV4 - ou então faltam constantemente, absentismo. AV5 - Há pedidos para trabalhar ao fim de semana, querem ganhar muito e trabalhar pouco. AV6 - Relativamente à questão salarial acredito que há algumas situações de injustiça,

			<p>fazem muito para mudar.</p> <ul style="list-style-type: none"> Podiam aderir mais à formação. 	<p>AV7 - mas também há alguns que não fazem muito para mudar.</p> <p>AV8 - Quando se lhes fala de formação a adesão podia ser maior.</p>
		Caraterização das relações que se desenvolvem entre a equipa colaboradora e as chefias.	<ul style="list-style-type: none"> Carateriza as relações que se desenvolvem entre a equipa colaboradora e as chefias como normais de dia a dia de trabalho. 	<p>AX1 - Uma relação normal.</p> <p>AX2 - De dia a dia de trabalho.</p>
		Espaços de sociabilidade criados pelo Grupo.	<ul style="list-style-type: none"> O grupo cria espaços de sociabilidade. Jantares e torneios de futebol. 	<p>AY1 - Sim. Jantares e torneios de futebol.</p>
		O relacionamento do inquirido com a equipa colaboradora é frutífero para o bom desempenho profissional da mesma.	<ul style="list-style-type: none"> Acha que o seu relacionamento com a equipa colaboradora é frutífero para o bom desempenho profissional porque se criam alguns laços de cumplicidade e facilita a compreensão no trabalho. 	<p>AZ1 - Acho que sim.</p> <p>AZ2 - Porque se criam alguns laços de cumplicidade</p> <p>AZ4 - e facilita a compreensão no trabalho.</p>
		Perceber se é através do investimento nas redes de sociabilidade e no investimento na e pela formação que se consegue estimular as competências	<ul style="list-style-type: none"> Acredita que é no investimento na e pela formação que se consegue estimular as competências desejadas. Afirma que quanto mais formações eles frequentarem melhor será para o seu 	<p>AB1 - Sim. No investimento na e pela formação.</p> <p>AB2 - Quanto mais formações eles frequentarem melhor será para o seu desenvolvimento profissional e pessoal.</p>

		desejadas e, por consequência, melhorar a performance da equipa colaboradora.	desenvolvimento profissional e pessoal.	
		Formações mais adequadas para a equipa colaboradora.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Admite que com uma equipa variada, manobreadores, motoristas, pessoal de apoio é difícil definir uma formação que seja transversal. ▪ Tem como formação prioritária a negociação e também áreas de gestão. ▪ Acredita que o melhor local para a frequência da formação é na empresa, regime pós-laboral a partir das 17 horas semanal porque ao sábado é complicado, não só porque alguns estão deslocados e porque aos sábados as pessoas não mostram interesse. ▪ Considera que relativamente ao financiamento o que interessa são as formações, financiada ou não, não interessa. Quem 	<p>AC1 - Com uma equipa variada, manobreadores, motoristas, pessoal de apoio é difícil definir uma formação que seja transversal.</p> <p>AC2 - A formação prioritária é a negociação</p> <p>AC3 - e também áreas de gestão.</p> <p>AC4 - O melhor local é aqui na empresa, pós-laboral a partir das 17 horas semanal</p> <p>AC5 - porque ao sábado é complicado,</p> <p>AC6 - não só porque alguns estão deslocados e porque aos sábados as pessoas não mostram interesse.</p> <p>AC7 - Relativamente ao financiamento o que interessa são as formações, financiada ou não, não interessa.</p> <p>AC8 - Quem decide isso é a empresa.</p>

			decide isso é a empresa.	
		Imagem representativa da relação que os colaboradores mantêm com a formação nesta empresa.	<ul style="list-style-type: none"> Escolheu como imagem representativa da relação dos colaboradores com a formação, um pouco negra no sentido de uma percentagem ter negação relativamente à formação. 	AD1 - Um pouco negra no sentido de uma percentagem ter negação relativamente à formação.
		Descrição através de uma imagem da relação a empresa mantém com a formação.	<ul style="list-style-type: none"> Elegeu um escudo como imagem para descrever a relação que a empresa mantém com a formação. Menciona que a empresa aposta muito na formação, por isso a cor seria verde, Escolheu a forma de um círculo, formação contínua. 	AE1 - Um escudo. AE2 - A empresa aposta muito na formação, por isso a cor seria verde, AE3 - e a forma um círculo, formação contínua.