



**Universidade do Minho**  
Instituto de Educação

## **Transcrição da Entrevista**

Entrevista B

Mestrado de Educação: Formação, Trabalho e Recursos Humanos

Orientadora Maria Custódia Rocha

Ano letivo 2014/2015



**Descrição da amostra:**

Diretor dos Recursos Humanos do Grupo DST

**Transcrição da entrevista:**

Muito obrigada pela sua disponibilidade. A entrevista terá uma duração curta.

Gostaria da sua autorização para gravar a entrevista. Será possível?

Sim.

Podemos começar?

Claro.

(Género:

Masculino)

**1. Importa-se de me indicar a sua idade?**

Tenho 33 anos.

**E o seu estado civil?**

**2. Qual o seu estado civil?**

Solteiro.

**3. Qual a sua nacionalidade?**

Portuguesa.

**4. Qual o local de residência?**

Porto.

**5. Qual o número de elementos do seu agregado familiar?**

O meu agregado familiar é constituído por 3 elementos.

**6. Indique o número de filhos, caso tenha filhos.**

Um.

**E as suas habilitações?**

**7. Qual o seu grau de escolaridade mais elevado?**

Mestrado/MBA.

**8. Qual ou quais são as áreas de formação de base desse grau de escolaridade?**

Gestão.

Vamos falar, agora sobre a sua situação profissional



9. Qual o nome da empresa/departamento a que pertence?

DST SGPS, Recursos Humanos.

10. Há quanto tempo trabalha nesse departamento e desempenha esta (s) atividade (s) profissional (ais) /cargo (s)?

Dezasseis meses.

11. Que atividade (s) profissional (ais) /cargo (s) desempenha na empresa/departamento?

Diretor dos Recursos Humanos.

12. A (s) atividade (s) profissional (ais) /cargo (s) que desempenha relacionam-se com a sua formação de base?

Sim.

13. Já possuía experiência profissional antes de desempenhar a (s) sua (s) atividade (s) profissional (ais) /cargo (s)?

Sim.

Como sabe iremos falar sobre a formação, gostaria de saber

14. Quais os principais objetivos da formação?

Atualização e desenvolvimento.

15. Que tipo de formações são mais frequentes?

Excel e Francês.

16. Como faz o diagnóstico de análise da formação da sua equipa? (comummente designado levantamento de necessidades de formação)

Identificam-se as lacunas no dia-a-dia laboral.

17. Considera que as listagens que entrega à gestora de formação refletem bem os efetivos problemas atinentes à formação da equipa colaboradora?

Sim.

18. A equipa colaboradora costuma manifestar interesse em frequentar ações de formação?

Não tanto o que eu desejava.

19. Que tipos de problemas afetos à equipa colaboradora lhe parecem sintomáticos da “necessidade” de formação?

Francês, Excel Avançado.



20. Os problemas apontados remetem-se exclusivamente ao posto de trabalho do(a) colaborador(a) (incluindo subida na carreira) ou são resultantes de outras expetativas pessoais?

Necessidades decorrentes da função.

21. Tem em conta a opinião da equipa colaboradora no que respeita a formação?

Sim.

22. Com a formação, que objetivos pretende atingir relativamente à equipa colaboradora?

Ter uma equipa o mais e melhor preparada para os desafios presentes e que se perspetivem ao médio e longo prazo.

23. E relativamente a esta empresa?

Idem.

Quanto às perceções perante Atividade(s) Profissional(ais)/Cargo(s) Desempenhado(s)

23. No seu entender, quais as competências que são mais importantes no desempenho das suas atividades profissionais/cargos? Porquê?

Gestão de equipa, resiliência, gestão emocional e priorização de processos e tarefas.

Relativamente às perceções sobre a mobilização de competências

24. E são essas as competências que mobiliza no desempenho das suas atividades profissionais/cargos? Em que medida?

Tento mobiliza-las no dia-a-dia laboral. Trabalho a priorização e tarefas/processos da minha equipa, a gestão emocional e uma atitude resiliente, com base diária.

Perceções e Atitudes Perante Relações no Trabalho

25. Como qualifica o seu ambiente de trabalho?

No departamento dos Recursos Humanos é fenomenal!

26. Como qualifica as relações que mantém com os seus colegas, dentro e fora dos contextos de trabalho?

Tento que sejam o mais ajustadas, corretas e sinceras possível.

27. Como qualifica as relações que mantém com as chefias, dentro e fora dos contextos de trabalho?

Tento que sejam as mais ajustadas possíveis.

28. O que mais valoriza nas relações que mantém no seu local de trabalho?

Seriedade, Correção e lealdade.

### Perceções Sobre Posições, Trajetórias e Redes de Sociabilidade

29. Como qualificaria a sua trajetória escolaridade/formação? (Trajetória longa, média ou curta)

Longa. Desde a escolaridade básica nunca parei ou tive períodos sem formação.

30. E, inerentemente, o que pensa dessa trajetória comparativamente com os seus rendimentos de trabalho? (trabalho altamente remunerado, mediantemente ou mal remunerado).

Trabalho mediantemente remunerado.

31. O seu percurso formativo reflete-se positivamente no seu trabalho? A que níveis?

Sim. Competências de gestão.

32. Como definiria as suas relações de Sociabilidade? E relações familiares?

Corretas, afetivas e coerentes.

33. Desenvolve atividades sociais, culturais e/ou desportivas? Sozinho(a) ou acompanhado(a)?

Sozinho e/ou acompanhado.

34. No que concerne à sua posição social, como distinguiria? (muito ou pouco reconhecida)

Reconhecida q.b.

35. Pretende alterar a sua posição social? Como?

Não pretendo.

### Situação e Atitudes Face à Formação

36. Possui outras formações para além da sua formação de base? Quais?

Sim. Gestão de pessoas, direito laboral, gestão, MBA, etc.

37. Quais as razões que o(a) levou a realizar, ou não realizar, essas formações? (problemas decorrentes da função, motivações pessoais, etc.).

Necessidade de saber mais e estar atualizado e dotado de ferramentas para responder da melhor forma aos desafios que me são colocados.

38. Neste momento está a realizar algum tipo de formação? O que pensa sobre a formação que tem vindo a frequentar? Quais as aspirações profissionais, ou outras, com esta formação?

Neste momento não. Pretendo começar francês avançado e Sap.

39. No que diz respeito à sua atividade na organização, deseja/pretende adquirir conhecimentos noutras áreas? Quais?

Para já não.

40. Gostaria de frequentar ações de formação que contribuíssem para o seu desenvolvimento pessoal, social e profissional. Se sim, que tipo de ações de formação e com que conteúdos?

Cursos de culinária, para ganhar esta skill ao nível pessoal.

41. Em que regime, frequência e local, gostaria de frequentar essas ações?

Part-time. Uma vez por semana.

42. O que pensa da formação em geral?

Vital para a sobrevivência das organizações e das espécies.

Perceções sobre Formação e Competências do Público-Alvo (colaboradores de diversas áreas)

43. No seu entender, quais são as competências mais importantes no desempenho das atividades profissionais/cargos da equipa colaboradora do Grupo? Porquê?

Resiliência, gestão emocional, gestão de conflitos.

44. A equipa colaboradora mobiliza essas competências no desempenho das suas atividades profissionais/cargos? Em que medida?

Sim. Tem de gerir diversas sensibilidades. É determinante uma gestão emocional ativa e resiliência.

45. Como é que os colaboradores e colaboradoras se relacionam entre si?

(DRH) cordialmente e com respeito.

46. Como é que os colaboradores e colaboradoras se relacionam com as chefias? (DRH)

Cordialidade, seriedade, responsabilidade e respeito.

47. Como caracteriza as relações que se desenvolvem entre a equipa colaboradora e as chefias?

(DRH) ajustadas face ao relacionamento pessoal e profissional que impera.

48. É comum o Grupo criar espaços de sociabilidade internamente e externamente com a equipa colaboradora? Dê exemplos (atividades sociais, culturais, desportivas e outras).

Sim. Diversos eventos externos e internos, ações de sensibilização diversas, eventos socioculturais, atividades desportivas e de lazer, etc.

49. O relacionamento que tem com a equipa colaboradora é frutífero para o bom desempenho profissional da mesma? Porquê?



Sim. Com bases na confiança, respeito, solidariedade e responsabilidade os pilares fundamentais estão assegurados. Tudo se constrói posteriormente.

50. Admitiria que é através do investimento nas redes de sociabilidade e no investimento na e pela formação que se consegue estimular as competências desejadas e, por consequência, melhorar a performance da equipa colaboradora? Claramente.

51. Que tipo (s) de formação pensa serem as mais adequadas para a equipa colaboradora? (Que tipo de formações são prioritárias; os conteúdos de ações; os melhores locais para ocorrer essas ações; em que horários; frequência das ações; ações financiadas ou não, etc.).

Gestão emocional, pelo desgaste das atividades e interlocutores diversos com base diária.

52. Se pudesse descrever através de uma imagem a relação que os colaboradores mantêm com a formação nesta empresa, que cores/formas usaria?

Utilizaria uns ténis brancos. A formação dá-te ferramentas para “correr” mais rápido e melhor.

53. Se pudesse descrever através de uma imagem a relação que esta empresa mantém com a formação que cores/formas usaria?

Um escudo.

A DST investe na formação como forma de melhor se proteger e dar a volta às adversidades dos mercados.

Muito bem. Resta-me agradecer a sua disponibilidade e boa vontade para participar no estudo.

Da minha parte é tudo. Gostaria de acrescentar algo mais?

Obrigada eu.

Não me ocorre mais nada para acrescentar.

Nesse caso, mais uma vez, obrigada.



**Universidade do Minho**  
Instituto de Educação

## Transcrição da Entrevista

Obrigado(a) pela participação!

Mestrado em Educação: Formação, Trabalho e Recursos Humanos

Orientadora Maria Custódia Rocha