



Universidade do Minho
Instituto de Educação

A Análise de Dados

Grelha de Análise de Conteúdo

Entrevista B

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/a: Diretor do departamento dos Recursos Humanos Grupo DST

Local da entrevista/meio de entrevista: Recursos Humanos Grupo DST

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	Género	Masculino.	—
		Idade	33 Anos.	A1 - Tenho 33 anos.
		Estado Civil	Solteiro.	B1 - Solteiro.
		Nacionalidade	Portuguesa.	C1 - Portuguesa.
		Local de Residência	Porto.	D1 - Porto.
		Nº de Elementos do Agregado Familiar	O agregado familiar é constituído por 3 elementos.	E1 - O meu agregado familiar é constituído por 3 elementos.
		Número de filhos	Um.	F1 - Um.
		Grau de Escolaridade	Mestrado/MBA.	G1 - Mestrado/MBA.
		Áreas de Formação de Base	Gestão.	H1 - Gestão.
	Caraterização profissional	Empresa/departamento a que pertence.	DST SGPS, Recursos.	I1-DST SGPS, Recursos Humanos.
		Tempo de atividade na empresa.	Dezasseis meses.	J1 - Dezasseis meses.
		Atividade profissional que desempenha.	Diretor dos Recursos Humanos.	K1-Diretor dos Recursos Humanos.
		Relação da atividade profissional e formação de base.	Sim.	L1- Sim
		Experiência profissional anterior à atividade desempenhada na empresa.	Sim.	M1 - Sim.

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"> ▪ Atualização ▪ Desenvolvimento 	N1 - Atualização N2 - e desenvolvimento.
		Tipos de formações mais frequentes.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Excel ▪ Francês 	O1 – Excel O2 - e Francês.
		Diagnóstico de análise da formação da equipa colaboradora	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificação das lacunas ▪ No dia-a-dia laboral 	P1 - Identificam-se as lacunas P2 - no dia-a-dia laboral.
		Opinião do entrevistado sobre a pertinência das listagens atinentes à formação.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sim 	Q1 - Sim.
		Apreciação sobre o interesse na frequência de ações de formação.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Não tanto quanto desejava 	R1 - Não tanto o que eu desejava.
		Indicadores da “necessidade” de formação.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Francês ▪ Excel Avançado 	S1 - Francês, S2 - Excel Avançado.
		Parecer sobre “necessidades” de formação.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Necessidades decorrentes da função 	T1 - Necessidades decorrentes da função.
		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. 	U1 - Sim.

² Ver anexo 1

		Objetivos atingir com a formação da equipa colaboradora.	<ul style="list-style-type: none"> Ter uma equipa o mais e melhor preparada para os desafios presentes E que se perspetivem ao médio e longo prazo. 	V1 - Ter uma equipa o mais e melhor preparada V2 - para os desafios presentes V3 - e que se perspetivem ao médio e longo prazo.
		Objetivos alcançar relativamente à empresa.	<ul style="list-style-type: none"> Idem 	X1 - Idem.

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 a Gestão de equipa, resiliência, gestão emocional e priorização de processos e tarefas como as competências mais importantes no desempenho da atividade profissional. 	Y1 - Gestão de equipa, Y2 - resiliência, Y3 - gestão emocional Y4 - e priorização de processos e tarefas.

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 mobilizar as competências no dia-a-dia laboral. ▪ Trabalha a priorização e tarefas/processos da sua equipa, a gestão emocional, e uma atitude resiliente, com base diária. 	X1-Tento mobilizá-las no dia-a-dia laboral. X2-Trabalho a priorização e tarefas/processos da minha equipa, X3- a gestão emocional, X4- e uma atitude resiliente, X5- com base diária.

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 fenomenal. 	Z1- No departamento dos Recursos Humanos é fenomenal!
		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 mantém com os colegas, dentro e fora do contexto de trabalho como as mais ajustadas, corretas e sinceras possível. 	AA1- Tento que sejam o mais ajustadas, AA2- corretas AA3- e sinceras possível.
		Saber como o entrevistado qualifica as relações que	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tenta que sejam as mais ajustadas possíveis. 	AB1 - Tento que sejam as mais ajustadas possíveis.

⁴ Ver anexo 1

⁵ Ver anexo 1

		mantém com as chefias, dentro e fora do contexto do trabalho.		
		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 a seriedade, correção e lealdade. 	AC1 – Seriedade, AC2 - Correção AC3 - e lealdade.

Tema	Categorias	Sub-categorias	Indicadores/Unidades de Registro	Unidades de Contexto ⁶
6 - Percepções sobre posições, trajetórias e redes de sociabilidade	Percepções sobre posições, trajetórias e redes de sociabilidade	Qualificação da trajetória escolaridade/formação.	<ul style="list-style-type: none"> Tem uma trajetória longa, desde a escolaridade básica nunca parou. 	AD1-Longa. AD2-Desde a escolaridade básica nunca parei ou tive períodos sem formação.
		Trajetória/rendimentos.	<ul style="list-style-type: none"> Tem um trabalho mediantemente remunerado. 	AE1- Trabalho mediantemente remunerado.
		Influência do percurso formativo no trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> O percurso formativo reflete-se positivamente a nível das competências de gestão. 	AF1- Sim. AF2- Competências de gestão.
		Relações de sociabilidade e familiares.	<ul style="list-style-type: none"> Define as suas relações de sociabilidade e familiares como corretas, afetivas e coerentes. 	AG1 - Corretas, AG2 - afetivas AG3 - e coerentes.
		Prática de atividades sociais, culturais e/ou desportivas, sozinho ou acompanhado.	<ul style="list-style-type: none"> Pratica atividades sozinho, mas também acompanhado. 	AH1 - Sozinho AH2 - e/ou acompanhado.

⁶ Ver anexo 1

		Posição social.	▪ Reconhecida q.b.	AI1 - Reconhecida q.b.
		Intenção de alterar posição social.	▪ Não pretende.	AJ1 - Não pretendo.

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.	▪ Além da sua formação de base possui outras formações como gestão de pessoas, direito laboral, gestão, MBA, etc.	AK1 - Sim. AK2 - Gestão de pessoas, AK3 - direito laboral, AK4 - gestão, AK5 - MBA, etc.
		Razões que o (a) levou ou não a realizar formações.	▪ Necessidade de saber mais, de estar atualizado e dotado de ferramentas para responder da melhor forma aos desafios que lhe são colocados.	AL1 -Necessidade de saber mais, AL2 -estar atualizado e dotado de ferramentas AL3 -para responder da melhor forma aos desafios que me são colocados.
		Realização de formações. Aspirações profissionais ou outras.	▪ Neste momento não se encontra a fazer nenhuma formação, mas pretende começar francês avançado e Sap.	AM1 - Neste momento não. AM2-Pretendo começar francês avançado e Sap.

⁷ Ver anexo 1

Mestrado em Educação: Formação, Trabalho e Recursos Humanos

Orientadora Maria Custódia Rocha

		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"> ▪ Não pretende adquirir conhecimentos noutras áreas. 	AN1 - Para já não.
		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 cursos de culinária para ganhar a skill ao nível pessoal. 	A01 - Cursos de culinária, A02 - para ganhar esta skill ao nível pessoal.
		Regime, frequência e local para a frequência dessas ações.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gostava de frequentar ações em parte-time e uma vez por semana. 	AP1 - Part-time. AP2 - Uma vez por semana.
		Saber o que pensa o entrevistado sobre a formação em geral.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Considera vital para a sobrevivência das organizações e das espécies. 	AQ1 - Vital para a sobrevivência das organizações e das espécies.

Mestrado em Educação: Formação, Trabalho e Recursos Humanos

Orientadora Maria Custódia Rocha

Tema	Categorias	Sub-categorias	Indicadores/Unidades de Registro	Unidades de Contexto ⁸
8 - Percepções sobre formação e competências do público-alvo	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"> Resiliência, gestão emocional e gestão de conflitos 	AR1 - Resiliência, AR2- gestão emocional, AR3 - gestão de conflitos.
		Mobilização das competências anteriormente mencionadas no desempenho das atividades profissionais da equipa.	<ul style="list-style-type: none"> A equipa mobiliza as competências, resiliência, gestão emocional e gestão de conflitos. A equipa tem de gerir diversas sensibilidades e é determinante uma gestão emocional e resiliência. 	AS1 - Sim. AS2 - Tem de gerir diversas sensibilidades. AS3 - É determinante uma gestão emocional ativa e resiliência.
		Opinião do inquirido sobre o relacionamento dos (as) colaboradores (as).	<ul style="list-style-type: none"> Um relacionamento de cordialidade e respeito. 	AT1 - (DRH) cordialmente AT2 - e com respeito.
		Opinião do inquirido sobre o relacionamento dos (as) colaboradores (as) com as chefias.	<ul style="list-style-type: none"> Um relacionamento de cordialidade, seriedade, responsabilidade e respeito. 	AU1 - (DRH) Cordialidade, AU2 - seriedade, AU3 - responsabilidade e respeito.
		Caraterização das relações que se desenvolvem entre a equipa colaboradora e as chefias.	<ul style="list-style-type: none"> Relações ajustadas face ao relacionamento pessoal e profissional que impera. 	AV1 - (DRH) ajustadas face ao relacionamento pessoal e profissional que impera.

⁸ Ver anexo 1

		<p>Espaços de sociabilidade criados pelo Grupo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ O grupo cria espaços de sociabilidade, diversos eventos externos e internos ▪ Ações de sensibilização diversas ▪ Eventos socioculturais ▪ Atividades desportivas e de lazer, etc. 	<p>AX1 - Sim. AX2 - Diversos eventos externos e internos, AX3 - ações de sensibilização diversas, AX4 - eventos socioculturais, AX5 - atividades desportivas e de lazer, etc.</p>
		<p>O relacionamento do inquirido com a equipa colaboradora é frutífero para o bom desempenho profissional da mesma.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ O relacionamento é frutífero para o bom desempenho profissional da mesma ▪ É um relacionamento com base na confiança, respeito, solidariedade e responsabilidade, os pilares fundamentais estão assegurados. ▪ Tudo se constrói posteriormente. 	<p>AZ1 – Sim. AZ2 – Com bases na confiança, AZ3 – respeito, AZ4 - solidariedade e responsabilidade, AZ5 - os pilares fundamentais estão assegurados. AZ6-Tudo se constrói posteriormente.</p>
		<p>Perceber se 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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Claramente 	<p>AAA1 - Claramente.</p>

		colaboradora.		
		Tipo (s) de formação mais adequadas para a equipa colaboradora.	<ul style="list-style-type: none"> As formações mais adequadas são a gestão emocional, pelo desgaste das atividades e interlocutores diversos com base diária. 	AAB1 - Gestão emocional, AAB2 - pelo desgaste das atividades e interlocutores diversos AAB3 - com base diária.
		Imagem representativa da relação que os colaboradores mantêm com a formação nesta empresa.	<ul style="list-style-type: none"> Utilizaria uns ténis brancos A formação dá-te ferramentas para “correr” mais rápido e melhor. 	AAC1 - Utilizaria uns ténis brancos. AAC2 - A formação dá-te ferramentas para “correr” mais rápido e melhor.
		Descrição através de uma imagem da relação a empresa mantêm com a formação.	<ul style="list-style-type: none"> A DST investe na formação como forma de melhor se proteger e dar a volta às adversidades dos mercados. 	AAD1 - A DST investe na formação como forma de melhor se proteger AAD2 - e dar a volta às adversidades dos mercados.

Mestrado em Educação: Formação, Trabalho e Recursos Humanos

Orientadora Maria Custódia Rocha