



Universidade do Minho
Instituto de Educação

Transcrição da Entrevista

Entrevista C

Mestrado de Educação: Formação, Trabalho e Recursos Humanos

Orientadora Maria Custódia Rocha

Ano letivo 2014/2015



DESCRIÇÃO DA AMOSTRA:

Diretor do departamento Parque de Materiais e Logística 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 52 anos.

E o seu estado civil?

2. Qual o seu estado civil?

Casado

3. Qual a sua nacionalidade?

Portuguesa – Moçambicana

4. Qual o local de residência?

Braga.

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

Quatro elementos.

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

Dois.

E as suas habilitações?

7. Qual o seu grau de escolaridade mais elevado?

Licenciatura.

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

Engenharia Mecânica.

Vamos falar, agora sobre a sua situação profissional

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

Parque Materiais Logística.

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

Seis anos.

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

Diretor do departamento.

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. Responsável Fabril.

Como sabe iremos falar sobre a formação, gostaria de saber

14. Quais os principais objetivos da formação?

Os objetivos têm a ver com a melhoria da sua performance, assim como estarem sincronizados com as novas tecnologias.

15. Que tipo de formações são mais frequentes?

Formações desde a gestão de conflitos, negociação, assim como os softwares existentes na empresa, nomeadamente Sap. Relativamente aos colaboradores do grupo, a formação que nós costumamos proporcionar ao pessoal de obra, encarregados, manobreadores e motoristas é variada. Por exemplo os motoristas, a formação tem a ver com a questão da condução, uma condução segura, económica, assim como o tacógrafo. São formações para o próprio conhecimento das questões da condução segura e económica. Quanto aos operadores, fazem uma reciclagem, um refresh.

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

Para além da divulgação que é feita 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-se. Outra é responder àquele inquérito que é enviado anualmente a todos os colaboradores da DST em que tem uma gama de formações que varrem quase todas as necessidades. Depois eles propõem-se. Este questionário era enviado pelo departamento da qualidade e agora é enviado pela gestora de formação. 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. As pessoas que acham que têm um deficit de línguas estrangeiras no dia-a-dia nem são de usar isso.

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

Até agora nós julgamos que esse documento que corresponde e reflete os problemas.

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

Em geral sim. Há uns “velhos do restelo” mas em geral sim.

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

Portanto, o nosso departamento o objetivo principal 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. Como é que eu identifico? Quando sinto que há certos aspetos que não estão bem agarrados. Nós lidamos também com pessoal de obra, não é um pessoal fácil, é preciso dançar com eles o swing e então quando noto 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. No fundo nós todos os dias negociamos não só o aluguer dos equipamentos ou a compra de materiais mas também com as pessoas. Às vezes manobrar equipamentos que eles acham que exige mais do que estar só sentado na máquina, mas também sensibilizar os colaboradores para não se cingirem a manobrar os equipamentos que estão afetos, às vezes é preciso ajudar noutras coisas.



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

A mensagem que eu tento passar é que as formações não se cingem só ao posto de trabalho mas também numa perspetiva de enriquecimento pessoal e até para futuros “voos”. Temos situações de pessoas que entraram como telefonistas e que hoje são gestores de equipamentos. Temos também a situação de um colaborador que entrou como um manobrador de máquina e hoje negocia. Eu passo a mensagem, a formação pode até no imediato não enchermos as medidas mas no futuro ficam com uma base para muitos voos.

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

Naturalmente.

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

Elevar os desempenhos dos colaboradores.

23. E relativamente a esta empresa?

Maior competência por parte dos colaboradores, as pessoas sentirem-se valorizadas e no fundo concorrer para um objetivo comum.

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?

Competência, assertividade, saber ouvir, capacidade de negociação, alguma firmeza. Este é um departamento composto por 200 pessoas cada uma diferente da outra por isso é necessário ter alguma capacidade de adaptação. Não falamos todos da mesma maneira...

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?

Sim. Conseguir que o departamento esteja à altura dos desafios da empresa.

Perceções e Atitudes Perante Relações no Trabalho



25. Como qualifica o seu ambiente de trabalho?

É bom.

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

Boas relações.

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

Boas e normais.

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

O que mais valorizo é o compromisso, lealdade e espírito de entre ajuda.

Perceções Sobre Posições, Trajetórias e Redes de Sociabilidade

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

Longa.

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

Mediantemente. Gostava de ganhar mais.

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

É positivo. Durante a minha formação tive cadeiras de gestão que me ajudam a interpretar e a tomar decisões. Também na questão de dirigir pessoas também me dá uma elasticidade para me adaptar às situações e o rigor.

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

Ambas muito boas.

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

Sociais sim, vou ao teatro e ginásio. Normalmente ao ginásio vou sozinho.

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

Sim. Reconhecida.

35. Pretende alterar a sua posição social? Como?

Relativamente às atividades sociais não. No que concerne ao trabalho acho que toda a gente gostava de um dia ser dono disto tudo.

Situação e Atitudes Face à Formação

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

Sim. Gestão avançada, planeamento e controlo, gestão da manutenção, projetos redes de gás. A nível de licenciaturas não.

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

As razões foram motivações pessoais mas também para estar à altura dos desafios.

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?

Não. A última formação que frequentei, por exemplo foi de encontro às minhas expetativas. Nas tarefas que eu realizo, no meu dia-a-dia acho que ela foi importante para gerir melhor o meu tempo. Neste caso foi 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. A única coisa “negativa” foi esta realizar-se ao sábado. Formador excelente.

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

Sim. Línguas. Gostava de saber falar bem inglês. Com objetivo pessoal e profissional. Às vezes a consulta de sites, conversações com o estrangeiro.

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?

Inglês e talvez na área de gestão. Eu tenho alguns conhecimentos de gestão, mas as coisas estão sempre a evoluir e estar sempre a acompanhar essa evolução. A nível pessoal eu interesse-me muito pela política, em especial política económica no sentido de acompanhar os desenvolvimentos.

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

Na empresa, pós-laboral, durante a semana.



42. O que pensa da formação em geral?

Hoje em dia a formação é muito importante, mas não só. As pessoas para estarem atualizadas, munidas de ferramentas e fazer face aos desafios, acho que a formação contínua é muito importante, mas noto que há muita relutância em aderir às formações. Eu acho que as pessoas podiam aderir mais. As pessoas são muito acomodadas.

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?

Competência, assertividade, saber ouvir, capacidade de negociação, alguma firmeza e capacidade de adaptação. As competências falam por si.

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

Sim. Verifico 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. Vou à obra e vejo a facilidade com que eles realizam determinadas tarefas. A avaliação de eficácia é preenchida seguindo as perceções que tenho relativamente aos feedbacks e perceções que vou tendo no dia-a-dia. Não estou com um cronómetro avaliar!

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

Temos vários estágios. Uns que se dão bem, uns mais ou menos, uns que se dão mal, há de tudo.

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

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, é um exemplo, eles não querem ou então faltam constantemente, absentismo. Há pedidos para trabalhar ao fim de semana querem ganhar muito e trabalhar pouco. Relativamente à questão salarial há algumas situações de injustiça,



mas também há alguns que não fazem muito para mudar. Quando se lhes fala de formação a adesão podia ser maior.

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

Uma relação normal. De dia a dia de trabalho.

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. Jantares e torneios de futebol.

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

Acho que sim. Porque se criam alguns laços de cumplicidade e facilita a compreensão no trabalho.

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?

Sim. No investimento na e pela formação. Quanto mais formações eles frequentarem melhor será para o seu desenvolvimento profissional e pessoal.

51. Que tipo (s) de formação pensa serem os mais adequados 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.).

Com uma equipa variada, manobreadores, motoristas, pessoal de apoio é difícil definir uma formação que seja transversal. A formação prioritária é a negociação e também áreas de gestão. O melhor local é aqui na empresa, 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. Relativamente ao financiamento o que interessa são as formações, financiada ou não, não interessa. Quem decide isso é a empresa.

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

Um pouco negra no sentido de uma percentagem ter negação relativamente à formação.



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

Um escudo.

A empresa aposta muito na formação, por isso a cor seria verde, e a forma um círculo, formação continua.

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.

Nesse caso, mais uma vez, obrigada.