

METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

MESTRADO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa

Daniel Seabra Lopes (dseabralopes@gmail.com)

o trabalho final de mestrado (TFM)

O TRABALHO FINAL DE MESTRADO (TFM)

dissertação

trabalho de projecto

relatório de estágio

O TRABALHO FINAL DE MESTRADO (TFM)

DISSERTAÇÃO: um trabalho de natureza científica sobre um tema ou tópico do domínio de conhecimento do mestrado. deve ter uma componente de enquadramento e discussão crítica da literatura relevante e uma componente de exercício teórico ou experimental que promova uma abordagem inovadora do tema ou tópico escolhido. deve ainda apresentar uma síntese conclusiva e sugestões para trabalho futuro (artº 6º do Regulamento de Mestrados do ISEG).

O TRABALHO FINAL DE MESTRADO (TFM)

TRABALHO DE PROJETO: *um trabalho de âmbito aplicado que integre conhecimentos e competências adquiridos ao longo do curso tendo em vista a apresentação de soluções ou recomendações sobre problemas práticos da área de conhecimento do curso. devem ser valorizadas as dimensões de carácter multidisciplinar e experimental, sem se esquecer a necessidade de enquadramento teórico e justificação metodológica” (artº 6º).*

surge como resultado de **um problema concreto com o qual o aluno se depara no âmbito da sua actividade profissional.**

O TRABALHO FINAL DE MESTRADO (TFM)

RELATÓRIO DE ESTÁGIO: um trabalho de descrição e reflexão pormenorizada sobre as actividades desenvolvidas no âmbito de um estágio profissional efectuado junto de instituição aprovada pela comissão científica e pedagógica do mestrado. deve descrever as funções exercidas e tarefas efectuadas, à luz de um enquadramento teórico e metodológico devidamente caracterizado. deve ainda explicitar a articulação entre o processo de formação curricular e aplicação dos conhecimentos adquiridos (artº 6º)

O TRABALHO FINAL DE MESTRADO (TFM)

proposta de pesquisa: documento que identifica o tipo de investigação que o aluno deseja fazer. inclui as seguintes secções:

- (1) descrição das áreas de investigação (no caso de dissertação) ou pequena introdução sobre a empresa onde irá ser feito trabalho profissional (no caso de relatório de estágio) ou do problema prático que vai ser resolvido (no caso de trabalho de projecto).
- (2) apresentação de razões que justificam a escolha do tópico.

O TRABALHO FINAL DE MESTRADO (TFM)

(3) relevância teórica e empresarial.

(4) identificação do problema e das questões de pesquisa (*problem statement e research questions*).

(5) sumário de literatura que planeia usar na sua revisão bibliográfica.

(6) descrição de abordagem metodológica.

(7) breve descrição do contexto empírico da investigação.

(8) descrição de estrutura (capítulos) do trabalho final.

(9) planeamento de actividades até à data de defesa da dissertação.

AVALIAÇÃO DA CADEIRA (MINV)

um esboço da proposta de
pesquisa

ou

um exercício de natureza escrita
(teste)

AVALIAÇÃO DA CADEIRA (MINV)

DISSERTAÇÃO (2500 PALAVRAS, EXCEPTO BIBLIOGRAFIA E ANEXOS)

- 1) título**
- 2) justificação / pertinência do estudo**
- 3) objetivos**
- 4) questões fundamentais orientadoras da investigação**
- 5) alguma revisão da literatura** (iniciação à problemática teórica).
- 6) opções metodológicas** (incluir guiões de questionários e/ou de entrevistas, se for o caso)
- 7) cronograma**
- 8) bibliografia** (levantamento bibliográfico...)
- 9) anexos** (eventualmente)

no caso de se prever a aplicação de questionário e/ou a realização de entrevistas, a integração dos respetivos guiões valorizará o trabalho (anexos).

AVALIAÇÃO DA CADEIRA (MINV)

RELATÓRIO DE PROJETO OU ESTÁGIO (2500 PALAVRAS, EXCEPTO BIBLIOGRAFIA E ANEXOS)

- 1) título**
- 2) justificação / pertinência do projeto ou estágio (do tema central)**
- 3) objetivos**
- 4) alguma revisão da literatura sobre o tema**
- 5) opções metodológicas**
 - a) guiões de questionários e/ou de entrevistas (se for o caso), ou
 - b) instrumentos de apoio à metodologia de intervenção
- 6) cronograma**
- 7) bibliografia (levantamento bibliográfico...)**
- 8) anexos (eventualmente)**

no caso de se prever a aplicação de questionário e/ou a realização de entrevistas, a integração dos respetivos guiões valorizará o trabalho (anexos).

os métodos qualitativos

OS MÉTODOS QUALITATIVOS

- i. entrevistas
- ii. variedades de entrevistas e entrevistas de seleção
- iii. trabalho de campo e etnografia
- iv. análise de conteúdo

OS MÉTODOS QUALITATIVOS

- um nível considerável de arbitrariedade e responsabilidade do/a investigador/a, obrigando a esclarecer as opções que tomou, de modo a tornar a sua metodologia transparente;
- uma dependência apreciável da receptividade e disponibilidade de terceiros (as pessoas estudadas), que são chamadas a dispendir algum tempo para colaborarem na investigação;

OS MÉTODOS QUALITATIVOS

- um recurso substancial à informação escrita de natureza textual;
- questões éticas particulares: anonimato ou não-anonimato de pessoas e instituições, anonimato ou não-anonimato do/a investigador/a, autorizações (formais ou informais) para fazer investigação.

BIBLIOGRAFIA

Armstrong, M. & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Londres: Kogan Page (13.^a ed).

Bill, F. & Olaison, L. (2009). The indirect approach of semi-focused groups: expanding focus group research through role-playing. *Qualitative Research in Organizations and Management*, Vol. 4 (1), pp. 7-26

Burgess, R. G. (1984/1997). *A Pesquisa de Terreno: Uma Introdução*. Oeiras. Celta.

Caria, T. (ed.) (2002). *Experiência Etnográfica em Ciências Sociais*. Porto: Afrontamento.

Fernandes, L. (2002). «Um diário de campo nos territórios psicotrópicos: as facetas da escrita etnográfica». In Caria, T. (ed.), *Experiência Etnográfica em Ciências Sociais*, pp. 23-40. Porto: Afrontamento.

Glaser, B. G. & Strauss, A. (1967/2002). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Londres: Aldine.

Morgan, D. L. (ed.) (1993). *Successful Focus Groups: Advancing the State of the Art*. Sage: Newbury Park.

Poirier, J., Clapier-Valladon, S. & Raybaut, P. (1983/1995). *Histórias de Vida: Teoria e Prática*. Oeiras: Celta.

i. entrevistas



i. entrevistas

QUESTIONÁRIO FECHADO	QUESTIONÁRIO ABERTO	ENTREVISTA SEMIDIRETIVA	ENTREVISTA NÃO DIRETIVA, LIVRE
perguntas e gama de respostas previamente fixadas	perguntas fixas, mas as respostas não estão condicionadas (cf. entrevista diretiva).	baseada num guião , lista de tópicos que o entrevistado desenvolve como quiser.	um tema definido, que o entrevistado desenvolve como quiser.

Cf. Ghiglione, R. & Matalon, B. (1985/1997). *O Inquérito: Teoria e Prática*. Oeiras: Celta.

noções gerais

um método que valoriza o ponto de vista das pessoas;

exige capacidade de interpretação e compreensão por parte do investigador;

pode ser combinado com outras técnicas de recolha: inquérito por questionário, análise documental, trabalho de terreno.

o que se pode captar através de entrevistas

representações, valores, significados, sentimentos;

ações e rotinas (funções de trabalho);

identidades (pessoais, profissionais e coletivas);

normas formais e informais (contextos de trabalho);

mudança e eventos históricos (perspetivas sobre);

o que se pode captar através de entrevistas

VANTAGENS

- amplitude e profundidade da informação recolhida (permite perceber a diversidade e a ambiguidade dos pontos de vista dos atores sociais);
- flexibilidade ao nível da recolha de informação (pode ser usada tanto na fase preparatória como na fase de pesquisa propriamente dita; permite explorar novas pistas em função do *input* dos entrevistados);

o que se pode captar através de entrevistas

DESVANTAGENS

- apenas permite o acesso a informação verbalizada e devidamente processada pelos atores sociais (insuficiente para perceber o hiato entre o que se diz e o que se faz);
- exige a partilha de uma noção acerca do que é uma situação de entrevista e quais os papéis que lhe estão associados.

definição do universo de pesquisa

quem se quer entrevistar;
quem *não* se quer entrevistar;
onde encontrar os entrevistados e
como contactá-los.

definição do universo de pesquisa

seleção dos potenciais entrevistados:

- em função da sua relevância para o estudo;
- em função de um conjunto de variáveis que podem ajudar a diversificar a amostra: género, idade, classe social, habilitações escolares, profissão, tempo de trabalho na empresa...

definição do universo de pesquisa

possibilidade de efetuar uma cobertura exaustiva, quando o universo de pessoas a entrevistar é relativamente restrito (contextos de trabalho).

nos casos em que não é possível entrevistar toda a gente, definir um número mínimo...

o guião de entrevista

guião / grelha: folha com conjunto de tópicos orientadores da conversa e que permitem uniformizar os conteúdos das diferentes entrevistas, tendo em conta eventuais comparações.

o guião de entrevista

o guião deve refletir os conceitos e hipóteses do estudo, podendo ser:

- mais estruturado (obedecendo a um quadro analítico preciso, com dimensões e indicadores bem definidos);
- menos estruturado (organizado em torno de eixos temáticos).

o guião de entrevista

esboço de um guião de entrevista:
um conjunto ordenado de perguntas ou
tópicos orientadores (mínimo de cinco)

RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA
ANÁLISE DE FUNÇÕES
GESTÃO DA MOBILIDADE

o guião de entrevista

um instrumento em permanente construção: não se pode ir para uma entrevista sem um guião, mas há sempre novas perguntas que podem surgir durante ou depois da entrevista, e que contribuem para enriquecer o guião.

o entrevistador deve conhecer bem o guião e, sobretudo, o tema geral da investigação, de modo a poder adaptar o guião a situações / pessoas concretas.

o guião de entrevista

EXEMPLO DE GUIÃO (GENÉRICO)

I. FORMAÇÃO

nome e idade.

formação

razões que o levaram a ingressar no curso

como decorreu o processo de ingresso no curso?

aspectos que considera mais positivos no curso.

que tipo de relação tinha com os professores e funcionários?

recebeu algum tipo de apoio financeiro e familiar?

o que fazem os seus familiares?

II. TRABALHO

como chegou ao seu emprego actual?

que ensinamentos recebidos no curso são mais úteis no seu emprego?

tem tido facilidade em pô-los em prática?

no seu emprego, o que é que acha que funciona melhor? E o que não funciona?

descreva um dia típico no seu trabalho.

acha que é mais difícil desempenhar a sua profissão hoje do que foi no passado?

qual é o papel que as pessoas com a sua profissão deviam desempenhar na sociedade?

III. CARREIRAS

de que forma o curso foi importante para a sua carreira?

como é que se processam as promoções na sua profissão?

a promoção influencia a mobilidade? como?

que outras formas, além do curso, permitem o acesso a esta carreira no seu país?

IV. SONHOS E ASPIRAÇÕES PESSOAIS

que expectativas tinha ao terminar o curso?

perspectivas futuras

a entrevista como quadro de interação

- a situação de entrevista implica um certo isolamento, um corte relativo com as atividades normais do entrevistado. a entrevista é, em certo sentido, uma situação artificial, que tem as suas próprias regras, as quais devem ser partilhadas pelo entrevistador e pelo entrevistado.
- cenário: formal ou natural (em certos casos, é importante realizar entrevistas nos locais frequentados pelo entrevistado, mesmo que isso implique algumas interrupções).



a entrevista como quadro de interação

a entrevista põe frente a frente duas pessoas, uma fazendo perguntas e outra dando respostas.

ao contrário do que se passa num interrogatório ou numa comissão de inquérito, onde o interrogado é obrigado a comparecer, a entrevista é *totalmente voluntária e depende da disponibilidade do entrevistado para prestar informações.*

o entrevistador deve capacitar o entrevistado nesse sentido, pô-lo à vontade para falar, para ser o centro das atenções.

a entrevista como quadro de interação

- abordagem prévia, explicando os objetivos da investigação (ligação a uma instituição e/ou projeto) e o que se pretende com a entrevista. marcar uma data e um local para a entrevista.
- duração da entrevista...?
- considerar a possibilidade de se realizar mais do que uma entrevista à mesma pessoa.

a entrevista como quadro de interação

qualidades do/a entrevistador/a:

— entrevistadores não são neutros, representam implicitamente determinados papéis coletivos: gênero, idade, classe social, cor da pele, identidade étnica ou religiosa, filiação política, profissão, etc.

— a percepção destes vínculos por parte do/a entrevistado/a pode influenciar as suas respostas, levando ao estabelecimento de limites para além dos quais o entrevistado entende que não deve falar:

a entrevista como quadro de interação

— *Não lhe vou dizer como é que eu procurava resolver este problema. Isso não lhe digo: é demasiado melindroso... Mas é um problema muito grande! Enquanto, por um lado, a minha política era de respeito pelo inimigo, por outro lado, lá diz o ditado: quem os seus inimigos poupar... Que fazer? Isso, não lhe respondo. Mas, olhe, não deixo de lhe dizer uma coisa... O senhor, vai-me apanhando, vai-me apanhando, e eu vou-me descaindo... — até certo ponto! **Sei muito bem qual é a meta que não posso ultrapassar!***

[Militar de carreira, antigo combatente na Guiné]

a entrevista como quadro de interação

exemplos de interações potencialmente complicadas:

- adultos entrevistando adolescentes;
- diretores/as entrevistando colaboradores;
- assistentes sociais entrevistando membros de populações identificadas como marginais (consumidores de droga, sem-abrigo, indústria do sexo, minorias);
- civis entrevistando militares / polícias;

a entrevista como quadro de interação

no dia da entrevista, o entrevistador deve voltar a apresentar o tema da investigação e **pedir autorização para gravar**.

tratando-se de uma entrevista semidiretiva, é importante mostrar maleabilidade e capacidade de adaptação, **interagindo com o entrevistado mais do que com o guião** previamente preparado.

importância dos **apontamentos**: registo de elementos do cenário, do vestuário e de assuntos mencionados de passagem e que poderão ser desenvolvidos mais à frente.

a entrevista como quadro de interação

nem todos os entrevistados estão habituados a uma situação de entrevista: há quem se atrapalhe com a presença do gravador e há quem não consiga colaborar de forma eficiente por falta de familiaridade com a técnica da entrevista.

o sucesso da entrevista depende em larga medida da partilha de um entendimento acerca dos papéis do entrevistador e entrevistado (aspecto de ordem cultural):

a entrevista como quadro de interação

Entrevistador: — *Há alguma coisa que achem que está mal aqui no bairro, que pudesse ser mudada?*

Entrevistado1: — *Por mim, não.*

Entrevistador: — *Sei lá, as ruas sujas, ou...*

Entrevistado1: — *Eh pá, fogo! Aqui esta rua...*

Entrevistado2: — *Há aqui malta que mora aqui no bairro... Isto é uma vergonha, pá! De noite, baldes de lixo cá para baixo! Já viste? Fogo!...*

Entrevistador: — *Mas têm assim ideia de... Se se pudesse fazer alguma coisa para a etnia cigana, o que é que devia ser feito? Sei lá, para ajudar... Um recinto de festas, qualquer coisa nesse género... O que é que vocês acham?*

Entrevistado2: — *Sei lá. O que vocês fizessem, a gente gostávamos...*

Entrevistador: — *Mas têm assim alguma ideia concreta?*

Entrevistado1: — *“Concreta”? O que é que quer dizer isso?*

Entrevistador: — *Se têm alguma ideia, mesmo... “Era bom que houvesse isto aqui no bairro...”*

Entrevistado2: — *Eh pá, assim... Se houvesse aqui uma grande festa, pá! Ou dar aí uma grande limpeza a isto. Isto é uma vergonha, pá!*

a entrevista como quadro de interação

técnicas de entrevista (preliminares):

- explicitar novamente os objetivos do estudo e da entrevista;
- explicitar os critérios de seleção dos entrevistados;
- pedir autorização para gravar (eventualmente sugerindo que o texto da entrevista seja posteriormente facultado ao entrevistado, para que este possa rever o seu depoimento);

a entrevista como quadro de interação

técnicas de entrevista (cont.):

- linguagem acessível e adaptada aos interlocutores;
- quando entrevistadores e entrevistados pertencem a mundos sociais diferentes, deve-se evitar usar expressões que possam gerar mal-entendidos ou comprometer o resultado da entrevista: a expressão 'doença' ou 'dependência' (para designar consumo regular de álcool ou drogas, prática regular de jogo, etc.), aponta para um cenário de medicalização / criminalização no qual muitos atores sociais não se revêem.

a entrevista como quadro de interação

técnicas de entrevista (cont.):

- explicar que não se pretende fazer perguntas de resposta direta, mas procurar que as pessoas contem e expliquem determinadas coisas relacionadas com o seu trabalho, a sua vida, etc.;
- quando o/a entrevistado/a se mostra mais hesitante, abrir a entrevista com uma questão ou tópico mais geral, sobre os quais ele/a possa discorrer à vontade...

a entrevista como quadro de interação

técnicas de entrevista (cont.):

- manter a pessoa motivada e estimulá-la a aprofundar certos temas ou a explicar melhor certas coisas: *estou a ver..., hum-hum..., portanto, se bem compreendi..., podia explicar melhor como é que...*
- possibilidade de explorar temáticas mais controversas aludindo a outras opiniões sobre o mesmo assunto, sem prejudicar a imparcialidade do investigador: *houve pessoas que me disseram que..., li acerca disso que...*
- possibilidade de recorrer a imagens, filmes, objetos e livros, como forma de estimular os/as interlocutores.

a entrevista como quadro de interação

entrevista ≠ conversa:

— qualidades pessoais como a empatia, a recetividade, o prazer de conviver e conversar não fazem necessariamente um bom entrevistador, pois podem levá-lo/a a querer sobressair, a impor os seus pontos de vista, ou a explorar aspetos marginais à pesquisa.

— há que estar disposto a ceder o protagonismo ao entrevistado.

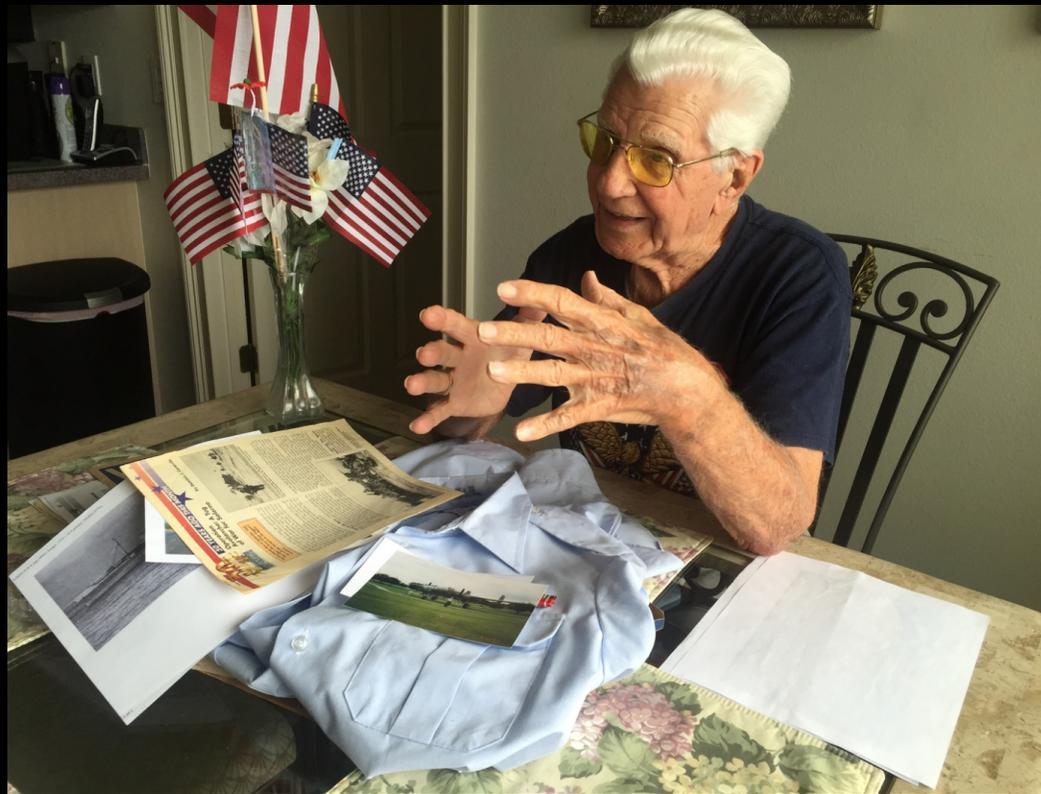
registo da entrevista

- apontamentos escritos do entrevistado (responde às perguntas por escrito)
- apontamentos escritos do entrevistador (entrevista *informal*, sem autorização para gravar)
- apontamentos escritos do entrevistador + registo audio autorizado (entrevista *formal*) (+ fotografia) (+ possibilidade de o entrevistado rever o seu depoimento, uma vez transcrito)

registo da entrevista

- apontamentos escritos do entrevistador + registo audiovisual: permite captar informação não-dita e da qual o entrevistado não tem plena consciência: marcadores semânticos como o pestanejar (*blinking*), assentimentos de cabeça ou os movimentos de contração / dilatação da íris (parte colorida dos olhos)
- no caso das entrevistas gravadas, não esquecer de identificar convenientemente o ficheiro audio: [Moçambique_Paulo Trindade_20Março2015.mp3](#)

documentação de suporte





documentação de suporte

as entrevistas podem funcionar como momento de recolha documental, sobretudo quando o entrevistado recorre a fotografias, cartas, jornais, relatórios institucionais, utensílios, etc.

para além disso, é comum os entrevistados aludirem a programas de televisão, livros, filmes, etc., que podem assim tornar-se objecto de uma análise documental mais detalhada:

documentação de suporte

— *Falou há pouco em filmes de guerra, por isso calculo que deve ter visto alguns. Como faz a comparação entre o que se passa nos filmes e a realidade?*

— *Gostei muito dum filme de guerra, o Platoon — o pelotão. Foi dos filmes que eu mais gostei. Há uma cena que chocou toda a gente no Platoon. Há uma altura em que eles vêm numa patrulha e encontram um companheiro morto, junto a uma aldeia. Morto, e torturado... Depois chegam à aldeia, estão a passar revista, e aparece uma vietnamita, com uma voz muito histérica — nha-ra-pa-pa pa-pa-pa pa-pa-pa... —, ninguém percebia nada. E o sargento, o gajo sabia que era ali, mas com aquela mulher a massacrar-lhe, e os outros a dizer que não era, que não encontravam, e com o estado de nervos, a reacção dele foi — matá-la! Teuum! O silêncio que se fez... Quer dizer, a barbárie pôs lógica naquilo! Foi a barbárie que pôs lógica naquilo... “Eh pá! Mas aquilo é duma violência...” É. Mas vão lá vocês, com os nervos em que estavam, naquela tensão!...*

[Oficial miliciano, antigo combatente na Guiné]



transcrição / edição de texto

— sempre que possível, a pessoa que fez a entrevista deve transcrevê-la («desgravá-la»): está mais dentro do assunto e pode reconstituir determinados gestos que acompanharam certas expressões; por outro lado, ao transcrever, vai aperceber-se de muita coisa de que não deu conta durante a entrevista e que poderá motivar perguntas futuras...

transcrição / edição de texto

- a transcrição deve ser feita ainda no decurso da investigação empírica;
- numa primeira fase, a transcrição deve tentar respeitar ao máximo todas as flutuações do discurso oral: hesitações, repetições, enganos, pausas, interrupções, onomatopeias, modulações da voz, etc. chama-se a isto *paralinguagem*.

transcrição / edição de texto

PARALINGUAGEM: se uma pessoa fala com um tom de voz mais zangado ou agressivo porque alude a um assunto que não é do seu agrado, isso deve ser indicado (entre parênteses ou parênteses retos).

transcrição / edição de texto

a aparição de outras vozes, apontando interlocutores imaginários, é muito comum e também deve ser realçada (nomeadamente com aspas):

— *Quer dizer, a barbárie pôs lógica naquilo! Foi a barbárie que pôs lógica naquilo... “Eh pá! Mas aquilo é duma violência...” É. Mas vão lá vocês, com os nervos em que estavam, naquela tensão!...*

transcrição / edição de texto

numa fase posterior, o texto pode ser revisto e adaptado a um determinado formato:

- entrevista jornalística (conserva o tom de diálogo, de pergunta e resposta);
- depoimento pessoal / história de vida (para publicação);
- excertos ilustrativos que são inseridos num texto teórico ou descritivo mais amplo.

transcrição / edição de texto

a adaptação do texto da entrevista a formatos determinados implica o recurso a *técnicas de reunião*: supressão de termos desnecessários, reconstrução de hiatos, eliminação de repetições (exceto aquelas que reforçam o sentido do discurso).

Mas, enfim, euh... A propósito disso é que talvez, euh... um homem que era... que era criado lá de casa, e que a páginas tantas foi para a marinha, fazer o serviço na marinha, e apareceu... — eu sou de Évora —, apareceu... — eu sou de Évora e até... até aos treze anos nunca vi o mar [risos]... De maneira que... Mas, euh... o... o... o marujo apareceu lá de licença, e coiso, fez-me uma impressão muito grande. Aquele... Aquilo era... era... representava qualquer coisa: ser marujo, ser marinheiro, andar no mar, e ter aquela farda — era qualquer coisa que eu gostava muito!

[Havia] um homem que era criado lá de casa e que, a páginas tantas, foi fazer o serviço **[militar]** na marinha. Eu sou de Évora e, até aos treze anos, nunca vi o mar [risos]. De maneira que **[fiquei muito impressionado quando]** o marujo **[nos]** apareceu lá de licença. Aquilo representava qualquer coisa: ser marujo, ser marinheiro, andar no mar, e ter aquela farda — era qualquer coisa que eu gostava muito!

transcrição / edição de texto

a edição de texto também ajuda nos casos em que a entrevista é devolvida à pessoa entrevistada, para que esta reveja e corrija / melhore as suas afirmações (isto é, para que ela faça a sua própria edição de texto sem ter de se preocupar com questões primárias de inteligibilidade).

transcrição / edição de texto

após a realização de uma entrevista formal (gravada), o/a investigador/a apercebe-se de que a gravação não ficou bem — por problemas de pilha ou de memória ou de ruído de fundo, etc.

o que fazer numa situação destas?

outros tipos de entrevista individual: as histórias de vida



outros tipos de entrevista

individual: as histórias de vida

entrevista em que o entrevistado conta a sua vida, descreve a sua história pessoal.

um método originalmente muito virado para o registo de modos de vida tradicionais, que se teriam mantido estáveis durante séculos e que a modernização ameaçava fazer desaparecer.

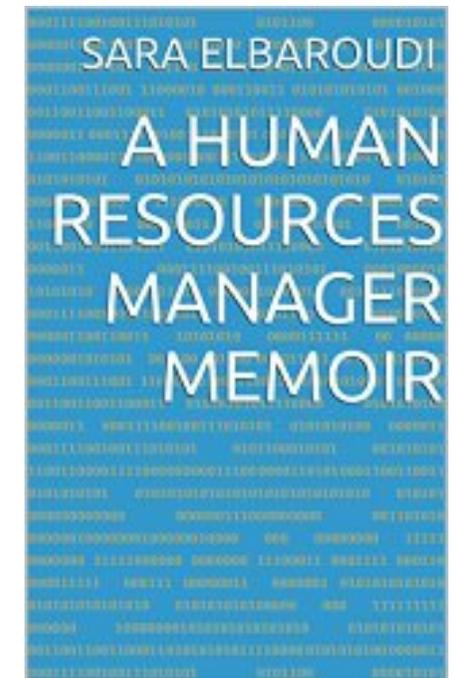
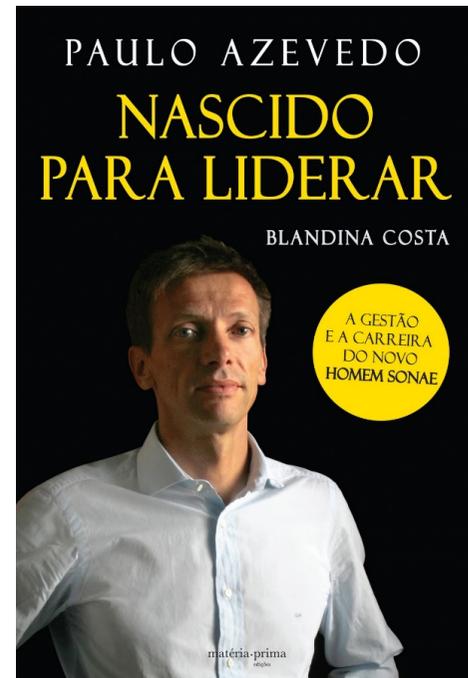
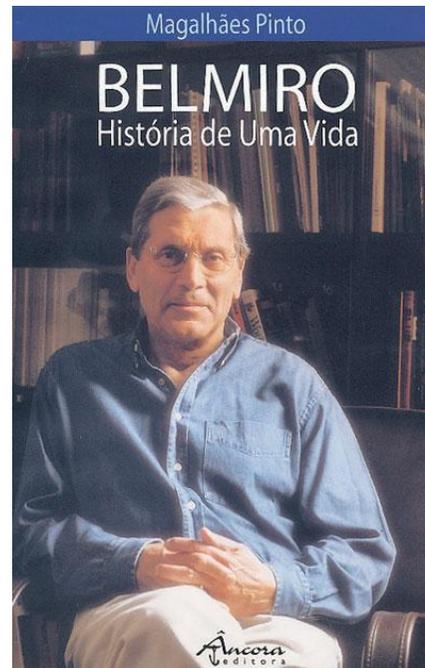
hoje em dia, as histórias de vida podem ser recolhidas em qualquer contexto: empresa, escola, bairro...

outros tipos de entrevista

individual: as histórias de vida

autobiografia directa: método que incentiva as pessoas a escreverem a sua própria história, dando enfoque àquilo que consideram mais pertinente, sem estarem sujeitas a um guião definido por outrem.

outros tipos de entrevista individual: as histórias de vida



outros tipos de entrevista

individual: as histórias de vida

O que a história de vida permite captar:

- representações, valores, significados
- normas formais e informais
- rotinas (domésticas, trabalho, lazer)
- identidades (pessoais, profissionais)
- eventos históricos e pontos de vista sobre a história (empresarial, social, política)

outros tipos de entrevista

individual: as histórias de vida

importância das histórias de vida para a gestão de recursos humanos:

gestão das competências dos trabalhadores, dando a estes a possibilidade de se apropriarem das mudanças;

gestão da mobilidade dos trabalhadores, identificando comportamentos de resistência e lógicas de enraizamento que contrariam a ideia de que as pessoas são móveis e se adaptam a tudo.

outros tipos de entrevista

individual: as histórias de vida

gestão das competências:

a entrevista centrada na história de vida permite compreender o que fazem efetivamente os trabalhadores, *como* o fazem (que competências são mobilizadas) e *como* sentem as evoluções tecnológicas e organizacionais no seu trabalho (em que medida essas evoluções afetam a identidade profissional e a ligação ao posto de emprego).

outros tipos de entrevista

individual: as histórias de vida

gestão da mobilidade:

eventuais contrastes entre idealizações pré-partida e deceções pós-chegada; reações de desinvestimento ou sobreinvestimento no trabalho; novas perceções do espaço e do tempo; sentimentos de sucesso ou fracasso para além da remuneração; problemas de identidade associados à dificuldade em retomar certos hábitos de vida.

Cf. JOYEAU, A., ROBERT-DEMONTROND, P. & SCHMIDT, C. (2010). *Les récits de vie en gestion des ressources humaines: principes, portée, limites*. Management et avenir, 34(4): 14-39.

outros tipos de entrevista

individual: as histórias de vida

limitações do método biográfico:

muito fundado na ideia da vida como um todo relativamente coerente e portador de sentido, que pode ser registado — ideia reforçada por toda uma tradição literária e social que olha para o indivíduo (para o eu) como um ponto a partir do qual a vida pode ser apreendida enquanto sucessão de acontecimentos.

em muitos casos, a pessoa não tem uma ideia clara da sucessão dos acontecimentos e não é possível fazer uma história de vida.

Cf. Pierre Bourdieu (1986 / 2001), «A ilusão biográfica», in *Razões Práticas: Sobre a Teoria da Acção*. Oeiras: Celta

ii. entrevistas de grupo



entrevista de grupo

os participantes numa entrevista de grupo podem obter retorno quanto às suas opiniões e reagir às opiniões dos outros, gerando uma situação de interação que potencia a *intersubjetividade* e a *polifonia*.

entrevista de grupo

ao entrevistar mais de uma pessoa em simultâneo, torna-se possível obter dados sobre:

- interação de grupo;
- realidades e conceitos definidos em contexto de grupo;
- interpretações de eventos contendo um *input* de grupo.

dimensões da entrevista de grupo

- *posição assumida pelo entrevistador / moderador*: pode ser mais ou menos interventivo, exercer um maior controlo sobre o grupo e os tópicos de discussão ou deixá-los evoluir mais livremente;
- *formato das questões*: questionário mais aberto, exploratório e sensível aos *inputs* da situação de entrevista ou mais estruturado;

dimensões da entrevista de grupo

- *propósito da entrevista*: exploratório, teste, triangulação (combinação com dados recolhidos por outras vias);
- *cenário*: formal ou natural.

aplicações da entrevista de grupo

- *economia e marketing* (avaliação de produtos e campanhas);
- *sociologia e gestão de recursos humanos* (notas sobre o ambiente entre colegas, satisfação, motivações, comportamentos).
- *ação social* (reações a determinadas medidas de intervenção);
- *ciência política* (percepções acerca de candidatos, reações a determinadas campanhas);
- *história* (reconstituição de eventos, definição do papel de figuras históricas);

tipos de entrevista de grupo

grupos focais



tipos de entrevista de grupo

grupos focais: entrevista coletiva que pode envolver 6-12 pessoas, as quais são chamadas a responder a um conjunto de questões sobre um dado tema colocadas por um moderador (que tem a missão de manter o grupo *focado* no tema em causa).

tipos de entrevista de grupo

brainstorming



tipos de entrevista de grupo

brainstorming: discussão em torno de um determinado tópico tendo em vista a descoberta de novas ideias ou soluções.

descontando o tópico ou problema central, a discussão deve evoluir livremente, sem recurso a um guião.

tipos de entrevista de grupo

grupos nominais / grupos delphi



tipos de entrevista de grupo

grupos nominais / grupos delphi: conjunto de entrevistas individuais feitas a membros de um painel que praticamente não interagem entre si, sendo as respostas depois partilhadas pelo grupo (eventualmente sob anonimato), permitindo uma nova ronda de perguntas em que os membros do painel corrigem as suas primeiras impressões em função do *input* recebido.

tipos de entrevista de grupo

entrevistas de campo naturais ou formais



tipos de entrevista de grupo

entrevistas de campo naturais ou formais:
entrevistas conduzidas em contexto de trabalho de campo, em cenários naturais e no meio de grande informalidade (reagindo aos acontecimentos do dia); ou, em alternativa, em cenários formais e com um guião preparado (mais indicado quando se pretende explorar emoções e conflitos).

grupos focais

técnica originária do *marketing* e que começa a difundir-se pelas outras ciências sociais a partir dos anos 1990.

os grupos focais sobressaem enquanto método que procura tirar partido da interação de grupo para obter respostas a determinadas questões.

há mais espaço para o imprevisto dentro de um grupo focal do que numa entrevista normal, o que pode suscitar reacções interessantes.

grupos focais

permitem descobrir coisas acerca das experiências e emoções dos participantes relativas a um determinado tópico.

são bons para especificar, mais do que para generalizar, mas também combinam bem com outros métodos qualitativos e quantitativos.

grupos focais

IMPORTANTE: os grupos focais constituem uma metodologia específica e não uma forma cómoda de sintetizar entrevistas individuais — *o que se pretende de um grupo focal é algo que faça sentido numa situação de interação que envolva várias pessoas.*

grupos focais

têm um tema próprio, o qual é dinamizado por um moderador (podendo haver mais elementos da equipa de investigação presentes).

mobilizam 6-10 pessoas (ou mais): podem ser pessoas que já se conhecem (colegas de trabalho, vizinhos, etc.) ou não...

grupos focais (contextos de uso preferenciais)

situações marcadas por lacunas de comunicação ou por desconhecimento: produtores e consumidores; técnicos e leigos...

peças e grupos marginalizados ou com reduzido poder de decisão, aos quais é dada uma voz pela via do grupo focal (mas convém que esta voz seja levada em conta, mais tarde, pelos promotores da pesquisa!)

grupos focais (contextos de uso preferenciais)

quando se pretende investigar comportamentos e motivações complexos (a dinâmica de grupo promove a expressão individual, ajuda a articular ideias, a revelar sentimentos);

quando se quer ficar com uma ideia acerca do nível de consenso gerado por um determinado tema (a discussão permite que os participantes exponham os seus pontos de vista, dizendo em que medida concordam com os demais ou não...).

grupos focais (quando não usar)

quando se pretende resolver conflitos, construir consensos, melhorar a comunicação, tomar decisões, alterar comportamentos: grupos focais são sobretudo uma metodologia de investigação, servem para levantar questões, não para fornecer respostas para problemas concretos...

quando o grupo pode inibir os participantes e impedi-los de se expressarem abertamente (juntar chefes e subordinados numa mesma sala para falarem do seu trabalho não é uma boa ideia!)

grupos focais (quando não usar)

quando o tópico a explorar não é apropriado aos participantes (estes sabem pouco acerca do assunto, ou sabem demasiado e as suas respostas seguem um padrão pré-definido).

quando se pretende que os dados da pesquisa tenham alguma relevância estatística (regra geral, os grupos focais são demasiado pequenos e sub-representativos).

semifocalização e dramatização

role-play: técnica de pesquisa rara que permite, através da encenação de uma situação fictícia, aceder ao comportamento dos atores como se estes estivessem perante uma tomada de decisão real.

semifocalização e dramatização

um grupo de gestores é chamado a participar numa sessão de pesquisa sobre **“as condições e os desafios das PMEs”**.

na sessão os participantes são convidados a desempenhar um determinado papel: imaginar que fazem parte do quadro administrativo de uma empresa e, nesse âmbito, nomear o novo CEO.

semifocalização e dramatização

a discussão do problema implica considerar vários aspetos alinhavados pelos organizadores da sessão e dinamizados pelo moderador: perfil dos candidatos, necessidades de investimento e financiamento da empresa, possíveis parcerias, relação com os trabalhadores, etc.

semifocalização e dramatização

no entanto, o objetivo central da sessão (não revelado aos participantes, para não os influenciar) é o de perceber a importância atribuída pelos empresários aos programas de apoio do estado.

o foco da discussão torna-se portanto mais difuso, dependendo da importância que lhe for atribuída pelos participantes.

Bill, F. & Olaison, L. (2009). The indirect approach of semi-focused groups: expanding focus group research through role-playing. *Qualitative Research in Organizations and Management*, Vol. 4 (1), pp. 7-26

iii. a entrevista de seleção



a entrevista de seleção

destina-se a escolher pessoas indicadas para o desempenho de determinadas funções, tendo em conta os seus níveis de qualificação, a sua experiência e aptidões pessoais.

a entrevista de seleção

competências do entrevistador:

- ser capaz de estabelecer uma relação cordial com a pessoa entrevistada: manter uma disposição amigável, saber descontrair e ao mesmo tempo estimular o/a candidato/a;
- saber perguntar;

a entrevista de seleção

competências do entrevistador:

- saber ouvir e compreender o que as pessoas entrevistadas dizem;
- manter a continuidade e o controle sobre o rumo da conversa;
- tomar notas de modo discreto mas não dissimulado, de forma a não intimidar as pessoas entrevistadas.

a entrevista de seleção

preparação da entrevista:

- domínio da informação sobre os requisitos essenciais e desejáveis da função em causa;
- domínio da informação sobre o conteúdo da função em causa;
- análise do currículo dos candidatos;
- definição dos moldes da entrevista (questões a colocar, local, duração, horários);

a entrevista de seleção

contexto / ambiente da entrevista de seleção:



a entrevista de seleção

- uma sala de espera adequada, com cadeiras, sofás, para que se evite a necessidade de se esperar em pé;
- a sala da entrevista deve ser isolada, sem muitos ruídos, limpa, confortável e com uma decoração simples, proporcionando uma atmosfera agradável e não intimidadora;
- a disposição das cadeiras é importante. a disposição ideal permite o face-a-face através da posição de **dois cadeirões confortáveis**, tendo uma mesa baixa ao centro, onde deverão estar dois copos e uma garrafa de água.

a entrevista de seleção

outros aspetos a considerar:

- pontualidade dos entrevistadores;
- evitar que a entrevista tenha lugar muito cedo ou muito tarde;
- não marcar demasiadas entrevistas no mesmo dia;
- manter intervalos de cerca de meia hora entre as entrevistas (deste modo, evita-se o eventual encontro entre candidatos/as e o/a entrevistador/a tem algum tempo para proceder às suas anotações);
- duração ideal de uma entrevista de seleção: 15-20 minutos.

a entrevista de seleção

- **início:** apresentações (receber bem o candidato; aludir brevemente a assuntos triviais para descontrair; apresentar a empresa e o tipo de trabalho oferecido);
- **desenvolvimento:** recolha de informação essencial sobre a pessoa candidata (habilitações, experiência, percurso profissional, aptidões – *auto-avaliação*, aptidões reveladas durante a entrevista);
- **fim/conclusão:** dar oportunidade a questões sobre o cargo e a empresa, disponibilidade, informação sobre os passos seguintes (divulgação dos resultados, início das funções, etc.).

a entrevista de seleção

guião da entrevista de seleção:

- 1) *biográfico / cronológico*: destina-se a recolher informações sobre a experiência profissional anterior do candidato, com destaque para a experiência mais recente;
- 2) *estruturado em torno de objetivos / critérios*: perguntas específicas sobre o conhecimento, as capacidades e o comportamento das pessoas entrevistadas (modelo preferível, por permitir controlar melhor as digressões da conversa e ir diretamente aos pontos que interessam).

a entrevista de seleção

técnicas de entrevista (Armstrong & Taylor, 2014):

- recorrer a perguntas abertas, que permitem desenvolvimento e fazem com que as pessoas entrevistadas se exponham (solicitar exemplos concretos acerca de situações experienciadas, pedir para descrever funções anteriores...);
- intercalar com perguntas fechadas, destinadas a esclarecer determinados pontos e controlar a conversa;

a entrevista de seleção

técnicas de entrevista (Armstrong & Taylor, 2014):

- recorrer a perguntas de aprofundamento para obter informação mais precisa acerca de determinados aspectos;
- colocar perguntas sobre situações hipotéticas ou reais, em que se espera que o/a candidato/a explique como é que agiria para resolver certos problemas;

a entrevista de seleção

técnicas de entrevista (Armstrong & Taylor, 2014):

— explorar a motivação dos/as candidatos/as evitando recorrer a perguntas diretas (o que se pretende é perceber até que ponto as pessoas estão ali para concretizar os seus objetivos — sempre que possível, deve-se pedir-lhes que forneçam exemplos);

a entrevista de seleção

3-4 perguntas que vale a pena fazer...

3-4 perguntas a evitar...

a entrevista de seleção

guião típico:

- por que razão quer mudar de emprego?
- por que razão se está a candidatar a este cargo?
- quais são os seus pontos fortes?
- quais são os seus principais pontos fracos e limitações?
- como foram as suas relações com a chefia e com os colegas anteriores?
- qual considera que tenha sido o ponto mais alto da sua carreira?
- qual foi o ponto mais baixo da sua carreira?
- quais são os seus objetivos a longo prazo e como é que acha que os conseguirá alcançar?

Fonte: Gabinete Online do Empreendedor

<http://www.empreendedoronline.info/conteudosempreendedorismo/detalhe/id/54>

a entrevista de seleção

dez perguntas úteis (cf. Armstrong & Taylor, 2014: 597):

- quais os aspectos mais importantes para si no seu emprego atual?
- quais foram, em sua opinião, os maiores sucessos da sua carreira?
- que tipo de problemas teve de enfrentar e resolver no seu trabalho?
- o que aprendeu com o seu último trabalho?
- que tipo de experiência possui em...? [GRH, *marketing*, análise financeira, etc.]
- o que sabe acerca de...? [ensino à distância, SIGs, etc.]
- o que é que lhe interessa particularmente neste trabalho?
- agora que já tem uma ideia mais concreta da função em causa, pode dizer-nos quais os aspectos da sua experiência que se afiguram mais relevantes para ela?
- qual acha que pode ser a sua contribuição para um trabalho deste tipo?
- há alguma coisa acerca da sua carreira que considere que devemos saber?

a entrevista de seleção

perguntas a evitar (cf. Armstrong & Taylor, 2014: 597), porque discriminatórias em função do género, raça, idade ou outras características genéricas da pessoa entrevistada:

— *quem vai tomar conta das crianças?*

— *pensa ter mais filhos?*

— *sente alguma preocupação relacionada com preconceitos raciais?*

— *acha que as suas limitações físicas constituem um impedimento?*

— *considera que, na fase da vida em que se encontra, ainda estará disponível para aprender novas competências?*

a entrevista de seleção

CÓDIGO DO TRABALHO: artigo 24.º

direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho

1 - o trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, **não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical**, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1

a entrevista de seleção

CÓDIGO DO TRABALHO: artigo 25.º

proibição de discriminação

1 - o empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior.

2 - não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

constitui **contra-ordenação muito grave** a violação do disposto no n.º 1

a entrevista de seleção

CÓDIGO DO TRABALHO: artigo 30.º

acesso ao emprego, actividade profissional ou formação

1 – a exclusão ou restrição de acesso de candidato a emprego ou trabalhador em razão do sexo a determinada actividade ou à formação profissional exigida para ter acesso a essa actividade constitui discriminação em função do sexo.

2 – o anúncio de oferta de emprego e outra forma de publicidade ligada à pré-selecção ou ao recrutamento não pode conter, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.

3 – em acção de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores de um dos sexos deve ser dada, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, a trabalhador com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adopção.

4 – constitui **contra-ordenação muito grave** a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

a entrevista de seleção

CÓDIGO DO TRABALHO: artigo 32.º

registo de processos de recrutamento

1 – todas as entidades devem manter durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efectuados, devendo constar do mesmo, com desagregação por sexo, os seguintes elementos:

- a) convites para o preenchimento de lugares;
- b) anúncios de oferta de emprego;
- c) número de candidaturas para apreciação curricular;
- d) número de candidatos presentes em entrevistas de pré-selecção;
- e) número de candidatos aguardando ingresso;
- f) resultados de testes ou provas de admissão ou selecção;
- g) balanços sociais relativos a dados, que permitam analisar a existência de eventual discriminação de pessoas de um dos sexos no acesso ao emprego, formação e promoção profissionais e condições de trabalho.

2 – constitui contra-ordenação leve a violação do disposto neste artigo.

a entrevista de seleção

efeito 'halo' /
efeito 'espinho'

a entrevista de seleção

outros aspetos que devem ser controlados:

efeito 'halo': ser de tal modo influenciado/a por um ou dois pontos positivos da pessoa entrevistada a ponto de negligenciar alguns pontos negativos.

efeito 'espinho': o inverso...

a entrevista de seleção

exemplo de grelha de avaliação dos/as candidatos/as
(Armstrong & Taylor, 2014: 518):

	muito aceitável	aceitável	minimamente aceitável	inaceitável	comentários
EXPERIÊNCIA					
CONHECIMENTOS E CAPACIDADES					
COMPETÊNCIAS					
EDUCAÇÃO / QUALIFICAÇÕES					
FORMAÇÃO PROFISSIONAL					
ADEQUABILIDADE					

a entrevista de seleção

	CANDIDATO 1	CANDIDATO 2	...
habilitações escolares / outras qualificações			
formação			
experiência			
adequação para a função			
...			