Universidade do Minho
Escola de Psicologia

Joana da Silva Ribeiro

A perspetiva da Psicologia do Trabalho e das Organizações sobre a gestão das Pessoas

outubro de 2024

A perspetiva da Psicologia do Trabalho e das Organizações sobre a gestão das Pessoas
Joana da Silva Ribeiro
UMinho | 2024

Universidade do
Minho Escola de
Psicologia

Joana da Silva Ribeiro

A perspetiva da Psicologia do Trabalho e das Organizações sobre a gestão das Pessoas

Projeto/Relatório de Estágio
Mestrado em Psicologia do
Trabalho e das Organizações

Trabalho efetuado sob a orientação da

Professora Doutora Ana Veloso

outubro de 2024

Despacho RT - 31 /2019 - Anexo 3

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

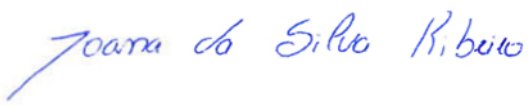
Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

Licença concedida aos utilizadores deste trabalho

Atribuição-NãoComercial-SemDerivações
CC BY-NC-ND

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

Braga, 21 de outubro de 2024



(Aluno/a)

Agradecimentos

Em primeiro lugar, gostaria de expressar a minha profunda gratidão à minha orientadora, Profª. Drª. Ana Veloso, pela constante orientação, paciência e incentivo ao longo de todo este processo. Sem o seu apoio inestimável e as suas valiosas sugestões, este projeto não teria sido possível.

Gostaria de deixar um agradecimento especial aos meus familiares, em particular aos meus pais e irmã, Carla, António e Matilde, pela compreensão, paciência e apoio incondicional ao longo desta jornada. O vosso amor e motivação foram uma força vital em momentos de maior desafio.

Ao meu namorado, João Pedro, um agradecimento muito especial por todo o carinho, compreensão e apoio durante esta caminhada. A tua paciência, presença constante e as palavras de encorajamento foram fundamentais nos momentos mais difíceis. Obrigada por acreditares em mim, mesmo quando eu duvidava, e por me dares forças para continuar.

Aos meus amigos, que são a minha família do coração, deixo o meu mais sincero agradecimento. A vossa amizade, cumplicidade e apoio incondicional foram um pilar essencial ao longo desta jornada. Estiveram sempre presentes, nos momentos de alegria e nas dificuldades, e sem vocês este caminho teria sido bem mais árduo. Obrigada por cada palavra de incentivo, cada gesto de carinho e pela vossa constante presença.

Por fim, quero agradecer a todos os que, de uma forma ou de outra, contribuíram para a concretização deste trabalho, especialmente àqueles que não estão mencionados individualmente, mas que fizeram a diferença no meu percurso académico e pessoal.

Despacho RT - 31 /2019 - Anexo 4

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

Braga, 21 de outubro de 2024

Joana da Silva Ribeiro

(Aluno/a)

A perspetiva da Psicologia do Trabalho e das Organizações sobre a gestão das Pessoas

The perspective of Work and Organizational Psychology on People Management

RESUMO

O presente relatório descreve a experiência dos dois estágios realizados em duas empresas distintas, no âmbito da conclusão do mestrado. O primeiro estágio teve lugar na empresa X, onde permaneci aproximadamente dois meses. Durante este período, tive a oportunidade de participar em duas atividades. No entanto, devido à limitação das tarefas atribuídas e à ausência de oportunidades de aprendizagem, optei por procurar um novo estágio que correspondesse melhor às minhas expectativas de desenvolvimento profissional.

Posteriormente, iniciei um estágio na empresa Y, na equipa de Recursos Humanos e tive a oportunidade de participar em diversas atividades relacionadas com a área da Comunicação Interna e Recrutamento e Seleção. As minhas responsabilidades incluíram a criação de conteúdo para a partilha de informação dentro da empresa para melhorar o envolvimento dos colaboradores. Além disso, participei na organização de sessões de *focus group*, contribuindo para a análise do questionário *Be Heard*.

Este estágio permitiu-me adquirir competências práticas e consolidar conhecimentos nas áreas de comunicação e recrutamento e seleção, acabando por ser uma experiência fundamental para o meu desenvolvimento profissional.

Palavras-chave: comunicação interna, recrutamento e seleção, focus group, estágio

A perspetiva da Psicologia do Trabalho e das Organizações sobre a gestão das Pessoas

The perspective of Work and Organizational Psychology on People Management

ABSTRACT

This report outlines the experience of the two internships carried out in two different companies, as part of the completion of the master's degree. The first internship took place at company X, where I remained for approximately two months. During this period, I had the opportunity to participate in two activities. However, due to the limitation of the tasks assigned and the lack of learning opportunities, I decided to seek a new internship that would better match my expectations for professional development.

Subsequently, I started an internship at company Y, within the Human Resources team, where I had the opportunity to participate in several activities related to Internal Communication and Recruitment and Selection. My responsibilities included creating content to share information within the company to improve employee engagement. Furthermore, I participated in organizing focus group sessions, contributing to the analysis of the Be Heard survey.

This internship allowed me to acquire practical skills and consolidate knowledge in the areas of communication and recruitment and selection, becoming a key experience for my professional development.

Keywords: internal communication, recruitment and selection, focus group, internship.

Introdução

Este relatório, no âmbito do mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações na unidade curricular de Estágio, representa uma oportunidade única de desenvolvimento de conhecimentos adquiridos ao longo do meu percurso académico.

Neste relatório, descrevo a experiência e projetos vivenciado durante o estágio em duas organizações distintas, a empresa X, onde foi realizado o meu primeiro estágio e, a empresa Y, onde tive a oportunidade de realizar o meu segundo estágio.

O estágio teve a duração de quase 3 meses decorrendo no dia 18 de setembro de a 15 de novembro de 2023 na empresa X e 20 de novembro tendo finalizado em abril, na empresa Y. Este período, permitiu uma imersão nas atividades das empresas, proporcionando uma visão abrangente das práticas de recrutamento, seleção, formação, desenvolvimento e comunicação.

Este relatório visa não apenas documentar as tarefas executadas, mas também refletir sobre as aprendizagens adquiridas, as competências desenvolvidas e a apresentação dos resultados.

Empresa X

Enquadramento organizacional do estágio

O primeiro dia de estágio na empresa X, 18 de setembro de 2023, começou com uma breve apresentação à minha orientadora assim como ao meu local de trabalho.

Ao longo do período em que estive a estagiar nesta empresa, apenas me foi pedido um relatório e avaliação de riscos psicossociais de um trabalhador, no qual utilizei a versão curta do *COPSOQ II* e entrevista semiestruturada, assim como a visita a 3 locais para apresentar riscos associados ao posto de trabalho.

A entrevista, na qual pedi ao colaborador que realizasse o questionário, garantido o anonimato e confidencialidade, foi acompanhada também por um enfermeiro que se encontra no gabinete de Segurança no Trabalho.

Empresa X

Descrição da organização

A empresa X tem a missão de definir e executar políticas para a defesa dos interesses e satisfação das necessidades da população local. Nesse sentido, é responsável por promover o desenvolvimento em diversas áreas, como saúde, educação, ação social e habitação, entre outras.

Atualmente, a empresa X conta com 1430 colaboradores.

A Divisão de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos é dividido pelo Gabinete de Formação, Gabinete de Saúde Ocupacional, Gabinete de Segurança no Trabalho, Secção de Administração de Pessoal e Secção de Processamentos.

Esta divisão apresenta 32 colaboradores.

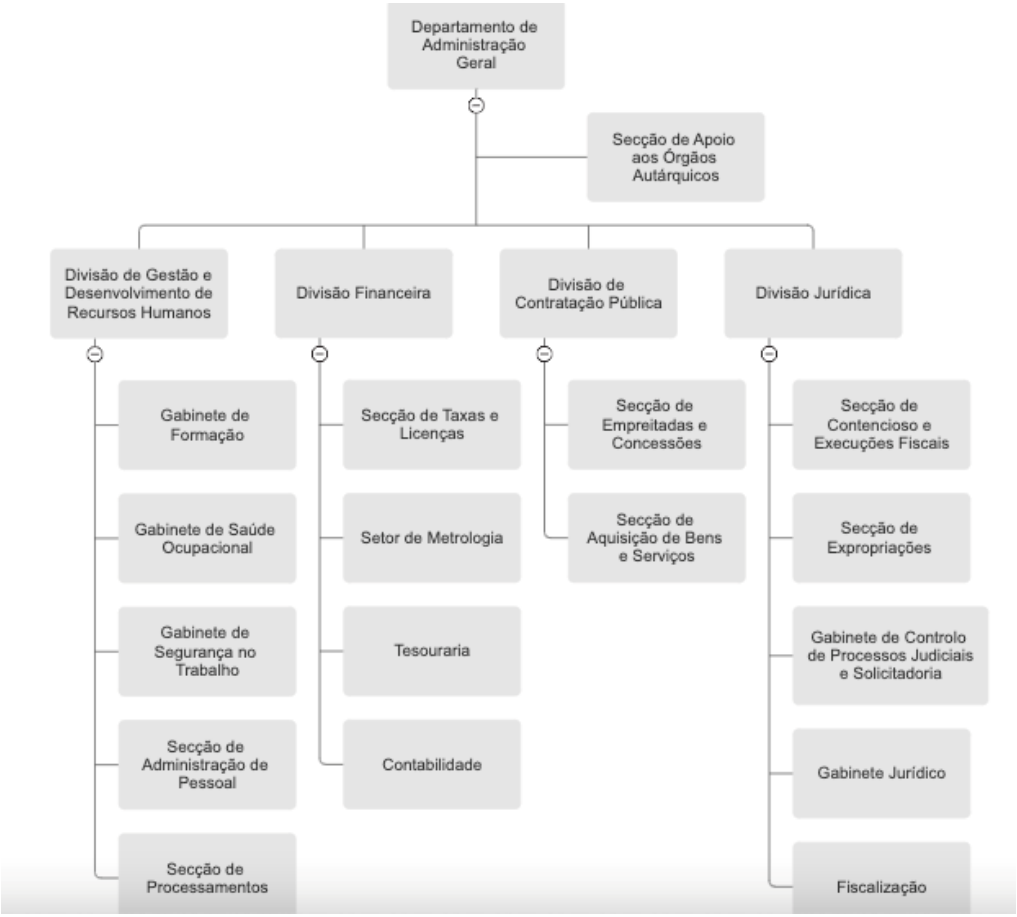


Figura 1: Organograma Recursos Humanos

Descrição do projeto de estágio

Projeto 1. Segurança e saúde no local de trabalho

Durante o meu primeiro estágio na Empresa X, tive a oportunidade de participar numa atividade relacionada com a sensibilização e prevenção de riscos no local de trabalho. Esta atividade foi realizada em conjunto com mais três colegas do gabinete de Segurança no Trabalho. Estas sessões tiveram como objetivo principal identificar os perigos presentes nos ambientes escolares e nas cozinhas industriais,

e promover práticas seguras que garantissem o bem-estar dos trabalhadores e, assim, prevenir acidentes no local de trabalho.

Para isso, visitámos dois tipos de instituições diferentes: duas escolas e uma cantina, onde partilhámos os riscos associados ao local de trabalho e falámos sobre segurança no trabalho, onde partilhamos conselhos, como por exemplo, como fazer o levantamento de pesos na cantina.

Nas escolas, abordámos questões como os riscos ergonómicos e as lesões musculoesqueléticas associadas ao manuseamento de materiais didáticos, as quedas em corredores e escadas, e a importância de um ambiente limpo e organizado. Já na cantina, destacámos os perigos relacionados com o uso de equipamentos de cozinha, superfícies escorregadias, exposição a altas temperaturas e o manuseamento seguro de alimentos.

Projeto 2. Avaliação de um colaborador

A outra atividade em que estive envolvida centrou-se na avaliação das condições psicossociais no local de trabalho, utilizando o questionário *COPSOQ II* (*Copenhagen Psychosocial Questionnaire*). Esta tarefa foi realizada em colaboração com um colega do gabinete de segurança no trabalho, que era enfermeiro.

O foco desta atividade foi a entrevista e acompanhamento de um colaborador da empresa que se encontrava visivelmente desmotivado com as tarefas atribuídas no seu local de trabalho. Esta situação foi identificada pela equipa Recursos Humanos e foi considerado importante intervir para perceber as causas da desmotivação e o seu impacto no bem-estar e na produtividade do colaborador.

Primeiramente, antes de falar diretamente com o colaborador, tive a oportunidade de discutir a situação com o meu colega enfermeiro, onde ele me explicou a situação atual do colaborador e importância de identificar fatores psicossociais que podem estar a influenciar o bem-estar do colaborador.

De seguida, juntamente com o colega enfermeiro, tivemos a oportunidade de realizar uma entrevista com o colaborador. Durante a conversa, ele expressou o seu descontentamento e desmotivação relativamente às tarefas que lhe eram atribuídas.

Embora não pudesse ser um processo simples e direto, ouvi atentamente e procurei identificar possíveis sinais de stress, insatisfação ou outros fatores que pudessem estar a afetar o seu desempenho.

Durante a entrevista, foi pedido ao colaborador que respondesse, seguindo os procedimentos adequados, o questionário *COPSOQ II*.

Embora eu não tenha tido a oportunidade de ter acesso aos resultados do questionário devido ao fim do estágio, sei que esta ferramenta proporciona uma visão estruturada e objetiva sobre os fatores psicossociais, permitindo à equipa de segurança no trabalho identificar possíveis áreas de melhoria no ambiente de trabalho e sugerir intervenções adequadas para melhorar o bem-estar dos colaboradores.

Resultados e Impacto

A atividade de sensibilização e formação sobre riscos laborais que desenvolvi durante o estágio na empresa X, teve um impacto significativo no meu percurso profissional e pessoal. Embora inicialmente estivesse motivada e interessada em contribuir para a segurança no trabalho em ambientes educativos e alimentares, a ausência de diversidade nas atividades atribuídas acabaram por gerar uma crescente sensação de desmotivação.

Durante esse período, foquei-me exclusivamente na visita a duas escolas e uma cantina, realizando praticamente a mesma ação em cada local: identificar riscos e sensibilizar os trabalhadores para a importância da segurança no trabalho. Embora a atividade tenha tido um impacto positivo para os trabalhadores envolvidos, que ficaram mais conscientes dos perigos e das medidas preventivas, a experiência não correspondeu às minhas expectativas em termos de desenvolvimento profissional.

Em relação à outra atividade, apenas tive a oportunidade de acompanhar o colega na entrevista, não tendo a possibilidade de acesso aos resultados finais desta atividade devido à minha saída antecipada do estágio.

Esperava que o estágio proporcionasse uma maior variedade de experiências e desafios dentro do departamento de Recursos Humanos, mas o facto de só ter tido

a oportunidade de visitar 3 locais limitou a oportunidade de aprender novas competências ou de explorar outras áreas da empresa. A falta de diversidade das tarefas acabou por prejudicar a minha motivação, tornando-se difícil encontrar entusiasmo para continuar.

Como resultado desta experiência limitada e desmotivadora, tomei a decisão de procurar um novo estágio que me permitisse crescer e desenvolver novas competências, bem como enfrentar desafios mais variados e enriquecedores. Essa decisão foi impulsionada pela necessidade de encontrar um ambiente de trabalho que valorizasse a aprendizagem contínua e oferecesse oportunidades mais diversificadas, o que se tornou crucial para o meu desenvolvimento pessoal e profissional.

Reflexão sobre o estágio e saída

Depois de quase dois meses desde que entrei na empresa X, optei por interromper o meu estágio curricular e procurar outras oportunidades. Considero fundamental ponderar sobre as razões que me levaram a desistir da minha primeira experiência profissional na minha área de formação, com o intuito de compreender também as lições que todo este processo me proporcionou.

O estágio na organização mencionada, onde não tive um processo de acolhimento adequado e participei em apenas uma atividade, revelou-se uma experiência desafiadora e desmotivadora. A ausência de orientação e envolvimento impactou negativamente não só o meu desenvolvimento profissional, mas também a minha satisfação pessoal assim como o meu bem-estar fazendo com que me sentisse desmotivada e desvalorizada.

Em primeiro lugar, o processo de acolhimento é crucial para a integração eficaz num ambiente de trabalho. Este processo engloba uma abordagem mais abrangente de socialização, que está relacionada com a assimilação de valores, competências e comportamentos esperados, bem como conhecimentos fundamentais. Este conjunto de elementos possibilita a transição do estagiário para um membro da organização. Todo esse processo compreende a integração e a adaptação do indivíduo à cultura organizacional (Cunha et al., 2020). A falta desse

processo fez-me sentir perdida, isolada e um pouco desconectada do ambiente de trabalho.

Adicionalmente, a falta de atividades resultou numa experiência monótona e pouco desafiadora. Acredito que os estágios representam oportunidades valiosas para aprender, aplicar conhecimentos teóricos na prática e desenvolver habilidades profissionais. Com atividades limitadas, perdi a oportunidade de explorar diferentes aspetos da minha área de estudo, prejudicando o meu crescimento profissional.

Neste contexto, foi importante que eu tomasse a iniciativa de procurar outras oportunidades de aprendizagem e participação ativa. Isso envolveu a procura por outro estágio, uma vez que não me sentia feliz e motivada.

Por último, considero que a ausência de um processo de acolhimento e atividades venha a ser uma oportunidade para a empresa X refletir sobre as suas práticas de integração de estagiários. Investir tempo e recursos na orientação e envolvimento dos estagiários não apenas beneficia os indivíduos, mas também contribui para a construção de uma cultura organizacional mais positiva e recetiva uma vez que, segundo Chiavenato (1999), os objetivos da integração incluem a redução da ansiedade e da rotatividade, a otimização do tempo e a alinhamento das expectativas com a realidade da empresa. Além disso, os programas de integração contribuem para a familiarização dos novos colaboradores com a empresa, proporcionando conhecimento sobre o local de trabalho, os colegas e as normas organizacionais (Delvas, 2017).

Em resumo, um estágio carente de um processo de acolhimento e atividades desafiadoras acabou por ser uma experiência difícil para mim enquanto estagiária e enquanto pessoa.

A procura de uma nova oportunidade de estágio permitiu-me perceber a necessidade de se ser resiliente e persistir na busca de novos objetivos quando não me sentir bem psicologicamente. Com isto, acabei por enveredar na empresa Y.

Empresa Y

Enquadramento organizacional do estágio

Descrição da organização

A empresa Y, empresa onde realizei o meu segundo estágio curricular, caracteriza-se por ser um grupo multinacional americano, fundado em 1928. A sua sede fica situada em Auburn Hills, Michigan nos Estados Unidos.

É líder na indústria automóvel, sendo especializada no desenvolvimento de tecnologia para os sistemas de propulsão para veículos de combustão, híbridos e elétricos.

Atualmente, está presente em 92 localizações, em 22 países, com um total de mais de 52700 colaboradores a nível mundial (Empresa INC., 2023).

A empresa Y, situada em Lanheses no distrito de Viana do Castelo, é uma das 3 fábricas localizadas em Portugal. Esta dedica-se ao desenvolvimento e fabricação de sistemas de transmissão avançados para veículos automotivos.

A empresa Y, encontra-se no nosso país desde 2010, por aquisição de uma unidade de produção em Valença no ano de 2005. Em 2014, relocalizou-se em Viana do Castelo, Lanheses, para responder às necessidades e desafios de crescimento da unidade.

A fábrica tem como visão um mundo limpo e eficiente em termos energéticos e como missão soluções de mobilidade inovadoras e sustentáveis.

A empresa guia-se por 5 valores:

- A inclusão (respeitando os indivíduos);
- A integridade (honrando a verdade);
- A excelência (foco nos resultados);
- A colaboração (compromisso);
- A responsabilidade (construindo confiança).

Em Viana, a fábrica apresenta 1479 funcionários, onde podemos notar que estes 5 valores estão presentes no dia-a-dia de todos.

Um dos principais clientes são a Mercedes, VW, BMW, Volvo e Ford tendo um total de 32 clientes ao longo do mundo.

A estrutura organizacional acaba por estar dividido da seguinte forma:

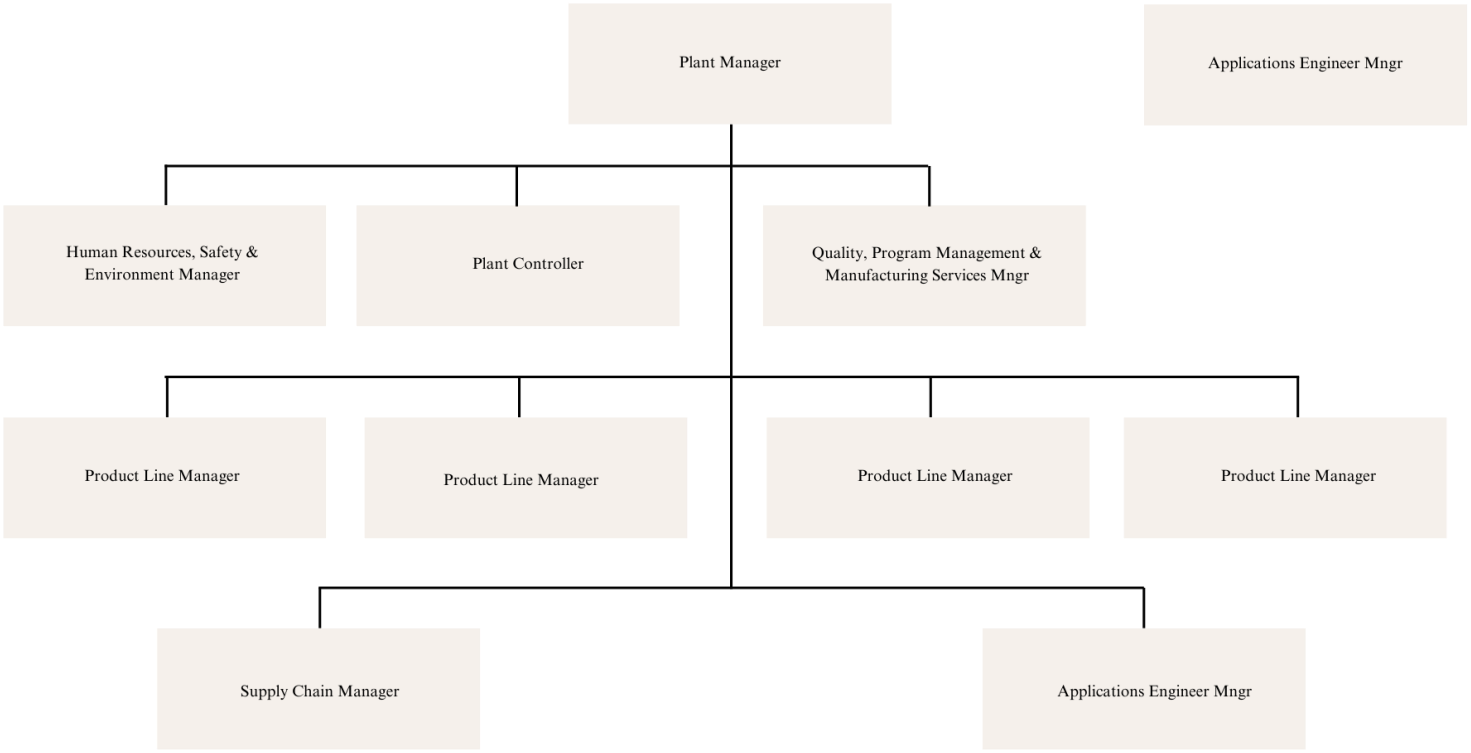


Figura 2: Organograma Geral

A equipa de Recursos Humanos, onde acabei por realizar o meu estágio na área da Comunicação Interna, encontra-se organizada da seguinte forma:

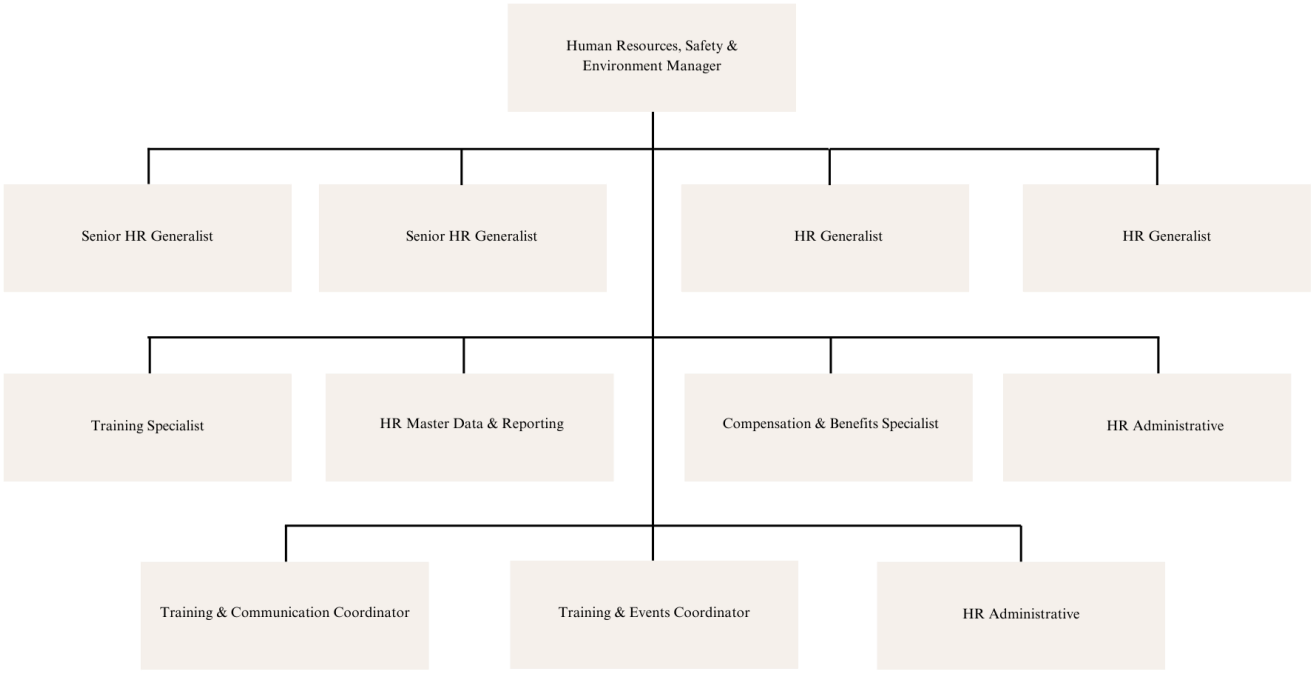


Figura 3: Organograma Recursos Humanos

Descrição do projeto de estágio

Projeto 1. Desenvolvimento de canais de comunicação

Durante o meu estágio na empresa Y, tive a oportunidade de participar ativamente numa iniciativa de grande relevância: a organização e promoção de uma formação na área da manutenção destinada principalmente a mulheres. Este projeto foi especialmente significativo, uma vez que visou promover a inclusão e a diversidade de género numa área tradicionalmente dominada por homens. Ao longo deste projeto, fomos verificando que, uma grande parte das inscrições, eram de homens pelo que decidimos que estes também deveriam participar.

Uma das minhas principais funções nesta atividade foi gerir os canais de comunicação para garantir uma divulgação eficaz e atrativa da formação. As tarefas

desempenhadas incluíram o desenvolvimento de apresentações visuais e a criação de cartazes informativos, ambos cruciais para o sucesso do evento.

Segundo McQuail (2010), a comunicação mediada pela televisão tem a capacidade de atingir um público vasto e diversificado, tornando-a um veículo poderoso na formação de opiniões públicas e na construção de consensos. Este poder é reforçado pela combinação de imagens, som e movimento, o que proporciona uma experiência sensorial rica e envolvente.

Além da sua função informativa, a televisão também desempenha um papel importante na educação e no entretenimento. Programas educativos e documentários oferecem uma forma acessível de aprendizagem, alcançando audiências que podem não ter acesso a outras formas de educação. De acordo com Buckingham (2003), "a televisão tem o potencial de ser um recurso valioso para a educação, especialmente quando combina entretenimento e aprendizagem de forma eficaz" (p. 45).

Uma das primeiras tarefas atribuídas foi a criação de apresentações que seriam exibidas nas televisões internas da empresa. Este meio de comunicação foi escolhido pela sua capacidade de atingir um grande número de colaboradores de forma rápida e eficaz. Para tal, segui os seguintes passos:

1. Recolha de Informações: Em primeiro lugar, reuni toda a informação relevante sobre a formação, incluindo objetivos, conteúdo programático, datas, locais e benefícios para as participantes, principalmente para as mulheres uma vez que esta formação era com o objetivo de formar mulheres na área da manutenção.
2. Planeamento do Conteúdo: Estruturei a informação de forma lógica e acessível, garantindo que cada slide fosse claro e conciso. Dei especial atenção ao equilíbrio entre texto e imagens para manter o interesse visual e evitar sobrecarga de informação.
3. Design e Formatação: Utilizei as diretrizes de identidade visual da empresa para criar um design coerente e profissional. Optei por cores e fontes que fossem consistentes com a marca da empresa, garantindo ao mesmo tempo a legibilidade e o impacto visual.

Antes da versão final, partilhei as apresentações com a equipa de comunicação e o departamento de recursos humanos para obter feedback e alguma

sugestão de melhoria. As sugestões recebidas foram incorporadas para melhorar a clareza e a eficácia da mensagem.

Além das apresentações visuais, fui responsável pela criação de cartazes promocionais que foram distribuídos nas instalações da empresa e em pontos estratégicos da comunidade local. O processo de criação dos cartazes incluiu:

1. Definição do Público-Alvo: Identifiquei as características do público-alvo, focando-me em desenvolver um cartaz apelativo para as mulheres interessadas em desenvolver competências na área da manutenção.
2. Conceção do Design: Criei vários esboços iniciais, explorando diferentes layouts e estilos visuais de acordo com o design e cores da empresa. Escolhi um design que fosse apelativo e informativo, destacando os principais pontos da formação de forma clara e atrativa.
3. Redação do Conteúdo: Junto com a minha colega, redigimos os textos de forma a serem diretos e motivadores. Incluí informações essenciais como data, local, inscrição e testemunhos de colaboradoras do Brasil, utilizando uma linguagem inclusiva e encorajadora.
4. Aprovação e Impressão: Após obter a aprovação dos supervisores, procedi à impressão e distribuição dos cartazes. Ao longo da fábrica, foram distribuídos 2 cartazes, um deles destinado apenas a mulheres e outro destinado também a homens que gostassem de participar na formação.

Resultados e Impacto

A formação teve uma excelente adesão, com um número significativo de mulheres a inscrever-se e participar ativamente, sendo que eram dez, assim como um número mais reduzido de homens, acabando por serem quatro. Através dos canais de comunicação utilizados, conseguimos alcançar um público amplo e diversificado, promovendo a mensagem de inclusão da empresa. As apresentações nas televisões internas e os cartazes distribuídos foram fundamentais para criar visibilidade e interesse pela iniciativa.

Esta experiência proporcionou-me um profundo entendimento sobre a importância da comunicação visual na promoção de eventos. Além disso, permitiu-me desenvolver competências técnicas e criativas que serão valiosas para o meu futuro profissional. Além disso, uma boa comunicação interna com os trabalhadores promove o compromisso, a cultura organizacional e o envolvimento dos mesmos na empresa, acabando por ser um dos principais objetivos desta divulgação.

Participar na organização e promoção desta formação foi uma das experiências mais enriquecedoras do meu estágio. Contribuiu significativamente para o meu crescimento pessoal e profissional, ensinando-me a importância da inclusão e diversidade nas áreas técnicas e o poder da comunicação eficaz. Agradeço à empresa Y pela oportunidade de fazer parte desta iniciativa inovadora e impactante.

Projeto 2. Desenvolvimento focus group

Ao longo do estágio na empresa Y, tive também a oportunidade de participar numa iniciativa de grande importância tanto académica como organizacional, sessões de *focus group* sobre um questionário designado "*Be Heard*". Este questionário foi desenvolvido por uma doutoranda da Universidade do Minho como parte da sua investigação para a finalização do doutoramento. Este questionário tinha como principal objetivo a avaliação da satisfação dos colaboradores/as da empresa em questão.

A minha principal responsabilidade foi assegurar a comunicação eficaz e a execução das sessões de *focus group*, juntamente com a minha supervisora e outra colega de equipa, abrangendo diferentes turnos da empresa.

A gestão dos meios de comunicação foi crucial para garantir a visibilidade e a compreensão do propósito das sessões de *focus group* entre os colaboradores/as. As sessões tiveram duração de 1 hora cada. O número de elementos variou de sessão para sessão, em relação às sessões com os colaboradores(as) da produção tentamos que houvesse, pelo menos, 10 inscritos. Em relação às sessões com o resto dos colaboradores da empresa, esta teve uma inscrição de 20 trabalhadores. Em relação ao tratamento de dados, a minha supervisora, assim como a minha colega

anotaram as respostas em comum e partilharam com a diretora de Recursos Humanos para chegarem a uma conclusão nas mudanças que iriam fazer na empresa.

As minhas tarefas incluíram:

1. **Recolha de Informações:** Primeiro, reuni toda a informação sobre o questionário "*Be Heard*", incluindo os objetivos da pesquisa, metodologia e principais resultados preliminares.
2. **Criação do Conteúdo:** Estruturei a apresentação de forma lógica, destacando os pontos-chave de forma clara e concisa. Utilizei uma combinação de texto, gráficos e imagens para tornar a apresentação visualmente apelativa e informativa, assim como especifiquei as 5 perguntas com melhor e pior pontuação para ao longo das sessões, os colaboradores/as conseguirem realizar as atividades desenvolvidas com mais facilidade.
3. **Design e Formatação:** Adotei as diretrizes visuais da empresa para garantir consistência com a identidade corporativa, utilizando cores e fontes que assegurassem boa legibilidade e impacto visual.
4. **Revisões e Aprovações:** Partilhei as versões preliminares com a equipa de comunicação e supervisores para obter feedback, fazendo ajustes conforme necessário para otimizar a eficácia da apresentação.

As sessões de *focus group* foram realizadas em três turnos distintos, o turno da manhã, tarde e noite, para assim garantir a participação de colaboradores de todos os horários. O objetivo de realizar *focus group* para discutir os resultados do inquérito respondido por todos os colaboradores da empresa é aprofundar a compreensão das respostas obtidas e explorar as perceções e experiências dos participantes de forma mais detalhada.

Um dos objetivos ao longo das sessões foi de não misturar hierarquias, assim tínhamos a certeza de que cada colaborador/a conseguia expor a sua opinião de forma clara e consinta.

Para a realização das sessões de *focus group*, foi estruturado um plano que permitiu a participação de todos os colaboradores(as), assegurando a representação de vários trabalhadores e funções dentro da empresa.

Primeiramente, foram organizadas três sessões distintas para garantir que todos os colaboradores da produção, independentemente do turno em que trabalham, pudessem participar. Estas sessões foram realizadas no turno da manhã, outra no turno da tarde e, por fim, no turno da noite para garantir que todos os turnos da empresa tinham a possibilidade de participar.

Tal como para os colaboradores da produção, também foram realizadas três sessões distintas para os *team leaders*, respeitando os diferentes turnos em que trabalham, turno da manhã, tarde e noite.

Para os chefes da empresa, foi organizada uma sessão onde puderam discutir e partilhar os seus pontos de vista e sugestões de melhoria. Esta sessão foi agendada num horário que melhor se ajustou às suas disponibilidades, permitindo uma troca de ideias profunda e estratégica.

Finalmente, uma sessão adicional foi realizada para os restantes colaboradores(as) da empresa, que não estão diretamente ligados à produção. Este grupo incluiu pessoal administrativo, técnico e outros departamentos que também têm um papel relevante no funcionamento global da organização. Esta sessão ocorreu num horário que garantiu a adesão e participação de vários trabalhadores.

A estrutura das sessões foi planeada cuidadosamente para promover um ambiente de diálogo aberto e produtivo:

1. **Introdução aos Resultados do Questionário "*Be Heard*":**

No início de cada sessão, fizemos uma breve apresentação dos resultados preliminares do questionário, destacando as áreas com melhor e pior cotação. Este segmento teve como objetivo contextualizar os participantes, para além das apresentações divulgadas nas televisões internas da empresa, e prepará-los para a discussão.

2. **Quebra-Gelo:**

Para fomentar um ambiente descontraído e facilitar a participação ativa, começámos com uma atividade de quebra-gelo. Estas atividades variaram entre simples apresentações pessoais a dinâmicas de grupo rápidas, criando uma atmosfera de confiança e colaboração. Nesta atividade, acabamos por fazer uma roda com todos os participantes de cada grupo e cada um se apresentava, dizia o que fazia na empresa e o porquê de gostar de estar na mesma.

3. Discussão das Perguntas com Pior Cotação:

Focámo-nos nas cinco perguntas com as piores cotações do questionário. Cada pergunta foi discutida detalhadamente, solicitando aos participantes que propusessem soluções práticas para as questões levantadas.

Ao longo da atividade, estimulamos a participação ativa, garantindo que todas as vozes fossem ouvidas e respeitadas. Registei todas as sugestões e comentários para análise posterior.

Esta atividade foi desenvolvida com o intuito de conhecer as soluções para cada pergunta com pior cotação para posteriormente serem avaliadas e consideras para implementação. Para tal, dividimos os colaboradores/as em 3 grupos, cada grupo ia para os 3 quadros espalhados ao longo da sala. O primeiro quadro, era o quadro com o semáforo vermelho, onde estavam expostas as 2 primeiras perguntas com pior cotação. O segundo quadro, com o semáforo amarelo, estavam as 2 seguintes perguntas com pior cotação. Por último, o último quadro, apresentava o semáforo verde com a última pergunta. No semáforo vermelho, os participantes tinham que escrever, para cada pergunta, o que a empresa devia parar de fazer. No semáforo amarelo, os participantes tinham que escrever aquilo que a empresa estava a fazer e que devia continuar a fazê-lo. Por fim, no semáforo verde, tinham que escrever o que a empresa deveria começar a fazer. Ao longo da atividade, tinham 5/10min em cada quadro e trocavam entre todos.

As sessões de *focus group* revelaram-se extremamente produtivas, proporcionando insights valiosos sobre as áreas de melhoria identificadas no questionário "*Be Heard*". A participação ativa dos colaboradores permitiu a recolha

de sugestões práticas e viáveis que poderão ser implementadas para melhorar o ambiente de trabalho e a satisfação dos colaboradores.

Projeto 3. Recrutamento e Seleção

Durante o estágio na empresa Y, tive a oportunidade de participar em 2 processos de recrutamento e seleção. Esta experiência permitiu-me aplicar na prática os conhecimentos teóricos os adquiridos durante a minha formação académica, bem como desenvolver novas competências profissionais.

A preparação para a entrevista envolveu várias etapas fundamentais que me permitiram compreender a importância de um processo de seleção bem estruturado e eficaz. Estas etapas incluíram:

Análise da Posição e do Perfil Procurado:

Em primeiro lugar, analisei, junto com uma colega na área de Recrutamento e Seleção, detalhadamente a descrição da função disponível, compreendendo as responsabilidades, requisitos e competências necessárias para a função. Este passo foi crucial para assegurar que a entrevista se centrasse nos aspetos mais relevantes do perfil do candidato.

Revisão dos Currículos:

Recebi e revi os currículos dos candidatos pré-selecionados, focando-me nas suas qualificações, experiências profissionais anteriores e competências específicas. Este processo permitiu-me conhecer os candidatos antes da entrevista.

Planeamento da Entrevista:

Em relação ao planeamento das entrevistas, a primeira entrevista foi direcionada pela minha colega de Recrutamento e Seleção, dando-me abertura para fazer alguma pergunta ao candidato, se assim o quisesse.

Em relação à segunda entrevista, planeei a estrutura da entrevista, definindo uma série de perguntas que abordassem tanto as competências técnicas quanto as comportamentais da candidata. As perguntas foram elaboradas para avaliar não só

a adequação técnica ao posto de trabalho, mas também o alinhamento com a cultura e os valores da empresa.

Durante a entrevista, tive a oportunidade de fazer perguntas como "Já tiveste alguma experiência anterior relacionada com recrutamento, seja em trabalho, voluntariado ou projetos académicos? Se sim, o que fizeste?", com esta pergunta pretendia avaliar a experiência da candidata na área. Outro exemplo de pergunta foi "Que tipo de ambiente de trabalho achas que te ajuda a ser mais produtivo e criativo?", sendo que tentei perceber se a candidata tinha os mesmos valores e missão que a empresa. Por último, outro exemplo de pergunta "Onde te vês daqui a 5 anos? Achas que o recrutamento é uma área que queres continuar a explorar no futuro?", com isto pretendia perceber o gosto e os planos para um futuro dentro da área de Recrutamento e Seleção.

Condução da Entrevista

Em relação à primeira entrevista, a mesma foi realizada via *teams*. Por outro lado, a segunda entrevista foi realizada numa sala de reuniões da empresa, garantindo um ambiente profissional e acolhedor. A condução da entrevista envolveu as seguintes etapas:

Acolhimento do Candidato:

Recebi o candidato com cordialidade, explicando brevemente o formato da entrevista e o objetivo da mesma. Este acolhimento inicial foi importante para criar um ambiente de confiança e reduzir o nervosismo do candidato.

Perguntas Técnicas e Comportamentais:

As perguntas técnicas focaram-se nas qualificações do candidato e na sua experiência prática, avaliando a capacidade de desempenhar as funções requeridas.

Encerramento e Perguntas do Candidato:

No final da entrevista, dei espaço para que o candidato colocasse as suas perguntas. Este momento foi importante para avaliar o interesse genuíno do

candidato na posição e na empresa, além de esclarecer qualquer dúvida que pudesse ter.

Avaliação e Feedback

Após a entrevista, reuni-me com a minha orientadora do estágio para discutir a performance da candidata. Durante metade da entrevista, a minha orientadora teve a possibilidade de estar presente e analisar, o que agilizou o processo de tomada de decisão.

Resultados e Reflexão

A condução desta entrevista de recrutamento e seleção proporcionou-me uma visão prática dos desafios e responsabilidades inerentes ao processo de recrutamento e seleção. Aprendi a importância de uma preparação meticulosa e de uma avaliação objetiva e detalhada, bem como a necessidade de comunicar de forma clara e eficaz com os candidatos. Esta experiência fortaleceu as minhas competências de comunicação, análise e tomada de decisão, que serão essenciais no meu futuro profissional.

Conclusão

A participação no processo de recrutamento e seleção foi uma das experiências mais valiosas do meu estágio na empresa Y, uma vez que desde o início do meu mestrado, sempre desenvolvi um gosto especial pela área de Recrutamento e Seleção.

Agradeço tanto à minha supervisora, como à minha colega pela orientação e suporte contínuos, que me permitiram desenvolver as competências essenciais e necessárias para o meu futuro na área de Recrutamento e Seleção. Desta forma, tive a oportunidade de contribuir, de alguma forma, para um dos processos de seleção na empresa em questão.

Reflexão e conclusão sobre os estágios

A oportunidade de ter realizado dois estágios, mesmo que o primeiro não tenha corrido de acordo com as minhas expectativas, permitiu-me ter o primeiro contacto com o mercado de trabalho e perceber o quão complexo consegue ser. Estas

experiências permitiram-me desenvolver os meus conhecimentos tanto a nível profissional como a nível individual.

O percurso que realizei no meu primeiro estágio revelou-se desanimador. Um estágio carente de um processo de acolhimento e atividades desafiadoras acabou por ser uma experiência difícil para mim enquanto estagiária e enquanto pessoa.

O primeiro estágio revelou-se uma experiência pouco produtiva. Infelizmente, devido a uma conjugação de fatores que incluíram a falta de orientação adequada e uma estrutura organizacional pouco favorável, só tive a oportunidade de desenvolver duas tarefas no decorrer do estágio. Esta situação gerou, em mim, sentimentos como frustração e uma reflexão sobre a importância de um bom ambiente de trabalho que me ajude no desenvolvimento de competências. Como mencionado por Ribeiro (2021), um estágio bem estruturado é essencial para a formação do estagiário, proporcionando experiências de trabalho que favorecem a aprendizagem contínua.

No meu primeiro estágio, a expectativa era a de que eu pudesse desenvolver competências e aplicar teorias estudadas ao longo do mestrado. Contudo, os resultados não corresponderam a essas expectativas. A empresa em que fui colocada não me atribuiu responsabilidades claras, sendo que apenas me envolveu em dois projetos ao longo de quase três meses de estágio. Como resultado, não tive a oportunidade de desenvolver as minhas competências profissionais ou de contribuir de forma significativa para a equipa. Segundo Moura (2019), a ausência de integração do estagiário nas dinâmicas organizacionais pode resultar em frustração e desmotivação, uma vez que o estagiário sente que não está a agregar valor nem a evoluir. Esta situação acabou por limitar a minha experiência e levou-me a procurar um segundo estágio, onde pudesse verdadeiramente aprender e evoluir.

Consequentemente, decidi procurar um novo estágio que me permitisse corrigir esta trajetória. Após uma busca ativa, encontrei um segundo estágio que se revelou uma experiência muito mais enriquecedora, a empresa Y.

Nesta empresa, pude desempenhar diversas tarefas dentro da área de comunicação interna, o que me permitiu aplicar e desenvolver competências

fundamentais na gestão da comunicação e na coordenação de informação entre diferentes departamentos da empresa, como destacado por Pereira (2020), que realça a importância da comunicação interna na coesão e eficiência de uma organização.

Além desta atividade, tive a oportunidade de organizar, com a minha supervisora e colega, sessões de *focus group*, onde pude observar e colaborar no processo de recolha de dados essenciais para a empresa. Este envolvimento permitiu-me adquirir uma visão mais ampla sobre a importância da pesquisa de opinião e do envolvimento dos colaboradores na definição de estratégias internas, um aspeto sublinhado por Santos (2019) como fundamental para uma gestão empresarial eficaz.

Por último, estive em duas entrevistas na área de Recrutamento e Seleção, o que acabou por se tornar uma mais valia para o meu futuro, uma vez que é nesta área que gostaria de trabalhar. Estes dois processos, acabaram por aprimorar as minhas competências, assim como o meu interesse por entrevistas.

Em suma, apesar do início desafiante, a minha experiência de estágio tornou-se uma oportunidade valiosa para o desenvolvimento profissional. As aprendizagens retiradas reforçam a importância de um ambiente de trabalho colaborativo e estruturado, no qual os estagiários possam ser desafiados a contribuir de forma significativa para o sucesso da organização. Esta experiência reflete a minha evolução pessoal e profissional, tanto na procura de um novo estágio porque não me sentia realizada profissionalmente, como a experiência num estágio onde tive a possibilidade de contribuir positivamente para a empresa.

Referências Bibliográficas

Buckingham, D. (2003). Media education: Literacy, learning and contemporary culture. *Polity Press*.

Chiavenato, I. (1999). Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. *Editora Campus: Rio de Janeiro*.

Cunha, M. P., Gomes, J. F., Rego, A., Cunha, R. C., Cabral-Cardoso, C., & Marques, C. A. (2020). Manual de gestão de pessoas e do capital humano (3ª ed.). *Edições Sílabo*.

Delvas, R. L. (2017). A Importância do Acolhimento e da Integração na Cultura.

McQuail, D. (2010). McQuail's mass communication theory. *SAGE Publications*.

Moura, L. (2019). *Integração do estagiário nas empresas: Desafios e boas práticas*. *Editora Universitária*.

Pereira, M. (2020). A comunicação interna e a sua importância na gestão empresarial. *Editora XYZ*.

Ribeiro, L. (2021). Desafios e oportunidades dos estágios profissionais: Uma análise crítica. *Publicações Académicas*.

Santos, J. (2019). Métodos de recolha de dados qualitativos: Focus groups na prática empresarial. *Editora ABC*.