

Guia para entrevistas com empregadores

Este guia descreve as práticas que devem ser seguidas pelas pessoas que efetuam entrevistas com empregadores. Explica, igualmente, as questões a colocar aos entrevistadores, que devem compreender bem cada questão.

As pessoas escolhidas para serem entrevistadas são gestores de RH, chefes de equipa, supervisores, decisores e/ou coordenadores. É necessário garantir que as pessoas visadas são as melhores para responder (por exemplo: são capazes de analisar as competências necessárias). Devem ser contactadas antecipadamente por correio eletrónico ou telefone e deve ser obtido o seu acordo para participarem no projeto. Podem, ainda, ficar com uma ideia sobre as principais linhas do projeto lendo o folheto.

Duas formas de os entrevistar:

- Enviar apenas os questionários por correio eletrónico, se não houver outra forma de obter resultados,
- Enviar os questionários com antecedência e encontrar-se com as pessoas visadas de forma real ou virtual

O que significa migrante?

Passo 1

Relembre o quadro de referências. Contratação. Regras a respeitar

“Obrigado por ter aceitado participar nesta entrevista e por nos ter disponibilizado algum do seu tempo. Recordamos os objetivos do projeto: analisar o relatório das mulheres migrantes com baixos níveis de qualificação no trabalho (apresentando alguns números sobre as dificuldades de acesso das mulheres migrantes ao mercado de trabalho), ver como otimizar as possibilidades de acesso ao trabalho para esta categoria de mulheres, assegurar os seus percursos profissionais, ver a que níveis atuar para permitir a integração profissional desta categoria.

Preparámos um questionário que servirá de base para as nossas conversas: a entrevista presencial demorará menos de 1h00. Tomaremos notas, receberá o resumo do que foi dito durante a entrevista e, se o desejar, poderá também receber uma nota informativa durante toda a duração do projeto.

Isto está bem para si? ”

O questionário está estruturado em 3 partes:

- “Compreensão da sua empresa” dados e números sobre a sua empresa,
- “Imagem social” nos diferentes países europeus: Empregos masculinos ou femininos?
- “Perfil das mulheres e competências invisíveis”. Procura de qualidades e competências “invisíveis”.

Está pronto? Vamos começar...

Passo 2: Questões

Geral

- A pessoa que conduz a entrevista pode e deve reformular ou dar exemplos concretos para garantir que o entrevistado compreendeu corretamente. Pode fazer perguntas adicionais se o considerar necessário (para clarificação ou mesmo para obter informações adicionais).
- A pessoa que conduz a entrevista toma notas e tenta escrever as palavras exatas do entrevistado para evitar qualquer má interpretação.

Apresentação de cada pergunta, explicações, pontos sensíveis, pontos de mais atenção.

Questão 1

Pretendemos comparar os resultados tendo em atenção os países, os setores profissionais, pelo que é essencial que estes elementos sejam sempre especificados.

Questão 2

Sempre que possível, são esperados números (mesmo numa segunda fase, fornecidos pelo entrevistado, que pode precisar de tempo para pensar/inquirir).

É possível aceitar uma resposta sem dados numéricos, como por exemplo (“temos uma grande maioria de homens... ou de mulheres”; “são bastante iguais, penso eu”).

Questão 3

Esperamos categorias de emprego de que a empresa em causa necessita regularmente para o período atual. Esperamos que haja semelhanças entre a situação dos últimos 6 meses e a dos próximos 6 meses. Se existirem diferenças significativas entre as duas situações (“nos últimos 6 meses”/“nos próximos 6 meses”), o entrevistado deve ser convidado a explicar a razão (um contexto económico particular, etc.).

Gostaríamos de ter uma lista mais pequena de empregos para analisar mais tarde.

Questão 4

A pergunta pode ser supérflua, imaginamos que a lista dos postos de trabalho a preencher nos últimos 6 meses e a dos postos de trabalho a preencher nos próximos 6 meses representam “os postos de trabalho a preencher” habitualmente, para a empresa em causa. É preciso ver se isto se confirma.

Questões 5, 6, 7

Esperamos obter informações pormenorizadas sobre os empregos que as empresas inquiridas oferecem ou ofereceram regularmente durante o período em causa (6 meses passados < presente < 6 próximos meses). Também queremos ter informações sobre o público que se candidatou para esses cargos: uma maioria de homens, mulheres, etc.

Questões 8, 9, 10

Uma vez enumeradas as competências e as qualidades profissionais, tentaremos analisar se são percecionadas como “bastante femininas” ou “bastante masculinas” e a que nível (por exemplo, “à minha volta, as pessoas pensam que é bastante masculino/feminino”, “na nossa sociedade, pensamos que é bastante feminino ou masculino”, “num ambiente bastante rural/urbano como o da nossa empresa, as pessoas pensam que...”)

Tome nota das afirmações com bastante fidelidade, evite as interpretações pessoais do entrevistador (anote as palavras tal como elas são ditas, sem as reformular, porque isso pode enviesar), não hesite em pedir esclarecimentos adicionais quando necessário, não peça a opinião pessoal do entrevistado, peça-lhe antes um ponto de vista sobre o que parece ser partilhado pela maioria das pessoas no seu país, na sua empresa, num local específico...

Fim da entrevista

Agradeça ao entrevistado e pergunte-lhe se gostaria de receber informação sobre a evolução do projeto.