**GUIA DE ENTREVISTA COM GESTORES DE TI**

PARTE 1 - Apresentação

* Auto-apresentação
* Agradecimento ao participante
* Permissão para gravar o áudio da entrevista
* Estimativa de tempo da entrevista (45 a 60 minutos)
* Sobre o projeto de Pesquisa
  + Falar sobre o time de pesquisa e citar características das outras organizações participantes
* Objetivo da Entrevista
  + Coletar opiniões sobre a rotina dos gestores de TI a fim de (1) identificar fatores que levam os talentos a permanecerem nas organizações, e (2) identificar os fatores que são praticados para reter os talentos visando obtenção de vantagem competitiva.
    - Apresentar a definição de talento

PARTE 2 - Aquecimento

Q1. {Background} Fale um pouco de você: sua formação, idade e trajetória profissional. Você poderia falar um pouco como é seu dia a dia no ambiente de trabalho?

PARTE 3 - Questões Principais

Q2.  {Experience} O que é para você um colaborador estratégico no seu time, alguém que você ficaria numa situação delicada caso saísse do time?

Q3: {Experience} O que difere um talento de um outro profissional na sua equipe?

Q4. {Experience} Qual é a importância em investir na retenção de talentos?

Q5: {Experience} Quantos talentos você perdeu nos últimos 2 anos? (2 anos pois é o período de pandemia, em que o trabalho remoto explodiu)

Q6. {Experience} Quais fatores podem afetar a permanência de um talento no seu time?

Q7. {Experience} Quais são as estratégias que vocês podem usar para tentar garantir que os talentos permaneçam na organização?

Q8. {Experience} Até que ponto o seu cargo de gestor pode oferecer mecanismos para tentar reter um talento no seu time? (por exemplo, você precisa da aprovação de outro gestor/diretor para um aumento mais expressivo?)

Q9. {Experience} Você tem apoio da alta liderança (diretores, VPs, etc) para buscar outros mecanismos para reter o talento? (por exemplo, além do salário, é possível oferecer outros benefícios como bônus, verba para cursos, etc?)

Q10. {Experience} Você já passou por situações em que o colaborador não ficou no time, independente da melhoria salarial oferecida? Se sim, você lembra qual foi o motivo?

Q11. {Experience} Você como gestor consegue sugerir novos mecanismos de retenção destes talentos para a alta direção da empresa? Ou há pouca margem para mudança?

Q12.{Experience} Você dá algum tratamento diferenciado para um funcionário considerado “talento” e outro "normal"?

PARTE 4 - Finalização

Q13. Você poderia indicar algum outro colega gestor para participar desse estudo?

Agradecimentos, considerações finais e encerramento.

Link para google forms

*<< The link to Google Forms was omitted. >>*