



INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DE GAZA
DIVISÃO DE ECONOMIA E GESTÃO
LICENCIATURA EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Monografia científica

Processo de recrutamento e selecção como actividade estratégica na função pública: Estudo de caso na Electricidade de Moçambique área do serviço ao cliente de Chókwè2022

Autor:Francisco José Bata

Tutor: dr.ArmandoMapule

Lionde, Fevereiro, 2023



INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DE GAZA

Monografia de investigação sobre: Processo de recrutamento e selecção como actividade estratégica na função pública: estudo de caso na Electricidade de Moçambique área do serviço ao cliente de Chókwè, apresentado ao Curso de Administração Pública na Divisão de Economia e Gestão do Instituto Superior Politécnico de Gaza, como requisito necessário para obtenção do grau de licenciatura em Administração Pública.

Tutor Armando José Mapule
(Armando Mapule dr.)

Avaliador 1 Sheila Salieta Mário Cuambe
(Sheila Salieta Cuambe, dr)

Avaliador 2 Sulumane Cassamo Rungunate
(Sulumane Cassamo Rungunate, MSC)

Lionde, Novembro, 2023

ÍNDICE

AGRADECIMENTO	3
LISTA DE ABREVIATURAS E ACRÓNIMOS	4
DECLARAÇÃO	4
RESUMO.	5
CAPÍTULO I: INTRODUÇÃO	6
1.1.Problema de estudo	7
1.2.Questões de estudo	8
1.2. Justificativa e Relevância da pesquisa	8
1.4.Objectivos	9
1.4.1. Objectivo geral	9
1.4.2.Objectivo Especifico:	9
2.Revisão Bibliográfica	10
2.1 Gestão de Pessoas	10
2.2.Processo de recrutamento de pessoal	10
2.3. Objectivos do recrutamento	11
2.4.Tipos de recrutamento	12
2.4.1 Recrutamento interno	12
□ Vantagens do recrutamento interno	13
□ Desvantagens do recrutamento interno:	13
2.4.2. Recrutamento externo	14
Vantagens do recrutamento externo:	14
Desvantagens do recrutamento externo	14
2.5.Recrutamento Misto	14
2.5.1. Importância de recrutamento	15
2.5.2. Estratégia de Recrutamento	15
2.5.3.Desafios actuais do Recrutamento e seleção	16
	1

2.5.4.Perspectivas actuais	17
2.5.6.Técnicas de Seleção	18
3. METODOLOGIA	20
3.1. Quanto aos objectivos	20
3.2. Quanto abordagem	20
3.3.Métodos de pesquisa	21
4. INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS	23
DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	29
CONCLUSÃO	31
Referências bibliográficas	32

AGRADECIMENTO

No primeiro momento agradeço a Deus pela minha vida, pela saúde e por sempre me dar força e sabedoria para superar todas as barreiras que surgem ao longo da jornada.

A minha esposa que sempre esteve presente. Pelas palavras de incentivo e apoio quando mais precisei. Por entender meus momentos de estudo e ainda me ajudar quando foi necessário.

Agradeço em especial, o meu tutor que aceitou ser meu orientador no Trabalho de Conclusão de Curso e que deu todo suporte e apoio para concluir essa etapa. Muito obrigada por toda atenção e por compartilhar o seu conhecimento e suas experiências comigo.

E a todos amigos, colegas, familiares, docentes e funcionários não docentes que de alguma forma fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigada de coração.

LISTA DE ABREVIATURAS E ACRÓNIMOS

SPSS-Statistical Package for Social Science

RH-Recursos humanos

RS-Recrutamento e seleção

AP- Administração pública

ISPG-Instituto Superior Politécnico de Gaza.

EDM-Eletricidade de Moçambique



INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DE GAZA

DECLARAÇÃO

Declaro por minha honra que este Trabalho de Culminação do Curso é resultado da minha investigação e das orientações do meu tutor, o seu conteúdo é original e todas as fontes consultadas estão devidamente mencionadas no texto, nas notas e na bibliografia final. Declaro ainda que este trabalho não foi apresentado em nenhuma outra instituição para propósito semelhante ou obtenção de qualquer grau académico.

Lionde, Novembro de 2023

Francisco José Bata

(Francisco José Bata)

CAPÍTULO I: INTRODUÇÃO

O processo de recrutamento e selecção pode ser definido como o conjunto de actividades ordenadas, pela qual a empresa obtém do mercado de trabalho (interno ou externo), os Recursos Humanos com aptidões exigidas para uma determinada ocupação (Chiavenato, 2009).

Recrutar e seleccionar profissionais vem impondo novos desafios às organizações. Pois para que uma organização não seja fadada ao insucesso, as empresas vêm dando muita importância e valor ao processo de recrutamento e selecção de pessoas que irão compor o quadro de funcionários necessários aos cargos disposto.

Ciente de que recrutar e seleccionar funcionários não qualificados pode contribuir para a fraca produtividade das organizações públicas, o Governo de Moçambique vem traçando a Estratégia Global da Reforma do Sector Público, “onde o sector público venha a ser: um conjunto articulado de organizações públicas dotadas de recursos humanos qualificados e motivados para as respectivas funções” (Ciresp, 2001:19).

Com esta pesquisa objectivou-se em analisar Processo de recrutamento e selecção como actividade estratégica na função pública: Estudo de caso na Electricidade de Moçambique área do serviço ao cliente de Chókwè, procurar de forma detalhada estudar acções desenvolvidas no processo de recrutamento e selecção do seu quadro pessoal que vai prestar os serviços ao público.

O presente trabalho tem uma estrutura composto por seis capítulos. O primeiro capítulo aborda os aspectos introdutórios do estudo, os quais incluem a introdução, problema e justificativa, hipóteses e objectivos do estudo. O segundo capítulo, traz a revisão de literatura que contém conceitos do tema publicados por outros autores. E o terceiro capítulo, ilustra a metodologia que foi aplicada para alcance dos objectivos. O quarto apresentação dos resultados e discussão dos mesmos. O quinto que destaca a conclusão e o ultimo as referências bibliográficas.

1.1. Problema de estudo

Actualmente, as empresas entendem que para serem bem-sucedidas e alcançarem a lucratividade desejada, necessitam de pessoas certas, na quantidade e na hora certa, e para tal, devem adotar um sistema de recrutamento e selecção eficaz, que define claramente o perfil das pessoas passíveis de alcançarem sucesso na empresa.

De acordo com Santos (2017), existem inúmeros desafios na gestão dos recursos humanos, tendências e mudanças são probabilidades vivenciadas diariamente. É importante analisar essa nova realidade, especialmente em um mundo globalizado onde as grandes transformações criam um cenário dinâmico, inovador e repleto de mudanças e desafios.

Na perspectiva de (Gomes e Cesário, 2014) o recrutamento e seleção de funcionários é uma tarefa complexa, devendo obedecer a elevados requisitos de eficácia sob pena de comprometer a prática do recrutamento e jusante a própria eficácia da organização por via da qualidade dos funcionários que integram.

Neste âmbito se insere a problemática da atração de funcionários as organizações na medida em que reporta a fase do processo de recrutamento responsável por atrair funcionários em quantidade e qualidade ajustada ao perfil de colaborador requerido (Gomes e Cesário, 2014).

Ciente de que recrutar ou admitir funcionários não qualificados pode contribuir para a fraca produtividade das organizações públicas, o Governo de Moçambique vem traçando a Estratégia Global da Reforma do Sector Público, “onde o sector público venha a ser: um conjunto articulado de organizações públicas dotadas de recursos humanos qualificados e motivados para as respectivas funções” (Ciresp, 2001:19).

Para a concretização do objectivo supracitado, principalmente de dotar as organizações públicas de recursos humanos qualificados e competentes, deve-se contar com a cumplicidade dos gestores de recursos humanos responsáveis pelo recrutamento e seleção. Como analisam SILVA et al (2011).

A electricidade de Moçambique área do serviço ao cliente de Chókwè local do presente estudo, rege-se das normas do Governo e procura responder os anseios de formação de recursos humanos qualificados e que esta formação é garantida por colaboradores que dia-a-dia prestam o seu contributo para materialização deste desafio nobre, daí que é interesse do proponente através do exposto que levanta a seguinte da questão de partida: ***Até que ponto o***

processo de recrutamento e selecção como uma estratégia na função pública é eficaz e eficiente na electricidade de Moçambique área do serviço ao cliente de Chókwè?

1.2. Questões de estudo

- Para responder ao problema acima levantado elaborou-se as seguintes questões de estudo que ajudarão a ir ao encontro da inquietação em causa, nomeadamente?
- Qual é a percepção dos colaboradores da Electricidade de Moçambique na área do serviço ao cliente de Chókwè sobre processo de recrutamento e selecção do pessoal?
- Quais são as estratégias usadas pela Electricidade de Moçambique na área do serviço ao cliente de Chókwè no processo de recrutamento e selecção do pessoal?
- Quais são as técnicas usadas pela Electricidade de Moçambique na área do serviço ao cliente de Chókwè na no processo de recrutamento e selecção do pessoal?

1.2. Justificativa e Relevância da pesquisa

A escolha deste tema evidencia o interesse da autor em ampliar os conhecimentos relacionados ao processo de recrutamento e selecção como actividade estratégica na função pública; além disso, pelo facto de ser funcionário em público. Deve-se ainda ao ser um tema que pode consciencializar os gestores de recursos humanos no âmbito do processo recrutamento e selecção apostarem em de quadros qualificados, e um processo transparente, que pode melhorar qualidade dos serviços prestados a sociedade.

❖ Relevância académica

No âmbito académico o estudo pode contribuir para os estudantes do curso de Administração Pública e não só, tendo em conta que depois da formação alguns poderão ser gestores dos recursos humanos e ser responsáveis do processo de recrutamento e selecção é importante que conduzam o processo de recrutamento e selecção com transparência e apurar os candidatos qualificados ao cargo que concorrem. E gerando análises voltadas para novas estratégias de recrutamento e selecção para a administração de recursos humanos.

❖ Relevância social

Ao nível social pretende-se que o presente estudo traga razões que os gestores mudam a sua forma de recrutar e seleccionar pessoas. Para serem bem-sucedidas, as organizações precisam de pessoas competentes, devendo assim, traduzir um sistema de recrutamento eficaz e eficiente para responder positivamente à demanda do mercado. E gestores a verificar novas

técnicas e critérios de recrutamento e selecção utilizados de forma a aperfeiçoar a tomada de decisão.

Relevância Teórica

A nível teórico é pertinente fazer uma investigação sobre este tema, pois, poderá trazer possíveis benefícios para futuras pesquisas relacionadas ao tema em alusão trazendo conceitos sobre recrutamento e selecção como uma actividade estratégica na função pública para atrair quadros qualificados que vão responderam os objectivos da organização.

1.4.Objectivos

1.4.1. Objectivo geral

Analisar o processo de recrutamento e selecção como actividade estratégica na função pública na Electricidade de Moçambique na área do serviço ao cliente de Chókwè.

1.4.2.Objectivo Especifico:

Avaliar a observância dos princípios que norteiam o processo de recrutamento e de seleção de pessoal na função pública na instituição supracitada.

- Analisar a percepção dos colaboradores da Electricidade de Moçambique na área do serviço ao cliente de Chókwè sobre os processos de recrutamento e selecção presentes na instituição;
- Mensurar o alcance das actividades estratégicas usadas pela electricidade de Moçambique na área do serviço ao cliente de Chókwè no processo de recrutamento e selecção do pessoal;
- Aferir as técnicas usadas na Electricidade de Moçambique na área do serviço ao cliente de Chókwè no processo de recrutamento e selecção do pessoal;

2.Revisão Bibliográfica

2.1 Gestão de Pessoas

Em Gestão um dos principais componentes das organizações são os recursos humanos. São eles que irão dirigir e operar todo e qualquer tipo de instrumento e procedimento para alcançar os objetivos e metas da empresa em que atuam. Esses instrumentos e procedimentos precisam de seres humanos que sejam capazes de operá-los e realizá-los fazendo com que ofereçam suas potências máximas na realização da função para os quais foram criados(França 2007).

Conforme Ferreira (2005) recrutar com excelência é o primeiro passo para um processo de agregação de capital humano adequado. Recrutamento de capital humano é a comunicação e a divulgação das oportunidades de preenchimento de um determinado cargo específico ao mercado de recursos humanos. Recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar determinados cargos disponíveis na organização. Se o recrutamento apenas comunica e divulga, ele não atinge seus objetivos básicos. O fundamental é que atraia e traga candidatos para serem selecionados e que atendam aos perfis exigidos. E para isso vale de tudo. Muitas organizações desenvolvem verdadeiras maratonas de testes rigorosos com o objetivo de identificar os trabalhadores mais adequados para fazerem parte dos seus quadros de pessoal. Outras, visando obter serviços especializados, preferem recorrer as agencias de recursos humanos e aos headhunters, dependendo do nível do cargo em disposição. E para os profissionais, não resta alternativa senão a de estarem preparados para participar dos elaborados processos de recrutamento e seleção e disputar as tão concorridas oportunidades de colocação que surgem no mercado de trabalho.

Zimbro e Soares (2008) dizem que na gestão de pessoas, as etapas de recrutamento e seleção resultam em impactos e mudanças no comportamento das equipes formadas. Um novo direcionamento com a inclusão de novos membros, assim a expectativa empresarial é o sucesso de seus objetivos estratégicos e de aumento de suas expectativas futuras. Quanto maior a necessidade de resultados de alto desempenho, maior importância da seleção de colaboradores eficientes e capazes.

2.2.Processo de recrutamento de pessoal

O processo de recrutamento de pessoal é constituído pela comunicação de recursos humanos da administração de gestão de pessoas com os recursos humanos internos ou externos. Para

que um processo de recrutamento seja eficaz, Araújo (2006) destaca que o recrutamento deve ser um processo de comunicação bilateral. Considera-se que os candidatos desejam informações precisas sobre como será trabalhar na empresa e, por outro lado, a empresa precisa saber que tipo de empregado será o candidato caso seja contratado. Vale lembrar que, seja qual for o modelo estratégico utilizado pelo contratante para recrutar e para selecionar os seus futuros trabalhadores, certamente, o objetivo maior está na descoberta dos talentos que irão, em um futuro próximo, agregar valor à empresa como um todo.

Uma questão que atualmente vêm preocupando os profissionais da área de recursos humanos nas organizações é a intensificação das saídas ou perdas de recursos humanos, provocando assim, a necessidade de compensá-los através da intensificação de entradas.

Segundo Betim (2000, p.01) “as novas admissões devem ser direcionadas para manter o nível de recursos humanos em proporções adequadas e com qualidade de potencialidade individual para agregar valor a organização”.

Conforme Pereira e Machado (2007), após detectar a necessidade de contratar uma ou mais pessoas, inicia-se o processo de recrutamento. Este antecede geralmente a seleção e corresponde ao processo de atração e recolha de candidatos aos lugares que se pretende preencher. Após a reunião das candidaturas, procede-se à seleção do melhor candidato.

As organizações e os indivíduos estão engajados em um contínuo processo de atração. Da mesma forma que os indivíduos buscam entrar em organizações, seja na tentativa de desenvolvimento profissional, seja por busca de auto-sustento, as empresas buscam indivíduos que possam compor o seu quadro de funcionários. O objetivo comum é estabelecer uma relação de troca de benefícios, que será mais satisfatória se a pessoa escolhida apresentar os requisitos adequados. Em virtude desta procura por pessoas adequadas, faz-se necessário a realização de um processo de recrutamento e seleção o mais eficaz possível. Segundo Chiavenato (1985), recrutamento é o conjunto de procedimentos que visa atrair candidatos .

2.3. Objectivos do recrutamento

Os objectivos do recrutamento prendem-se em escolher, entre os candidatos recrutados, aqueles que se revelaram mais qualificados profissionalmente na triagem inicial do recrutamento - processo que visa pesquisar, dentro e fora da empresa, candidatos potencialmente capacitados para preencher os cargos disponíveis (Carvalho, 2000 como citado em Oliveira, 2005).

No entender de Chiavenato (1999) o recrutamento é uma actividade que tem por objectivo imediato atrair candidatos, dentre os quais serão seleccionados os futuros participantes da organização. As fontes externas de recrutamento variam de acordo com o cargo e a forma de actuação da empresa neste assunto.

O preenchimento de determinada vaga por alguém de dentro ou de fora da empresa dependerá da disponibilidade do pessoal, das políticas de Recursos Humanos e dos requisitos do cargo a ser preenchido, sendo o recrutamento podendo ser interno ou externo.

2.4. Tipos de recrutamento

A geração de competência e crescimento das organizações está diretamente ligada ao desenvolvimento do potencial humano que a empresa apresenta. Para que isso ocorra é necessário que a força de trabalho seja mantida de forma motivada, qualificada e comprometida com os objetivos propostos, estabelecendo o relacionamento entre os seres humanos e a organização (Chiavenato, 2002).

2.4.1 Recrutamento interno

O recrutamento interno é um dos meios pelos quais existe a possibilidade de enriquecimento de cargo, pois segundo Marras (2000), elevando o empregado de função, a motivação aumenta expressivamente.

De acordo com França (2007), o recrutamento interno é a valorização dos colaboradores, criando lugares para o crescimento e a realização dos mesmos.

Ainda segundo França (2007), os motivos principais para o acontecimento de um recrutamento interno são:

- a) Promoção: O funcionário potencialmente preparado para exercer um cargo mais elevado na organização, deixa o cargo anterior e passa a estar lotado em outro setor ou função, abrindo então uma vaga para ser ocupada por outra pessoa.
- b) Transferência: Funcionários que de acordo com sua formação serão melhores aproveitados em outros cargos existentes na organização.
- c) Remanejamento de pessoal: Funcionários que são preparados para atuar em qualquer área ou setor dentro da organização no caso de necessidade e também para assumir posteriormente cargos mais elevados.

De acordo com Bispo (2004) o recrutamento interno está sujeito às mesmas práticas que regem o recrutamento externo. Então primeiro a área de Recursos Humanos faz uma avaliação para confirmar a existência de uma vaga na empresa, logo após inicia-se o processo de recrutamento interno.

O recrutamento interno busca candidatos para o preenchimento da vaga, dentro da organização. Para obter sucesso neste processo, a integração do gestor com os demais setores bem como uma intensa e contínua comunicação entre as áreas são fatores fundamentais (TACHIZAWA, 2001).

Esse tipo de recrutamento é muito popular nas organizações em especial nas indústrias do Polo Industrial de Manaus (PIM). Pode causar frustração para aqueles que não conseguem ser selecionados, mas em contrapartida gera perspectiva de carreira para todos os funcionários.

Para Lacombe (2005) aproveitar os funcionários que já fazem parte do quadro da empresa acaba por motivar todos os empregados, dando a entender que todos dentro da organização tem perspectiva de crescimento profissional e poderão ter a chance de fazer carreira.

❖ **Vantagens do recrutamento interno**

- ✓ Aproveita melhor o potencial humano da organização;
- ✓ Motiva e encoraja o desenvolvimento profissional dos actuais funcionários;
- ✓ Incentiva a permanência e a fide-idade dos funcionários à organização;
- ✓ Ideal para situações de estabilidade e pouca mudança ambiental;
- ✓ Não requer socialização organizacional de novos membros;
- ✓ Probabili-dade de melhor selecção, pois os candidatos são bem conhecidos;
- ✓ Baixo custo financeiro;

❖ **Desvantagens do recrutamento interno:**

- ✓ Pode bloquear a entrada de novas ideias, experiências e expectativas;
- ✓ Fa-cilita o conservadorismo e favorece a rotina actual;
- ✓ Mantém quase inalterado o actual pa-trimónio humano da organização;
Ideal para empresas burocráticas mecanicistas;
- ✓ Mantém e conserva a cultura organizacional existente;
- ✓ Funciona como um sistema fechado de re-ciclagem contínua;

2.4.2. Recrutamento externo

O recrutamento externo acontece, como o próprio nome diz, fora do ambiente da organização. Para Marras (2000) o recrutamento externo é a captação de candidatos no mercado de trabalho com o objetivo de preencher uma necessidade no quadro de funcionários.

Vantagens do recrutamento externo:

- ✓ introduz "sangue novo" na organização;
- ✓ enriquece o património humano pelo aporte de novos talentos; habilidades e expectativas; aumenta o capital intelectual ao incluir novos conhecimentos e destrezas;
- ✓ incentiva a interacção da organização com o mercado de recursos humanos;
- ✓ indicado para enriquecer mais intensa e rapidamente o capital intelectual.

Desvantagens do recrutamento externo

- ✓ afecta negativamente a motivação dos actuais funcionários;
- ✓ reduz a fidelidade dos funcionários ao oferecer oportunidade a estranhos;
- ✓ requer aplicação de técnicas selectivas para a escolha de candidatos externos isto significa custos operacionais;
- ✓ exige esquemas de socialização organizacional para os novos funcionários;
- ✓ é mais custo-so, oneroso, demorado e inseguro que o recrutamento interno

2.5. Recrutamento Misto

O recrutamento misto consiste no uso dos dois métodos em simultâneo, o recrutamento interno e externo. Tanto um como o outro complementam-se.

De acordo com (Chiavenato 1997), as organizações nunca usam, apenas, recrutamento interno ou externo, uma vez que ambos complementam-se. Geralmente, são feitos os dois tipos de recrutamento, dando-se prioridades aos candidatos internos. Com isso, não se reduz o atendimento às necessidades da organização, nem se despreza os interesses individuais das pessoas que nela trabalham. Nota-se que o recrutamento misto é a combinação do recrutamento interno com o externo. A organização quando usa o recrutamento interno para uma vaga que precisa ser preenchida, ela deixará uma vaga em aberto, mesmo que seja preenchida com outro funcionário sempre existirá uma vaga, a não ser que a função seja cancelada.

Para o sucesso duma organização na composição do seu capital humano, é necessário que a escolha dos meios adequados de recrutamento leve em conta a sua primeira finalidade: captar e seleccionar talentos. Para tanto, o seleccionador deve estar atento às demandas da organização (as imediatas e as que podem aparecer futuramente), conhecimento do mercado de trabalho, de estratégias de atracção, recrutamento e selecção a fim de que não se faça apenas

uma contratação de funcionários para um cargo, mas de facto a atracção, selecção e manutenção de talentos na composição do capital humano da sua empresa.

2.5.1. Importância de recrutamento

Como temos vindo a afirmar, o recrutamento constitui uma actividade de extrema importância para as organizações ou instituições pois é através desta prática de gestão de RH que estas organizações vêem-se rejuvenescidas para o exercício das suas actividades.

Na visão de Chiavenato (2009) a função do recrutamento é suprir a selecção de matéria-prima básica (candidatos) para o seu funcionamento. O recrutamento é feito a partir das necessidades presentes e futuras de recursos humanos da organização.

O recrutamento consiste na pesquisa e intervenção sobre as fontes capazes de fornecer à organização um número suficiente de pessoas necessárias à consecução dos objectivos e requer um cuidado planeado, que passa por três fases:

- i. O que a organização e /ou empresa precisa em termos de pessoas;
- ii. O que o mercado de recursos humanos pode oferecer;
- iii. Quais as técnicas de recrutamento a aplicar.

2.5.2. Estratégia de Recrutamento

Antes de iniciar um processo de recrutamento deve-se definir qual a estratégia para preencher determinada vaga. Esta estratégia deve ser estabelecida entre o diretor de RH e o responsável pela função inerente à vaga. O processo de recrutamento pode ser realizado de duas formas distintas, internamente (recrutamento interno) e externamente à organização (recrutamento externo), ou considerando ambas as situações, recrutamento misto (Camaraet *al.*,1997).

O recrutamento interno é um processo desenvolvido no seio da empresa, sendo os candidatos procurados dentro da organização. Existem algumas técnicas que a empresa pode implementar para realizar o recrutamento interno como o método da escolha direta do candidato, concurso interno, recomendação de pessoas próximas, divulgação pelo jornal da empresa, intranet ou por *email* e progressão na carreira de acordo com o estabelecido.

A estratégia de recrutamento externo define-se como um processo exterior à empresa, em a procura do candidato é realizada com recurso ao mercado. De acordo com as necessidades de cargo a prover, a empresa pode optar por utilizarm técnicas diversas de recrutamento externo

tais como, consulta dos ficheiros de candidaturas espontâneas, apresentação por membros da empresa, cartazes à porta da empresa, contatos com escolas e universidades, contatos com outras empresas do ramo, viagens a outras localidades, anúncios em jornais, contatos com agências de emprego, contratação de agências de recrutamento, recrutamento via internet (e-recrutamento) e *head hunting*.

Depois de escolhida a estratégia de recrutamento inicia-se a fase de seleção dos candidatos com recurso a triagem das candidaturas. A triagem das candidaturas consiste na análise de critérios relativamente simples como a idade, a experiência, a formação base e complementar em que a qualidade do *curriculum* reveste-se de uma importância significativa pois é através dele que o candidato tem o primeiro contato com a organização (Xavier, 2006). Esta primeira triagem representa uma eliminação de 90% dos candidatos. Quando a análise prévia dos *currícula* está realizada procede-se à seleção dos candidatos.

2.5.3. Desafios actuais do Recrutamento e seleção

A actividade de Recrutamento tem por finalidade proporcionar às organizações condições optimizadas para a selecção dos recursos humanos de que necessita para funcionar e se desenvolver adequadamente. Consequentemente, o recrutamento assume um papel estratégico na intermediação entre a organização e o mercado de trabalho, uma vez que o êxito na sua realização é condição indispensável no processo seletivo (Palhariniet. al., 2001).

As práticas tradicionais de indicação de amigos, parentes e de outros trabalhadores passam por significativas transformações e atualizações mas tendem a ser eliminadas (Palhariniet. al., 2001). Trata-se de disponibilizar para o processo seletivo aqueles profissionais que além de qualificados para o desempenho de uma determinada função, apresentam capacidade de flexibilização para o aprendizado e realização de novas tarefas que surgem a cada dia (Palhariniet. al., 2001).

Teorias recentes entram em prática e a incorporação dos mais diversos processos tecnológicos tem resultado, por exemplo, no redesenho do trabalho. Entre as reformulações que se operam destaca-se a alteração dos tradicionais conceitos de estruturação de tarefas, o que cria um novo mapa de funcionamento para as organizações. Nesta nova estruturação, sem exclusivismo e propriedades, assume um lugar privilegiado a inovação na sua realização (Palhariniet. al., 2001).

2.5.4.Perspectivas actuais

Numa época onde as organizações lutam com as mudanças fundamentais geradas pela tecnologia, pela competição mundial e pela transformação no modo de operar, elas não estão a conseguir encontrar candidatos qualificados para liderar tais mudanças, principalmente quando falamos em recrutamento de executivos e de outros cargos com alto grau de exigência (Palhariniet. al., 2001).

A função de atrair e reter talentos é o maior desafio para a área de recursos humanos nos próximos 10 anos, primeiramente porque a economia esta a gerar demanda por pessoas mais qualificadas, com conhecimento dos negócios globais e capacidade de administrar alianças estratégicas; segundo porque o mercado atual encontra-se mais flexível e com maior mobilidade, o que torna a corrida pelos talentos ainda mais acirrada (Palhariniet. al., 2001).

Dessa forma, o capital humano torna-se um dos maiores diferenciais das organizações que pretendem se manter no mercado. Frente às dificuldades impostas pelos novos paradigmas de mercado, as organizações têm apostado em estratégias de recrutamento inovadoras (Palhariniet. al., 2001).

Uma das novas perspectivas que as organizações têm adotado é a contratação de talentos que ainda estão em formação através de palestras em universidades. A utilização da internet como fonte e meio para recrutar é bastante considerável, o chamado recrutamento electrónico que tem atraído as organizações pelo seu baixo custo, agilidade e amplo alcance, embora a sua contribuição para a área de Recursos Humanos ainda não é de todo conhecida (Palhariniet. al., 2001).

Diante das políticas económicas do próprio sistema e das novas exigências do mercado, observa-se cada vez mais um aumento do número de pessoas oferecendo-se em anúncios a uma possível vaga, tal procedimento coloca em questão os próprios paradigmas do recrutamento uma vez que desloca ou inverte, na sua implementação. A iniciativa de preenchimento de uma vaga já não pertence mais apenas a organização, os trabalhadores também se oferecem mesmo em vagas já ocupadas (Palhariniet. al., 2001).

O tempo despendido em tarefas rotineiras, como arquivo de currículos, pesquisa de candidatos e triagem já podem ser substituídas pelo sistema informatizado, assim, a actividade do recrutador fica muito mais orientada para questões de validação, acompanhamento e monitoramento do processo ou seja um trabalho mais técnico e orientado para resultados (Palhariniet. al., 2001).

É importante que se faça uma pesquisa externa para saber onde anunciar e, obter candidatos que se pretende seleccionar, pois, é necessário, acima de tudo, encontrar pessoas competentes e dedicadas para que a organização desenvolva um programa de qualidade eficaz. Com isso, é fundamental desenvolver novos conceitos e métodos selectivos capazes de avaliar precisamente as competências ligadas, não apenas a conhecimentos técnicos, mas também as características pessoais e aspectos de personalidade dos candidatos (Pessanha, 2010).

2.5.5. **Seleção de pessoas**

Após a realização do recrutamento, chega-se o momento de selecção propriamente dita que consiste na escolha e classificação dos candidatos mais adequados às necessidades do cargo e às estratégias da organização.

(Chiavenato, 2010), diz que selecção implica uma comparação e uma escolha. Comparação entre as características de cada candidato com o padrão de referência que são as especificações do cargo. (Rocha, 2005), afirma que selecção consiste, em primeiro lugar, na comparação entre os perfis dos colaboradores e as exigências do cargo ou função. O ideal é que o perfil e a função se ajustem. Para ambos autores, nota-se o uso da palavra comparação.

Entende-se que o método comparativo permite separar os candidatos com características consideradas inadequadas para ocupar o cargo. Mas pode-se verificar casos em que há uma sobreposição do número de candidatos aptos, em relação ao número de vagas disponíveis.

Neste caso, recorre-se ao processo de decisão, que consiste na escolha da pessoa mais adequada dentre os demais para o preenchimento da vaga. (Chiavenato 1997).

No entanto, outro conceito de (Chiavenato 2010), afirma que a selecção é um processo baseado em dados confiáveis para agregar talentos e competências capazes de contribuir a longo prazo para o sucesso da organização.

2.5.6. **Técnicas de Seleção**

As técnicas de seleção são preparadas de acordo com a vaga desejada, fazendo com que a empresa escolha meios efetivos de captar maiores informações sobre o candidato, para que possa ter uma melhor comparação com as características do cargo.(MARRAS, 2000).

- ✓ **A entrevista-** constitui a técnica de seleção mais utilizada no processo de seleção. Nessa técnica, o candidato é estimulado para que possa identificar reações e estabelecer um comportamento devido a uma determinada situação.

- ✓ **Provas-** de conhecimento são um instrumento de avaliação do nível de conhecimento geral e específicos do candidato e procuram medir o grau de conhecimento dos profissionais, através de noções de informática, de contabilidade, de redação e de inglês (CHIAVENATO, 2004).
- ✓ **Testes psicológicos** servem de medida objetiva e padronizada de uma amostra do comportamento no que se refere às aptidões da pessoa. É um instrumento que permite ao psicólogo prospectar, mensurar e avaliar características específicas dos candidatos (MARRAS, 2000).
- ✓ **Testes de personalidade-** mostram certos aspectos das características superficiais das pessoas, como aqueles determinados pelo caráter e aqueles determinados pelo temperamento. Os testes de personalidade exigem um psicólogo para a sua aplicação. Contudo, diante de um custo de aplicação deve ser levada em consideração a sua aplicabilidade(CHIAVENATO, 2004).
- ✓ **Técnicas de simulação** são fundamentais para centrar o candidato no tratamento em grupos. Algumas empresas adotam, no seu processo seletivo, a dinâmica de grupo. Os candidatos se reúnem em grupos, com a coordenação de um profissional especializado, e são submetidos a um teste situacional que permita avaliar suas ações em grupo. (MARRAS, 2000)
- ✓ **Análise do Curriculum Vitae** -Este método de seleção permite ao recrutador analisar e avaliar dados biográficos, ajudando também um pouco a perceber a carreira do potencial candidato. Através da análise deste documento, é possível perceber também de que forma pode o candidato ser valido para a organização, através da sua experiência, e dealgumascompetências chave que pode possuir e que se enquadre na função em questão. É considerado um método preliminar, pois o candidato deverá ser posto à prova noutras metodologias (Gomes et al.2008).

3. METODOLOGIA

Para o alcance dos objectivos e responder as hipóteses formulados vários métodos e técnicas foram usados de modo a trazerem resultados da pesquisa. Segundo Gil (1999), o método científico é um conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos utilizados para atingir o conhecimento.

3.1. Quanto aos objectivos

Esta pesquisa quanto aos objectivos foi exploratório e descritiva, porque estes métodos permitiram observar, explorar, aprofundar e explicar o tema em causa. E ajudou a explorar opiniões dos vários autores em a relação ao processo de recrutamento e seleção uma actividade estratégica na função publica.

A pesquisa exploratória tem a finalidade de ampliar o conhecimento a respeito de um determinado fenómeno, este tipo de pesquisa, aparentemente simples, explora a realidade buscando maior conhecimento, para depois planear uma pesquisa descritiva. Neste caso, a pesquisa descritiva permitiu realizar o trabalho, o registo e a interpretação dos factos do mundo físico sem a interferência do pesquisador (Barros *et.al.* 2007).

3.2. Quanto abordagem

Quanto abordagem a pesquisa é misto, (Quantitativo e Qualitativo), pois pretendia se trabalhar com um número inteiro da população e quantificar em representação gráfica as percentagens de respostas dos inqueridos. E analisou se qualitativamente esses, diagnosticando resultados.

A pesquisa de métodos mistos é uma da investigação que combina ou associa as formas qualitativas e quantitativa. A pesquisa qualitativa como aquela descritiva, em que as informações obtidas não podem ser quantificadas e os dados colectados foram analisados de forma particular, já a pesquisa quantitativa trata-se de uma tipologia em que se busca colectar os dados e posteriormente traduzir em números as opiniões e informações para serem classificadas (Rodrigues, 2007).

3.3.Métodos de pesquisa

Método é o caminho a ser usado para responder o problema formulado e atingir os objectivos do estudo, e pode se utilizar diversos métodos na busca da verdade. E neste âmbito, a pesquisa recorreu ao método indutivo. Dado que este método permitiu, generalizar opiniões de uma parte da população em estudo.

3.4.População e mostra

De acordo com Gerardi e Silva (1981) citado por Alfeu (2001), para uma população numericamente grande, é proporcionalmente pequeno o tamanho da amostra. Para este tipo de casos, 10% da população pode ser representativo, desde que tenha em consideração a cobertura em termos espaciais do local em estudo. A população-alvo desta pesquisa vai recair directamente ao chefe dos recursos humanos e 129 funcionários da Electricidade de Mocambique na área do serviço ao cliente de Chókwè. A seleção dos 129 funcionários será por amostragem aleatória simples.

3.5. Instrumentos de colecta de dados

Para esta fase de colecta de dados foi usado um questionário com perguntas fechadas dirigidas ao gestor de recursos humanos e 129 funcionários affectos Electricidade de Moçambique na área do serviço ao cliente de Chókwè.

3.5.1. Processamento de dados

Após a colecta dos dados foi feita uma verificação crítica, a fim de se detectar falhas nos dados obtidos no campo, evitando informação incompleta, distorcida que pode de algum modo prejudicar a pesquisa. Para o processamento dos dados de natureza qualitativa usou se o pacote estatístico de nome SPSSv.21.Este pacote permitiu obter indicadores que evidenciam a participação do cidadão na elaboração de políticas públicas através de tabelas, em seguida usou-se pacote Excel para construção gráfica.

3.5.2.Análise e interpretação dos dados

Para o processamento dos dados de natureza qualitativa usou se o pacote estatístico de nome SPSS v.21. Este pacote permitiu obter indicadores que evidenciam a participação do cidadão na elaboração de políticas públicas através de tabelas, em seguida usou pacote Excel para construção gráfica.

As categorias de declarações receberam valores de um (1) a quatro (4), de acordo com o nível de concordância de cada item, conforme apresentado no esquema a seguir:

1 sim

2 – Não

3--Não sabe

4— Nenhuma das respostas

A análise da confiabilidade da escala foi realizada tomando-se por base o coeficiente de Cronbach. Num primeiro momento aplicou-se todos os itens da escala (escala atitude) e posteriormente apenas aos itens que compuseram as dimensões (subescala ou dimensões).

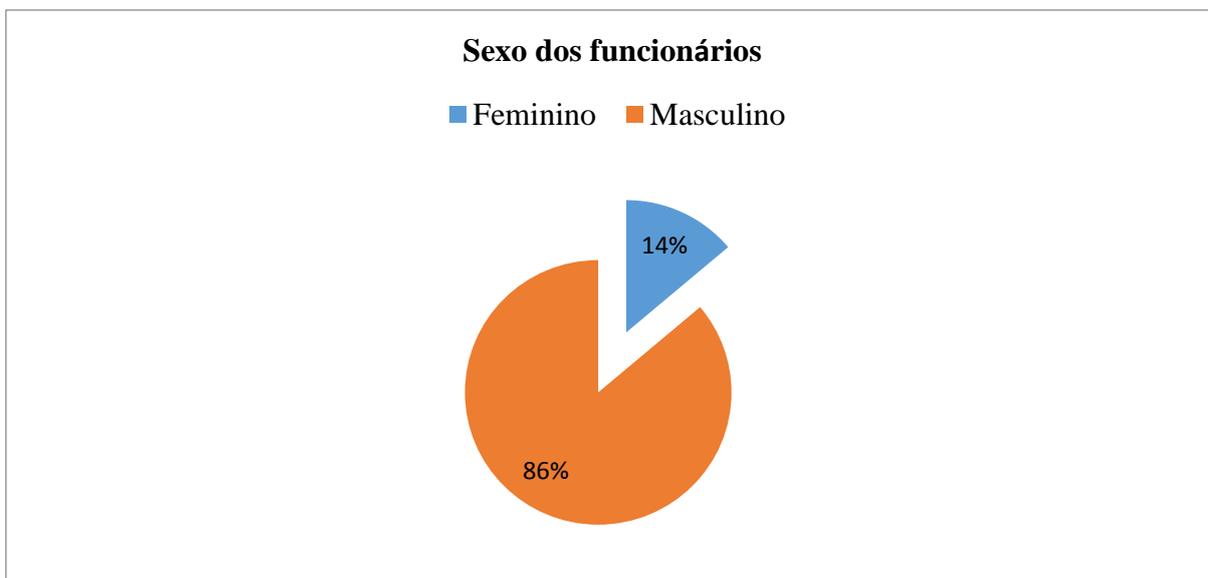
Segundo Marconi eLakatos (1996), o objectivo da estatística descritiva é o de representar, de forma concisa, sintética e compreensível, a informação contida num conjunto de dados, concretiza-se na elaboração de tabelas e de gráficos, e no cálculo de medidas ou indicadores que representam convenientemente a informação contida nos dados.

4. INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

A seguir é apresentada a tabulação das respostas obtidas no questionário aplicado a 130 funcionários da Electricidade de Mocambique área do serviço ao cliente de Chókwè , com o objetivo de Analisar o processo de recrutamento e selecção como actividade estratégica na função pública.

4.1. Caracterização da amostra

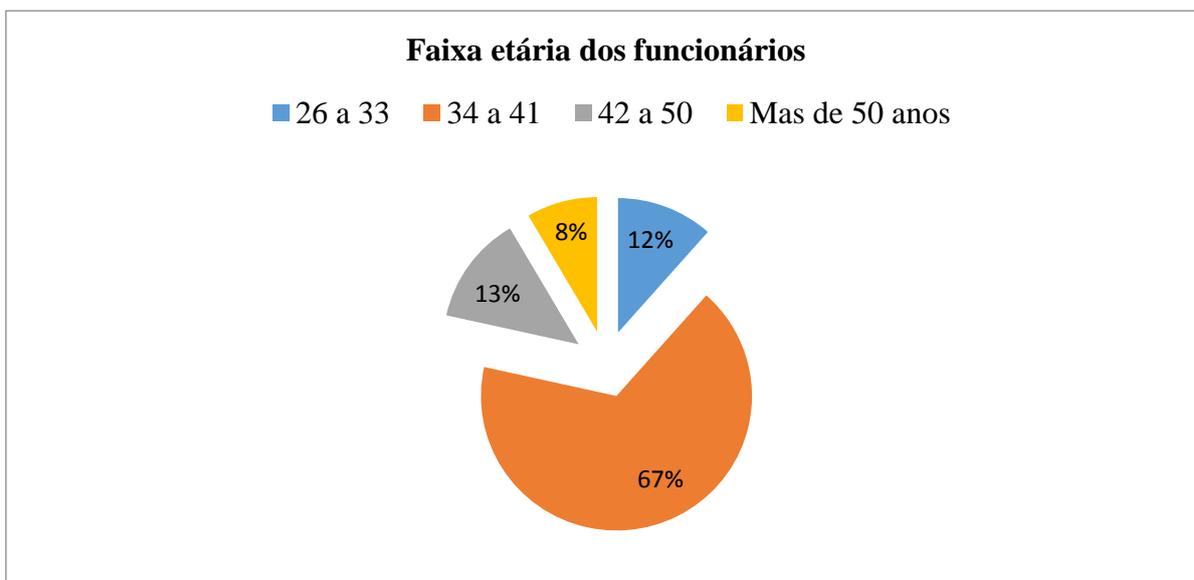
No gráfico 1 apresentam-se dados de sexo dos funcionários da Electricidade de Mocambique área do serviço ao cliente de Chókwè. Observa-se claramente que dos funcionários inqueridos 86% são do sexo masculino e 14% do sexo feminino.



Fonte:Autor da pesquisa (2022)

Gráfico1:Poporção de sexo dos funcionários

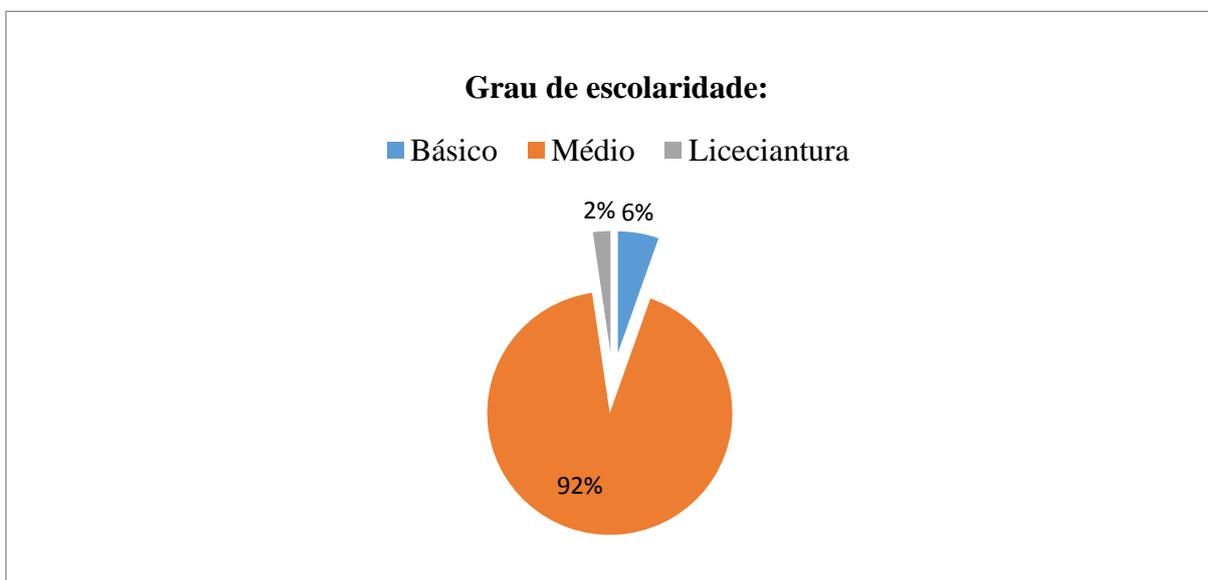
Com relação as idades dos funcionários pesquisados, constatou-se que a maioria situa-se na faixa etária dos 34 a 41 anos, representando 67% seguindo-se as idades compreendidas entre 42 a 50anos com 13%. A faixa etária dos 26 a 33 anos abrange 12% e apenas 8% possui a idade mas de 50 anos.



Fonte:Autor da pesquisa (2022)

Gráfico 2. Faixa etária dos funcionários

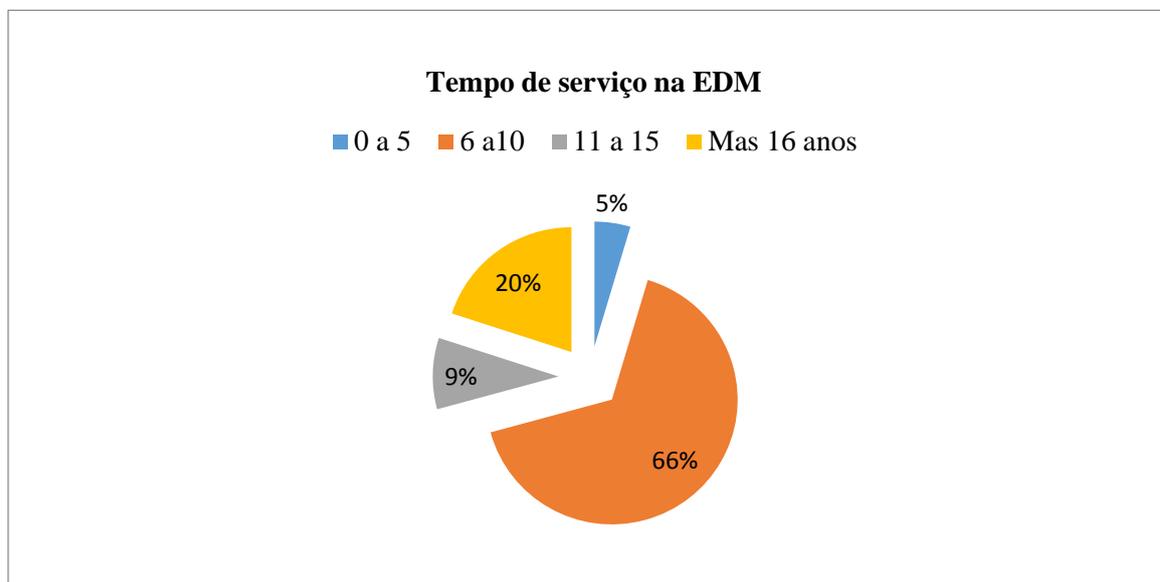
Percebe-se quanto ao grau de escolaridade que os funcionários com nível Médio representam a maioria com 92%. O nível Básico representa 6% e restantes 2% são ocupados pelos funcionários de nível de Licenciatura.



Fonte:Autor da pesquisa (2022)

Gráfico 3: Grau de escolaridade dos funcionários

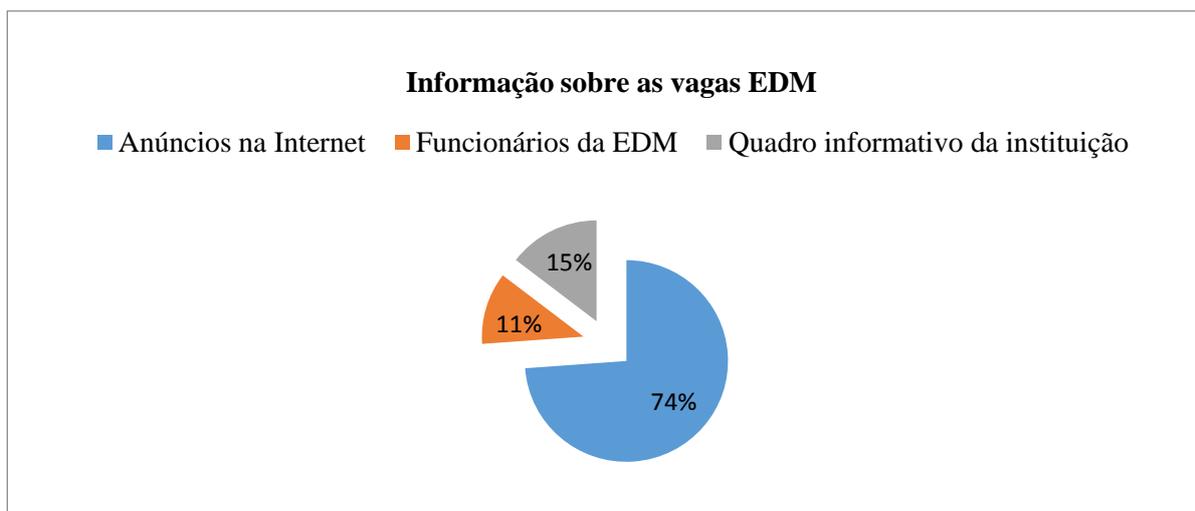
Com relação ao tempo de serviço dos funcionários pode-se notar na figura 4 que a maior parte deles, ou seja, 66% possui entre 6 aos 10 anos de trabalho. Em sequência encontram-se aqueles que possuem mas de 16 anos de serviço, representando 20% dos pesquisados. Apenas 9% dos pesquisados estão no intervalo de 11 a 15 e por fim 5% encontram se entre 0 a 5 de trabalho.



Fonte: Autor da pesquisa (2022)

Gráfico 4: Tempo de serviço dos funcionários

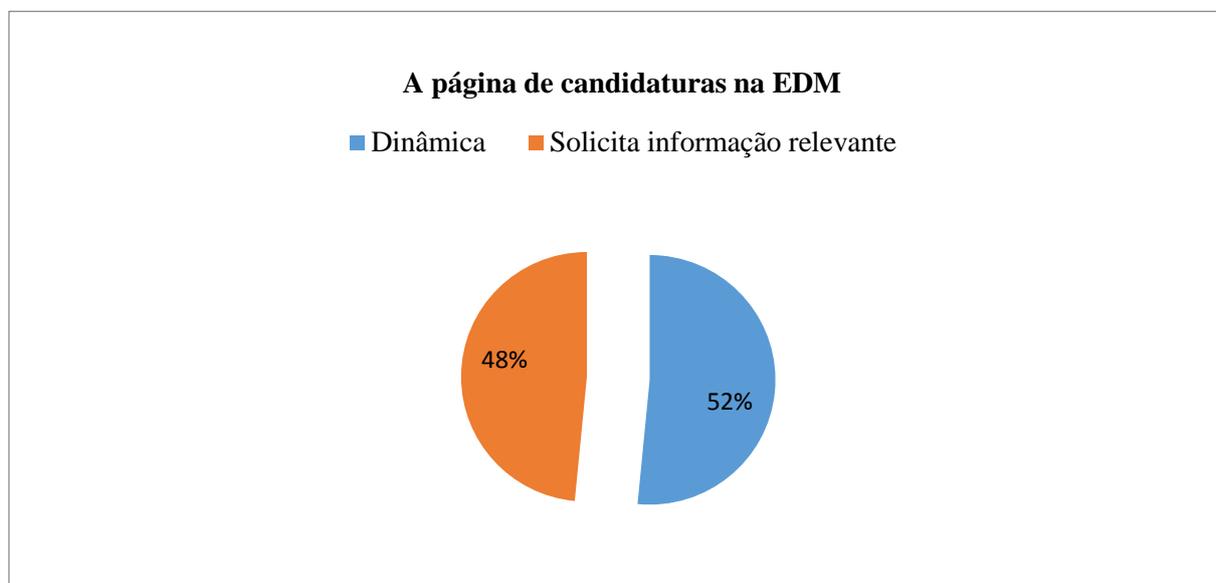
Do universo pesquisado 74 % responderam que tiveram informação sobre vagas na Electricidade de Mocambique área do serviço ao cliente de Chókwè através de anúncios na internet. Por outro lado 15% dos inquiridos receberam informação através do quadro informativo da instituição e 11% obterem informação com base nos funcionários da EDM.



Fonte: Autor da pesquisa (2022)

Gráfico:5 Informação sobre as vagas

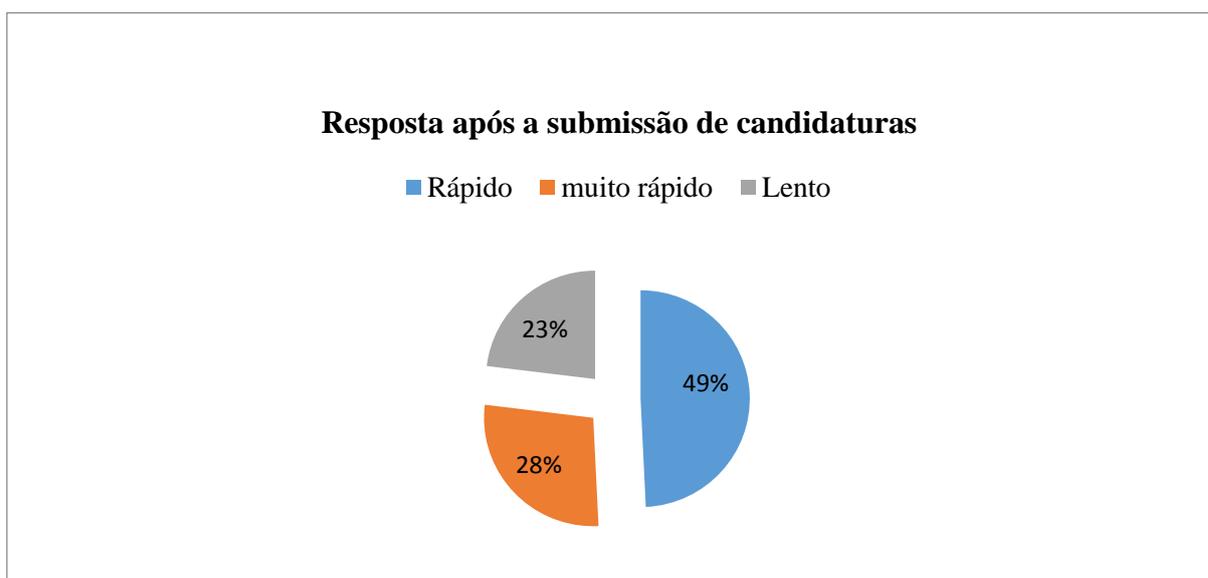
No que diz respeito a página de candidatura na EDM para o processo de recrutamento e seleção 52% apontaram que a página solicita informação relevante aos candidatos, 48% responderam que a página é dinâmica.



Fonte: Autor da pesquisa (2022)

Gráfico: 6 Página de candidaturas na EDM

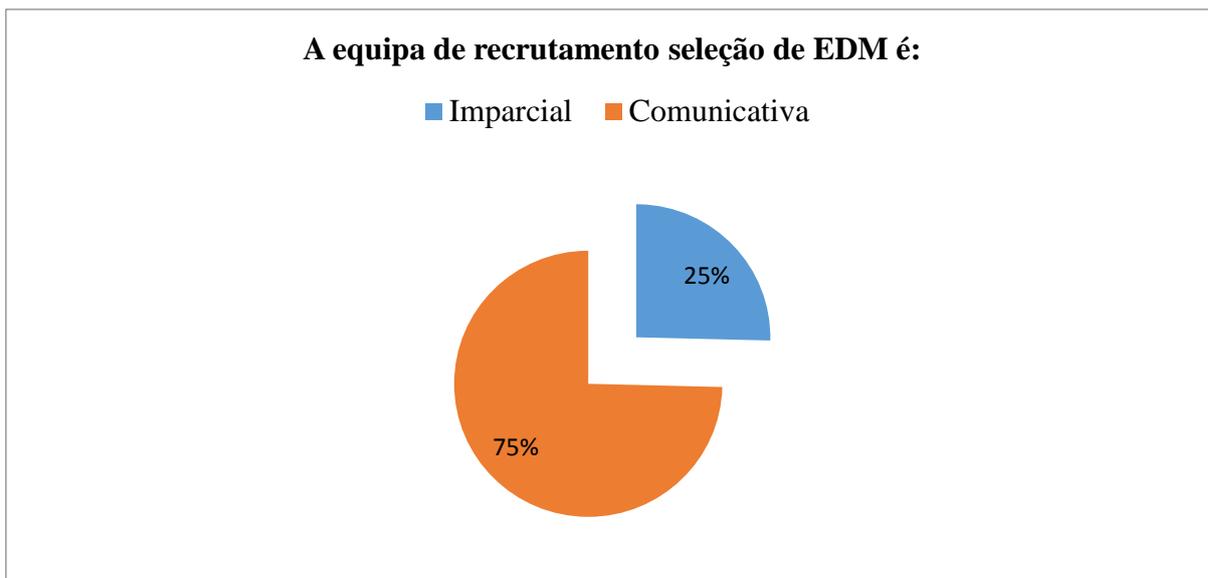
No que tange a resposta após a submissão de candidaturas para recrutamento e seleção 49% dos inquiridos afirmaram que é rápido, 28% responderam que é muito rápido, contra 23% que afirmaram que a resposta é lenta.



Fonte: Autor da pesquisa (2022)

Gráfica :7 Resposta após a submissão de candidaturas

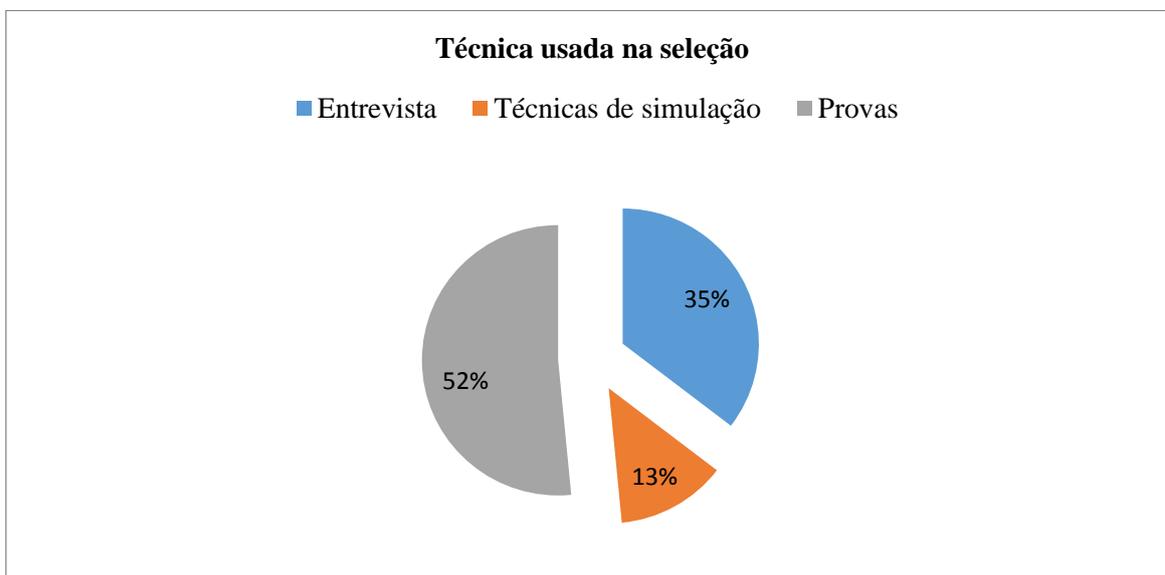
Relação a equipa de recrutamento e seleção da electrecidade de Moçambique ,75% dos inquiridos responderam que a equipe é comunicativa e 25% afirmaram que são imparciais no processo.



Fonte:Autor da pesquisa (2022)

Gráfico:8 Equipa de recrutamento seleção de EDM

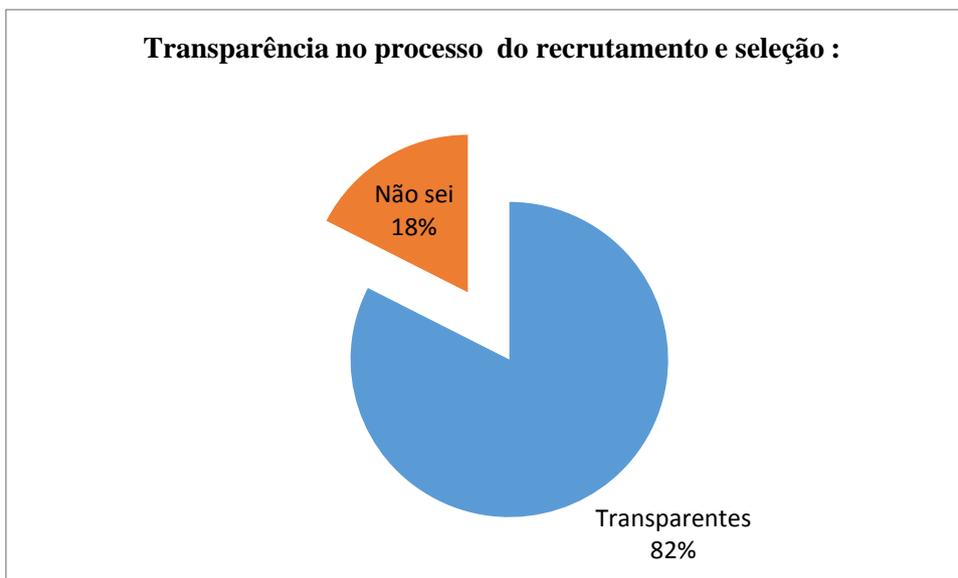
No diz respeito a técnica usada na seleção do pessoal ,52% afirmaram que realizaram provas ,35% passaram de uma entrevista profissional e 13% fizeram tecnicas de assimulação para o ingrso na EDM.



Fonte: Autor da pesquisa (2022)

Gráfico: 9 Técnica usada na seleção

Da leitura do gráfico, verifica-se que no universo de 130 funcionários inquiridos, 82% afirmaram que o processo do recrutamento e seleção foi transparente, 18% responderam que não sabem se o processo.



Fonte: Autor da pesquisa (2022)

Gráfico : 10 Transferência no processo de recrutamento e seleção

Resposta do Gestor de Recursos em relação as Estratégias utilizadas no processo de recrutamento e seleção.

Em resposta a pergunta colocada ao gestor de recursos humanos, quais são as estratégias utilizadas no processo de recrutamento e seleção do pessoal, este respondeu em seguintes termos a instituição aposta em dois estratégias interno e externo.

Questionado ainda sobre método se permite identificar o perfil dos candidatos?

Em resposta a pergunta ele afirmou que sim o método permite e as pessoas nomeados para este processo tem um perfil adequado para o processo, e baseiam se ao regulamento para contratação pública dos funcionários e agentes do estado.

4.1.DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Com base nos dados descritos mostram que inquiridos na sua maioria em 94% são do sexo masculino isso nos remete a falta da paridade do género. Os mesmos na sua maioria em 67% estão na faixa etária compreendida de 34 a 41 nos leva entender que uma instituição composta por jovens e a natureza do trabalho recorre juventude. Quanto ao tempo de serviço a maioria em 66% dos colaboradores da EDM área do serviço ao cliente de Chókwè estão no intervalo de 6 a 10 anos, revela maturidade profissional e uma larga experiencia nas actividades que exercem.

Avaliação da observância dos princípios que norteiam e processo de recrutamento e de selecção de pessoal na Electricidade de Moçambique na área do serviço ao cliente de Chókwè, e análise da percepção dos colaboradores em relação o processo de recrutamento e selecção.

Em relação a este ponto de observância dos princípios que norteia o processo de recrutamento e selecção e análise da percepção dos colaboradores em relação o processo de recrutamento e selecção. O gestor de recursos humanos afirma que a instituição possui no seu arquivo a lei, o Decreto e Estatuto Geral dos funcionários e Agentes do Estado (EGFAE) que preconiza e orienta o processo de recrutamento e selecção na Administração pública. Neste contexto foram ouvidos os funcionários sobre a divulgação de vagas para recrutamento e selecção que é um dos princípios, os inquiridos responderam na sua maioria em 74% receberam informação através de internet(Facebook, LinkedIn, Pesquisas Whatasap). Logo esta patente que foi obedecida a o Decreto que prevê a divulgação dos concursos em jornais e pela internet. Na mesma linhagem de princípios que norteiam o processo de recrutamento questionou se a cerca da transparência onde a maioria em 82% afirmaram que os processos foram transparentes, e a equipa nomeada para o processo de recrutamento é comunicativa em 75% e imparcial.

Mensurar as estratégias usadas pela electricidade de Moçambique na área do serviço ao cliente de Chókwè no processo de recrutamento e selecção do pessoal.

No que tange ao ponto acima referenciado sobre estratégias usadas no processo de recrutamento e selecção do pessoal os inquiridos em 49% afirmaram que depois de submeterem as candidaturas a resposta é rápida, e muito rápido em 28%,e solicita se

informação relevante como mostra o gráfico 5, pode se perceber que quando a resposta for rápida evita questões de corrupção. Quanto a estratégia usada o gestor de recursos falou que a instituição aposta em recrutamento interno e externo, visto que os dois são importantes para organização. De acordo com (Chiavenato 1997), as organizações usam recrutamento interno e externo, uma vez que ambos complementam-se. Geralmente, são feitos os dois tipos de recrutamento, dando-se prioridades aos candidatos internos e externos.

Aferir as técnicas usadas na Eletricidade de Moçambique na área do serviço ao cliente de Chókwè no processo de recrutamento e selecção do pessoal

Neste ponto referente as técnicas usada na seleção dos candidatos a maioria em 52% fizeram provas, 35% entrevista e 13% técnica de simulação. As técnicas de seleção são preparadas de acordo com a vaga desejada, fazendo com que a empresa escolha meios efetivos de captar maiores informações sobre o candidato, para que possa ter uma melhor comparação com as características do cargo.(MARRAS, 2000).

5.CONCLUSÃO

Actualmente, as empresas entendem que para serem bem-sucedidas e alcançarem a lucratividade desejada, necessitam de pessoas certas, na quantidade e na hora certa, e para tal, devem adoptar um sistema de recrutamento e selecção eficaz, que define claramente o perfil das pessoas passíveis de alcançarem sucesso na empresa

Com presente estudo pretendia se analisar processo de recrutamento e selecção como actividade estratégica na função pública: Estudo de caso na Electricidade de Moçambique área do serviço ao cliente de Chókwè, Para o alcance dos objectivos recorreu se ao método indutivo, com auxílio da pesquisa exploratório e descritiva usando abordagem qualitativa e quantitativa.

Os resultados mostraram que o meio mais usado pelo EDM para divulgação de vagas é internet que está em conformidade com o estabelecido no EGFAE. Ademais, os dados indicam que o há transparência nos processos de recrutamento e selecao, a instituição privilegia a recrutamento misto valorizando e motivando o pessoal já existente em ocuparem carreiras mais qualificadas, e tambem recruta novos com maiores habilidades e competências.

Ainda, os resultados mostraram que os principais métodos e técnicas de selecção são provas, entrevistas e a simulação, o que é plasmado na Lei 14/2009, que aprova o Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado (EGEFAE).

Referências bibliográficas

- ALBUQUERQUE, L. G. A gestão estratégica de pessoas. 7 ed. São Paulo: Gente, 2002.
- ARAÚJO, L. C. Gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 2006.
- BECKER, B. Gestão estratégica de pessoas com scorecard. 10 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2001.
- BOHLANDER, G.; SNELL, S.; SHERMAN, A. A administração de recursos humanos. São Paulo: Paulo:
- CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 10ed. Rio de Janeiro
- FERREIRA, A. Fatores de motivação no trabalho: o que pensam os líderes. Dissertação (mestrado) –
- FISCHER, A. L. As pessoas na organização. 9 ed. São Paulo: Gente, 2002.
- FRANCO, S. Recrutamento e Seleção: a hora da verdade. São Paulo: Gente, 2002.
- Gestão de pessoas – Vol. II. Rio de Janeiro: Cederj, 2008.
- GIL, A. C. Administração de recursos humanos: um enfoque empresarial. São Paulo: Atlas, 1994.
- Janeiro: Campus, 1999.
- SERRA, D. B. A importância do acordo coletivo de trabalho entre empregador e empregados. Jus Navigandi, ThomsonLearning, 2005
- TOLEDO, F. Administração de pessoal, desenvolvimento de recursos humanos. 7 ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- Universidade federal Rural do Rio de Janeiro, Instituto de Ciências Humanas e Sociais, 2006.
- VERGARA, S. C. Gestão de pessoas. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008

Questionário

Este questionário é dirigido aos funcionários EDM área de serviço ao cliente de Chókwè, tem finalidade meramente académica que está inserido no âmbito do trabalho de obtenção do grau de licenciatura em Administração Pública cujo tema: Recrutamento e seleção como uma actividade estratégica na função pública Estudo de caso numa Instituição Pública EDM área de serviço ao cliente de Chókwè pelo que as respostas serão tratadas com maior sigilo. Assinale com “X” as questões que se seguem.

1. Perfil do pesquisado.

Sexo:

Masculino-----

Feminino-----

Faixa Etária

18 a 25 -----

26 a 33-----

34 a 41-----

42 a 50---Mas de 50 anos-----

Grau de escolaridade:

Básico-----

Medio----

Licenciatura -----

Outro:.....

Tempo de serviço na EDM

0 a 5---

6 a 10 ---

11 a 15---

mas de 16 --

Recrutamento

A informação sobre as vagas no eletricidade Moçambique área de serviço ao cliente de Chókwè a partir de:

Anúncios na Internet (Facebook, LinkedIn, Pesquisas Whatasap).-----, Funcionários da EDM.-----, Agências de emprego.-----, Jornal---, radio---, televisão -----, Quadro informativo da instituição----- Via convite pessoal -----

A página de candidaturas eletricidade de Moçambique área de serviço ao cliente de Chókwè.

Pouco esclarecedora.— Dinâmica-- Solicita informação relevante----

O feedback após a submissão de candidaturas é:

Rápido-----Muito lento-----, muito rápido-----Lento-----

A interacção com o EDM pós o primeiro contacto foi:

Cordial-----

Mau-----

Bom-----

Seleção

A equipa de recrutamento seleção de EDM é:

Comunicativa, aberta e bastante disponível.

Imparcial

Não comunicativa, nem aberta e não disponível

Imparcial

Técnica usada na seleção

Entrevista----- Provas----Testes psicológicos-----Testes de personalidade-----Técnicas de simulação-
-- Análise do Curriculum Vitae-----

.Questionário para gestor de Recursos Humanos

Este questionário é dirigido ao gestor de recursos humanos EDM, tem finalidade meramente académica que está inserido no âmbito do trabalho de obtenção do grau de licenciatura em Administração Pública cujo tema: Recrutamento e seleção como uma actividade estratégica na função pública Estudo de caso numa Instituição Pública EDM área de serviço ao cliente de Chókwè pelo que as respostas serão tratadas com maior sigilo. Assinale com “X” as questões que se seguem.

1. Sexo

Masculino

Feminino

1.1. Faixa Etária

18 a 25 -----

26 a 33-----

34 a 41-----

42 a 50---

Mas de 50 anos-----

1.2. Grau de escolaridade:

Básico-----

Medio ----

Licenciatura -----

Outro:.....

1.3. Tempo de serviço na EDM

0 a 5---

6 a 10 ---

11 a 15---

mas de 16 --

2. Quais as estratégias utilizadas no processo de recrutamento e selecção?

Outro

Interno

Externo

Misto

2.1. O método permite identificar o perfil dos candidatos?

Sim

Não

Não sei

2.2. Os seleccionadores têm o perfil adequado á função?

Sim

Não

Não sei

2.3. As ofertas de emprego são:

Muito divulgadas

Pouco divulgadas

Não são divulgadas

2.4. Os meios utilizados na divulgação das ofertas de emprego são:

Rádios

Jornais

Editais

Outros.....

3. Existe regulamento para contratação pública dos funcionários recém-contratados?

Sim

Não

Não sei

4. Os procedimentos e as regras são, em geral fáceis de compreender?

Sim

Não

Não sei

5.O Responsável pelo uso dos e técnicas de Recrutamento e Seleção tem uma formação ou treinamento adequado?

Sim

Não

Não sei

Pode deixar algum comentário -----

