

**PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO NO CONTEXTO
DA LEI DE BASES DA FUNÇÃO PÚBLICA EM ANGOLA
RECRUITMENT AND SELECTION PROCESS IN THE CONTEXT OF
THE BASIC LAW OF CIVIL SERVICE IN ANGOLA**

ISSN: 2674-662X. DOI: 10.29327/2334916.18.1-13

Samuel António Domingos Bemba ¹

RESUMO

A gestão eficaz dos Recursos Humanos emerge como um fator preponderante para o desempenho e o sucesso de uma organização, constituindo um potencial fonte de vantagens competitivas sustentáveis. Nesse sentido, as organizações devem dedicar atenção especial ao seu capital humano, enfocando principalmente a qualidade desse ativo, uma vez que dela deriva a própria sobrevivência da instituição. A análise do processo de recrutamento e seleção ganha destaque no contexto da lei de bases da função pública em Angola. Este estudo adota uma abordagem qualitativa, de natureza descritiva, com base em uma pesquisa bibliográfica. O processo de Recrutamento e Seleção, vital para o êxito organizacional, consiste em uma série de atividades organizadas, por meio das quais a empresa busca no mercado, interno ou externo, os candidatos mais qualificados para preencher uma vaga em aberto. A ênfase na aquisição do capital humano mais capacitado reflete a preocupação da organização em formar uma equipe qualificada, alinhada com seus objetivos estratégicos. Assim, a gestão efetiva dos Recursos Humanos não apenas assegura o preenchimento de posições-chave, mas também contribui para o fortalecimento da competitividade e a adaptação contínua às demandas do ambiente organizacional.

PALAVRAS-CHAVES: Recrutamento, Seleção; Organização.

ABSTRACT

The effective management of Human Resources emerges as a crucial factor for the performance and success of an organization, constituting a potential source of sustainable competitive advantages. In this regard, organizations must pay special attention to their human capital, focusing primarily on the quality of this asset, as the very survival of the institution depends on it. The analysis of the recruitment and selection process gains prominence in the context of the basic law of public service in Angola. This study adopts a qualitative, descriptive approach, based on bibliographical research. The Recruitment and Selection process, crucial for organizational success, consists of a series of organized activities through which the company seeks in the market, whether internal or external, the most qualified candidates to fill an open position. The emphasis on acquiring the most capable human capital reflects the organization's commitment to forming a qualified team aligned with its strategic objectives. Thus, effective Human Resources management not only ensures the filling of key positions but also contributes to strengthening competitiveness and continuous adaptation to the demands of the organizational environment.

KEYWORDS: Recruitment, Selection; Organization.

Doutorando pela ACU - Absolute Christian University. Mestrado em Finanças pela Universidade Portucalense Infante D. Henrique (2014). **E-MAIL:** samuel.bemba@minfin.gov.ao. **CURRÍCULO LATTES:** lattes.cnpq.br/5133438161376795.

INTRODUÇÃO

Os Recursos Humanos deixaram de ser vistos como simples recursos com determinadas competências para executar tarefas e para alcançar os objetivos da organização, para claramente passarem a ser considerados pessoas na verdadeira acepção da palavra: com valores, crenças, atitudes, aspirações e objetivos individuais. (VIANA, 2008, p.30).

O Gestor de Recursos Humanos de hoje e do futuro integra uma equipa que partilha experiências e conhecimentos visando encontrar soluções para uma vasta variedade de problemas. Gerir pessoas deve ser mais que controlar procedimentos e rotinas, implica o envolvimento de todos os membros da organização, um investimento na criatividade e inovação como fatores de diferenciação. (ibid. 2008, p. 32)

Os Recursos Humanos são um dos fatores mais relevantes do desempenho de uma organização e podem constituir um potencial fonte de obtenção de vantagens competitivas sustentadas. Como tal, as organizações devem preocupar-se com o seu capital humano, designadamente a qualidade desse mesmo capital humano, pois dela depende a própria sobrevivência da organização. Esta preocupação deve estar presente não só na fase de captação de potenciais colaboradores com competências técnicas e comportamentais adequadas aos objetivos da organização, mas também na forma como podem e devem reter esse capital humano.

Ao considerar o potencial humano e as competências como pilares da gestão de pessoas e organizações, passa-se a desenvolver iniciativas no sentido de reconfigurar as condições para o campo teórico e para as práticas de gestão e suas implicações para o modo de produção, das organizações e das pessoas. Descrever o processo de recrutamento e seleção no contexto da lei de bases da função pública em Angola.

Conforme Torrington *et al* (citado por DA SILVA, 2014, p. 6), Recrutamento e Seleção representam dois conceitos distintos que, ainda assim, se complementam e dever ser tomados como duas fases do mesmo processo; a introdução de recursos humanos numa organização.

Normalmente, os processos de recrutamento e de seleção são desencadeados por várias razões como por exemplo, quando há necessidade de substituir um colaborador (por reforma, morte, bandono de lugar, despedimento por processo disciplinar, etc), quando as estratégias definidas para a organização requerem novas competências, ou quando devido a reestruturações internas são criados novas funções na organização que requerem mais colaboradores com determinados peris que não existem na organização (SOTOMAYOR, RODRIGUES, DUARTE, 2014, p. 171). Essas lacunas dão lugar ao preenchimento da abertura de vaga.

O recrutamento consiste num conjunto de operações que tem por objetivo satisfazer as necessidades de quadros dos serviços e organismos públicos, pondo à sua disposição os efectivos qualificados necessários à realização da sua atribuição. (FARIA, 2016, p. 30).

Segundo as palavras de Chiavenato (1999, p. 107) é o processo de escolha do melhor candidato, ou seja, é o processo pelo qual uma organização escolhe, de uma lista de candidatos, a pessoa que melhor alcança os critérios de seleção para posição disponível, considerando as atuais condições de mercado.

Chiavenato (1999, p. 25), acrescenta dizendo que recrutamento é um conjunto de técnicas que atrai, candidatos qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da empresa. É basicamente um sistema de informação que a empresa divulga as vagas questão disponíveis.

O artigo 35º da Lei nº 26/22, de 22 de agosto, que aprova a Lei de Base da Função Pública, diz que o recrutamento e seleção de pessoal obedecem aos princípios de liberdade de candidatura, da igualdade de

DISCUSSÃO E RESULTADOS

condições e de oportunidade para todos os candidatos, da divulgação dos métodos e provas a utilizar e respetivo sistema de classificação, da objetividade dos métodos de avaliação, da neutralidade do júri e do direito ao recurso.

Segundo o art.º 34º da Lei nº 26/22, de 22 de agosto, o processo inicia-se com a divulgação da vaga a preencher, identificada por diversas formas, alguma das quais referidas anteriormente, e termina com a admissão do(s) candidato(s) ao preenchimento da(s) vaga(s). O despacho de abertura do concurso deve ser publicado no Jornal de maior circulação ou em meios expeditos que permitam de forma célere o conhecimento do seu conteúdo, sem prejuízo da sua publicação em Diário da República e dele deve constar a designação do serviço a que se refere, tipo de concurso, categoria a que se concorre, número de vaga(s) requisitos para concorrer, forma e prazo para apresentação de candidaturas, local de afixação das listas de candidatos e dos resultados do concurso, local de trabalho e validade do concurso. Quanto a natureza das vagas o artigo 36º dispõe dois tipos, nomeadamente, de ingresso e de acesso.

Concurso de ingresso segundo o art.º 37º é quando visa preenchimento de vaga(s) a partir de candidato(s) não pertencente(s) ao órgão e para categoria de início de carreira. Já o de acesso conforme o art.º 38º, é quando se destina a preencher vaga(s) na categoria imediatamente superior da mesma carreira.

As fontes de recrutamento podem ser basicamente, através de dois processos: recrutamento interno e externo.

Segundo Chiavenato, (1999, p. 215), o recrutamento interno e externo apesar de apresentarem algumas vantagens, tem os seus inconvenientes e para fazer face às tais limitações, diz o autor, que a solução nestes casos tem sido a aplicação do modelo misto. Recrutamento misto é aquele que tem em conta tanto as fontes internas como fontes externas de recursos humanos.

Para todos os concursos é nomeado pelo titular do órgão um júri, sob proposta dos respetivos serviços de

recursos humanos, composto por mínimo de três e um máximo de seis membros, sendo presidente, um vice-presidente e vogais. Nenhum dos membros do júri pode ter categoria inferior àquela para que é aberto o concurso.

A seleção de pessoas funciona como uma espécie de filtro que permite que apenas algumas pessoas possam ingressar na organização: Aquelas que apresentam características desejadas pela organização. Há um velho ditado popular que afirma que a seleção constitui a escolha certa da pessoa certa para o lugar certo. (CHIAVENATO 1999, p. 107).

Nos concursos serão utilizados isolada ou conjuntamente, podendo cada um deles ser eliminatório, os seguintes métodos de seleção: provas de conhecimentos teóricos e/ou práticas bem como por via de avaliação curricular.

As diversas formas de seleção têm como objetivo comparar, decidir e escolher qual o melhor candidato para as tarefas na organização. (BILHIM, 2016:16-17).

Os métodos mencionados podem ser complementados por entrevistas, exames psicotécnicos ou médicos, que podem igualmente ser eliminatórios, tratando-se de concurso de ingresso.

O conteúdo das provas, das entrevistas ou exame psicotécnicos, atendem em geral as seguintes componentes: a) noções gerais sobre organização da administração pública (30%); b) questões específicas sobre a área que pretende trabalhar e outras relacionadas com a habilitação literária e/ou profissionais (30%) e c) questões sobre ética, deontologia profissional e cultura geral (40%).

Após a aplicação de cada um dos métodos de seleção o órgão empregador deverá comunicar os resultados de todos os candidatos, e apenas os candidatos aprovados serão convocados para a fase de seleção seguinte. Posteriormente à aplicação de todos os métodos de seleção o órgão empregador deverá divulgar a lista de ordenação final dos candidatos, na qual deve constar os resultados de cada candidato, numa escala de

O a 20 valores (resultado da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção).

Por fim, após a seleção do candidato e a celebração do contrato a organização deverá ter uma política de acolhimento e socialização (BILHIM, 2009), de certa forma para garantir que todos os recursos gastos pela organização no processo de R&S não tenham sido em vão.

Em suma, O processo de recrutamento e seleção no contexto da Lei de Bases da Função Pública em Angola visa garantir que apenas indivíduos qualificados e competentes sejam selecionados para ocupar cargos no setor público. Essa lei estabelece os princípios básicos para a gestão de recursos humanos na administração pública, incluindo a transparência, igualdade de oportunidades, mérito, imparcialidade, entre outros.

O recrutamento e seleção no setor público em Angola deve seguir um processo rigoroso e transparente, em conformidade com as diretrizes e regulamentações estabelecidas pela Lei de Bases da Função Pública. O processo de recrutamento começa com a análise das necessidades de pessoal, que é realizada pelos órgãos competentes de acordo com a estrutura organizacional e os objetivos estratégicos de cada instituição.

Após a identificação das necessidades de pessoal, é realizado um concurso público para recrutamento, onde são divulgadas as vagas disponíveis, requisitos e critérios de seleção. Esse concurso deve ser amplamente divulgado, permitindo que todos os interessados possam se candidatar.

Durante o processo de seleção, é fundamental que seja aplicado um critério de mérito, onde os candidatos são avaliados com base em suas qualificações, experiências, competências técnicas e habilidades relevantes para o cargo em questão. É importante garantir a imparcialidade e a igualdade de oportunidades, evitando qualquer forma de discriminação.

A Lei de Bases da Função Pública também estabelece a criação de Comissões de Avaliação para

auxiliar no processo de recrutamento e seleção. Essas comissões são responsáveis por analisar as candidaturas, conduzir entrevistas, aplicar testes, entre outras atividades relacionadas à seleção dos candidatos.

Uma vez concluído o processo de seleção, os candidatos selecionados são nomeados para ocupar os cargos no setor público em Angola. É importante ressaltar que a transparência e a prestação de contas são elementos essenciais em todo o processo de recrutamento e seleção, garantindo que o processo seja conduzido de forma justa e confiável.

Em resumo, o processo de recrutamento e seleção no contexto da Lei de Bases da Função Pública em Angola deve ser baseado na transparência, igualdade de oportunidades, mérito e imparcialidade. Esse processo tem como objetivo selecionar candidatos qualificados e competentes para ocupar cargos no setor público, promovendo a eficiência e a qualidade dos serviços prestados à população.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O processo de Recrutamento e Seleção é um conjunto de atividades ordenadas, pelas quais a empresa obtém do mercado (interno ou externo), os candidatos mais qualificados para uma dada vaga em aberto.

Os resultados do processo de recrutamento e seleção no contexto da Lei de Bases da Função Pública em Angola podem variar de acordo com alguns critérios estabelecidos pela lei.

De acordo com a legislação angolana, o processo de recrutamento e seleção na função pública deve ser baseado em critérios de mérito, igualdade de oportunidades, transparência, objetividade e competência.

Os resultados desse processo podem levar à contratação de candidatos que atendam aos requisitos exigidos para a vaga, como competências técnicas e experiência, além de critérios de idade, formação acadêmica, entre outros.

É importante ressaltar que a lei angolana também estabelece a necessidade de cumprimento de cotas para pessoas com deficiência e para grupos populacionais específicos, como mulheres e jovens, garantindo a igualdade de oportunidades no processo seletivo.

Além disso, a Lei de Bases da Função Pública também estabelece a realização de concursos públicos para o ingresso na função pública, o que contribui para a transparência do processo de seleção e para a escolha dos candidatos mais qualificados.

No contexto da função pública, os resultados do processo de recrutamento e seleção têm como objetivo garantir a escolha dos profissionais mais capacitados e aptos a desempenhar as atividades necessárias para o desenvolvimento do serviço público em Angola.

Em suma, recrutar e selecionar devem ser através das técnicas de Recrutamento e Seleção de Pessoal aliados a importância de um programa de métodos a serem traçados para a identificação do candidato com as atribuições do cargo, para que assim, seja divulgado na fonte correta, de acordo com o perfil e qualificações esperadas.

REFERÊNCIAS

BILHIM, J. **Gestão Estratégica de Recursos Humanos**, 4ª Ed. Instituto Superior Ciências Sociais e Políticas. Lisboa. 2009.

BILHIM, J. **Estudos Científicos da Governação e Meritocracia no Setor Público**. Conferência: Ciências e Políticas Públicas. Lisboa. 2016

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro. 1999.

DA SILVA, M. J. G. **Processo de Recrutamento e Seleção de Pessoal Hotel Paraíso de Albufeira**. Relatório de Estágio como requisito obrigatório para obtenção do Grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos. Universidade de Algarve. 2014. Disponível em: <https://sapientia.ualg.pt/bitstream/10400.1/8217/1/RELAT%C3%93RIO%20MESTRADO.pdf>. Consultado a 29 de agosto de 2023.

FARIA, V. H. M. **O recrutamento na Administração Pública: garantias de transparência**. Lisboa: ISCTE-IUL, 2016.

LEI nº 26/22, de 22 de agosto, que aprova a Lei de Base da Função Pública.

SOTOMAYOR, A. M. *et al.* **Princípios de Gestão das Organizações**. 2ª ed. Revista e aumentada. Letras e Conceitos, Lda. Venda do Pinho. 2014

VIANA, A. B. **Endomarketing na fidelização do cliente externo**. Monografia como requisito parcial para obtenção do grau de especialista em Gestão de Recursos Humanos. Universidade Cândido Mendes. Salvador, 2008. Disponível em: https://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/posdistancia/31235.pdf. Consultado a 29 de agosto de 2023.