



**DEPARTAMENTO DE ENSINO, INVESTIGAÇÃO E PRODUÇÃO EM CIÊNCIAS
ECONÓMICAS E EMPRESARIAS**

CURSO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

LUÍS BUMBA PAULINO

**IMPLEMENTAÇÃO DE UM SISTEMA ELECTRÓNICO PARA O
ANÚNCIO E RECRUTAMENTO DE PESSOAL.**

CAÁLA/2023

LUÍS BUMBA PAULINO

**IMPLEMENTAÇÃO DE UM SISTEMA ELECTRÓNICO PARA O
ANÚNCIO E RECRUTAMENTO DE PESSOAL.**

Trabalho de Fim do Curso a ser apresentado ao Departamento de Ensino e Investigação do Instituto Superior Politécnico da Caála, Como Requisito para a Obtenção do Título de Licenciatura do Curso de Gestão de Recursos Humanos.

Orientadora: Alexandra Da Silva, Lic

CAÁLA/2023

Dedico este trabalho aos meus pais, esposa, irmãos, amigos, aos meus familiares, em geral a todos aqueles que estiveram comigo nos momentos bons e difíceis da minha vida e aqueles que sempre acreditaram no meu potencial.

AGRADECIMENTOS

Buscai em primeiro lugar o reino dos céus e a sua justiça e outras coisas vos serão acrescentadas Mateus 6:33. Todo homem passa por dois processos, ensinar e aprender. Assim o Professor é o responsável, o promotor deste processo de desenvolvimento social, o grande mestre, a pedra angular de tal ensino brotarão as sementes do futuro. Muitos não têm o dom de ensinar mesmo que se ofereçam. Ensinar é muito difícil... (Agradecido)

Também quero agradecer ao Instituto Superior Politécnico da Caála por me ter acolhido e pela excelente instrução e educação que me concedeu, sobretudo aos Professores do meu Curso que afincadamente despenderam todo o esforço possível e todo o saber, no sentido de me fazer despertar e perceber os conteúdos ministrados. Obrigado por se dedicarem aos seus trabalhos com entusiasmo e verdade, vocês fazem com que os vossos estudantes se sintam especiais e pessoas capazes de alcançarem seus sonhos. As lições que aprendemos convosco estarão sempre guardadas em nossas mentes, por isso, vós sereis os nossos eternos Professores

RESUMO

Com um aumento significativo dos dados nos sectores empresariais, urge a necessidade de criar formas de facilitar o seu tratamento para um ganho do tempo na execução das actividades, garantindo uma maior eficiência dos sistemas e também proporcionando a maximização do lucro às empresas, quando for esse o caso. O sucesso de uma empresa depende bastante dos seus recursos humanos e estes, constituem o seu “instrumento” mais importante. É (ou seria) das pessoas que a empresa define acções estratégicas, constituindo ganhos de diversas naturezas (de conhecimento, de marca, económicas ou financeiras). O objectivo principal deste trabalho é Implementer um sistema electrónico de anúncio e recrutamento de pessoal. Em consequência, a Instituição beneficiará com a maior facilidade e rapidez do acesso à informação e a facilidade na actualização dos dados do sistema. Uma vez automatizado, o sistema poderá facilitar o acesso aos dados a fim de responder a uma determinada necessidade que possa existir, independentemente de estar prevista ou não. Com uma Base de dados, far-se-á o cadastro dos dados dos funcionários da Instituição fazendo assim evoluir a gestão de Recursos Humanos e proporcionando a busca de informação relativa a um determinado funcionário de uma forma fácil, rápida, precisa, fiável e coerente. Recorrendo ao desenvolvimento de uma aplicação móvel baseada na arquitetura clienteservidor, as operações de consultas, ficam facilitadas e permitem ainda uma maior exploração de dados.

Palavras-chaves: Gestão, Recursos Humanos, Sistema de Informação, Base de dados.

ABSTRACT

With a significant increase in data in the business sectors, there is an urgent need to create ways to facilitate its treatment in order to save time in the execution of activities, guaranteeing greater efficiency of the systems and also providing the maximization of profit to companies, when that is the case. The success of a company depends a lot on its human resources and these constitute its most important “instrument”. It is (or would be) the people that the company defines strategic actions, constituting gains of various natures (knowledge, brand, economic or financial). The main objective of this work is to implement an electronic system for advertising and recruiting personnel. As a result, the institution will benefit from easier and faster access to information and easier updating of system data. Once automated, the system will be able to facilitate access to data in order to respond to a specific need that may exist, regardless of whether it is foreseen or not. With a Database, the data of the Institution's employees will be registered, thus evolving the management of Human Resources and providing the search for information related to a given employee in an easy, fast, accurate, reliable and coherent way, Using the development of a mobile application based on client-server architecture, query operations are facilitated and allow even greater data exploration.

Keywords: Management, Human Resources, Information System, Database.

LISTA DE SÍMBOLOS, ABREVIATURAS E SIGLAS

SEI-..... Systems Electrónico de Informações

RH-..... Recursos Humanos

GRH-..... Gestão de Recursos Humanos

SEAR-..... Sistema Electrónico para o Anúncio e
Recrutamento

LISTA DE GRAFICOS

GRÁFICO 1: MOSTRA A PERCENTAGEM EM QUE CADA FUNCIONÁRIO SE ENCAIXA.....	32
GRÁFICO 2 : MOSTRA A PERCENTAGEM DE FUNCIONÁRIOS QUE TRABALHAVAM NUMA EMPRESA QUE JÁ TINHA IMPLEMENTADO O SEAR	33
GRÁFICO 3 INDICADOR DE MELHORIA.....	34
GRÁFICO 4 INDICADOR DE DESVANTAGEM DA IMPLEMENTAÇÃO DO SISTEMA	35
GRÁFICO 5 INDICADOR SOBRE A IMPLEMENTAÇÃO DO SISTEMA	36
GRÁFICO 6 : INDICADOR SOBRE AVALIAÇÃO GERAL DO SEAR	37
GRÁFICO 7: INDICADOR	38
GRÁFICO 8 : CASO O MOTIVO CITADO POR VOCÊ FOSSE ATENDIDO EM SUA RESOLUÇÃO, TERIA INTERESSE EM UTILIZAR O SEAR	39

1. ÍNDICE

1.	INTRODUÇÃO	11
1.1.	DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMÁTICA.....	12
1.1.1.	Possíveis causas.....	12
1.1.2.	Possíveis consequências.....	12
1.2.	JUSTIFICATIVA.....	13
1.3.	OBJECTIVOS	13
1.3.1.	Objectivo geral	13
1.3.2.	Objectivos específicos.....	13
1.4.	CONTRIBUIÇÃO DO TRABALHO	13
2.	CAPÍTULO I: FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	14
2.1.	SISTEMA.....	14
2.2.	ELECTRÓNICA.....	15
2.2.1.	A Importância dos Sistemas de Informação.....	16
2.3.	RECRUTAMENTO.....	16
2.3.1.	Conceito de recrutamento.....	18
2.3.2.	Processo de recrutamento.....	19
2.3.3.	Tipos de recrutamento.....	20
2.4.	RECRUTAMENTO INTERNO.....	20
2.5.	RECRUTAMENTO EXTERNO	21
2.6.	GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	22
2.7.	ORGANIZAÇÃO	25
2.8.	PROCESSO DA ORGANIZAÇÃO	26
3.	CAPÍTULO II- PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	27
3.1.	CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA.....	29
3.2.	MISSÃO, VISÃO E VALORES	29
3.2.1.	Missão	29
3.2.2.	Visão.....	29
3.2.3.	Valores	30

3.3.	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	30
3.4.	A PESQUISA	30
3.5.	POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	ERRO! MARCADOR NÃO DEFINIDO.
3.6.	ANÁLISE DE RESULTADOS	31
4.	PROPOSTA DE SOLUÇÃO	39
5.	CONCLUSÕES.....	40
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFIA	42
	ANEXOS	44

1 INTRODUÇÃO

Toda organização é constituída de pessoas e delas depende o seu sucesso e continuidade. Razão pela qual, as empresas precisam de profissionais com qualificação para desempenhar suas actividades com eficiência. Para que tais actividades sejam executadas com eficiência, os gestores das organizações recorrem a vários métodos ou programas, para atrair candidatos qualificados, para a ocupação das vagas disponíveis.

Porem, apesar de existirem vários métodos e programas, para recrutar e seleccionar pessoas, notamos que muitas organizações não adoptam ou desconhecem os mesmos. É com base neste desconhecimento por parte de alguns gestores, que o presente projecto foi elaborado.

Actualmente, em um mundo de negócios onde há competitividade no mercado, as empresas estão recrutando profissionais que vem agregar valores e aumentar sua posição no ambiente económico a um nível de excelência interna e externa.

O objectivo de toda empresa é o sucesso e sua persistência no mercado. Por isso, uma organização só atingirá seus objectivos ao estabelecer seu perfil por intermédio de mudanças organizacionais do seu quadro de pessoal. Para que uma organização não seja fadada ao insucesso, as empresas vêm dando muita importância e valor ao processo de recrutamento de pessoas que irão compor o quadro de funcionários necessários aos cargos disposto. A criatividade, o potencial, o aprendizado e a vontade de cada pessoa vencer são valores humanos insubstituíveis.

1.1. Descrição da situação problemática

Em que pese o facto de que a morosidade na tramitação de processos seja uma das características “típicas” do mau funcionamento da burocracia, sempre abordada pela mídia e sentida na pele pela população, escassas são as acções de gestão com foco nesse problema. O homem vem buscando, ao longo do tempo, soluções para o problema, dado que a maior agilidade na administração é um dos factores importantes para uma melhor prestação de serviços à população.

Contudo, os resultados desses esforços nem sempre se adequaram às necessidades e expectativas. O advento da tecnologia que permita, por exemplo, fazer com que a burocracia prescindia do uso do papel, já teria como imediata consequência a redução de gastos com material de escritório e serviços de postagem.

Temos como problema: Insuficiências de Ferramentas adequadas para o recrutamento do pessoal na empresa FADÁRIO MUTEKA.

1.1.1 Possíveis causas

- a) Insuficiência do pessoal formado; para atender a demanda.
- b) A falta de sistemas adequados para anúncio.
- c) Uso de ferramentas eléctricas inadequadas.
- d) Falta de um sistema de gestão da informação.

1.1.2 Possíveis consequências

- 1) Perca ou desvio da informação.
- 2) Morosidade no processo
- 3) Descrição de tarefas ineficiente
- 4) Excesso do esforço humano

1.2. Justificativa

A utilização de um sistema de gestão de anúncio e recrutamento para as empresas privadas, se deve pelo vasta quantidade de pessoas que concorrem a vagas do seu interesse ou por necessidades nestas instituições , porém gera dificuldades no momento de confrontar ou contabilizar as informações dos candidatos . Faz-se necessário disponibilizar tais informações de grande valor para melhorar o processo de recrutamento. A implementação do Google Jobs tem muitas vantagens como: fácil control e acesso; a conservação das informações.

Escolhemos esse tema para evitar o condicionalismo e facilitar o processo de recrutamento do pessoal nas empresas (FADÁRIO MUTEKA).

1.3. Objectivos

1.3.1 Objectivo geral

Propor a implementação de um sistema electrónico para o anúncio e recrutamento de pessoal, para a empresa FADÁRIO MUTEKA.

1.3.2 Objectivos específicos

- a) Melhorar os métodos utilizados;
- b) estabelecer uma interligação entre os métodos tradicionais e as novas tecnologias;
- c) Formar os colaboradores, sobre o domínio das novas ferramentas;
- d) Preservar a informação obtida no processo.

1.4. Contribuição do trabalho

Com a implementação do Google Jobs teremos grandes benefícios como: evitar o condicionalismo por falta de anúncios, fácil controlo e acesso; a conservação das informações, melhor organização por conta da empresa.

CAPÍTULO 2: FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Sistema

A designação abordagem sistémica surgiu nos anos 50, como uma etiqueta para tudo quanto se identificasse com uma análise detalhada e referenciada, aplicada a problemas de gestão.

Um sistema, em sentido lato, pode ser definido como qualquer parte do universo que pode ser isolada, observada e estudada. Alguns sistemas podem isolar-se fisicamente ou mentalmente, numa forma conceptual ou, ainda, na forma de uma base de dados. (CALDEIRA, 2011)

Os sistemas podem ser divididos em três partes distintas: *inputs*, *outputs* e processos. São rodeados por um ambiente (ou meio envolvente) e frequentemente incluem um mecanismo de feedback.

Segundo NGUVULO(2016), é de origem grega, e do contexto informático, sistema significa ‘combinar’, sendo definido como:

- 1) um todo e que, interagindo, são úteis à obtenção de objectivos comuns. Um conjunto de elementos interconectados, de modo a formar um todo organizado;
- 2) Um conjunto de componentes relacionados entre si, atuando num determinado ambiente, tendo por finalidade alcançar objectivos comuns com uma capacidade de autocontrolo.
- 3) Um sistema é definido como um conjunto de componentes e subsistemas que formam Regista-se que um componente do sistema pode ele próprio constituir um sistema, normalmente designado por subsistema. A divisão de um sistema em subsistema é determinante para o próprio desempenho do sistema, facilitando a sua operação e controlo. (NGUVULO, 2016)

Sistema é um conjunto de elementos interdependentes e interagentes; um grupo de unidades combinadas que formam um todo organizado e cujo resultado (output) é maior do que o resultado que as unidades poderiam ter se funcionassem independentemente. (CHIAVENATO, 2010)

Um sistema é um conjunto de componentes interactivos que trabalham de acordo com um objectivo comum. (CALDEIRA, 2011)

O princípio básico da teoria de sistemas é o de estudar fenómenos ou objectos na sua complexa teia de relações. De acordo com a teoria de sistemas nenhuma entidade pode ser verdadeiramente compreendida quando está isolada. Esta ideia pode ser resumida na bem conhecida frase: o todo é mais do que a soma das partes.

O Sistema electrónico de informação (SEI) surgiu como uma solução informatizada, quem atende objectivo da Administração Pública de construir uma infraestrutura de processos e documentos administrativos e de electrónicos, visando melhorar na agilidade, transparência, satisfação do usuário, produtividade e na redução do custos.(ALMEIDA, 2019)

Os sistemas respondem a *inputs* produzindo *outputs*. Um tipo muito especial de resposta é o *feedback*. Ocorre sempre que o *output* do sistema também serve de *input*, provocando modificações no estado do sistema. Existem dois tipos de *feedback* o positivo e o negativo. O fenómeno do *feedback* negativo é normalmente desejável dada a sua natureza estabilizadora. Mantém os sistemas numa situação de equilíbrio.

2.2 Electrónica

A electrónica é o ramo da engenharia, responsável por controlar tensão, corrente e potência eléctrica, através de dispositivos electrónicos. É difícil encontrar na literatura conceitos que diferenciam dispositivos electrónicos de eléctricos, podendo ambos ser tratados como a mesma coisa. Também pode-se definir como sendo dispositivos eléctricos, aqueles vistos em disciplinas básicas de Eletromagnetismo, como resistores, capacitores e indutores, também denominados componentes passivos.

A electrônica também divide-se em dois grandes ramos: a electrónica analógica e a electrónica digital. Na electrônica analógica, os dispositivos são projectados para trabalhar dentro de uma faixa de tensão ou corrente, e geram saídas diferentes para os infinitos valores dentro dessa faixa.

Já na electrónica digital, os dispositivos também são projectados para trabalhar dentro de uma faixa de tensão ou corrente, entretanto interpretam uma sequência de valores como sendo a mesma coisa. Dessa forma, na electrónica digital, os dispositivos interpretam os valores em

degraus, por isso diz-se que trabalham com uma faixa discreta de valores. Os circuitos que contém dispositivos digitais são denominados de circuitos digitais (ou circuitos lógicos), e são mais fáceis de projectar que os circuitos analógicos quando o objectivo é accionamento e controlo.

2.2.1 A Importância dos Sistemas de Informação

Um sistema de informação, quer na sua forma mais tradicional, quer ao mais alto nível tecnológico, é irrelevante se não proporcionar em cada momento a informação adequada. Pode até conter uma enorme quantidade de dados, mas se lhe faltarem um ou dois itens vitais, ou se não disponibilizar a informação numa forma utilizável, então o sistema é irrelevante para o processo de tomada de decisão. (CALDEIRA, 2011)

Apesar ser geralmente reconhecida a importância de uma informação de qualidade e prontamente disponível, essas duas qualidades quase nunca se encontram à disposição dos decisores.

Se ainda fosse preciso uma prova do poder da informação, poder-se-ia considerar a influência da televisão o mais poderoso meio de comunicação actualmente existente. A sua importância advém do facto de transmitir simultaneamente informação para dois dos nossos sentidos, visão e audição. Em qualquer situação de alteração da ordem política estabelecida, é sempre um dos alvos preferenciais das forças beligerantes. (CALDEIRA, 2011)

Nas organizações modernas a informação é encarada como um recurso chave. Pode-se usar a expressão *gestão de recursos de informação* para fazer a abordagem da importância dos recursos informativos. Através deste conceito reconhece-se a informação como um recurso vital que, tal como os outros por exemplo, os recursos humanos, também fundamentais, deve ser adequadamente. (CALDEIRA, 2011)

2.3 Recrutamento

As pessoas e as organizações não nasceram ligadas ou juntas. As organizações escolhem as pessoas que desejam como funcionários, e as pessoas escolhem as organizações nas quais pretendem trabalhar e aplicar seus esforços e competências. Trata-se de uma escolha recíproca que depende de inúmeros factores e circunstâncias. No entanto, para que essa relação seja possível, é necessário que as organizações comuniquem e divulguem as suas oportunidades de trabalho a fim de que as pessoas saibam como procurá-las e iniciar seu relacionamento. (CHIAVENATO, 2014)

Chiavenato (2014), este é o papel do recrutamento: divulgar no mercado as oportunidades que a organização pretende oferecer para as pessoas que possuam determinadas características. Pelo recrutamento, a organização que também faz parte do mercado de trabalho sinaliza para o mercado de Recursos humanos, a oferta de oportunidades de emprego. Genericamente, o recrutamento funciona como uma ponte de ligação entre o mercado de trabalho e o mercado de recursos humanos.

Actualmente, quando se fala de recrutamento, refere-se a uma das mais ricas ferramentas de gestão de pessoas nas organizações. É através deste processo que as organizações estão percebendo a importância das pessoas que a compõem, não como meros funcionários, mas como parceiros.

O recrutamento consiste na procura e atracção de candidatos para uma determinada função.

Quanto maior for a participação do órgão requisitante do novo funcionário nos procedimentos, maiores serão as chances de sucesso e de integração deste com sua nova função. As características requeridas para o cargo e, portanto, as que se buscam e analisam-se, no candidato, devem ser objectivas, claras e bem definidas”. (BAYLÃO e ROCHA, 2014)

É de suma importância que a empresa se organize, previamente, traçando um planeamento estratégico e consistente para verificar as carências e o quantitativo de pessoal que garantirão subsídios para os processos de recrutamento. Antes da divulgação e antes do recurso ao mercado de trabalho, ou seja, antes de proceder ao recrutamento propriamente dito, é necessário efetuar um planeamento”. (BAYLÃO e ROCHA, 2014)

Baylão e Rocha (2014), fazem referência a três fases no planeamento do recrutamento:

- 1. Pesquisa Interna/Planeamento de Recursos Humanos:** refere-se ao levantamento interno das necessidades de recursos humanos da organização em todas as áreas e níveis da mesma a curto, médio e longo prazo. O que a organização precisa de imediato em termos de reposição de pessoas e quais são seus planos futuros de crescimento e desenvolvimento. Trata-se de verificar eventuais vagas que precisam ser preenchidas ou futuras aquisições a serem feitas.

O levantamento interno não é esporádico ou ocasional, mas devem ser contínuo e constante, envolvendo todas as áreas e níveis da organização no sentido de retratar suas necessidades de pessoal e o perfil, características e competências que esses novos participantes deverão possuir e oferecer. A pesquisa interna constitui o ponto de partida de todo o processo de recrutamento e orienta todas as acções no sentido de recrutar candidatos internos ou externos, necessários para abastecer o processo selectivo.

1. Pesquisa Externa de Mercado: refere-se a uma pesquisa de mercado, concentrando assim em “alvos específicos”, ou seja, focaliza o mercado de candidatos para direccionar as técnicas de recrutamento. Segmentar o mercado, ou seja, decompô-lo em diferentes segmentos ou em classes de candidatos de acordo com os interesses específicos da organização e localizar as fontes (meios de comunicação) de recrutamento que permitem à organização: aumentar o rendimento do processo de recrutamento, reduzir o tempo do processo de recrutamento e reduzir os custos operacionais de recrutamento são os aspectos que assumem ênfase na pesquisa externa.
2. Técnicas de Recrutamento: feita a pesquisa interna e a externa a próxima prioridade é escolher as técnicas de recrutamento que constitui a última fase do planeamento que serão abordadas inseridas no recrutamento externo adiante.
3. Esta ainda é uma época em que as empresas têm uma enorme dificuldade em localizar os candidatos com as características que necessitam. Da mesma maneira, os candidatos enfrentam uma enorme dificuldade em localizar as empresas em que gostariam de trabalhar. A tecnologia da informação (TI) pela internet tem ajudado muito. Além disso, reina em todo o mundo a impressão de que se está enfrentando um verdadeiro apagão de talentos. É que a velocidade do desenvolvimento tecnológico e a complexidade da tarefa organizacional não foram acompanhadas pela mesma velocidade pela educação e o aprendizado. O gap tende a aumentar. E a busca de talentos também. (CHIAVENATO, 2014)

2.3.1 Conceito de recrutamento

Recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa a atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos na organização. É basicamente um sistema

de informação, pelo qual a organização divulga e oferece ao mercado de recursos humanos as oportunidades de emprego que pretende preencher. (CHIAVENATO, 2014)

O recrutamento refere-se ao processo que decorre entre a decisão de preencher um cargo vago e o agrupamento dos candidatos que preenchem o perfil da função e reúnem condições para ingressar na empresa. O objectivo do recrutamento consiste em atrair candidatos e, para que seja eficaz, deverá fazê-lo em número suficiente para fornecer o processo de selecção e assim permitir que este funcione. Trata-se pois de um sistema de informação que visa a divulgação de oferta de oportunidades de emprego. (BAYLÃO e ROCHA, 2014)

Recrutamento é o processo que identifica e atrai pessoas por meio de divulgação, ou seja, a procura pelos candidatos que estão disponíveis tanto dentro quanto fora da empresa e que têm potencial para preencher a vaga em aberto. (FREITAS, 2017)

2.3.2 Processo de recrutamento

O recrutamento é feito a partir das necessidades presentes e futuras de recursos humanos da organização. Consiste na pesquisa e intervenção sobre as fontes capazes de fornecer à organização um número suficiente de pessoas necessárias à consecução dos seus objectivos. É uma actividade que tem por objectivo imediato atrair candidatos dentre os quais serão seleccionados os futuros participantes. (MEDEIROS, 2019)

Segundo Baylão e Rocha (2014), Um recrutamento bem feito é sinónimo de economia para a empresa, pois, através dele a organização não vai necessitar de treinamentos, visto que um profissional capacitado intera-se rapidamente dos objectivos da organização.

Deve-se pensar em conjunto, comunicando-se com todos da empresa, em todas as áreas e em todos os momentos, focando-se no lucro, na produtividade e no desenvolvimento das pessoas o que Chiavaneto (2009) confirma ao dizer: “A rigor, toda a organização deve estar engajada no processo de recrutar pessoas: trata-se de responsabilidade que deve ser compartilhada por todas as áreas e por todos os níveis.

O processo de recrutamento passa por vários momentos Baylão e Rocha (2014) tais como:

- a) Decisão de Preenchimento de um Cargo e Requisição de Pessoal: o órgão se manifesta mediante a vaga a ser preenchida, seja por abandono da empresa ou

transferência, ou quando surge uma nova vaga. Caso a necessidade de preencher a vaga persistir o órgão ou departamento deve oficializá-la emitindo uma requisição de pessoal devidamente preenchido pelo departamento ou seção solicitante da vaga. A decisão é oficializada por meio de uma espécie de ordem de serviço, geralmente denominada de requisição de empregado ou requisição de pessoal, contendo dados necessários da função para o preenchimento da vaga solicitada.

- b) Definição do Perfil da Função: a requisição deverá conter dados da função, ou seja, requisitos para o preenchimento da vaga. Detalhes envolvidos no documento que dependem do grau de sofisticação existente na área de recursos Humanos.

Escolha do Tipo de Recrutamento de acordo com Aires (2007) há cinco tipos de recrutamento: recrutamento interno, recrutamento externo, recrutamento misto, recrutamento online e os *assessment centers*. Nota-se Chiavenato (2009) inclui o recrutamento on-line (ou site da empresa) no recrutamento externo. Cada um destes tipos de recrutamento apresenta vantagens e desvantagens, cabendo ao gestor e a área de Gestão de Pessoas, analisarem o que é melhor para a empresa, fazer com que as organizações compreendam que não basta apenas definir um perfil e seleccionar, mas fazer uma reflexão sobre o tipo de profissional que se busca, que se deseja para a empresa e decidir qual o tipo mais efectivo para a escolha do candidato a ocupar a vaga. Determinadas fontes de recrutamento são mais eficazes que outras para preencher determinado tipo de cargo.

2.3.3 Tipos de recrutamento

Do ponto de vista de sua aplicação, o recrutamento pode ser interno ou externo.

2.4 Recrutamento Interno

O recrutamento é interno quando a empresa procura preencher determinada vaga ou oportunidade por meio do remanejamento de seus próprios funcionários através de promoção (movimentação vertical), transferidos (movimentação horizontal ou lateral) ou transferidos com promoção (movimentação diagonal). Em geral, o recrutamento interno pode envolver: transferência de pessoal de uma posição para outra, promoções de um nível para o outro, transferências com

promoções de pessoal, programas de desenvolvimento pessoal e planos de carreira de pessoal. (BAYLÃO e ROCHA, 2014)

Segundo Medeiros (2019), O recrutamento interno é um bom meio de recrutamento, pois os indivíduos já são conhecidos e a empresa lhes é familiar. Este tipo de recrutamento constitui, ainda, um procedimento bastante económico e serve para demonstrar que a empresa está interessada em promover seus empregados. Com este tipo de recrutamento o gestor obtém informações mais precisas, a possibilidade de preparação para a promoção e melhoria do moral e das relações internas.

Funcionários motivados contribuem para o equilíbrio e para o bom desempenho da organização. Factores internos e externos, na área organizacional, influenciam o desempenho dos funcionários e o modelo de gestão. Como factores internos, podemos citar: produto ou serviço oferecido, a tecnologia adotada, a estratégia de organização do trabalho, a cultura e a estrutura organizacional. (MEDEIROS, 2019)

2.5 Recrutamento externo

O recrutamento é externo quando a organização procura preencher suas vagas com candidatos externos atraídos pelas técnicas de recrutamento. (BAYLÃO e ROCHA, 2014)

Baylão e Rocha (2014), no recrutamento externo há dois tipos de abordagem: a directa e a indirecta.

- a) Recrutamento Directo é realizado pela empresa sendo ela própria que recorre ao mercado através da mídia (meios de comunicação) através dos quais a divulgação será efetuada, podendo a empresa ser identificada ou não.
- b) Recrutamento Indireto é realizado quando a empresa não possui recursos próprios para efetuar recrutamento e selecção ou ainda quando pretende distanciar-se do processo, a organização opta pelo contacto com empresas especializadas como *headhunters* (caçadores de cabeças) *search* (consultores de pesquisa directa) e consultores de recrutamento.

O recrutamento externo focaliza na busca de candidatos que não fazem parte do quadro, actual de funcionários da empresa. O recrutamento externo funciona com candidatos vindos de

fora. Havendo uma vaga, a organização procura preenchê-la com pessoas estranhas, ou seja, com candidatos externos atraídos pelas técnicas de recrutamento”. (MEDEIROS, 2019)

Entende-se o recrutamento externo como a forma pela qual a organização capta indivíduos no mercado de trabalho ou em fontes específicas. No entanto, existem aspectos positivos e negativos na captação de indivíduos por essa modalidade. Em relação aos pontos positivos, pode ser destacada a renovação do capital humano, outra questão é que a organização aproveita os investimentos de capacitação feitos por outras organizações ou pelo próprio candidato. No que se refere aos pontos negativos, se destacam o tempo e o custo que este processo exige; frustração de funcionários da empresa e redução da lealdade. (MEDEIROS, 2019)

Para realizarmos o recrutamento externo, é preciso despertar o interesse nos candidatos, para atraí-los para o processo selectivo.

Moreno (2022), afirma que o recrutamento externo é um processo mais moroso e dispendioso, mas é uma alternativa quando não existem recursos internos para preencher a(s) vaga(s) em aberto e a organização procura candidatos que preencham os requisitos necessários ao bom desempenho. Este tipo de recrutamento tem a vantagem de introduzir “sangue novo” na organização e assim melhorar os seus quadros, pois aproveita os investimentos feitos anteriormente em termos de formação.

No entanto, tem a desvantagem de ostentar custos muito elevados relacionados com o processo Recrutamento e Selecção e com a atribuição de remunerações demasiado elevadas para atrair os melhores profissionais. Além disso, constitui um motivo de desmotivação para os colaboradores que já desempenham funções na organização e que não foram tidos em consideração para ocupar uma posição hierárquica superior. (MORENO, 2022)

2.6 Gestão de recursos humanos

A gestão de RH consiste no planeamento, organização, desenvolvimento, coordenação e controlo de técnicas capazes de promover o desempenho eficiente das pessoas, ao mesmo tempo que a organização constitui o meio que permite às pessoas que colaboram com esta alcançar os objetivos individuais relacionados direta ou indiretamente com o trabalho, sendo o seu objetivo último a construção de organizações melhores, mais rápidas, pró-ativas e competitivas (RIBEIRO, 2020).

A globalização, a desregulação e as rápidas mudanças tecnológicas que se fazem sentir na actualidade trouxeram novas formas de pensar e ver o mundo, incluindo no seio organizacional, exigindo a criação de uma nova forma de planeamento estratégico nas empresas, de forma a promover a eficácia e eficiência organizacional e é assim que nasce o conceito de Gestão de Recursos Humanos (RIBEIRO, 2020).

Para Ribeiro (2020), o ser humano é um recurso presente nas organizações, sendo os GRH uma forma de gerir as pessoas que trabalham numa empresa, assegurar os seus direitos, deveres e promover formas destas trabalharem de forma segura e produtiva.

A avaliação do desempenho dos funcionários consiste no desenvolvimento da estratégia que permita avaliar a prestação dos indivíduos e verificar se esta se encontra de acordo com os objectivos estratégicos da empresa. A avaliação de desempenho pode ser útil a vários níveis uma vez que permite verificar se o recrutamento foi eficaz, analisar o contributo do funcionário para o alcance dos objectivos da empresa, verificar se o sistema de remuneração é eficiente, identificar necessidades de formação e identificar o potencial ou não nos funcionários. (RIBEIRO, 2020)

Para Ribeiro (2020), deste modo e com base neste *feedback* a avaliação de desempenho pode apoiar na determinação e desenvolvimento de uma política apropriada às necessidades da organização.

A formação e desenvolvimento de competências é uma das ferramentas mais importantes para a gestão eficiente. As organizações sofrem mudanças constantemente, e para isso é necessário que os seus colaboradores acompanhem essas mesmas mudanças, sendo a formação e desenvolvimento de novas competências um caminho a seguir. Actualmente existe muita competitividade no mercado de trabalho, nomeadamente na área das Tecnologias de Informação (TI), logo as organizações têm de assegurar a sua sobrevivência, e quanto mais qualificada for a mão-de-obra maior será a resposta a novos desafios. (RIBEIRO, 2020)

Chiavenato (2014), a gestão de carreiras e retenção de pessoal é um plano que permite a evolução e desenvolvimento dos colaboradores, com o objectivo destes puderem continuar a contribuir de forma positiva para o alcance dos seus próprios objectivos bem como os da empresa, é papel dos RH assegurar que isto aconteça. Na área da TI aposta-se bastante na formação dos seus colaboradores, variando o intervalo de tempo que dura esta formação o que, inequivocamente, traz custos à empresa, logo é necessário assegurar a qualidade da formação bem como garantir que os formandos fiquem o máximo tempo na organização que os formou. Muitas organizações

despendem muito dinheiro para o treino de um novo candidato, por vezes estas contratações falham, sendo gasto um grande investimento em tempo e dinheiro.

O acolhimento e integração é um processo que, tal como o nome indica, cria formas do colaborador se sentir parte integrante e importante da empresa em que se insere. O objetivo principal é acolher, orientar e integrar o candidato na organização. No processo de integração é importante que o colaborador obtenha não só as competências desejadas, mas também motivação e desejo de continuar na empresa (CHIAVENATO, 2014).

É importante referir que o processo de integração e acolhimento está dependente de tempo, adaptação e aprendizagem. O planeamento ou a chamada gestão administrativa de RH pode ser caracterizada como planeamento adequado dos recursos humanos, que assenta no desenvolvimento de competências que permitam responder às mudanças que ocorrem no contexto organizacional. O planeamento consiste na previsão daquelas que possam vir a ser necessidades futuras de uma organização. (RIBEIRO, 2020)

Envolve um alto nível de conhecimento organizacional e do mercado que o rodeia, tanto ao nível do presente como o futuro.

A Gestão de Recursos Humanos necessita de planeamento, desenvolvimento, coordenação e práticas que promovam o desempenho eficiente e assertivo, na medida em que favorecem e apoiam a estratégia de negócio da organização e não trazem custos de estrutura desnecessários. (RIBEIRO)

Os Recursos Humanos são assim um pilar para o sucesso de uma organização. Ribeiro (2020) afirma que devido às organizações procurarem cada vez mais, melhorar os seus resultados para assim vingar no mercado, a gestão de pessoas torna-se cada vez mais importante como estratégia da organização, para assim poder ser possível o desenvolvimento de métodos que promovam o alcance de objectivos organizacionais.

No caso da organização em estudo, o principal foco no desenvolvimento do projecto é a área do recrutamento.

As organizações percebem que para prosperar e crescer precisam atrelar seus objectivos às necessidades de seus parceiros, portanto, concebem seu pessoal como criadores de inovação dentro da empresa e suas necessidades. As pessoas sentem uma necessidade de obter reconhecimento sobre o investimento despendido na otimização da execução de suas tarefas para continuarem investindo esforços na organização. (SANTOS, 2006)

A gestão de pessoas é como uma lente que auxilia a perceber a realidade em sua totalidade e complexidade, ajudando a tornar transparente as relações e situações subjacentes à compreensão dos leigos no assunto. É uma função que inclui as pessoas como agentes de processo de produção da organização, dá ênfase em como se deve trabalhar e como pensar instrumentos e práticas de gestão, com base nesses mesmos processos e reforça a idéia da importância da conciliação das expectativas e interesses individuais e organizacionais sabendo-se que essas expectativas devem ser continuamente construídas. (SANTOS, 2006)

2.7 Organização

O principal desafio das organizações hoje, é o aparecimento da competitividade no mercado globalizado e de muita incerteza. O crescimento das novas tecnologia torna, a inovação uma constante na produção de bens e serviços e se esta não for incentivada dentro das organizações através do uso de capital intelectual, dificilmente seguir-se-á no mercado. (TEIXEIRA, 2011).

Pode-se afirmar que, a necessidade de reunir indivíduos com conhecimentos distintos contribui igualmente para a inclusão e o associativismo das pessoas. Surgem assim as organizações e a necessidade de as gerir, combinando com as funções da gestão, princípios, métodos, papéis dos gestores e leis já referenciadas por vários autores, também, questões relacionadas com a estrutura organizativa da empresa e as implicações no desempenho organizacional.

A organização como uma das principais funções da gestão é parte do processo administrativo. Neste sentido, organização significa o acto de organizar, estruturar e integrar os recursos e os órgãos incumbidos da sua administração e estabelecer relações entre eles e atribuições de cada um deles.

Segundo Tamo (2006), organização consiste em adequar a entidade material com a social, ou seja, dotar a entidade técnica-social dos recursos materiais e imateriais necessários. Ou é a forma de distribuir a autoridade, o trabalho e os recursos pelos elementos da empresa de modo a que estes possam atingir eficientemente os objectivos propostos.

Organização é como uma composição de pessoas e recursos organizacionais com finalidade de alcançar algum propósito compartilhando através da divisão do trabalho, integrado por processo de decisão baseados em informações continuamente através do tempo. (GALBRAITH,)

Teixeira (2011), assim como Reis e Silva (2012) defendem que as funções planeamento e organização são fundamentais mas não suficientes, por si só não traduzem acção. Mas a acção empresarial só se alcançará combinando com outras funções e princípios da gestão.

Baseando-se nas ideias de Reis e Silva (2012) esta função, define as tarefas que devem ser efectuadas, as relações e interacções entre pessoas e grupos e a quem compete a tomada de decisão.

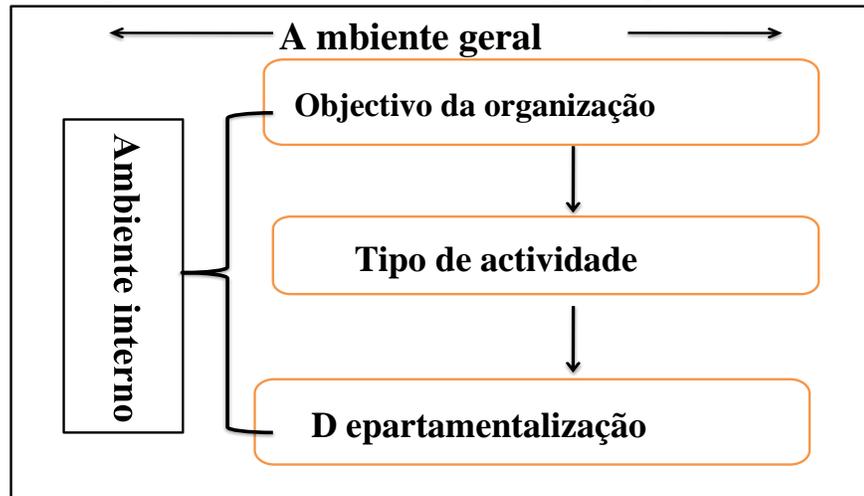
2.8 Processo da organização

O processo da organização desenvolve-se tendo em conta as condicionantes do ambiente externo e interno que envolve a empresa e compreende fundamentalmente três aspectos. Em primeiro lugar, há que considerar os objectivos da organização e determinar o tipo de estrutura organizativa que melhor se adapta. Depois, há que definir o tipo de funções ou actividades necessárias para o efeito. Finalmente, reagrupam-se as funções que apresentam algumas similaridades, com base num critério considerado relevante para o efeito. Daqui surgirá um número de departamentos, cada um dos quais estabelecido para desenvolver a actividade correspondente a uma função ou a um grupo restrito de funções (TEIXEIRA, 2011).

Resumidamente este processo está representado na figura abaixo.

Ilustração 1 Processo da Organização

Figura 1.2 - Processo da organização



Fonte: Adaptado de Teixeira (2011)

Myers (2012), sustenta que, a performance da organização é o resultado da interacção da estratégia, estrutura e comportamento individual. Desta forma, a organização da empresa define a sua estrutura e varia de empresa para empresa. Surge assim a necessidade de abordar a estrutura organizativa, numa perspectiva científica partindo da divisão do trabalho.

CAPÍTULO 3- PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Inicialmente, a pesquisa buscou compreender o que é o sistema electrónico para o anúncio e recrutamento de pessoal e quais as suas implicações na contemporaneidade. Para tanto, a pesquisa qualitativa, bibliográfica e descritiva foi a utilizada. Empregou-se a pesquisa qualitativa, pois ela não se preocupa com o aprofundamento numérico, mas sim com o aprofundamento de uma realidade social. Através da pesquisa qualitativa, explora-se com profundidade o problema em questão.

Para Gil (2008, p. 50) A pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. A principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no facto de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenómenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar directamente.

Logo, a pesquisa bibliográfica permitiu maior conhecimento e aprofundamento ao assunto abordado, na medida em que se utilizaram livros, artigos científicos e o meio eletrônico para a sua formulação. Já a pesquisa descritiva serviu para identificar quais factores estão interligados com o desenvolvimento da tecnologia e, também, o que contribuiu para a sua utilização no país, especialmente na administração pública (GIL, 2008).

Posteriormente, para entender melhor a dinâmica sobre a implementação do sistema electrónico para o anúncio e recrutamento de pessoal na Fadário Muteka, foram realizadas entrevistas estratégicas com pessoas responsáveis, como Directores de diferentes sectores, com o objectivo de se obter visões de diferentes departamentos, bem como garantir a precisão dos dados.

No total foram realizadas 2 entrevistas.

Neste sentido, as entrevistas garantiram a integridade e a relevância dos dados na pesquisa. Ademais, para Gil (2008), a entrevista tal como foi realizada, é uma forma de interação social, baseada em um diálogo assimétrico, que buscou coletar dados com os entrevistados, fontes de informações.

Desta forma, a tenra idade da utilização do sistema electrónico para o anúncio e recrutamento de pessoal nas Instituições Públicas, leva a uma carência de referências sobre o mesmo.

Também foi realizada a aplicação de questionário para os funcionários, ora usuários do sistema electrónico para o anúncio e recrutamento de pessoal, como técnica qualitativa de investigação utilizada, com a finalidade de relacionar a dinâmica efectiva do sistema com os servidores (GIL, 2008).

A partir do questionário, buscou-se abranger a maior quantidade de pessoas possíveis, para compreender se o sistema electrónico para o anúncio e recrutamento de pessoal, estará de acordo com o princípio da Eficiência da Administração Pública. Para tanto, as perguntas formuladas

buscaram compreender se o sistema electrónico para o anúncio e recrutamento de pessoal:

- a) Tornará o trabalho mais produtivo;
- b) Fará com que o trabalho obtivesse melhoras em indicadores como agilidade, desempenho e transparência;
- c) Ocasionará melhor desempenho com o menor dispêndio.

Ademais, no próprio questionário foi deixada uma questão em aberto para que os usuários do sistema electrónico para o anúncio e recrutamento de pessoal pudessem deixar críticas, elogios, sugestões, enfim, o que os usuários tivessem vontade de expor. Tal espaço foi fundamental para o enriquecimento dos dados. Com relação à aplicação do questionário aos usuários do sistema electrónico para o anúncio e recrutamento de pessoal, através dos dados apresentados.

3.1 Caracterização da empresa

Este estudo realizou-se na Fadário Muteka que é uma Instituição Pública com objectivo de contribuir qualitativamente, para melhorar a estrutura organizativa e o seu desempenho, criando uma estrutura organizativa mais consistente.

A Fadário Muteka- E.P. iniciou a sua actividade em 2003, isto é, a 20 anos na província da Huambo. O objectivo é de ajudar a comunidade da Província a se capacitar nas mais variadas áreas de conhecimento.

Estando sedeadada no município do Huambo, província da Huambo, a Fadário Muteka foi crescendo no sentido de se munir de cada vez mais fontes de recursos e competências autosuficientes, que lhe permitiram estar actualmente, numa posição de conforto e referência, na área de formação técnica. (MUTEKA, 2023)

Actualmente a empresa posiciona-se como uma das referências no mercado de formação técnica e profissional na província do Huambo.

3.2 Missão, visão e valores

3.2.1 Missão

Contribuir para a elevada qualidade da formação profissional, através da formação pedagógica dos principais agentes da formação, procurando introduzir factores de inovação nas estratégias e metodologias de intervenção, que possam conduzir a uma maior adequabilidade aos diversos públicos.

3.2.2 Visão

Promover actividades com extrema qualidade e aperfeiçoamento para os seus formandos, na concepção de elaboração de programas e de materias pedagógicos, no campo de investigação e de experimentação de ampla oferta.

3.2.3 Valores

Esta estrutura integra diversos modelos de cursos autónomos, possibilitando assim que cada formando possa assim melhorar e que corresponda às suas necessidades específicas de formação.

3.3 Objectivos estratégicos

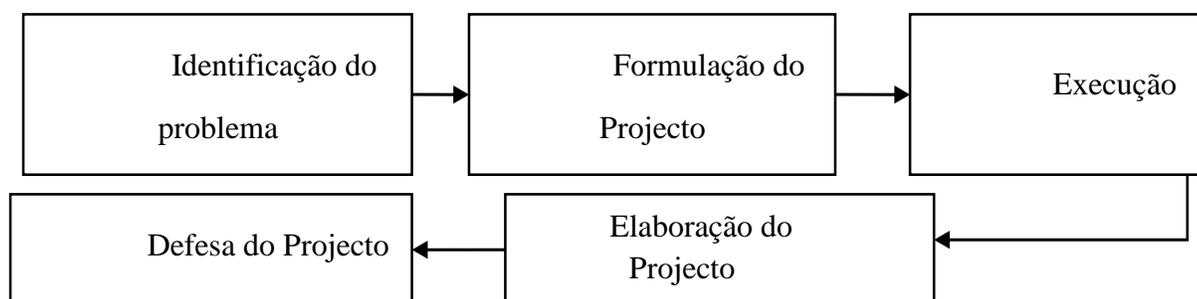
2. Ser o maior centro de formação de cursos profissionais da Província em todos os tempos.
3. Ter os materiais adequados para as aulas práticas dos respectivos cursos, com a finalidade de darmos uma formação com qualidade e eficácia, para os nossos formandos.
4. Incentivar a criatividade.
5. Apresentar projectos nos quais, os alunos são responsáveis pela construção do conhecimento.

3.4 A pesquisa

O objectivo da pesquisa foi alcançado devido as ferramentas metodológicas, desde a recolha da informação científica por intermédio de técnica de revisão bibliográfica ou revisão das literaturas científicas. No estudo empírico, utilizou-se o método hipotético-dedutivo com finalidade de atingir os objectivos da pesquisa e segundo Marconi e Lakatos, (2003) é um método que parte de um problema teórico, tem várias soluções provisórias e é submete-la numa crítica para eliminar o erro e pode surgir um novo problema que envolve as diferentes fases da pesquisa, conforme a figura 2.3.

Aplicou-se as técnicas de recolha de informação empírica no caso os questionários e entrevistas, que se adequa na análise qualitativa e quantitativa do estudo realizado. Também

Ilustração 2 fases do método hipotético-dedutivo.



Fonte: Autor (2023)

Aplicou-se as técnicas de recolha de informação empírica no caso os questionários e entrevistas, que se adequa na análise qualitativa e quantitativa do estudo realizado. Também foram aplicados os métodos descritivo e explicativo na análise e processamento dos resultados com a utilização do pacote estatístico SPSS versão 23. O que facilitou a análise dos resultados.

3.5 População e amostra

De acordo com o Departamento dos Recursos Humanos a Fadário Muteka E.P emprega 57 trabalhadores, dos quais, 20 foram inquiridos e 2 foram entrevistados. Estes números correspondem à amostra em estudo.

3.6 Análise de resultados

Como já mencionado, a implantação do sistema electrónico para o anúncio e recrutamento de pessoal visa construir uma infraestrutura que integre os documentos e os processos dos órgãos da Fadário Muteka, centralizando os serviços em um único portal e garantindo melhores serviços aos cidadãos.

Gráfico 1 Mostra a percentagem em que cada funcionário se encaixa



Fonte: Elaborado pelo autor

Este gráfico, mostra que 60% dos inqueridos prefer não responder quanto a área em que está vinculado, 27% está no Departamento Administrativo e 13% está no Departamento de Finanças.

gráfico 2 : Mostra a percentagem de funcionários que trabalhavam numa empresa que já tinha implementado o SEAR



Fonte: Elaborado pelo autor

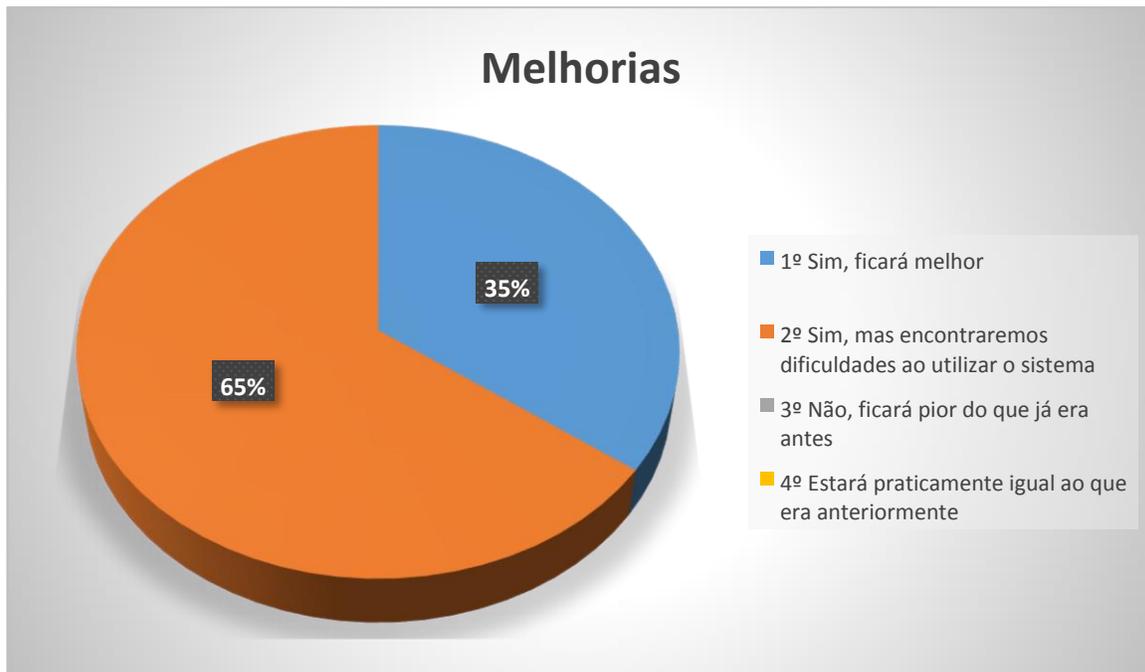
Gráfico 3:



Fonte: Elaborado pelo autor

Dos 20 inqueridos, 80% afirma que não conhecem e não tiveram acesso ao SEAR e 20% afirma que sim conhecem e tiveram acesso ao sistema. A empresa terá que treinar os seus colaboradores para que estes venham se familiarizar com as novas tecnologias e que consigam tirar maior proveito do mesmo.

Gráfico 4 Indicador de Melhoria



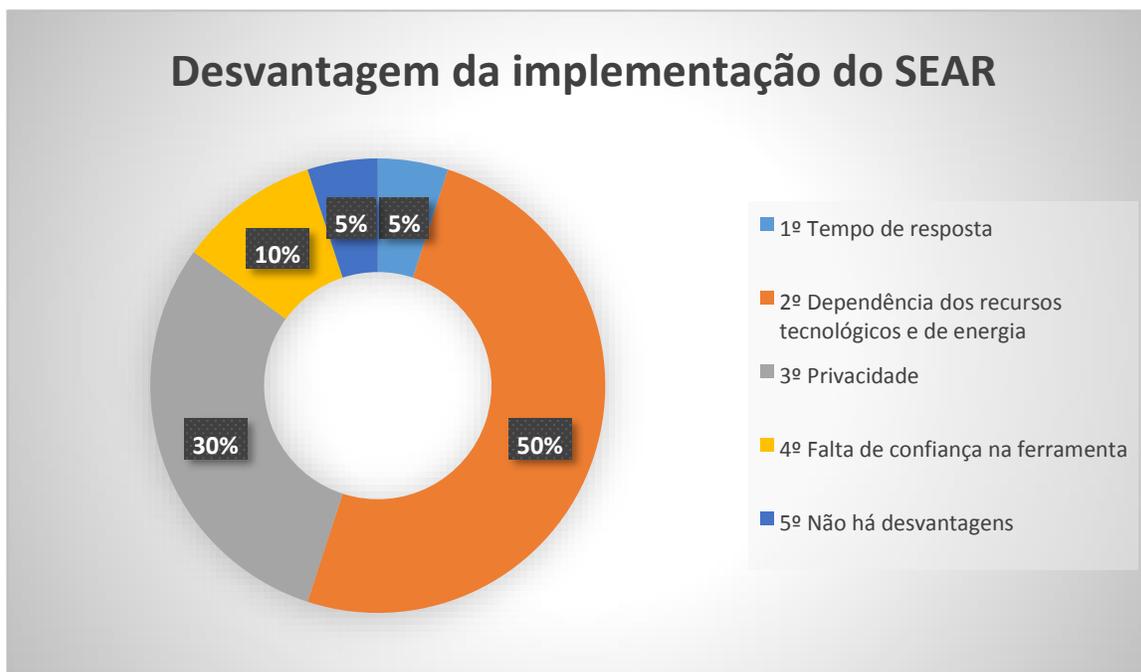
Fonte: Elaborado pelo autor

Os inqueridos abordaram a melhoria dos procedimentos com a utilização do SEAR. Os inqueridos também afirmaram que a tramitação dos processos com o SEAR se tornará mais ágil, além de reduzir o tempo na tramitação. A questão 7 questiona a rapidez, confiabilidade, economia, facilidade, recuperação da informação dos processos, transparência no procedimento.

Confiar no SEI significa que os servidores acreditam no sistema e em suas funcionalidades. A segurança das informações, bem como a privacidade dos processos também se incluem na noção de confiança, mostrando-se assim características chaves no alcance da eficiência na Administração Pública

Apesar da pesquisa demonstrar que 35% dos inqueridos, afirma que haverá melhoria com a implementação do sistema, 65% dos inqueridos também responderam que sim, mas encontraram dificuldades com a implementação do SEAR. Então a empresa tem que capacitar os funcionários, de modo que eles conseguem se adaptar, face as novas tecnologias, para poderem dar respostas as actividades por eles executadas.

Gráfico 5 Indicador de desvantagem da implementação do sistema



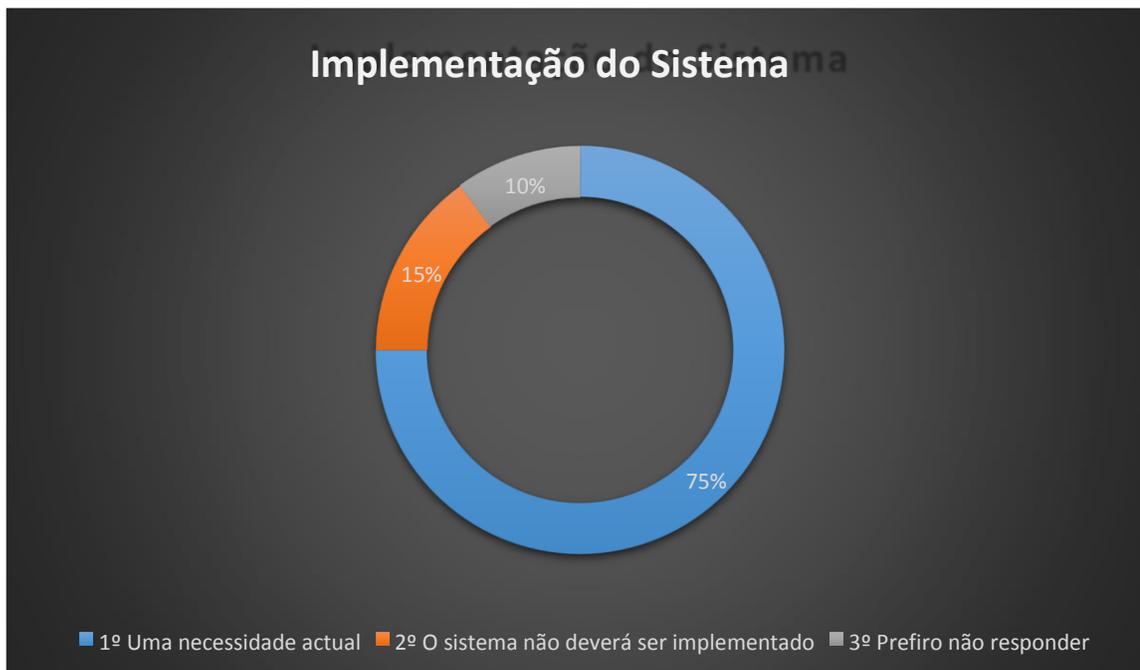
Fonte: Elaborado pelo autor

O que se percebe, portanto, é um grande número de reclamações que diz respeito a factores externos ao próprio SEAR, como é o caso da dependência de energia eléctrica e a falta de privacidade. No que tange à energia eléctrica ou outros recursos tecnológicos, a desvantagem é que quando ocorre uma queda, não se consegue acessar o sistema, o que faz com que o usuário perca tempo. Tal facto não ocorre em processos manuais. Além disso, muitos usuários demonstram insatisfação no quesito privacidade do SEAR.

Apesar de um processo poder ser marcado como “sigiloso”, por padrão os processos ficam acessíveis e visíveis dentro de várias unidades por onde os mesmos tramitam. A falta de confiança na ferramenta, embora relatada por alguns usuários, não é um número tão significativo, eis que apenas 10% dos inqueridos demonstram tal indicativo.

O questionário fechado, apesar da sua grande importância para se ter um panorama geral da ferramenta, não consegue aprofundar as peculiaridades da ferramenta. Isto porque proporciona resultados objectivos, os quais ficam amarrados aos itens disponibilizados pelo pesquisador. Na prática, os itens podem não refletir a realidade pesquisada, ou ainda, ter significados diferentes para cada sujeito pesquisado. (GIL, 2008)

gráfico 6 Indicador sobre a implementação do Sistema



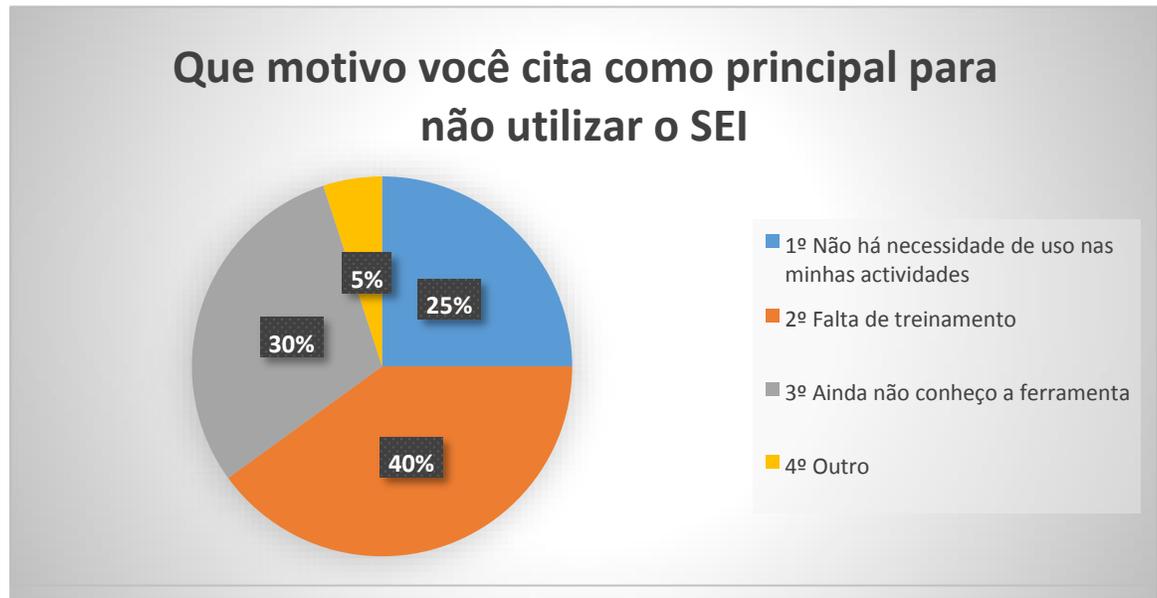
Fonte: Elaborado pelo autor

Para Nascimento (2017), a necessidade de implementação do SEI decorre, principalmente, pela necessidade de gerir uma enorme quantidade de informações típicas do mundo moderno, o qual está cada vez mais acelerado e globalizado. Ademais, a implementação do SEI vai de encontro com a reflexão de Santos (2010), que afirma que as novas tecnologias possibilitaram a redução do tempo e do espaço. Assim, um sistema como o SEI é uma necessidade da vida contemporânea, a qual necessita de mecanismos que gerenciem a instantaneidade das informações.

A maioria dos colaboradores apontam melhoramentos com a implementação do SEI, apesar de haver uma ínfima parcela insatisfeita. A tenra idade do SEI na instituição pode ser o motivo para a insatisfação de alguns servidores, bem como a falta de experiência de alguns usuários no SEI.

Conforme o gráfico acima, 80% dos servidores acham o SEI muito bom, 15% bom e 5% regular. Foi questionado ainda para os usuários do sistema a opinião deles sobre a

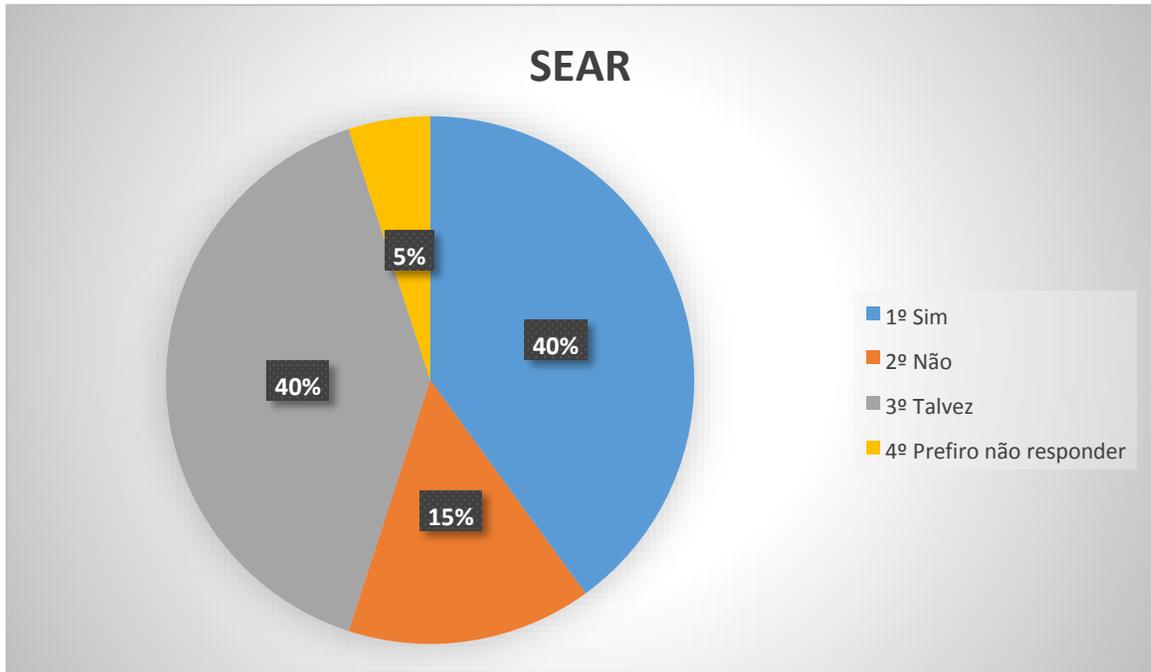
gráfico 7 : Indicador sobre avaliação geral do SEAR



Fonte: Elaborado pelo autor

implantação do SEAR na Fadário Muteka e a resposta foi consonante com os indicadores já expostos, pois 75% dos funcionários acreditam que o sistema é actualmente uma necessidade. Conforme o gráfico acima, 40% dos colaboradores afirmam que a falta de treinamento, é um dos motivos que fariam com que não usassem o SEI, 30% dos colaboradores dizem não conhecer a ferramenta, 25% dizem que não há necessidade nas actividades em que atuam e 5% dos funcionários alegam outros motivos.

gráfico 8 - Caso o motivo citado por você fosse atendido em sua resolução, teria interesse em utilizar o SEAR



Fonte: Elaborado pelo autor

Dos 20 funcionários inqueridos, 40% afirma que caso o seu motivo fosse atendido teriam interesse em utilizar o SEAR, 40% afirma que talvez utilizariam o sistema, 15% diz que não utilizar o sistema e 5% preferem não responder a questão.

4 PROPOSTA DE SOLUÇÃO

a) Automatização do sistema de tratamento de dados: Com a automatização do sistema, evitar-se-á o tratamento dos dados de forma manual, facilitando assim à busca da informação na base de dados do sistema e a identificação do pessoal na mesma. O sistema possibilitará privilegiar os funcionários com as respetivas funções nas respetivas áreas, especificando os limites das suas actividades.

b) Capacitação dos funcionários: O mundo de hoje é voltado cada vez mais às tecnologias de tratamento dos dados e ao digital, para uma solução mais rápida, confiável e com pouca probabilidade em se cometer erros, uma vez realizada uma boa análise do sistema.

c) Identificar o pessoal adequado e formado, para a área: Neste sentido, a remodelação informatizada do sistema capitalista, passou a definir um novo estilo de vida da sociedade contemporânea. O que ultimamente tem garantido o sucesso de grandes empresas, e melhorando no estilo de trabalho de muitos funcionários . tornando o processos que antes eram realizados, a ser realizados de forma electrónica.

Sendo assim, a nossa proposta de solução, passa necessariamente pela Implementação de um sistema electrónico para o anúncio e recrutamento de pessoal.

d) Investir nos meios de trabalho: De antemão, a pesquisa averiguou que a implantação do Sistema Electrónico para o Anúncio na Fadário Muteka possibilitará melhor transparência e rapidez das operações, sendo que, a grande maioria dos processos internos da Instituição, actualmente serão feitos de forma digital. Permitir com que o funcionário administrativo tenha acesso à sua informação, independentemente da sua localização.

5. CONCLUSÕES

Deste modo, o Sistema Electrónico para o Anúncio e recrutamento é mais do que uma ferramenta implementada em vários sectores públicos, mas sim faz parte de um novo estilo de vida, o qual está sendo implementado na sociedade contemporânea desde o século XX, através do desenvolvimento do microprocessador, juntamente com a TI.

O Sistema Electrónico para o Anúncio e recrutamento na Fadário Muteka englobará actividades diversas como aquisições de bens e serviços, actividades nos departamentos. Ademais, os departamentos de recursos humanos, dentre outros também utilizaram o Sistema Electrónico para o Anúncio para a execução de suas actividades. A eficiência analisada na pesquisa, diz respeito à “economicidade, redução de desperdícios, qualidade, rapidez, produtividade e rendimento funcional”, ou seja, no modo de fazer correcto e com melhor custo-benefício. Ademais, no campo também buscou analisar se o Sistema Electrónico auferia benefícios para a população e aos usuários (efectividade).

Apesar da eficiência do Sistema Electrónico para o Anúncio e recrutamento estar comprovada na pesquisa, uma análise das respostas abertas do questionário, juntamente com as respostas obtidas nas entrevistas, insinuam a eficiência do Sistema Electrónico para o Anúncio com ressalvas. Ademais, a tenra idade do Sistema Electrónico para o Anúncio e recrutamento na Fadário Muteka faz com que muitos servidores ainda não estejam adaptados a ele.

Também é importante destacar, nos questionamentos quanto ao uso, das respostas abertas do questionário, também é possível visualizar alguns descontentamentos com a ferramenta. Nos comentários, alguns participantes questionam o facto do Sistema Electrónico para o Anúncio aumentar o trabalho dos funcionários, uma vez que agora eles terão de montar os processos e seguir o procedimento do sistema, coisa que actualmente não é feito por eles, já sobrecarregados com as actividades.

Outras críticas também expostas nas questões abertas, dizem respeito à privacidade do Sistema Electrónico para o Anúncio e recrutamento, em que boa parte dos participantes do questionário não confiam no sistema quanto às suas informações pessoais e processos sigilosos. O facto de vários servidores poderem acessar o mesmo processo também contribui para a privacidade ser questionada.

Outra insatisfação recorrente no questionário são os procedimentos que ainda não existem no Sistema Electrónico para o Anúncio e recrutamento, reiterados também nas entrevistas. Algumas atribuições dos processos físicos não estarão incorporados pelo sistema, o que é visto como um ponto negativo por participantes da pesquisa. Também há reclamações quanto à facilidade de uso e intuitividade. No questionário, também ficou demonstrado que alguns funcionários sentem que deve existir a necessidade de cursos de treinamento e capacitação quanto ao uso da ferramenta.

Apesar dos descontentamentos e problemas detectados na pesquisa, o que se verifica é que no geral, o Sistema Electrónico para o Anúncio e recrutamento melhorará a vida dos funcionários, sendo que 75% dos funcionários acham o Sistema Electrónico para o Anúncio e recrutamento

„muito bom“, „bom“ ou „regular“. Na prática, isso quer dizer que o Sistema Electrónico para o Anúncio é uma ferramenta efectiva, pois auferirá benefícios para os seus usuários e para a população como um todo. Tal constatação é vislumbrada não apenas na avaliação geral do Sistema Electrónico para o Anúncio e recrutamento, como também, nos indicadores pesquisados.

Os maiores elogios da ferramenta dizem respeito à diminuição do uso do papel e insumos, reduzindo inclusive o espaço que os papéis ocupavam. A redução do uso de malotes também foi abordada. A rapidez e o ganho de tempo em várias funções administrativas foram também apontados como uma das grandes melhorias do sistema na Fadário Muteka.

Conclui-se, portanto, que o Sistema Electrónico para o Anúncio e recrutamento comprovadamente é uma ferramenta que está adequada com o princípio da eficiência no trabalho, na medida em que haverá uma melhoria no custo-benefício na tramitação dos processos na Fadário Muteka. A implantação do Sistema Electrónico para o Anúncio e recrutamento trará economia para a instituição em várias esferas, entre eles: tempo, dinheiro, utilização de papel e insumos.

A implantação do Sistema Electrónico para o Anúncio e recrutamento na Fadário Muteka trará mais rapidez nos processos administrativos, reduzindo desperdícios e garantindo melhor produtividade e rendimento funcional para os funcionários. Ademais, a insatisfação de muitos funcionários decorre pelo tempo hábil de implementação do Sistema Electrónico para o Anúncio e recrutamento na Fadário Muteka, dado que ainda haverá usuários que não se adaptaram ao sistema, com muita facilidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFIA

- ALMEIDA, Eliézer. **A implantação do sistema eletrônico de informações na UTFPR: uma visão a partir do princípio da eficiência na Administração Pública.** 2019
- BAYLÃO, André Luis da Silva; ROCHA, Ana Paula de Sousa. **A Importância do Processo de Recrutamento e Seleção de Pessoal na Organização Empresarial.** 2014
- CALDEIRA, Carlos Pampulim. **Introdução aos sistemas de gestão de informação.** 2011
- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração.** 3ª Edição. São Paulo. 2010
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** São Paulo. 2014
- FREITAS, Alfredo: **Faça um planejamento de recursos humanos e tenha mais eficiência na empresa.** 2017.
- MEDEIROS, Morgana Figueiredo. **Recrutamento e seleção de pessoas: métodos e técnicas que podem ser utilizados por profissionais de recursos humanos.** 2019
- MORENO, Catarina André do Nascimento: **Impacto das práticas de gestão de recursos humanos no desempenho organizacional: pesquisa bibliométrica dos artigos publicados durante o primeiro ano da pandemia COVID-19** Lisboa. 2022.
- NASCIMENTO, Paulo Roberto da Silva. **Impactos da implantação do sistema eletrônico de informação (SEI): estudo de caso da Universidade de Brasília.** 2017
- NGÚVULO, Sebastião. **Conceção de um sistema informático de gestão do pessoal do ISCED – Cabinda.** 2016
- REIS, Felipa Lopes dos. e SILVA, Maria João Rosa. **Princípios de Gestão: Com Exemplos Práticos e Casos de Estudos.** 1ª ed. Lisboa. 2012

RIBEIRO, Gonçalo Galvão Cruz. **Sistema de informação de suporte ao recrutamento e seleção de candidatos na área de consultoria.** 2020

SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal.** Rio de Janeiro. 2010

SANTOS, Adriana Marques. **Gestão de pessoas por competências mapeamento das competências gerenciais: Caso TCU, Brasília/DF.** 2006.

TEIXEIRA, Sebastião . **Gestão das Organizações, 3ª ed.** Lisboa. 2013

ANEXOS

ANEXO A: Questionário aplicado para o uso do Sistema Electrónico de Anúncio e Recrutamento

1. Perfil do Entrevistado:

Género	Masculino <input type="checkbox"/> Feminino <input type="checkbox"/>	Idade:
Habilitações Literárias	Inferior ao Ensino Médio <input type="checkbox"/> Técnico Médio <input type="checkbox"/> Bacharelato <input type="checkbox"/> Técnico Superior <input type="checkbox"/> Mestrado <input type="checkbox"/> Doutoramento <input type="checkbox"/>	
Tempo de serviço:		

2. Qual a resposta que mais se encaixa quanto ao sector onde você está lotado?

- a) Departamento Administrativo.
- b) Departamento de Finanças.
- c) Prefiro não responder

3. Você já trabalhava num outra Empresa onde já há implementação do SEAR , antes da Fadário Muteka?

- a) Sim
- b) Não

4. Você já conhece ou teve acesso ao Sistema Electrónico de Anúncio e Recrutamento?

- a) Sim
- b) Não

Caso sua resposta seja “sim”, responda as questões 5 a 10; caso a resposta seja “não”, responda as questões 12 e 13.

5. Como é feita a gestão de documentos da Fadário Muteka, sem a implementação do Sistema Electrónico de Anúncio e Recrutamento não era totalmente informatizada. Você notaria melhorias no tratamento de documentos após a implementação?

- a) Sim, ficará muito melhor.
- b) Sim, mas encontraremos dificuldades ao utilizar o sistema.

ANEXO B: ROTEIRO DE ENTREVISTA

- 1. Em sua opinião, o SEI pode atender às necessidades institucionais de forma completa?**
- 2. Ou há processos que não poderão ser implementados na ferramenta?**
- 3. A implementação do SEI corresponderá às expectativas da Instituição?**
- 4. Quais serão as principais barreiras enfrentadas no processo de implementação?**
- 5. Como você vê a aceitação dos usuários em relação ao SEI actualmente?**
- 6. Existe um cronograma de treinamento para os usuários na utilização do SEI?**