



Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais

Mestrado em Gestão

Área de especialização | Recursos Humanos

Dissertação

**Recrutamento e seleção na Administração Pública de São
Tomé e Príncipe- Dificuldades e propostas de melhoria**

Helga Neyda Botelho da Silva Bernado Pereira

Orientador(es) | José Biléu Ventura
Nuno de Salter Cid

Évora 2023



Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais

Mestrado em Gestão

Área de especialização | Recursos Humanos

Dissertação

**Recrutamento e seleção na Administração Pública de São
Tomé e Príncipe- Dificuldades e propostas de melhoria**

Helga Neyda Botelho da Silva Bernado Pereira

Orientador(es) | José Biléu Ventura
Nuno de Salter Cid

Évora 2023



A dissertação foi objeto de apreciação e discussão pública pelo seguinte júri nomeado pelo Diretor da Escola de Ciências Sociais:

Presidente | Célsio Quaresma (Universidade de Évora)

Vogais | José Biléu Ventura (Universidade de Évora) (Orientador)
Maria de Fátima Oliveira (Universidade de Évora) (Arguente)
Marta da Conceição Soares da Silva Cruz Silvério (Universidade de Évora)

Dedicatória

Dedico este trabalho à minha querida mãe, quem sempre me deu força e coragem para o estudo, mesmo sabendo das barreiras a enfrentar. A dedicatória é extensiva ao meu marido, às minhas três filhas, Raquel Pereira, Sofia Pereira e Patrícia Pereira e ao meu pequeno David Pereira que sempre serviram e servirão de inspiração e determinação para o início e finalização deste trabalho como também dos desafios que aparecerão no percurso futuro da minha vida.

Resumo

O presente trabalho de dissertação tem como propósito analisar o processo de Recrutamento e Seleção na Administração Pública de São Tomé e Príncipe, no que respeita aos concursos públicos para provimento na categoria de técnico superior de 3.^a classe (TS3), identificar e mapear os requisitos de admissão estabelecidos para o efeito, identificar os mais usados e perceber o seu devido cumprimento, na garantia da igualdade para todos candidatos, assim como, da transparência no ato da aplicação pelos serviços responsáveis. Também foi objetivo identificar as dificuldades de aplicação do procedimento de Recrutamento e Seleção no processo do concurso em causa e fazer propostas de melhoria que poderão ser extrapolados para outras carreiras.

O estudo recorre à pesquisa exploratória e descritiva, integrando a abordagem qualitativa e quantitativa através da aplicação de um questionário e da análise documental como ferramentas de recolha de dados. Dos resultados alcançados constatou-se que o processo de R&S para o provimento de TS3 praticado na AP de STP é realizado com base na Lei nº 2/2018, Revisão à Lei nº 5/97 de 5 de março Estatuto da Função Pública (EFP), que determina a obrigatoriedade de concurso público para ingresso na AP de STP (artigos 20.º ,n.º2, e 63.º , n.º1, do EFP), estabelece 5 requisitos gerais para a admissão a concurso (artigo 205.º, n.º 3, do EFP) e 1 requisito especial quanto ao recrutamento para a categoria em causa (artigo 69.º, n.º 1,c do EFP).

Destaca-se que não há o cumprimento integral das obrigações estabelecidas no EFP para o processo de procedimento de R&S, o que conduz a dificuldade de sua aplicação e reflete-se na conduta e na credibilidade da AP de STP. Para mitigar esta situação foram propostas algumas melhorias de entre as quais se salientam o cumprimento rigoroso do estatuído no EFP para o processo de procedimento de R&S, a integração de seleção por cargo, e a revisão a curto prazo do referido Estatuto.

Palavras-chave: Recrutamento e Seleção, Administração Pública, Concurso Público, Igualdade e transparência

Abstract

Recruitment and Selection in Public Administration in São Tomé and Príncipe – Difficulties and proposals for improvement.

The present dissertation work aims to analyse the process of Recruitment and Selection in the Public Administration of São Tomé and Príncipe, with regard to public tenders for provision in the category of senior technician of 3rd class (ST3), identify and map the admission requirements established for this purpose, identify the most used and understand their due compliance, ensuring equality for all candidates, as well as transparency in the act of implementation by the responsible services. It was also aimed to identify the difficulties of applying the Recruitment and Selection procedure in the process of the competition in question and to make proposals for improvement that can be extrapolated to other careers.

The study uses exploratory and descriptive research, integrating the qualitative and quantitative approach through the application of a questionnaire and documentary analysis as data collection tools. From the results achieved, it was found that the R&S process for the provision of TS3 practiced in the PA of STP is carried out based on Law No. 2/2018, Revision to Law No. 5/97 of March 5 Statute of the Civil Service (EFP), which determines the obligation of a public competition for admission to the PA of STP (Articles 20(2) and 63(1) of the VET), establishes 5 general requirements for admission to the competition (Article 205(3) of the VET) and 1 special requirement for recruitment to the category in question (Article 69(1)(c) of the VET). It is noteworthy that there is not full compliance with the obligations established in the VET for the R&S procedure process, which leads to the difficulty of its application and is reflected in the conduct and credibility of the PA of STP. To mitigate this situation, some improvements have been proposed, among which are the strict compliance with the provisions of the VET for the R&S procedure process, the integration of selection by position, and the short-term revision of the Statute.

Keyword: Recruitment and Selection, Public Administration, Public Tender, Equality and transparency.

Agradecimentos

À Deus por ter me dado vida, força, coragem, determinação e fé para a concretização deste trabalho.

À minha mãe e minha irmã, pelo apoio incondicional que me prestaram, para que esta dissertação fosse concretizada, pese embora com alguns sobressaltos que consegui ultrapassar.

À minha família que nos momentos difíceis teve palavras sábias, encorajadoras e consoladoras para que não desistisse deste objetivo.

Aos Professores José Biléu Ventura e Nuno Salter Cid, meus orientadores, que com muita atenção, determinação, repreensão, comprometimento, dedicaram o seu tempo para me transmitirem os seus conhecimentos e transformar este trabalho uma realidade.

Aos meus colegas de trabalho, do mestrado e amigos pela energia positiva que me transmitiram e não só.

Agradeço à Diretora do Mestrado em Gestão, da Universidade de Évora, Professora Marta Silvério que gentilmente também me deu força e apoio incondicional para concretização desta dissertação.

Por tudo agradeço e louvo a Deus e acreditando que,

“A persistência é o menor caminho do êxito”.

(Charles Chaplin)

ÍNDICE

ÍNDICE DE APÊNDICES	9
Índice de Figuras.....	10
Índice de Tabelas.....	11
Listagem de Abreviaturas.....	12
1. INTRODUÇÃO	13
1.1. Enquadramento do Tema e Justificações da Escolha	13
1.2. Formulação do Problema e dos Objetivos	15
1.3. Metodologia de Investigação	16
1.4. Estrutura do Trabalho	17
2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	18
2.1 Gestão de Recursos Humanos	18
2.2 Recrutamento e Seleção.....	19
2.2.1 Formas de Recrutamento	20
2.2.2 Processo de Seleção de Pessoal.....	22
2.3 Conceito de Administração Pública.....	23
3. APRESENTAÇÃO DA INSTITUIÇÃO OBJECTO DE ESTUDO.....	25
3.1 Ministério do Planeamento, Finanças e Economia Azul.....	25
3.1.1. Missão da DAF	26
3.1.2. Atribuições da DAF	26
3.1.3. Instrumentos de gestão da DAF	26
3.1.4. Estrutura Orgânica da DAF	26
3.2 Descrição de Processo de R&S na AP de STP	28
3.2.1 Abertura do Concurso	29
3.2.2 Tipos de Concurso	29
3.2.3 Composição do júri.....	29
3.2.4 Publicitação de Concursos	30
3.2.5 Requisitos de admissão ao concurso e apresentação de candidaturas.....	31
3.2.6 Prazo de validade	32
3.2.7 Elaboração e publicação da lista de candidatos	32
3.2.8. Métodos de seleção	33
3.2.9 Classificação final	33
3.2.10 Publicitação da lista de classificação final.	34
3.2.11. Ordem de provimento	34
4. METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO.....	36
4.1 Objetivos e Tipos de Investigação.....	36
4.2 Abordagem Metodológica	37
4.3 Definição da Amostra e Processo de Recolha dos Dados	38

4.3.1 Recolha de dados – questionário e amostra	38
4.3.2 Recolha de dados - Análise documental.....	40
5. ANÁLISE DOS RESULTADOS	41
5.1 Análise documental e propostas de melhoria.....	41
5.2 Análise da abordagem quantitativa dos dados.....	42
5.2.1 Caracterização da amostra	42
5.2.2 Análise de frequências.....	44
5.2.3 Análise da abordagem qualitativa do questionário	53
5.3 Proposta de melhorias	60
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	62
6.1 Conclusões.....	62
6.2 Limitações do estudo	65
6.3 Pesquisas Futuras.....	66
Referências Bibliográficas.....	67
Apêndices.....	71

ÍNDICE DE APÊNDICES

Apêndice A – Carta de solicitação à DAF/MPFEA	72
Apêndice B – Questionário.....	73
Apêndice C – Processo de R&S do Concurso TS3/DO	76

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Etapas da metodologia de investigação	16
Figura 2: Tipos de seleção de candidatos.....	23
Figura 3: Estrutura orgânica da DAF-MPFEA.....	27
Figura 4: Percentagem dos inquiridos.....	42
Figura 5: Respeito pelos procedimentos legais global.....	47
Figura 6: Comparação Global dos Métodos de Seleção.....	49
Figura 7: Comparação global respeito de requisitos membros de júris de processos de CP e Ex-candidatos	51
Figura 8: Fases de concurso que consideram existir mais problemas- global.....	53

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1: Vantagens e Desvantagens de Recrutamento Interno	21
Tabela 2: Vantagens e Desvantagens de Recrutamento Externo	21
Tabela 3: Órgãos e Serviços MPFEA.....	25
Tabela 4: Número de inquiridos por instituição	43
Tabela 5: Faixa etária dos inquiridos	43
Tabela 6: Quantidade Função / cargos dos inquiridos	44
Tabela 7: Respeito dos procedimentos legais – membros dos júris de processo CP	45
Tabela 8: Respeito dos procedimentos legais – ex-candidatos a CP	45
Tabela 9: Respeito pelos procedimentos legais.....	46
Tabela 10: Método de Seleção - membros de júris de processos de CP.....	47
Tabela 11: Método de Seleção – Ex-candidatos.....	48
Tabela 12: Síntese total das opções dos métodos de seleção.....	48
Tabela 13: Respeito dos requisitos que publicitam abertura do CP - membros de júris de processos de CP.....	50
Tabela 14: Respeito dos requisitos que publicitam abertura do CP- Ex-candidatos.....	50
Tabela 15: Fases do procedimento do concurso - membros de júris de processos de CP	52
Tabela 16: Fases do procedimento do concurso – Ex-candidatos	52
Tabela 17: Síntese das respostas justificativas da questão 1 – membros de júris de processos de CP	54
Tabela 18: Síntese das respostas justificativas da questão 1 – Ex-candidatos.....	55
Tabela 19: Síntese das respostas justificativas de método de seleção - membros de júris de processos de CP / Ex-candidatos.....	56
Tabela 20: Problemas que se consideram existir membros de júris de processos de CP e ex-candidatos	57
Tabela 21: Melhorias que se consideram membros de júris de processos de CP e ex-candidatos	58
Tabela 22: Outras Melhorias que consideram membros de júris de processos de CP e ex-candidatos.....	59

LISTAGEM DE ABREVIATURAS

AP – Administração Pública

CP – Concurso Público

CPA – Código de Procedimento Administrativo

DAF - Direção Administrativa e Financeira

DGAP - Direcção-Geral da Administração Pública

DO – Direção de Orçamento

DSARHP - Departamento de Serviços Administrativos, Recursos Humanos e Património

EFP – Estatuto da Função Pública

GRH – Gestão de Recursos Humanos

MPFEA - Ministério do Planeamento, Finanças e Economia Azul

R&S - Recrutamento e Seleção

RNSTP- Rádio Nacional de São Tomé e Príncipe

STP – São Tomé e Príncipe

TS3 – Técnico Superior de 3ª Classe

TVS – Televisão Santomense

1. INTRODUÇÃO

1.1. Enquadramento do Tema e Justificações da Escolha

A presente dissertação pretende demonstrar as dificuldades de aplicação dos requisitos dos procedimentos no processo de Recrutamento e Seleção (R&S) na Administração Pública (AP) de São Tomé e Príncipe (STP) e propor a possibilidade da sua melhoria suportadas na revisão da literatura e na pesquisa do campo.

Vive-se atualmente num mundo em constante evolução, em que as pessoas e as organizações se tornaram cada vez mais exigentes com a qualidade de serviços prestados, e é notório que as organizações, nos últimos anos têm sido deparadas com cenários de mudanças ambientais devido à globalização. Neste sentido, é necessário dentro das organizações existirem profissionais qualificados e alinhados com a estratégia organizacional, o que leva a que o processo de R&S de pessoal precise de ser atualizado e melhorado Wecker e Froehlich (2017).

A preocupação com a gestão de pessoas na AP mostra-se não só importante, como também essencial, pois é crucial que um país disponha de uma administração forte e bem organizada, sob pena de incorrer em sérios riscos e de potenciar ações não aceitáveis. STP não pode ignorar esta evidência, logo, para que não vacilem ao combater o insucesso, as organizações, atualmente, dão muita importância ao processo de R&S, uma vez que é este que irão formar o quadro de colaboradores futuros da organização. Através deste processo consegue-se perceber a importância das pessoas que o compõem, não como meros funcionários, mas como parceiros (Guimarães & Arieira, 2005). Consequentemente Faria (2016) refere que os candidatos a um emprego na função pública tem direito a um procedimento imparcial de R&S e, sendo a AP de STP a maior empregadora do país, com um total de 11.585 funcionários (SIGESA, 2015) uma boa gestão e transparência no processo de R&S, a todos os níveis, tem que ser considerada, em cumprimento do consagrado nos artigos 5.º e 6.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA, aprovado pelo Decreto-Lei nº 25/2005, de 7 de novembro, sob epígrafes “Princípios da Igualdade e da Proporcionalidade” e “Princípios da Justiça e da Imparcialidade”). Do mesmo ponto de vista, Mazzilli (2010) refere que a finalidade do concurso é assegurar igualdade de condições para todos os candidatos, evitando favoritismos ou discriminações e permitindo selecionar os melhores.

Por outro lado, a conjuntura económica e a pequena dimensão de STP, bem como a falta de uma política de gestão credível, influencia de sobremaneira que o sector privado não consiga absorver um número significativo de profissionais e nem seja um garante para estabilidade profissional dos mesmos. Esta situação, leva a que muitas pessoas procurem iniciar a sua atividade profissional, pela realização de um estágio profissional na AP, estágios cuja existência está prevista no artigo 17.º G do EFP. Fazem-no com o intuito de ficar colocados em situação de vantagem para depois ingressarem na função pública mediante futuro Concurso Público (CP).

É claro que os referidos estágios não criam propriamente uma relação jurídica de emprego público, pois a constituição desta relação deve ser feita com base em contrato ou nomeação (artigo 4.º, n.º 1, do EFP) e é obrigatório o concurso para ingresso na função pública (artigo 63.º, n.º 1, do EFP), mas pode talvez dizer-se que, na prática, funcionam como uma via de pré-ingresso, que pode comprometer a garantia do cumprimento de “Princípios gerais” previstos no artigo 195.º do EFP para os processos de R&S, no que respeita à igualdade de condições e oportunidades para todos os candidatos, pese embora se verifique a observância dos requisitos gerais prescritos no artigo 205.º do EFP. Na verdade, há quem sustente que a sua permanência na instituição durante o período de estágio funciona, na prática, como critério de preferência relativamente a candidatos com qualificações iguais ou mesmo superiores.

A convivência com manifestações, reclamações e descontentamentos revelados pelos candidatos aquando da abertura e da publicação dos resultados dos CP, gerou o interesse de realizar este trabalho, destinado a analisar algumas questões de investigação que irão suportar e justificar a possibilidade de demonstrar um cenário com maior credibilidade aquando da realização do processo de CP, dando contributos para as possíveis propostas de melhoria.

Com base no contexto apresentado, pretende-se com este estudo analisar o procedimento de R&S de pessoal na AP de STP no que respeita ao CP, para provimento de TS3, identificar e mapear os requisitos para o efeito, identificar as dificuldades de aplicação no processo de CP e fazer propostas de melhoria que poderão ser extrapoladas para outras carreiras.

Considera-se ainda que este trabalho tem a possibilidade de proporcionar à AP de STP, um conjunto de informações que mostrarão como funciona o processo de R&S de pessoal, no que respeita aos CP para o provimento na categoria de TS3 e a ideia de que um processo de

recrutamento e de seleção eficientes, com certeza que se refletem na imagem e no funcionamento da organização.

1.2. Formulação do Problema e dos Objetivos

Como já foi referido, o presente trabalho de dissertação tem como o tema: Recrutamento e Seleção na Administração Pública em São Tomé e Príncipe – Dificuldades e propostas de melhoria.

O R&S constituíram-se como prática a partir do século XX e o curso da sua evolução entrelaça-se com a história do trabalho, pois, desde tempos longínquos já se notava a preocupação em avaliar pessoas para escolher aquelas que demonstravam ser mais adequadas para determinado trabalho (Carvalho, 2015).

Também a globalização tem levado as organizações a exigirem cada vez mais competência dos seus profissionais, bem como qualidade nos serviços prestados, dado que é necessário ter profissionais qualificados, adequados e ajustados à estratégia organizacional Wecker e Froehlich (2017). Por seu turno, a prática de R&S leva a que a seleção de pessoas se traduza na escolha das mais qualificadas de entre os candidatos (Carvalho, 1997).

O tema escolhido fundamenta-se na experiência profissional da investigadora que no seu dia a dia, profissional, vive com manifestações de descontentamento no âmbito da legalidade aquando da abertura e da publicação dos resultados do CP, proferidos pelos candidatos, pois os mesmos não acreditam na transparência, na imparcialidade e na ausência de nepotismo durante a análise do processo de R&S. Com base na vivência supra referida e na possibilidade de dar contributos para a possível proposta de melhoria, este estudo tem como objetivo geral: analisar o procedimento de R&S na AP em STP, no que respeita aos CP para provimento de TS3, de forma a avaliar a sua adequação e a necessidade de propor melhorias ao nível do Ministério do Planeamento, Finanças e Economia Azul (MPFEA). De forma a concretizar este objetivo foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- Identificar e mapear os requisitos estabelecidos no EFP para a admissão aos CP para provimento de TS3 na AP em STP.
- Identificar os procedimentos estabelecidos no EFP para a abertura dos CP para provimento de TS3 e descrever os mais usados e analisar o seu devido cumprimento.
- Identificar as dificuldades de aplicação dos procedimentos estabelecidos no EFP para a abertura do referido CP.
- Identificar e propor soluções para ultrapassar as dificuldades encontradas.

No intuito de dar resposta satisfatória ao objetivo supramencionado foram equacionadas algumas questões de investigação que irão suportar e justificar os resultados obtidos com este trabalho:

1. Quais são os requisitos estabelecidos no EFP para admissão nos CP, para o provimento de TS3 realizados em STP?
2. Quais são os procedimentos estabelecidos no EFP para a abertura dos CP para o provimento de TS3 e quais os mais usados?
3. Quais são as dificuldades de aplicação dos aludidos procedimentos e o seu impacto na AP de STP?
4. O que poderia alterar-se para evitar ou minimizar os problemas constatados?

1.3. Metodologia de Investigação

A metodologia a que se recorreu nesta dissertação divide-se em três etapas fundamentais conforme a Figura 1 abaixo indicada.

Figura 1: Etapas da metodologia de investigação



Fonte: Elaboração própria

Para efetivar o processo de instrumentação da metodologia recorreu-se à pesquisa exploratória e descritiva tal como refere Briceño-León (2003).

Numa primeira etapa, recorreu-se à pesquisa exploratória através de pesquisa bibliográfica relacionada com os conceitos de Gestão de Recursos Humanos (GRH), R&S, AP,

uma vez que, são considerados fulcrais para a compreensão do tema em causa. Analisou-se de forma detalhada o processo de R&S na AP de STP, onde foi feita a análise criteriosa de alguns diplomas legais vigentes em STP, como o EFP, CPA, e outros documentos legais usados internamente pelos serviços públicos.

Numa segunda fase iniciou-se a pesquisa descritiva através da recolha de dados com recurso a um questionário elaborado mediante um guião adequado aos objetivos e às questões de investigação e análise documental.

O questionário foi aplicado a 39 inquiridos sendo 13 (33%) membros de júris de processos de CP e 26 (67%) ex-candidatos, e foram utilizados o método de amostragem não probabilística por conveniência e o método pessoal para a sua aplicação.

Numa última etapa, foi analisado e interpretado os dados obtidos no suporte do software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

1.4. Estrutura do Trabalho

Este trabalho está dividido em seis pontos.

O ponto 1 consiste na parte introdutória e justificação do trabalho, onde é apresentada a dissertação de uma forma geral, com ênfase no tema que se pretende estudar e nas escolhas da investigadora, bem como nos resultados que se pretendem alcançar.

O ponto 2 contém uma abordagem teórica, apresentando uma revisão bibliográfica, através da qual é feito o enquadramento teórico que envolve temas como a GRH, o processo de R&S e o conceito de A P.

No ponto 3 é apresentada a instituição objeto de estudo da dissertação (onde foi recolhida a informação) e, com mais detalhe, a descrição do processo de R&S na AP de STP, inclusive a análise criteriosa de alguns diplomas legais vigentes em STP, como o EFP, e outros documentos legais usados internamente pelos serviços públicos.

No ponto 4 desenvolve-se o desenho metodológico e os métodos usados para obtenção e tratamento dos dados.

No ponto 5 apresentam-se os dados obtidos e é feita a respetiva análise.

O ponto 6 contém as principais conclusões do trabalho, bem como as limitações constatadas durante a investigação e as perspetivas para futuras investigações.

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Com a presente revisão bibliográfica pretende-se sintetizar conceitos e informações que irão sustentar e fundamentar o objeto de estudo deste trabalho. Para melhor compreensão do tema em estudo, esta revisão focou-se nos conceitos de GRH, R&S, onde se frisa a forma de recrutamento e o processo de seleção de pessoal, se aborda também o conceito de AP. Para terminar, é feita uma descrição detalhada do processo de R&S na AP de STP.

2.1 Gestão de Recursos Humanos

No mundo global e exigente de hoje, o tema GRH continua atual e bastante destacado dado o seu conceito inclusivo dentro da organização, em virtude de a mesma se ocupar de e com pessoas nela envolvidas. Este tema tem sido cada vez mais sublinhado no seio do contexto organizacional, pois, é neste contexto que a gestão das organizações e a gestão das pessoas em particular, protagonizaram, nas últimas décadas, uma evolução de elevada profundidade e amplitude, sendo que a mudança do nome Gestão de Pessoal para GRH não foi uma modificação com consenso entre os gestores de pessoal, como é referido por Cabral-Cardoso (1999), citado por Carvalheiro (2011, p.18).

Porquanto, quando se fala de GRH implica trazer para a discussão o tema da envolvimento e da integração de pessoas na organização, uma vez que são estas as áreas, através da mobilização adequada das pessoas, que permitem manter as organizações: produtivas, eficientes, eficazes. Assim, a GRH pode ser compreendida como sendo um subsistema de uma organização. Por outro lado, a valorização dos trabalhadores a nível de qualificações serve de primeira informação como subsídio para desenvolver esse subsistema, sendo que na base do seu suprimento a organização possui duas funções tipicamente concebidas: recrutamento e seleção (Malik et al., 1998). Neste contexto é imprescindível que as organizações direcionem a atenção para a forma como são geridos os trabalhadores no que concerne às políticas e práticas de GRH e a sua integração com a estratégia da organização.

Deste mesmo modo, alguns autores argumentam que o conceito de GRH, como é o caso de Lacombe e Heilborn (2003), corresponde a um conjunto de ações bem delineadas, que integram o escopo de planear, organizar, dirigir, coordenar e controlar as atividades de um grupo de indivíduos, que se agrupam com a finalidade de alcançarem resultados comuns.

Contudo, em conformidade com o referido por Torrington e Hall (citado por Carvalheiro, 2011, p.15) existem autores que consideram mínimas as diferenças entre a Gestão de Pessoal e a GRH, pese embora Beaumont (1993) considerar a GRH como uma área que dá à

continuidade da Escola das Relações Humanas. De outro ponto de vista, outros autores, consideram a Gestão de Pessoal direcionada para os trabalhadores, enquanto a GRH se preocupa fundamentalmente com a Gestão.

Assim sendo, mediante o contexto acima ressaltado, até ao presente não se tem um conceito definido de GRH, razão por que alguns autores integram GRH na estratégia da organização. Conforme refere Vergara (2000) é no campo da GRH que se valoriza o capital humano, já que são talentos fundamentais para uma implementação integrada do valor, da visão e da missão da organização.

Mediante o exposto, é relevante destacar o valor de investir no capital intangível da organização, ou seja, na gestão de pessoas, pois, a organização é feita por e para pessoas, que são prova da âncora dos bons resultados e do seu potencial crescimento (Marques, 2016).

Por isso, independentemente dos outros recursos disponíveis, os gestores eficientes podem alcançar altos níveis de desempenho, uma vez que, uma das tarefas fundamentais é enquadrar as pessoas nas organizações ao mesmo tempo que têm de controlar outras variáveis como o dinheiro e os ativos físicos (Cowling & Mailer, 1998).

2.2 Recrutamento e Seleção

As organizações têm vindo a perceber a importância das pessoas para os seus resultados, como tal o R&S consiste numa das ferramentas fundamentais ao nível da gestão de pessoas nas organizações e se for bem realizado será sinónimo de economia para a organização (Guimarães & Arieira, 2005).

Rocha (1997) e Chiavenato (1999) referem a importância das pessoas para os resultados das organizações é um fator fundamental para o sucesso das mesmas, sendo considerada, nos dias de hoje, como uma vantagem competitiva.

Quando as organizações no contexto anterior, alinham os objetivos estratégicos e a estrutura organizativa conseguem definir, da forma correta, o tipo de recrutamento e seleção que pretendem realizar, uma vez que, este processo é fundamental para munir a organização de talentos com as competências necessárias para a competição em ambientes dinâmicos e complexos (Chiavenato, 2009).

Por outro lado, no processo R&S também é valorizado o lado humano, onde procuram encontrar pessoas que se enquadrem na visão e missão da organização, assim sendo, para Rocha (1997), Chiavenato (2000) e Câmara et al. (2003) o processo de recrutamento consiste

no ato da procura e atração de candidatos para função específica e a seleção na escolha propriamente dita do candidato que ocupará o cargo disponível.

Consequentemente, para Dessler (2003) o recrutamento de candidatos deve ocorrer quando há um cargo disponível para ser preenchido e para o preencher deve ser feita uma análise destinada a identificar o perfil da pessoa que irá ocupá-lo.

Tal como referem Robbins et al. (2014) e (Martinez, 2015) o processo de recrutamento consiste em localizar, identificar, atrair potenciais candidatos para o processo e divulgar a oportunidade de emprego no mercado.

O processo de recrutamento requer um planeamento cuidado que deve desenrolar-se em 3 momentos diferentes (Chiavenato, 2002, p. 197): 1. Identificação das necessidades da empresa em termos de pessoal; 2. Identificação da oferta no mercado de Recursos Humanos; 3. Definição das técnicas a utilizar para o recrutamento.

Sinteticamente pode-se referir que o processo de recrutamento consiste num ato de procurar o trabalhador com o perfil adequado, em qualquer lugar para o tornar membro da organização.

2.2.1 Formas de Recrutamento

Como referido anteriormente, o processo de recrutamento serve para atrair candidatos para posteriormente a organização efetuar a seleção de forma a escolher aqueles que vão de encontro ao perfil pretendido (Chiavenato, 2010).

Quando uma empresa pretende iniciar um processo de recrutamento pode fazê-lo recorrendo ao recrutamento interno e externo Chiavenato, (2010) e Sousa et al, (2014), ou seja, ocupar a vaga disponível com colaboradores internos ou então recorrer ao mercado de trabalho no sentido de encontrar candidatos. Algumas organizações recorrerem a regimes mistos de recrutamento, onde em simultâneo colocam a decorrer um processo interno e externo. Alguns autores (Caplan, 2014, cit. por Morethe, Swarts & Schultz, 2020) referem que as organizações devem recrutar internamente como forma de reter talentos ao contrário de recrutar externamente que é um processo mais demorado e dispendioso. Segundo Chiavenato (2010, p. 115) tanto “o recrutamento interno como externo contribuem para a formação e contínua atualização do banco de talentos que servirá de fonte para os recrutamentos futuros”.

Ao nível do recrutamento externo, o gestor de GRH, deve ter em conta que as fontes de recrutamento devem estar adequadas ao perfil de candidato que se procura (Guimarães & Arieira) 2005).

O processo de recrutamento, interno ou externo, apresentam vantagens e desvantagens (Sousa et al., 2014; Chiavenato, 2010; Bohlander et al.,2003 e Câmara et al., 2003) (Tabelas 1 e 2).

Tabela 1: Vantagens e Desvantagens de Recrutamento Interno

<u>Vantagens do Recrutamento Interno</u>	<u>Desvantagens do Recrutamento Externo</u>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Mais económico em tempo (rapidez). 2. Mais económico ao nível monetário (desenvolvimento de carreira e no processo de recrutamento). 3. Fonte de motivação para os colaboradores. 4. Adaptação mais rápida. 5. Margem de erro na escolha é reduzida. 6. Desenvolve espírito de competição. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pode gerar conflitos no interior da organização. 2. Pode provocar rotatividade excessiva. 3. Necessita recorrer a técnicas de seleção. 4. Custos adicionais com a formação.

Fonte: (Chiavenato, 2009; Câmara et al., 2003; Rocha, 1997)

Tabela 2: Vantagens e Desvantagens de Recrutamento Externo

<u>Vantagens do Recrutamento Externo</u>	<u>Desvantagens do Recrutamento Externo</u>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Entrada de sangue novo na organização. 2. O património humano fica mais rico. 3. Aumenta os conhecimentos da organização. 4. Promove alterações na cultura organizacional. 5. Promove interação da organização com o mercado de mão de obra. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Afeta a moral dos colaboradores atuais. 2. Pode reduzir a fidelidade dos colaboradores. 3. Implica recorrer a técnicas de seleção. 4. A organização tem de apostar mais na socialização. 5. Mais dispendioso que o recrutamento interno.

Fonte: (Chiavenato, 2010; Sousa et al., 2014; Bohlander et al.,2003; Câmara et al., 2003)

2.2.2 Processo de Seleção de Pessoal

A etapa que se segue ao recrutamento, como já referido, consiste na seleção dos candidatos que reúnam melhores características para se adaptarem às funções e à organização (Caetano & Vala, 2002, Chiavenato, 2006, Carvalho, 1997; Torrington et al, 2005).

De acordo com Marras (2011) o processo de seleção dos candidatos é uma atividade de elevada responsabilidade para a GRH, uma vez que as escolhas vão ter uma elevada influência na performance da organização.

Neste contexto devem ser definidas previamente quais as técnicas que vão ser utilizadas no processo de seleção. Segundo Chiavenato (2014) as empresas podem recorrer às seguintes técnicas: entrevistas, análise curricular, testes psicológicos, testes de conhecimentos, testes de personalidade e técnicas de simulação. Na opinião de Balerini (2003) é fundamental que no processo de seleção se combinem diversas técnicas. Segundo o autor o uso de uma única técnica não permite avaliar de forma correta os candidatos. Chiavenato (2006) vai de encontro ao referido, uma vez que defende um processo de seleção em duas fases: a primeira para analisar o candidato do ponto de vista curricular e profissional e a segunda para saber mais sobre o candidato para além dos aspetos da primeira fase. As técnicas de seleção utilizadas devem estar ajustadas à função para a qual o recrutamento está a acontecer (Sousa et al, 2014).

Segundo Chiavenato (2014) a organização pode efetuar a seleção baseada em cargos ou em competências (Figura 2).

Ambas as formas de seleção são importantes e a escolha entre uma delas depende dos objetivos que a organização tem com o recrutamento. A seleção de pessoas baseada em competências é muito mais ambiciosa e melhora mais a performance da organização.

Figura 2: Tipos de seleção de candidatos



Fonte: Chiavenato (2014)

2.3 Conceito de Administração Pública

O conceito de AP não é fácil de definir, uma vez que tem uma grande amplitude e é muito complexo. Este conceito, em sentido amplo, considera os órgãos de governo que tomam decisões política e toda a estrutura administrativa que executa as decisões, em sentido restrito considera todos os órgãos, entidades e agentes públicos que têm apenas funções administrativas (Paludo, 2012).

Segundo Antunes da Silva (2017) a Administração Pública “é o aparelho do Estado, organizado para a realização dos seus serviços, visando a satisfação das necessidades coletivas”.

Para Paludo (2012, p. 21) o conceito da AP está relacionado com a ciência da administração, ou seja, a administração direta e indireta dos três campos de atuação do governo e com a ciência jurídica no que diz respeito às atividades desenvolvidas pelas entidades públicas com o objetivo de prestarem serviços ao Estado e à sociedade.

Os autores Filippin e Gemelli (2010) acrescentam que a AP deve atender aos interesses públicos e às necessidades da sociedade. Peters (2003) citado por Mendonça (2021, p.5) refere que o papel da AP representa o interesse coletivo, logo a sua legitimidade está interligada com a execução desse mesmo interesse.

Segundo Tavares et al. (2006) citado por Mendonça (2021, p.5) a AP tem como missão contribuir para o bem-estar dos cidadãos “paz, justiça e bem-estar”. Este é um organismo que estabelece a ponte entre governantes e governados, abarcando assim uma parte do processo político.

Com base no conceito de AP realça-se que um país deve munir-se de uma AP forte, bem organizada e legitimada, de contrário a AP, pode tornar-se numa fonte ações anómalas.

No caso particular de STP a AP é dirigida pelo Governo e disciplinada pelo Código Procedimento Administrativo (CPA) no que diz respeito ao relacionamento quotidiano com os mais diversos sectores públicos e privados bem como a necessidade do reforço dinâmico e eficiente do seu “modus operandi,” , pelo EFP para a gestão das pessoas.

3. APRESENTAÇÃO DA INSTITUIÇÃO OBJECTO DE ESTUDO

Neste ponto apresenta-se a instituição objeto de estudo desta dissertação, o Ministério do Planeamento, Finanças e Economia Azul (MPFEA) de São Tomé e Príncipe. Para além desta apresentação realiza-se a descrição dos procedimentos de R&S na AP de STP.

3.1 Ministério do Planeamento, Finanças e Economia Azul¹

O MPFEA é o organismo da Administração Central do Estado que tem por missão propor, formular, conduzir, executar e avaliar a política financeira do Governo, promovendo a gestão racional dos recursos financeiros e patrimoniais públicos e o equilíbrio interno e externo das contas públicas, bem como a inspeção-geral e fiscalização das finanças públicas. Tem também como missão, acompanhar a política financeira do Estado nos domínios orçamental, monetário e creditício, e a política económica em colaboração com o Banco Central. Outra vertente da sua atuação passa por assegurar a relação institucional do Governo com as Câmaras Distritais e representar o Estado São-tomense junto das instituições financeiras regionais e internacionais.

As competências do Ministro do MPFEA são as consagradas na Orgânica do Governo e todas as previstas nos diplomas afins.

A sua estrutura orgânica é composta pelos órgãos e serviços que são evidenciados na Tabela 3.

Tabela 3: Órgãos e Serviços MPFEA

Órgãos e Serviços	Nº de Órgãos e Serviços
Conselho Consultivo	1
Gabinetes de coordenação e apoio técnico – administrativo	8
Direções	9
Inspeção Geral	1
Órgãos de tutela	5

Fonte: Elaboração própria com base em www.financas.gov.st

¹ O ponto 3.1 foi elaborado através da consulta do site do MPFEA (www.financas.gov.st) e do Estatuto Orgânico da DAF Decreto nº 55/2009, de 31 de dezembro de 2009.

A Direção Administrativa e Financeira (DAF), objeto de estudo nesta dissertação, faz parte das nove Direções que compõem o MPFEA, cujo Estatuto Orgânico foi aprovado e publicado em anexo ao Decreto nº 55/2009, de 31 de dezembro de 2009.

3.1.1. Missão da DAF

A DAF tem como missão coordenar, organizar e pôr em prática as atividades relacionadas com os aspetos administrativos de recursos humanos da execução orçamental e financeira, da contabilidade e de administração e controlo patrimonial, licitação e contratação públicas, como órgão sectorial das funções de Administração e Finanças Públicas.

3.1.2. Atribuições da DAF

Das atribuições e instrumentos que compõem a DAF ressaltam-se os seguintes:

- Promover a aplicação de medidas gerais da política da AP e o acompanhamento dos estudos de organização e gestão dos meios disponíveis e de método de trabalho.
- Receber e expedir a correspondência, organizar e promover o arquivo dos documentos;
- Prestar apoio administrativo e logístico aos diversos órgãos e serviços do ministério no aspeto dos Recursos humanos;
- Elaborar e gerir o Orçamento Geral do Estado atribuído ao ministério realizando a execução orçamental e financeira relativa ao exercício económico, e outros.

3.1.3. Instrumentos de gestão da DAF

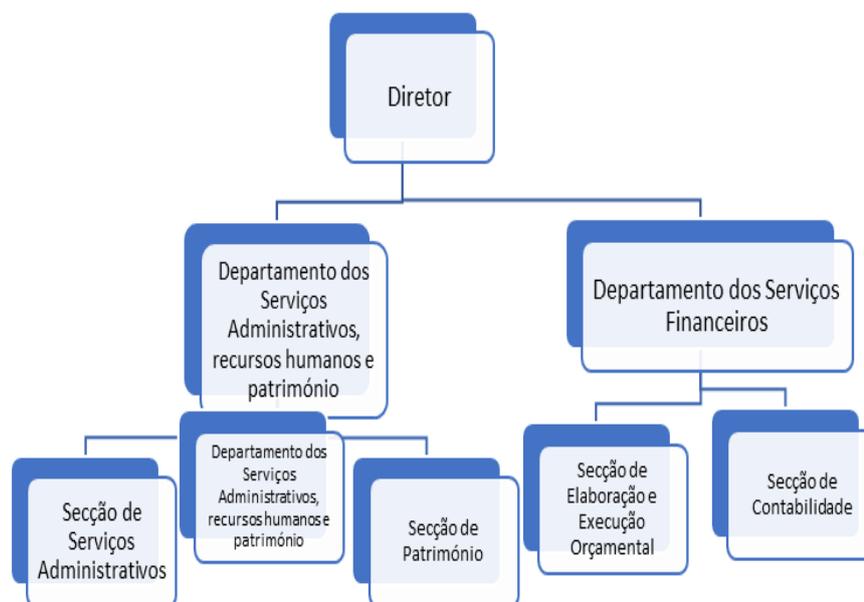
Os instrumentos de gestão da DAF consistem em: elaborar o plano de atividades, o orçamento anual, o relatório anual de atividades, o plano de formação, as legislações financeiras e patrimoniais, o estatuto da AP, emitir pareceres e estudos e demais normativos relacionados com a sua atividade.

3.1.4. Estrutura Orgânica da DAF

Para prossecução da sua missão, a DAF, estrutura-se em dois departamentos (Figura 3): Departamento de Serviços Administrativos, Recursos Humanos e Património (onde se integram a Secção de Serviços Administrativos, Secção dos Recursos Humanos e Secção de

Património) e o Departamento Financeiro que integra a Secção de Elaboração e Execução Orçamental, Secção de Programação e Execução Financeira e Secção de Contabilidade.

Figura 3: Estrutura orgânica da DAF-MPFEA



Fonte: Adaptado de Decreto nº 55/2009, de 31 de dezembro de 2009

A DAF do MPFEA é dirigida por um diretor, que depende diretamente do Ministro da Tutela, que detém diversas competências das quais se destaca a de coordenar as ações dos departamentos, assegurar a execução das leis e outros diplomas legais inerentes à Direção, zelar pela adequada formação e desenvolvimento técnico dos funcionários da Direção. Nesta direção colaboram 17 funcionários, inclusive os dois chefes de departamento.

No âmbito do objetivo deste estudo e no que diz respeito à análise documental, escolheu-se como departamento objeto de estudo o Departamento de Serviços Administrativos, Recursos Humanos e Património – (DSARHP), por ser este o departamento responsável pela gestão dos recursos humanos do MPFEA e como tal pelos processos de R&S.

O DSARHP assegura a gestão administrativa, a GRH e a gestão do património do Ministério. Este departamento integra um total de sete funcionários para dar resposta ao seu plano de atividades. A estrutura de pessoal deste departamento compreende uma chefe de Departamento, dois técnicos superiores, um exator patrimonial, dois técnicos administrativos e um auxiliar técnico.

Da estrutura orgânica do Departamento, fazem parte:

- A **secção de Serviços Administrativos** que tem a competência de assegurar todo o apoio administrativo aos organismos que constituem o Ministério, assegura igualmente todo expediente e arquivo, prepara as reuniões, bem como a elaboração dos relatórios e o seguimento administrativo das decisões ou recomendações dentre outras mais atividades.
- A **secção dos Recursos Humanos** assegura a gestão de pessoal no âmbito de recrutamento, seleção, promoção, avaliação de desempenho e ação disciplinar, mantém atualizado os processos individuais e a emissão de cartões de identidade profissionais e faz a manutenção e atualização de base de dados do pessoal do Ministério. Promove ainda a realização de ações de formação e desenvolvimento profissional.
- A **secção de Património** tem a incumbência de efetuar a inventariação de todos os bens, conforme o regulamento do inventário e cadastro dos bens do Estado e efetuar o registo no sistema informático do património, zelar pela boa conservação de todos os bens afetos ao Ministério, dentre outros.

3.2 Descrição de Processo de R&S na AP de STP²

O CP é o processo de R&S normal e obrigatório para ingresso na AP de STP (artigos 20.º, n.º 2, e 63.º, n.º 1, do EFP).

A Direcção-Geral da Administração Pública (DGAP) de STP é a entidade competente para realizar os concursos na AP nos termos dos artigos 201.º A e seguintes do EFP.

Segundo o artigo 194.º do EFP, “*O recrutamento de pessoal consiste num conjunto de operações que tem por objeto satisfazer as necessidades de pessoal dos serviços e organismo públicos, pondo à sua disposição os efetivos qualificados necessários à realização das suas atribuições*” (n.º 1); e “*A seleção de pessoal consiste num conjunto de operações que, enquadrada no processo de recrutamento e mediante a utilização de métodos e técnicas adequadas, permitem avaliar e classificar os candidatos segundo as aptidões e capacidades indispensáveis para o exercício das tarefas e responsabilidades de determinada função*”.

² O ponto 3.2 foi elaborado através da consulta do Estatuto da Função Pública (revisto pela Lei nº2/2018 de 5 de março)

3.2.1 Abertura do Concurso

Em conformidade com o artigo 201.º do EFP “Competência para a abertura de concurso”, incumbe ao dirigente máximo do organismo competente para a sua realização, mediante solicitação da sua DAF. Do despacho da abertura do CP de TS3 deve constar obrigatoriamente a constituição do júri, e após o cumprimento dos processos relativos aos concursos, estes, devem ser encaminhados à DGAP para as devidas sequências administrativas.

Nos termos do artigo 195.º do EFP, os processos de R&S obedecem aos seguintes princípios:

- Liberdade de candidatura;
- Igualdade de condições e oportunidades para todos candidatos;
- Divulgação em tempo útil dos métodos de seleção do sistema de classificação final a utilizar e dos programas das provas de conhecimentos quando haja lugar à sua aplicação;
- Aplicação de métodos e critérios objetivos de avaliação;
- Neutralidade da composição do júri;
- Direito de recurso.

3.2.2 Tipos de Concurso

Nos termos do artigo 196.º do EFP “Tipos de Concurso”, os concursos podem ser classificados de acordo com a origem dos candidatos e a natureza das vagas.

Quanto à sua origem podem ser: Internos e Externos. Os concursos externos visam o preenchimento de uma vaga por um candidato não pertencente ao organismo e para a categoria de início de carreira.

Quanto à natureza das vagas, classificam-se como concursos de ingresso ou de acesso, consoante visam, respetivamente, o preenchimento de lugares de base para o caso de ingresso ou de lugares superiores para o caso de acesso das respetivas carreiras.

Para a situação específica desta dissertação, o CP para o TS3 enquadra-se como concurso externo de ingresso.

3.2.3 Composição do júri

Em conformidade com a disposição no artigo 197.º do EFP, o júri inclui um presidente e dois ou quatro vogais efetivos e o presidente é indicado de entre pessoal dirigente, ou de chefia, em qualquer dos casos pertencente ao serviço ou organismo competente para a

realização do concurso, sendo um deles, necessariamente, quadro indigitado pela DGAP. A sua constituição é efetivada por despacho do dirigente máximo do serviço, podendo ser alterada, por motivos ponderosos e devidamente fundamentados, até à data do início da aplicação dos métodos de seleção. De ressaltar que nenhum dos membros do júri pode ter categoria inferior àquela para que é aberto o concurso.

O júri é responsável por todos os passos do concurso, e só pode funcionar quando estiverem presentes todos os seus membros efetivos ou seus substitutos na ausência daqueles, devendo as respetivas deliberações serem tomadas por maioria, conforme EFP (artigo 199.º, n.º 1).

3.2.4 Publicitação de Concursos

Sem prejuízo da publicitação do aviso de abertura do concurso nos órgãos de comunicação social de expansão nacional, que deve fazer-se sempre que possível, a sua publicação no Diário da República é necessária, pois é esta que inicia o processo de abertura do CP (artigo 202.º, n.ºs 1 e 2, do EFP).

Dos avisos de abertura de concurso devem constar obrigatoriamente:

- a) A categoria, carreira e serviço ou serviços a que se refere;
- b) O tipo de concurso, o seu prazo de validade, o número de vagas a prover;
- c) A composição do júri;
- d) A descrição sumária das funções correspondentes aos lugares a prover e os requisitos gerais ou especiais de admissão;
- e) A forma e o prazo para a apresentação das candidaturas, elementos que devem constar dos requerimentos de admissão, remuneração dos documentos necessários para a apreciação do mérito dos candidatos ou para a respetiva classificação ou graduação;
- f) A indicação da necessidade de utilização de requerimentos de modelo tipo, quando existam;
- g) A entidade, com o respetivo endereço, à qual deve ser apresentada a candidatura;
- h) A especificação dos métodos de seleção a utilizar, indicação das fases eliminatórias quando existam, e no caso de prestação de provas de conhecimentos, identificação do respetivo programa;
- i) Local de trabalho, remuneração e outras condições de trabalho;

- j) Indicação do local ou locais onde são afixados quando for caso disso, a lista dos candidatados e a lista de classificação final do concurso, bem como quaisquer outros elementos julgados necessários para melhor esclarecimento dos interessados;
- k) Menção expressa da legislação aplicável.

3.2.5 Requisitos de admissão ao concurso e apresentação de candidaturas

O artigo 205.º, n.º 3, do EFP enuncia os seguintes requisitos gerais de admissão a concurso:

- a) Ter nacionalidade são-tomense, salvo nos casos excetuados, por lei especial ou convenção internacional;
- b) Ter 18 anos completos;
- c) Possuir as habilitações literárias legalmente exigidas para o desempenho do cargo;
- d) Ter cumprido os deveres militares;
- e) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata.

No entanto, relativamente à carreira técnica superior, quanto ao recrutamento para a categoria de TS3, há um requisito especial a assinalar: os candidatos devem ter o grau académico de licenciado. Na verdade, o artigo 69.º, n.º 1, c) do EFP impõe que este recrutamento seja feito “de entre licenciados aprovados em concurso”.

O artigo 203.º do EFP, no âmbito de apresentação de candidaturas, estabelece que o requerimento de admissão a concurso, assim como os documentos que o devam instruir, podem ser entregues pessoalmente ou remetidos pelo correio, podendo os serviços e organismos adotar requerimento modelo tipo a utilizar obrigatoriamente pelos candidatos. Na entrega pessoal do requerimento é obrigatória a passagem de recibo pela entidade.

De acordo com o mesmo artigo do EFP, para a apresentação de candidaturas a concurso externo é fixado o prazo de 15 a 30 dias, contando-se o prazo a partir da data da publicação do aviso de abertura do concurso no Diário da República ou da publicitação nos órgãos de comunicação social. De ressaltar que, sob a pena de exclusão, os requerimentos de admissão a concurso devem ser acompanhados da documentação exigida no respetivo aviso de abertura e as falsas declarações prestadas pelos candidatos são punidas nos termos da lei.

Acrescenta-se também que, segundo o artigo 205.º do EFP, só podem ser admitidos a concurso os candidatos que satisfaçam os requisitos gerais e especiais legalmente exigidos para o provimento dos lugares a preencher. Outrossim salienta-se que os candidatos devem reunir e garantir todos requisitos até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas.

São os seguintes documentos que devem acompanhar o requerimento de admissão ao concurso sob pena de exclusão de candidaturas:

1. Cópia do bilhete de Identidade;
2. Certificado de habilitações literárias;
3. Documento de regularização do serviço militar obrigatório (candidato do sexo masculino);
4. Atestado médico;
5. Registo criminal;
6. Declaração de não inibição para o exercício de função pública.

3.2.6 Prazo de validade

No que se refere ao prazo de validade de concurso, este pode ser fixado em 12 meses contado a partir da data da publicação da respetiva lista de classificação (artigo 204.º, n.º 1, do EFP).

3.2.7 Elaboração e publicação da lista de candidatos

Conforme consagra o artigo 206.º do EFP, terminado o prazo de apresentação das candidaturas, o júri elabora, no prazo máximo de 30 dias, a lista dos candidatos admitidos e excluídos do concurso, com indicação dos motivos de exclusão explicados de forma resumida, prazo esse que pode ser prorrogado por igual período em caso devidamente fundamentado, designadamente o elevado número de candidatos, por despacho da entidade competente para a abertura do concurso. Posto isto, o júri diligencia o envio da lista para publicação no Diário da República ou difusão nos órgãos de comunicação social, se o número de candidatos for igual ou superior a 10.

De acordo com o mesmo artigo, os candidatos excluídos podem recorrer para o dirigente máximo do serviço ou para o membro do Governo competente, quando aquele seja membro do júri, no prazo de 10 dias a contar da data da publicação ou afixação da lista. A interposição de recursos não suspende as operações do concurso, as quais prosseguem até à fase de

elaboração da lista de classificação final. A entidade recorrida deve decidir do recurso no prazo máximo de 10 dias a contar da data da sua interposição.

3.2.8. Métodos de seleção

Cabe mencionar que, conforme prevê o artigo 207.º do EFP, no concurso são utilizados, isolado ou conjuntamente, os seguintes métodos de seleção:

- a) Provas de conhecimentos;
- b) Avaliação curricular;
- c) Entrevistas profissionais de seleção.

Segundo o artigo 208.º do EFP, os mencionados métodos de seleção visam os seguintes objetivos:

- a) As provas de conhecimentos - avaliar o nível de conhecimentos académicos e/ou profissionais dos candidatos exigíveis para o exercício de determinada função;
- b) A avaliação curricular - avaliar as aptidões profissionais dos candidatos, ponderando, de acordo com as exigências da função, a habilitação académica de base, a formação e a qualificação e experiência profissionais na área para que o concurso for aberto;
- c) A entrevista profissional de seleção - determinar e avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática as capacidades e aptidões do candidato por comparação com o perfil de exigências da função.

É relevante salientar que, na aplicação do método de seleção, os resultados obtidos pelos candidatos são classificados de 0 a 20 valores (artigo 210.º do EFP).

3.2.9 Classificação final

Conforme estabelece o artigo 211.º do EFP, concluída a aplicação dos métodos de seleção, o júri procede, no prazo máximo de 15 dias, à classificação e ordenação dos candidatos e elabora ata da qual consta a lista de classificação final e sua fundamentação que deve ser homologada pelo dirigente máximo do serviço no prazo máximo de 10 dias.

Na classificação final, conforme a escala definida (0 a 20), considera-se excluídos os candidatos que nas fases ou métodos de seleção eliminatórios ou na classificação final, obtenham classificação inferior a 10 valores. E também se considera como tal, por arredondamento, as classificações não inferiores a 9,5 valores. A classificação final resulta da média aritmética simples ou ponderada das classificações obtidas em todas as operações de

seleção. Sempre que se verifique a igualdade de classificação compete ao júri estabelecer critérios de desempate do EFP.

3.2.10 Publicitação da lista de classificação final.

Após homologada, a ata que contém a lista de classificação final deve ser publicada nos termos estabelecidos no n.º 2 do artigo 206.º do EFP, no prazo máximo de cinco dias, ou seja, estabelece-se o imediato envio para publicação no Diário da República, ou difusão nos órgãos de comunicação social, se o número de candidatos for igual ou superior a 10.

3.2.11. Ordem de provimento

Conforme o estabelecido no artigo 214.º do EFP, todos os candidatos aprovados no concurso são providos nos lugares vagos de acordo a ordem das respetivas listas de classificação final, sendo abatidos à lista de classificação final todos candidatos aprovados que:

- a) Recusem ser providos no lugar a que têm direito de acordo com a sua ordenação;
- b) Não compareçam para tomar posse no prazo legal, por motivos que lhes sejam imputáveis;
- c) Apresentem documentos que não façam prova das condições necessárias para o provimento, ou não façam a sua apresentação nos prazos previstos no artigo 215.º.

Com vista ao provimento, o artigo 215.º do EFP determina que, através de ofício elaborado pela DAF, os candidatos aprovados são notificados para, no prazo máximo de 15 dias, entregarem os documentos necessários para o provimento que não foram exigidos na admissão a concurso; o referido prazo pode ser prorrogado até 30 dias quando em situação excepcional a falta de apresentação dos documentos não seja imputável ao interessado.

Reunidos todos os documentos, seguem-se os restantes passos administrativos, respeitando os procedimentos que incumbem à DAF, responsável pela organização do concurso e das documentações, à DGAP, responsável pela análise e triagem de documentos, a Direção de Orçamento (DO) responsável pela cabimentação e, finalmente, ao Tribunal de Contas, para análise do enquadramento legal do processo e concessão de visto.

Posto isto, os candidatos tomam posse conforme o descrito no artigo 25.º do EFP, sob epigrafe “Aceitação e Posse”, efetivando-se desta forma o processo de nomeação que confere a qualidade de funcionário, conforme disposto no n.º 4 do artigo 20.º do EFP. De ressaltar o funcionário tem o período probatório de dois anos para efetivar a sua nomeação, conforme

dispõe o n.º 2 do artigo 22.º do EFP. Realizados todos os procedimentos descritos, considera-se concluído o processo de R&S na AP em STP.

4. METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

Neste ponto, inicialmente são identificados os objetivos do estudo propostos para esta dissertação, posteriormente são indicados os métodos que se utilizam para a recolha de dados bem como as suas respetivas análises, interpretações e apresentações de dados. Também são identificadas as opções metodológicas que levaram a que se realizasse quer um estudo quantitativo, quer estudo um qualitativo, com apoio de questionário e análise documental.

Freitas e Jabbour (2011) citam que o primeiro passo para iniciar uma investigação é a definição dos objetivos e, em seguida, identificar o tipo de abordagem mais apropriada para atingi-los. Segundo os mesmos atores, essas abordagens podem ser: abordagem qualitativa e abordagem quantitativa ou uma combinação destas, as quais se designam de triangulação metodológica. Esta baseia-se na utilização combinada e sequencial da pesquisa quantitativa com a pesquisa qualitativa, ou vice-versa.

4.1 Objetivos e Tipos de Investigação

O estudo tem como objetivo geral: analisar o procedimento de R&S na AP em STP, no que respeita aos CP para provimento de TS3, de forma a avaliar a sua adequação e a necessidade de propor melhorias ao nível do Ministério do Planeamento, Finanças e Economia Azul (MPFEA). Com base neste objetivo geral foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

- Identificar e mapear os requisitos estabelecidos no EFP para a admissão aos CP para provimento de TS3 na AP em STP.
- Identificar os procedimentos estabelecidos no EFP para a abertura dos CP para provimento de TS3 e descrever os mais usados e analisar o seu devido cumprimento.
- Identificar as dificuldades de aplicação dos procedimentos estabelecidos no EFP para a abertura do referido CP.
- Identificar e propor soluções para ultrapassar as dificuldades encontradas.

Com este estudo também se procura dar resposta às seguintes questões de investigação:

1. Quais são os requisitos estabelecidos no EFP para admissão nos CP, para o provimento de TS3 realizados em STP?

2. Quais são os procedimentos estabelecidos no EFP para a abertura dos CP para o provimento de TS3 e quais os mais usados?
3. Quais são as dificuldades de aplicação dos aludidos procedimentos e o seu impacto na AP de STP?
4. O que poderia alterar-se para evitar ou minimizar os problemas constatados?

4.2 Abordagem Metodológica

Tendo em conta o escopo da dissertação, considera-se necessário utilizar tanto a abordagem qualitativa como a abordagem quantitativa, fazendo assim uma combinação destas, isto é, uma triangulação metodológica, onde os dados quantitativos e qualitativos recolhidos são comparados, no sentido de encontrar convergências, diferenças e combinações (Freitas & Jabbour, 2011).

Brizolla et al (2020) referem que a investigação qualitativa, na sua essência, consiste na capacidade de transmitir e interpretar significados, baseando-se na recolha de dados de natureza qualitativa.

Segundo Lopes (2019) a abordagem quantitativa “visa: a medição numérica; a procura de diferenças e associações entre fenómenos as denominadas variáveis”.

Em suma, Freitas e Jabbour (2011) referem que, a abordagem é qualitativa quando a sua finalidade é explicar ou descrever um evento ou uma situação e é quantitativa quando a sua finalidade da investigação é descritiva ou causal.

Inicialmente, na primeira etapa desta dissertação realizou-se uma pesquisa exploratória através de fontes secundárias que permitiu elucidar o tema em estudo, com recurso a artigos científicos, revistas científicas, livros, entre outros documentos e dissertações sobre o tema R&S, que permitiram delinear os objetivos bem como as questões de investigação do presente estudo e desenvolver o instrumento de recolha de dados. A pesquisa exploratória segundo Malhotra (2012) e Gerhardt e Silveira (2009) tem como objetivo definir com precisão e clareza o problema que foi encontrado pelo investigador.

Numa segunda fase passou-se à pesquisa descritiva na qual se recorreu à análise documental e à aplicação do questionário. A pesquisa descritiva segundo Gil (2008) procura descrever as características da população em estudo ou estabelecer relações entre as variáveis que estão a ser estudadas.

Na análise documental foram analisados os documentos arquivados na instituição objeto de estudo que se relacionavam com o processo de R&S para provimento de TS3. Os

documentos analisados foram: o termo de referência do concurso, as atas e as listas de publicação dos resultados, entre outros.

4.3 Definição da Amostra e Processo de Recolha dos Dados

Segundo Yin (2009) a recolha de dados pode ser difícil e complexa caso não seja bem delimitada e conduzida, o que poderá prejudicar todo trabalho de investigação.

O processo de recolha de dados decorre com recurso a duas técnicas diferentes: aplicação de questionário e análise documental.

Ao passo que para Mattar (2001) citado em Freitas e Jabbour (2011, p. 22) refere que para uma efetiva condução de investigação o investigador deve efetuar uma planificação constituída por seis etapas:

1. Contacto “formal com a(s) organização(ões) a fim de obter a autorização para realização da investigação;
2. Explanação dos objetivos do estudo para as organizações;
3. Definição das pessoas a serem entrevistadas;
4. Definição de critérios para acesso à organização e aos documentos, quais são confidenciais e quais podem ser divulgados;
5. Coleta das evidências, por meio de diversas técnicas;
6. Devolução aos respondentes/organização para validação ou não das evidências coletadas”.

Com base no exposto, foi delineado um plano para aplicação do questionário e realização da pesquisa documental.

4.3.1 Recolha de dados – questionário e amostra

Existem diversos métodos que permitem recolher dados: pessoal, correspondência e pelo telefone (Vilelas, 2017). A presente investigação recorre a aplicação do questionário pelo método pessoal, nuns casos o investigador aplicou pessoalmente o questionário, noutros deixou que os respondentes o fizessem autonomamente.

Na fase inicial da investigação foi escrita uma carta ao Diretor Administrativo e Financeiro do MPFEA (vide apêndice A) a solicitar a autorização para efetuar o estudo na DAF e a aplicação do questionário a colaboradores, tendo sido obtido o devido consentimento.

Para o efeito, foi dado a conhecer o objetivo da investigação e a população em estudo para a aplicação do questionário assim como a data para o início.

O questionário aplicado é constituído por 8 perguntas sendo umas abertas e outras fechadas (vide apêndice B). Nas perguntas fechadas é utilizada a escala de Likert de cinco pontos de forma a avaliar a opinião e as atitudes dos inquiridos.

As perguntas fechadas foram analisadas com recurso à estatística descritiva, na qual se utilizou medidas de frequências absolutas, relativas e médias e complementada com gráficos. Para o tratamento dos dados foi usado o software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), versão 22.0 para Windows.

As perguntas abertas foram analisadas com recurso à análise de conteúdo de forma a classificar as respostas e a serem retiradas conclusões. A análise de conteúdo segundo Capelle et al. (2003) citando Bardin (1972) consiste numa análise que desenvolve procedimentos de descrição da informação obtida, gerando indicadores quantitativos. Segundo Silva, Veloso e Keating (2014) este é um processo que se desenrola em 3 momentos:

- codificação - ocorre após a transcrição e leitura do texto, onde se atribuem categorias às informações recolhidas;
- armazenamento - consiste na seleção das partes do texto que possuam a mesma categoria, para que possam ser comparáveis
- interpretação - com base na análise organizada dos dados.

O estudo utilizou o método de amostragem não probabilística por conveniência, que consiste numa amostra não aleatória (Maroco & Bispo, 2003) onde o investigador aplica o questionário a quem estiver disponível. Nesta técnica não é possível generalizar os resultados para a população, contudo fornece uma boa avaliação das características da mesma (Maroco & Bispo, 2003).

A população em estudo são os colaboradores da DAF, profissionais de recursos humanos, ex-candidatos de CP (colaboradores da DAF e de outras entidades governamentais) e membros de júris de processos de CP do MPFEA para concursos TS3.

O trabalho de campo realizou-se entre julho e dezembro de 2021 e foram recolhidos 39 questionários, sendo 13 de membros de júris e 26 de ex-candidatos.

4.3.2 Recolha de dados - Análise documental

Na pesquisa qualitativa recorreu-se à técnica de observação, através da qual foram analisados os documentos arquivados na instituição objeto estudo que se relacionavam com o processo de R&S para provimento de TS3, nomeadamente o Termo de Referência de Concurso para provimento de três técnicos superiores de 3ª classe para a DO, as respetivas atas, as listas de publicação dos resultados, o aviso de abertura do concurso, entre outros, (vide apêndice C).

5. ANÁLISE DOS RESULTADOS

No âmbito da presente dissertação, em seguida apresentam-se os resultados obtidos para cada uma das perguntas do questionário bem como o resultado das análises dos documentos da instituição objeto de estudo, sustentadas pela compilação da revisão bibliográfica, observação e análise de documentos que permitiu fundamentar o propósito da dissertação propor e deixar algumas propostas de melhoria.

5.1 Análise documental e propostas de melhoria

Os dados obtidos foram analisados, interpretados e comparados de forma a perceber-se quais as dificuldades no cumprimento dos procedimentos dos CP para provimento de TS3 na AP em STP e, em função das constatações, apresentam-se de seguida propostas de melhoria.

Perante a análise feita no processo de procedimento para o R&S para o preenchimento de três vagas de técnicos superiores de 3.^a classe para o quadro de pessoal da DO, constatou-se que o aviso de abertura inclui quase todos os requisitos previstos no artigo 202.º do EFP, mas é publicado apenas na Rádio Nacional de STP (RNSTP). O mesmo não é objeto de publicação no Diário da República. O referido aviso faz referência ao número de vagas e categoria a prover e qual o serviço a que se destina, igualmente refere as condições de acesso para o concurso e a forma de prazo de entrega. O aviso também informa onde se pode visualizar o termo de referência e o resultado do concurso.

Da análise feita ao termo de referência do referido concurso, verifica-se que inclui algumas informações previstas em conformidade com os artigos (69.º, n.º1, c e 202.º do EFP). O mesmo, refere que os candidatos devem possuir formações superiores e indica a área de licenciatura pretendida quanto a números de vagas. Refere também às funções e experiência para o cargo que devem ter os candidatos, bem como o método de seleção a usar e onde será publicada a lista dos candidatos e dos resultados.

No referido termo de referência não são mencionadas as condições de trabalho nem a renumeração a auferir, tampouco identifica a constituição do júri. Em relação aos requisitos gerais de admissão ao concurso também não é referido o cumprimento do serviço militar obrigatório. Logo, constata-se que o termo de referência elaborado não cumpre todas as obrigações previstas no artigo 202.º do EFP.

Em relação às atas, as mesmas são homologadas pelo dirigente máximo do Ministério, lavradas com fundamentos das decisões tomadas pelo júri, composto por um presidente e dois vogais, sendo um vogal pertencente à DGAP e outro ao MPFEA.

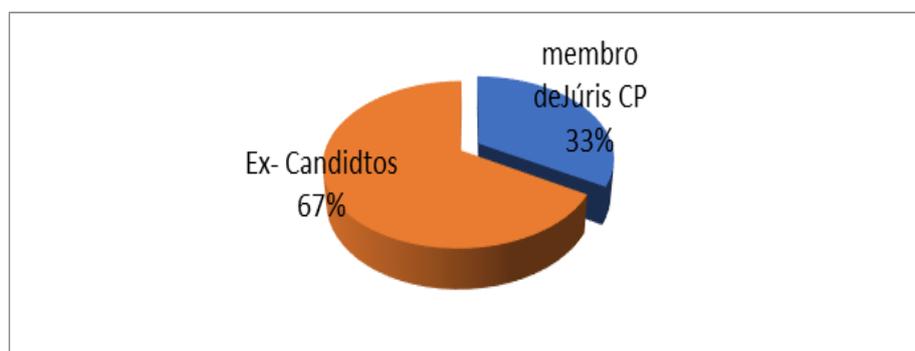
Quanto à lista dos resultados são publicadas à data da sua fixação na DAF, pela RNSTP, e apresentadas em duas fases: resultado da Avaliação Curricular e o resultado final. Todas as listas são assinadas pelo júri. As listas são divulgadas na vitrina da DAF, entretanto, se constatou neste estudo que as referidas listas não são divulgadas no Diário da República conforme está estabelecido nos termos do artigo 206.º do EFP.

5.2 Análise da abordagem quantitativa dos dados

5.2.1 Caracterização da amostra

A presente análise procede à caracterização da amostra que foi objeto deste estudo. Foram escolhidos os seguintes itens para identificar a amostra dos inquiridos no MPFEA e outras instituições: nome da instituição, cargo/ função, tempo de serviço, se é ex-candidato e idade. Como já foi referido, foram aplicados um total de 39 questionários (n= 39) sendo 13 de membros de júris de processos de CP e 26 de ex-candidatos a CP respetivamente. Entre os inquiridos a maior percentagem, 67% corresponde a ex-candidatos e 33% a membros de júris de processos de CP (Figura 4).

Figura 4: Percentagem dos inquiridos



Fonte: Dados do Questionário

Da amostra de 39 inquiridos, 26 correspondem a ex-candidatos que se encontram noutras instituições governamentais e 13 ao MPFEA (Tabela 4).

Tabela 4: Número de inquiridos por instituição

Nome Instituição	Nº de inquiridos
Departamento de Recursos Humanos de (AP)	1
Agência Fiduciária de Administração de Projetos (AFAP)	2
Autoridade Geral de Regulação (AGER)	1
Assistência Técnica e Engenharia (ATI Consultores)	1
Centro Nacional de Endemias (CNE)	1
Direção Administrativa e Financeira do MPFEA	6
Direção Geral das Alfândegas	2
Direção dos Impostos	3
Direção do Orçamento	2
Direção do Planeamento	1
Direção do Património do Estado	1
Direção de Tecnologia de Informação	1
Gabinete Jurídico	3
Inspeção Geral das Finanças	4
Instituto Nacional de Estatística	1
Ministério de Agricultura, Pescas e Desenvolvimento Rural (MAPDR)	1
Ministério de Educação e Ensino Superior	2
Gabinete do Ministro do MPFEA	1
Gabinete de Estudos e Políticas Económicas/MPFEA	4
Direção de Turismo	1

Fonte: Dados do Questionário

No que diz respeito à faixa etária dos inquiridos observa-se na tabela 5 que se segue, que a faixa com maior representatividade e com maior número de inquiridos se situa entre 41- 45 anos, com total de 13 (33%), em seguida com total de 8 (21%) de inquiridos está a faixa dos 36-40 anos, segue-se a faixa dos 31-35 anos com 8 (20%) , a faixa dos 26-30 anos com um total de 5 (13%), a faixa de 46-50 anos com total de 4 (10%) e por último com apenas 1 inquirido e com 3% está a faixa etária de mais de 51 anos.

Tabela 5: Faixa etária dos inquiridos

Faixa etária dos inquiridos	Quantidade de inquiridos	Percentagem
26-30	5	13
31-35	8	20
36-40	8	21
41-45	13	33
46-50	4	10
51+	1	3
	39	100

Fonte: Dados do Questionário

No que concerne à função dos inquiridos constata-se (Tabela 6) que todos os inquiridos são técnicos superiores, contudo atualmente possuem diversas categorias e funções destacando-se a categoria de técnico superior de 3ª classe com maior número de inquiridos (11 e com 28,2 %).

Tabela 6: Quantidade Função / cargos dos inquiridos

Função dos inquiridos	Nº inquiridos	Percentagem
Assessor	1	2,6
Chefe Departamento	2	5,1
Contabilista	1	2,6
Diretor	2	5,1
Documentalista	1	2,6
Engenheiro Civil	1	2,6
Gestor de correspondência	1	2,6
Inspetor Superior de 3ª classe	4	10,3
Jurista	5	12,8
Oficial sénior ADM	1	2,6
Professor	2	5,1
Secretária executiva	1	2,6
Técnica de rede comum	1	2,6
Técnico GRH	1	2,6
Técnico superior 3ª classe	11	28,2
Técnico de fiscalização	1	2,6
Técnico GRH	1	2,6
Técnico tributário	1	2,6
Verificador Superior de 3ª classe	1	2,6
Total	39	100,0

Fonte: Dados do Questionário

5.2.2 Análise de frequências

Na presente análise foi feita a estatística descritiva das respostas fechadas (pergunta 1 a pergunta 6) conforme o tipo dos inquiridos membros de júris de processos de CP e ex-candidatos a CP.

No que concerne à pergunta 1 do questionário – “Em que medida o R&S em causa respeitam os procedimentos legais estabelecidos no EFP para a abertura do CP?” os resultados podem ser observados nas tabelas 7 e 8 e na figura 5.

A tabela 7 apresenta os resultados do cumprimento dos procedimentos legais estabelecidos no EFP pelos membros de júris de processos de CP, onde se pode observar que

6 (46,2%) escolheram o valor 3 da escala, isto é, dizem que se respeita o suficiente os procedimentos legais estabelecidos no EFP. Enquanto que 3 (23,1 %) escolheram o valor 4, o que significa que se respeita mais do que suficiente os procedimentos legais estabelecidos no EFP e 4 (30,8%) preferiram o valor 5, ou seja, que se respeita totalmente os procedimentos legais estabelecidos no EFP.

Tabela 7: Respeito dos procedimentos legais – membros dos júris de processo CP

Valor - Escala	Frequência	Porcentagem
3	6	46,2
4	3	23,1
5	4	30,8
Total	13	100

Fonte: Dados do Questionário

Na tabela 8 apresenta-se os resultados do respeito pelos procedimentos legais estabelecidos no EFP escolhidos pelos ex-candidatos a CP, onde se pode observar que 1 (3,8 %) escolheu o valor 1 e 2 da escala, isto é, dizem que não se respeita nada e se respeita mais ou menos os procedimentos legais estabelecidos no EFP, respetivamente. Enquanto que 12 (46,2 %) dos ex-candidatos escolheram o valor 3 e dizem que se respeita o suficiente os procedimentos legais estabelecidos no EFP e 9 (34,6%) preferiram o valor 4 e dizem que se respeita mais do que o suficiente os procedimentos legais estabelecidos no EFP, e, por último 3 (11,5%) escolheram o valor 5 e dizem que se respeita totalmente os procedimentos legais estabelecidos no EFP.

Tabela 8: Respeito dos procedimentos legais – ex-candidatos a CP

Valor- Escala	Frequência	Porcentagem
1	1	3,8
2	1	3,8
3	12	46,2
4	9	34,6
5	3	11,5
Total	26	100,0

Fonte: Dados do Questionário

Na análise dos resultados das tabelas 7 e 8 foram feitas as comparações das respostas dadas pelos os dois tipos de inquiridos, onde se constata que apenas os ex candidatos escolheram o valor (1 e 2) logo consideram que não se respeita nada e se respeita mais ou menos os procedimentos legais estabelecidos no EFP. Por outro lado, observa-se também que o valor (3 e 5) e o valor (3 e 4) foram os mais escolhidos tanto pelos membros de júris de processos de CP e ex-candidatos respetivamente, e nota-se também que o valor 3 foi o mais escolhido para ambos tipos de inquiridos, logo indica que os mesmos na sua maioria, consideram que se respeita o suficiente os procedimentos estabelecidos no EFP (Tabela 9) e (Figura 5).

Tabela 9: Respeito pelos procedimentos legais

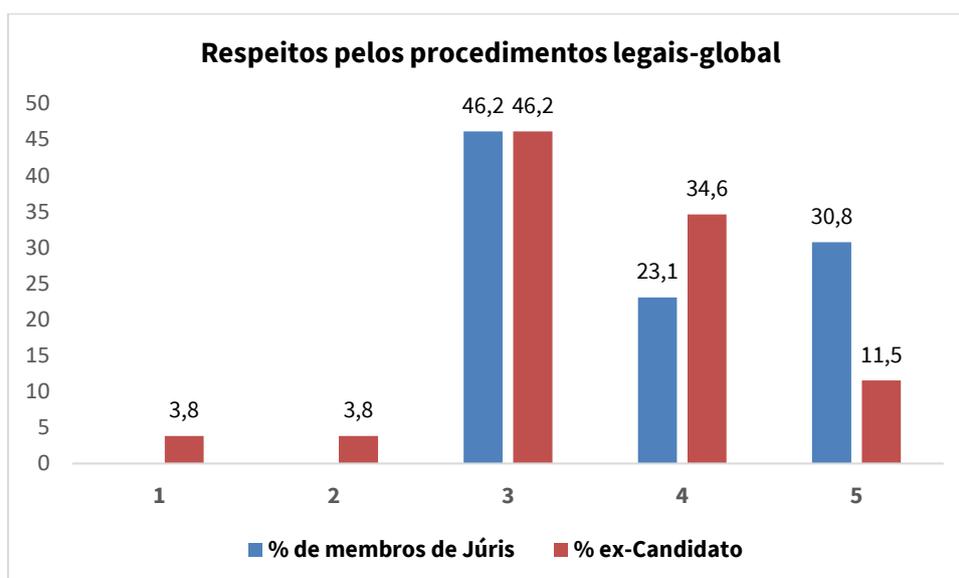
Valor Escala	Membros de júris de CP	Ex candidatos
1		1
2		1
3	6	12
4	3	9
5	4	3

Fonte: Dados do Questionário

Quanto à comparação global dos resultados, foi feita a análise conjunta dos dois grupos de inquiridos, onde se constata, na figura 5, que 3,8% dos ex-candidatos inquiridos escolheram o valor 1 e 2 da escala, 46,2% de membros de júris e ex-candidato respetivamente escolheram o valor 3 (34,6%) e 11,5% dos ex-candidato escolheram o valor 4 e 5 respetivamente, e 23,1% e 30,8% dos membros de júris escolheram o valor 4 e 5.

Ressalta-se que o valor 3 e 4 da escala foram os mais escolhidos, logo têm maior percentagens, comparando com as tabelas 6 e 7 constata-se a mesma situação, o que quer dizer que a maior parte dos inquiridos indicam que se respeita o suficiente e mais do que suficiente os procedimentos estabelecidos no EFP.

Figura 5: Respeito pelos procedimentos legais global



Fonte: Dados do Questionário

Relativamente à pergunta 2 do questionário “Da lista abaixo, que métodos de seleção deveriam ser aplicados aos candidatos à categoria de técnico superior de 3ª classe? “os resultados podem ser analisados nas tabelas 10 a 11.

A tabela 10 apresenta os resultados obtidos em relação às respostas dos membros de júris de processos de CP, onde se observa que 11 dos inquiridos preferem que seja aplicada no método de seleção a Avaliação Curricular e Entrevista, enquanto 9 inquiridos preferem que seja aplicada a Prova de Conhecimentos.

Tabela 10: Método de Seleção - membros de júris de processos de CP

Métodos Seleção	Frequência Sim	Frequência Não	Total	Percentagem Sim	Percentagem Não	Total
Avaliação Curricular	11	2	13	84,6	15,4	100
Entrevista	11	2	13	84,6	15,4	100
Prova Conhecimento	9	4	13	69,2	30,8	100

Fonte: Dados do Questionário

A tabela 11 apresenta os resultados referentes aos ex-candidatos, onde se constata que 23 inquiridos preferem que seja aplicado, como método de seleção dos candidatos, a Avaliação Curricular, e 22 preferem que seja aplicada a Entrevista, enquanto que 16 preferem que seja aplicada a Prova de Conhecimentos aos candidatos.

Tabela 11: Método de Seleção – Ex-candidatos

Métodos Seleção	Frequência Sim	Frequência Não	Total	Percentagem Sim	Percentagem Não	Total
Avaliação Curricular	23	3	26	88,5	11,5	100
Entrevista	22	4	26	84,6	15,4	100
Prova Conhecimento	16	10	26	61,5	38,5	100

Fonte: Dados do Questionário

Analisando os dados das tabelas nº 10 e 11 verifica-se que uma parte significativa dos inquiridos membros de júris de processos de CP e dos ex-candidatos concordam que seja aplicada a Avaliação Curricular, Entrevista e Prova de Conhecimentos na seleção dos candidatos.

No que concerne à comparação global dos inquiridos, a tabela 12, apresenta a síntese do total das opções dos métodos de seleção escolhidos pelos 2 tipos de inquiridos, onde se constata que maior parte dos membros de júris de processos de CP (8) como a maior parte dos ex-candidatos (12) concordam que no método de seleção dos candidatos sejam aplicados os três métodos (Avaliação Curricular, Entrevista e Prova de Conhecimentos), pese embora, observa-se também que para os ex-candidatos uma parte significativa (10) preferirem para o método de seleção dos candidatos fosse apenas a Avaliação Curricular e a Entrevista. Conforme as constatações se considera importante aplicar no processo de R&S as combinações dos métodos Avaliação curricular/ prova de conhecimentos/ entrevistas, para a garantia de um processo seletivo de maior transparência e assertivo.

Tabela 12: Síntese total das opções dos métodos de seleção

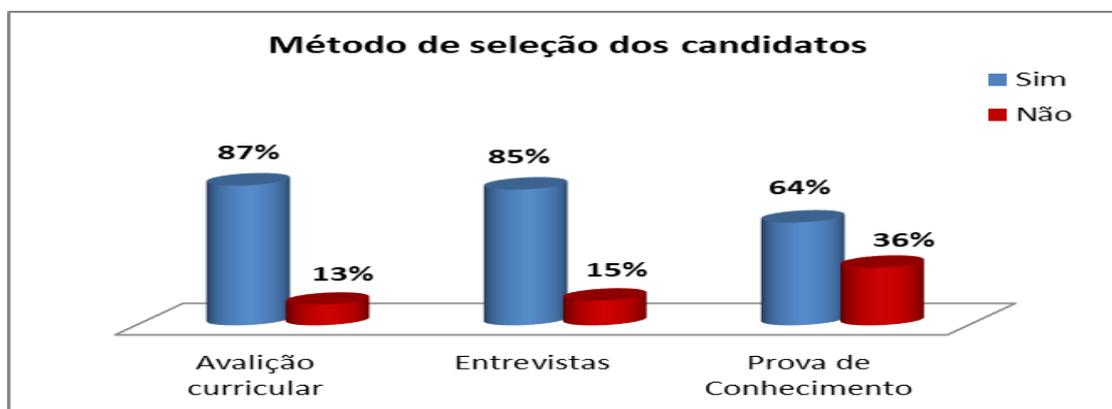
Membros de júris de processos CP		Ex candidatos	
Opções de métodos escolhidos	Quantidade escolhidos	Opções de métodos escolhidos	Quantidade escolhidos
Avaliação curricular/ Entrevista	2	Avaliação curricular/ Entrevista	10
Avaliação curricular/ Prova de Conhecimentos	1	Avaliação curricular/ Prova de Conhecimentos	1
Avaliação Curricular/Prova de Conhecimentos/Entr	8	avaliação Curricular/Prova de Conhecimentos/Entrevista	12
Entrevista	1	Entrevista	0
Prova de Conhecimentos	1	Prova de Conhecimentos	3

Fonte: Dados do Questionário

Também se verifica na comparação global (Figura 6) a constatação acima mencionada, ou seja, a maior parte dos inquiridos, consideram que deve ser aplicada a Avaliação Curricular, Entrevista e Prova de Conhecimentos respetivamente. Ao passo que (13%- 15%- 36%)

respetivamente consideram que não são necessários a aplicação de todos estes métodos, ou seja, preferem avaliação curricula e entrevista.

Figura 6: Comparação Global dos Métodos de Seleção



Fonte: Dados do Questionário

Nas tabelas 12 e 13 e na figura 7 apresentam-se as análises referentes às perguntas 3, 4 e 5 do questionário que são:

- “Os anúncios que publicitam a abertura dos concursos públicos para provimento de técnico superior de 3ª classe respeitam todos os requisitos previstos no artigo 202.º do EFP?”

- “Nos concursos públicos para provimento de técnico superior de 3ª classe, estão garantidas a isenção e a transparência?”

- “Nos concursos públicos para provimento de técnico superior de 3ª classe estão garantidas a igualdade de oportunidades?”

Na tabela 13 pode-se constatar que 7 inquiridos dos membros de júris de processos de CP dizem que se respeita os requisitos previstos no artigo 202.º do EFP para a abertura dos CP, enquanto que 6 dizem que não se respeita. Constata-se também que 5 inquiridos dizem que estão garantidas a isenção e a transparência na abertura dos CP, enquanto que 8 dizem que não estão garantidas. Ainda na tabela 13 pode-se observar que 4 inquiridos dizem que estão garantidas a igualdade e oportunidades na abertura dos CP, enquanto que 9 dizem que não estão garantidas.

Tabela 13: Respeito dos requisitos que publicitam abertura do CP - membros de júris de processos de CP

	Frequência Sim	Frequência Não	Percentagem Sim	Percentagem Não	Total
Respeita Requisitos	7	6	53,8	46,2	100
Garantia de Isenção / Transparência	5	8	38,5	61,5	100
Garantia de Igualdade / Oportunidade	4	9	30,8	69,2	100

Fonte: Dados do Questionário

Na tabela 14, pode-se constatar que 16 inquiridos de ex-candidatos dizem que se respeita os requisitos previstos no artigo 202.º do EFP para a abertura do CP, enquanto que 10 dizem que não se respeita. Constata-se também que 6 destes inquiridos dizem que estão garantidas a isenção e a transparência na abertura dos CP, enquanto que 20 dizem que não estão garantidas. Ainda na tabela 13 podemos constatar que 11 inquiridos dos ex-candidatos dizem que estão garantidas a igualdade de oportunidades na abertura dos CP, enquanto que 15 dizem que não estão garantidos.

Tabela 14: Respeito dos requisitos que publicitam abertura do CP- Ex-candidatos

	Frequência Sim	Frequência Não	Percentagem Sim	Percentagem Não	Total
Respeita Requisitos	16	10	61,5	38,5	100
Garantia de Isenção / Transparência	6	20	23,1	76,9	100
Garantia de Igualdade / Oportunidade	11	15	42,3	57,7	100

Fonte: Dados do Questionário

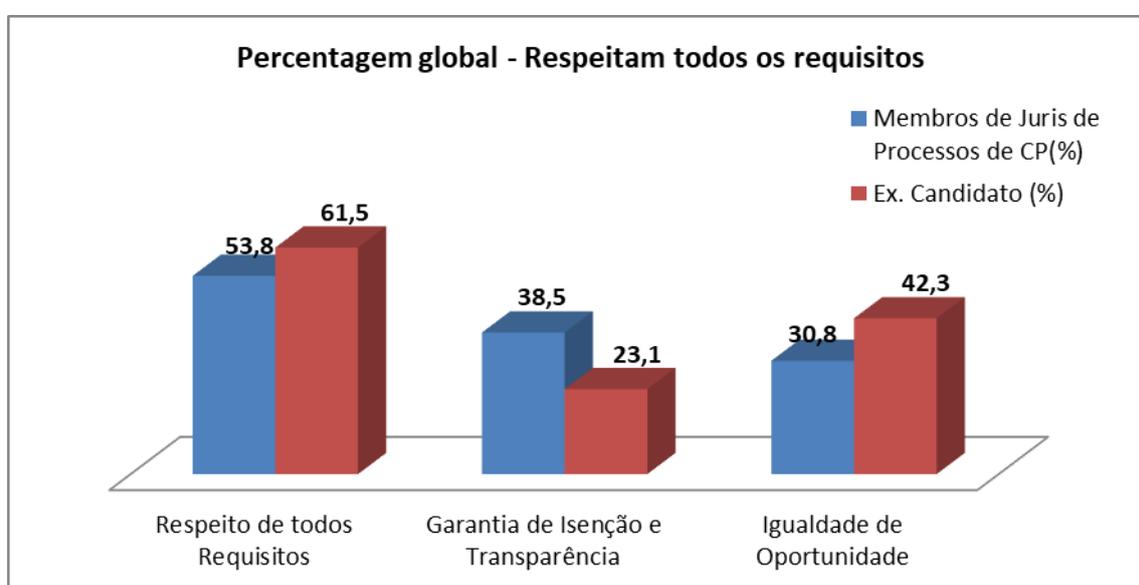
Em síntese, analisando as tabelas 13 e 14 pode-se dizer que não há diferenças de opinião entre os inquiridos dos membros de júris de processos de CP e os ex-candidatos, pois, ambos, dizem que não se observa a garantia de isenção/transparência e a garantia de igualdade/ oportunidades nos CP para provimento de TS3. No que diz respeito aos requisitos previstos no artigo 202.º do EFP para a abertura dos CP constata-se que 7 membros de júris de processos de CP e 16 ex-candidatos dizem que se respeita os referidos requisitos, logo ressalta-se a observância de conflitos de opções das escolhas, pois, a maioria dos ex candidatos (20) e (15) consideram que não há isenção/ transparência e igualdade / oportunidades, assim como a maioria dos membros de júri (8) e (7), também consideram que não estão garantidos.

No que respeita a comparação global, a respeito dos requisitos que publicitam a abertura dos CP, observa -se que 53,8% dos membros de júris de processos de CP bem como 61,5% ex-candidatos dizem que se respeitam todos os requisitos previstos no artigo 202.º do EFP para a abertura dos CP.

Em relação a garantia de isenção /transparência na abertura dos CP constata-se uma diferença percentual significativa referente aos membros de júris de processos de CP e ex-candidatos pois, sendo 38,5% para os membros de júris e 23,1% para os ex-candidato.

No que concerne a garantia de igualdade / oportunidades nos CP observa-se também essa diferença significativa percentual, pois, 30,8% dos membros de júris de processos de CP dizem existir essa garantia e por sua vez, 42,3% de ex-candidatos também dizem existir essa garantia de igualdade / oportunidades, como se pode observar na figura 7.

Figura 7: Comparação global respeito de requisitos membros de júris de processos de CP e Ex-candidatos



Fonte: Dados do Questionário

A análise à pergunta 6 do questionário consta das tabelas 15 e 16 e da figura 8 sendo esta pergunta “Caso a sua resposta a alguma ou algumas das perguntas anteriores (3,4,5) tenha sido «Não» diga em que fase ou fases do procedimento relativo ao concurso em causa considera existirem mais problemas”.

A Tabela 15 corresponde à pergunta 6 do questionário referente às fases do procedimento de concurso em que os membros de júris de processos de CP consideram existir mais problemas. Da tabela constata-se que em todas as fases do procedimento do concurso os inquiridos consideram existir problemas, pelo que se ressalta que 4 inquiridos consideram existir problemas na fase de Publicitação do aviso de abertura do concurso; 2 inquiridos consideram existir problemas na fase Publicitação de lista de candidatos admitidos e excluídos, Prova de conhecimentos e Publicitação da lista final de candidatos

respetivamente. Por sua vez, 6 inquiridos consideram existir problemas na fase de avaliação curricular e na classificação final dos candidatos respetivamente e 7 inquiridos consideram existir problemas na fase de entrevista.

Tabela 15: Fases do procedimento do concurso - membros de júris de processos de CP

Fases do procedimento concurso	Frequência Não	Frequência Sim	Percentagem Não	Percentagem Sim	Total
Publicitação do aviso de abertura do concurso	9	4	69,2	30,8	100
Lista de candidatos admitidos e excluídos	11	2	84,6	15,4	100
Avaliação curricular	7	6	53,8	46,2	100
Entrevista	6	7	46,2	53,8	100
Prova de Conhecimentos	11	2	84,6	15,4	100
Classificação final dos candidatos	7	6	53,8	46,2	100
Publicitação da lista de classificação final	11	2	84,6	15,4	100

Fonte: Dados do Questionário

A Tabela 16 corresponde às fases do procedimento do concurso que os ex-candidatos consideram existirem mais problemas. Na tabela pode observar-se que em todas as fases do procedimento do concurso os inquiridos consideram existir problemas, pelo que se ressalta que 8 inquiridos consideram existir problemas na fase de Publicitação do aviso de abertura do concurso; 5 inquiridos consideram existir problemas na fase Publicitação de lista de candidatos admitidos e excluídos e Publicitação da lista final de candidatos respetivamente. Por sua vez, 7 inquiridos consideram existir problemas na fase de prova de conhecimento, 10 inquiridos consideram nas fases de entrevista e na classificação final dos candidatos respetivamente e 12 inquiridos consideram existir problemas na fase de Avaliação curricular.

Tabela 16: Fases do procedimento do concurso – Ex-candidatos

Fases do procedimento concurso	Frequência Não	Frequência Sim	Percentagem Não	Percentagem Sim	Total
Publicitação do aviso de abertura do concurso	18	8	69,2	30,8	100
Lista de candidatos admitidos e excluídos	21	5	80,8	19,2	100
Avaliação curricular	14	12	53,8	46,2	100
Entrevista	16	10	61,5	38,5	100
Prova de Conhecimentos	19	7	73,1	26,9	100
Classificação final dos candidatos	16	10	61,5	38,5	100
Publicitação da lista de classificação final	21	5	80,8	19,2	100

Fonte: Dados do Questionário

Em suma, nas análises das tabelas 15 e 16 constata-se que tanto os inquiridos de membros de júris de processos de CP e ex-candidatos consideram existir problemas em todas as fases do procedimento do concurso e pontuam mais as fases de avaliação curricular, entrevista e classificação final dos candidatos.

No que concerne à comparação global dos inquiridos observa-se igualmente na figura 8 que em todas as fases os inquiridos consideram existir problemas: fase de avaliação curricular (46,2%), entrevista (43,6%), classificação final dos candidatos (41%), publicitação de aviso de abertura de concurso (30,8%), lista de candidatos excluídos e admitidos e publicação da lista final dos candidatos (17,9 %).

Figura 8: Fases de concurso que consideram existir mais problemas- global



Fonte: Dados do Questionário

5.2.3 Análise da abordagem qualitativa do questionário

Neste ponto do trabalho serão analisadas todas as respostas da componente narrativa do questionário referentes à pergunta 1 a 8 dadas por cada tipo dos inquiridos, conjugando-as com as análises e conclusões anteriores. A análise da abordagem qualitativa dos questionários foi efetuada com base na categorização das respostas dadas pelos inquiridos às perguntas abertas.

Na análise foi atribuída uma cor para caracterizar a justificação das respostas consideradas similares. Também foram separadas as respostas conforme as pontuações atribuídas pelos inquiridos. Ressalta-se que estas atribuições foram analisadas para um total de 13 membros de júris de processos de CP e um total de 26 ex-candidatos.

Das respostas justificativas da pergunta 1 a cor verde corresponde a cumprimento total dos procedimentos legais estabelecidos. A cor vermelha indica que não se cumpre nada dos procedimentos legais estabelecidos e a cor creme indica em conjunto o cumprimento suficiente e mais do que suficiente dos procedimentos legais estabelecidos.

Nas tabelas 17 e 18 pode-se apreciar a síntese das respostas dadas pelos inquiridos conforme a cor e a pontuação dadas pela justificação da resposta 1 do questionário.

Tabela 17: Síntese das respostas justificativas da questão 1 – membros de júris de processos de CP

Cor verde	Cor creme	Cor vermelha
<p><u>Pontuação 3</u> Apenas 1 inquirido deu essa pontuação e diz que se cumpre o estatuído na lei 2/2018 EFP.</p> <p><u>Pontuação 4</u> Apenas 1 inquirido deu essa resposta e refere que o R&S de pessoal na AP faz-se de acordo com os preceitos legais vigentes e com base no uso de métodos e técnica adequados.</p> <p><u>Pontuação 5</u> Das 2 respostas dadas se resume que sempre se segue o previsto no EFP e ressalta que sempre se põe como membro de Júri no processo de R&S um pessoal de ADP.</p>	<p><u>Pontuação 3</u> Das 2 respostas analisadas se sintetiza que os inquiridos dizem que ainda as instituições da AP não atingiram o nível que se pretende e que se tem um caminho longo a percorrer para que efetivamente se respeita totalmente as leis para o efeito no processo de R&S de quadros para a AP.</p> <p><u>Pontuação 4</u> De 1 resposta dada diz se que o processo de R&S cumpre parcialmente os procedimentos legais, visto que o sistema político muitas vezes interfere no processo de R&S.</p> <p><u>Pontuação 5</u> De 1 resposta dada diz se que um candidato externo está em desvantagem em relação a candidato que já esteja na instituição.</p>	<p><u>Pontuação 3</u> Das 3 respostas analisadas se resume que no processo de R&S não há exigências sérias pese embora o EFP definir, e são realizados maior parte das vezes para regularização do pessoal e não para recrutamento de novos quadros, ressalta também que o concurso é viciado, pois, a pressão política sobrepõe ao cumprimento escrupulosos das leis.</p>

Fonte: Elaboração própria

Tabela 18: Síntese das respostas justificativas da questão 1 – Ex-candidatos

<p>Cor verde</p> <p><u>Pontuação 4</u></p> <p>Das 5 respostas analisadas se sintetiza que os mesmos dizem que o recrutamento e seleção de pessoal na AP faz-se respeitando as bases legais da lei 2/2018 EFP</p> <p><u>Pontuação 5</u></p> <p>Das 3 respostas analisadas se resume que a partida o R & S do pessoal na AP de STP tem cumprido todos requisitos conforme a lei pois, esta patente desde o termo de referência até a publicação no diário da república.</p>	<p>Cor creme</p> <p><u>Pontuação 3</u></p> <p>Das 9 respostas analisadas se sintetiza que os mesmos dizem que o R&S na AP de STP violam em parte o procedimento previsto na lei, pois alegam que o concurso é aberto já direcionado para quem já esteja na instituição.</p> <p><u>Pontuação 4</u></p> <p>Das 2 respostas analisadas resume que o processo de R&S cumpre parcialmente o estabelecido na lei vigente.</p>	<p>Cor vermelha</p> <p><u>Pontuação 1</u></p> <p>De 1 resposta dada diz se que o procedimento de R&S violam princípio de transparência e isenção.</p> <p><u>Pontuação 2</u></p> <p>De 1 resposta dada diz se que no procedimento de R&S está ausente a imparcialidade.</p> <p><u>Pontuação 3</u></p> <p>Das 4 respostas analisadas se resume que o processo de R&S são violados os procedimentos legais vigentes em benefício de um outro concorrente, pois, existem muitas lacunas nas fases do procedimento de R&S.</p> <p><u>Pontuação 5</u></p> <p>De 1 resposta dada diz se que um candidato externo está em desvantagem em relação a candidato que já está na instituição.</p>
--	--	---

Fonte: Elaboração própria

Relativamente as respostas descritivas dadas à pergunta 2 “Da Lista abaixo, que métodos de seleção deveriam ser aplicados aos candidatos em causa? (Assinalar com X todos os indicados pela pessoa entrevistada). Justifique a tua resposta? as respostas justificativas, foram analisadas fazendo síntese das mesmas, tendo em conta as opções de métodos a utilizar para a seleção dos candidatos escolhidos pelos inquiridos, tanto dos membros de júris de processos de CP como os de ex-candidatos., conforme a tabela 19.

Tabela 19: Síntese das respostas justificativas de método de seleção - membros de júris de processos de CP / Ex-candidatos

Opções métodos de Seleção	Justificações membros de júris de processos de CP	Justificações Ex candidatos
Avaliação Curricular/Entrevista	No meu entender, acho que deve ser aplicado apenas um dos dois métodos.	São métodos cruciais para a seleção e melhor análise dos candidatos e não é necessário a prova de conhecimento. Considero os dois métodos, porque o currículo pode não ter os atributos de acordo com a vaga disponível e a entrevista é possível conhecer de perto o candidato inscrito
Avaliação curricular/ Prova de Conhecimentos	A demanda setorial deve ir em conta com profissionais qualificados para o exercício profissional.	
Avaliação Curricular/Prova de Conhecimentos/Entrevista	Porque são métodos mais prováveis para uma seleção mais coerente e assertiva. -Estes métodos de seleção acima assinalados permitem que vençam os melhores candidatos. - A prova de conhecimentos deve ser utilizada dependendo da especialidade do setor.	Permite uma avaliação mais realista dos candidatos, pois, transmitem maior transparência na seleção dos mesmos e avalia-se melhor as suas competências. -Acho os três métodos porque com cada método da oportunidade de conhecer melhor a potencialidade e qualidade dos candidatos que se quer.
Entrevistas	Porque tem maior poder de influência sobre a decisão final de avaliação.	
Prova de Conhecimentos		Muitas vezes a pessoa pode ter conhecimentos em determinada área e não ter uma boa avaliação curricular.-Como forma de avaliar melhor os conhecimentos dos candidatos na área solicitada.

Fonte: Elaboração própria

No que concerne à pergunta 6 que é o complemento das perguntas (3,4 e 5) onde se faz a referência que caso a resposta dada a alguma ou algumas das perguntas anteriores tenha sido “Não” diga em que fase ou fases do procedimento relativo aos concursos considera existirem mais problemas foram analisados detalhadamente os problemas indicados pelos inquiridos membros de júris de processos de CP e ex-candidatos e se fez uma síntese conforme a tabela 20. Importa frisar que nem todos inquiridos deram essa resposta, pois, dos 13 membros de júris de processos de CP apenas 7 responderam. E dos 26 ex candidatos responderam apenas 11.

Tabela 20: Problemas que se consideram existir membros de júris de processos de CP e ex-candidatos

Problemas que consideram membros de júris de processos de CP	Problemas que consideram existir Ex candidatos
Falta de justiça e transparência na classificação final dos candidatos.	O concurso é aberto para legalizar o pessoal que já está vinculado com a instituição. Percebe-se adulteração dos resultados na avaliação curricular e na fase de entrevista.
Esta na conjuntura do país e do tipo de política praticada	Excessos de exigências, falhas / desvio na fase de avaliação curricular.
Pouca isenção e imparcialidade na avaliação curricular, sobretudo a interferência política.	Após a publicação dos resultados, o tempo que se leva para tratar documentos.
O termo de referência do concurso não garante a igualdade e oportunidades do candidato externo.	Os conteúdos de avaliação vão a favor do candidato estagiário.
O concurso é aberto para mudança de categoria de funcionários já existente.	Os candidatos internos conhecem os conteúdos da prova de conhecimento.
Falta de divulgação ou orientações da prova de conhecimento. O termo de referência não é explícito.	Existência de nepotismo no processo de R&S e violação do princípio de transparência e isenção.
Existência de nepotismo no processo de R&S, equipa de júri comprometida com seus próprios interesses e dos seus superiores hierárquico.	Os requisitos do termo de referência vão a favor dos candidatos que já se encontram em situação ilegal no sector.

Fonte: Elaboração própria

Em relação as perguntas 7 e 8 “Na sua opinião, que melhorias deveriam ser introduzidas no procedimento relativo aos concursos em causa, nomeadamente para aumentar a isenção, a transparência e igualdade de oportunidades? E “Para além das mencionadas anteriormente, que outra melhoria considera que deveriam ser introduzidas no procedimento relativo aos concursos em causa?” foi realizada a síntese das respostas dadas tanto pelos membros de júris de processos de CP e ex-candidatos e constata-se que os mesmos ressaltam as melhorias conforme as tabelas 21 e 22. Importa frisar que nem todos inquiridos responderam a esta questão, pois, dos 13 membros de júris de processos de CP, 12 apresentaram melhorias a serem introduzidas no procedimento de concurso e 7 apresentaram outro tipo de melhorias. Das quais destaca-se a idoneidade, isenção e

transparência dos elementos que são nomeados para os júris; o termo de referência estabelecer critérios objetivos de avaliação e a divulgação das candidaturas e dos resultados ser mais “pública”.

Tabela 21: Melhorias que se consideram membros de júris de processos de CP e ex-candidatos

Melhorias que consideram membros de júris de processos CP	Melhorias que consideram ex-candidatos
Na minha opinião, todo o processo de R&S deveria ser feito pela DGAP. A DAF deve propor pessoas com idoneidade para integrar na equipa de júri com vista a avaliar de forma objetiva a capacidade ou mérito dos candidatos.	A AP e o Ministério do Emprego deveriam ter uma base de dados de todos os funcionários assim como as suas especialidades e em função das necessidades dos diferentes ministério e direções estatais criar-se-ia um grupo de trabalho entre essas duas direções acima citadas com a responsabilidade de realizar todo o processo relativo ao concurso.
Introdução de teste psicotécnico na avaliação e implementar o método de exame nacional. - Avaliação deverá ser da responsabilidade do ministério em causa coadjuvado com a DGAP.	Acabar com entradas de estagiários que consecutivamente serão candidatos. E para aumentar a isenção, a transparência e igualdade de oportunidades os júris não podem ser funcionário da mesma instituição.
Os termos de referência dos concursos devem ser objetivos com critérios mensuráveis e consistência para permitir a clareza.	Publicar a lista dos júris atempadamente de forma a sabermos se os júris não são familiares dos concorrentes. O termo de referência de CP tem de ir ao encontro com as necessidades prementes do setor e não a benefícios de trabalhadores que se encontram na situação ilegal no setor.
O EFP deve ser revisto sobre tudo nestes aspetos para sua melhor aplicabilidade.	Deveria ser aberto um concurso especial para quem já está na instituição e não público para iludir os outros. Os Júris dos concursos devem ser pessoas idóneas e caso cometerem alguma infração terão que ser punidos.
Comunicação da abertura do concurso com pelo menos 3 meses de antecedência na rádio, TV e na instituição em causa. Após a avaliação curricular os selecionados devem ser comunicados também por via telefónica para a entrevista e prova de conhecimentos.	Na fase de avaliação curricular o avaliador não deveria saber quem é o candidato e a entrevista deve ser feita por um avaliador mais isento possível e competente. Nos critérios das avaliações fossem publicitados todos os atos a ser trabalhados.

Fonte: Elaboração própria

No que diz respeito a 26 ex-candidatos, todos apresentaram melhorias a serem introduzidas no procedimento de concurso e 16 apresentaram outro tipo de melhorias. A este nível destaca-se a idoneidade dos elementos do júri, a transparência nos processos, o não privilegiar quem já esteve ou está no sistema, o anonimato nas provas de conhecimento e o processo do concurso ser desenvolvido por entidade externa.

Tabela 22: Outras Melhorias que consideram membros de júris de processos de CP e ex-candidatos

Outras melhorias que consideram membros de júris de processos de CP	Outras melhorias que consideram ex candidatos
Ter de uma empresa que se encarregue de selecionar o pessoal e depois entregar a AP.	Apresentação de critérios de avaliação do CP, publicação dos resultados no site de cada ministério, definir claramente concurso interno e concurso público.
Deveria ser implementado a correção dos testes sem cabeçalho - onde não consta a identidade dos concorrentes.	Aumentar o grau de credibilidade nas provas de conhecimento. Haver mais transparência e evitar tendências partidárias na seleção dos candidatos
A prova de conhecimento deve ser uma realidade, visto que este método de seleção permite avaliar o nível do conhecimentos profissional do candidato diminuindo deste modo a injustiça que tem acontecido em quase todo o processo de seleção.	Diminuir a burocracia e o tempo que os documentos levam a ser tratados pois, isto causa alguma insatisfação para os candidatos.
Acho que deveria haver um serviço independente para avaliação dos candidatos, visando a verdadeira isenção e transparência e desta forma promover a escolha de competências.	1 Os júris não devem ser quadros afetos a Instituição/ Direção em causa. 2 - Os júris deviam ser pessoas que nunca viram nem conhecem os candidatos de forma a evitar favoritismo quer na prova de conhecimento quer na entrevista.
Transparência e rigor	Cumprir de forma escrupulosa o EFP. Acabar com a prática de colocar ano de experiência como um dos requisitos fulcrais para ser admitido, isto porque exclui a oportunidade dos recém-formados ingressarem na função pública.

Fonte: Elaboração própria

5.3 Proposta de melhorias

Como proposta de melhorias em função das constatações verificadas durante a análise documental e no suporte das conclusões retiradas da análise realizada às respostas por ambos os grupos analisados: membros de júris de concurso e ex-candidatos, de uma forma geral estes consideraram que dever-se-ia garantir no processo do procedimento de R&S um maior cumprimento dos termos estabelecidos no EFP, assim como garantir maior coerência no que tange à transparência, legalidade e imparcialidade. Para efeito os membros de júris devem ser pessoas idóneas e sérias. Por outro lado, acresce-se que para a abertura de concursos os serviços devem descrever a sua real necessidade, e garantir um processo de procedimento de R&S adequado ao perfil do candidato pretendido.

Neste sentido são delineadas e propostas as seguintes melhorias:

- Criar uma equipa que inspecione os trabalhos dos júris durante o processo de avaliação do concurso;
- Integrar no processo de R&S a seleção por cargo;
- O EFP seja revisto no curto prazo, relativamente ao processo de procedimento estabelecido para o R&S;
- O aviso de abertura de concurso passar a incluir todos os pontos previstos nos termos do artigo 202.º do EFP;
- O aviso de abertura do concurso passe a ser publicitado na Televisão Santomense (TVS), no Diário da República e no site do MPFEA;
- O termo de referência dos concursos contenha todas as obrigações em conformidade com os termos estabelecidos no EFP: como se defini, as condições de trabalho, a renumeração que se irá auferir e a constituição do júri;
- No que diz respeito ao requisito específico de admissão a concurso “*ter cumprido os deveres militares*” propõe-se que seja analisada a possibilidade de ser retirado, pois, na opinião da investigadora este não é significativo para a admissão a concurso;
- No que diz respeito às atas, conforme é estabelecido pelo n.º 4 do artigo 199º do EFP, em caso de recurso os interessados devem ter acesso à parte das atas onde são definidos os critérios de apreciação aplicáveis a todos os candidatos, nesse âmbito propõe-se que nos próximos concursos, sejam divulgadas previamente

para todos os candidatos a parte da ata onde tal é referido. Isto terá de ser objeto de inclusão numa eventual revisão do EFP;

- A lista do resultado da 1ª fase e do resultado final dos concursos passem a ser publicadas no DR conforme está previsto no EFP.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

6.1 Conclusões

A possibilidade de prestar contributos para possíveis propostas de melhoria, como resultado da experiência profissional e da convivência com as manifestações de desagrado e reclamações dos candidatos no âmbito da imparcialidade e da ilegalidade enquanto da abertura e da publicação dos resultados dos CP para provimento de TS3 realizados na AP de STP, despertou o interesse da autora do trabalho em realizar o presente estudo, com o objetivo geral de analisar o procedimento de R&S na AP em STP, no que respeita aos CP para provimento de TS3.

Com base na revisão bibliográfica e nos resultados obtidos com o estudo foram obtidas as seguintes respostas às questões de investigação que eram suportadas por um conjunto de objetivos específicos e que representam as conclusões do estudo realizado.

Questão 1: Como analisar o procedimento para o R&S na AP em STP para o TS3?

O procedimento para R&S na AP em STP para TS3 é analisado por uma equipa de júri que inclui um presidente e dois ou quatro vogais efetivos. O presidente é indicado de entre pessoal dirigente, ou chefia, em qualquer dos casos pertencente ao serviço ou organismo competente para a realização do concurso, sendo um deles, obrigatoriamente, quadro da DGAP. É de ressaltar que a constituição da equipa de júri é efetivada por despacho por despacho do dirigente máximo do serviço, como também nenhum dos membros do júri pode ter categoria inferior àquela que é aberta o concurso. O júri é o responsável por todos os passos do concurso e só funciona quando estiverem presentes todos seus membros.

Questão 2: Quais são os requisitos estabelecidos no EFP para admissão nos CP, para o TS3 realizados em STP e quais os mais usados?

Objetivo específico 1: Identificar e mapear os requisitos estabelecidos no EFP para a admissão aos CP para o provimento de TS3 na AP em STP.

Espelha-se que existem 5 requisitos gerais para admissão ao CP previstos no artigo 205.º do EFP: ter nacionalidade santomense; ter 18 anos completos; possuir as habilitações literárias legalmente exigidas para o desempenho do cargo; ter cumprido os deveres militares; não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata. Por outro lado, verificou-se a existência de um requisito especial quanto ao recrutamento para a categoria em causa (artigo 69.º, n.º 1, c do EFP) pois,

estabelece-se que o recrutamento de TS3 seja efetuado “de entre os licenciados aprovados em concurso”.

Constatou-se que apenas um dos requisitos gerais não é usado, no termo de referência do concurso praticado no MPFEA - “ter cumprido os deveres militares” previstos no EFP.

Questão 3: Quais são os procedimentos estabelecidos no EFP para a abertura dos CP para o TS3?

Objetivo específico 2: Identificar o procedimento estabelecido no EFP para a abertura dos CP para o provimento de TS3 e descrever os mais usados e analisar o seu devido cumprimento.

Constata-se que no referido estatuto não há um procedimento único para a abertura dos CP para a categoria de TS3, existe sim um procedimento que é utilizado para todas as categorias descritas no EFP, contudo não se verifica o seu devido cumprimento. Destaca-se que não são cumpridas algumas obrigatoriedades, pois, o aviso de abertura do concurso não é objeto de publicação no Diário da República, o termo de referência de concurso não identifica a constituição da equipa de júri, não menciona as condições de trabalho nem a renumeração a auferir. Quanto a lista de ordenação dos candidatos também se constatou que não é divulgada no Diário da República.

Questão 4: Quais são as dificuldades de aplicação dos aludidos procedimentos e o seu impacto na AP de STP?

Objetivo específico 3: Identificar as dificuldades de aplicação dos procedimentos estabelecidos no EFP para a abertura do referido CP.

As principais dificuldades encontradas na aplicação do procedimento estabelecido no EFP, residem no facto do processo de R&S não ser realizado em conformidade com os termos estabelecidos no EFP, incorrendo as falhas graves, deixando assim margem para dúvidas quanto a transparência, legalidade e imparcialidade do processo de R&S praticado e a visão de uma AP com pouca credibilidade profissional.

No suporte das repostas da questão 1 “Em que medida o R&S em causa respeitam os procedimentos legais estabelecidos no EFP para abertura do concurso” relata-se que tanto os membros de júris de processos de CP e os ex-candidatos consideram que não se respeita os procedimentos legais estabelecidos no EFP. Neste sentido, em relação às repostas justificativas a esta questão, na opinião dos membros de júris de processos de CP, citam que

(“nos processos de R&S não há exigências sérias, pese embora, o EFP definir os requisitos, não obedecem os termos estabelecidos, e são realizados maior parte das vezes para regularização do pessoal e não para o recrutamento de novos quadros. Ressaltam também que os concursos são viciados, pois, a pressão política sobrepõe-se ao cumprimento escrupuloso da Lei. Na mesma senda a esta questão os ex-candidatos referem que (“no processo de R&S são violados os procedimentos legais em benefício de outro concorrente, pois, existem muitas lacunas nas fases de procedimento do concurso, bem como violam o princípio de transparência e isenção. Concluiu-se que tanto os membros de júris de processos de CP e os ex-candidatos consideram que há falhas graves no procedimento de R&S praticado na AP de STP.

Ao todo, de acordo com as opiniões dos inquiridos desta investigação, estes, não acreditam na transparência, na imparcialidade e no não nepotismo durante a análise do processo de R&S na AP de STP.

Questão 5: O que poderia alterar-se para evitar ou minimizar os problemas constatados?

Objetivo específico 4: Identificar e propor soluções para ultrapassar as dificuldades encontradas.

- Criar uma equipa que inspecione os trabalhos dos júris durante o processo de avaliação do concurso;
- Integrar no processo de R&S a seleção por cargo;
- O EFP seja revisto no curto prazo, relativamente ao processo de procedimento estabelecido para o R&S;
- O aviso de abertura de concurso passar a incluir todos os pontos previstos nos termos do artigo 202.º do EFP;
- O aviso de abertura do concurso passe a ser publicitado na Televisão Santomense (TVS), no Diário da República e no site do MPFEA;
- O termo de referência dos concursos contenha todas as obrigações em conformidade com os termos estabelecidos no EFP: como se defini, as condições de trabalho, a renumeração que se irá auferir e a constituição do júri;
- No que diz respeito ao requisito específico de admissão a concurso “*ter cumprido os deveres militares*” propõe-se que seja analisada a possibilidade de ser retirado, pois, na opinião da investigadora este não é significativo para a admissão a concurso;

- No que diz respeito às atas, conforme é estabelecido pelo n.º 4 do artigo 199º do EFP, em caso de recurso os interessados devem ter acesso à parte das atas onde são definidos os critérios de apreciação aplicáveis a todos os candidatos, nesse âmbito propõe-se que nos próximos concursos, sejam divulgadas previamente para todos os candidatos a parte da ata onde tal é referido. Isto terá de ser objeto de inclusão numa eventual revisão do EFP;
- A lista do resultado da 1ª fase e do resultado final dos concursos passem a ser publicadas no Diário da República conforme está previsto no EFP.

Ao nível das melhorias é importante reforçar que o termo de referência elaborado para o concurso deve ser feito de acordo com a real necessidade do serviço, com objetivos claros e precisos e que cumpra todas as obrigações previstas no EFP.

A investigadora considera que este trabalho foi muito importante, uma vez que contribuiu para aprofundar e melhorar o conhecimento a nível do EFP e do tema R&S além de que permitiu demonstrar que realmente há descontentamentos por parte dos candidatos em relação aos CP para TS3, abertos na AP de STP, com base nas respostas obtidas, pese embora, de se considerar pouco representativa a amostra.

6.2 Limitações do estudo

Como limitações deste estudo referem-se as seguintes:

- os poucos estudos que se relacionem com o processo de R&S na AP, não permitindo um melhor aprofundamento deste trabalho e limitando assim as suas conclusões.
- a dificuldade de busca de direções/instituição para aplicação do questionário.
- durante a aplicação do questionário foram verificadas algumas dificuldades, no que concerne a reclamação por parte de alguns inquiridos relativamente a número de questões abertas no questionário e da indisponibilidade de dar as devidas respostas a tempo, o que atrasou a sua aplicação em 5 meses (julho a dezembro de 2021). Pese embora o esforço feito pela autora, o número de participantes deveria ser sido um pouco superior para se ter melhor argumentação do estudo.
- a conjuntura do país no que respeita a fator político e fator energético.

- a dificuldade de conjugação e coordenação da vida profissional da investigadora com a realização deste trabalho também foi uma grande limitação, não permitindo fazer um trabalho continuado e linear, o que levou a descuidar de certos aspetos que teriam sido importantes.
- Os resultados obtidos não podem ser generalizados devido a amostra não ser probabilística.
- Inicialmente estava previsto realizar o estudo no Banco Central de STP, contudo tal não foi possível por razões que ultrapassaram o controlo da autora do trabalho.

6.3 Pesquisas Futuras

Devido à amostra não ser representativa para investigações futuras acredita-se ser imperioso abranger o presente estudo a outras instituições do setor público, em STP, como forma de se ter mais dados e se poder retirar melhor conclusões.

Realizar estudos comparativos entre as instituições do setor público de forma a verificar em quais é que existem falhas de procedimentos e insatisfação por parte dos candidatos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Antunes da Silva, T. (2017). *Territórios, Redes e Desenvolvimento Regional: Perspectivas e Desafios. VIII Seminário internacional de Desenvolvimento Regional*. Santa Cruz do Sul.
- Balerini, C. (2003). Seleção baseada em competências e habilidades. Disponível em: <http://www.catho.com.br/estilorh>
- Beaumont, P. B. (1993). *Human Resource Management*. London: Sage Publications.
- Briceño-León, R. (2003). Quatro modelos de integração de técnicas qualitativas e quantitativas de investigação nas ciências sociais. *O Clássico e o novo-tendências, objetos e abordagens em ciências sociais e saúde*, 157-186.
- Bohlander, G., Snell, S., & Sherman, A. (2003). *Administração de Recursos Humanos*. Pioneira, São Paulo.
- Brizolla, M. M. B., Petry, J. F., Uchôa, A. G. F., & Ferreira, H. L. B. (2020). Uma revisão sobre a pesquisa qualitativa em ciências sociais aplicadas. *UFAM Business Review-UFAMBR*, 2(3), 103-130.
- Caetano, A., & Vala, J. (2002). *Gestão de Recursos Humanos – Contextos, Processos e Técnicas*. Lisboa, RH Editora, 2ª Ed.
- Câmara, P. B., Guerra, P. P., & Rodrigues, J. V. (2003). *Humanator. Recursos Humanos e Sucesso Empresarial*. Lisboa: Edições Dom Quixote.
- Cappelle, M. C. A., Melo, M. C. D. O. L., & Gonçalves, C. A. (2003). Análise de conteúdo e análise de discurso nas ciências sociais. *Organizações rurais & agroindustriais*, 5(1).
- Carvalho, A. V. D., Nascimento, L. P. D., & Serafim, O. C. G. (1997). *Administração de recursos humanos*. São Paulo: Pioneira, 1, 339.
- Carvalho, I. M. V. (2015). *Recrutamento e seleção por competências*. Editora FGV.
- Carvalho, C. D. D. S. (2011). *A evolução da gestão de recursos humanos* (Doctoral dissertation, FEUC), 15-18.
- Chiavenato, I. (1999). *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 14ª ed. Rio de Janeiro: Campus.
- Chiavenato, I. (2000). *Introdução à Teoria Geral da Administração*, 6ª ed. Rio de Janeiro, Campus.
- Chiavenato, I. (2002). *Recursos Humanos*. 7 ed. Comp., São Paulo: Atlas, 197.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamento Organizacional: A Dinâmica do Sucesso das Organizações*. São Paulo, Thomson.

- Chiavenato, I. (2006). Recursos humanos: o capital humano das organizações. 8. ed., São Paulo: Atlas.
- Chiavenato, I. (2009). Recursos Humanos: o capital humano das organizações, 9ª Ed. Rio de Janeiro, Elsevier.
- Chiavenato, (2010). *Gestão de Pessoas*. 3ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier,115.
- Chiavenato, I. (2014). *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*, 4ª Ed. Barueri, SP. Manole.
- Cowling, A., & Mailer, C. (1998). *Gerir os Recursos Humanos*. Lisboa: Publicações Don Quiosque
- Dessler, G. (2003). Administração de recursos humanos. Tradução Cecília Leão Oderich; revisão técnica Irene Kazumi miura. São Paulo: Prentice.
- Faria, V. (2016). *O recrutamento na Administração Pública: garantias de transparência*. <http://hdl.handle.net/10071/12680-12-08-2019>
- Filippin, E., & Gemelli, I. (2010). Gestão de pessoas na administração pública: o desafio dos municípios. *RACE-Revista de Administração, Contabilidade e Economia*, 9(1-2), 153-180.
- Freitas, W., & Jabbour, C. (2011). Utilizando estudo de caso (s) como estratégia de pesquisa qualitativa: boas práticas e sugestões. *Revista Estudo & Debate*, 18(2).
- Gerhardt, T., & Silveira, D. (2009). *Métodos de Pesquisa* (1ª ed.). Porto Alegre : Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- Gil, A. C. (2008). *Dados e Técnicas de Pesquisa Social* (6ª ed.). Sao Paulo: Atlas S.A.
- Guimarães, M., & Arieira, J. O. (2005). O processo de recrutamento e seleção como uma ferramenta de gestão. *Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR*, 6(2).
- Lacombe, F., & Heilborn, G. (2003). *Administração: Princípios e Tendências*. São Paulo: Saraiva.
- Lopes, J. (2019). *O Valor Percebido, a Satisfação e a Lealdade como antecedentes da Recomendação de um Produto de Marca Própria: O Caso dos Iogurtes e Sobremesas Láteas*. Tese de doutoramento em Gestão. Universidade de Évora.
- Malhotra, N. (2012). *Pesquisa de marketing - Uma Orientação Aplicada* (6ª ed.). Porto Alegre: Bookman.
- Malik, A., Júnior, D., Braga, D., da Silva, J., & Amorim, J. (1998). *Gestão de recursos humanos* (Vol. 9). Instituto para o Desenvolvimento da Saúde/Universidade de São Paulo. Faculdade de Saúde Publica. Nucleo de Assistência Medico-Hospitalar/Banco Itau.
- Marras, J. P. (2011). Administração de recursos humanos do operacional ao estratégico. Editora Saraiva, 14ª ed.
- Maroco, J., & Bispo, R. (2003). *Estatística aplicada às ciências sociais e humanas* (1ª ed.). Lisboa: Climepsi Editores.

- Marques, J. (2016). *A importância da Gestão de Pessoas nas Empresas*. Consultado em:
http://www.rh.com.br/Portal/Desenvolvimento/Coluna_IBC/8856/aimportancia-da-gestao-de-pessoas-nas-empresas.html#
- Martinez, L. (2015). *Gestão de Recursos Humanos Para Gestores*. Lisboa: Editora Rh, Lda.
- Mazzilli, H. (2010). Concurso público na Administração. *Revista dos Tribunais*.
- Mendonça, R. (2021). *Recrutamento e seleção dos funcionários e dirigentes para a administração pública Guineense: critério político e partidário ou critério de competência?* Doctoral dissertation.
- Morethe, S. L. M., Swarts, I., & Schultz, C. (2020). Talent Development Practices Predict the Employee Engagement of Human Resource Professionals. *Southern African Business Review*, 24, 1–20. <https://doi.org/10.25159/1998-8125/6398>
- Paludo, A. (2012). *Administração pública*. para Auditor Fiscal da Receita Federal e Auditor Fiscal do Trabalho. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Rocha, J. (1997). *Gestão de Recursos Humanos*. Lisboa, Editorial Presença.
- Robbins, S., Judge, T., & Sobral, F. (2010). *Comportamento Organizacional*. Tradução de Rita e Cássia Gomes. 14 ed. São Paulo. Pearson PrenticeHall.
- Silva, I. S., Veloso, A. L., & Keating, J. B. (2014). Focus Group: Considerações teóricas e metodológicas. *Revista Lusófona de Educação*, 26, pp. 175-190.
- Sousa, M., Duarte, T., Sanches, P., & Gomes, J. (2014). *Gestão de Recursos Humanos- Métodos e Práticas*. Lisboa: Lidel - Edições Técnicas, Lda
- Torrington, D., Hall, L., & Taylor, S. (2005). *Human Resource Management*. Londres, Prentice Hall.
- Torrington, D., Hall, L., Taylos, S. e Atkinson, C. (2014). *Human Resource Management*. Harlow: Pearson Education Limited, 9a Ed.
- Vergara, S. C. (2000) *Gestão de pessoas*. São Paulo: Atlas.
- Vilelas, J. (2017). *Investigação O Processo de Construção do Conhecimento*. Edições Sílabo. 3ª Ed.
- Wecker, A., & Froehlich, C. (2017). Recrutamento e seleção por competências: uma análise do processo seletivo de uma Instituição de ensino superior. *Perspetivas Contemporâneas*, 12(3), 75-96.
- Yin, R. (2009). *Case Study Research: Design and Methods*. Sage, Thousand Oaks, 4th Edition.

WEBGRAFIA

SIGESA (2015). Sistema de Gestão de Salários do Estado. [https://sigesa.gov.st/-](https://sigesa.gov.st/)

Ministério do Planeamento Finanças e Economia Azul. [https:// www.financas.gov.st](https://www.financas.gov.st)

Legislação de STP:

Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 25/2005 (Conselho de Ministros de 9 de Março de 2005), publicado no Diário da República de STP, N.º 31, de 07-11-2005.

Constituição da República da República Democrática de São Tomé e Príncipe, aprovada pela Lei n.º 7/90 e revista pela Lei n.º 1/2003 (Lei de Revisão Constitucional), aprovada pela Assembleia Nacional aos 6 de Dezembro de 2002, promulgada a 25 Janeiro de 2003 e publicada no Diário da República de STP, N.º 2, de 29-01-2003.

Estatuto da Função Pública, Lei n.º 2/2018: “Revisão à Lei n.º 5/97 – Estatuto da Função Pública”, aprovada pela Assembleia Nacional aos 22 de Novembro de 2017 e publicada no Diário da República de STP, N.º 20, de 05-03-2018.

Estatuto Orgânico da Direção Administrativa e Financeira, aprovado pelo Decreto n.º 55/2009 (Conselho de Ministros de 12 de Novembro de 2009), publicado no Diário da República de STP, N.º 90 (10.º Suplemento), de 31-12-2009.

APÊNDICES

Apêndice A – Carta de solicitação à DAF/MPFEA

Email: helgabernardo79@gmail.com
Teml: 9983891/ 9098763
São Tomé 4 Fevereiro 2022

Excelentíssimo senhor Diretor Administrativo
E Financeiro do MPFEA.

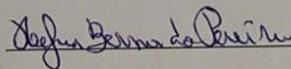
Saudações e melhores cumprimentos,

Helga Neyda Botelho da Silva Bernardo Pereira, licenciada em Engenharia Industrial e quadro técnico superior da Direção do Orçamento, destacada no Departamento dos Recursos Humanos da Direção Administrativa e Financeira do Ministério do Planeamento, Finanças e Economia Azul, atualmente, cursando na sua fase terminal o mestrado em Gestão com especialização em Recursos Humanos na Universidade de Évora; tendo escolhido como tema para a sua dissertação: Recrutamento e Seleção na Administração Pública de São Tomé e Príncipe- Dificuldades e propostas de melhoria, nesse âmbito, de forma a aplicar e cumprir uma das partes do estudo da sua dissertação, o inquérito e as entrevistas, que requer a seleção de algumas instituições pública santomense para o efeito da sua aplicação entre os meses abril e maio do presente ano, pelo facto, vem solicitar a participação e contribuição da Direção que Vossa Excelência dirige. Junto anexo o meu Bilhete de identidade, o meu cartão profissional, e a declaração dos meus orientadores da dissertação.

Ciente de que a presente solicitação terá bom acolhimento por parte da Vossa Excelência, reitero os meus agradecimentos.

Atenciosamente

Helga Bernardo Pereira



Apêndice B – Questionário

Mestrado em Gestão- Especialidade em Recursos Humanos
Universidade de Évora- São Tomé

Este questionário foi criado no âmbito do Mestrado em Gestão - Especialidade em Recursos Humanos, com a finalidade de analisar o procedimento de recrutamento e seleção de pessoal na Administração Pública (AP) de São Tomé e Príncipe (STP), no que respeita aos concursos públicos relativos à carreira técnica superior para provimento na categoria de técnico superior de 3.ª classe. O questionário será aplicado no Ministério do Planeamento das Finanças e Economia Azul (MPFEA), a responsáveis da área de Recursos Humanos, a profissionais que tenham participado como membros de júris em processo de recrutamento e seleção e a ex-candidatos a concurso público referente àquelas carreira e categoria específicas. As suas respostas sinceras serão fundamentais para o sucesso deste trabalho, pelo que agradecemos a sua disponibilidade. Não serão divulgados dados que permitam a identificação das pessoas inquiridas.

Questionário

Nome da Instituição _____

Cargo/ função do entrevistado _____

Tempo de serviço _____

Ex-candidato _____

Idade _____

Data da entrevista _____

As perguntas abaixo formuladas visam apenas o procedimento de recrutamento e seleção de pessoal na AP de STP quanto a concursos públicos relativos à carreira técnica superior para provimento na categoria de técnico superior de 3.ª classe.

Perguntas

1 - Em que medida o recrutamento e seleção em causa respeitam os procedimentos legais estabelecidos no EFP para a abertura do CP?

1 2 3 4 5
Nada _____ Totalmente

Justifique a sua resposta _____

2 - Da lista abaixo, que métodos de seleção deveriam ser aplicados aos candidatos em causa? (Assinalar com X todos os indicados pela pessoa entrevistada).

- a) Avaliação curricular ____
- b) Entrevista ____
- c) Prova de conhecimentos ____
- d) Outros _____

Justifique a sua escolha _____

3 - Os anúncios que publicitam a abertura dos concursos públicos para provimento na categoria em causa respeitam todos os requisitos (aplicáveis) previstos no artigo 202.º do Estatuto da Função Pública?

Sim __ Não __

4 - Nos concursos públicos em causa, estão garantidas a isenção e a transparência?

Sim __ Não __

5 - Nos concursos públicos em causa, está garantida a igualdade de oportunidades?

Sim __ Não __

6 - Caso a sua resposta a alguma ou algumas das perguntas anteriores (3, 4, 5) tenha sido «Não», diga em que fase ou fases do procedimento relativo aos concursos em causa considera existirem mais problemas.
(Assinalar com X todas as indicadas pela pessoa inquirida).

- a) Publicitação do aviso de abertura dos concursos ____
- b) Elaboração e publicitação da lista de candidatos admitidos e excluídos ____
- c) Avaliação curricular ____
- d) Entrevista ____
- e) Prova de conhecimentos ____
- f) Classificação final dos candidatos ____
- g) Publicitação da lista de classificação final ____

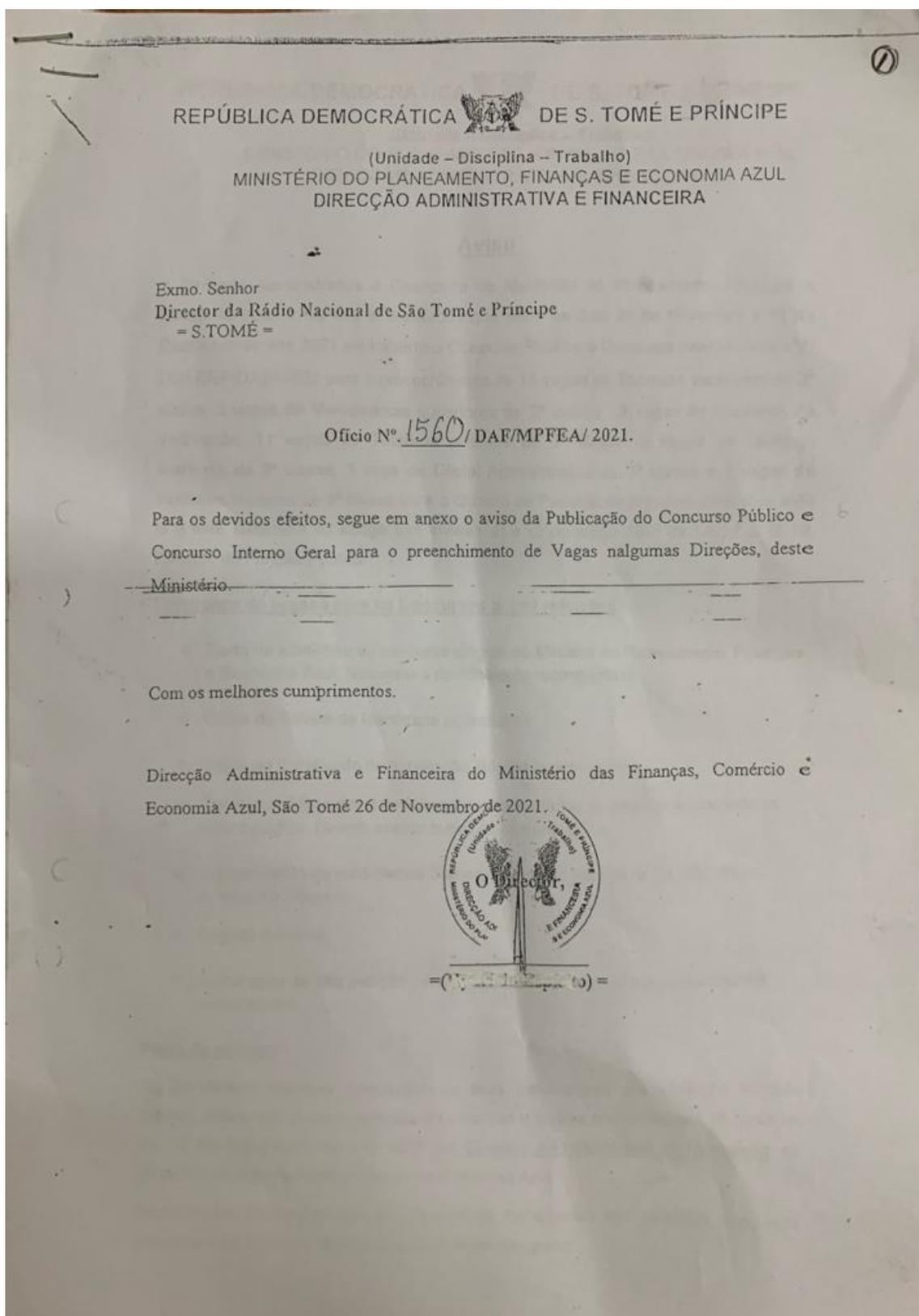
Indique o(s) problema(s) que considera existir(em) _____

7 - Na sua opinião, que melhorias deveriam ser introduzidas no procedimento relativo aos concursos em causa, nomeadamente para aumentar a isenção, a transparência e igualdade de oportunidades?

8 - Para além das mencionadas anteriormente, que outras melhorias, considera que deveriam ser introduzidas no procedimento relativo aos concursos em causa?

Obrigada pelas suas respostas

Apêndice C – Processo de R&S do Concurso TS3/DO



Aviso

A Direcção Administrativa e Financeira do Ministério do Planeamento, Finanças e Economia Azul, avisa aos interessados que entre os dias 26 de Novembro e 16 de Dezembro do ano 2021 está aberto o Concurso Público e Concurso Interno Geral nº 1/DSARHP/DAF/ 2021 para o preenchimento de 15 vagas de Técnicos superiores de 3ª classe, 3 vagas de Verificadores superiores de 3ª classe, 2 vagas de Auxiliares de Verificação, 11 vagas de Técnicos adjuntos de 3ª classe, 2 vagas de Técnicos auxiliares de 3ª classe, 1 vaga de Oficial Administrativo de 3ª classe e 2 vagas de auxiliares técnicos de 3ª classe para o Quadro de Pessoal de algumas Direcções afectas a este Ministério ao abrigo das alíneas a) e c) do artigo 196º da Lei nº 2/ 2018, Estatuto da Função Pública.

Condições de acesso para os Concursos acima referidos

- ❖ Carta de admissão ao concurso dirigida ao Ministro do Planeamento, Finanças e Economia Azul, (assinatura devidamente reconhecida);
- ❖ Cópia do Bilhete de Identidade autenticada;
- ❖ Cópia do Certificado de habilitação literária autenticada;
- ❖ Curriculum Vitae devidamente rubricado em todas as páginas e assinado na última página. Devem anexar todos os comprovativos;
- ❖ Comprovativo de pelo menos 3 anos de efectivo serviço na função pública (Concurso Interno).
- ❖ Registo Criminal;
- ❖ Declaração de não inibição para o exercício de Função Pública (assinatura reconhecida).

Prazo de entrega

Os Candidatos deverão apresentar as suas candidaturas em envelope fechado fazendo referência apenas ao nome da Direcção e a vaga pretendida até 16 horas do dia 16 de Dezembro do ano 2021 na Direcção Administrativa e Financeira do Ministério do Planeamento, Finanças e Economia Azul.

Observação: Informa-se que os Termos de Referências dos referidos concursos encontram-se afixados na vitrina da DAF deste Ministério.

REPÚBLICA DEMOCRÁTICA  DE S. TOMÉ E PRÍNCIPE

(Unidade – Disciplina – Trabalho)
 MINISTÉRIO DO PLANEAMENTO, FINANÇAS E ECONOMIA AZUL
 DIRECÇÃO ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA

Número de Vagas e Categorias definidas em cada Direcções

Do Concurso Público nº1/ DSARHP/DAF/ 2021

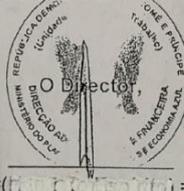
Direcções	Informações
Direcção do Património do Estado	Uma vaga - Técnico-adjunto de 3ª classe. Os candidatos deverão possuir Formação técnica profissional na área de Administração e Contabilidade.
Gabinete Jurídico	Uma vaga - Técnico-adjunto de 3ª classe. Os candidatos deverão possuir Formação técnica profissional na área de Gestão e Administração .
Direcção do Tesouro	Uma vaga de técnico Superior de 3ª Classe. - Os candidatos deverão possuir formação superior na seguinte área: Licenciatura em Gestão de Empresas.
Direcção do Orçamento	- Três vagas de técnicos Superiores de 3ª Classe. Os candidatos deverão possuir Licenciatura em Informática e Gestão de Empresas, em Gestão Bancária, Financeira e Seguradora e Direito.
Direcção de Contabilidade Pública	Três vagas de técnico Superior de 3ª Classe. - Os candidatos deverão possuir Licenciatura em Contabilidade, Fiscalidade e Auditoria, em Assessoria de Direcção e em Direito.
Direcção dos Impostos	- Uma vaga de técnico Superior de 3ª Classe. Os candidatos deverão possuir Licenciatura em Relações Internacionais e áreas afins. - Três vagas de técnicos Adjuntos de 3ª Classe. Os candidatos deverão possuir formações técnicas profissionais em: Ciências sócias económico, Ciências e tecnológicas e Humanidade e Direito. Uma vaga de técnico Auxiliar de 3ª Classe. Os candidatos deverão possuir 11º ano de escolaridade. Uma vaga de Auxiliar técnico de 3ª Classe. Os candidatos deverão possuir 6º ano de escolaridade.

REPÚBLICA DEMOCRÁTICA  DE S. TOMÉ E PRÍNCIPE

(Unidade – Disciplina – Trabalho)
MINISTÉRIO DO PLANEAMENTO, FINANÇAS E ECONOMIA AZUL
DIRECÇÃO ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA

Com os melhores cumprimentos

Direcção Administrativa e Financeira do Ministério das Finanças, Comércio e
Economia Azul, São Tomé 26 de Novembro de 2021.


O Director,
=(Ass. [illegible])=

REPÚBLICA DEMOCRÁTICA  DE S. TOMÉ E PRÍNCIPE

(Unidade – Disciplina – Trabalho)
MINISTÉRIO DO PLANEAMENTO, FINANÇAS E ECONOMIA AZUL
DIRECÇÃO ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA

TERMO DE REFERÊNCIA

CONCURSO PÚBLICO PARA O PREENCHIMENTO DE TRÊS VAGAS DE TÉCNICOS SUPERIORES DE 3ª CLASSE PARA O QUADRO DE PESSOAL DA DIRECÇÃO DE ORÇAMENTO. ABERTURA ENTRE OS DIAS 26 NOVEMBRO E 16 DEZEMBRO 2021.

Número de Vagas:

(3) Três Vagas - Técnicos superiores de 3ª classe.

Requisitos:

Os candidatos deverão possuir formações superiores nas seguintes áreas:

Sendo (2) duas vagas para:

- a) (1) uma em Licenciatura em Informática e Gestão de Empresas.
- b) (1) uma em Licenciatura em Gestão Bancária, Financeira e Seguradora.

Os candidatos deverão munir de seguintes conhecimentos e domínios:

- a) Ter conhecimento nas áreas Orçamental, Administrativa, Financeira e de Contabilidade.
- b) Ter conhecimento das legislações comuns utilizadas pela Direcção de Orçamento a nível económico, financeiro e das finanças públicas aplicáveis em São Tomé e Príncipe.
- c) Ter conhecimento e experiência em planear, executar as atividades de internetes à gestão de tecnologia de informação no âmbito do Ministério
- d) Ter conhecimento do processo da execução do Orçamento Geral de Estado (OGE).
- e) Ter conhecimento da funcionalidade e da aplicação da Lei 3/2007- Sistema de Administração Financeiro do Estado SAFE_e.
- f) Possuir alguma experiência e conhecimento de funcionalidade da Direcção de Orçamento ou nalgum outro sector deste Ministério com semelhanças de conteúdo é uma mais-valia.

REPÚBLICA DEMOCRÁTICA  DE S. TOMÉ E PRÍNCIPE

(Unidade – Disciplina – Trabalho)
MINISTÉRIO DO PLANEAMENTO, FINANÇAS E ECONOMIA AZUL
DIRECÇÃO ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA

Sendo (1) uma vaga para:

-Licenciatura em Direito

Os candidatos deverão munir de seguintes conhecimentos e domínios:

- a) Ter conhecimento das legislações comuns utilizadas pela Direcção de Orçamento a nível orçamental, financeiro, patrimonial e das finanças públicas aplicáveis em São Tomé e Príncipe;
- b) Ter conhecimento do processo da execução do Orçamento Geral de Estado (OGE);
- c) Ter capacidade de elaboração de pareceres jurídicos, das leis ou outros diplomas no âmbito Orçamental e dos órgãos subordinados;
- d) Ter conhecimento da funcionalidade e da aplicação da Lei 3/2007- Sistema de Administração Financeiro do Estado SAFE_e.
- e) Ter capacidade de organizar, de promover a comunicação recíproca entre a Direcção de Orçamento e as demais Direcções do Ministério e o sector público na vertente de harmonização das políticas públicas para o desenvolvimento nacional.
- f) Possuir alguma experiência de funcionalidade da Direcção de Orçamento ou nalgum outro sector deste Ministério com semelhanças de conteúdo é uma mais-valia.

Competências

Capacidade para trabalhar em equipa.

Proficiência na Língua Portuguesa falada e escrita.

Os candidatos deverão ser proactivos, capazes de trabalhar sobre pressão, demonstrar disponibilidade para trabalhar em grupo ou individualmente.

REPÚBLICA DEMOCRÁTICA  DE S. TOMÉ E PRÍNCIPE

(Unidade – Disciplina – Trabalho)
MINISTÉRIO DO PLANEAMENTO, FINANÇAS E ECONOMIA AZUL
DIRECÇÃO ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA

Condições para o acesso ao concurso

- Carta de admissão ao concurso dirigida ao Ministro do Planeamento, Finanças e Economia Azul (com assinatura devidamente reconhecida);
- Cópia do Bilhete de Identidade autenticada;
- Cópia do Certificado de habilitação literária autenticada;
- Curriculum Vitae devidamente rubricado em todas as páginas e assinado na última página. Devem anexar todos os comprovativos;
- Registo Criminal
- Declaração de não inibição para o exercício na função pública (assinatura reconhecida)

Metodologia de Selecção

- Avaliação curricular (apreciação do curriculum e dos documentos apresentados);
- Entrevista.

Prazo de entrega

Os Candidatos deverão apresentar as suas candidaturas em envelope fechado fazendo referência apenas ao nome da Direcção e a vaga pretendida, **até às 16 horas do dia 16 de Dezembro 2021 na Direcção Administrativa Financeira** deste Ministério.

Informações complementares:

A Lista dos candidatos será publicada na vitrina da DAF deste Ministério.

Com os melhores cumprimentos.

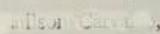
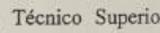
Direção Administrativa e Financeira do Ministério do Planeamento, Finanças e Economia Azul, S. Tomé 17 de Novembro de 2021.




9.5.22
Homologado
Ministro do Planeamento,
Finanças e Economia Azul

- ACTA -

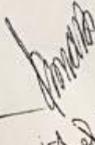
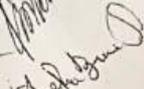
DO CONCURSO PÚBLICO Nº1/DSARHP/DAF/MPFEA/2021 PARA
O PREENCHIMENTO DE TRÊS VAGAS DE TÉCNICOS
SUPERIORES DE TERCEIRA CLASSE PARA A DIRECÇÃO DO
ORÇAMENTO

Aos onze dias do mês de janeiro e aos vinte e cinco dias do mês de fevereiro do ano dois mil e vinte dois respetivamente, pelas dez horas e pelas nove horas, reuniu na sala de Reunião deste Ministério, a equipa de Júri do concurso público nº1/DSARHP/DAF/MPFEA/2021 para o preenchimento de três vagas na categoria de Técnico Superior de terceira classe, para o Quadro de Pessoal da Direcção de Orçamento, nomeado por sua Excelência o Ministro do Planeamento, Finanças e Economia Azul, aos dezoito de Novembro do ano dois mil e vinte e um através do despacho número setenta e nove barra dois mil e vinte e um, constituído pela presidente do júri, a Sra. , Chefe do Departamento dos Serviços Administrativos, Recursos Humanos e Património deste Ministério, pelo vogal, o Sr. , Chefe de Departamento de Recursos Humanos da Direcção Nacional de Administração Pública e pelo vogal, o Sr. , Técnico Superior de terceira classe da Direcção de Contabilidade Pública-----.

A equipa do Júri esteve reunida para o apuramento do resultado da primeira e segunda fase do concurso público acima referido, em conformidade com os dias acima referidos, sendo, a Avaliação curricular, onze de janeiro e a Entrevista, vinte e cinco de fevereiro, em que participaram treze candidatos para a categoria de técnico superior de terceira classe. Para o efeito, foram fixados os critérios a serem utilizados para a seleção dos candidatos, onde se definiu oitenta pontos para Avaliação curricular, como se pode apreciar abaixo e vinte pontos para a Entrevista, a segunda fase. -----

Cotação

Avaliação documental- 80 pontos

REPÚBLICA DEMOCRÁTICA  DE S. TOMÉ E PRÍNCIPE

(Unidade – Disciplina – Trabalho)
MINISTÉRIO DO PLANEAMENTO, FINANÇAS E ECONOMIA AZUL

Carta de Admissão – 20 pontos.

Carta escrita com argumentos bem fundamentados e estruturada – quinze a vinte pontos.

Carta escrita com argumentos razoáveis e estruturada - dez a quinze pontos. -----

Carta escrita com argumentos menos razoáveis - cinco pontos a dez pontos. -----

Habilitação literária 15 pontos - Para os candidatos que apresentem habilitação literária solicitada.

Habilitação literária solicitada- 15 pontos-----

Habilitação literária afim- 15 pontos-----

Habilitação literária não afim – 10 pontos-----

Curriculum Vitae 20 pontos - Avaliação do percurso profissional dos candidatos e suas habilidades. -----

Percurso profissional e habilidade que vão de acordo ao Termo de Referência com apresentação de todos os comprovativos – 15 a 20 pontos-----

Percurso profissional e habilidade que vão de acordo ao Termo de Referência com apresentação de alguns comprovativos- 0 a 15 pontos-----

Organização dos Documentos 5 pontos - Avaliação da organização e apresentação dos documentos solicitados em conformidade com TDR. -----

Organização dos documentos conforme a ordem solicitada no TDR- 5 pontos -----

Organização dos documentos não obedecendo a ordem solicitada no TDR – 0 a 2 pontos. -----

Experiência na área e conhecimento do sector 20 pontos - É uma mais-valia se o candidato possuir alguma experiência na área conforme o termo de referência.

De zero ano a um ano: dois pontos-----

De um ano a três anos: cinco pontos-----

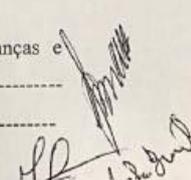
De três anos a cinco anos: dez pontos -----

Mais de cinco anos: vinte pontos-----

Igualmente, a equipa determinou que para a admissão dos candidatos a segunda fase é necessário atingir um valor igual ou superior a quarenta pontos. -----

Após uma análise minuciosa dos documentos exigidos aos candidatos para a admissão no concurso público, nomeadamente: -----

- Carta de admissão ao concurso dirigida ao Ministro do Planeamento, Finanças e Economia Azul (com assinatura devidamente reconhecida); -----
- Cópia do Bilhete de Identidade autenticada; -----



REPÚBLICA DEMOCRÁTICA  DE S. TOMÉ E PRÍNCIPE

(Unidade – Disciplina – Trabalho)
MINISTÉRIO DO PLANEAMENTO, FINANÇAS E ECONOMIA AZUL

- Cópia do Certificado de habilitação literária autenticada, -----
- Curriculum Vitae devidamente rubricado em todas as páginas e assinado na última página. Devem anexar todos os comprovativos; -----
- Registo Criminal, -----
- Declaração de não inibição para o exercício na função pública (assinatura reconhecida).
No decorrer da primeira e segunda fase das avaliações, chegou-se aos seguintes resultados:- -----

1ª fase Avaliação curricular

Dos treze candidatos que apresentaram as suas candidaturas ao concurso público acima referido para três vagas na categoria de técnico superior de terceira classe para a Direcção de Orçamento, dez foram admitidos para a segunda fase, a entrevista, duas candidaturas não foram admitidas por não atingirem quarenta pontos na avaliação curricular e uma candidatura foi excluída pelo facto do candidato apresentar a sua candidatura a vaga não solicitada no TDR do concurso. (Quadro I e II)-----

2ª fase Entrevista

Dos dez candidatos submetidos à segunda fase do concurso, a entrevista, os mesmos, foram entrevistados e obteve-se os seguintes resultados: no primeiro lugar ficou posicionada a candidata a Sra. [redacted] na segunda posição o Sr. [redacted] e na terceira posição a Sra. [redacted] de acordo com o Quadro III em anexo. -----

Não havendo mais nenhum aspecto relevante constado durante o processo, deu-se por encerrado o trabalho às doze horas e vinte minutos, no qual foi produzido a presente acta, que vai assinada pelos três elementos do Júri. -----

Presidente

Sra. [redacted]

Chefe Departamento Recursos Humanos do Ministério do Planeamento, Finanças e
Economia Azul

9

REPÚBLICA DEMOCRÁTICA  DE S. TOMÉ E PRÍNCIPE

(Unidade – Disciplina – Trabalho)
MINISTÉRIO DO PLANEAMENTO, FINANÇAS E ECONOMIA AZUL

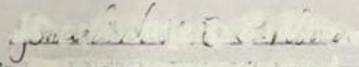
Vogal 1



Sr. António Carvalho,

Chefe de Departamento de Recursos Humanos da Direcção Nacional de Administração
Pública.

Vogal 2



Sr. Rui António Pereira,

Técnico Superior de terceira classe da Direcção de Contabilidade Pública

Resultado da 1ª Fase - Avaliação documental do Concurso Público nº1/DSARHP/2021 para o preenchimento de (3) três vagas de Técnicos Superiores de 3ª classe para o Quadro de Pessoal da Direção do Orçamento.

Nº de Ordem	Nomes dos Candidatos	Avaliação Documental 80pts	Observação
1	[Redacted]	39	Não Admitido a entrevista
2	[Redacted]	43	Admitido a entrevista
3	[Redacted]	63	Admitida a entrevista
4	[Redacted]	39	Não Admitida a entrevista
5	[Redacted]	60	Admitido a entrevista
6	[Redacted]	48	Admitida a entrevista
7	[Redacted]	47	Admitido a entrevista
8	[Redacted]	54	Admitido a entrevista
9	[Redacted]	42	Admitida a entrevista
10	[Redacted]	52	Admitido a entrevista
11	[Redacted]	44	Admitida a entrevista
12	[Redacted]	---	Excluída (a)
13	[Redacted]	54	Admitida a entrevista

a) Excluída por candidatar a vaga não solicitada.

Nota:

Todos os candidatos com nota igual ou superior a 40 pontos são admitidos para a segunda fase da avaliação, a entrevista.

Todos os candidatos com a nota inferior a 40 pontos não serão admitidos para a segunda fase da avaliação, a entrevista.

Horário e lugar da realização da entrevista.

A entrevista terá lugar no dia 25 de Fevereiro a partir das 9 horas, na sala de reunião do Ministério do Planeamento, Finanças e Economia Azul. Os candidatos deverão acompanhar do seu Bilhete de identidade.

A Equipa de Júri:

Presidente: [Redacted]

2º vogal: [Redacted]

1º vogal: [Redacted]

São Tomé 15 de Fevereiro 2022



Resultado Final - do Concurso Público nº1/DSARHP/DAF/MPFEA/2021 para o preenchimento de (3) três vagas de Técnicos Superiores de 3ª classe para o Quadro de Pessoal da Direção do Orçamento.

Nº de Ordem	Nomes dos Candidatos	Avaliação Documental 80pts	Entrevista 20pts	Resultado Final 100pts	Observação
1	[Redacted]	63	14	77	Selecionada
2	[Redacted]	60	11	71	Selecionado
3	[Redacted]	54	14	68	Selecionada
4	[Redacted]	52	15	67	Admitido
5	[Redacted]	54	13	67	Admitido
6	[Redacted]	47	10	57	Admitida
7	[Redacted]	42	13	55	Admitida
8	[Redacted]	48	Não Compareceu	---	---
9	[Redacted]	43	Não Compareceu	---	---
10	[Redacted]	44	Não Compareceu	---	---

Nota:

Todos os candidatos com nota igual ou superior a 50 pontos são admitidos.

Todos os candidatos com a nota inferior a 50 pontos não serão admitidos.

A Equipa de Júri:

Presidente: [Redacted]

1º vogal: [Redacted]

2º vogal: [Redacted]

São Tomé 22 de Maio 2022.