



Universidade Politécnica
A POLITÉCNICA
Instituto Superior Aberto (ISA)

Curso de Licenciatura em Administração Pública

**Desafios de Recrutamento e Selecção de Trabalhadores Sazonais Pelas Entidades
Descentralizadas do Estado: O Caso do Conselho Municipal da Vila de Metangula
2019-2023**

Siene Momade Amir

Metangula

Abril

2024

Siene Momade Amir

Desafios de Recrutamento e Selecção de Trabalhadores Sazonais Pelas Entidades Descentralizadas do Estado: O Caso do Conselho Municipal da Vila de Metangula 2019-2023

Monografia científica a ser apresentada a Universidade Apolitécnica como requisito para obtenção do grau académico de Licenciatura em Administração Pública

Supervisor: **Mestre, Assane Amade Sofiano**

Metangula

Abril

2024

Parecer do Supervisor

Eu, **Assane Amade Sofiano**, Supervisor da Monografia de Licenciatura do estudante **Siene Momade Amir** intitulada **Desafios de Recrutamento e Seleção de Trabalhadores Sazonais Pelas Entidades Descentralizadas do Estado: O Caso do Conselho Municipal da Vila de Metangula 2019-2023**, sou de parecer favorável. Por estes motivos, considero que o presente trabalho de Licenciatura do candidato, esta apto para ser submetido à avaliação e defesa pública perante o Júri nomeado para o efeito.

Lichinga, 30 de Abril de 2024

Assane Amade Sofiano

(Assane Amade Sofiano)

Índice

Índice de Figuras	i
Índice de Tabelas.....	ii
Declaração de honra.....	iii
Dedicatória.....	iv
Agradecimentos.....	v
Abreviaturas:	vi
Resumo.....	vii
Summary	viii
Capítulo I - Introdução	9
1.1. Objectivo.....	10
1.2. Problematização	10
1.3. Hipóteses	11
1.4. Justificativa.....	11
O capítulo II - Caracterização do objecto de estudo	12
2.1. Delimitação espacial	12
2.2. Objecto de estudo e delimitação temporal.....	14
Capítulo III - Revisão da literatura.....	15
3.1. Teorias de base.....	16
3.1.1. Teoria das Decisões.....	16
3.1.2. Teoria burocrática	16
3.1.3. Teoria de William Ouchi (1982).....	17
3.2. Principais conceitos	17
3.2.1. Critério	17
3.2.2. Recrutamento	18
3.2.3. Selecção.....	18
3.2.4. Integração.....	19
3.2.5. Concurso	20
3.2.6. Administração	20
3.2.7. Administração de recursos humanos.....	20
3.2.8. Planificação quantitativa de ocupações	20
Capítulo IV - Metodologia	21

4.1. Abordagem.....	21
4.2. Tipo de Pesquisa	21
4.3. Método de Estudo	21
4.4. Universo ou População	21
4.5. Amostra.....	21
4.6. Técnicas de recolha de dados.....	21
Capítulo V – Apresentação, análise e interpretação os dados	23
Capítulo VI – Conclusões e Recomendações.....	31
6.1. Conclusões	31
6.2. Recomendações	32
7. Referências Bibliográficas	33
8. Apêndice	35
9. Anexos:	36

Índice de Figuras

Figura 1: Conselho Municipal da Vila de Metangula.....	12
Figura 2: Vista do Bairro de Seli	13
Figura 3: Avenida principal da Vila Municipal de Metangula.....	13

Índice de Tabelas

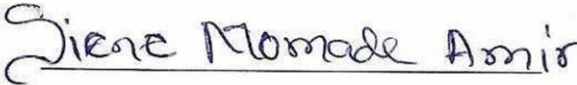
Tabela 2: Apresenta os dados recolhidos junto dos 10 (dez) Funcionários e Agentes do Estado do Conselho Municipal da Vila de Metangula	23
Tabela 3: Apresenta os dados recolhidos junto dos 17 (dezassete) trabalhadores Sazonais do Conselho Municipal da Vila de Metangula.....	27

Declaração de honra

Declaro por minha honra que essa monografia científica é resultado da minha investigação pessoal e das orientações do meu supervisor, o seu conteúdo é original e todas fontes consultadas estão devidamente mencionados no trabalho, na referência bibliográfica.

Declaro ainda que este trabalho não foi apresentado em nenhuma outra instituição para qualquer grau acadêmico.

Metangula, Abril de 2024



(Siene Momade Amir)

Dedicatória

Dedico a presente monografia Científica aos
meus Pais: **Momade Saide e Joana Matola.**

Agradecimentos

Agradeço:

- Ao meu Esposo **Badua Amir** e Filhos **Benquisto Fernandes Badua, Alcides Génésio Badua e Yissinira Yurati Badua** pelo apoio moral, financeiro e encorajamento que deu para terminar com sucesso o curso da Administração Pública;
- Ao meu Supervisor Mestre, Assane Amade Sofiano pelo acompanhamento no trabalho;
- A todos docentes da Universidade Apolitécnica pela mediação do processo de ensino e aprendizagem;
- Aos meus colegas pela colaboração na preparação das matérias, resolução dos trabalhos em grupos.

Abreviaturas:

ARH: Administração de Recursos Humanos;

FAE: Funcionários e Agentes do Estado;

FCA: Fundo de Compensação Autárquica;

IGF: Inspeção Geral das Finanças;

ME: Membros Eleitos

RP: Receita Própria;

TS: Trabalhadores Sazonais.

Resumo

A presente monografia científica discute os desafios de recrutamento e selecção de trabalhadores sazonais pelas entidades descentralizadas do Estado: O caso do Conselho Municipal da Vila de Metangula 2019-2023. Os Municípios prestam aos cidadãos da sua autarquia diversas actividades com destaque: a recolha de resíduos sólidos, vulgo lixo; limpezas nas ruas e intervenção pontual nas estradas, demandando a edilidade o recrutamento e selecção de trabalhadores sazonais com um contrato precário e prazos determinados de cerca de 6 (seis) à 12 (doze meses). Constitui objectivo geral do presente estudo, avaliar os desafios de recrutamento e selecção de trabalhadores sazonais no Conselho Municipal da Vila de Metangula. A partir desse, foram definidos os seguintes objectivos específicos: identificar os desafios de recrutamento e selecção de trabalhadores sazonais no Conselho Municipal da Vila de Metangula; explicar os desafios, critérios de recrutamento e selecção de trabalhadores sazonais e perceber a sua influência no funcionamento do Conselho Municipal da Vila de Metangula. E foi levantado o seguinte problema: *Quais são os desafios para o recrutamento e selecção de pessoal sazonal no Conselho Municipal da Vila de Metangula?* Os resultados da pesquisa mostram que a necessidade de obtenção de trabalhadores sazonais ocorre com dificuldades derivadas de baixo nível de recolha de receitas próprias e pela demora da disponibilização de fundos de compensação autárquica por parte do Governo Central para suprir algumas actividades próprias para o funcionamento do Município e a satisfação das necessidades básicas e colectivas dos Autarcas, impactando negativamente a capacidade de mobilizar e envolver mais trabalhadores sazonais nos objectivos e projectos dessa organização de administração indirecta do Estado. Administração Pública visa atender o interesse público e às necessidades sociais, utilizando a estrutura administrativa, de forma directa ou indirecta, bem como dos meios que a legislação permite, com eficiência (utilização racional dos recursos), eficácia (capacidade de atingir resultados) e efectividade (observando a ética cívica).

Palavras-chave: Desafios recrutamento e selecção, trabalhadores sazonais, Entidades Descentralizadas do Estado, Conselho Municipal Vila de Metangula, 2019-2023.

Summary

This scientific monograph discusses the challenges of recruiting and selecting seasonal workers by decentralized State entities: The case of the Vila de Metangula Municipal Council 2019-2023. The Municipalities provide the citizens of their municipality with several activities, with emphasis on: the collection of solid waste, commonly known as rubbish; street cleaning and occasional intervention on the roads, requiring the city council to recruit and select seasonal workers with a precarious contract and fixed terms of around 6 (six) to 12 (twelve months). The general objective of this study is to evaluate the challenges of recruiting and selecting seasonal workers in the Municipal Council of Vila de Metangula. From this, the following specific objectives were defined: identify the challenges of recruiting and selecting seasonal workers in the Vila de Metangula Municipal Council; explain the challenges, criteria for recruitment and selection of seasonal workers and understand their influence on the functioning of the Vila de Metangula Municipal Council. And the following problem was raised: What are the challenges for the recruitment and selection of seasonal staff in the Vila de Metangula Municipal Council? The research results show that the need to obtain seasonal workers occurs with difficulties arising from the low level of collection of own revenue and the delay in the availability of municipal compensation funds by the Central Government to supply some activities specific to the functioning of the Municipality and the satisfaction of the basic and collective needs of Mayors, negatively impacting the ability to mobilize and involve more seasonal workers in the objectives and projects of this organization of indirect administration of the State. Public Administration aims to meet the public interest and social needs, using the administrative structure, directly or indirectly, as well as the means that legislation allows, with efficiency (rational use of resources), effectiveness (ability to achieve results) and effectiveness (observing civic ethics).

Keywords: Recruitment and selection challenges, seasonal workers, State Decentralized Entities, Vila de Metangula Municipal Council, 2019-2023.

Capítulo I - Introdução

A presente monografia científica intitula-se por desafios de recrutamento e selecção de trabalhadores sazonais pelas entidades descentralizadas do Estado: O caso do Conselho Municipal da Vila de Metangula 2019-2023.

Em face da natureza de actividades que os Municípios prestam aos cidadãos da sua autarquia, fundamentalmente: a recolha de resíduos sólidos, vulgo lixo; limpezas nas ruas, intervenção pontual nas estradas entre outras, demandam e/ou desafia a edilidade a recrutar e seleccionar trabalhadores sazonais com um contrato precário e prazos determinados de cerca de 6 (seis) à 12 (doze meses).

Essa necessidade de obtenção de trabalhadores sazonais ocorre a meio de dificuldades que os Municípios enfrentam na recolha de receitas financeiras, por um lado e pela demora da disponibilização de fundos de compensação autárquica por parte do Governo Central para suprir algumas actividades próprias para o funcionamento do Município e a satisfação das necessidades básicas e colectivas dos Autarcas.

Os factos a cima expostos, comprometem os pagamentos que deviam ser feitos a tempo aos trabalhadores sazonais que garantem o cumprimento de serviços mínimos e por consequente, colocam em causa a manutenção e contratação de outra força de trabalho, ou seja, impacta negativamente na capacidade de mobilizar e envolver mais trabalhadores sazonais nos objectivos e nos projectos dessa organização de administração indirecta do Estado.

Mas porque, a Administração Pública visa atender o interesse público e às necessidades sociais, utilizando a estrutura administrativa, de forma directa ou indirecta, bem como dos meios que a legislação permite, com eficiência (utilização racional dos recursos), eficácia (capacidade de atingir resultados) e efectividade (observando a ética cívica), no meio dessas dificuldades é desafiado a contratar cada vez mais os sazonais.

A monografia está estruturada em 5 (cinco) capítulos sendo que:

O capítulo I, é a introdução (faz a apresentação resumida do tema da monografia);

O capítulo II, faz a caracterização do local e objecto de estudo;

O capítulo III, é a revisão da literatura (reflecte teórica e conceptualmente o problema representado pelo pesquisador no âmbito da investigação desenvolvida);

O capítulo IV, metodologia (descreve como é que a pesquisa foi realizada e a escolha da população);

O capítulo V, apresenta, analisa, e interpreta os dados;

O capítulo VI, faz conclusões e recomendações e por fim, temos referências bibliográficas, anexos e apêndices.

1.1.Objectivo

a) **Objectivo Geral:**

- Avaliar os desafios de recrutamento e selecção de trabalhadores sazonais no Conselho Municipal da Vila de Metangula.

b) **Objectivos Específicos**

- i) Identificar os desafios de recrutamento e selecção de trabalhadores sazonais no Conselho Municipal da Vila de Metangula;
- ii) Explicar os desafios, critérios de recrutamento e selecção de trabalhadores sazonais;
- iii) Perceber a sua influência no funcionamento do Conselho Municipal da Vila de Metangula.

1.2.Problematização

Para Chichava (2009), a fraca capacidade técnica dos recursos humanos, escassez de recursos financeiros para a execução de várias despesas e actividades são os problemas que frequentemente afectam a administração no seu todo. Factos similares são os que as autarquias deparam para levar a cabo os projectos de desenvolvimento local no geral e a Vila Municipal de Metangula em particular.

Segundo artigo 7 da Lei 2/97 de 18 de Fevereiro, as autarquias têm autonomia administrativa, financeira e patrimonial e a mesma Lei preconiza que a autonomia financeira garante as instituições locais, democraticamente eleitas o direito de dispor de receitas próprias, ordenar e processar despesas. Contudo, as receitas arrecadadas pelo Conselho Municipal da Vila de Metangula não cobrem para atender os trabalhadores sazonais que devem ser recrutados em cada ano.

Pese embora o nível da receita seja relativamente baixo em relação as necessidades do Município, a edilidade tem procurado prover as vagas para esse tipo de pessoal através do lançamento de concurso para recrutar uma mão-de-obra que possa garantir o cumprimento dos planos da instituição.

Assim, levanta-se a seguinte questão:

- *Quais são os desafios para o recrutamento e selecção de pessoal sazonal no Conselho Municipal da Vila de Metangula?*

1.3.Hipóteses

- i)* Dificuldades de recrutar mais trabalhadores sazonais, por exiguidade de recursos financeiros para pagamento dos ordenados mensais;
- ii)* A insatisfação de munícipes pelos maus serviços prestados por trabalhadores sazonais, por estes estarem desmotivados devido aos sucessivos atrasos de salários;
- iii)* Aumentar e diversificar as fontes de receitas para justificar a autonomia financeira que permitira dar capacidade institucional;

1.4.Justificativa

Objectivamente o estudo do tema recrutamento e selecção de pessoal sazonal no Conselho Municipal da Vila de Metangula justifica-se pela importância que esses trabalhadores têm / desempenham para tornar a Vila autárquica limpa e bela, em contrapartida o Município tem tido dificuldades de honrar com o pagamento dos seus ordenados pelo trabalho que prestam.

Ao nível subjectivo, justifica-se pelo facto de ser funcionário desta Vila Municipal e observa directamente a necessidade e pertinência daqueles trabalhadores para o desenvolvimento da edilidade, mas por conseguinte, constato haver dificuldades de colecta de receitas próprias para suportar os vencimentos.

O estudo auxiliará os dirigentes autárquicos do Conselho Municipal da Vila de Metangula a encontrar as formas eficientes para aumentar a arrecadação de receitas que sirva para pagar aos trabalhadores sazonais e melhorar o desempenho do Município nas componentes de recolha de resíduos sólidos, limpeza das ruas e melhoramento de ruas.

O capítulo II - Caracterização do objecto de estudo

2.1. Delimitação espacial

A Vila Municipal de Metangula localiza-se na margem Oriental do Lago Niassa, no Centro do Distrito do Lago e a Noroeste da Província do Niassa e possui os seguintes limites político administrativos e geográficos:

Norte – Posto Administrativo de Lunho;

Sul – Posto Administrativo de Meluluca;

Este – Posto Administrativo de Maniamba e;

Oeste o Lago Niassa.

A Vila de Metangula é a capital do Distrito do Lago e foi elevado a categoria de Vila Municipal por força da Lei nº 2/97, de 18 de Fevereiro, que cria o quadro jurídico da implantação das autarquias locais, no caso vertente, faz parte das primeiras autarquias que foram criadas em Moçambique.

Figura 1: Conselho Municipal da Vila de Metangula



Fonte: Autora, Março de 2024

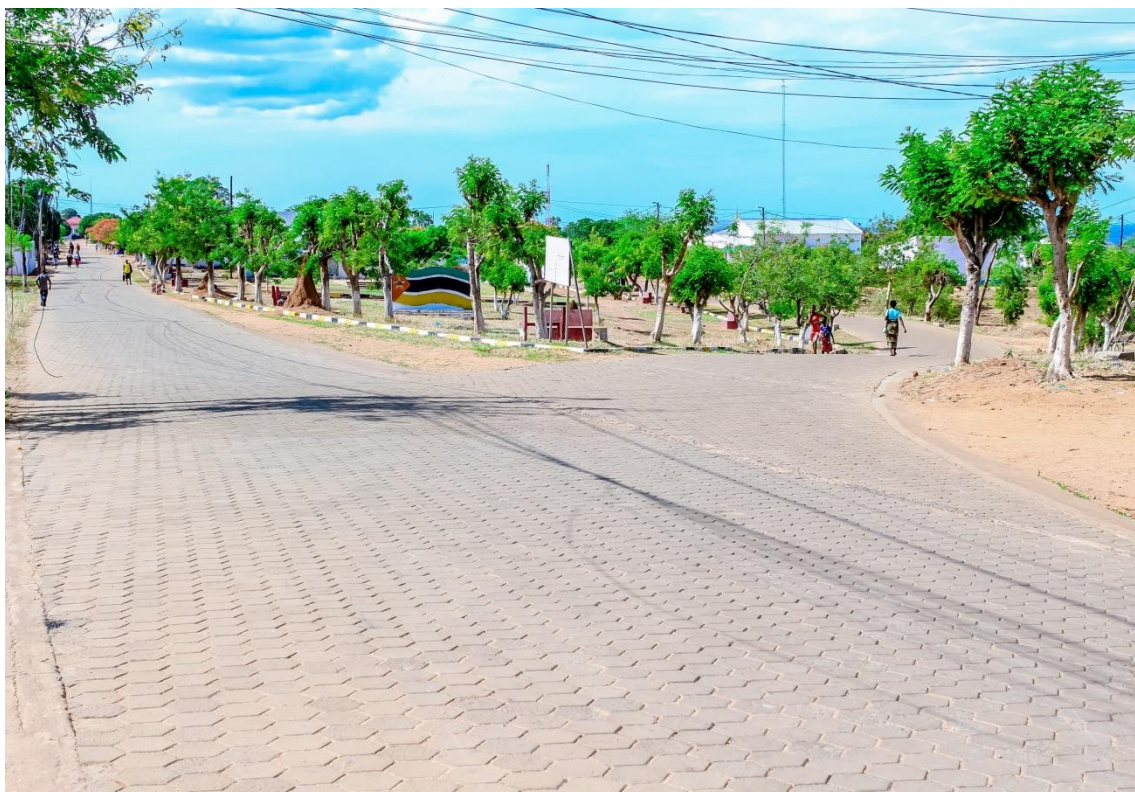
O Conselho Municipal da Vila de Metangula é composto por 12 (doze) bairros, designadamente: Micuio, Chipile, Seli, Sanjala, Chuanga, Chigoma, Mifungo, Capueleza, Mpeluca, Thungo e Mechumua.

Figura 2: Vista do Bairro de Seli



Fonte: Autora, Março de 2024

Figura 3: Avenida principal da Vila Municipal de Metangula



Fonte: Autora, Março de 2024

2.2.Objecto de estudo e delimitação temporal

A pesquisa realizada no Concelho Municipal da Vila de Metangula, centrou-se nos desafios de recrutamento e selecção de trabalhadores sazonais naquela autarquia no mandato 2019 à 2023.

A delimitação do período de 2019 à 2023 justifica-se pelo facto de coincidir o ano de início e fim do mandato da edilidade e de terem contratado cerca de 26 (vinte e seis) trabalhadores sazonais.

Um dos grandes desafios para a efectivação da descentralização no País é a necessidade de angariação de mais receitas próprias que sirvam de suporte para os Governos Locais realizarem a sua primária vocação que é a satisfação das necessidades colectivas dos munícipes.

A par desse desafio, está o de recrutamento e selecção de recursos humanos que desempenham o papel efectivo no desenvolvimento das comunidades locais, sobretudo para a provisão de serviços de utilidade pública.

O processo de recrutamento e selecção é demonstrado através da confirmação do cabimento orçamental, no caso emitido pelo conselho municipal da Vila de Metangula e não pelo Serviço provincial que superintende a área de economia e finanças devido as competências estabelecidas na lei da descentralização, do conhecimento do entrevistador pela vaga, da cultura organizacional entre outros que definirão o sucesso da entrada de um novo profissional em uma organização.

Este processo revela-se importante, pois é através dele e do entrevistador que o candidato terá o primeiro contacto com a empresa, o que requer planeamento e paciência para o resultado final ser o esperado, pela organização e também pelo candidato.

Capítulo III - Revisão da literatura

Neste capítulo debruçaremos-nos das diferentes perspectivas de autores quanto ao tema. Para começar, importa referir que, a Administração Científica de Recursos Humanos nas empresas iniciou com Henry Fayol e Frederick W. Taylor na cidade de Paris, em 1916, quando sistematizou e fundamentou as actividades administrativas, substituindo a improvisação e o empirismo.

Por sua vez, Henry Ford contribuiu amplamente nessa administração, como uma das principais bases do início do século. Em 1927, Elton Mayo desenvolveu experiências em relação ao comportamento humano no trabalho recebendo o nome de Administração de Pessoal (GIL, 2008).

A gestão dos Recursos Humanos tornou-se de extrema importância a partir do século XX. O seu primeiro nome foi Relações Industriais devido às relações, empregador e empregado e, de lá para cá, foi sendo uma actividade mediadora entre as organizações e as pessoas com o objectivo de reduzir os conflitos existentes entre os as metas organizacionais e os objectivos individuais, crescendo e agregando em si mesma uma série de desafios e responsabilidades que antes não se supunham existir (CHIAVENATO, 2004).

A partir de 1950, a área expandiu-se devido ao fortalecimento de organizações sindicais, tendo a necessidade da criação de departamentos. Começa-se a falar em Administração de Recursos Humanos, quando em 1960 o termo foi substituído por Administração de Pessoal e Relações Industriais visto que seu objectivo não era apenas o intermediar conflitos, mas, sobretudo, administrar as pessoas de acordo com a legislação trabalhista vigente (VERGARA, 1999 *apud* GIL, 2001).

A partir da década de 70, o conceito na Administração passa a tratar os Recursos Humanos como Administração de Recursos Humanos (ARH) onde as pessoas passam a ser um recurso para o sucesso organizacional, na época as pessoas eram consideradas como produção, planejadas e controladas a partir das necessidades da organização (GIL, 2001).

Nos anos 80, devido à globalização, evolução dos sistemas de comunicação, competitividade no mundo dos negócios, mudanças rápidas e imprevisíveis e o dinamismo do ambiente trazem consequências como a reengenharia e *downsizing* como novas concepções a serem tratadas pela Administração.

Com essas mudanças dos anos 80, o papel do indivíduo nas organizações e como vinha sendo desenvolvida a Administração de Recursos Humanos passa a ter maior importância durante os anos 90 (MARRAS, 2000).

A Administração de Recursos Humanos - ARH surgiu devido ao crescimento das organizações e suas necessidades. Isso corresponde que o valor criativo e inteligência foram tratados como necessários as habilidades buscadas no mercado, iniciativa e decisão, competências e não apenas as capacidades manuais, físicas ou artesanais (MAXIMIANO, 2005).

Acontecendo assim a Gestão de Pessoas, tratando as pessoas como parceiras e não apenas recursos, mas como uma área estratégico-operacional não perdendo suas responsabilidades (CHIAVENATO, 2002).

3.1. Teorias de base

3.1.1. Teoria das Decisões

Herbert Simon (1947) defendeu a Teoria das Decisões, onde toda a decisão tomada seja ela de forma racional e consciente gera um comportamento ou acções. Toda decisão envolve percepção de raciocínio e situação.

A compreensão na organização é o que uma pessoa aprecia e deseja influencia naquilo que ela vê e interpreta, assim conseguindo tomar uma decisão através da percepção da situação (CHIAVENATO, 1983).

3.1.2. Teoria burocrática

Segundo Chiavenato (2003), a Burocracia é a organização legal, formal e racional por excelência, essa teoria diz que a característica essencial em todas as organizações é o carácter legal das normas e regulamentos.

Uma vez sendo uma Instituição do Estado, todo processo de funcionamento está assenta no princípio da legalidade. Assim entendemos que a teoria da burocracia vai conduzir a nossa reflexão sobre os procedimentos seguidos no processo de recrutamento e selecção no Conselho Municipal da Vila de Metangula, bem como vai permitir analisar a legalidade ou seja, os aspectos normativos observados na integração dos trabalhadores sazonais.

Mas por outro lado, justifica o facto de que o sistema burocrático é considerado ineficiente por excelência na administração pública, na medida em que baseia-se em

excesso de formalismo, rotinas e procedimentos extremamente rígidos. E que este excesso de procedimentos está intimamente ligado às “facilidades” que podem ser “oferecidas” por alguns agentes públicos. Ao invés de proteger o Estado se cria terreno fértil para corrupção.

3.1.3. Teoria de William Ouchi (1982)

Ouchi, japonês, afirma que a produtividade deve-se muito mais a uma questão de administração de pessoas do que de tecnologia, um gerenciamento fundamentado em filosofia e cultura organizacionais adequados do que a abordagem tradicional aplicada nas organizações. Este estudioso, ensina que o enquadramento de um funcionário numa carreira, deve ter em conta o postulado nos qualificadores profissionais.

Dos aspectos acima referenciados nas duas teorias, irão permitir analisar a racionalidade e legalidade na gestão do processo de recrutamento e selecção de trabalhadores sazonais no Conselho Municipal da Vila de Metangula, uma vez que, para o tipo de trabalho que exerce essa classe não requer a aplicação da tecnologia.

Embora aquele Município seja dotado de máquinas, equipamentos, instalações e tecnologia, esses elementos concretos sozinhos não fazem funcionar nem atingir seus objectivos.

Todos os recursos físicos e financeiros que a organização reúne precisam de ser activados para que consigam operar e proporcionar resultados. E isso é feito pelas pessoas sazonais alocadas tendo em conta as suas especificidades. São elas que dão vida, emoção e acção para a instituição.

Portanto, não são só as pessoas qualificadas e bem enquadradas e aproveitadas que garantem a dinâmica das actividades. De uma forma geral, as pessoas sazonais proporcionam excelência, a qualidade, produtividade e a competitividade da instituição.

3.2. Principais conceitos

3.2.1. Critério

A palavra critério (do grego Kriterion pelo latim criterium) é um padrão que serve de base para que coisas e pessoas possam ser comparadas e julgadas. Critério é uma regra que permite a fundamentação racional de uma escolha, decisão, deliberação, crença ou confirmação (wikipedia). No entanto, ainda indo ao significado dum critério ele pode ser uma forma ou condição.

3.2.2. Recrutamento

O termo “recrutamento” é ter atitude em recrutar. Seu significado teve origem inicialmente nos exércitos, onde captar recrutas para vagas de futuros soldados ou postos de guerrilha era habitual. Rapidamente o termo, bem como seu objectivo (captação de pessoas) foi incorporado e chamado Recursos Humanos (RH), em especial, ao subsistema de Recrutamento e Selecção de Pessoal (GIL, 2001).

O recrutamento é basicamente, “um sistema de informação através do qual a instituição divulga e fornece ao mercado de recursos humanos a oportunidade de emprego que pretende preencher”. (Manual do SIFAP, 2009).

Também, é o processo de identificar e atrair um grupo de candidatos, dos quais mais tarde se seleccionará algum para receber a oferta de emprego. (Martins, 1997, citado por Moreira, 2011).

Assim entendemos que recrutamento é o meio de encontrar e atrair candidatos para as posições abertas na organização. Portanto, o recrutamento consiste no conjunto de actividades desenvolvidas por uma organização com o objectivo fundamental de identificação de um grupo considerável de candidatos, atraindo-os para a empresa.

Segundo Chiavenato (2003), o recrutamento corresponde ao conjunto de “procedimentos que visam atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização”.

Ou, ainda, “é o sistema de informação pelo qual a organização divulga e oferece ao mercado de recursos humanos oportunidades de emprego que pretende preencher” (Chiavenato, citado por Macedo, 1989).

Nos termos aqui expostos pode-se entender que para abertura de um processo de recrutamento, a instituição deve ter uma boa informação em relação aos recursos humanos nela existentes e as actividades que a mesma pretende levar a cabo.

3.2.3. Selecção

A selecção é a escolha dos candidatos para a organização que foram àqueles que responderam positivamente aos vários instrumentos de análise, avaliação e comparação de dados (França 2007 apud Oliveira 2008). Santos (1973) diz que “a selecção é um processo pelo qual são escolhidas pessoas adaptadas em determinadas ocupações ou esquema operacional”.

Segundo Robbins (1996), “selecção é o processo de escolher o melhor candidato para o cargo.” John Ivancevich (1995) diz que “a selecção é o processo pelo qual uma organização escolhe de uma lista de candidatos a pessoa que melhor alcança os critérios de selecção para a posição disponível, considerando as atuais condições de mercado.”

Segundo Chiavenato (1983) a selecção de Recursos Humanos é que a escolha da pessoa certa para o cargo certo, ou, mais amplamente entre os candidatos recrutados para um processo selectivo àqueles que mais preenchem os requisitos aos cargos existentes da organização visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho no quadro de pessoal.

Selecção é uma actividade de escolha, de opção e decisão, de “filtragem” da entrada, de classificação, portanto, restritiva (Manual do SIFAP, 2009). Para Cunha et al. (2010, citado por Moreira, 2011), “a selecção” tem sido o processo através do qual as organizações escolhem as pessoas mais adequadas ao exercício de funções específicas, depois de ser recrutadas/atraídas”.

Numa perspectiva policial, Soeiro (1997) ainda citado por Moreira (2011), refere que a selecção é o processo pelo qual, depois de comparadas as características e exigências específicas dos candidatos recrutados com as do posto a preencher, são escolhidos os mais capazes para o desempenho das funções pretendidas com o maior grau possível de satisfação para o próprio e para a organização - “o trabalho não só deve ser produtivo, como deve ter sentido para o Homem”.

A selecção é o processo pelo qual são escolhidas as pessoas adaptadas a uma determinada ocupação ou esquema operacional, sendo esta uma etapa bastante delicada e que pode facilmente ser influenciada pela fase anterior (recrutamento) no caso em que recrutamos um número bastante elevado de indivíduos com as mesmas características curriculares. O processo de selecção ainda pode ser sufocado, se no recrutamento não houver parâmetros bem definidos sobre o papel dos candidatos.

3.2.4. Integração

Segundo Coltre & Dalacosta (2011), o termo “Integração” é a acção ou o programa que as organizações adoptam para integrar o novo membro a sua cultura organizacional. Algumas organizações dinamizam esta etapa através de guiões da indução do novo emprego. São brochuras desvastas algumas aptas como a estrutura da organização, as relações de poder organizacional.

3.2.5. Concurso

De acordo com a lei 4/2022, de 11 de Fevereiro, concurso é o conjunto de actos ou operações que se destinam a recrutar, seleccionar e a classificar ou graduar, segundo critérios rigorosos e objectivos, as pessoas e os funcionários que se candidatem a lugares de ingresso ou promoção na Administração Pública e que preencham os requisitos previamente estabelecidos nos respectivos qualificadores profissionais.

3.2.6. Administração

Para Chiavenato (2003), “Administração” é o processo de planejar, organizar, dirigir e controlar o uso de recursos a fim de alcançar objectivos organizacionais. Em contrapartida Silva & Reinaldo (2001) citado por Lira (2006), “Administração” é um conjunto de actividades dirigidas à utilização eficiente e eficaz dos recursos, no sentido de alcançar um ou mais objectivos ou metas organizacionais.

3.2.7. Administração de recursos humanos

É a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que actuam nas organizações para o alcance de objectivos tanto organizacionais quanto individuais, utilizando métodos e técnicas que potencializa o capital humano. (Araujo, 2008).

3.2.8. Planificação quantitativa de ocupações

É o processo através do qual são realizadas as actividades de definição do número de Posições/funções para o ano em curso e para os próximos e o estabelecimento de posições chaves e necessárias na organização/aparelho de Estado (SIFAP, 2009).

Capítulo IV - Metodologia

4.1. Abordagem

Para Lakatos (2003), abordagem é o “modo pelo qual o pesquisador interpreta um programa”, ou, a posição tomada em fase de determinada situação. Assim, para a presente monografia científica foi usada a abordagem qualitativa e quantitativa, porque, dedica-se às questões descritíveis para explicar e detalhar os dados numéricos e estatísticos recolhidos no campo.

4.2. Tipo de Pesquisa

Para este estudo foi desenvolvida uma pesquisa do tipo investigação-acção, em que o pesquisador procurou estudar um determinado tipo de intervenção (social e profissional) onde o próprio pesquisador faz parte.

4.3. Método de Estudo

O estudo contou com o método da revisão bibliográfica, documental consultando desta feita alguns documentos que trata sobre o problema identificado.

4.4. Universo ou População

O universo é conjunto definido de elementos que possuem determinadas características. Portanto, a população em estudo foi a totalidade dos funcionários e agentes do Estado do Conselho Municipal da Vila de Metangula, estimado em 106 pessoas.

4.5. Amostra

A amostra, por seu lado, é o subconjunto do universo do qual se estabelecem ou se estimam as características desse universo. E para esta pesquisa contou com uma amostra de 27 pessoas. Destes: 10 (dez) funcionários e agentes do Estado e 17 trabalhadores sazonais entrevistados.

4.6. Técnicas de recolha de dados

a) Entrevista, para Lakatos & Marconi (2003), esta técnica de recolha de dados tem sido mais usada sobretudo a partir de perguntas abertas.

Este tipo de perguntas deixam aos entrevistados expressar-se a vontade e de forma livre satisfazer as questões que lhe são colocadas, indo ao encontro daquilo que seja mais adequado para a linha de investigação a que o trabalho se propõe.

b) A consulta bibliográfica centra-se na leitura de obras que abordam, com maior precisão, o assunto em estudo e consultas de relatórios e informes do Conselho Municipal da Vila de Metangula que ilustrarão a situação de integração de funcionários e agentes e a consulta a quadros jurídicos normativos (Leis, Decretos e Regulamentos).

Capítulo V – Apresentação, análise e interpretação os dados

Apresentação, análise e interpretação os dados é um capítulo que segundo Best (1972), citado por Marconi & Lakatos (2003) "representa a aplicação lógica, dedutiva e indutiva do processo de investigação". Assim, através de tabelas e descrição são demonstrados os diferentes momentos de pesquisa.

Tabela 1: Apresenta os dados recolhidos junto dos 10 (dez) Funcionários e Agentes do Estado do Conselho Municipal da Vila de Metangula

Questões	Respostas/Nº de pessoas			Freq.
	Respostas	Nº de pessoas que responderam	Amostra para essa categoria	Em %
Quais são os desafios para o Conselho Municipal da Vila de Metangula conseguir levar a cabo o processo de recrutamento e selecção de trabalhadores sazonais?	Elevação do níveis de arrecadação da receita própria para pagar os salários dos TS	10	10	100%
	Revisão da legislação por formas que se permita pagar os trabalhadores sazonais com Fundo de Compensação Autárquica (FCA)	10	10	100%
	Integração para o quadro do pessoal os TSs vulgos contratados			
	Mantenção dos trabalhadores recrutados,	10	10	100%

	seleccionados e absorvidos em virtude das demoras de cerca de 20 meses de salários			
Explica como é tais desafios influenciam no funcionamento do Conselho Municipal da Vila de Metangula	Influenciam negativamente no funcionamento da Vila Municipal de Metangula uma vez que, os TSs estão há 20 meses sem salários e trabalham desmotivados	10	10	100%

Fonte: Autora, Março, 2024.

Sobre a questão chave - quais são os desafios para o Conselho Municipal da Vila de Metangula conseguir levar a cabo o processo de recrutamento e selecção de trabalhadores sazonais? As respostas dadas pelos 10 (dez) Funcionários e Agentes do Estado FAEs entrevistados naquele Conselho Municipal, correspondentes a 100% foram unânimes afirmando que:

- a) Deve haver a "elevação do níveis de arrecadação da receita própria para pagar os salários dos Trabalhadores Sazonais (TS)", essa resposta funda-se no facto de que, os TS entram na Administração indirecta do Estado mais conhecidas por Entidades Descentralizadas Locais (Conselhos Municipais), por via de concurso que culmina com a contratação deles depois de um processo bem sucedido de recrutamento e selecção e são pagos com base nas receitas próprias e não pelo Fundo de compensação autárquica. O problema decorrente disso é ficar mais de vinte meses em salário e conseqüente má prestação dos trabalhos aos Municípes da Vila.
- b) A "revisão da legislação por formas que se permita pagar os trabalhadores sazonais com Fundo de Compensação Autárquica (FCA)", portanto, a reforma do quadro legal afigura-se necessária porque abrir-se-ia todas as portas legais até

enta proibidas de fazer desvio de aplicação do FCA para pagar os TSs ao nível de todos os Municípios.

- c) A "integração para o quadro do pessoal dos Trabalhadores Sazonais, os vulgos contratados", justifica-se pelo facto de que, uma vez integrados no quadro do pessoal ganham o estatuto de funcionários e passam a auferir com base no Fundo de compensação autárquica, disponibilizado pelas finanças centrais em forma de orçamento do Estado.
- d) A "manutenção dos trabalhadores recrutados, seleccionados e absorvidos em virtude das demoras de cerca de 20 meses de salários", um desafio bastante delicado. No meio da realidade de baixo nível de colecta de receitas próprias que causa os atrasos no pagamento de ordenados aos TSs e por conseguinte, a acumulação de dívidas com o salários com este grupo de trabalhadores, complica cada vez mais aos gestores a necessidade de levar a cabo futuros processos de recrutamento e selecção de TSs para colmatar as lacunas da mão-de-obra para a satisfação das necessidades básicas dos munícipes.

Esses desafios são extremamente importantes uma vez que, o mercado de trabalho para onde os TS entram deve ser entendido, segundo Lacombe (2004), uma região que determina e influencia a remuneração, benefícios e condições de trabalho para os profissionais.

Fraiman (1997) diz: “o termo mercado de trabalho se refere ao número de vagas de empregos formais disponíveis para os trabalhadores de uma determinada área”, essas vagas devem ser suportadas em termos concretos com a disponibilidade de impacto do cabimento orçamental para cobrir as despesas com o pessoal.

Os jovens escolhem sua profissão buscando no mercado de trabalho segurança e dinheiro, visto que em áreas restritas do mercado quase não há procura em vestibulares (FRAIMAN, 1997). Devido a crise económica e o aumento no custo de vida o retorno financeiro passa a ser o elemento central na escolha da carreira, gerando erro e insatisfação (FRAIMAN, 1997).

Observa-se que no mercado de trabalho real estão as oportunidades actuais e os postos de trabalho que serão criados por empreendedores de suas respectivas áreas. Por

exemplo, com o crescimento e desenvolvimento tecnológico não existem mais datilógrafos e sim digitadores (FRAIMAN, 1997).

Em diversas áreas a fusão entre profissões torna-se cada vez mais evidente, como no caso de psicólogos que atendem tanto na área penal, como assessorando atletas. Por outro lado há engenheiros actuando em áreas administrativas, provocando assim uma fusão em gestão e miscigenando profissões. O mercado de trabalho é dinâmico e passa por modificações a todo momento. Há tempos onde algumas áreas são mais prósperas que outras (DESSLER, 2003).

Pesquisar, conversar, buscar perspectivas de carreira, anula ilusões e reduz pessimismo e frustrações antecipadas (DESSLER, 2003). Essa busca por pesquisas e novas perspectivas podem dar início a novos nichos de trabalho, surgindo novos postos profissionais.

Essas mudanças aliadas as características mentais, relacionamentos interpessoais transformam as competências dos candidatos para a ocupação de um cargo aliados ao nível de requisitos para o trabalho, como a formação e experiência, percebido na quantidade de pessoas em relação a qualificação na concorrência da vaga no mercado de trabalho (CHIAVENATO, 2004).

E para Araujo (2008), que comenta sobre a “Gestão de Pessoas” ou administração de recursos humanos é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que actuam nas organizações para o alcance de objectivos tanto organizacionais quanto individuais, utilizando métodos e técnicas que potencializa o capital humano.

Relativamente a segunda questão, explica como é tais desafios influenciam no funcionamento do Conselho Municipal da Vila de Metangula, os nossos entrevistados responderam categoricamente de que:

- a) "Influenciam negativamente no funcionamento da Vila Municipal de Metangula uma vez que, os TSs estão há 20 meses sem salários e trabalham desmotivados". Acrescentaram, dizendo que, o problema parte do momento em que, uma equipe de Inspeção Geral das Finanças (IGF) trabalhou naquele Município há 2 (dois) anos e detectou que os TSs eram pagos com o FCA. Na verdade uma irregularidade financeira, e orientou cancelamento imediato daquele

procedimento ilegal e porque o município não arrecada o suficiente das receitas começou o atraso dos salários desse grupo de trabalhadores.

Portanto, como referiu Cunha et al. (2010, citado em Moreira, 2011) de que a selecção tem sido o processo através da qual as organizações escolhem as pessoas mais adequadas ao exercício de funções específicas, depois de serem recrutadas/atraídas. Como tal devem ser desmotivados, mas sim moralizados para caltapular as suas potencialidades.

E para Araujo (2008), que comenta sobre a “Gestão de Pessoas” ou administração de recursos humanos é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que actuam nas organizações para o alcance de objectivos tanto organizacionais quanto individuais, utilizando métodos e técnicas que potencializa o capital humano. Concernente a esta tese, também sente-se que pouco se faz para a capacitação das receitas próprias para moralizar os TSs.

Segundo Gil (2001) o sector de Administração de Recursos Humanos assume papel como parceiro de pessoas buscando: focar o relacionamento desenvolvendo programas; utilizar de meios de comunicação; desenvolver recursos, competências e técnicas; trabalhar com eficácia e eficiência no processo de selecção e admissão de pessoas. Mas a captação de recursos financeiros para salários é da responsabilidade da edilidade.

Tabela 2: Apresenta os dados recolhidos junto dos 17 (dezassete) trabalhadores Sazonais do Conselho Municipal da Vila de Metangula

Questões	Respostas/Nº de pessoas			Freq.
	Respostas	Nº de pessoas que responderam	Amostra para essa categoria	Em %
Foi lançado concurso para recrutamento e selecção de trabalhadores sazonais (contratados)?	Sim	17	17	100%

Se sim, foi em que ano?	Em 2018 (anexo1)	17	17	100%
Foram seguidas as regras de recrutamento e selecção?	Sim	17	17	100%
Quais são os desafios para o Conselho Municipal da Vila de Metangula conseguir levar a cabo o processo de recrutamento e selecção de trabalhadores sazonais?	Procura de orçamento e receitas próprias para pagar os salários dos Trabalhadores Sazonais que pretende contratar	17	17	100%
	Pagar salários aos TSs com o Fundo de Compensação Autárquica (FCA), porque as receitas próprias não cobre	17	17	100%
	Regularizar a situação do vínculo dos trabalhadores sazonais recrutados, seleccionados e absorvidos para com o Estado, para passar a receberem com o FCA do que RP que provoca demoras de cerca de 20 meses de salários	17	17	100%
Explica como é tais desafios influência no funcionamento do	Influenciam negativamente no funcionamento da Vila	17	17	100%

Conselho Municipal da Vila de Metangula	Municipal de Metangula uma vez que, os TSs estão há 20 meses sem salários e trabalham desmotivados porque vem os colegas a receberem salários com recurso ao FCA			
---	--	--	--	--

Aos 17 (dezassete) trabalhadores sazonais questionamos quais eram os desafios para o Conselho Municipal da Vila de Metangula conseguir levar a cabo o processo de recrutamento e selecção de trabalhadores sazonais? que tal como a primeira subcategoria respondeu de forma unânime que:

- a) A edilidade deve antes lançar concurso de recrutamento e selecção, procurar o orçamento e receitas próprias para pagar os salários dos Trabalhadores Sazonais que pretende contratar;
- b) A edilidade deveria pagar salários aos TSs com o Fundo de Compensação Autárquica (FCA), porque as receitas próprias não cobrem. Mas que infelizmente não pode ocorrer esse pagamento por força da lei e que tal só pode ser viabilizado com a revisão da lei que aprova o FCA.
- c) A edilidade deve regularizar a situação do vínculo dos trabalhadores sazonais recrutados, seleccionados e absorvidos para com o Estado, para que passam receber com o FCA do que RP que provoca demoras de cerca de 20 meses de salários.

Quanto as influência no funcionamento do Conselho Municipal da Vila de Metangula, eles disseram que o funcionamento da Vila Municipal de Metangula ma componente de recolha de resíduos sólidos, limpezas mas ruas deixa a desejar uma vez que, os TSs estão há 20 meses sem salários e trabalham desmotivados porque vem os colegas a receberem salários com recurso ao FCA, e esse problema afecta inclusive nos seus lares e nas suas famílias.

Só para se ter uma imagem sobre o baixo nível de captação de receitas próprias, no Conselho Municipal da Vila de Metangula, a arrecadação média mensal de receitas ronda em 800.000 (oitocentos mil) meticais.

Por força da lei autárquica, os 800.000 (oitocentos mil) meticais arrecadados mensalmente devem ser divididos em 40% para pagamento de salários dos Membros Eleitos (ME) mais os Trabalhadores Sazonais e 60% para as despesas gerais.

No grupo dos ME o mandato 2019 – 2023, o Conselho Municipal da Vila de Metangula, contou com 13 (treze) Membros da Assembleia Municipal, 1 (um) Presidente da Assembleia Municipal, 1 (um) Presidente do Conselho Municipal, 4 Vereadores, sendo: 1 (um) Vereador da Administração e Finanças; 1 (um) Vereador da Urbanização; 1 (um) Vereador da Acção Social e 1 (um) Vereador da Saúde e Saneamento, totalizando 19 (dezanove) membros eleitos.

A esse numero acrescentam-se 40 (quarenta) Trabalhadores Sazonais, elevando para 59 (cinquenta e nove) pessoas suportadas pelas receitas próprias, fazendo pesar a folha de salário em mais de 700,000 (setecentos mil meticais).

Capítulo VI – Conclusões e Recomendações

6.1. Conclusões

A discussão sobre os desafios de recrutamento e selecção de trabalhadores sazonais pelas entidades descentralizadas do Estado no caso do Conselho Municipal da Vila de Metangula 2019-2023 foi extremamente importante para perceber outros factores que devem ser tomados em consideração especificamente pelas entidades descentralizadas do Estado em decorrência das dificuldades que encarram na arrecadação de receitas próprias para suprir diversas despesas gerais e com o pessoal em particular.

Os Municípios prestam aos cidadãos da sua autarquia diversas actividades com destaque: a recolha de resíduos sólidos, vulgo lixo; limpezas nas ruas e intervenção pontual nas estradas, demandando a edilidade o recrutamento e selecção de trabalhadores sazonais (Contratados).

Os resultados da pesquisa mostram que a necessidade de obtenção de trabalhadores sazonais ocorre com dificuldades derivadas de baixo nível de recolha de receitas próprias para pagar salários destes TSs e pela demora da disponibilização de fundos de compensação autárquica por parte do Governo Central para suprir algumas actividades próprias para o funcionamento do Município e a satisfação das necessidades básicas e colectivas dos Autarcas, impactando negativamente a capacidade de mobilizar e envolver mais trabalhadores sazonais nos objectivos e projectos dessa organização de administração indirecta do Estado.

6.2. Recomendações

- Uma das soluções para o Conselho Municipal da Vila de Metangula continuar a prover o interesse público e às necessidades sociais, utilizando a estrutura administrativa, de forma directa ou indirecta, bem como dos meios que a legislação permite, com eficiência (utilização racional dos recursos), eficácia (capacidade de atingir resultados) e efectividade (observando a ética cívica) passa pela revisão da legislação financeira atente as Entidades Descentralizadas. Portanto, como a receita própria não supre todas as despesas com os salários dos membros eleitos mais os trabalhadores sazonais melhor seria permitir que o Fundo de Compensação Autárquica também servisse para pagamento das despesas com o pessoal.

7. Referências Bibliográficas

1. ABC do SIFAP (2002). *Direcção Nacional da Função Pública – Ministério da Administração Estatal*. Maputo.
2. Canastra, F.; Haanstra, F. et all (2014). *Manualde investigação Cientifica da Universidade Católica de Moçambique: Instituto integrado de apoio à investigação científica*, Beira.
3. Chiavenato, I. (2003). *Introdução à Teoria Geral da Administração*. (7ª ed). Rio Janeiro: Elsevier – editora.
4. Coltre, S.M. & Dalacosta, R. (2011). *O programa de integração de Funcionários no Sistema Cresol Baser*. Paraná: UEO – Universidade Estadual Oeste.
5. Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado (EGFAE), Lei nº 14/2009, de 17 de Março;
6. Faria, F. & Chichava, A. (1999). *Descentralização e cooperação descentralizada em Moçambique*. Maputo.
7. Júnior, J. de A. R. L. (2012). *Administração de Recursos Humanos - visão Sistémica em Gestão de Pessoas*. (5ª edi). Centro Estadual de Educação.
8. Lakatos, E. M. & Marconi, M. de A. (2003). *Fundamentos de Metodologia Cientifica*: Atla editora SA, 5ª edição, São Paulo.
9. Lei 2/97 de 18 de Fevereiro. (1997). *Lei do quadro jurídico-legal para a Implementação das Autarquias Locais*. Imprensa Nacional de Moçambique, Maputo.
10. Malita, J., Tamele, A. & all (2012). *Plano Estratégico do Município de Lichinga 2011 – 2021*. Maputo: DINAME .
11. Matos, A.S. & Maria, S.G.C. (2008). *Colectânea de Legislação Autárquica*. Maputo: ANAMM– Editora.
12. Mazula, A. et al.(1998). *Autarquias Locais em Moçambique - Antecedentes e regime jurídico*. Maputo.
13. Ministério da Administração Estatal (1999). *Pacote Autárquico*. Maputo.
14. Ministério da Função Pública (2009). *O Indivíduo na Organização – Módulo*. Maputo: MC3SIFAP.
15. Ministério da Função Pública (2009). *Organização & Métodos – módulo - MC5*. Maputo: SIFAP.
16. Ministério da Função Pública (2009). *Recrutamento e Selecção – Módulo - mhr1*.

Maputo: SIFAP.

17. Moreira, M.J.M. (2011). *Recrutamento, Selecção, Formação e Avaliação de Desempenho na Polícia de Segurança Pública - Repercussões na Motivação, Satisfação e Desempenho*. Lisboa: Universidade de Minho.

8. Apêndice



Universidade Politécnica

A POLITÉCNICA

Instituto Superior Aberto (ISA)

Curso de Licenciatura em Administração Pública

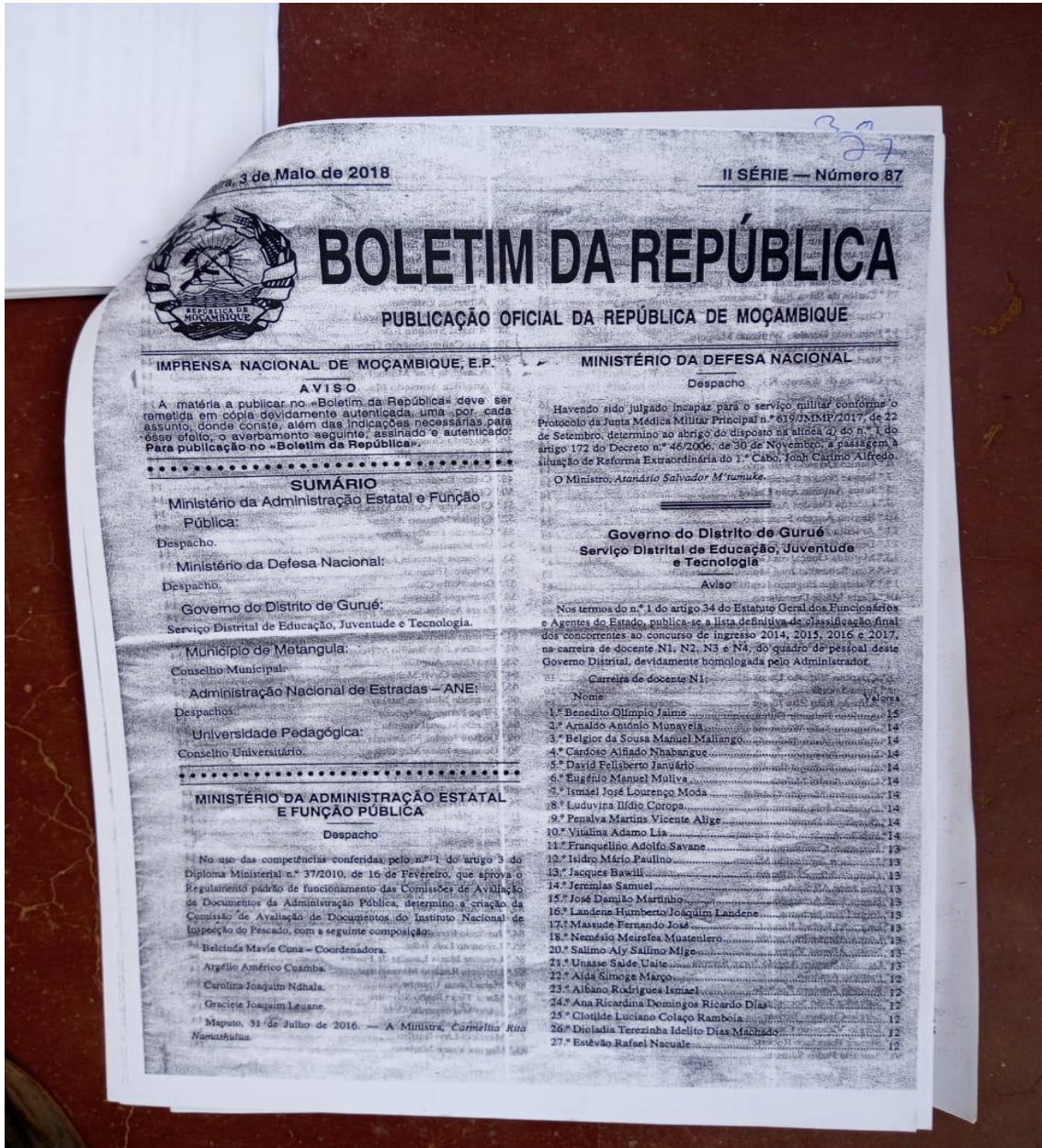
Entrevista

1. Nome Completo _____

1. Quais são os desafios para o Conselho Municipal da Vila de Metangula conseguir levar a cabo o processo de recrutamento e selecção de trabalhadores sazonais?

2. Explica como é tais desafios influência no funcionamento do Conselho Municipal da Vila de Metangula _____

9. Anexos:



3 de Maio de 2018 II SÉRIE — Número 87

BOLETIM DA REPÚBLICA

PUBLICAÇÃO OFICIAL DA REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE

IMPRESA NACIONAL DE MOÇAMBIQUE, E.P. **MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL**

AVISO

A matéria a publicar no «Boletim da República» deve ser remetida em cópia devidamente autenticada, uma por cada assunto, donde conste, além das indicações necessárias para esse efeito, o averbamento seguinte, assinado e autenticado: **Para publicação no «Boletim da República».**

SUMÁRIO

Ministério da Administração Estatal e Função Pública: Despacho, Ministério da Defesa Nacional: Despacho, Governo do Distrito de Gurulé: Serviço Distrital de Educação, Juventude e Tecnologia, Município de Metangula: Conselho Municipal, Administração Nacional de Estradas – ANE: Despachos, Universidade Pedagógica: Conselho Universitário.

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO ESTATAL E FUNÇÃO PÚBLICA

Despacho

No uso das competências conferidas pelo n.º 1 do artigo 3 do Diploma Ministerial n.º 37/2010, de 16 de Fevereiro, que aprova o Regulamento padrão de funcionamento das Comissões de Avaliação de Documentos da Administração Pública, determino a criação da Comissão de Avaliação de Documentos do Instituto Nacional de Inspeção do Pescado, com a seguinte composição:

- Beleinda Mavé Cima – Coordenadora,
- Argílio Américo Coanba,
- Ceroliza Joaquim Ndhalo,
- Graciete Joaquim Leuane,
- Maputo, 31 de Julho de 2016. — A Ministra, *Cornélia Rita Namusilua*.

Carreira de docente N1

Nome:

- 1.º Benedito Olímpio Jaime 15
- 2.º Arnaldo António Munaveja 14
- 3.º Belgior da Sousa Manuel Mallango 14
- 4.º Cardoso Alfredo Nhabangue 14
- 5.º David Feliberto Januário 14
- 6.º Eufélio Manuel Mulla 14
- 7.º Ismael José Lourenço Moda 14
- 8.º Luduvina Ildão Coropa 14
- 9.º Penalva Martins Vicente Alige 14
- 10.º Vitalina Adamo Lia 14
- 11.º Franquino Adolfo Savane 13
- 12.º Isidro Mário Paulino 13
- 13.º Jacques Bawili 13
- 14.º Jeremias Samuel 13
- 15.º José Danilo Martinho 13
- 16.º Landene Humberto Joaquim Landene 13
- 17.º Mássude Fernando Joaquim 13
- 18.º Nemésio Meirleza Mustenlero 13
- 20.º Salimo Aly Salimo Mige 13
- 21.º Unasse Saide Uaito 13
- 22.º Aida Simoge Março 12
- 23.º Albano Rodrigues Ismael 12
- 24.º Ana Ricardina Domingos Ricardo Dias 12
- 25.º Clotilde Luciano Colaço Ramboia 12
- 26.º Dioladia Terezinha Idelito Dias Machado 12
- 27.º Estêvão Rafael Nacuile 12

Nome	Valores	Nome	Valores
28.º Paulo Armando Chico Reis	12	31.º Vilma de Graça Madalena Chico Parafino	14
29.º João Joaquim Miquilino	12	32.º Zeca Junno Simão	14
30.º Renato Martins Saragossano	12	33.º Abel Elino Seráfico	14
31.º Silveira Mateus Mariano	12	34.º Adelson Raul Costa	14
32.º Van Tuzana Abdo Xavier Lages	12	35.º Aguiar Xavier Assil	14
33.º Carlos da Silva Filho Casarim	11	36.º Albertina Estêvão	14
Correia de docimie N2:			
1.º Francisco Geraldo Williams Marjole	16	37.º Alexandre André Magalhães	14
2.º Flávia Carmem Marize	16	38.º Amândi Sidique Job	14
3.º Maria Jane Tesso	16	39.º Ana Célia Eugênio Gazda	14
Correia de docimie N3:			
1.º José Daniel Gephino	16	40.º Ana Milla Eusébio Pequeno	14
2.º Polara Inaci Lima	16	41.º Anastácia José Manuel	14
3.º Leila Silveira Dias	15	42.º Angélica Armando Maciel	14
4.º Adélia Orlando Miquilino	14	43.º Anibal Manuel Quire	14
5.º Benedita Ruz Manuel	14	44.º Antônio Orlando Simone	14
6.º Gallo Orlando Felizardo	14	45.º Arnaldo Lucas Miguel Lendo	14
7.º Laque Smao Damilo	14	46.º Augusto Gonçalves	14
8.º Jera Antônio João Carlos	14	47.º Bete Quaresse Al.	14
9.º Leandir Gedei Azevedo Marjole	14	48.º Carlos Jarvaldo	14
10.º Leandir Gedei Azevedo Marjole	14	49.º Celso Eusébio Leque	14
11.º Araceli André Nogueira	14	50.º Celso Eusébio Leque	14
12.º Dianatca Jane Carlos	13	51.º Celso Eusébio Leque	14
13.º Marilda Gonçalves Genesse	13	52.º Cristina Marinho Azevedo	14
14.º Sara Sebastião José Malambo Mucunsha	13	53.º Eusébio Eusébio Leque	14
15.º Yessamine Eugênia Jairo Nafice	13	54.º Dal Miquilino	14
16.º Carla Maria Domalino	12	55.º Daluzina Ernesta João Mangalão	14
17.º José Alves Francisco Inava	12	56.º Delmar Armando	14
18.º Rui João Silva	12	57.º Dina Pedro Cabo	14
Correia de docimie N4:			
1.º Clepito Valfredo Lucas	16	58.º Domingos Manuel	14
2.º Juma Tonda	16	59.º Eneas Assis Severino Ben	14
3.º Alfredo José Zila Junior	15	60.º Eulido Domingos	14
4.º Augusto José	15	61.º Erasmo Alberto Saraiva	14
5.º Augusto José	15	62.º Ezequiel João Bastião M'Biana	14
6.º Balazar Vinco Blande	15	63.º Bráulio	14
7.º Bruno Francisco	15	64.º Feliciano José M. de A.	14
8.º Carlos Pereira Pereira	15	65.º Feliciano Damilo Faustino	14
9.º Carlos André Malton	15	66.º Fernando Nolise Inaxoto	14
10.º Carlos Roberto	15	67.º Felipe Fernando Nogueira	14
11.º Damião Moreira Gabriel	15	68.º Gantilo Manuel Gamilo	14
12.º Damião Moreira Gabriel	15	69.º Gedson Josélia Nhamunda	14
13.º Paulo Anderson José Terribil	15	70.º Gersoni Jure Magalhães	14
14.º Fernando Camaron Manuel	15	71.º Geovani José Carlos	14
15.º Francisco Aguiar Alberto	15	72.º Inezma Maria Soares	14
16.º Gerardo Miguel Alberto	15	73.º Inezma Maria Soares	14
17.º Inezma Maria Soares	15	74.º Ildio Manuel	14
18.º Inezma Maria Soares	15	75.º Ilmar Cristiano	14
19.º Jorge Elias Nóbrega	15	76.º Jura Senno	14
20.º Leticia Rafael Barge Chagas	15	77.º Jura Senno	14
21.º Lopei Alexandre Furtado	15	78.º Jurelino	14
22.º Nelson Almeida	15	79.º Jurelino	14
23.º Nelson Almeida	15	80.º José Agostinho Xepes	14
24.º Nelson Almeida	15	81.º José Agostinho Xepes	14
25.º Penha Antonio Raulino	15	82.º José Antônio Abel	14
26.º Saraide João Senevira	15	83.º Jovellu Antônio Jacino Adriano	14
27.º Sérgio Cristiano Brito	15	84.º Juvêncio Fernando	14
28.º Silveira Francisco	15	85.º Leonardo Luis Job	14
29.º Silveira Francisco	15	86.º Leonardo Luis Job	14
30.º Stanislau Pedro Simião	15	87.º Leticia Rafael Barge Chagas	14
		88.º Maria Laras Uemba	14
		89.º Maria Tereza Otilio Silveira	14
		90.º Mário Macagnolia Ochi	14
		91.º Maria José Feliciano Tibo	14
		92.º Maria José Feliciano Tibo	14
		93.º Meguan Vico Mariano	14

Nome	Valores
220° Rosalia Fernanda Nyrlebe	13
221° Rui Armando Manuel	13
222° Ruse Inácio Lucas	13
223° Saira Hercilano Lelis	13
224° Salmo Carlos Salimio	13
225° Simoes Nerys Barginando	13
226° Simoes Carlos Nhamuntio	13
227° Simões Carlos Nhamuntio	13
228° Soterio Fedeles Fernando	13
229° Soterio Sálamo Salomão	13
230° Sílvia Florida Pereira Magalhães	13
231° Sônia de Rosário Vasconcelos	13
232° Sônia Francisco Jure	13
233° Sônia Saide Femenice	13
234° Surtida Valério Moqandá Spindola	13
235° Tami Adelarisse Domingos	13
236° Tarcio Benedito Bacalhau	13
237° Vasco Ayvao	13
238° Vercina Carolina Daniel	13
239° Vercina Vercina Daniel	13
240° Vercina Vercina Daniel	13
241° Vercina Vercina Daniel	13
242° Vercina Vercina Daniel	13
243° Vercina Vercina Daniel	13
244° Vercina Vercina Daniel	13
245° Vercina Vercina Daniel	13
246° Vercina Vercina Daniel	13
247° Vercina Vercina Daniel	13
248° Vercina Vercina Daniel	13
249° Vercina Vercina Daniel	13
250° Vercina Vercina Daniel	13
251° Vercina Vercina Daniel	13
252° Vercina Vercina Daniel	13
253° Vercina Vercina Daniel	13
254° Vercina Vercina Daniel	13
255° Vercina Vercina Daniel	13
256° Vercina Vercina Daniel	13
257° Vercina Vercina Daniel	13
258° Vercina Vercina Daniel	13
259° Vercina Vercina Daniel	13
260° Vercina Vercina Daniel	13
261° Vercina Vercina Daniel	13
262° Vercina Vercina Daniel	13
263° Vercina Vercina Daniel	13
264° Vercina Vercina Daniel	13
265° Vercina Vercina Daniel	13
266° Vercina Vercina Daniel	13
267° Vercina Vercina Daniel	13
268° Vercina Vercina Daniel	13
269° Vercina Vercina Daniel	13
270° Vercina Vercina Daniel	13
271° Vercina Vercina Daniel	13
272° Vercina Vercina Daniel	13
273° Vercina Vercina Daniel	13
274° Vercina Vercina Daniel	13
275° Vercina Vercina Daniel	13
276° Vercina Vercina Daniel	13
277° Vercina Vercina Daniel	13
278° Vercina Vercina Daniel	13
279° Vercina Vercina Daniel	13
280° Vercina Vercina Daniel	13
281° Vercina Vercina Daniel	13
282° Vercina Vercina Daniel	13
283° Vercina Vercina Daniel	13
284° Vercina Vercina Daniel	13
285° Vercina Vercina Daniel	13
286° Vercina Vercina Daniel	13
287° Vercina Vercina Daniel	13
288° Vercina Vercina Daniel	13
289° Vercina Vercina Daniel	13
290° Vercina Vercina Daniel	13
291° Vercina Vercina Daniel	13
292° Vercina Vercina Daniel	13
293° Vercina Vercina Daniel	13
294° Vercina Vercina Daniel	13
295° Vercina Vercina Daniel	13
296° Vercina Vercina Daniel	13
297° Vercina Vercina Daniel	13
298° Vercina Vercina Daniel	13
299° Vercina Vercina Daniel	13
300° Vercina Vercina Daniel	13
301° Vercina Vercina Daniel	13
302° Vercina Vercina Daniel	13
303° Vercina Vercina Daniel	13
304° Vercina Vercina Daniel	13
305° Vercina Vercina Daniel	13
306° Vercina Vercina Daniel	13
307° Vercina Vercina Daniel	13
308° Vercina Vercina Daniel	13
309° Vercina Vercina Daniel	13
310° Vercina Vercina Daniel	13
311° Vercina Vercina Daniel	13
312° Vercina Vercina Daniel	13
313° Vercina Vercina Daniel	13
314° Vercina Vercina Daniel	13
315° Vercina Vercina Daniel	13
316° Vercina Vercina Daniel	13
317° Vercina Vercina Daniel	13
318° Vercina Vercina Daniel	13
319° Vercina Vercina Daniel	13
320° Vercina Vercina Daniel	13
321° Vercina Vercina Daniel	13
322° Vercina Vercina Daniel	13
323° Vercina Vercina Daniel	13
324° Vercina Vercina Daniel	13
325° Vercina Vercina Daniel	13
326° Vercina Vercina Daniel	13
327° Vercina Vercina Daniel	13
328° Vercina Vercina Daniel	13
329° Vercina Vercina Daniel	13
330° Vercina Vercina Daniel	13
331° Vercina Vercina Daniel	13
332° Vercina Vercina Daniel	13
333° Vercina Vercina Daniel	13
334° Vercina Vercina Daniel	13
335° Vercina Vercina Daniel	13
336° Vercina Vercina Daniel	13
337° Vercina Vercina Daniel	13
338° Vercina Vercina Daniel	13
339° Vercina Vercina Daniel	13
340° Vercina Vercina Daniel	13
341° Vercina Vercina Daniel	13
342° Vercina Vercina Daniel	13
343° Vercina Vercina Daniel	13
344° Vercina Vercina Daniel	13
345° Vercina Vercina Daniel	13
346° Vercina Vercina Daniel	13
347° Vercina Vercina Daniel	13
348° Vercina Vercina Daniel	13
349° Vercina Vercina Daniel	13
350° Vercina Vercina Daniel	13

H. S. H. H. - N. O. M.

Nome:
 346° Piza Ann
 347° Rafael Eli
 348° Regis
 349° R

Careira de técnico:

Aprovados:

1. Vanessa Sela Martins da Fonseca.....	18,5
2. Raimundo Albery Momeno.....	18,0
3. Nino Antônio José Franco.....	14,0
4. Jairo Calmo Atanildo.....	10,0

Reprovados:

1. Jôa Nilda Amisse.....	9,5
2. Elvare Manoel Marinho.....	8,0
3. Reson Apulide Garibebene Tuabio.....	8,0
4. Fátima Manoel Saa.....	7,0
5. Wilson Dias Fernando.....	7,0
6. Egídio Félix Rajão.....	7,0
7. Ester Zebassa David.....	6,0
8. Felisano Antônio.....	5,5

Careira de assistente técnico:

Aprovados:

1. José Azevêdo Aguilho.....	17,5
2. Benquino Fernandes Bada.....	17,0
3. Vicente Júlio Ambroso.....	16,9
4. Madalá Summe.....	16,7
5. Pedro Feliciano Juma.....	16,6
6. Santos José Chelchulo.....	16,6
7. Orça Lucas Afo.....	16,5
8. Fernando Lumbase.....	16,5
9. Felitana Antônio João.....	16,5
10. Penelane Silva José.....	16,4
11. Estevão Pedro Cláudio.....	16,4
12. Sônia Levenço Carlingua.....	16,2
13. Sônia Fernando Mizonda.....	16,0
14. Irlene Rodrigues Malve Ripha.....	16,0
15. Pedro Moisés Botagrupa.....	16,0
16. Madalá Jabo Pedro.....	14,5
17. Graça Manoel.....	14,5
18. Nelito da Silva Estava.....	14,5
19. Nêsi Menaç Mangan.....	14,5
20. Albino Rafael Abida Nze.....	14,5
21. Angélica Mamanha Mafro Prumido.....	13,5
22. Antônia da Graça Francisco Chisani.....	13,5
23. Domingos Afrílio Palmu.....	13,0
24. Alena Ngyloosa.....	13,0
25. Francisco Cephanbe.....	12,6
26. Manoel Fernando.....	12,0
27. Moisés Canda.....	12,0
28. Graçiana Marcos Jastitase.....	11,0
29. Gina Amada Sade Aly.....	11,0
30. Portêcia Calunga Ali.....	11,0
31. Catarina Tomsa Mlunga.....	11,0
32. Sônia Eugênio Bessan.....	11,0
33. Inocência Mutando Assimane.....	11,0
34. Perpetua Samuel Novela.....	10,0
35. Fernando José Uare.....	10,0
36. Antônio Amansa Stulio.....	10,0
37. Dair Sade.....	10,0

Reprovados:

1. Missael João Nchoga.....	9,0
2. Filomena Paulo Jaquebone.....	9,0
3. Luís Erane Eduardo Cununga.....	8,5
4. Samuel Abido Lere.....	8,5
5. Mili Mangom.....	8,0
6. Domingos Frederico.....	8,0

Careira de operador:

Aprovados:

7. Pedro Matias Samula.....	8,0
8. Pedregio Daniel Sousa.....	8,0
9. Felina Armando.....	7,3
10. Mafra Albino Antêcio.....	7,0
11. Gaudêncio Sousa Sôp Tome.....	7,0
12. Anra Delfina Victor.....	7,0
13. Sônia Isaura Manoel.....	7,0
14. Estelina Inês Caratino.....	7,0
15. Colen Bile Silacha.....	7,0
16. Manjane Anr.....	6,5
17. Luís Lucas Ionhoboma.....	6,0
18. Fátima Henriques Simão.....	6,0
19. Ana Inedi.....	6,0
20. Antônio Victor Salmo.....	5,5
21. Siquito William.....	5,5
22. Sara Luis.....	5,5
23. Nascimento Afonso.....	5,0
24. Hae dos Santos Jone Mepitua.....	5,0
25. Celia Amisse Momeno.....	5,0
26. André Mateus Lissumbo.....	5,0
27. Derisio Domingos Cambana.....	5,0
28. Samuel Marcos Banda.....	5,0
29. Madalá Eduardo Nhoehoma.....	5,0
30. Olga Orlando.....	5,0
31. Sônia Bechilde.....	4,5
32. Paulo Bechilde.....	4,5
33. Cesário Mido.....	4,0
34. Angélica Araújo.....	4,0
35. Paulo Lissumbo.....	3,5
36. Alina Carlos Agida.....	3,5
37. Mateus Tiago.....	3,5
38. Antonia Tomsa Geraldo.....	3,0
39. Gilda Sopa Muarque Meneia.....	3,0
40. Cinthia Juma.....	2,5
41. Fátima Mafsa Burdo.....	2,5

Careira de agente de serviço:

Aprovados:

1. Benvidá Neali.....	13,0
2. Felisiana Raabde.....	12,5
3. Joana Enrília Spunhili.....	12,5
4. Priscila Zaccarias Tupo.....	11,0
5. Rosa Amândio Mecaede.....	11,0
6. Nelita Amansio Mito Boqga.....	10,5

Reprovados:

1. Rodrigues Assane.....	16,0
2. Jorge Pedro Buanaacha.....	15,8
3. Isaura José.....	15,8
4. Epimónio Jorge Cleo.....	15,0
5. Oscarino Frederico.....	13,5
6. Jorge Assane.....	13,1
7. Estelino Mafusa Thamba.....	12,1
8. Betera Chitungula.....	12,0

Reprovados:

1. Domingos Ngalambe.....	9,8
2. Mateus Daniel.....	9,8
3. Esau Elias Fondomali.....	9,8
4. Benjamin Jorge.....	9,5
5. Maria João.....	9,3
6. Sara Eliote André.....	8,8

MAIO DE 2011

Reprovados:

7. Nema Sejemane Mani
8. Sante Anafé Bonomar
9. Estêvão Paulo Guilherm
10. Licha Daniel Tambo
11. Esperança Catutui
12. Lourenço
13. Is...