



Mestrado em Gestão

O Recrutamento e a Seleção de Recursos Humanos: Projeto Aplicado na Empresa Mota – Engil Engenharia e Construção S.A.

Latifa Ait Amer

PROJETO APLICADO

VILA NOVA DE GAIA

SETEMBRO | 2022



MESTRADO EM GESTÃO

O Recrutamento e a Seleção de Recursos Humanos: Projeto Aplicado na Empresa Mota – Engil Engenharia e Construção S.A.

Latifa Ait Amer

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação da Prof^ª. Doutora Maria Elisete Martins Ferreira e orientação do Prof. Doutor Júlio Paulo Martins apresentada ao ISLA - Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia de Vila Nova de Gaia para obtenção do grau de Mestre em Gestão, conforme o Despacho n.º 8476/2020



INSTITUTO POLITÉCNICO DE GESTÃO E TECNOLOGIA

***O Recrutamento e a Seleção de Recursos Humanos: Projeto
Aplicado na Empresa Mota – Engil Engenharia e Construção S.A.***

Aprovado em 13/04/2023

Composição do Júri:

Presidente

Prof. Doutor José Silva Neto

Arguente

Prof^a. Doutora Teresa Taveira de Barros

Orientadora

Prof^a. Doutora Maria Elisete Martins

Coorientador

Prof. Doutor Júlio Silva Martins

Vila Nova de Gaia

2023

DEDICATÓRIA

À minha mãe e aos meus irmãos.

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer a todos os professores do Mestrado em Gestão pela dedicação e empenho que tiveram comigo e com resto da turma. Sem eles não era possível chegar onde chegamos.

Um agradecimento especial à minha família, o meu “porto de abrigo”, bem como aos meus amigos, por estarem sempre ao meu lado, nos bons e nos maus momentos, que me estimularam constantemente, ajudando-me a ser cada dia melhor.

Agradeço aos meus orientadores de estágio Professora Maria Elisete Martins e Professor Júlio Martins pela compreensão, paciência e carinho, pela ajuda que me deram na realização do meu estágio e por toda a disponibilidade e empenho que demonstraram comigo.

Quero agradecer à supervisora de estágio Dr^a. Elsa Campos e aos restantes elementos da divisão de Recursos Humanos da Mota-Engil pela maneira como me receberam, pela oportunidade que me deram de estagiar, no departamento de recursos humanos e por tudo aquilo que me ensinaram. Com eles tive a oportunidade de pôr na prática o que aprendi na teoria durante o meu ano curricular deste mestrado.

Quero gratificar todos os meus colegas de mestrado que me acompanharam neste percurso académico e o tornaram inesquecível.

A todos muito obrigada!

RESUMO

O presente Relatório Final de Estágio surge no seguimento do desenvolvimento de um Projeto Aplicado pela mestranda numa empresa ligada ao setor de Engenharia e Construção. Destina-se à conclusão do Mestrado em Gestão do Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia – Escola Superior de Gestão.

Esta escolha deveu-se, essencialmente, numa perspetiva de enriquecimento pessoal e profissional, na busca por aquisição de competências pela obtenção do primeiro contacto no âmbito laboral e tem como primordial objetivo descrever e analisar as atividades desenvolvidas no que concerne ao processo de recrutamento e seleção de colaboradores.

Todo o processo deste projeto de estágio baseou-se nos domínios da observação, da ação e da reflexão, sendo que, no presente relatório, todas estas competências foram devidamente articuladas com os referenciais teóricos encontrados na literatura, utilizou-se uma metodologia descritiva e crítico-reflexiva Schon (2000).

Com a realização desta experiência, num ambiente empresarial, é notável a mudança permanente do mercado de trabalho, onde as pessoas assumem um papel bastante importante, pois são elas que asseguram o funcionamento e a qualidade dos serviços prestados. Para isso, garantir um profissional certo no local certo é uma das tarefas que as organizações devem ter em conta.

Palavras-chave: Gestão de Recursos Humanos; Integração; Recrutamento; Seleção.

ABSTRACT

This Final Internship Report follows the development of an Applied Project by the master student in a company linked to the Engineering and Construction sector. It is intended for the completion of the master's in management at the Polytechnic Institute of Management and Technology - School of Management.

This choice was due, essentially, in a perspective of personal and professional enrichment, in the search for the acquisition of skills and to obtain the first contact in the labor environment and has as its main objective to describe and analyze the activities developed regarding the process of recruitment and selection of employees.

The whole process of this internship project was based on the domains of observation, action, and reflection, and in this report all these competencies were duly articulated with theoretical references, descriptive and critical -reflexive methodology was used Schon (2000).

With the realization of this experience, in a business environment, it is remarkable the permanent change in the labor market, where people assume a very important role, because they are the ones who ensure the operation and quality of the services provided. For this, ensuring the right professional in the right place is one of the tasks that organizations must consider.

Keywords: Human Resources Management; integration; Recruitment; Selection.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
1 Enquadramento	3
2 Metodologia.....	5
2.1 Objetivo Geral.....	6
2.2 Objetivos Específicos	7
3 Projeto Aplicado: Caracterização da empresa	9
3.1 A História da Mota-Engil	9
3.2 Visão, Missão e Valores	10
3.3 Mota-Engil Engenharia e Construção S.A.	11
3.4 Organograma.....	12
3.5 Os Diretores das Diferentes Áreas que Representam a Mota-Engil.....	12
3.6 Logótipo Grupo Mota-Engil	13
3.7 Áreas de Negócios	13
3.8 Benefícios do Grupo Mota-Engil	13
4 Projeto Aplicado: Enquadramento Teórico	15
4.1 O Processo de Recrutamento e Seleção.....	15
4.2 Recrutamento Interno e Recrutamento Externo	17
4.2.1 Publicação de anúncios	18
4.2.2 Entrevista telefónica	19
4.2.3 Entrevista.....	20
4.2.4 Triagem curricular	20
4.2.5 Métodos e Técnicas de Seleção	21
4.2.6 Base de dados.....	22
5 Projeto Aplicado: Caracterização das Atividades Inerentes ao Estágio	23

5.1 Acolhimento e Integração	23
5.2 Formação Prática no decorrer do Estágio	23
5.3 Desenvolvimento do plano de Estágio	24
5.4 Departamento de Recursos Humanos Mota-Engil Engenharia S.A.....	25
5.5 Área de intervenção	26
5.6 Elaboração dos relatórios de avaliação dos candidatos	30
5.7 Participação em eventos de RH enquanto representante da Mota-Engil	31
6 Conclusão e Reflexão critica	32
6.1 Conclusão	32
6.2 Reflexão critica	33
Referências e Bibliografia	35
ANEXOS	38

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Organograma Geral da Entidade de Estágio	12
Figura 2: Logótipo do Grupo Mota-Engil.....	13

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Distribuição da Mota-Engil pelo Mundo	38
Anexo 2: Distribuição da Mota-Engil Engenharia e Construção S.A pelo Mundo.....	39
Anexo 3: Organograma Funcional – Recursos Humanos	40
Anexo 4: Documento da admissão.....	41
Anexo 5: Documento para transferência bancária	42
Anexo 6: Documento das entrevistas	43
Anexo 7: Exemplo dos anúncios.....	44
Anexo 8: Ficheiro de suporte para solicitação de cartão de refeição	45
Anexo 9: E-mail para candidatos não selecionados	45
Anexo 10: E-mail para formalizar a admissão dos colaboradores	46
Anexo 11: Formulário de Recolha e Caracterização dos candidatos	47

LISTA DE ABREVIATURAS

CV	Curriculum Vitae
GRH	Gestão de Recursos Humanos
RH	Recursos Humanos
GIP	Gabinete de Inserção Profissional
PDRH	Políticas de Desenvolvimento de Recursos Humanos
RD	Responsável do Departamento
R&S	Recrutamento e Seleção
MEEC	Mota-Engil Engenharia e Construção S.A.

INTRODUÇÃO

Com o intuito de concluir o Mestrado em Gestão, de forma a poder obter o grau de Mestre, a mestranda elegeu a metodologia de Projeto Aplicado, para realizar o seu Relatório Final que culmina com o segundo ano deste ciclo. O motivo primordial que recaiu nesta escolha, prendeu-se com o facto de a mestranda não possuir qualquer experiência profissional, apostando na complementaridade dos conhecimentos teóricos aprendidos, com a aquisição de experiência em contexto de trabalho. Assim, de modo a munir-se de ferramentas práticas que proporcionaram a elevação e a compreensão da dinâmica e do funcionamento de um departamento real, em articulação com formação académica adquirida, opta-se pelo projeto aplicado como forma de conclusão deste segundo ciclo.

A mestranda teve a oportunidade de conseguir um estágio na Empresa Mota – Engil Engenharia e Construção S.A., no Departamento de Recursos Humanos, área base da sua licenciatura, com a duração de aproximadamente oito meses. Durante este período, que decorreu entre julho de 2021 e fevereiro de 2022, a componente mais prática foi desenvolvida na área do Recrutamento e Seleção de candidatos com perfis muito específicos, ligados a áreas mais operacionais.

Com este trabalho evidencia-se o conhecimento e experiência adquiridos neste processo, designadamente pelo saber recrutar e selecionar, acolher e integrar, bem como tratar da gestão administrativa e contratual, num nicho de negócio peculiar, atendendo aos desafios e às competências necessárias para o exercício desta importante função numa organização.

De forma genérica, o presente relatório de projeto, encontra-se organizado pelos seguintes capítulos: i) no primeiro capítulo apresenta-se o enquadramento teórico sobre o tema em questão, que suportou grande parte das tarefas da mestranda ao longo do estágio; ii) no segundo capítulo apresenta-se a metodologia de projeto; iii) no terceiro capítulo faz-se uma apresentação da entidade acolhedora; iv) no quarto capítulo é efetuado o enquadramento teórico do processo de Recrutamento e Seleção; v) no quinto capítulo apresentam-se as descrições inerentes à componente prática que envolveu as tarefas realizadas; vi) no sexto capítulo, apresentam-se as conclusões e uma apreciação particular da avaliação de todo o processo.

1 Enquadramento

Este Relatório de Estágio, foi elaborado no âmbito do Mestrado em Gestão, e está relacionado com o estágio realizado na empresa Mota-Engil Engenharia e Construção S.A., entre 01/07/2021 e 14/02/2022.

Trata-se de um Relatório enquadrado numa oportunidade de estágio que resulta de uma necessidade por parte da organização de Construção Civil designada por Mota-Engil Engenharia e Construção S.A., realizado no Departamento de Recursos Humanos, no âmbito da área do Recrutamento e Seleção, sendo o principal foco a área operacional.

2 Metodologia

O foco da investigação deve centrar-se na compreensão dos significados atribuídos pelos sujeitos às suas ações. No entanto, para perceber esses significados é fundamental que estes sejam inseridos dentro de um contexto e que seja construída uma pergunta de partida que oriente a ação.

Para a concretização deste trabalho utilizou-se uma metodologia descritiva e crítico-reflexiva. Schon (2000) aponta para a importância de uma prática reflexiva fundamentada no conhecimento na ação e em três formas de reflexão que se baseiam na reflexão-na-ação, a reflexão-sobre-a-ação e a reflexão-sobre-a reflexão-na-ação.

A teoria de reflexão-na-ação, está focada na interação com a realidade, refletir sobre as ações observadas. Neste projeto recorreu-se a utilização de diários de bordo utilizados durante o estágio, onde foram registados vários acontecimentos, permitindo ver de perto toda a realidade existente dentro da empresa, sendo sempre possível utilizar vários meios que auxiliaram bastante todos os registos necessários para concretização deste projeto. Este método permite uma observação direta, considerada por Chiavenato (2008) com um método que assegura uma recolha de dados eficiente, como também observar as atividades a serem realizadas, o que facilita o levantamento da informação necessária à sua elaboração do trabalho em causa.

A observação dos procedimentos aplicados passou de uma observação participante para uma, participação mais ativa que evoluiu de forma gradual ao longo do processo de estágio.

A reflexão-sobre-a-ação, é entendida como uma ligação direta com a ação presente, ou melhor, com a reflexão-na-ação, e trata-se de uma reconstrução mental retrospectiva da ação a fim de procurar analisar essa ação, formando um acontecimento natural com uma nova visão da ação.

Reflexão-sobre-a-reflexão-na-ação, é definida com o propósito de se elaborar uma definição verbal da reflexão-na-ação, ou seja, poderá ser considerada como a análise que um profissional executa a posteriori no que se refere as características e processos da sua própria ação, com o propósito de descrever e avaliar de uma forma mais detalhada os acontecimentos que decorreram num contexto profissional.

Esta prática reflexiva faz com que se reflita sobre a sua prática, dando o seu contributo na resolução de eventuais problemas que surgem, bem como para o planeamento e execução de mudanças neste âmbito.

Para o enquadramento teórico, foi efetuada uma revisão de literatura, através de diversas fontes bibliográficas, de pesquisa documental e de bases de dados científicas e estatísticas. Para além destas técnicas documentais, a observação participante foi crucial, tendo em conta que a mestranda estava a fazer a análise de uma empresa onde estava integrada.

Bowen (2009) descreve que o uso de análise documental, consiste num processo sistemático que contém uma revisão ou avaliação de documentos materiais, impressos ou eletrónicos. O autor acrescenta que, a análise documental presume informações que possam ser analisadas e interpretadas, na busca de dar uma interpretação e significado na compreensão e desenvolver as capacidades e conhecimentos nos determinados temas.

No âmbito desta metodologia, existem diferentes etapas a executar para o sucesso do projeto. Segundo Ferrito, Nunes e Ruivo (2010), são cinco as fases a seguir, nomeadamente:

- Perceção das características, importância e finalidade do projeto;
- Planificação das atividades – neste ponto é crucial definir objetivos, meios e estratégias assim como organizar todos os recursos necessários ao bom desenvolvimento do projeto;
- Execução das atividades planeadas – concretização, na prática, das atividades anteriormente planeadas;
- Avaliação – onde se dá a verificação dos objetivos anteriormente definidos, sendo que nesta metodologia estão presentes dois tipos de avaliação, a intermédia e a final. A primeira, realizada em simultâneo com a execução do projeto, e a última, com o propósito de avaliar o produto final, procedendo à verificação dos objetivos definidos inicialmente;
- Divulgação dos resultados obtidos – etapa final que tem como finalidade dar a conhecer o caminho percorrido na resolução do problema diagnosticado e que funciona como prova dos esforços reunidos para a melhoria de resultados.

2.1 Objetivo Geral

Identificar e descrever pormenorizadamente as atividades e procedimentos efetuados, em contexto estágio, no departamento de recursos humanos da Mota-Engil Engenharia e Construção S.A.

2.2 Objetivos Específicos

- i. Conhecer o funcionamento do Departamento de Recursos Humanos (DRH) da empresa, nomeadamente, a área de Recrutamento e Seleção (R&S);
- ii. Participar nos processos que ocorrem no DRH da empresa, de modo a habilitar a mestrandia das normas de funcionamento interno;
- iii. Analisar o processo de R&S praticado pela empresa;
- iv. Propor melhorias no funcionamento do processo de recrutamento e seleção da empresa.

3 Projeto Aplicado: Caracterização da empresa

O Projeto Aplicado foi desenvolvido no Grupo Mota-Engil Engenharia e Construção S.A., por isso, torna-se fundamental apresentar-se uma caracterização do mesmo, entendendo o seu contexto e, conseqüentemente, as suas necessidades.

3.1 A História da Mota-Engil

O Grupo Mota-Engil não foi, na sua origem, aquilo que hoje conhecemos dele. Sendo a grande organização que é atualmente, só podemos contar com uma história riquíssima e marcante, com altos e baixos, mas sempre resiliente.

A Mota & Companhia começou a sua atividade em 29 de junho de 1946, na cidade de Amarante. Foi fundada por Manuel António da Mota e seu cunhado Joaquim da Fonseca. Em 1952 ganhou a sua grande obra, a construção do aeroporto da Lunda, em Angola, obra que se tornou na primeira grande obra da empresa, servindo de referência para atividade da empresa nos anos subsequentes.

Ainda em 1952, já começavam a ser tomados os pequenos passos na inovação e, apesar do imenso caminho ainda a ser desbravado na aposta em novas ferramentas e conhecimento, estava sempre um passo à frente no saber o que de novo havia no mundo.

Nesse mesmo ano foi fundada a Engil, Sociedade de Engenharia Civil, Lda., pelo Eng. Fernando José Saraiva e António Lopes de Almeida. A partir do ano 1954, Simões Cúcio e António Valadas Fernandes ingressaram na Engil e a partir desse momento a empresa conhece um novo impulso e renovado dinamismo.

A Mota & Companhia no início da sua atividade dedicou-se exclusivamente na vertente de exploração e transformação de madeiras e depois, a partir de 1948, cumulativamente, na área de construção e obras públicas (Mota-Engil, 2022).

Entre os anos de 1982 e 1983 a Mota-Engil alarga a sua atividade no continente africano e, em 1987 deu a sua entrada na bolsa, transformando-se numa sociedade anónima. Nesse mesmo ano, a empresa cria a sua Holding (Mota-Engil, 2022).

Em 2000, os dois grupos empresariais Mota e Engil, juntaram-se e criaram o Grupo Mota-Engil. É a fusão entre os dois grupos dá origem a maior construtora a nível nacional, Mota-Engil Engenharia e construção (Mota-Engil, 2022).

Neste momento, o Grupo Mota-Engil tem 35 000 colaboradores, operando nos setores de engenharia e construção, ambiente, logística, turismo, operação de infraestruturas de transportes. O Grupo atua em 24 países, em três áreas geográficas diferentes, concretamente na Europa, África e América Latina. Sem dúvida que todos os esforços são reunidos para que o Grupo cresça e marque, cada vez mais, a sua presença a nível mundial, estando sempre na vanguarda da inovação.

Em 2021 uma empresa líder em infraestruturas de transportes, a *China Communications Construction Co, Ltd.* (CCCC), entrou no capital social da Mota-Engil e atualmente tem uma participação de 32.4% (Mota-Engil, 2022).

Atualmente, a Mota-Engil Engenharia e Construção S.A. é dirigida a partir da cidade do Porto onde se encontra a área *Corporate*, constituída pelo Conselho de Administração, Direção Financeira, Direção Comercial e Unidades Operacionais apesar da sua sede permanecer na cidade de Amarante. (Mota-Engil, 2022)

3.2 Visão, Missão e Valores

A empresa define a visão, missão e valores da seguinte forma:

Visão: “A visão da nossa Empresa é tornar-se numa referência internacional nos setores nos quais exerce a sua atividade, alinhada com as melhores práticas de mercado, com uma permanente inovação para prestar um serviço de excelência aos seus clientes e à comunidade”.

Missão: “É missão da nossa Empresa criar valor acionista com respeito pela comunidade, de uma forma socialmente responsável”.

Valores: “Alicerçar os princípios éticos e de conduta empresarial da nossa Empresa nos valores fundamentais de ambição, integridade, coesão e espírito de grupo”.

- “Ambição: a nossa Empresa está empenhada em fazer mais e melhor, procurando, de forma determinada e comprometida, desenvolver e superar novos desafios que contribuam para o seu crescimento”.

- “Integridade: a nossa Empresa opta pelo caminho que reforça os princípios de honestidade, verdade, lealdade, retidão e justiça, na conduta diária de todos”.
- “Coesão: a nossa Empresa visa garantir que as ambiciosas metas fixadas são atingidas através do contributo de todas as unidades de negócio. A experiência da Empresa facilita a congregação dos recursos necessários à superação dos novos desafios”.
- “Espírito de Grupo: a nossa Empresa opera num contexto global e culturalmente diverso e incentiva o sentimento de pertença, de respeito pelas diferenças, lealdade e reciprocidade, entre todos os seus colaboradores”.

3.3 Mota-Engil Engenharia e Construção S.A.

O Grupo Mota-Engil tem várias unidades de negócios. Este estágio curricular foi desenvolvido na Mota-Engil Engil Engenharia e Construção que é o *Core Business* do Grupo Mota-Engil, tendo como suas principais atividades obras de grandes dimensões, tanto desde obras públicas como privadas. A empresa desenvolve negócios nas seguintes áreas especializadas: Agregados, Alugueres e Transportes, Betões, Eletromecânica, Fundações Especiais, Geotecnia, *Intelligent Transportation Systems*, Laboratório Central, Misturas Betuminosas, Pré-esforço, Prefabricados, Rochas Ornamentais (Mota-Engil, 2022).

Mota-Engil Engenharia e Construção S.A., é uma empresa do Grupo Mota-Engil, que está especializada na área de construção civil, possuindo um dos antigos alvarás de construção emitidos em Portugal. Existe há cerca de 75 anos, com a representação nacional e internacional, estando presente em Portugal e em vários países do continente africano. Dentro da sua atuação caracteriza-se pela construção de diversas infraestruturas, aeroportuárias, ferroviárias, hidráulicas, portuárias, rodoviárias urbanas. Mota-Engil Engenharia e construção conta com cerca de 2.000 colaboradores (Mota-Engil, 2022).

No que se refere ao meio ambiente, a empresa disponibiliza serviços que incluem uma grande variedade de atividades e serviços, destacando-se a área da logística e portuária, a divisão de resíduos e limpeza urbana e a divisão de água e saneamento (Mota-Engil, 2022).

O Comité de negócio da empresa, é constituído por um conjunto de diretores que pertencem as diferentes áreas de atuação da empresa e que representam a Mota-Engil Engenharia e Construção S.A., (Mota-Engil, 2022).

3.4 Organograma

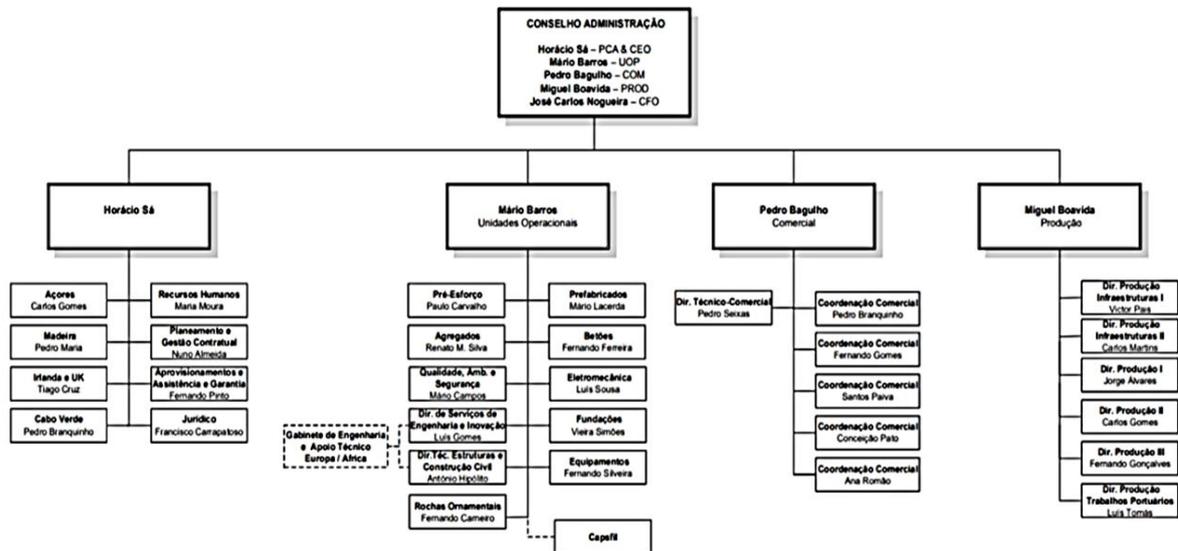


Figura 1: Organograma Geral da Entidade de Estágio

Fonte: Site da empresa

3.5 Os Diretores das Diferentes Áreas que Representam a Mota-Engil

- Horácio Sá
- Mário Barros
- Pedro Bagulho
- Miguel Boavida
- José Carlos Nogueira

3.6 Logótipo Grupo Mota-Engil



Figura 2: Logótipo do Grupo Mota-Engil
Fonte: Site da Empresa

3.7 Áreas de Negócios

- Engenharia e Construção
- Serviços Industriais de Energia
- Ambiente
- Mota-Engil Capital
- Concessões

3.8 Benefícios do Grupo Mota-Engil

Num mundo organizacional em constante mudança e cada vez mais competitivo, é necessário que as organizações estejam atentas à oscilação do mercado, assim como às oportunidades que este disponibiliza. A tecnologia deixou de ser, por si só, a razão da diferenciação de muitas organizações no nicho onde operam. O reconhecimento do capital humano tem conquistado cada vez mais espaço, reforçando o papel desta capital na competitividade das organizações.

Para além da integração num grupo líder de mercado, o Grupo Mota-Engil apresenta benefícios que, sem dúvida, têm muito volume na retenção de talento e na sua aquisição. O motivo de ser uma grande empresa, com diferentes organizações e áreas de atuação, possibilita que haja uma facilidade em termos de mobilidade interna e, ainda, internacional, o que permite, o desenvolvimento e evolução de uma carreira demasiado versátil e sustentada.

A satisfação no trabalho tem vindo a adquirir cada vez mais importância na gestão das organizações e tem sido um dos temas mais estudados na área do comportamento organizacional, sendo que “as organizações também têm a responsabilidade de oferecer empregos que sejam estimulantes e intrinsecamente gratificantes” (Robbins, 2006, p.23), corroborando assim teorias antigas da administração. De acordo com este autor, a satisfação no trabalho funciona como o conjunto de sentimentos que uma pessoa possui em relação ao seu trabalho. O Robbins (2006) considera que os indivíduos têm o poder de reagir ativamente às situações de trabalho que o deixam insatisfeito, determinando face a isso atitudes de mudança.

É neste enquadramento que o grupo Mota-Engil assume uma especial preocupação com a retenção de talentos, de forma a assegurar o ambiente propício a satisfação e ao desenvolvimento competitivo dos seus recursos.

4 Projeto Aplicado: Enquadramento Teórico

4.1 O Processo de Recrutamento e Seleção

Segundo Chiavenato (2010), o recrutamento de pessoas por parte das organizações, pode ter como *mobil*: i) a necessidade de empresa preencher uma vaga existente; ii) a procura de aquisição de competências para o sucesso organizacional.

Recrutamento é definido por Taylor e Collins (2000, p.306) como o “conjunto de atividades levadas a cabo por uma organização com o objetivo fundamental de identificar um grupo considerável de candidatos, atraindo-os para uma empresa e retendo-os pelo menos no curto prazo”. Esta referência ao período de retenção é importante no sentido em que as organizações procuram candidatos que demonstrem interesse em permanecer nelas durante um período de tempo que permita o retorno do investimento no processo (Taylor & Collins, 2000).

Por sua vez, Cardoso (2005), refere que antes de prosseguir com o processo Recrutamento e Seleção (R&S) é importante entender se existe efetivamente a necessidade de avançar com um recrutamento, ou seja, se há efetivamente necessidade do preenchimento da vaga. Quando confirmada, é essencial determinar quais as principais tarefas que serão desempenhadas e estabelecer quais as habilidades e competências que os candidatos devem possuir para a função, de modo a responderem às exigências do cargo.

É fundamental que as organizações nos momentos de recrutamento e seleção, tenham em consideração a justiça e equidade que devem prevalecer nestes processos, principalmente no que se refere a procedimentos éticos, porque a partir destes alicerces imutáveis, deixam transparecer os seus valores para o exterior, com potenciais impactos positivos nos resultados inerentes à sua imagem na percepção dos próprios candidatos (Rego *et al.*, 2018).

De acordo com Bilhim (2009) as organizações deveriam fazer uma análise interna, para se certificarem se o perfil indicado para a função se encaixa com as competências básicas e perfil psicoprofissional do elemento que será admitido.

Concluídas as fases do recrutamento, segue-se o início do processo de seleção. Segundo (Chiavenato, 2005) este processo funciona como um filtro que dá a possibilidade a alguns candidatos ingressarem na organização, desde que possuam os perfis adequados e descritos para a função.

Chiavenato (2009) indica três momentos que ocorrem no planeamento do recrutamento, na identificação de possíveis vagas que necessitam de ser preenchidas ou eventuais necessidades que possam surgir no futuro, etapa que constitui o ponto de partida de todo o processo referente ao recrutamento e conduz todas as práticas na perspectiva de recrutar candidatos sejam eles internos ou externos:

1. Proceder a pesquisa de colaboradores internos que possam ter competências para a função, antes de recorrer a pesquisa externa para preencher a vaga.
2. Recrutamento Externo de Mercado- Concerne na procura de mercado de candidatos para orientar todas as técnicas relativas ao recrutamento, possibilitando a diminuição do período de tempo de todo o processo de recrutamento, e a diminuição dos custos relativos aos custos operacionais.
3. Técnicas de recrutamento – Concluídas as pesquisas relativas ao contexto Interno e Externo, a seguinte prioridade é selecionar as técnicas de recrutamento que envolvem a última fase do planeamento.

A seleção é um processo pelo qual as organizações fazem as escolhas dos candidatos mais adequados para determinada função. Essa escolha terá de se basear em fatores de justiça e ética, considerando as necessidades da organização assim como a dos candidatos (Chiavenato, 2010).

As empresas têm a possibilidade de executar um recrutamento interno ou recrutamento externo, sendo estes os métodos mais utilizados pela maior parte das organizações, havendo ainda o recrutamento misto e eletrónico.

Na Mota-Engil Engenharia e Construção S.A., após as campanhas de recrutamento e, quando necessário, da pesquisa direta de candidatos, inicia o processo de seleção, utilizando técnicas, que permitem avaliar e escolher os melhores candidatos a partir dos critérios de seleção, que consistem em entrevistas, análise de currículo e testes de conhecimento.

A técnica mais utilizada é entrevista, recorrentemente semiestruturada, obedecendo a um perfil de competências (técnicas transversais delineadas aquando da formalização da candidatura). Diferentes perfis pressupõem diferentes abordagens. Para cargos de topo pode surgir, a acompanhar a entrevista individual, entrevistas em painel com várias áreas de especialidade e com questões gerais feitas para cada candidato. Também não é raro recorrer-se aos chamados assessment centres. Por si só, a entrevista implica desequilíbrios de poder. É necessário que o técnico de Recursos Humanos tente

diminuir o intervalo entre as competências de partida dos colaboradores e as competências de chegada a organização.

4.2 Recrutamento Interno e Recrutamento Externo

Segundo Chiavenato (2010), o recrutamento interno tem como propósito apostar nos candidatos que já pertencem à organização. Este tipo de recrutamento permite dar oportunidade aos trabalhadores internos a organização de poderem candidatar-se a outras funções dentro da própria empresa, ascender na carreira profissional e trabalhar níveis de satisfação e motivação. Desta forma, estes indivíduos vão continuar a sua atividade profissional na mesma organização, contudo, vão ter a possibilidade de desenvolver novas competências e habilidades.

Segundo Camara, Guerra e Rodrigues (2013), as organizações quando utilizam este tipo de recrutamento normalmente utilizam três soluções possíveis, que são:

1. Escolha direta;
2. Concurso interno;
3. “Indicar um amigo”.

A escolha direta centra-se nos cargos com determinado grau de responsabilidade dentro da empresa ou com uma certa antiguidade. Este processo é desenvolvido diretamente pela gestão das empresas, sem a necessidade de utilização de um processo de consulta prévio.

Para o concurso interno, a Gestão de Recursos Humanos (GRH) necessitam de divulgar a vaga nas principais vias de informação da empresa, com a informação detalhada sobre a mesma e a data-limite para submissão da candidatura, para que os colaboradores que se identificam com a função enviem a sua candidatura. Na Mota-Engil Engenharia S.A., os dois últimos instrumentos apontados por Camara, Guerra e Rodrigues (2013), não se verificam tão frequentemente e a escolha poucas vezes é direta porque se aposta muito no recrutamento externo.

E por fim, o “Indicar um amigo” é um processo que consiste em convidar os trabalhadores da empresa a recomendar um amigo/conhecido, que no seu parecer, poderá possuir as condições necessárias à vaga a preencher. Como referido esta técnica não é tão utilizada na Mota-Engil Engenharia e Construção S.A.

Assim, quando surge a necessidade de preencher uma vaga, utilizam-se diferentes métodos para influenciar e atrair candidatos, havendo uma carência imperativa de colmatar o preenchimento

de uma função organizacional e, em simultâneo, possam refrescar e trazer valor à própria organização. O recrutamento externo busca atrair candidatos no mercado de trabalho, que possam trazer novos conhecimentos não existentes na organização (Chiavenato 2010).

O recrutamento na Mota-Engil, Engenharia, S.A. é maioritariamente externo, não se utilizando *outsourcing* para a realização dos trabalhos. Assim, quando é efetuada a gestão de competências, são reconhecidas as necessidades mais deficitárias, de especialidade (mais técnicas) e é efetuada a pesquisa de mercado para suprir estas necessidades. O facto de se tratar de uma empresa da indústria da construção, com carências muito específicas, justifica a contratação externa.

4.2.1 Publicação de anúncios

De acordo com Sekiou *et al.*, (2001) o anúncio é uma das técnicas que são mais utilizadas para alcançar os melhores candidatos, mantendo uma boa imagem da empresa, sendo uma forma de trabalhar a vertente de marketing da empresa.

Assim, sempre que alguma área da empresa necessita de contratar um novo colaborador, o responsável pelo recrutamento e seleção começa o que se designa de *e-recruitment* ou seja, é colocado o anúncio de emprego em plataformas *online*, nomeadamente no website da empresa, no “Net-Empregos”, na página do *Facebook* da empresa e na plataforma *LinkedIn*, atualmente considerada a maior rede social destinada a contactos profissionais (Camarez, 2013).

Atualmente, constata-se que o recrutamento online é cada vez mais utilizado pelas organizações, uma vez que reduz os custos, o tempo do processo e permite receber um número de candidaturas mais elevado do que no formato clássico, em papel, dado que chega a mais pessoas num curto espaço de tempo (Maurer & Liu, 2007).

Ao mesmo tempo, permite, quer aos interessados quer aos recrutadores, um processo de recrutamento mais simplificado uma vez que, sem sair de casa, os candidatos conseguem enviar o seu currículo e candidatar-se a diversas ofertas de emprego ao mesmo tempo. Os recrutadores, acedem à base de dados online da empresa, na qual está armazenada toda informação dos candidatos e, a partir daí, conseguem fazer a análise dos candidatos mais qualificados para cada vaga (Salgado & Moscoso 2002).

Por sua vez, segundo Armstrong (2009), refere que o recrutamento online, designado por *e-recruitment*, é aquele pelo qual as empresas recorrem a utilização da internet para publicar as suas

vagas, especificando as informações sobre a vaga e existente na empresa, possibilitando o contacto através de e-mail entre o interessado(a) e a empresa.

De acordo com autor, este modo de recrutamento online apresenta vantagens e desvantagens. Sendo as vantagens:

- Alcançar um grande número de candidatos possíveis;
- É um método de recrutamento mais barato e rápido de que outros mais tradicionais;
- A partilha de informações sobre o cargo é mais detalha e a entrega de CVs torna-se mais fácil e rápida.

As desvantagens do Recrutamento online, de acordo com Amstrong (2009) são as seguintes:

- Produção de muitos resultados irrelevantes;
- Candidaturas que não respondem ao que é pretendido.

Assim, sempre que surge uma necessidade de preencher uma vaga na Mota-Engil Engenharia e construção S.A. inicia-se o que se designa de *e-recruitment* ou seja, colocação do anúncio de emprego em plataformas online. Nomeadamente no site da empresa, estes anúncios contêm os detalhes da função requerida, descrição das competências técnicas e outras competências relevantes.

4.2.2 Entrevista telefónica

O contacto telefónico é estabelecido com os candidatos que melhor se enquadram na função com o objetivo de compreender a sua motivação, disponibilidade, enquadramento na oportunidade e esclarecer algumas questões que surjam aquando da análise do CV. Destaca-se a importância da entrevista para o sucesso da seleção de candidatos qualificados. Esta abordagem é utilizada uma vez que se revela uma forma mais rápida e menos dispendiosa de fazer triagem de candidatos (Bilhim, 2009). Quando esta primeira entrevista telefónica se revela satisfatória acorda-se, com o candidato, a realização de uma entrevista presencial ou, na sua impossibilidade, uma entrevista online na qual são aprofundados os fatores que se consideram importantes para a função.

Na Mota-Engil Engenharia e construção S.A., após a análise dos currículos, o contacto telefónico é estabelecido com os candidatos que melhor se enquadram na função com a finalidade de

compreender a sua motivação, disponibilidade, enquadramento na oportunidade e esclarecer algumas questões que surjam aquando da análise do CV.

4.2.3 Entrevista

A entrevista é o processo de seleção caracterizado por um conjunto de questões às quais o candidato deve responder e que irão predizer o seu desempenho futuro na função a que se candidata (McDaniel et al., 1994). Conforme referem Shulman e Chiang (2007), a entrevista tem como objetivo principal compreender se o candidato é adequado ao perfil pretendido e se o mesmo compreende a proposta de emprego e a aceita. Por isso, a entrevista é considerada um dos métodos mais importantes e indispensáveis de seleção (Reinert et al., 2012).

Por sua vez, Camara, Guerra e Rodrigues (2013) descrevem a entrevista como sendo uma conversa orientada para alcançar um objetivo e, mantendo um balanço para poder atingir os objetivos propostos. Estas Entrevistas procuram verificar:

- As capacidades técnicas do candidato para realizar o trabalho;
- Questões comportamentais relevantes para o cargo;
- O talento do candidato;
- A sua capacidade de se juntar a equipa de trabalho e na empresa e de ser aceite na mesma.

Assim, na Mota-Engil Engenharia e Construção S.A., nas entrevistas é constituído um guião realizado a partir da análise de funções, onde se estruturam questões temáticas de carácter geral, como formação académica e complementar, experiência profissional anterior, *hobbies* e outras. Como referido anteriormente o guião escolhido é semiestruturado, para que se possa explorar com maior amplitude algumas competências mais soft (ver referencia a outros tempos de entrevista também utilizados pela Mota-Engil Engenharia e Construção S.A., e referidos anteriormente).

4.2.4 Triagem curricular

De acordo com Cunha *et al.*, (2010) análise dos currículos é o primeiro passo entre o candidato e a empresa. É realizada uma comparação entre o currículo com as cartas de apresentação e motivação (caso existam) e, com as exigências da função como a experiência, idade e formação.

Realizar a triagem curricular, sendo uma fase do processo de seleção que influencia diretamente todas as seguintes, permite adquirir a capacidade analítica sobre as características e competências que os candidatos possuem e aquelas que a empresa efetivamente procura.

Posto isto, a triagem curricular na Mota-Engil Engenharia e construção S.A., quando a função é tecnicamente exigente, existe o apoio dos departamentos para auxiliar com este processo, visto que possuem mais informações acerca do cargo e as tarefas a desenvolver podendo fazer uma avaliação mais técnica. Paralelamente a isto, é muito importante na análise de qualquer currículo ter uma capacidade analítica sobre as competências dos candidatos que correspondem ao perfil desejado, no entanto, é necessário considerar aspetos culturais, intangíveis e de saber ser e estar que depois serão devidamente aprofundados com as entrevistas.

4.2.5 Métodos e Técnicas de Seleção

Completadas as etapas do recrutamento, segue-se o início do processo de seleção. Segundo (Chiavenato, 2005) este processo funciona como um filtro que dá a possibilidade a alguns candidatos ingressarem na organização, desde que possuam os perfis adequados e descritos para a função.

Cada fase do processo de seleção caracteriza um momento de tomada de decisão, por parte da GRH, com o intuito de acrescentar benefício à organização, com as experiências e competências dos colaboradores.

De acordo com Silva & Nunes (2002), aplicação de diferentes técnicas que se complementam pode reduzir a probabilidade de erro na hora da tomada de decisão, sendo que as mais utilizadas, conforme os mesmos autores são:

- Testes de conhecimento: têm como intuito medir o grau de conhecimento que o candidato possui ou habilidades que adquiriu através das suas experiências ou por meio de estudo. Estes testes poderão ser representados das seguintes formas: Escritos, Oraís ou Práticos.
- Testes psicológicos: analisam/avaliam o potencial intelectual do candidato, avaliam as aptidões no que se refere a sua concertação na realização das tarefas, memória visual etc.
- Provas / testes de conhecimento ou capacidade: São provas de conhecimentos ou de capacidade que têm como principal objetivo avaliar de forma clara os conhecimentos

e habilidades que os candidatos possuem, ou seja, através de estudo, prática ou de exercício Chiavenato (2004). Na Mota-Engil Engenharia S.A., verifica-se frequentemente este último instrumento apontado por Chiavenato.

Na Mota-Engil Engenharia e Construção S.A., os métodos de seleção que são utilizados num processo de recrutamento e seleção (R&S), são testes de conhecimento dos cargos, que envolvem formação ou experiência no cargo, métodos de seleção que consistem em testar os candidatos com situações relacionadas com o trabalho. Assim como, os testes referentes a línguas, informática e os específicos.

4.2.6 Base de dados

As empresas habitualmente possuem uma base de dados, onde são registadas todas as candidaturas que foram recebidas por parte dos candidatos, que possam satisfazer as necessidades da empresa. A alimentação e atualização da base de dados é uma atividade contínua que se revela ser bastante importante a longo prazo.

Por sua vez, Cardoso (2001), sustenta que a base de dados deverá conter a idade dos candidatos, habilitações académicas, contacto telefónico, informações sobre a experiência profissional e outras informações para poder referenciar se a necessidade surgir. Na Mota-Engil Engenharia e Construção S.A., é utilizada a base de dados para registar todas as informações pertinentes dos candidatos, que possam satisfazer a necessidade da empresa no processo de recrutamento ou nos futuros processos de recrutamento.

Quanto melhor é organizada a base de dados, é mais fácil para o recrutador contactar diretamente com possíveis profissionais interessados.

5 Projeto Aplicado: Caracterização das Atividades Inerentes ao Estágio

5.1 Acolhimento e Integração

A Mota-Engil Engenharia e Construção S.A., acompanha todos os seus trabalhadores que integram a organização, dando-lhe a oportunidade de conhecer a cultura da organização em que estão a ingressar e os seus valores, disponibilizando-lhes todas as ferramentas e o acompanhamento necessário até se sentirem membros da organização.

No primeiro dia é entregue ao colaborador um dossier de boas-vindas que inclui o Manual de Acolhimento, Manual de Trabalhador, juntamente com alguns documentos relacionados com a empresa. permitindo desta forma, que o novo colaborador tenha uma integração facilitada e uma noção do funcionamento da organização.

Este Manual de Acolhimento contém uma mensagem do Presidente do Conselho de Administração e do Presidente da Comissão Executiva, assim como a história da empresa e, as várias áreas de atuação da empresa, para que os novos colaboradores possam a conhecer com mais detalhe as bases que sustentem a organização e os seus valores.

O Manual de Trabalhador inclui um conjunto de normas que orientam as atitudes e comportamentos dos colaboradores, de forma a partilhar regras de funcionamento interno a nível técnico e administrativo, assim como as políticas e práticas em vigor na empresa.

5.2 Formação Prática no decorrer do Estágio

A componente de Formação em contexto de trabalho visa a aplicação dos conhecimentos e saberes adquiridos às atividades práticas do respetivo perfil profissional e contempla a execução de atividades sob orientação, utilizando as técnicas, os equipamentos e os materiais que se integram nos processos de produção de bens ou de prestações de serviço.

As *Soft Skills*, tais como relacionamento interpessoal, trabalho em equipa ou outras, serão objeto de contacto durante a totalidade do estágio. No quadro seguinte é apresentado o cronograma do Estágio Aplicado:

Tarefa	Período
Integração na componente legal, nomeadamente nas matérias a bordar no âmbito do estágio;	35 horas
Organização administrativa dos processos de recrutamento	112 horas
Elaboração do plano de análise curricular	200 horas
Gestão e contactos de candidatos a entrevistas	200 horas
Acompanhamento de entrevistas	100 horas
Elaboração de relatórios	200 horas
Operacionalização de sistemas de informação de suporte à gestão de RH	200 horas
Acompanhamento no acolhimento de novos trabalhadores	35 horas
Aplicação de procedimentos administrativos decorrentes da legislação	38 horas

5.3 Desenvolvimento do plano de Estágio

Toda a prática assenta no estudo e conhecimento teórico dos melhores especialistas de Recursos Humanos, bem como e no reflexo das experiências adquiridas. As empresas adequam os seus métodos de acordo com a lógica, mas estão fortemente condicionadas pelas metodologias dos seus trabalhadores e parceiros. Desta forma, cada trabalhador é uma peça essencial para o bom funcionamento da empresa ou para a benefício contínuo das suas atividades.

A opinião e a observação são uma mais-valia para o levantamento das necessidades mais salientes da empresa e que apontam o tipo de ferramentas simplificadoras dos métodos que se podem criar, crescer ou alterar numa ótica de otimização de tempos e de custos, rentabilizando a organização ao mais alto nível. No quadro seguinte é apresentado as tarefas realizadas no decorrer do estágio:

Tarefa	Duração da Tarefa
Publicação dos anúncios	1 dia
Triagem dos currículos	1 dia
Inserção de dados na base de dados	2 dias
Contacto aos candidatos	2 dias
Realização de entrevistas	4 dias
Realização de Relatório das entrevistas	2 dias
Participação no acolhimento e integração	2 dias

5.4 Departamento de Recursos Humanos Mota-Engil Engenharia S.A.

Uma vez que o estágio decorreu na DRH torna-se relevante descrever o seu funcionamento, em particular. Este escritório surgiu em 2017 e, situa-se na zona de Campanhã, no Porto.

Neste departamento trabalham oito profissionais, distribuídos em: duas técnicas de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, que têm como função assegurar as atividades de desenvolvimento de Recursos Humanos, nomeadamente acompanhamento e monitorização do plano de formação, alinhamento das políticas retributivas e benefícios; três técnicas de Recursos Humanos, cuja função é a realização dos processos de recrutamento e a seleção de perfis mais operacionais; dois técnicos de Recursos Humanos, que têm como função realizar o processo de recrutamento e seleção para perfis mais técnicos; a diretora de Recursos Humanos que tem como função acompanhar e monitorizar o desenvolvimento das atividades das áreas de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, Recursos Humanos Operacional e Recursos Humanos Logística, alinhando as atividades com as orientações estratégicas da administração, apoiando no desenvolvimento de projetos e assegurando o controlo dos principais indicadores e resultados de GRH, no sentido de garantir o alinhamento do planeamento de RH, com as políticas e prioridades definidas pela Mota-Engil Engenharia e Construção S.A. (MEEC).

Relativamente ao espaço onde decorreu o estágio, caracteriza-se por ser *open space* e, por isso, mais informal, promovendo a comunicação e a interajuda, dada a proximidade que existe entre os espaços de trabalho de cada um. A empresa possui uma rede intranet na qual é efetuada a comunicação entre colaboradores da empresa e partilhada toda a informação sobre a mesma, existindo inclusive uma newsletter mensal, onde se destacam as principais atividades desenvolvidas.

Neste sentido, semanalmente é realizada uma reunião entre as diferentes equipas de trabalho, onde se apresentam os processos em desenvolvimento e debatem-se novas estratégias de atuação.

5.5 Área de intervenção

Neste capítulo do relatório de estágio, são apresentadas as atividades que foram desenvolvidas ao longo do estágio no Departamento de Gestão de Recursos Humanos na Mota-Engil Engenharia e Construção S.A.

O estágio foi desenhado com a finalidade de conhecer e compreender de uma forma mais próxima e compreensível o funcionamento de várias etapas da área de Gestão de Recursos Humanos. Em primeiro lugar, foi solicitado à aluna uma observação dos procedimentos aplicados pelos colegas deste departamento e, a leitura de documentos internos relacionados com a empresa, para compreender melhor o enquadramento e funcionamento desta organização que está a integrar. Com esta leitura, foi possível ter uma visão mais ampla do Grupo Mota-Engil, conhecer as diversas áreas de negócio do grupo, conhecer Mota-Engil em Portugal e nos mercados internacionais.

Durante esta experiência curricular, a aluna teve a oportunidade de acompanhar vários processos de recrutamento e seleção, fundamental para perceber em que consiste o processo R&S, a dinâmica e o seu funcionamento desta atividade. Este processo começa quando uma área da empresa reporta à área de RH a necessidade de integrar um novo elemento na equipa. Essas necessidades podem ter origem de uma saída de um colaborador da empresa, numa mudança ou na criação de um novo posto de trabalho. Quando surge essa necessidade, o responsável do departamento envia essa indicação para a área de Recursos humanos, indicando a função e várias outras informações como o nível -qualificação e remuneração, enquadramento orgânico, atividades principais da função, condições físicas e materiais e o tipo de contrato.

Nessa informação inclui-se os anos de experiência na função, competências técnicas e comportamentais que o candidato deve apresentar e um descritivo funcional que permite clarificar o posto de trabalho, incluindo os objetivos, as atividades que lhe estão agregadas e as principais condições associadas ao seu exercício, bem como o tipo de contrato, a remuneração, o horário de trabalho e a localização. O recrutador pode complementar essa informação consultando a análise e descrição de funções.

Quando estão reunidas todas as condições para iniciar o processo de recrutamento, definem-se os meios pelos quais será divulgada a vaga. A empresa utiliza vários meios para divulgar os seus anúncios de forma a chegar a um maior número de interessados nas suas vagas. As plataformas mais

utilizadas pela empresa para divulgar as suas ofertas de emprego são i) a página de Recrutamento da empresa, ii) a página do *Facebook*, e para os perfis mais técnicos é utilizada iii) a plataforma *Linkedin*. A empresa procede à atualização constante das ofertas publicadas, dado o elevado número de vagas semelhantes publicadas por empresas concorrentes.

O facto desta forma de recrutamento a partir de plataformas e redes sociais permitir o acesso imediato a muitos utilizadores, permite o acesso simples e instantâneo a uma população de eventuais interessados.

No entanto, de forma a ir também ao encontro da população menos informatizada que poderá reunir o conjunto de competências necessárias para os quadros que a Mota-Engil Engenharia e Construção S.A., recruta, e com o objetivo de aumentar o número de candidatos para estas áreas de negócios, existe a possibilidade de os candidatos se dirigirem para a empresa entregar o currículo na portaria que posteriormente serão enviados diretamente pelo correio interno para a área de GRH.

Para alguns perfis mais específicos, a empresa divulga as suas vagas juntamente com as entidades com quem elaborou acordos de cooperação, nomeadamente, nas instituições de Ensino Superior. Para os perfis mais operacionais a empresa estabelece acordos de colaboração com alguns centros de formação e Escolas com cursos Profissionais.

De forma a otimizar os processos de recrutamento, toda a informação relevante para cada oferta é transmitida a cada responsável de cada área e partilhada através dos anúncios de emprego.

Segue-se a fase para realização da triagem curricular, sendo uma fase do processo de seleção que influencia diretamente todas as seguintes, a passagem por esta fase, permitiu a estagiária adquirir capacidade analítica sobre as características e competências que os candidatos possuem e compará-las com aquelas que a empresa efetivamente procura. Ao longo do estágio, esta triagem foi realizada na base de dados da empresa, na qual os técnicos de recrutamento realizam grande parte das suas atividades na receção e análise das candidaturas recebidas e armazenamento de informação dos candidatos. No caso de existência de vários pedidos, é necessário proceder à gestão de todas as entrevistas para satisfazer todos os pedidos.

Após o processo de triagem curricular e, antes da marcação de uma entrevista, é feita uma nova pré-triagem por telefone, para proceder a marcação de uma entrevista, para a partir desse contacto ser possível retirar mais algumas informações sobre os candidatos, perceber quais são as suas motivações para o projeto e as suas expectativas salariais. Desta forma, e com as questões formuladas pelo recrutador irá ter-se-á uma noção do perfil do candidato e as suas motivações, tendo a oportunidade de esclarecer algumas questões que surjam aquando da análise do CV. Neste sentido,

aqueles candidatos que não apresentam o perfil para a função, deixam de constar do processo de recrutamento.

Posteriormente ao processo de triagem curricular e da pré-triagem telefónica, destaca-se a importância da entrevista para o sucesso da seleção de candidatos qualificados. O principal objetivo de uma entrevista é compreender se o candidato é adequado ao perfil pretendido e se o mesmo compreende a proposta de emprego e a aceita. Quando esta primeira entrevista telefónica se revela adequada acorda-se, com o candidato, a realização de uma entrevista *online*, na qual são aperfeiçoados os aspetos que se consideram importantes para o cargo.

Logo desde início foi dada a oportunidade à estagiária de estar presente em todas as entrevistas realizadas pelos técnicos de recrutamento, facilitando desta forma a sua integração nestes processos. O modelo de entrevista mais usual na empresa é a entrevista semiestruturada, que se caracteriza por um conjunto de perguntas anteriormente estabelecidas sobre o percurso académico, profissional, motivação para uma nova oportunidade de trabalho, expectativa salarial e, de acordo com cada processo, questões mais específicas que, dão abertura para novas questões que possam surgir ao longo da entrevista, sendo estas entrevistas individuais.

Concluído este processo, são selecionados todos os candidatos que apresentam o perfil para a função e é-lhes solicitado o envio de *currículo* (caso ainda não o tenham feito) e é agendada uma entrevista via plataforma *Teams* para conhecer o candidato e conseguir avaliá-lo através da observação do comportamento, da postura, das capacidades de comunicação, a da sua aptidão e motivação. É importante fazer com que o candidato se sinta confortável no momento da entrevista, para poder executar uma avaliação correta e compreender se está alinhado com o cargo e com os objetivos da empresa.

Assim, depois destas entrevistas é feita uma análise de todos os candidatos entrevistados, para se decidir quais vão integrar a empresa e excluir aqueles que não apresentam o perfil para a função, posteriormente, os candidatos selecionados são contactados pelo Técnico/a de Recrutamento que informa que passaram na fase de seleção e, avaliando se ainda mantêm o interesse na oportunidade para dar seguimento no processo. Caso continuam interessados na vaga, é-lhes enviado um e-mail para formalizar a admissão e, é efetuado o acolhimento do novo trabalhador e assinado o contrato de trabalho. Para os candidatos não selecionados, é-lhes enviado um e-mail a informar o motivo de não seleção.

No decorrer do estágio também houve a oportunidade de a estagiária participar na realização de entrevistas aos “trainees” que integram a empresa, no âmbito do programa Start@ME que decorre

em outubro de cada ano. Estas entrevistas apresentam características diferentes, porque centram-se no percurso académico dos “trainees”. Nesse programa, a mestranda teve a oportunidade de recrutar e selecionar estagiários para as diferentes áreas, nomeadamente para Engenharia Mecânica, Engenharia Ambiental e Engenharia Civil.

Após a familiarização com os processos de trabalho da empresa foi, primeiramente, permitido assistir a entrevistas e finalmente realizá-las de forma independente. Nas entrevistas em que esteve presente foi possível recolher um conjunto de informações e apender o nível da linguagem que deve ser utilizada, bem como a postura que deve ser adotada no sentido de proporcionar ao candidato à vontade que muitas vezes é difícil de alcançar em entrevistas (visto que é associada a um momento de avaliação que gera stress). Assim, é recolhida toda a informação que se manifeste importante para a função de forma a, posteriormente, fazer-se uma avaliação mais completa dos candidatos.

A mestranda teve também como tarefa o contacto com as faculdades e entidades formadoras, com o objetivo de adquirir os melhores talentos, para o efeito, reunir com as várias áreas da empresa para analisar quais são as necessidades que cada departamento e as vagas em aberto. Após essas reuniões, a estagiária realizou uma pesquisa intensiva das entidades formadoras de norte a sul do país, bem como uma pesquisa geral dos Gabinete de Inserção Profissional (GIP) existentes nas várias zonas do país.

Depois do contacto com estas entidades e, no sentido de os técnicos poderem divulgar as ofertas o mais rapidamente possível, é elaborado um documento onde consta toda a informação pertinente para cada vaga em aberto, estágios profissionais ou curriculares.

Assim, aquando da estagiária na posição de entrevistadora, foi já capaz de se apresentar, assim como fazer uma breve apresentação da empresa e os seus serviços, expondo de seguida o projeto e explicando mais aprofundadamente a função para a qual o candidato estaria a ser entrevistado. Seguidamente, questionava o seu percurso académico, o percurso profissional e, de acordo com a informação que o candidato ia partilhando pedia-lhe que desenvolvesse determinados tópicos com o objetivo de permitir compreender por exemplo, como o candidato reage sob situações de stress ou qual a sua motivação para abandonar o atual emprego e aceitar um novo desafio profissional, o que ajudou a estagiária a decidir que candidatos integrariam a empresa.

Depois de realizadas as primeiras entrevistas pelo técnico de recrutamento, são escolhidos entre 2 ou 3 candidatos e é enviado o relatório da avaliação dos mesmos para o Responsável do Departamento para o qual se pretende selecionar. Assim, a estagiária procedia a marcação de uma 2ª entrevista, com a presença do Responsável do Departamento para avaliar algumas competências

técnicas necessárias para cargo e escolher entre esses candidatos, aquele que se apresenta melhor com a função.

Após a escolha dos que mais se destacaram dos restantes, os candidatos são contactados por parte do técnico de recrutamento para informar a sua aceitação no cargo em questão, bem como sobre as condições e o dia da sua integração.

Para uma boa integração, é solicitado todo o material que o novo colaborador irá necessitar, nomeadamente o computador portátil (se for o caso), criação de e-mail profissional, telefone fixo e/ou telemóvel, o espaço onde o novo colaborador se irá sentar entre outras condições importante nesta fase de integração.

De uma forma geral, as atividades realizadas ao longo do estágio curricular constavam em publicar os anúncios, receção das candidaturas em diferentes plataformas online e no site da empresa, inserir candidaturas na base de dados, aferir telefonicamente a disponibilidade e motivação dos candidatos em participar nos processos de recrutamento, analisar candidaturas, procurar candidatos no sistema, gerir ofertas de emprego, acompanhar as entrevistas, enviar o relatório da avaliação das entrevistas ao responsável, enviar o feedback aos candidatos, e o acompanhamento de todo o processo de recrutamento. Todas estas atividades em simultâneo apresentam um objetivo em comum que consiste em identificar, atrair e selecionar talentos nos diferentes processos de recrutamento.

5.6 Elaboração dos relatórios de avaliação dos candidatos

Este documento tem a seguinte informação: contactos dos candidatos, formação académica, competências técnicas, motivação, disponibilidade e expectativa de remuneração para aceitar a proposta de emprego, informação sobre as competências comportamentais do candidato e o parecer do recrutador sobre o mesmo. Esta informação tem como base nas entrevistas, sendo anexado posteriormente o CV para que o responsável do departamento em questão dar o seu parecer.

É inserida nestes relatórios uma breve descrição sobre cada candidato entrevistado, descrevendo os seus pontos fortes/fracos. Depois de ser concluída esta etapa, é enviado ao responsável do respetivo departamento o relatório de entrevista juntamente com uma breve descrição sobre cada candidato que contém a sua experiência profissional, motivação, expectativas salariais e disponibilidade para integrar este projeto.

Após essa análise, é reportado ao recrutador o *feedback* de quem segue para última fase do processo, numa segunda entrevista agendada com a área técnica.

5.7 Participação em eventos de RH enquanto representante da Mota-Engil

A participação em eventos de RH revelou-se uma excelente forma de integração no meio de trabalho no qual a aluna está a executar a sua atividade profissional, isto porque permitiu desenvolver e aprofundar conhecimentos sobre diferentes temáticas no trabalho e nas organizações. Tendo a oportunidade de estar presente em distintos eventos, torna-se relevante destacar cada um deles e a sua importância para o desenvolvimento da aluna.

O evento “JobSummit” permitiu complementar conhecimentos dando enfoque a uma fase do processo de recrutamento, a entrevista, cuja importância já foi mencionada. Neste sentido, elevou a capacidade de comunicação e de análise, uma vez que consistiu na realização de breves entrevistas de emprego aos participantes do evento que procuravam novas oportunidades de trabalho.

O evento “Speed Recruitment”, desenvolvido pela Cidade das Profissões, possibilitou o contacto com a realidade empresarial e com diversos especialistas na área dos RH. Assim como adquirir mais conhecimentos relativamente à construção de um currículo adequado.

Estes eventos são cada vez mais frequentes e procuram divulgar temáticas, métodos e ferramentas de trabalho atualizadas que visam responder às necessidades das diversas entidades que constituem o mercado de trabalho. Por isso, devem ser valorizados. Efetivamente, a presença da GHR nestes eventos é fundamental seja no acompanhamento das tendências do mercado seja na prática, como agentes que promovem a mudança da organização com vista ao seu diferencial no mercado.

6 Conclusão e Reflexão crítica

6.1 Conclusão

Terminando o relatório de estágio, realizado no ano letivo 2021/2022, é possível concluir convictamente que este estágio proporcionou à estagiária um desenvolvimento profissional e pessoal. Permitiu compreender a importância do trabalho em equipa e a colaboração entre colegas, na área de GRH onde têm de ser geridos equipas heterogéneas com diferenças etárias, dissemelhantes percursos académicos e muitas vezes compostas por profissionais de distintas áreas de especialização.

No decorrer do estágio e em várias ocasiões, foi possível compreender que o modo como se aborda as pessoas é relevante e pode até influenciar e condicionar a opinião e satisfação que elas têm em relação ao trabalho. É necessário entender que os trabalhadores da organização não têm todos a mesma formação educativa, bem como o mesmo nível de compreensão e, em algumas circunstâncias, é necessário adequar e adaptar o discurso à situação, e com quem estamos a lidar para que a comunicação avance e seja compreendida pelo interlocutor.

Foi possível a integração da estagiária em todas as tarefas de Gestão de Recursos Humanos, podendo estar apta para substituir alguns dos colegas quando se encontram no período de férias. Desta forma permitiu-lhe desenvolver competências e conhecimentos não só práticos, mas também no âmbito das relações humanas.

Ampliou uma visão mais vasta do Grupo Mota-Engil, permitindo conhecer as diversas áreas de negócio do grupo Mota-Engil em Portugal e nos mercados internacionais.

Relativamente à avaliação do estágio, é possível concluir que este permitiu à mestranda um crescimento tanto pessoal como profissional, dando a possibilidade de consolidar os conhecimentos adquiridos durante o percurso académico. Sendo uma oportunidade para a estagiária realizar este estágio numa empresa de grande dimensão, que atua em diversas áreas de negócio e que mantém a sua posição de liderança a nível nacional. Esta experiência permitiu experienciar a aplicação dos conceitos teóricos nos processos práticos de R&S.

A mestranda crê que este estágio foi uma experiência bastante enriquecedora e os objetivos do estágio foram atingidos. Relativamente aos objetivos específicos, podemos apontar como uma limitação, uma vez que haveria necessidade de dar mais ênfase à parte das entrevistas de recrutamento e trabalhar os perfis mais técnicos.

O estágio foi uma experiência gratificante que permitiu aprofundar conhecimentos sobre os processos de recrutamento e seleção, tão importantes para o desenvolvimento e sucesso das organizações e, ao mesmo tempo, despertou o interesse por todo o universo dos recursos humanos que tão abrangente e importante é para a estagiária.

Como pontos positivos desta experiência de estágio destacamos a aplicação e aprimoração de competências técnicas que apenas tinha conhecimento em teoria sobre o processo de R&S, e a aquisição de competências transversais como comunicação interpessoal, organização, gestão de tempo e de stress.

Em suma, o balanço final do estágio foi bastante positivo, permitindo a aquisição de experiência em contexto de trabalho e a compreensão da dinâmica e funcionamento deste departamento com a articulação da formação académica adquirida. Este objetivo foi alcançado com elevado sucesso.

6.2 Reflexão crítica

De uma forma geral, uma atividade que poderá ser levada a cabo por toda a empresa Mota-Engil e que terá consequências diretas para o departamento de Recursos Humanos, concretamente, para a área de Recrutamento e Seleção, é a maior presença nas feiras de empregos e em eventos de Recursos Humanos. Assim, permite o contacto direto com empresas, clientes e até candidatos qualificados. Havendo a plena consciência que o uso quase exclusivo do recrutamento *online* apresenta desvantagens, no sentido em que a empresa recebe um número excessivo de candidaturas inadequadas e, conseqüentemente, o processo de triagem torna-se mais moroso, adotando esta prática os candidatos seriam mais rapidamente identificados pelos colaboradores da Mota-Engil e alocados para as oportunidades mais adequadas para si.

Deste modo, avaliar a satisfação é uma forma das empresas promoverem a competitividade, reterem talentos e construir relações sólidas com os seus *shares* e *stakeholders*. Assim, avaliar as boas práticas existentes e as áreas chave a melhorar no que respeita à satisfação no trabalho torna-se crucial.

Referências e Bibliografia

- Armstrong, P. (2009). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. (11, Ed.) London: Kogan-Page.
- Bilhim, J. A. (2009). *Gestão Estratégica de Recursos Humanos*. (4º, Ed.) Lisboa: Instituto Superior Ciências.
- Bowen, G. (2009). Document Analysis as a Qualitative Research Method. *ResearchGate*, 9(2), 27-40. doi:10.3316/QRJ0902027
- Caramez, R. P. (2013). *Como Ter Sucesso no LinkedIn*. Lisboa: Pactor.
- Cardoso, A. A. (2001). *Recrutamento & Seleção de Pessoal*. Lisboa: Lidel.
- Cardoso, A. A. (2005). *Recrutamento & Seleção de Pessoal*. (7º, Ed.) Lisboa: Lidel.
- Chiavenato, I. (2005). *Gestão de Pessoas*. Rio de Janeiro: Campus.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Chiavenato, I. (2009). *Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal Como Agregar Talentos à Empresa*. (7º, Ed.) São Paulo: Manole.
- Chiavenato, I. (2010). *Gestão de Pessoas*. (3º, Ed.) São Paulo: Elsevier.
- Cunha, C., & Silva, M. (2010). Anuário da Produção Acadêmica Docente. *Os Desafios da Liderança no Mundo Corporativo*, 4(7), pp. 67-88. Obtido de <https://repositorio.pgskroton.com/bitstream/123456789/1388/1/Artigo%205.pdf>
- Ferrito, C., Nunes, L., & Ruivo, M. A. (2010). *Metodologia de Projeto: Colectânea descritiva de etapas*. Setúbal: Percursos. Obtido de http://web.ess.ips.pt/Percursos/pdfs/Revista_Percursos_15.pdf
- Ivancevich, J. M. (2008). *Gestão de Recursos Humanos*. (10ª, Ed.) São Paulo: McGraw Hill.
- Ivancevich, J. M. (2008). *Gestão de Recursos Humanos*. (10ª, Ed.) São Paulo: McGraw Hill .

- Maurer, S. D., & Liu, Y. (2007). Developing effective e-recruiting websites: Insights for managers from marketers. *Business Horizons*, 50(4), pp. 305-314. doi:10.1016/j.bushor.2007.01.002
- Mcdaniel, M. A., Whetzel, D., & Schmidt, F. L. (1994). The validity of employment interviews: A comprehensive review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 599-616. doi:10.1037/0021-9010.79.4.599
- Mota-Engil. (03 de 01 de 2022). Obtido de <https://www.mota-engil.com/>
- Rego, A., Cunha, M. P., Gomes, J. F., Cunha, R. C., Cabral-Cardoso, C., & Marques, C. A. (2018). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano*. (3ª, Ed.) Lisboa: Sílabo.
- Reinert, M., Munhoz, G. d., Filippin, M., Chimello, G. R., Monteleone, G. M., & Pastro, M. G. (2012). Recruitment and selection as part of the socialization process: a case study in an ngo. *BASE - Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos*, 9(1), 27-40. doi:10.4013/base.2012.91.03
- Robbins., S. P. (2006). *Comportamento Organizacional*. São Paulo: Pearson Education do Brasil.
- Rodrigues, V., Camara, P. B., & Guerra, P. B. (2013). *Humanator XXI: Recursos Humanos e Sucesso Empresarial*. (6ª, Ed.) Lisboa: Dom Quixote.
- Salgado, J. F., & Moscoso, S. (2002). Comprehensive meta-analysis of the construct validity of the employment interview. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(3), 299-324. doi:10.1080/13594320244000184
- Schön, D. A. (2000). *Educando o profissional reflexivo: um novo design para o ensino e aprendizagem*. Porto Alegre: Artmed.
- Sekiou, L., Blondin, L., Fabi, B., Chevalier, F., Peretti, J.-M., Bayad, & M. & Alis, D. (2001). *Gestão dos Recursos Humanos*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Shulman, B., & Chiang, G. (2007). When to use an executive search firm and how to get the most out of the relationship. *Employment Relations Today*, 34(1), 13-19. doi://doi.org/10.1002/ert.20137

Silva, M. L., & Nunes, G. d. (2002). *Recrutamento & Seleção de Pessoal*. São Paulo: Érica.

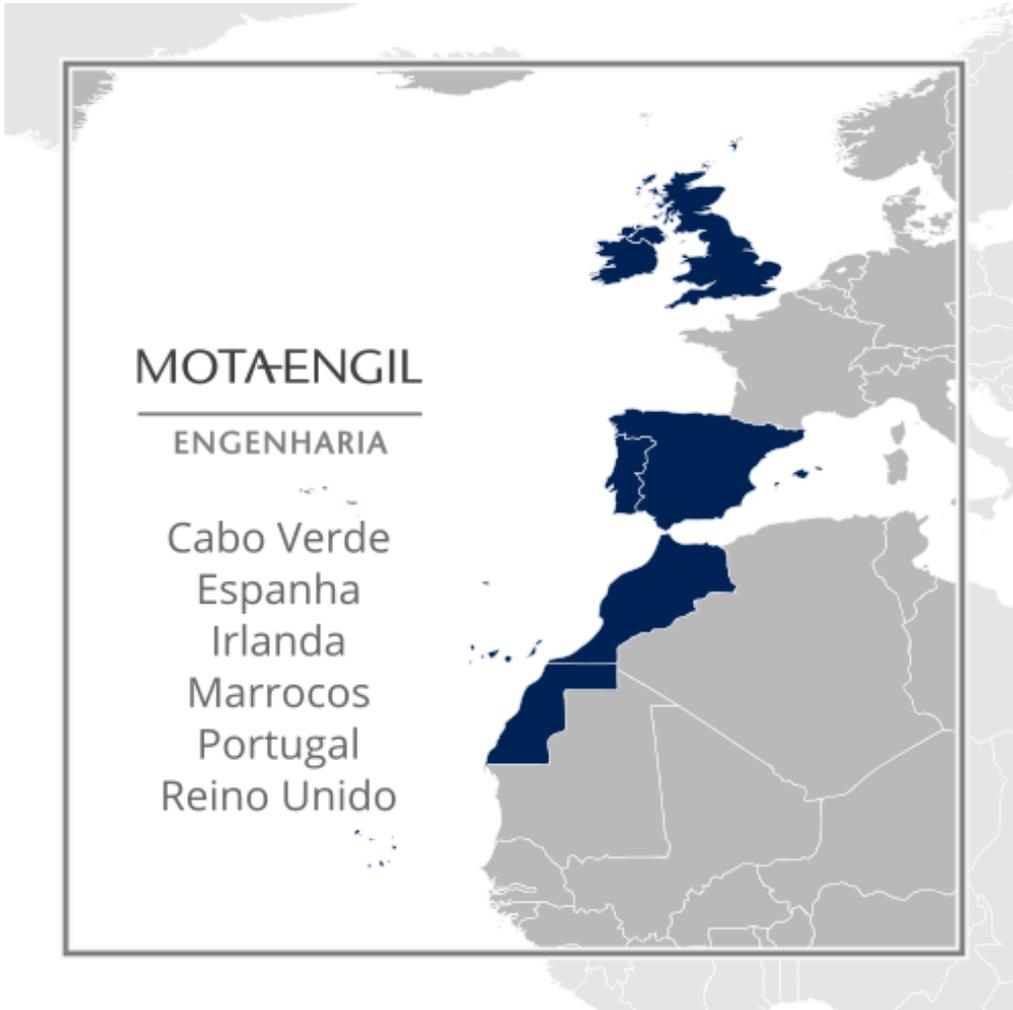
Taylor, M. S., & Collins, C. J. (2000). Organizational Recruitment: Enhancing the Intersection of Research and Practice. Obtido de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.678.110&rep=rep1&type=pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Distribuição da Mota-Engil pelo Mundo

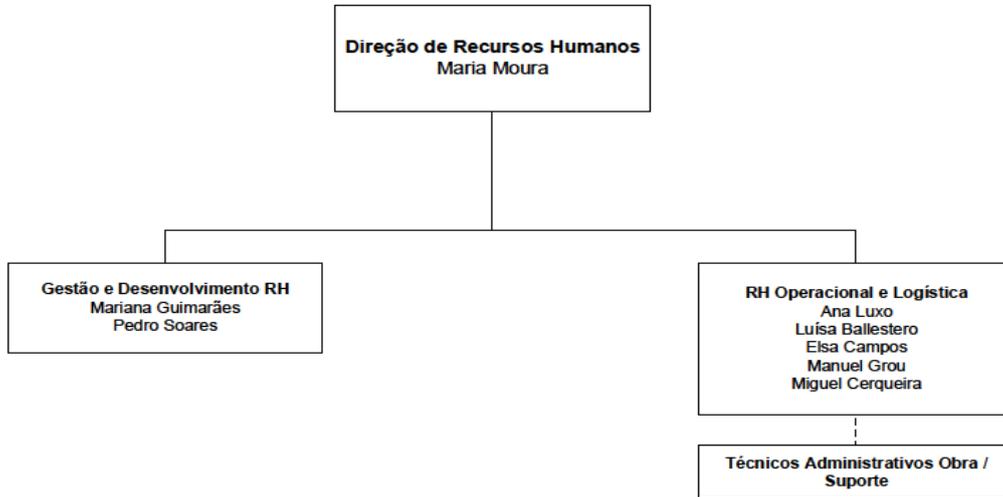


Anexo 2: Distribuição da Mota-Engil Engenharia e Construção S.A pelo Mundo



Anexo 3: Organograma Funcional – Recursos Humanos

ORGANOGRAMA FUNCIONAL – RECURSOS HUMANOS



Anexo 6: Documento das entrevistas

Mota-Engil Engenharia e Construção	
Notas de Entrevista	Data/hora:
	Processo R&S:
Nome:	Idade:
Formação:	
Percurso Profissional e Formativo:	
Áreas de Interesse:	
Pontos fortes:	
Pontos a melhorar:	
Motivação:	
Pacote salarial atual:	
Pacote salarial expectativa:	
Pré-aviso / Data para iniciar:	
Estado civil/ Enquadramento fiscal:	
Disp. horária:	Disp. deslocações:
Observações:	

Anexo 7: Exemplo dos anúncios

Descrição da Oportunidade

Principais responsabilidades:

- Prestar assessoria jurídica às direções e empresas do Grupo Mota-Engil, nas áreas práticas do direito correspondentes (ex.: direito do trabalho e da segurança social, contraordenacional, penal e ambiental)
- Apoiar ao nível da elaboração e emissão de pareceres jurídicos
- Prestar apoio jurídico-legal ao Grupo no que se refere à preparação de minutas contratuais, definição e negociação de condições contratuais, intervindo em situações de pré-contencioso com Reclamantes, Mandatários, Seguradoras, Autoridades Administrativas e Tribunais
- Representar o Grupo no contencioso judicial emergente da atividade desta, designadamente em ações cíveis e penais, laborais e contraordenações
- Acompanhar o envio de informação para entidades externas (ex.: Tribunais, ACT, Seguradoras, Segurança Social), por forma a assegurar o cumprimento das obrigações legais da empresa.
- Efetuar o registo da atividade, nomeadamente através da elaboração de relatórios mensais dos serviços jurídicos individualmente realizados e verificação e atualização da informação constante dos mapas de contencioso

Requisitos da função e Perfil de competências:

- Licenciatura em Direito;
- Inscrição em vigor na Ordem dos Advogados;
- Experiência Profissional mínima de 3 anos em diferentes áreas de prática do direito.
- Sólidos conhecimentos de Direito do Trabalho/Direito Penal, de Direito das Contraordenações/ Direito do Ambiente e de Direito do Imobiliário.
- Capacidade de negociação
- Comunicação e influência
- Planeamento e organização
- Rigor e fiabilidade

Anexo 8: Ficheiro de suporte para solicitação de cartão de refeição

	A	B	C	D	E	F	G	H
1	Centro custo	Descrição	Direção	ID Único	Nome completo	Descrição categoria	data pedido	data entrega
2334								
2335								
2336								
2337								
2338								
2339								
2340								
2341								
2342								
2343								
2344								
2345								
2346								
2347								
2348								
2349								

Anexo 9: E-mail para candidatos não selecionados

Bom dia, Caro Paulo

Na sequência da nossa conversa telefónica, venho por este meio informar que, após ponderação, face ao universo de candidaturas em análise, não foi selecionado para a oportunidade de Técnico/a de Segurança em aberto na Mota-Engil Engenharia e Construção. No entanto, iremos manter a sua candidatura em base de dados e a mesma ficará bem referenciada para futuras oportunidades relacionadas.

Agradecendo mais uma vez o seu interesse na Mota-Engil, fico disponível para futuro contacto.

Melhores Cumprimentos,

Anexo 10: E-mail para formalizar a admissão dos colaboradores

Gostaríamos que colaborasse com a Mota-Engil, assim vimos, pelo presente, formalizar o pacote salarial e respetivas condições:

Contrato a termo Incerto para a obra da Subestação de Famalicão.

Categoria Profissional: Pré- Oficial CCOP

Vencimento Bruto mensal: 709€ + horas extra + 50% a partir da 1ª hora e 75% a partir da 2ª hora

Subsidio de Alimentação: 5,90€/dia em cartão refeição+ 3€ diários de reforço de almoço

Subsidio de transporte

Prémios de desempenho.

Envio em anexo os documentos que terá que preencher e abaixo os documentos que terá que entregar.

Documentos a entregar:

Documentos de identificação (Cartão de Cidadão ou Bilhete de Identidade + Cartão Contribuinte + Número da Segurança Social)

Situação fiscal preenchida e assinada (impresso em anexo);

Fotografia tipo passe (formato físico ou digital);

Boletim de Admissão preenchido e assinado (em anexo);

Certificado de Habilitações;

IBAN (comprovativo bancário com identificação que é o titular da conta bancária).

Apresentando desde já a nossa total disponibilidade para o esclarecimento de qualquer questão adicional que possa surgir, estamos certos que este constituirá um novo desafio e uma oportunidade de crescimento pessoal e profissional no âmbito do Grupo Mota-Engil.

Melhores Cumprimentos,

Anexo 11: Formulário de Recolha e Caracterização dos candidatos



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

OFERTA DE EMPREGO - FORMULÁRIO DE RECOLHA E CARACTERIZAÇÃO

(Os campos de preenchimento obrigatório encontram-se assinalados com asterisco)

1. ENTIDADE (no caso de se tratar de entidade registada no IEFP, preencher apenas os campos Designação, NIPC e NISS, exceto se pretender alterar a informação dos restantes campos)

Designação Social * e/ou Comercial: MOTA-ENGIL, ENGENHARIA E CONSTRUÇÃO, S.A.

Natureza Jurídica * Sociedade Anónima NIF / NPC * 500197814

NISS 20004776045 CAE * 42110 N.º Trabalhadores *

Morada (Sede) * Casa da Calçada, Largo do Paço, nº 6

Código Postal * 4600-032 Amarante Telefone *

Freguesia * Cepelos E-mail *

Pessoa a contactar pelo IEFP, IP *

2. CONTACTOS

Pessoa a contactar para apresentação de candidatos * Latifa Ait Amer

Modo de Contacto para Apresentação de candidatos (preencher as opções preferenciais de contacto) *

Telefone * E-mail * *****@mota-engil.pt

Telemóvel * *****

Diretamente na Entidade - Horário da apresentação das * às

3. PERFIL PROFISSIONAL (descrição do posto de trabalho e do perfil esperado/necessário)

Profissão * CHEFE DE EQUIPA (METALURGICO) N.º de Postos de Trabalho a preencher * 3

Formação Requerida: Curso / Área de Formação

Escolaridade (Mín. / Máx.)

Experiência Profissional (Mín. / Máx. anos) *

Funções a Desempenhar / Conhecimentos / Competências Técnicas Requeridas *

Aptidões e Competências Pessoais

Conhecimentos de Línguas (Idiomas e Níveis) (1)

	Inglês	Francês	Espanhol	(a)	(a)	(a) Outra língua estrangeira
Oral	▼	▼	▼	▼	▼	▼
Escrita	▼	▼	▼	▼	▼	▼
Leitura	▼	▼	▼	▼	▼	▼

Conhecimentos em Informática

Outros Aspectos (ex: certificados exigidos, referências, cartas de recomendação, etc.)

Local de Trabalho (Morada e Freguesia - se em regime de destacamento, adicionar País - Localidade) *

Carta de Condução (2) * Não ▼ Tipo (3) * ▼



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

OFERTA DE EMPREGO - FORMULÁRIO DE RECOLHA E CARACTERIZAÇÃO
(Os campos de preenchimento obrigatório encontram-se assinalados com asterisco)

4. CONDIÇÕES CONTRATUAIS

Natureza Contrato (4) * A Termo Incerto

Duração Contrato

A Tempo (5) * Completo

Regime Trabalho (6) * Diurno

Horário (Incluir nº horas por semana / dia) * 40 horas

Descanso Semanal Sábado e Domingo

Data de Início previsível (dd-mm-aaaa) 19/07/2021

Outras Regalias e Condições (seguros, viatura, telemóvel, portátil, alojamento, trabalho suplementar, outros) necessitamos de alguém com o seguinte perfil

Salário * 970,00 €

Salário Tipo (7) * Mensal

Liquidez (8) * líquido

Subsídio Transporte (mensal / diário?) valor passe

Subsídio de Refeição (mensal / diário?) * 5,90 €

Subsídio de Turno

5 - INSTRUMENTO DE REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DO TRABALHO (IRCT)

A entidade, ou a profissão pretendida, encontram-se abrangidos por IRCT?

Se Sim, preencha os seguintes campos:

Tipo de IRCT (12) Data de Publicação (dd-mm-aaaa)

Associação Patronal

Associação Sindical

6. ÂMBITO GEOGRÁFICO DO RECRUTAMENTO

Âmbito do Recrutamento (de divulgação da oferta) (9) * Local

Tipo Atividade (10) * Permanente

7. EMPRESA TRABALHO TEMPORÁRIO

Empresa de Trabalho Temporário (2) *

CAE da entidade cliente / utilizadora da mão de obra

Freguesia do posto de trabalho da entidade cliente / utilizadora da mão de obra (ou, se em regime de destacamento, país - localidade) *

8. NÍVEL DE INTERMEDIÇÃO

Nível (11) * Nível 1 - Divulgação, recrutamento e seleção

Nível 1 - O IEFP divulga a oferta e procede à identificação de profissionais com perfil ajustável ao posto de trabalho, apoiando ainda o empregador no processo de seleção.

Nível 2 - O IEFP divulga a oferta e procede à identificação de profissionais com perfil ajustável ao posto de trabalho, apresentando-os ao empregador, que será o único responsável pela seleção do candidato a contratar.

9. NETEMPREGO

Pretende que o candidato tenha conhecimento do nome e contacto da vossa Entidade em www.netemprego.gov.pt (2) *

Data (aaaa/mm/dd) *

INSTRUÇÕES DE PREENCHIMENTO DE FORMA MANUAL E INFORMÁTICA

Os campos em branco deverão ser preenchidos por extenso, com letra legível, preferencialmente em maiúsculas.

Os campos assinalados têm opções de resposta pré-definidas, a saber:

(1)	(3)	(4)	(6)	(7)	(8)	(10)	(11)
Muito Bom	A - Motociclos	A Termo Certo	Diurno	Anual	Líquido	Permanente	Nível 1 - Divulgação, recrutamento e seleção
Bom	B - Ligeiros	A Termo Incerto	Interno	Mensal	Ilíquido	Sazonal	Nível 2 - Divulgação e recrutamento
Noções	C - Pesados	Permanente	Noturno	Quinzenal	(9)	(12)	Acordo Coletivo de Trabalho Contrato Coletivo de Trabalho Acordo de Empresa
(2)	D - Passageiros	(5)	Turnos	Semanal			
Sim	E - B, C ou D c/Atrilado	Completo	A Combinar	Diário	Local		
	V - Velocípedes			Hora	Regional		



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

OFERTA DE EMPREGO - FORMULÁRIO DE RECOLHA E CARACTERIZAÇÃO
(Os campos de preenchimento obrigatório encontram-se assinalados com asterisco)

Não Parcial Nacional Nacional, UE/EEA ou Europa Europeia Países Terceiros Portaria de Regulamentação de Trabalho Regulamento de Condições Mínimas Portaria de Condições de Trabalho

NOTA INFORMATIVA

Normas para aceitação de ofertas de emprego:

- Entidades legalmente constituídas;
- Entidades com a situação contituiva regularizada, perante a segurança social e a fazenda pública;
- Entidades que celebrem contrato de trabalho subordinado (por conta de outrem);
- Entidades sem salários em atraso.

Compromisso de cumprimento da legislação laboral e Instrumentos de Regulamentação Colectiva aplicáveis

Procedimentos para apresentação de candidatos:

- O Centro de Emprego efetuará uma pré-seleção de candidatos (n/f) inscritos ajustáveis ao perfil pretendido pela entidade empregadora.
- Os candidatos (n/f) apresentados serão portadores de um destacável que deverá ser preenchido e devolvido a este Centro de Emprego pela entidade empregadora, com o respetivo resultado e a menção de necessidade ou não de se apresentarem mais candidatos (n/f).
- Para outro tipo de procedimento que considere mais adequado ao tratamento da sua oferta de emprego, contacte o Centro/ Serviço de Emprego correspondente.