



INSTITUTO SUPERIOR POLÍTÉCNICO PRIVADO DO KILAMBA

Criado pelo Decreto Presencial N° 173/17 de 03 de Agosto. Diário da República nº 131. I Série

MANUAL DE RECRUTAMENTO E SELECCÃO DE PESSOAL

LUANDA

2023

Declaração de aprovação

David Jorge Lopes Suelela, Presidente do Instituto Superior Politécnico Privado do Kilamba, declara, sob compromisso de honra, que o presente instrumento de gestão é autêntico e foi aprovado pelo Conselho de Direcção.

Luanda, a 28 de Agosto de 2023.

David Jorge Lopes Suelela
Presidente

Indice

1. Apresentação	5
2. Início do processo.....	5
2.1. Recrutamento interno	5
2.1.1. Critérios de elegibilidade para o recrutamento interno	5
2.2. Recrutamento externo.....	6
2.2.1. Acolhimento	6
3. Transferência	6
4. Princípios de gestão de recursos humanos	6
5.1. Selecção	7
5.2. Formação	8
5.4. Motivação	9
5.5. Avaliação de desempenho	9

1. Apresentação

Este manual tem como objectivo descrever os procedimentos e acções a serem desenvolvidas no acto do recrutamento e selecção de pessoal no Instituto Superior Politécnico Privado do Kilamba (doravante, ISPP-Kilamba), assegurando a transparência de todo o processo.

O presente manual é, igualmente, o principal instrumento de gestão do ISPP-Kilamba encarregue dos procedimentos de admissão de novos colaboradores (pessoal docente, administrativo e técnico-operativo), tornando, assim, possível estabelecer um forte alinhamento entre os valores do candidato e a cultura da organizacional.

2. Início do processo

Nos termos do Estatuto Orgânico (2022), o processo de recrutamento e selecção de pessoal para as diversas funções a exercer no ISPP-Kilamba começa mediante um despacho ou uma orientação da Presidência, tramitando para o Departamento de Recursos Humanos que tem a atribuição de formalizar a abertura do processo.

2.1. Recrutamento interno

A área de Recursos Humanos elabora e divulga o edital de oportunidade de emprego/da existência de vaga através da imprensa, informando o cargo disponível e os requisitos da função, bem como o período para a inscrição no processo selectivo. Os profissionais interessados pela oportunidade poderão submeter a candidatura pelos canais indicados no edita. A divulgação do resultado é feita aos candidatos (apurados e não apurados) via e-mail e website do ISPP-Kilamba.

2.1.1. Critérios de elegibilidade para o recrutamento interno

Eis os principais critérios de elegibilidade para se candidatar a uma vaga interna:

1. Ser colaborador no ISPP-Kilamba no mínimo seis meses;
2. Não possuir falta injustificada, advertência e/ou suspensão, processo disciplinar nos últimos seis meses;
3. Ocupar cargo igual ou inferior ao divulgado.

2.2. Recrutamento externo

O processo selectivo externo inicia-se após a identificação de inexistência de candidatos internos para o preenchimento da vaga disponível. A área de Recursos Humanos divulgará a oportunidade nos meios habituais como a plataforma Jobartis, Facebook, Jornal de Angola e, também, a afixação de um cartaz informativo nos arredores do ISPP-Kilamba. Realizará a triagem de currículos existentes no banco de dados e entrará em contacto via telefónica/ email com os candidatos que preencham os requisitos para participar do processo selectivo.

2.2.1. Acolhimento

Todo o colaborador recém-admitido participa do processo de acolhimento de boas-vindas que é feito no primeiro dia de trabalho. Após à assinatura do contrato, a responsável pela área de Recursos Humanos, apresenta as instalações, bem como apresenta o novo colaborador aos seus futuros colegas, a sala dos professores, o chefe de departamento e os colegas que estiverem no recinto.

3. Transferência

O ISPP-Kilamba é uma instituição pertencente ao grupo Cassaca & Irmãos, Lda. No âmbito do seu exercício, tem a possibilidade de transferir colaboradores para outro membro do grupo, bem como receber colaboradores do grupo, podendo transferir ou receber guia de transferência a nível das empresas do grupo.

4. Princípios de gestão de recursos humanos

O ISPP-Kilamba, no que concerne à política de gestão de recursos humanos, adopta um olhar clínico a colaboradores, baseando-se em técnicas e competências necessárias à prestação de serviços de qualidade por parte do colaborador para a organização. Nesta conformidade, leva em consideração os seguintes princípios:

1. Transparência no processo de recrutamento e seleção sem discriminação de sexo e raça;
2. Garantir um adequado acolhimento, integração e retenção de talento;
3. Legalidade;
4. Cumprimento da Lei Geral de Trabalho;
5. Valorização dos talentos, retenção e promoção de crescimento.

5. Política de gestão de recursos humanos

O ISPP-Kilamba é uma instituição que se apoia em políticas para gestão de pessoal para manter um ambiente equilibrado onde os colaborados se sintam motivados, valorizados para exercerem o seu trabalho e consequentemente darem respostas ao nível esperado dos estudantes. As suas políticas de gestão assentam-se nos seguintes eixos:

- Recrutamento e selecção;
- Formação;
- Remuneração;
- Motivação;
- Avaliação do desempenho.

5.1. Selecção

Este processo é realizado após as candidaturas serem reunidas no processo de recrutamento, tendo como foco comparar os perfis dos candidatos e as exigências do cargo. Se for necessário um ajuste entre o perfil e as características dos candidatos, o ISPP-Kilamba considera três fases:

1.^a fase - Análise curricular: analisa-se o currículo vitae do candidato, considerando a formação na área em recrutamento, experiência profissional e cursos de especialização e publicações (para professores);

2.^a fase - Avaliação de conhecimentos (fase eliminatória). Nesta fase, os candidatos a uma vaga administrativa são avaliados de forma presencial por meio de teste psicotécnico. Os candidatos à docência são submetidos a uma aula simulada;

3.^a fase – Entrevista (Fase eliminatória): a entrevista é dirigida por uma equipa multidisciplinar;

4.^a fase – Contratação: o candidato apurado é contactado via email/telefónica pela área responsável (RH) e deve comparecer com a documentação exigida, não obstante de flexibilidade para a conclusão de seu processo documental em dias estipulados. A contratação do candidato aprovado é feita em conformidade com a Lei Geral do Trabalho, com período experimental de 30 dias (não aplicável para professores). Todo o profissional admitido antes de iniciar as suas atividades deverá assinar o contrato de trabalho. Os documentos necessários para o processo de admissão são indicados no edital do concurso.

5.2 . Formação

O ISPP-Kilamba olha a formação como um recurso a seu favor para alcançar a sua missão, valorizando e promovendo os seguintes aspectos: qualidade do trabalho; preparação profissional para o melhor desempenho da função; melhoria dos pontos fracos e reforço das competências dos profissionais; melhoria sistemática na forma de atendimento dos estudantes; menos morosidade nos processos administrativos. Neste contexto, vem ao longo da sua actividade desenvolvendo as seguintes actividades:

1. Seminário de capacitação dos profissionais em matérias de atendimento processos e técnicas de expressão;
2. Seminário de capacitação e actualização de técnicas de ensino para professores;
3. Concepção e implementação de um Plano de Formação de Pessoal para cursos de pós-graduação profissional e académica.

5.3. Remuneração

O ISPP-Kilamba no território em que está inserido permitiu ter em consideração as ligações entre remuneração, motivação e desempenho. A remuneração representa um dos custos mais importantes para a instituição. Para os trabalhadores, ela representa a principal fonte de rendimento, pois é o que assegura os seus meios de subsistência e a manutenção das suas obrigações. Assim sendo, a remuneração é baseada nos seguintes critérios:

- a. A remuneração dos colaborados é feita pelo salário base + subsídios (alimentação e transporte) + subsídio de grau académico (licenciados, mestres e doutores);
- b. Para os professores, a remuneração é feita pelos tempos leccionados vezes o valor por tempo, variando segundo o grau académico.

É responsabilidade do Promotor propor a remuneração dos seus colaboradores com o parecer da Presidência e do Departamento de Recursos Humanos no âmbito da política de remuneração do ISPP-Kilamba. Todos os colaboradores estão esclarecidos sobre a sua situação específica em termos de remuneração e benefícios.

5.4. Motivação

O factor motivacional é um elemento muito importante na relação de trabalho, pois estimula o colaborar a ganhar mais paixão pelo seu trabalho e consequentemente maior desempenho. O ISPP-Kilamba tem adoptado os seguintes factores motivacionais:

1. Reconhecimento de esforço na execução de tarefas;
2. Reconhecimento de um bom trabalho;
3. Aumento de responsabilidades, promoção, destaque, prémios, boas condições de trabalho;
4. Atribuição de subsídio de grau académico a licenciados, mestres e doutores para estimular a progressão dos estudos;
5. Reconhecimento do funcionário do mês mediante a assiduidade, pontualidade, comprometimento nas tarefas e produtividade.

5.5. Avaliação de desempenho

A avaliação de desempenho dos funcionários é uma ferramenta muito importante que tem permitido o ISPP-Kilamba mensurar e supervisionar o seu clima organizacional, bem como as necessidades consideradas ao longo de um processo de entrevista. Geralmente, os colaborados são impulsionados a participar através dos departamentos aos quais estão vinculados.

O ISPP-Kilamba opta pelo tipo de avaliação de desempenho usado pelas gestão moderna e mais confiável em termos de avaliação: 360º que vai desde a questão da sua assiduidade dado aos relatórios biométricos, inquérito sobre o seu desempenho ao seu superior hierárquico e também sobre os seus colegas de trabalho do seu departamento, isto feito anualmente.