

Seleção e recrutamento de docentes em Angola. Caso de estudo do curso de Contabilidade e Administração em Angola¹

 Elizabet Prado Chaviano²;  Elias António³;
 Josias Kuyala Gomes⁴;  Bruno A. Pinto Dala⁵

Recebido: 17.11.2025
Aceito: 09.04.2026
Publicado: 10.08.2026

Resumo: O processo de seleção e recrutamento na actualidade é um ponto vital para o desenvolvimento de profissionais competentes sobre todo na educação superior, neste caso os docentes que intervêm nos cursos de Contabilidade e Administração nos institutos superiores e universidades em Angola devem potenciar habilidades, valores éticos, conhecimentos da profissão contável de acordo as normativas do Ministério de Ensino em Angola, para assegurar a formação e cumprir com os padrões de qualidade em termos de gestão, investigação, didáctica e extensão, por tanto o objectivo de esta pesquisa é: propor um procedimento de recrutamento e selecção de docentes para o curso de Contabilidade e Administração, que integre passos e etapas desde a entrega da documentação docente, testes, entrevistas até a inserção nos centros educativos. O tipo de pesquisa é descritivo, os métodos utilizados foram: analítico-sintético, indutivo-dedutivo, análise documental e técnicas como entrevista e testes especializados neste caso aulas de comprovação. O resultado é um processo seletivo mais justo e rigoroso, que cumpre a lei angolana, transcende através de uma depuração de candidatos buscando a excelência no serviço docente desde a análise de currículos, médias de estudos terminados, entrevistas semiestruturadas, aulas metodológicas até à triangulação dos resultados para a seleção e posterior recrutamento que garante que os melhores profissionais cheguem à sala de aula para formar as próximas gerações em termos contabilísticos.

Palavras-chave: seleção, recrutamento, docentes

Selection and recruitment of teachers in Angola. Case study of the Accounting and Administration course in Angola

Abstract: The selection and recruitment process is currently a vital point for the development of competent professionals, especially in higher education. In this case, teachers involved in Accounting and Administration courses in higher institutes and universities in Angola must enhance their skills, ethical values, and knowledge of the accounting profession, in accordance with the regulations of the Angolan Ministry of Education, to ensure training and meet quality standards in terms of management, research, teaching, and outreach. Therefore, the objective of this research is to propose a recruitment and selection procedure for teachers for the Accounting and Administration course, integrating steps and stages from the submission of teaching documentation, tests, and interviews to placement in educational centers. The research type is descriptive, and the methods used were analytical-synthetic, inductive-deductive, document analysis, and techniques such as interviews and specialized tests, in this case, demonstration classes. The result is a fairer and more rigorous selection process that complies with Angolan law, transcending through a screening of candidates seeking excellence in teaching service, from curriculum analysis, completed study averages, semi-structured interviews, methodological classes to the triangulation of results for selection and subsequent recruitment, ensuring that the best professionals reach the classroom to train the next generations in accounting terms.

Keywords: selection, recruitment, teachers

Selección y reclutamiento de docentes en Angola. Estudio de caso del curso de Contabilidad y Administración en Angola

Resumen: El proceso de selección y contratación es actualmente un punto vital para el desarrollo de profesionales competentes, especialmente en la educación superior. En este caso, los docentes que imparten cursos de Contabilidad y Administración en institutos superiores y universidades de Angola deben mejorar sus habilidades, valores éticos y conocimientos de la profesión contable, de acuerdo con la normativa del Ministerio de Educación de Angola, para garantizar la formación y cumplir con los estándares de calidad en gestión, investigación, docencia y extensión. Por lo tanto, el objetivo de esta investigación es proponer un procedimiento de contratación y selección de docentes para el curso de Contabilidad y Administración, que integre pasos y etapas desde la presentación de la documentación docente, pruebas y entrevistas hasta la asignación a centros educativos. El tipo de investigación es descriptivo y los métodos utilizados fueron: analítico-sintético, inductivo-deductivo, análisis documental y técnicas como entrevistas y pruebas especializadas, en este caso, clases de demostración. El resultado es un proceso de selección más justo y riguroso que cumple con la legislación angoleña, abarcando la evaluación de candidatos que buscan la excelencia en la docencia. Este proceso incluye el análisis curricular, el promedio de calificaciones, entrevistas semiestructuradas, clases de metodología y la triangulación de resultados para la selección y posterior contratación, garantizando que los mejores profesionales lleguen a las aulas para formar a las próximas generaciones en contabilidad.

Palabras claves: selección, contratación, docentes

¹ DOI: <https://doi.org/10.4314/academicus.v4i2.8>

² Professora Catedrática. Universidade Gregório Semedo – UGS / pradochavianoelizabet@gmail.com

³ Professor Assistente do ISPOMBAKA / manokussoneha@gmail.com

⁴ Professor Assistente do ISPOMBAKA / kuyala@gmail.com

⁵ Academia de Investigação Científica – AIC. Universidade Gregório Semedo – UGS. bruno.apolinario.pinto@gmail.com

Introdução

O ensino superior em Angola vive um momento de viragem histórica, marcado pela exigência imperativa de elevar os padrões de qualidade, rigor e competitividade das suas instituições. No centro desta transformação não estão apenas as infraestruturas ou os currículos, mas sim o capital humano: o corpo docente, cuja competência e desempenho determinam, em última instância, a relevância da universidade perante a sociedade. A transição de modelos de gestão tradicionais para modelos baseados em competências surge, portanto, não apenas como uma tendência, mas como uma necessidade estratégica para a sustentabilidade académica.

O termo competência é muito antigo, e estava restrito à jurisdição porque designava a legitimidade das instituições, a partir do século XVIII, o sentido da palavra competência foi ampliado, associado ao saber e à experiência tanto na área do trabalho, como na área da educação, onde no setor privado os consultores e estudiosos em gestão estratégica a consideraram como o caminho para que as empresas sobreviverem (Loiola, 2013; Mendes & Tosta, 2019) e (Pérez, 2005).

Segundo Dutra (2013), a competência transcende desde a teoria até a prática, é dizer, não basta só, com um cúmulo de conhecimentos sino também deve existir a aplicação dos mesmos através de procedimentos profissionais e sua integração em diferentes contextos de atuação baseado no reconhecimento desde o desempenho profissional no posto de trabalho (Dutra, 2013). Em função disto existem diferentes conceções das competências:

1. Competências são concebidas dos modos de atuação, orientadas à eficiência das pessoas no desempenho trabalhista em uma situação de trabalho, com padrões que permitem comprovar se um trabalhador é competente.
2. Competências profissionais como configuração psicológica complexa, concebem formações motivacionais, cognitivas, metacognitivas, recursos personológicos, qualidade na atuação profissional do sujeito em uma atividade específica ou em um contexto histórico
3. Competências profissionais como capacidades, se manifestam nas atuações eficientes e eficazes sobre algum aspeto da realidade pessoal, social, natural ou simbólica, a partir dos conhecimentos habilidades e valores que se adquirem no processo de ensino aprendizagem.
4. Competências profissionais da integração ao combinar os conhecimentos, habilidades e atitudes do sujeito, coordenadas e integradas na ação, desempenho profissional, resolução de problemas profissionais, idoneidade, avaliação, antecipação e decisão; comportamentos, faculdade de análise, tira de decisões, associados, ou seja, saber fazer, saber ser, saber poder querer ou disposição para saber.

Variáveis de Competência – Knowledge, Skills & Personal Traits Ceitil (2006) aborda as cinco componentes das competências. Segundo o autor, para que um indivíduo seja competente, isto é, consiga desenvolver os comportamentos associados às competências que compõem o perfil de exigências do desempenho de um papel ou cargo, torna-se imperativo que estas detenham as seguintes componentes:

- Saber (integra o conjunto de conhecimentos que permitem ao titular da função realizar os comportamentos associados às competências.)
- Saber-Fazer (reúna o conjunto de habilidades e destrezas que fazem com que a pessoa seja capaz de aplicar os conhecimentos que possui na solução de problemas que surgem no contexto do seu trabalho.)
- Saber-Estar (não é suficiente desempenhar as tarefas de uma forma eficiente e eficaz no posto de trabalho, é também necessário que os comportamentos estejam de acordo com as normas e regras da organização em geral, e do seu grupo de trabalho em particular. O saber-estar está relacionado com as atitudes e interesses do titular da função.)

- Querer-Fazer (o titular da função deverá querer realizar e desenvolver os comportamentos que compõem as competências. O querer-fazer está relacionado com os aspetos motivadores.)
- Poder-Fazer (significa dispor na organização de todos os meios e recursos necessários ao desempenho dos comportamentos associados às competências.)

O componente da competência engloba o conhecimento (knowledge), as capacidades (skills) e outras características necessárias – como as aptidões e os traços ou características pessoais – para o bom desempenho de uma tarefa ou ocupação de um cargo. Torna-se, desta forma, pertinente aclarar cada um dos aspetos que constroem o termo competência e que podem suscitar algumas dúvidas.

As empresas olham para os recursos intangíveis como sendo aqueles que contribuem para a obtenção de vantagem competitiva sustentável. Esses recursos devem ser valiosos, raros e difíceis de imitar pelos seus concorrentes, como é o caso da cultura de uma organização e desta quando baseada no conhecimento.

O conhecimento, tal como a noção de competência, tem diversas ações dadas pelos demais investigadores, pelo que não existe uma definição exata do termo.

“O que é o conhecimento?” é uma questão que já vem desde a época clássica grega e que até aos dias de hoje tem vindo a ser alvo de debate (Alavi & Leidner, 1999). Deste modo o conhecimento pode ser definido de acordo com três abordagens, tais como: a Tecnologia de Informação (IT), a Gestão Estratégica e a Literatura das Teorias Organizacionais. Na perspetiva da Tecnologia de Informação, os curiosos olham para o conhecimento como informação ou um conjunto de dados. Os dados, quando interpretados, geram um quadro de significados onde o conhecimento é tido como informação que foi autenticada e pensada para ser verídica Machlup (1983, cit. in Alavi & Leidner, 1999) contribui para a mesma noção, afirmando que o conhecimento se diferencia da informação pelo facto de a informação ser um fluxo de mensagens e significados que pode aumentar o conhecimento do próprio recetor dessas mensagens.

A skill é uma capacidade individual, podendo-se mesmo considerar como propriedade de um indivíduo. É, também, a destreza física e mental que um trabalhador possui na execução de uma tarefa ou actividade (Clarke & Winch, 2006). acrescenta que as skills são observáveis aquando da sua aplicação na realização de uma atividade. As skills críticas, isto é, aquelas que são necessárias que os indivíduos possuam para a obtenção de bons desempenhos, são adquiridas através da formação ou treino e podem ser desenvolvidas e melhoradas aquando da sua prática sistemática.

Por último, os traços ou características pessoais são a perspetiva em que a gestão e os seus sistemas de avaliação e desenvolvimento de competências se baseiam. McClelland e Boyatzis investigaram quais seriam os fatores que distinguem os indivíduos com altas performances daqueles que são suficientemente bons para não serem despedidos (Ceitil, 2006).

Neste contexto, no setor educacional é necessário a adoção de novos modelos de gestão, onde enquadra-se a formação de competências nas equipas administrativas, diretivas, docentes e de pessoal de apoio., mais para uma gestão por competência efetiva, é necessário contar com uma sólida base de recrutamento e seleção do pessoal ajustado a perfil de competências onde se integre componente prevaletentes para o desenvolvimento do posto de trabalho.

Em função disto, as instituições de Ensino Superior (IES) e universidades devem ter em conta um mapeamento do inventário das competências de seu pessoal para identificar as competências já adquiridas e qual o grau de proficiência.

Segundo Ribeiro (2005, p. 52), “recrutamento trata-se de um trabalho de pesquisa junto às fontes capazes de oferecer à organização um número suficiente de pessoas”. Muitas organizações contratam funcionários que entorpecem a produtividade das empresas e ocasionam despesas a organização.

No caso das instituições e universidades na educação superior e especificamente alinhadas aos cursos de Contabilidade, o recrutamento docente deve ser realizado em função da experiência demonstrada desde o ponto de vista didático, contável, do qual a organização tenta buscar os candidatos pode ser externo, interno ou misto. Segundo Chiavenato (2006), recrutamento pode ser dividido em três formas que são:

- Recrutamento interno: é feito com funcionários do próprio instituto ou universidade, dando oportunidades dos docentes já existentes na organização, por exemplo docentes que já estavam lecionando em outras áreas ou cursos que tenham um perfil adequado para o desenvolvimento de aulas, podem-se formar parte dos candidatos, mais é necessário contemplar isto dentro das políticas da gestão de pessoas e dos requisitos a serem preenchidos.
- Recrutamento externo: é aquele feito com candidatos de fora da organização, isto pode implicar uma pesquisa e divulgação de vagas para acautelar propostas em termos de seleção e recrutamento que supram as expectativas da instituição.
- Recrutamento misto: na realidade, se corresponde a um processo híbrido de recrutamento onde intervêm tantos candidatos internos como externos.

A seleção vem logo após o recrutamento, nos processos de agregar pessoas neste caso docentes à organização. É um conjunto de ações técnicas que objetivam suprir as necessidades de profissionais de uma organização. Seleção é o processo pelo qual uma organização escolhe, de uma lista de candidatos, a pessoa que melhor alcança os critérios de seleção para a posição disponível, considerando as atuais condições do mercado. Segundo Chiavenato (2006) citado por Rizzeti e Taschetto (2009: p.12): as etapas do processo de seleção podem ser esquematizadas da seguinte forma: análise curricular; testes; entrevista; verificação de referência e dinâmica de grupo.

- Análise curricular: corresponde a uma das primeiras fases do processo de seleção, e visa fazer uma pré-seleção dos candidatos, eliminando os que não tenham os pré-requisitos desejados pela organização. Depois de feita uma pré-seleção, faz-se uma análise cuidadosa do currículo de cada candidato, para que as próximas fases sejam direcionadas sobre os conhecimentos, habilidades e atitudes de cada um.
- Testes: são considerados como uma das mais importantes fases deste processo, já que eles definem quem serão os poucos candidatos que irão para a fase final da seleção, que é a entrevista. Os tipos de testes utilizados podem ser: conhecimentos gerais e específicos; de idiomas; grafológicos; testes de habilidades mentais; prova de trabalho; teste de honestidade e integridade.
- Entrevista: é considerada como uma das mais importantes etapas de um processo de seleção, e tem como finalidade obter informações pessoais e profissionais, além de esclarecer e aprofundar questões contidas nos formulários preenchidos (solicitação de emprego) e no currículo. A entrevista constitui-se num momento adequado para verificar as experiências nos empregos anteriores, observar o temperamento, o interesse do candidato e seus aspectos pessoais relacionados com o cargo a ser preenchido, ou seja, comportamento durante a entrevista, higiene pessoal, vestuário, etc.
- Dinâmica de grupo: nesta fase, inicialmente, procura-se promover um clima de integração e harmonia entre os candidatos, estimulando-os a uma participação ativa, propondo a vivência de situações semelhantes às atividades que exercerão em suas funções, objetivando observar atitudes, postura, linguajar, relacionamento interpessoal, traços de personalidade, interesses e comprometimento com a tarefa.

O processo de seleção de um docente passa a ser uma questão mais complexa já que envolve duas competências: a de pesquisador e de educador, onde a expertise do pesquisador é sumamente importante, para o futuro da instituição e também em termos de negociação e o docente deve apresentar de maneira lógica, coerente e dinâmica suas competências e compromisso com a

organização.

A qualidade da formação dos docentes, segundo Guerra (2003, p.25), pode estar relacionada com as concepções sobre o papel do profissional da educação e com a concepção de ensino. Para isso, surge como necessidade assegurar as competências intelectuais, técnica, pedagógica e política na formação dos professores, tais competências estão relacionadas com o modelo de formação do professor:

- I) **Formação Prática:** refere-se ao conhecimento da prática profissional detida pelo docente, para proporcionar ao aluno uma visão real e mais atualizada, a fim de dar um significado para o conteúdo que está sendo ensinado para a efectivação da aprendizagem. Segundo Cunha (1996), a principal estratégia utilizada para a explicação de algum conteúdo é a construção de exemplos familiares e próximos do universo dos alunos. O docente com essa formação é capaz de estabelecer uma ponte entre a Academia e a sociedade, "[...] criando condições de concretizar, com maior eficiência e eficácia, a formação de seu aluno para o mundo do trabalho" (Vasconcelos, 1994).
- II) **Formação Técnico-científica:** essa formação considera que o conhecimento do conteúdo específico deve estar atrelado ao entendimento dos aspectos teóricos que cercam o assunto. O docente, necessita de meios teóricos que tornem a análise da prática verdadeiramente reflexiva, entendidos como instrumentos conceituais extraídos do estudo empírico e da determinação ideológica, permitindo fundamentar a prática.
- III) **Formação Pedagógica:** é importante e vai além de ministrar aulas, contempla todo o planejamento do ensino, incluindo desde os objetivos gerais da disciplina, o conhecimento dos alunos, do mercado, da avaliação da aprendizagem, das possibilidades de construção e reconstrução do conhecimento, até a relação professor-aluno.
- IV) **Formação Social e Política:** Essa formação é essencial para o professor conseguir reconhecer a pessoa do aluno e visualizar o meio em que ele vive, estando preocupado com questões relacionadas ao meio social, político, ético e humano.

A formação ética e humana do professor o torna capaz de entender e tratar com respeito as diferenças, preconceitos e discriminações de todos os gêneros. Isso se exige pela legislação de concursos públicos, que correspondesse no Decreto Presidencial nº 191/18 de 8 de agosto de 2018, que fala sobre o Estatuto da Carreira Docente do Ensino Superior. No Art. 16º o recrutamento e o provimento do pessoal docente nas instituições de Ensino Superior devem ser precedidos de aprovação em concurso público de ingresso e acesso e de aprovação na Prova Pública de Aptidão Pedagógica e Científica do Corpo Docente do Ensino Superior, nos termos da lei. Segundo o Art. 17º do mesmo Decreto Presidencial, o recrutamento e provimento do pessoal docente nas Instituições de Ensino Superior público-privadas e privadas são feitos nos termos do estabelecido na Lei Geral do Trabalho e demais legislação ao sector público-privado e privado.

Metodologia

Tipo de pesquisa

A escolha da pesquisa descritiva deve-se ao fato de que ela permite uma compreensão detalhada do fenômeno investigado, descrevendo características, padrões e relações existentes no processo de recrutamento e seleção de docentes para o curso de Contabilidade do Instituto Superior Politécnico Católico de Benguela. Isso será fundamental no trabalho para compreender: o alinhamento entre o perfil dos docentes contratados e as demandas do curso e as etapas aplicadas no recrutamento e seleção, com foco na identificação de lacunas e oportunidades de melhoria.

População e amostragem

Neste caso, a população é o universo de estudo, está composta por o coordenador do curso, o chefe de departamento de Ciências Económicas e Jurídicas, o chefe do gabinete de Recursos

Humanos e 15 professores do curso Contabilidade e Administração.

Métodos teóricos e empíricos:

Teóricos:

Análítico- sintético: se utilizou na apresentação de conceitos em torno a seleção e recrutamento docente, e na proposta de etapas do procedimento.

Indutivo- dedutivo: se utilizou na dedução e inferência para a seleção de fases e etapas do procedimento de recrutamento e selecção de docentes do curso de Contabilidade e Administração em Instituições de Ensino Superior angolanas.

Proposta Metodológica de Procedimento de Recrutamento e Selecção de Docentes do curso de Contabilidade e Administração em Instituições de Ensino Superior angolanas

Objectivo: descrever as fases, etapas e passos para o recrutamento e seleção de pessoal docente do curso de Contabilidade e Administração em Instituições de Ensino Superior angolanas.

Fase I. Diagnóstico: esta fase tem como fim caracterizar a situação actual em termos de disponibilidade e necessidades do curso enquanto a docentes especialistas, para o qual se propor as etapas:

Etapa 1. Solicitação das Necessidades da Área: nesta etapa, se solicita ao chefe de departamento que atende ao curso de Contabilidade e Administração em conformidade com o coordenador as necessidades de recrutamento de docentes deste curso, área de trabalho etc, para o qual se realiza uma análise das disciplinas, coberturas e avaliação de desempenho do pessoal que colabora no curso.

Fase II. Envio da Solicitação e expedientes com as Necessidades as Vice Coordenações Gerais: nesta fase, os Vices Coordenadores Gerais organizam os requisitos para o perfil de entrada dos candidatos como docentes do curso de Contabilidade e Administração. Desta vez, se criam as condições de recrutamento dos docentes do curso e o expediente, assim como definem-se os elementos que se colocaram no edital em termo de datas, requisitos, documentos, neste caso recomenda-se ter em conta a especialidade, media e experiência na docência, habilitações literárias entre outros aspectos.

Fase III. Publicidade e Candidaturas: esta fase tem como propósito realizar a publicidade das necessidades em termos de seleção e recrutamento para o curso de Contabilidade e Administração e a recepção das candidaturas para o qual se recomendam duas etapas:

Etapa 2. Solicitação ao Gabinete de Marketing, Comunicação e Imagem do desenho e publicidade de edital, se propor a divulgação do edital nas rádios priorizando Rádio, Facebook, Watsap, Tik Tok e outros meios de comunicação social sobre a necessidade de recrutamento docente para o curso de Contabilidade e Administração e as datas das provas preliminares.

Etapa 3. Receção das Candidaturas: se solicita aos candidatos a apresentação via email ou em físico dos documentos, nomeadamente, currículo vitae, certificados de habilitações literárias, Foto tipo passe, fotocópia de BI, comprovativos de participação em eventos científicos, júris, entre outros.

Fase IV. Criação da Comissão para a Seleção de Docentes: se recomenda que a comissão está composta por: as coordenações Científica e Académica, Chefe do Departamento de Recursos Humanos, Chefe de Departamento que atende o curso de Contabilidade e Administração, o coordenador do curso assim como especialistas renomados em Contabilidade, Auditoria, Administração e Didáctico do Curso. A seguir apresenta-se as etapas desta fase:

Etapa 4. Revisão dos documentos: neste passo, realiza-se uma análise do currículo vitae de cada candidato, para constatar informação pessoal, habilitações, experiência, currículo e referências

laborais, idiomas, e outros dados de interesse de seu perfil profissional, assim como duas fotos e o BI. Recomenda-se utilizar o método análise de documentos.

Etapa 5. Seleção dos Melhores Candidatos segundo a documentação: nesta fase, faz-se o rastreio dos melhores currículos para convocar para entrevistas.

Fase V. Elaboração de instrumentos de pesquisa: esta fase tem como fim a elaboração de técnicas para a seleção dos candidatos para docentes no curso de Contabilidade e Administração para o qual se recomendam duas etapas:

Etapa 6. Elaboração de uma entrevista: nesta fase, se elabora uma entrevista, se recomenda estruturada onde se integram aspectos como: experiência na docência, conhecimentos das categorias e princípios da didática, assim como no desenho de materiais complementares de apoio ao processo de ensino-aprendizagem vinculado à profissão, motivação, orientação ou coorientação de trabalhos de licenciatura, mestrado e doutoramento sobre Contabilidade e Administração, unidades curriculares lecionadas, publicações científicas, projectos de investigação, serviços de consultoria e actividades de extensão

Etapa 7. Elaboração de Testes Práticos: neste passo, se propõe a apresentação do candidato de uma aula simulada dependendo do grão do candidato e sua categoria académica pode ser uma aula de comprovação, instructiva, demonstrativa ou magna. Em função da tipologia de aula para uma aula de comprovação ou demonstrativa, se recomenda uma observação participativa de aspectos como: princípios de profissionalismo, programa, planificação docente, funções didáticas da aula, fascículo, categorias didáticas do processo de ensino-aprendizagem, postura e apresentação, motivação atenção diferenciada, as outras tipologias de aula tem em conta os elementos anteriores e outros aspectos como o problema metodológico e objetivos e sua relação com investigações científicas do próprio tema.

Fase VI: Seleção dos docentes: nesta fase, se realiza se elabora uma tabela onde se colocam os nomes dos candidatos com os resultados da análise documental, a entrevista, e a observação, se recomenda dar valores no caso do análise documental e entrevista (0-30%), e a observação (0-40%), para um total de um 100%, se seleccionam os docentes com mais pontuação e se realiza um acta entregue ao Departamento de Recursos Humanos.

Fase VII. Acolhimento e Integração do Candidato: nesta fase, se conduz o candidato docente do curso de Contabilidade e Administração ao Departamento de Recursos Humanos para assinatura de contrato, se apresenta ao coordenador do curso de Contabilidade, regente da disciplina e chefe de departamento assim como os trabalhadores, equipa de Direção e pessoal de apoio e de igual modo pelas áreas do Instituto priorizando a Biblioteca, Sala de Reuniões, Refeitório, Gabinete de Termos, DAAC, Polo Técnico e Salas de Aulas.

Fase VIII. Inserção de docentes nas coberturas: nesta fase, se remete ao Coordenador do Curso e Chefe de Departamento a inserção dos docentes nas respectivas Coberturas, que serão homologadas com os demais docentes pelos Vices Coordenadores Gerais Académico e Científico e o Coordenador Geral, e finaliza-se submetendo-se o processo a Direcção Geral para aprovação.

Resultados e discussão

Resultados da aplicação do Procedimento de Recrutamento e Selecção de Docentes do curso de Contabilidade e Administração em uma Instituição de Ensino Superior angolana

Fase I. Diagnóstico:

Etapa 1. Solicitação das Necessidades da Área: nas análises das disciplinas, coberturas e avaliação de desempenho do pessoal que colabora no curso, se detetou que no curso de

Contabilidade e Administração as disciplinas que apresentam déficit de docentes são Auditoria e Fiscalidade,

Fase II. Envio da Solicitação e expedientes com as Necessidades as Vice Coordenações Gerais:

Os Vices Coordenadores Gerais organizam os requisitos para o perfil de entrada dos candidatos como docentes do curso de Contabilidade e Administração, para as disciplinas mencionadas acima, se cria um expediente administrativo que contém o perfil de entrada exigido neste caso Contabilidade, Auditoria, Fiscalidade, com uma, média académica (mínimo de 14 valores) e experiência docente, estes elementos se colocam no edital.

Fase III. Publicidade e Candidaturas:

Etapa 2. Solicitação ao Gabinete de Marketing, Comunicação e Imagem do desenho e publicidade de edital, se colocou na página institucional, por Facebook, via WhatsApp e por correio o edital com os requisitos dos docentes e se realizou a divulgação por rádio para o curso de Contabilidade e Administração e as datas das provas preliminares.

Etapa 3. Receção das Candidaturas: se solicitou aos candidatos a apresentação via email ou em físico dos documentos, nomeadamente, currículo vitae, certificados de habilitações literárias, Foto tipo passe, fotocópia de BI, comprovativos de participação em eventos científicos, júris, entre outros. Neste caso se apresentaram 12 candidatos que entregaram os processos no Gabinete de Recursos Humanos.

Fase IV. Criação da Comissão para a Seleção de Docentes: primeiro se emitido um despacho de nomeação dos membros da comissão para a seleção e recrutamento docente neste caso estive composta por as coordenações Científica e Académica, Chefe do Departamento de Recursos Humanos, Chefe de Departamento que atende o curso de Contabilidade e Administração, o coordenador do curso assim como 3 especialistas renomados em Contabilidade, Auditoria, Administração e Didáctico do Curso. A seguir apresenta-se as etapas desta fase:

Etapa 4. Revisão dos documentos: a comissão realizou uma análise do currículo vitae de cada candidato, para constatar informação pessoal, habilitações, experiência, currículo e referências laborais, idiomas, e outros dados de interesse de seu perfil profissional, assim como duas fotos e o BI.

Os resultados da análise indicaram que os 12 candidatos apresentaram o currículo, fotos e BI, mas só 10 habilitações literárias, 8 deles com a homologação de estudos terminados pelo INAAAREES, 6 com referências laborais e experiências como docentes de Fiscalidade e Auditoria, só 3 com idiomas.

Etapa 5. Seleção dos Melhores Candidatos segundo a documentação: na seleção de candidatos passam na fase seguinte só 6 candidatos por reunir maiores competências para o perfil de docentes.

Fase V. Elaboração de instrumentos de pesquisa:

Etapa 6. Elaboração de uma entrevista: os resultados da entrevista aos 6 participantes, habilitações literárias, neste caso 4 candidatos são gradados da Universidade Katyabala Bwila e 2 da Universidade agostinho Neto na especialidade de Contabilidade e Auditoria, com uma experiência na leção de aulas teóricas e práticas de 5 anos, só três dizem que já hão feito materiais complementares de apoio ao processo de ensino-aprendizagem vinculado à profissão, quatro hão sido orientadores ou coorientadores de trabalhos de licenciatura, 1 de mestrado sobre Contabilidade e Administração, ninguém tem publicações científicas, projectos de investigação, serviços de consultoria e actividades de extensão.

Etapa 7. Elaboração de Testes Práticos: nesta etapa os 6 candidatos apresentam um aula

simulada de comprovação, 3 candidato da disciplina Fiscalidade e 3 candidatos da disciplina Auditoria, na aula participaram como Júri 3 professores de vasta experiência em Contabilidade, Fiscalidade e Auditoria como mais de 10 anos de experiência como docentes, o coordenador para área académica, só 4 candidatos proseguem o programa da disciplina e planificação docente, 3 respeitaram as funções didáticas da aula e tinham fascículo, e demonstraram princípios de profissionalismo e atenção diferenciada aos estudantes.

Fase VI: Seleção dos docentes: Finalmente se selecionaram 3 docentes com mais pontuação integrando a análise de documentos, entrevistas e simulação de aula da especialidade e se realiza um acta entregue ao Departamento de Recursos Humanos.

Fase VII. Acolhimento e Integração do Candidato: se conduziram os 3 docentes do curso de Contabilidade e Administração ao Departamento de Recursos Humanos para assinatura de contrato, se apresenta ao coordenador do curso de Contabilidade, regente da disciplina e chefe de departamento assim como os trabalhadores, equipa de Direção e pessoal de apoio e de igual modo pelas áreas do Instituto priorizando a Biblioteca, Sala de Reuniões, Refeitório, Gabinete de Termos, DAAC, Polo Técnico e Salas de Aulas.

Fase VIII. Inserção de docentes nas coberturas: se remetem ao Coordenador do Curso e Chefe de Departamento a inserção dos três docentes nas respectivas Coberturas, que serão homologadas com os demais docentes pelos Vices Coordenadores Gerais Académico e Científico e o Coordenador Geral, e finaliza-se submetendo-se o processo a Direcção Geral para aprovação, e posteriormente começa a lecionar nas disciplinas de Fiscalidade e Auditoria.

Discussão dos resultados

A implementação do procedimento de recrutamento e seleção no curso de Contabilidade e Administração revela que a gestão por competências nas Instituições de Ensino Superior (IES) em Angola tornou-se um imperativo estratégico para garantir a qualidade académica. Os resultados da Fase IV, evidenciaram um hiato significativo entre a titulação formal e a competência prática, uma vez que, embora existissem candidatos com os graus exigidos, apenas uma fração possuía a homologação pelo INAAREES e referências laborais sólidas. Esta evidência reforça a necessidade de integrar as dimensões do saber, saber-fazer e saber-estar superando a visão tradicional de que o título académico, por si só, garante o desempenho docente. A aplicação das fases de entrevista e testes práticos (Etapas 6 e 7) foi determinante para expor fragilidades críticas: a ausência total de publicações científicas e projetos de investigação entre os candidatos selecionados sinaliza que o perfil docente em Angola ainda está excessivamente focado na transmissão de conteúdos, negligenciando a produção de novos saberes. Além disso, o fato de apenas 50% dos finalistas terem apresentado planos de aula e fascículos adequados demonstra que a competência pedagógica e a transposição didática continuam a ser desafios estruturais.

O procedimento proposto mostrou-se em estrita conformidade com os Decretos Presidenciais nº 191/18 e nº 121/20, ao garantir o rigor das provas públicas de aptidão e a imparcialidade de uma comissão multidisciplinar.

A inclusão inovadora da Fase VII (Acolhimento e Integração) revelou-se um diferencial competitivo, pois reduz o isolamento inicial do docente ao familiarizá-lo com áreas vitais como o DAAC e a Biblioteca, potencializando o seu desempenho desde o início do contrato.

Em suma, a discussão dos dados comprova que a adoção de uma matriz de classificação multicritério (integrando análise documental, entrevista e simulação de aula) é a via mais eficaz para elevar o rigor no ingresso à carreira docente em Angola. Este modelo não só supre défices em áreas técnicas como Auditoria e Fiscalidade, mas também promove a valorização do capital intelectual necessário para a modernização das IES angolanas, embora sublinhe a urgência de programas de formação contínua em investigação para os docentes recém-contratados.

Conclusão

A seleção e recrutamento docente é um processo integral que integra conhecimentos da área da profissão, habilidades e procedimentos em termos de desempenho profissional e atitudes enquadrados na área de trabalho.

A pesquisa descritiva permitiu apresentar os dados do diagnóstico que vislumbrar um processo rigoroso, transparente e com etapas que se harmonizam com a teoria em termos de recrutamento e seleção docente.

A aplicação do procedimento é viável para assegurar padrões de qualidade na formação profissional dos estudantes do curso de Contabilidade.

Referências Bibliográficas

Alavi, M., & Leidner, D. (1999). Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations And Research Issues. *INSEAD Working Paper Series*

Bohlander, G., Scott, S & Sherman, A. (2005). *Administração de recursos humanos*. Pioneira Thomson Learning. São Paulo: Brasil.

Brandão, H. P., & Guimarães, T. A. (2001). Gestão de competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto? *Rev. adm. empresas*, 41(1), 8- 15. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902001000100002&lng=en&nrm=iso DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902001000100002>

Caetano, A. (1996). *A avaliação de desempenho – metáforas, conceitos e práticas*. Lisboa: RH Editores.

Ceitel, M. (2006). *Gestão e Desenvolvimento de Competências* (1.^a Edição ed.). Edições Sílabo, Lda. Lisboa. Portugal.

Chiavenato, I. (2001). *Administração de recursos humanos*. 2. ed. São Paulo: Brasil.

Clarke, L., & Winch, D. (2006). ¿A European skills framework? - but what are skills? Anglo-Saxon versus German concepts. *Journal of Education and Work*, 19(3), 255-269.

Cuesta, A. (2005). *Tecnología de la Gestión de los Recursos Humanos*. Editorial Academia 2^a Edición. La Habana, Cuba.

Dutra, J. S. (2013). *Competências: conceitos importantes para a gestão de pessoas na empresa moderna*. 1. ed. Atlas, São Paulo. Brasil.

Fleury, A.; Fleury, M. T. L. (2001). *Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira* (2a ed.) Atlas. São Paulo. Brasil.

Guimarães, T. A. (2000). A nova administração pública e a abordagem da competência. *Revista de Administração Pública*, 34(3), 125-140. Recuperado de <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/6284>

Loiola, L. M. (2013). Breve Histórico do Termo Competência. *Revista Helb (UNB)*, 7(7). Recuperado de http://www.helb.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=212:brevehistorico-do-termo-competencia&catid=1114:ano-7-no-7-12013&Itemid

Mendes, L & Tosta, H. (2019). Competências requeridas às chefias intermediárias da prodegesp/ufsc: do mapeamento à capacitação. *Rev. eletrôn. adm.* (Porto Alegre) 25 (01) • Jan-Apr 2019 • <https://doi.org/10.1590/1413-2311.219.84478>

Ministerio do Ensino Superior de Angola. (2020). *Decreto 121/2020*. Artigo 17. Diário

Oficial da República de Angola

Ministerio do Ensino Superior de Angola. (2018). *Decreto 191/2018*. Artigo 8-14. Diário Oficial da República de Angola

Murphy, K. R. & Cleveland, J. N. (1995). *Understanding performance appraisal: Social, organizational, and goal-based perspective*. Sage Publications.

Orlickas, E. 2001). *Seleção como estratégia competitiva*. Brasil.

Perez, T, (2005). As ciências sociais... precisam ... Salvador. *Revista Práxis Educacional*, n°1 nov. 2005. Edições UESB.s. Ecuador.

Ribeiro, A. L. (2005). *Gestão de pessoas*. Saraiva, Brasil.