

**UNIVERSIDADE DO ALGARVE**  
**ESCOLA SUPERIOR DE GESTÃO, HOTELARIA E TURISMO**  
**FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS**

**PROTOCOLO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO PARA  
A FUNÇÃO DE LOCUTOR NA RÁDIO GILÃO – TAVIRA**

**Rúben Filipe Corvo Silva**

Projeto para obtenção do grau de Mestre em:  
Gestão de Recursos Humanos

Trabalho efetuado sob a orientação de:  
**Professora Doutora Gabriela Gonçalves**



Universidade do Algarve  
Faro, 2019

**UNIVERSIDADE DO ALGARVE**  
**ESCOLA SUPERIOR DE GESTÃO, HOTELARIA E TURISMO**  
**FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS**

**PROTOCOLO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO PARA  
A FUNÇÃO DE LOCUTOR NA RÁDIO GILÃO – TAVIRA**

**Rúben Filipe Corvo Silva**

Projeto para obtenção do grau de Mestre em:  
Gestão de Recursos Humanos

Trabalho efetuado sob a orientação de:  
**Professora Doutora Gabriela Gonçalves**



Universidade do Algarve  
Faro, 2019

# **PROTOCOLO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO PARA A FUNÇÃO DE LOCUTOR NA RÁDIO GILÃO – TAVIRA**

## **Declaração de Autoria de Trabalho**

Declaro ser o autor deste Projeto, que é original e inédito. Os autores e trabalhos consultados estão devidamente citados no texto e constam da listagem, de referências incluída.

---

(Rúben Filipe Corvo Silva)

### **Copyright © Rúben Filipe Corvo Silva**

A Universidade do Algarve tem o direito, perpétuo e sem limites geográficos, de arquivar e publicar este trabalho através de exemplares impressos reproduzidos em papel ou de forma digital ou por qualquer outro meio conhecido ou que venha a ser inventado, de o divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição com objetivos educacionais ou de investigação, não comerciais, desde que seja dado crédito ao autor e editor.

*"Uma comunicação eficaz pode fazer a diferença quando se trata de influenciar pessoas e situações e, em última análise, de atingir pequenos ou grandes objetivos."* in Carla Rocha (2016), sinopse do livro *"Fale Menos, Comunique Mais"*.

## **DEDICATÓRIA**

Dedico este Projeto de Mestrado à Rádio Gilão e a todos os profissionais que nela trabalham.

A Rádio continua a ser um meio de massas e vive da comunicação estabelecida para com os ouvintes e vice-versa.

Este Projeto tem como finalidade construir um possível protocolo de recrutamento e seleção na formação de novos locutores de rádio, função fundamental para a essência e a “magia” estabelecida nas relações com o público exterior.

Estou certo que este Projeto será uma mais-valia para a Rádio Gilão em futuros processos de recrutamento levados a cabo para a função de locutor.

## **AGRADECIMENTOS**

Consciente de que um projeto desta envergadura engloba várias etapas e intervenientes, chegou agora o momento de agradecer a todos os que de uma forma direta ou indiretamente proporcionaram a realização deste projeto e assim concluir mais uma etapa pessoal na minha formação profissional.

Estou convicto de que o presente projeto de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos será uma mais valia para a Rádio Gilão num futuro próximo.

Em primeiro lugar, agradeço à minha orientadora, a Professora Doutora Gabriela Maria Ramos Gonçalves, pelo acompanhamento e apoio ao longo de todo o projeto.

Seguidamente, agradeço aos meus colegas da Rádio Gilão - Tavira, pela preciosa colaboração no cumprimento de todos os objetivos, bem como, aos meus colegas de Mestrado pelo companheirismo e amizade ao longo do percurso académico.

Por fim, agradeço à minha família, o meu maior apoio e motivação ao longo do presente percurso profissional, nomeadamente, a minha mãe Lúcia Corvo e avó, Odete Corvo.

Sem vocês, tal teria sido impossível.

A TODOS, um sincero e Muito OBRIGADO.

## RESUMO

A Rádio desempenha um papel de extrema importância junto da comunidade, não só pelo caráter informativo mas também de entretenimento. Quer seja no carro, em casa, no trabalho ou em lazer, este meio de comunicação torna-se um instrumento de extrema utilidade.

Tendo em conta que o sucesso e qualidade de um órgão de comunicação estão dependentes dos seus profissionais, nomeadamente o locutor, a realização de um processo de recrutamento e seleção de qualidade torna-se imprescindível na captação e permanência de talentos.

Com este Projeto pretende-se criar um Protocolo de Recrutamento e Seleção para a função de locutor, uma vez que esta categoria profissional é a génese de uma Rádio.

**Palavras-Chave:** locutor; rádio; recrutamento; seleção; análise de funções;

## ABSTRACT

Radio plays an extremely important role in the community, not only for its informative nature but also for entertainment. Whether in the car, at home, at work or at leisure, this means of communication becomes an instrument of extreme utility.

Taking into account that the success and quality of a communication body are dependent on its professionals, the accomplishment of quality recruitment becomes essential in the capture and permanence of talents.

With this Project we intend to create a Protocol of Recruitment and Selection for the function of speaker, since this professional category is the genesis of a Radio.

**Keywords:** speaker; radio; recruitment; selection; function analysis;

# ÍNDICE GERAL

Introdução .....	13
<b>Capítulo I – A RÁDIO GILÃO .....</b>	<b>15</b>
1.1 Caraterização da Rádio Gilão .....	16
1.2 Concorrência direta e indireta no meio .....	19
1.3 Estrutura organizacional .....	19
1.4 Recursos Humanos .....	21
1.5 Categorias Profissionais e funções .....	23
<b>Capítulo II – ENQUADRAMENTO TEÓRICO .....</b>	<b>25</b>
2.1 Breve história da Rádio em Portugal e sua evolução .....	26
2.2 A importância da Rádio na sociedade .....	28
2.3 A importância do locutor e a linguagem no meio radiofónico .....	30
2.4 O recrutamento .....	34
2.5 As fontes de recrutamento na captação de talentos .....	38
2.6 A seleção no processo de recrutamento .....	43
<b>CAPÍTULO III – PROJETO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO .....</b>	<b>46</b>
<b>3.1 Objeto, Objetivos e metodologia do projeto .....</b>	<b>47</b>
3.1.1 Objeto e Objetivo geral .....	47
3.1.2 Objetivos específicos .....	47
3.1.3 Tipo de estudo e público-alvo .....	48
3.1.4 Instrumentos aplicados .....	48
3.1.5 – Amostra .....	48
<b>3.2 Descrição e execução de funções .....</b>	<b>49</b>
3.2.1 Tarefas subjacentes à função .....	49
3.2.2 Processo e execução das tarefas .....	53
3.2.3 Deveres e responsabilidades .....	55
3.2.4 Condições físicas e equipamentos / materiais envolventes .....	56
3.2.5 Benefícios / regalias e regime contratual .....	57
<b>3.3 Resultados das entrevistas realizadas .....</b>	<b>59</b>
3.3.1 Análise de conteúdo das respostas obtidas .....	59
3.3.2 Seleção dos requisitos de acordo com as respostas obtidas .....	60
3.3.3 Ficha Técnica .....	63

<b>3.4 Análise e requisitos da função .....</b>	<b>64</b>
3.4.1 Requisitos de formação .....	64
3.4.2 Competências e conhecimentos .....	65
<b>3.5 Tabela KSAO's .....</b>	<b>71</b>
<b>3.6 Fluxograma .....</b>	<b>76</b>
<b>3.7 Fontes de recrutamento para a função .....</b>	<b>79</b>
<b>Considerações Finais .....</b>	<b>81</b>
<b>Bibliografia .....</b>	<b>84</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>91</b>

## ÍNDICE DE TABELAS

<b>Tabela 1:</b> <i>Descrição de funções do locutor da Rádio Gilão</i> .....	49
<b>Tabela 2:</b> <i>Modo de execução e equipamentos utilizados nas tarefas</i> .....	53
<b>Tabela 3:</b> <i>Deveres e responsabilidades da função</i> .....	55
<b>Tabela 4:</b> <i>Condições físicas e equipamentos envolvidos na função</i> .....	56
<b>Tabela 5:</b> <i>Benefícios / regalias e regime contratual</i> .....	57
<b>Tabela 6:</b> <i>Análise de conteúdo dos entrevistados</i> .....	59
<b>Tabela 7:</b> <i>Quantificação das respostas dos entrevistados</i> .....	60
<b>Tabela 8:</b> <i>Requisitos de formação académica</i> .....	64
<b>Tabela 9:</b> <i>Conhecimentos para o desempenho da função</i> .....	65
<b>Tabela 10:</b> <i>Habilidades para o desempenho da função</i> .....	67
<b>Tabela 11:</b> <i>Aptidões para o desempenho da função</i> .....	68
<b>Tabela 12:</b> <i>Outras competências e conhecimentos para o desempenho da função</i> .....	69
<b>Tabela 13:</b> <i>Tabela KSAO's</i> .....	71
<b>Tabela 14:</b> <i>Fluxograma do processo de recrutamento e seleção</i> .....	76

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> <i>Edifício da Rádio Gilão</i> .....	16
<b>Figura 2:</b> <i>Entrada dos estúdios da Rádio Gilão</i> .....	18
<b>Figura 3:</b> <i>Organograma da constituição da Direção da Rádio Gilão</i> .....	20
<b>Figura 4:</b> <i>Organograma da constituição do Conselho Fiscal da Rádio Gilão</i> .....	20
<b>Figura 5:</b> <i>Organograma da constituição da Assembleia Geral da Rádio Gilão</i> .....	21
<b>Figura 6:</b> <i>Estúdio de emissão nº 3 da Rádio Gilão</i> .....	23
<b>Figura 7:</b> <i>Estúdio de emissão nº 1 da Rádio Gilão</i> .....	24
<b>Figura 8:</b> <i>Estúdio e Apoio Técnico da Rádio Gilão</i> .....	24

## GLOSSÁRIO

**Audacity:** Programa informático de edição dos registos sonoros;

**Avapro:** *Software* informático de programação e automação radiofónico;

**Bullying:** termo em inglês que designa o uso de força física, ameaça ou coerção para abusar, intimidar ou dominar agressivamente outras pessoas de forma frequente e habitual;

**Casting:** Termo utilizado no processo de seleção, geralmente na área artística;

**CD:** Disco ótico que permite a leitura e gravação de som;

**Disco de Vinil:** formato de reprodução musical, que usa um material plástico chamado *vinil* (normalmente feito de PVC), usualmente de cor preta, que regista informações de áudio, que podem ser reproduzidas através de um leitor de vinil;

**FM:** Termo radiofónico que designa Frequência Modulada;

**Fórum:** termo que designa espaço virtual onde se discute determinado tema.

**Jingle:** termo inglês cujo significado refere-se à música composta para promover uma marca ou um produto em publicidade de rádio;

**K7:** A fita cassete ou *compact cassette* é um padrão de fita magnética para gravação e leitura de áudio;

**Micro Cobertura:** Cobertura radiofónica de pequena dimensão;

**MP3:** Formato de leitura áudio;

**Open Day:** Termo utilizado na área de recrutamento, onde a empresa “abre portas” para a comunidade exterior, com vista a recrutar colaboradores;

**Peça:** Trabalho jornalístico de carácter informativo;

**Playlist:** lista de reprodução de músicas pré definida;

**RM:** Termo utilizado para designar registo sonoro;

**Spot:** Anúncio publicitário gravado com voz e efeitos sonoros;

**Web rádio:** rádio digital que realiza a sua transmissão via Internet utilizando a tecnologia (streaming) serviço de transmissão de áudio/som em tempo real.

## **SIGLAS**

**CD:** *Compact Disc*;

**FM:** “Modulação em Frequência” ou “Frequência Modulada”;

**K7:** Cassete (de áudio);

**MFA:** Movimento das Forças Armadas;

**RM:** Registo magnético;

**RDP:** Radiodifusão portuguesa;

**RTP:** Rádio e Televisão de Portugal;

**RR:** Rádio Renascença.

## **ABREVIATURAS**

**CV:** *Curriculum Vitae*;

**n/a:** não aplicável;

**nº:** número.

## INTRODUÇÃO

Com a realização deste projeto, pretende-se criar um Protocolo de Recrutamento e Seleção para a função de locutor na Rádio Gilão – Tavira. Uma vez que esta é uma das principais funções dos profissionais do meio, e devido ao facto de não haver um protocolo de recrutamento a ser levado em conta na contratação e seleção de candidatos, o referido projeto tornar-se-á numa mais valia para esta estação de rádio. Não nos possamos esquecer que sendo a Rádio Gilão, uma Cooperativa de Radiodifusão de muito pequena dimensão, a inexistência de pessoal habilitado para os referidos processos de recrutamento e seleção é uma realidade, sendo este projeto uma forma de colmatar esta lacuna, pois dotará os seus intervenientes, de conhecimentos e técnicas relevantes para o sucesso do processo em causa.

Neste projeto, iniciamos com a caracterização e descrição do órgão de comunicação em causa (história, concorrência direta e indireta no meio, estrutura organizacional, recursos humanos e categorias profissionais existentes). De seguida, apresentamos o enquadramento teórico, isto é, à revisão da literatura com uma breve contextualização histórica deste meio de comunicação, a rádio, nomeadamente aquando do seu nascimento e evolução até aos dias de hoje. Posteriormente, será abordada a importância deste órgão de comunicação na sociedade, sendo este um meio ouvido por massas e cujo a aproximação, acessibilidade e interação com o ouvinte fazem deste um meio privilegiado e popular.

Quando falamos em rádio, e em relação aos seus profissionais, uma das funções presentes na nossa mente, é a de locutor. Nesse sentido, iremos igualmente abordar a importância desta categoria profissional no meio radiofónico.

Tendo este projeto como principal objetivo, a construção de um Protocolo de Recrutamento e Seleção para a função de locutor, não nos podemos esquecer a importância do recrutamento na área dos recursos humanos, bem como, os seus objetivos e finalidades.

Uma das fases a ter em conta num processo de recrutamento, prende-se com a descrição e análise de funções na captação e triagem de candidatos, bem como, as fontes de recrutamento existentes. Por fim, e neste capítulo importa referir a importância da seleção no processo de recrutamento, uma vez que cabe aos responsáveis pelo mesmo, a

escolha do candidato que mais se adequa ao desempenho da função, ou seja, a escolha dos seus profissionais será refletida nos resultados de um procedimento, mesmo sendo realizado por métodos e estratégias diferentes. Desde que sejam bem estruturados, é possível conseguir integrar na organização pessoas talentosas, com o perfil ideal para ocupar e desempenhar a função (Chiavenato, 2004). Esta é uma fase determinante no percurso de uma empresa ou organização, na medida em que se faz uma triagem de candidatos, a fim de se conseguir talentos que poderão fazer a diferença num mercado competitivo e criativo, como é o da rádio.

Com base na revisão da literatura e de casos, isto é materiais (entrevistas) e processos observados, foi elaborado um possível Protocolo de Recrutamento e Seleção para a função de Locutor da Rádio Gilão, Nesse sentido, iniciamos o possível Protocolo de Recrutamento e Seleção para locutor de rádio, com a descrição do objeto, objetivos, instrumentos aplicados, amostra, entre outros, seguindo-se posteriormente, a descrição e análise de funções do candidato a contratar, isto é, o levantamento das tarefas aquando da sua atividade profissional. Tornou-se indispensável mencionar os deveres e responsabilidades a que este profissional está sujeito, as condições físicas e equipamentos/materiais envolventes, bem como, os benefícios/regalias contratuais com a sua integração no cargo a ocupar.

Posteriormente, apresentamos os resultados das entrevistas realizadas, através da análise de conteúdo a uma amostra de seis locutores da Rádio Gilão, escolhidos ao acaso. Com base em todos os parâmetros avaliados, procedeu-se à construção dos requisitos necessários, bem como, as competências e conhecimentos para o cargo em questão. Para melhor aplicar os conhecimentos, competências e instrumentos de avaliação, procedeu-se à construção da tabela *KSAO's*.

De seguida, o Fluxograma com a enumeração de todas as etapas do processo de recrutamento descrito no presente Protocolo irá ajudar os responsáveis pela execução na íntegra das diferentes fases a levar a cabo no decorrer deste processo.

Por fim, importa mencionar possíveis fontes de recrutamento a utilizar na captação de talentos para a função em causa.

# CAPITULO I

## A RÁDIO GILÃO



# CAPITULO I - A RÁDIO GILÃO

## 1.1. Caracterização da Rádio Gilão

A Rádio Gilão – Cooperativa de Radiodifusão CRL, foi fundada no dia 03 de Maio de 1986, surgindo na sequência das “rádios piratas”, sendo constituída atualmente por 37 (trinta e sete) cooperantes e com um capital social de 69.530,87 Euros.

Este órgão de comunicação caracteriza-se por ser uma rádio local generalista e de proximidade, cujo público-alvo varia com idades compreendidas entre os 15 e 90 anos e de classe média.

Situada no antigo edifício que serviu de casa do governador da cidade, no Largo de Santana, em Tavira, tem atualmente quatro estúdios e emite em duas frequências: 94.8 FM no emissor situado nas suas instalações para Alcaria do Cume (Freguesia de Santa Catarina da Fonte do Bispo – Tavira), cobrindo todo o Algarve, Baixo Alentejo e



Figura 1 – Edifício da Rádio Gilão

a vizinha Andaluzia (Espanha), captando ouvintes e sendo escutada por todos aqueles que lhe dão “boleia” ou deixam “entrar” em suas casas. Para além da sua frequência principal (94.8 FM), a Rádio Gilão dispõe de uma segunda frequência em 98.4 FM (micro cobertura), abrangendo grande parte do concelho de Tavira.

Para além das duas frequências mencionadas anteriormente, ainda é possível ouvir a Rádio Gilão em todo o Mundo, através da emissão on-line disponibilizada no seu site de internet em [www.radiogilao.com](http://www.radiogilao.com).

A programação diária (24 horas por dia) é muito heterogénea, virada para todas as idades, sensibilidades e credos, procurando sempre satisfazer os gostos do público. A informação atualizada de âmbito local e regional é um dos destaques deste órgão de comunicação, bem como, a cobertura de alguns eventos e iniciativas locais e/ou regionais. Na área da informação, importa referir que a Rádio Gilão estabeleceu um

protocolo com a RTP – Antena 1 no intuito de transmitir diariamente e nos dias úteis, três blocos informativos daquela emissora nacional. O Serviço de Agenda é outro dos espaços que caracteriza este órgão de comunicação, dando destaque aos eventos e atividades que decorrem no concelho de Tavira e arredores.

A nível musical, a Rádio Gilão aposta na música portuguesa, no período da manhã e estrangeira nos períodos da tarde e noite. A sua programação contempla, igualmente, programas destinados ao público-alvo. De forma a interagir com os ouvintes, a Rádio realiza com frequência passatempos, onde os participantes habilitam-se a prémios diversos, com recurso a um sorteio.

A Rádio Gilão foi evoluindo desde o seu nascimento, ao nível dos recursos, assegurando também um desenvolvimento que permite continuar nos dias de hoje, num mercado fortemente competitivo e perspetivando melhoramentos significativos ao nível de equipamentos e no desempenho das suas funções.

O estatuto editorial, da Rádio Gilão, divulgado no seu *website*, caracteriza-se, de acordo com os seguintes princípios (art. 34º da lei 54/2010):

1 - Destina-se a promover a divulgação da informação de acontecimentos e eventos no concelho de Tavira;

2 - Procurará defender e divulgar a cultura local, com o objetivo de diluir choques, entre os diferentes núcleos populacionais;

3 - Pautará sempre as suas emissões pelas correntes de opinião da população do concelho, privilegiando o contacto direto com o ouvinte, e, procurando ir de encontro aos seus gostos;

4 - É uma rádio de conteúdo generalista e orientar-se-á pelo respeito do pluralismo das ideias políticas, possibilitando a expressão e confronto das diversas correntes de opinião, garantindo o rigor e a objetividade da informação;

5 - Manterá sempre isenção total face a partidos ou associações políticas, organizações sindicais, patronais e profissionais, assim como órgãos ou organismos, da administração, segurança e defesa;

6 - Garantirá que os pontos anteriores se rejam no seu exercício, pelos princípios de ética e deontologia, bem como, a boa fé dos seus ouvintes.

Sob o seu *slogan* “*Gilão, nome de rio, nome de rádio para sintonizar navegando...*” pretende criar laços com elementos identificativos de Tavira como é o caso do rio Gilão que desagua na cidade. No entanto, e recentemente, a Rádio Gilão dispõe de outro *slogan* “*Rádio Gilão – Duas Frequências, Uma só Rádio!*” , cujo

objetivo prende-se com as duas frequências que o órgão de comunicação dispõe para os seus ouvintes (94.8 e 98.4 FM).

As receitas provenientes da publicidade são a única fonte de rendimento deste órgão de comunicação. Para além das entidades públicas (autarquias, juntas de freguesia, empresas municipais, direções regionais de organismos governamentais), a receita publicitária provém de associações e na sua maioria, de clientes privados, nomeadamente, restaurantes, bares, lojas de comércio, entre outros.

Apesar da Rádio Gilão ser uma Cooperativa de Radiodifusão, a mesma define-se como sendo sem fins lucrativos. No entanto, este órgão de comunicação não dispõe de quaisquer regalias / benefícios, assumindo-se como um órgão isento e afastando-se de interesses de qualquer ordem.

As instalações deste órgão de comunicação são compostas por quatro estúdios, um deles integrando simultaneamente, o apoio técnico da emissão. Para além dos seus



**Figura 2 - Entrada dos Estúdios**

estúdios, a estação é composta por uma redação, dois gabinetes (um pertencente à Direção e outro ao departamento de publicidade), uma área de arquivo sonoro e administrativo, bem como, uma pequena divisão onde se encontra instalado o emissor que emite o sinal para as duas frequências. Em Alcaria do Cume (freguesia de Santa Catarina da Fonte do Bispo), a Rádio Gilão dispõe de um pequeno terreno onde se encontra localizado o seu emissor da frequência 94.8 FM, bem como um contentor de apoio à emissão.

Para finalizar, importa referir que para além do seu *site* de Internet, este órgão de comunicação dispõe também de uma página nas principais redes sociais (*Facebook, Twiter, Instagram e LinkedIn*), permitindo desta forma uma maior interação com o público exterior.

## **1.2 Concorrência direta e indireta no meio**

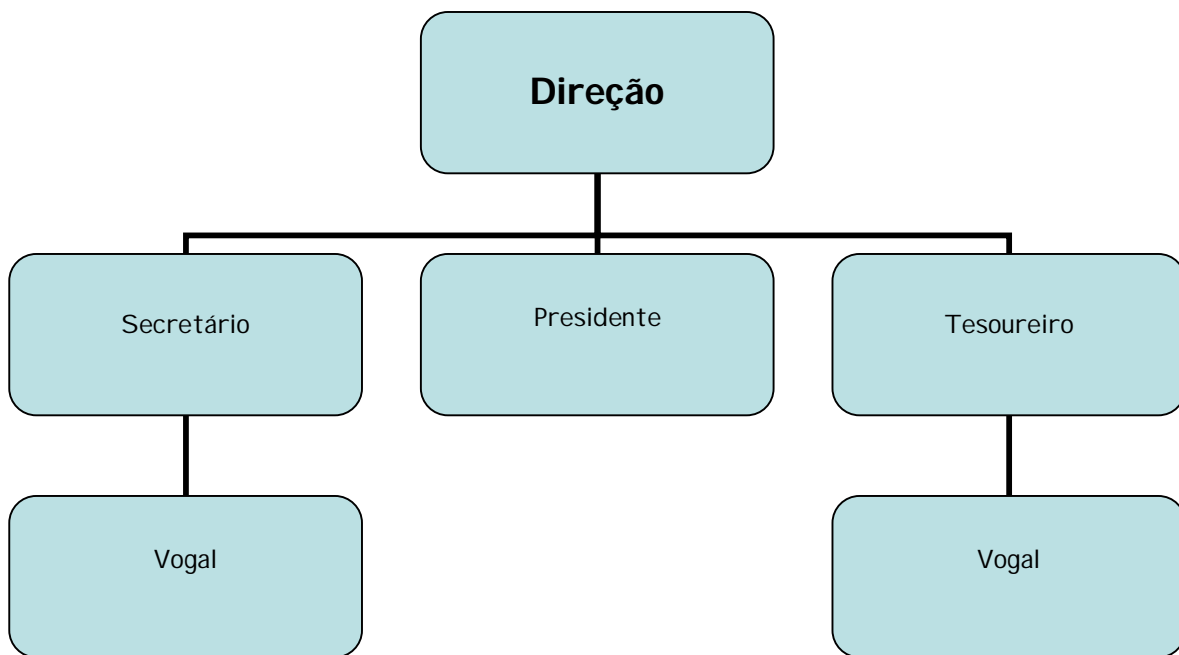
A Rádio Gilão – Tavira, apesar de ser uma estação de rádio local, com uma programação generalista e um público vasto, atualmente conta com alguns concorrentes diretos e indiretos no meio. Um desses concorrentes diretos é a Rádio Horizonte, sediada também na cidade de Tavira, apesar de vocacionada principalmente para um público jovem, devido à programação que emite, não deixa de ser um concorrente de proximidade.

Existem outras rádios locais que na zona do sotavento algarvio, fazem concorrência direta com a Rádio Gilão. São exemplo, a Rádio Guadiana (Vila Real de Santo António), a Rádio Santo António (Castro Marim) e a Rádio Clube de Alcoutim (Balurcos), cujo a sua programação é diversificada em termos musicais e cujo o público também é generalista. É certo, que há uns anos atrás, a concorrência direta era muito maior, uma vez que existiam outras rádios locais que entretanto já fecharam, devido à sua situação financeira não permitir a continuidade. Destas, destacamos a Rádio Atlântico e Restauração (Olhão), a Rádio São Brás FM (São Brás de Alportel) e a Rádio Clube do Sul (Faro).

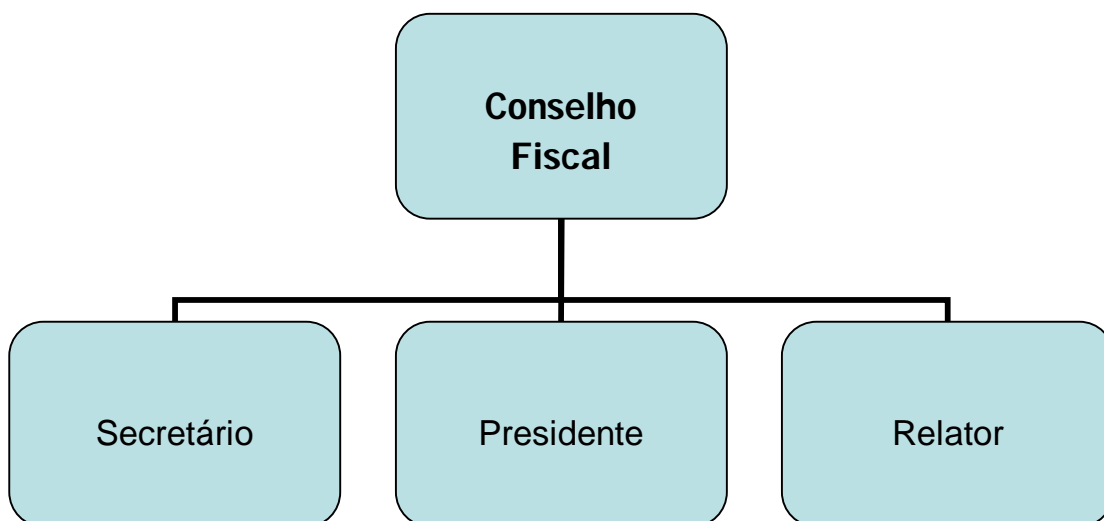
Importa também referir, a concorrência indireta com que a Rádio Gilão se confronta, nomeadamente, as restantes rádios locais da região, rádios nacionais e imprensa regional.

## **1.3 Estrutura organizacional**

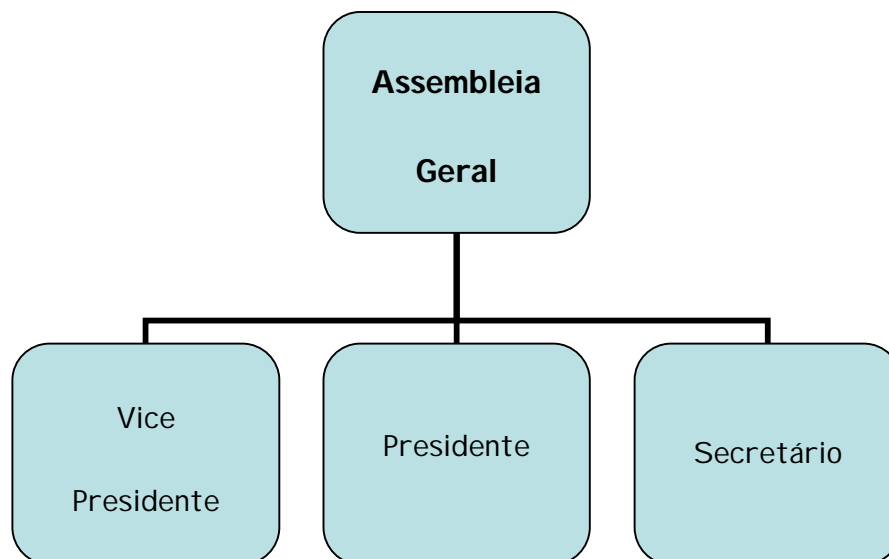
A Rádio Gilão Tavira – Cooperativa de Radiodifusão Local, CRL, encontra-se dividida por vários Órgãos Sociais, conforme o seu organograma. Desses órgãos fazem parte: a Assembleia Geral (Presidente, Vice-Presidente e Secretário); Conselho Fiscal (Presidente, Secretário e Relator) e Direção (Presidente, Secretário, Tesoureiro e dois Vogais).



**Figura nº 3 -Organograma da constituição da Direção da Rádio Gilão**



**Figura nº 4 -Organograma da constituição do Conselho Fiscal da Rádio Gilão**



**Figura nº 5 -Organograma da constituição da Assembleia Geral da Rádio Gilão**

## **1.4 Recursos humanos**

Atualmente, a Rádio Gilão conta com quatro funcionários no seu quadro de pessoal, dos quais, três são efetivos e um encontra-se a exercer funções com um contrato de trabalho por tempo indeterminado. As categorias profissionais dos seus funcionários encontram-se distribuídas por: Locutor/Jornalista, Técnico de Radiodifusão e Telefonista.

É de referir que a Rádio Gilão conta com, aproximadamente, 25 colaboradores, que não tendo, um vínculo direto com o órgão de comunicação, colaboram frequentemente nas suas mais variadas áreas, desde o desporto às rubricas, passando por programas de autor, passatempos, entre outros.

Além dos seus funcionários e colaboradores, a Rádio Gilão acolhe com frequência jovens que atraídos pelo “mundo mágico” da Rádio, têm a possibilidade de ter um primeiro contato com o meio.

Os horários dos seus funcionários são rotativos e, por norma correspondem ao período diurno, isto é entre as 8 e as 20 horas.

Apesar da Rádio Gilão emitir 24 horas por dia, à noite, a emissão encontra-se em modo automático e os programas emitidos são gravados previamente durante o horário laboral diurno, não implicando por isso, a presença de um funcionário ou colaborador nas instalações. Pontualmente, poderão ocorrer exceções ao mencionado anteriormente, uma vez que tratando-se de um órgão de comunicação social, a cobertura de eventos e/ou acompanhamento de acontecimentos assim o obriga.

É de referir que em termos de habilitações literárias, a maioria dos funcionários do quadro (3) possuem o 12º Ano de escolaridade e, apenas um, é portador de licenciatura em Comunicação Social / Jornalismo e Pós-Graduação em Gestão de Recursos Humanos. Dos quatro funcionários pertencentes ao quadro, um deles é portador de deficiência, sendo as suas tarefas diárias reduzidas e adaptadas à sua mobilidade. Em relação aos restantes elementos que colaboram com a Rádio Gilão, a maioria possui a escolaridade obrigatória.

Em relação à formação, pontualmente, a Rádio Gilão organiza ações com parceiros externos, nomeadamente o *CENJOR - Centro Protocolar de Formação Profissional para Jornalistas* com o intuito dos seus profissionais atualizarem os seus conhecimentos e técnicas em relação ao meio.

Devido à sua dimensão, a Rádio Gilão não dispõe de profissionais qualificados e a exercer a função na área de Recursos Humanos, transferindo essas competências para uma empresa de contabilidade sediada em Tavira, a *XL Conta - Contabilidade e Consultoria*, onde, além de proceder à emissão dos recibos de vencimento, tem a seu cargo todas as tarefas administrativas referentes ao pessoal.

O recrutamento efetuado por este órgão de comunicação, é muito esporádico, pois as limitações financeiras não permitem contratações regulares. No entanto, quando essas existem, são feitas ao abrigo de Estágios Profissionais do *IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP*, com uma duração máxima de nove meses, e findando esse prazo não é renovável. Além dos estágios profissionais, a Rádio Gilão recorre a estágios curriculares de cursos profissionais ou universitários, com o intuito de cativar os jovens a colaborar com a Rádio cessando essa etapa de formação.

Regularmente, a Rádio Gilão recebe, via *CTT* e por *e-mail*, *CV's* de candidatos com ou sem experiência interessados em ingressar no meio. No entanto, e apesar da resposta não ser positiva, as candidaturas espontâneas recebidas são arquivadas numa pasta destinada para o efeito, afim de se recorrer a ela em caso de necessidade futura.

Em matéria de Segurança e Higiene no Trabalho, a Rádio Gilão cumpre com todas as normas em vigor, isto é os seus funcionários efetivos são submetidos anualmente a uma consulta médica por parte da empresa de Higiene e Segurança no Trabalho com a qual trabalha, fazendo esta uma visita regular às suas instalações com o intuito de avaliar e minimizar os riscos profissionais dos funcionários e colaboradores no exercício das suas funções.

## 1.5 Categorias profissionais e funções

Tendo em conta que a organização em estudo é de pequena dimensão, os funcionários alocados às diversas categorias profissionais acabam por acumular funções e com isso, exercem tarefas desempenhadas por trabalhadores de outra categoria profissional, resultando do trabalho em equipa.

No entanto, e tal como já foi referido anteriormente, as categorias profissionais dos funcionários da Rádio Gilão, dividem-se em três:

**- Locutor / Jornalista:** Cabe a este profissional, a animação de estúdio, locução, realização e coordenação de entrevistas e reportagens, bem como, todo o tratamento



natureza administrativa são também da responsabilidade destes profissionais.

O candidato a recrutar, o Locutor, para além de desempenhar as suas funções, torna-se imprescindível a sua colaboração em outras tarefas inerentes ao meio radiofónico, uma vez, e tal como já foi referido anteriormente, sendo esta uma organização de pequena dimensão, os quatro funcionários com vínculo direto ao órgão de comunicação desempenham, para além das suas funções, outras tarefas inerentes à

Rádio (tarefas administrativas, programação, tratamento e reencaminhamento de e-mails, atendimento de chamadas, entre outros), isto é são polivalentes;



Figura nº 7 - Estúdio de Emissão nº 1

- **Técnico de Radiodifusão:** Este profissional, por norma, executa todas as tarefas inerentes à emissão e ao seu normal funcionamento, como por exemplo



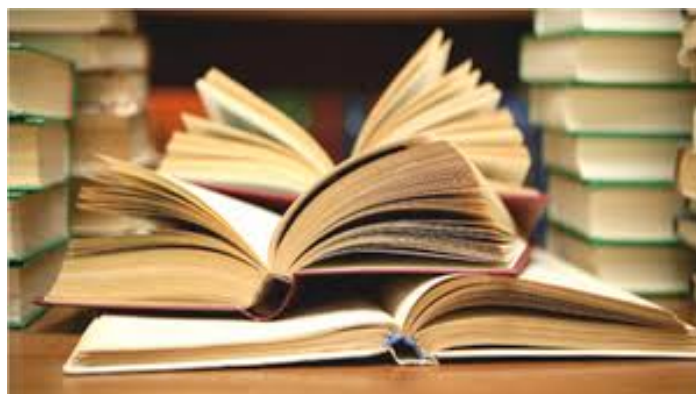
Figura nº 8 – Estúdio e Apoio Técnico

programação, edição de conteúdos, gravação e montagem de *spots* publicitários, entre outros. É da competência deste profissional assegurar o apoio técnico da emissão, bem como a qualidade da mesma.

- **Telefonista:** Como o próprio nome indica, este profissional tem como missão, receber, efetuar e encaminhar chamadas telefónicas, quer sejam de natureza interna ou externa. O telefonista é quem realiza o primeiro contato entre a organização e o exterior. O atendimento ao público presencial é outra das responsabilidades deste profissional, bem como algumas tarefas de natureza administrativa. Este profissional presta também tarefas de apoio técnico, nomeadamente, a edição e montagem e colocação de conteúdos sonoros, na emissão.

# CAPITULO II

## ENQUADRAMENTO TEÓRICO



## **CAPITULO II - ENQUADRAMENTO TEÓRICO**

### **2.1. Breve história da rádio em Portugal e sua evolução**

Para compreendermos o surgimento da rádio, importa recuar no tempo, isto é, ao início do século passado, onde este meio de comunicação nasceu com o intuito de ser um veículo difusor do antigo regime. De acordo, com um artigo de Cordeiro (2004), depois de um longo período utilizada como um instrumento de difusão e com uma comunicação fundamentada num modelo de subserviência ao regime, a rádio desenvolveu novos modelos de carácter dialógico, e onde estes vigoraram até meados da década de setenta em virtude do regime político autoritarista.

Segundo a autora, os chamados “anos áureos da Rádio”, surgiram entre 1930 e 1950. Foi graças a este fenómeno radiofónico que nos estúdios da emissora foram criadas dramatizações e espetáculos retratando a atualidade. Devido à censura presente no regime da época, os programas humorísticos emitidos tinham que sofrer alterações de linguagem e conteúdo, caso contrário eram banidos.

No seu artigo, Cordeiro (2004) adianta mesmo que as ligações da rádio com o poder político tinham como objetivo a manipulação da opinião pública em prol dos valores intitulados pelo Estado Novo, isto é, durante o regime salazarista, a radiodifusão estava reservada ao governo de então. Por sua vez, todas as iniciativas que pudessem prejudicar o regime da época, eram censuradas.

Ao longo dos anos que o salazarismo, e depois, o marcelismo, dominaram a comunicação social, a rádio revelou-se um aparelho técnico e discursivo ao serviço dos interesses do poder, e um instrumento para a legitimação da ditadura. Era o Estado que atribuía as frequências, e por isso, o sistema estava sob controlo (Cordeiro, 2004).

Com o surgimento da televisão, nos anos 50, e devido à grande curiosidade que este meio despertara junto do público, a rádio viu-se obrigada a mudar, nos mais diversos níveis, entre eles, a programação. A década de 60 contou com o surgimento de vários programas impertinentes que se aproximavam demasiado dos limites impostos pela censura. Ao longo desta década, a rádio começou lentamente a assumir um papel de divulgação da cultura. A informação passou a ser um elemento central para os programas que se especializaram em torno de temáticas tão diferentes como a informação de atualidade ou a divulgação musical. Foi graças ao direto, que a rádio

conseguiu contornar a censura instalada na comunicação social. A exoneração de Salazar, como chefe do governo, em 1968, veio ditar uma alteração da informação radiofónica em Portugal, uma vez que foi neste período que se produziram programas e reportagens que marcaram a história da informação no nosso país. Eram espaços que não tinham propaganda ao regime, programas que mostravam um certo inconformismo em relação à situação (Cordeiro, 2004).

Em 1974, a rádio deixou um marco histórico, uma vez que esta desempenhou um papel decisivo para a revolução da liberdade e por conseguinte, a democracia no país. A rádio acabou por se tornar o meio escolhido pelo Movimento das Forças Armadas (MFA) nas comunicações relacionadas com o golpe e também foi usado para manter informada a população sobre os objetivos e o desenvolvimento das operações militares. A *Rádio Clube Português*, uma das estações de rádio existentes, tornou-se na altura, o posto de comando de todas as operações (Lima & Reis, 2019).

A partir do 25 de Abril de 1974, a rádio em Portugal apresentou mudanças significativas, nomeadamente, a da nacionalização onde resultou numa perda da vitalidade do setor, pois o panorama dividia-se entre a *RDP* e *RR*, seguindo-se posteriormente, a falta de legislação sobre radiodifusão e da impossibilidade de entidades privadas poderem abrir as suas próprias estações emissoras, aparecendo por todo o país as rádios livres, ou rádios piratas (Cordeiro, 2004).

Em 1989, houve a necessidade de regulamentar o setor radiofónico português, com o intuito de legalizar as “rádios piratas”. Foi graças à legislação no meio radiofónico que muitas rádios piratas desapareceram, em prol do surgimento de outras mais fortes e organizadas. A reorganização do panorama radiofónico e a respetiva legalização de algumas das centenas de rádios piratas que existiam, ditou a adaptação a um modelo concorrencial que implicava a sobrevivência económica de cada estação.

Na altura, as rádios apresentavam uma programação generalista, organizada de acordo com o que se supunha ser o público da estação. A partir daí, as rádios começaram a trabalhar em função das audiências, visto que as receitas publicitárias dependiam de tal fator. Algumas acabaram por encerrar, uma vez que as receitas obtidas não suportavam as despesas, outras tiveram de se reestruturar em termos de programação e de público-alvo (Cordeiro, 2004).

Hoje em dia, o mundo radiofónico português fica marcado por dois cenários: as rádios locais, com quadros de pessoal reduzidos e conteúdo pouco enriquecedor e as rádios nacionais e regionais, detidas por grandes grupos económicos que lideram

audiências e com profissionais especializados no meio. A emissão *on-line* é outra das características que marca o meio radiofónico atual, bem como, o recurso a novas tecnologias, onde a mão-de-obra humana é substituída pelos equipamentos informáticos.

A evolução da tecnologia no mundo da rádio, fez com que o locutor passasse a ser muito mais dinâmico conseguindo ter espaço para outras funções (Meneses, 2003). Com o surgimento das *playlist*, os locutores passaram a ter mais tempo para se dedicarem ao seu programa. Mais do que apresentar o programa, é possível produzi-lo procurando temas do interesse do público, criando conteúdos e passatempos, de forma a que os ouvintes possam participar. Hoje em dia, para um locutor de rádio, em estúdio, a escolha de uma música está à distância de um simples “*click*”, já não sendo necessário a troca de um disco vinil ou de um cd.

## **2.2. A importância da rádio na sociedade**

Quando falamos em rádio, importa destacar a importância que este meio detém junto das comunidades onde se encontra inserida, importância esta não só pelo seu caráter utilitário mas pela “magia” que a mesma proporciona junto do público que a escuta. A rádio assume-se como um meio bidireccional, uma vez que potencia a participação dos recetores na comunicação.

Para Cordeiro (2004), a rádio é um meio de comunicação rico, e até fascinante, potenciando o desenvolvimento histórico, cultural, social e económico de um país. Além de ser um meio informativo, exerce um poder influenciador junto da comunidade, conseguindo mudar mentalidades e contribuindo para uma sociedade mais justa e inclusiva, isto no âmbito da responsabilidade social, por exemplo.

Este meio de comunicação também é visto como um contributo para o desenvolvimento das atividades levadas a cabo por instituições sociais e políticas, através da divulgação de assuntos públicos e da expressão de diferentes pontos de vista, permitindo também a facilidade de participação dos cidadãos na vida social e política (Silva, 2014).

De referir que segundo Cordeiro (2004), diversas características fazem da rádio um meio popular, assumindo um potencial de difusão ilimitado, chegando a todos os indivíduos e ouvido por todo o tipo de público, independentemente da idade, nível de escolaridade e cultura. É certo que o uso de uma linguagem simples, o não exigir ao ouvinte um conhecimento especializado para a descodificação de uma determinada mensagem, bem como, o imediatismo, o fácil acesso, independentemente do local e/ou horário, a interação criada para com o ouvinte e a proximidade que o meio envolve, fazem da rádio um veículo comunicacional popular e escutado por massas (Cordeiro, 2010).

Em relação às características deste meio, mencionadas anteriormente, Oliveira (2012) menciona outras de igual relevância, tais como, baixo custo (aquisição a baixo preço); autonomia (os ouvintes podem receber a mensagem em qualquer local e até sozinhas) e maior interação com as novas tecnologias (escutar a emissão via *web* e participar em passatempos por e-mail ou interagir com os locutores através das redes sociais).

A rádio apresenta uma característica apelativa, através da mensagem transmitida, assumindo-se como um meio de persuasão. Este meio apresenta-se também como agente de mudança, uma vez que estimula os sentidos e a emoção (Hale, 1975).

Para Silva (2015), as rádios locais diferenciam-se das nacionais, uma vez que atuam numa dada região geográfica, sendo constituídas por conteúdos da sua área de abrangência e do interesse da população local. A abrangência de temas é maior, pois há assuntos de que esta fala mais aprofundadamente, e que as rádios nacionais não o fazem, como é o caso de tradições e costumes.

No contexto da cultura de massas, Umberto Eco (1964), entende que este meio de comunicação integra o conjunto dos meios que colocam os bens culturais ao dispor de todos.

Este meio de comunicação também é visto como uma fonte de aprendizagem, uma vez que, para Silva (2017), no sistema escolar português registaram-se experiências de sucesso no âmbito do uso da rádio, nomeadamente, grupos de alunos, através das suas associações de estudantes, adquiriram equipamentos e transformaram espaços em estúdios, do estilo “pirata”, passando a emitir, na modalidade altifalante, informação e música para os espaços de convívio da escola. Muitas destas rádios amadoras foram mais além e transformaram-se em *webrádios*.

Importa referir que a rádio é vista como uma indústria cultural, existindo entre si e as outras indústrias uma relação direta, nomeadamente, a nível musical. Nesse campo, a rádio contribui para a divulgação da música e dos artistas para todo o mundo (Cordeiro, 2010). Para além da música, este meio apresenta uma componente importante no dia-a-dia, a informação.

A transmissão de notícias de carácter utilitário para os ouvintes, permite que estes possam tomar decisões no seu quotidiano. Para o autor, as informações utilitárias permitem uma singular proximidade com o seu público que a escuta e em função das mensagens recebidas tomam opções (Bonixe, 2012). A título exemplificativo podemos mencionar as informações de trânsito e a previsão meteorológica.

No entanto e segundo Quadros (2013), o ingresso da rádio no meio *on-line* e a agregação das tecnologias de informação e comunicação nas diversas relações com o auditório, permitiram múltiplas opções de expressão dos ouvintes.

### **2.3. A importância do locutor e a linguagem no meio radiofónico**

Quando falamos em rádio, não nos podemos esquecer da importância que o locutor detém junto deste meio de comunicação. Estudos realizados revelaram que a linguagem radiofónica é constituída na construção das mensagens, por quatro elementos, nomeadamente, a palavra, música, efeitos sonoros e silêncio (Bonixe, 2012).

Para Silva (2017), a ligação única existente entre o ouvido e a interioridade, bem como, a relação do som com o tempo e a fugacidade, tocam o indivíduo na sua intimidade fazendo-o imergir profundamente no acontecimento.

No meio radiofónico, é a voz que prevalece na comunicação, sendo esta uma característica muito particular e diferente dos restantes meios de comunicação. Num programa de rádio, apenas é permitido ouvir, o que leva a criar no ouvinte “imagens mentais” de como será, por exemplo, o locutor do programa, ou o estúdio onde o programa está a ser realizado. Apesar das novas tecnologias permitirem hoje em dia, a visualização do locutor ou até do estúdio, o certo é que ainda são muitos os ouvintes que continuam a idealizar tais características.

De acordo com Minkov (1983), a palavra falada consegue pressionar a fantasia do ouvinte de tal modo que transforma a principal desvantagem da rádio, isto é, a falta de componente visual, numa virtual vantagem. A falta da componente visual poderá ser substituída pela componente apelativa que a voz proporciona, criando uma ligação de proximidade entre o locutor e o ouvinte. O autor vai ainda mais longe, ao mencionar que a voz e o som tem o poder de idealizar uma determinada imagem junto do ouvinte que a escuta.

A voz apresenta três traços vocais, nomeadamente, o timbre, o tom e o ritmo que permitem trabalhar os enunciados de duas formas distintas, isto é a expressividade da fala e a escolha das entoações (Lavoinne, 1975). Por tom de voz, entende-se, a altura ou elevação da voz, que resulta da frequência das vibrações das cordas vocais. O tom de voz é medido pela frequência vibratória das cordas vocais, sendo que a frequência refere-se ao número de vibrações emitidas por segundo, bem como, de ciclos vibratórios por segundo e é medida em hertzes (Antón, 2001). Por sua vez, o timbre faz a distinção entre um instrumento musical e a voz humana entre milhões. O timbre de cada indivíduo é produto da junção entre a frequência básica e uma multiplicidade de harmónicos produzidos (Meditsch, 1996). Por norma, a voz masculina apresenta um tom mais grave, enquanto a feminina caracteriza-se por ser mais aguda. O facto do locutor não ser visto pelo ouvinte, torna também o seu tom de voz mais descontraído (Lavoinne, 1975).

A voz, permite criar protótipos físicos e psicológicos que evocam no ouvinte um conjunto de imagens preconcebidas, isto é, a imagem mental suscitada pela voz está associada a uma série de perfis masculinos e femininos, físicos e psicológicos, positivos ou negativos. Por exemplo, uma voz masculina grave cria uma imagem positiva, um homem bonito que interpreta o papel de herói (Antón, 2001).

De referir que as características físicas e de personalidade, como por exemplo, o tamanho do corpo, idade aproximada, empregabilidade, dominância, atratividade, confiabilidade, honestidade e simpatia são frequentemente entendidas com base em atributos vocais, como o tom e intensidade (Vinney, 2017).

Importa também referir, na voz, que o tom e o timbre usados pelo locutor definem a forma como a mensagem deverá ser interpretada. De acordo com Minkov (1983), a postura e o tom usado no “ar”, poderá definir a personalidade do locutor. Através das diversas características da voz do locutor, é possível distinguir junto do público, uma voz masculina e feminina e identificá-la com determinada pessoa. Aliás,

para Minkov (1983), a voz veicula padrões físicos e psicológicos que criam no ouvinte uma série de imagens preconcebidas, tal como já foi referido anteriormente.

A linguagem radiofónica tem sofrido alterações ao longo dos tempos, isto é, nos dias de hoje, os locutores usam termos e frases que criam uma determinada proximidade e confiança para quem escuta (Minkov, 1983). A título de exemplo, poderemos mencionar expressões como: “contamos contigo aqui na tua rádio!” ou “obrigado pela boleia!”, entre outras. O uso deste tipo de expressões e vocabulário proporcionam uma relação de proximidade e amizade entre locutor e ouvinte.

Outro dos elementos característicos do discurso radiofónico é o silêncio. Este elemento é crucial, uma vez que pode ser conjugado com a palavra, em forma de ritmo. O silêncio pode ser utilizado sob inúmeras formas e interpretações, nomeadamente, na hesitação, respiração, ansiedade, pausa, suspense, entre outras (Minkov, 1983).

O prazer que proporciona a escuta telefónica reside na capacidade de interpretação por parte das palavras e sinais expressivos. O processo comunicativo é conjugado pela interação entre emissor e recetor (Cordeiro, 2010).

Já Balsebre (1996) entende que a linguagem radiofónica é o conjunto de formas sonoras e não sonoras, representadas pelos sistemas expressivos da palavra, música, efeitos sonoros e o silêncio. A música detém um papel preponderante no meio e as formas musicais constituem múltiplas sensações provocando ao ouvinte a evocação de imagens.

Nesta matéria, a premissa na linguagem radiofónica é a clareza, sendo crucial atingir neste campo, a simplicidade, exatidão, organização e elementos estimuladores. A simplicidade obtém-se com a implementação de frases curtas, termos conhecidos, sem muita complexidade e com descrição de termos técnicos. Na exatidão, aplica-se o texto sucinto e objetivo e, por fim, a organização contempla uma continuidade de informações, propiciando a assimilação sem dificuldade (Oliveira, 2012).

De referir que a comunicação não verbal desempenha um papel de extrema importância durante os processos de formação de impressões. Em relação à interpretação, essa informação só pode ser transmitida com recurso a sinais vocais (Becerra, 2012).

No que diz respeito ao locutor, muitas vezes, o público que escuta rádio tem uma imagem errada do profissional, e quando o conhece, acaba por ficar surpreendido, quer seja pela positiva ou negativa, consoante a postura e o timbre de voz com que exerce a função. Para Meneses (2003), o locutor deve marcar o seu próprio estilo, de acordo com

diversas componentes, entre as quais, a entoação, dicção, respiração, pausas, entre outras. Um estilo próprio torna-se mais importante quando este passa a ser uma assinatura auditiva, isto é, ao criar um estilo próprio de linguagem não só existe a possibilidade de distinguir os locutores, como as várias estações de rádio. As estações de rádio definem o estilo dos seus locutores, de acordo com o seu público-alvo e estilo.

O locutor apresenta um papel de relevo na rádio, pois para além de “dar” a voz, torna-a mais dinâmica e profissional. A função do locutor, também designado por animador, e tal como o nome indica, é animar, prender a atenção dos ouvintes, cruzando a conversa com música e a apresentação de rubricas, tais como, curiosidades ou os “*fait-divers*” sociais (Meneses, 2003).

De referir também a importância que estes profissionais detém junto do público, nomeadamente, o idoso, onde o locutor acaba por ser a única companhia diária, combatendo assim a solidão a que esta faixa etária está sujeita.

## 2.4 O Recrutamento

No que diz respeito aos recursos humanos, durante várias décadas do século XX, as organizações desenvolveram o seu trabalho de forma desagregada (Rocha & Santos, 2016). Para Troni (2015), tal situação deveu-se ao facto de não existir um paradigma central agregador e suficientemente sólido para unir as diversas práticas.

Uma das áreas de atuação da gestão de recursos humanos prende-se com o recrutamento. No entanto, e antes de prosseguir, importa ir ao encontro da definição do termo, isto é, por recrutamento entende-se a atividade de procura de pessoas competentes em desempenhar uma determinada função (Pina, Cunha *et al.* 2012). O recrutamento engloba todas as ações elaboradas por uma organização de forma a atrair pessoal especializado e cujo objetivo passa pelo preenchimento da vaga em aberto (Sekiou, 2009). De acordo com Sousa *et al.* (2006), o recrutamento ocorre quando uma organização sente a necessidade de recrutar elementos para desempenhar funções específicas, de acordo com um determinado perfil, tendo em conta os objetivos estratégicos e operacionais. Ainda em relação ao termo propriamente dito, recrutar é procurar candidatos para preencher as vagas que estão por preencher numa organização, de forma a identificar não só o candidato que desempenhe as funções com sucesso, como o melhor qualificado (Barbosa & Lopes, 2016). Recentemente, Silva (2018) definiu recrutamento como um conjunto de técnicas, estratégias e procedimentos que visam atrair o maior número de candidatos de acordo com o perfil desenhado para preencher os postos de trabalho a ocupar na empresa. Em suma, o recrutamento é o processo a desenvolver no caso de admissão de novos colaboradores numa organização.

A qualidade levada a cabo num processo de recrutamento, poderá influenciar a captação de candidatos, pelo que uma má opção poderá acatar consequências negativas para a organização (Ribeiro, 2007).

Cunha *et al.* (2012) partilham da opinião de que a gestão de recursos humanos apresenta como principal desafio a preparação, adaptação e criação de mecanismos fulcrais para uma atracção e seleção eficaz de talentos para a organização.

O gestor de recursos humanos deve estar capacitado para fomentar a interligação, cooperação e desenvolvimento de um bom clima organizacional, com o intuito dos objetivos da organização serem alcançados, tornando-se uma estrutura

competitiva e desenvolvida, desenvolvendo simultaneamente e dentro do possível, os recursos humanos que dela fazem parte. Para Câmara, Guerra e Rodrigues (1997), a importância das intervenções dos gestores de recursos humanos começa a ser valorizada a dois níveis, nomeadamente, como facilitador no processo de desenvolvimento organizacional e ainda como agente ativo na gestão da mudança. Segundo Bohlander, Snell e Sherman (2003), os altos executivos esperam que os responsáveis de recursos humanos assumam um papel mais abrangente na estratégia da empresa, adotando-os com as competências necessárias.

Segundo Carvalho e Rua (2017), o gestor de recursos humanos, assume como principais responsabilidades no seio empresarial, todas as tarefas associadas à admissão de novos funcionários; análise e descrição de funções, desenvolvimento e promoção (formação); gestão de carreiras; mecanismos sociais; gestão administrativa de pessoas, entre outras.

As práticas de gestão de recursos humanos encontram-se direcionadas para o trabalhador e apresentam como objetivo a sua retenção, desenvolvimento, motivação, satisfação e manutenção da qualidade de vida laboral (Carvalho & Rua, 2017).

O uso de boas práticas de recursos humanos é fulcral para o sucesso das organizações. Para Sousa, *et al* (2006), bons processos de recrutamento podem resultar na atração e permanência de colaboradores competentes, bem como, um bom sistema de recompensas. Se a organização permitir que o colaborador possa progredir na carreira, este sentir-se-á mais motivado, indo ao encontro dos objetivos estabelecidos.

O recrutamento inicia com a tomada de decisão do departamento da empresa que possui a vaga para o preenchimento da mesma, sendo que antes de realizar o recrutamento externo, a organização deve avaliar internamente a existência ou não de recursos humanos para a nova vaga a ocupar, de forma a não aumentar as despesas desnecessárias inerentes ao pessoal (Reis, 2005).

O recrutamento passa pela ordem das seguintes fases: necessidades de recrutamento; análise; definição da função; prospeção interna; prospeção externa; triagem de candidaturas; questionários; entrevistas; testes e por fim, a decisão. No entanto, importa referir que as etapas anteriormente mencionadas, são meramente ilustrativas de um processo completo e eficaz, pois particularmente, cada organização, de acordo com a sua estrutura e objetivos poderão ou não adotar a sequência e as /fases anteriormente descritas (Peretti, 1997).

De acordo com Pina, Cunha *et al* (2012), na primeira fase de recrutamento, existem diversas técnicas que podem ser utilizadas na captação de talentos, ou seja, anúncios em jornais, empresas de recrutamento e seleção, referências de colaboradores internos, candidaturas *on-line*, entre outras. A utilização de tais técnicas varia consoante diversos fatores, tais como, o público-alvo e o segmento profissional. No entanto, as técnicas e os métodos utilizados durante esta etapa devem obedecer a critérios eficientes e utilizar o menor tempo e custo possível (Carvalho & Rua, 2017). No entanto, e de acordo com Acikgoz e Bergman (2016), outras técnicas tem vindo a nascer de acordo com as novas tecnologias, como é o caso das redes sociais.

Num processo de recrutamento e seleção torna-se imprescindível, proceder à descrição e análise de funções do posto de trabalho a ocupar.

Para Cunha *et al.*, (2012), a origem da análise de funções terá ocorrido em meados do início do século XX, com os princípios da racionalização, padronização e divisão de tarefas feita por Frederick Taylor, e onde a sua teoria passaria por encontrar a forma mais eficiente de se exercer uma atividade laboral através da análise do conteúdo do mesmo (Singh, 2008).

Segundo Camara, Guerra *et al* (1998), antes de iniciar o processo de recrutamento e seleção, o departamento responsável pelo mesmo (normalmente afecto aos recursos humanos) deve certificar-se de todo o perfil adequado à função com o intuito de evitar erros na captação de talentos. Segundo estes autores, o perfil da função deve conter três elementos cruciais, nomeadamente, a identificação concreta da função, requisitos do candidato, bem como, as condições oferecidas ao trabalhador aquando da sua contratação.

A análise de funções consiste em todo o processo que faz parte da criação de uma determinada função, isto é, permite o entender as especificações de uma função desde as tarefas inerentes à mesma, como os conhecimentos, capacidades e competências que os indivíduos necessitam de ter para exercer essa mesma função (Brannick, Cadle & Levine, 2012).

A análise de funções contém as descrições e especificações destas e que, por conseguinte, abrangem o título e objetivo da função, o enquadramento orgânico, o conteúdo da função, a formação/qualificação, as competências técnicas e comportamentais, a experiência, o grau de autonomia, as relações complexas, as contrapartidas remuneratórias e as condições físicas e materiais, com o objetivo de chegar à definição dos perfis profissionais que deverão integrar os perfis de

competências desejados (Cardoso, 2010). Para o autor, a descrição da função é a exposição objetiva e detalhada do posto de trabalho, implicando por isso o levantamento dos seus objetivos e tarefas inerentes. Para a descrição da função, torna-se crucial a resposta a várias questões, entre as quais, o que faz?, de que forma?, com que meios?, isto para que posteriormente possa ser estudado o perfil do candidato a selecionar para a função.

De acordo com Cunha, Rego *et al* (2010), a descrição da função, trata-se de uma afirmação escrita sobre aquilo que o ocupante da função faz, como faz e sob que condições. Não existe um formato universal para a descrição de funções, no entanto é, comum ser constituída por elementos como a identificação da função e seus objetivos globais, deveres e responsabilidades, materiais, equipamentos e ambiente físico, bem como, outras informações sobre empregabilidade. A análise de funções, fornece a informação relevante para a tomada de decisões, uma vez que o conhecimento da função a desempenhar pelo futuro candidato, contribuirá especificamente as características do trabalho a desenvolver, bem como, os requisitos a possuir. Para Cunha, Rego *et al* (2010) é a partir da análise de funções que se constroem os anúncios de recrutamento, durante a entrevista é fornecida ao candidato a informação sobre a função a desempenhar, bem como, as exigências da função, carreira e competências a dominar.

É certo que hoje em dia, as novas tecnologias vieram revolucionar a sociedade e a área do recrutamento não é exceção, uma vez que muitas empresas recorrem a plataformas digitais e redes sociais para divulgarem as ofertas de emprego e receção de candidaturas, pois para além de se tornar mais prático, o processo de recrutamento torna-se mais célere e a triagem de candidaturas poderá ser realizada, de acordo com parâmetros previamente definidos.

Em relação a este aspeto Pina, Cunha *et al* (2012) mencionam que a internet tem estado na origem de constantes mudanças na área dos negócios, sendo adotadas estratégias inovadoras na área do recrutamento. Com o intuito de ilustrar tal teoria, recorre a um exemplo, isto é, à prática do recrutamento realizado através da página *web* da organização.

## 2.5 As fontes de recrutamento na captação de talentos

Sendo um dos objetivos do recrutamento, a captação de talentos que satisfaçam os requisitos do cargo a desempenhar, torna-se crucial no decorrer desse processo, selecionar as fontes de recrutamento a utilizar.

Para Reis (2005) conhecer as fontes existentes, torna-se crucial, uma vez que eleva o rendimento do processo de recrutamento; diminui o tempo deste, bem como os seus custos, destacando ainda dois tipos de fontes de recrutamento, isto é, o interno e o externo.

O recrutamento interno aplica-se no interior da própria empresa, com recurso a diversas técnicas, tais como, testes de seleção, avaliação de desempenho, plano de carreira, entre outras. No recrutamento interno, a organização recorre aos seus colaboradores com o intuito de preencher uma vaga, cujo a mesma poderá ser sob a forma de promoção (movimentação vertical) ou transferidos com promoção (movimentação diagonal). Da mesma opinião partilham Sousa *et al* (2006), ao referirem que no recrutamento interno, os trabalhadores que prestam serviço na organização, por via do seu desempenho ou aquisição de novas competências mostram aptidão, potencial e disponibilidade para exercer a função em falta.

O recurso ao recrutamento interno apresenta como vantagens, a valorização do colaborador interno, menor tempo de adaptação, incentiva a permanência e fidelização destes na organização, o processo é célere, económico e na maioria das vezes, eficaz. Já como desvantagens do recrutamento interno, a não entrada de novos colaboradores, cultura organizacional estável, conhecimentos e experiências estagnadas, aumento das probabilidades de conflito entre colaboradores, entre outras (Reis, 2005).

Quando uma organização não dispõe, a nível interno, de pessoal qualificado ou com os requisitos necessários para ocupar um determinado cargo, a organização vê-se obrigada a recorrer ao recrutamento externo.

Para Reis (2005) o recrutamento externo pode ocorrer sob duas formas: direto e indireto. No recrutamento direto, a organização recorre ao mercado, com recurso dos *media* sob a forma de anúncios. Quando este tipo de recrutamento revela-se ineficaz, as organizações optam pelo indireto, recorrendo a empresas e especialistas do setor.

Como vantagens do recrutamento externo, pode-se mencionar a introdução na empresa de novos talentos e conhecimentos, redução de custos com o desenvolvimento pessoal, renovação da cultura organizacional, entre outras. No entanto, o recrutamento externo poderá apresentar algumas desvantagens aquando da sua aplicação, entre as quais se destacam, o aumento de custos com pessoal, custos financeiros inerentes à aplicação do recrutamento externo, bem como, demora na sua realização, entre outras (Reis, 2005).

Para Cunha *et al* (2010), o recrutamento externo incide sobre candidatos externos à organização e estes poderão encontrar-se na situação de desempregados, indivíduos à procura do novo emprego, ou funcionários de outras organizações.

As principais fontes de recrutamento externo, segundo Sousa *et al* (2006) são:

**a) Candidaturas espontâneas:** nesta fonte de recrutamento, os *cv's* recebidos são arquivados numa base de dados e utilizados em caso de necessidade, de acordo com os requisitos da organização e o perfil do candidato. As candidaturas poderão ser rececionadas junto da organização, sob diversas formas, isto é, via postal, correio electrónico, presencialmente ou sob o preenchimento de formulário disponível nos *websites* das entidades empregadoras, sendo esta uma prática cada vez mais comum junto das organizações;

**b) Anteriores processos de recrutamento e seleção:** Após a conclusão de um processo de recrutamento, muitas organizações arquivam os currículos de candidatos que despertaram interesse, recorrendo a estes, de acordo com as necessidades futuras;

**c) Recrutamento académico:** Muitos dos estabelecimentos de ensino superior dispõem de gabinetes de saídas profissionais, onde técnicos especializados dão a conhecer ao público estudantil ofertas profissionais. Estes gabinetes são o elo de ligação entre o público académico e as empresas externas, cabendo a este gabinete organizar muitas iniciativas relacionadas com o mercado laboral, tais como fóruns, palestras, sessões práticas (técnicas de procura de emprego, preenchimento de *CV*, entre outras), feiras de emprego, divulgação de ofertas profissionais e estágios, entre outras, apresentando, deste modo, um veículo de extrema importância entre a academia e o mercado laboral externo. No entanto, muitas empresas recorrem a esta fonte com o intuito de recrutar candidatos finalistas que despertam grande potencial. Algumas

organizações realizam parcerias com os estabelecimentos de ensino, com o intuito de agilizar esse mesmo processo;

**d)Recrutamento *on-line*:** Esta fonte recorre ao uso de instrumentos que permitem a prospeção, receção e realização de triagem de candidatos *on-line*;

**e) Agências governamentais:** Dada a especificidade do profissional a recrutar, esta fonte de recrutamento poderá ser uma mais-valia a recorrer, nomeadamente e a título de exemplo, o *IEFP (Instituto de Emprego e Formação Profissional)* onde este organismo público dispõe de uma base de dados com potenciais candidatos (desempregados ou ativos) com formação e/ ou experiência profissional na área desejada. Além da base de dados, os profissionais são especializados na triagem e avaliação de potenciais candidatos para o cargo. Esta fonte apresenta como vantagens: baixo custo de utilização, ajuda de conselheiros, dispondo tal como já foi referido, de uma base de dados de candidatos. No entanto, como desvantagem podemos apontar o processo lento e burocrático, bem como, poucas verificações;

**f)Empresas especializadas em recrutamento:** Tal como as agências governamentais, estas empresas são especialistas em recrutamento e na triagem de candidatos. Os seus profissionais (técnicos e gestores de RH) dispõem de experiência e formação no desempenho das suas funções, conseguindo num curto espaço de tempo, encontrar potenciais candidatos com o perfil pretendido. A utilização desta fonte de recrutamento apresenta como vantagens: técnicas de seleção eficazes, escolha de um perfil específico e ainda a captação e triagem de talentos num curto espaço de tempo, isto quando existe uma base de candidatos com o perfil pretendido. No entanto, como principais desvantagens, podemos apontar o custo elevado que as mesmas cobram, bem como, todo o processo ser mais demorado;

**g)Head-hunting:** Esta fonte de recrutamento e, muitas vezes, contratada a empresas especializadas, no entanto, pode ser também levada a cabo pela organização contratante;

**h)Anúncios:** Hoje em dia este é o recurso que mais expõe as organizações. Os anúncios em órgãos de comunicação são uma excelente estratégia para a captação de

candidatos. Em muitos órgãos de comunicação, sobretudo na imprensa escrita é comum visualizar espaços destinados a ofertas de emprego, sendo os jornais por norma, um instrumento popular e utilizado pelos candidatos. Além da sua grande abrangência e *feedback*, a utilização deste tipo de fonte acarreta custos inerentes à sua publicitação, número elevado de candidaturas, falta de referências, entre outras. Tal como os órgãos de comunicação, os portais de emprego são espaços específicos com anúncios de oferta e procura de emprego. Alguns destes portais são gratuitos, outros, no entanto são pagos. Atualmente, existem portais específicos no recrutamento de determinadas actividades laborais. No entanto como vantagens, os portais de emprego, dispõem de grande visibilidade e abrangência de público-alvo, custos baixos e em alguns casos inexistentes, entre outras. Como desvantagens podemos mencionar, elevado número de candidaturas, falta de referências e espaços utilizados por pessoal habilitado no manuseamento das novas tecnologias;

**i) Informal:** Nos dias de hoje, é visível em algumas funções, dificuldades na captação de talentos. Muitas vezes, o recurso a recomendações por parte de funcionários e colaboradores poderá ser uma vantagem, visto que são apresentadas, por parte destes, referências, o seu custo apresenta-se baixo e a aceitação dentro da organização será relativamente fácil. No entanto, esta fonte de recrutamento poderá apresentar como desvantagens, a emergência de *lobbies*, conflitos internos, bem como, proporcionar uma escolha limitada. O seu uso baseia-se em funções simples, não estratégicas e em empregos temporários ou com gestão paternalista.

Como vimos num processo de Recrutamento e Seleção externo, são diversas as fontes que poderão ser utilizadas a fim de captar talentos para a função pretendida, cabendo às organizações a mais apropriada.

Para além das referidas anteriormente, existem atualmente e muito em voga, outras fontes que tem merecido especial destaque por parte das organizações, devido à abrangência e público-alvo atingido. Entre elas, destacam-se:

**a) Open Day:** Esta fonte de recrutamento é uma boa estratégia de cativar possíveis interessados. Muito usual nos dias de hoje, os *open days* são organizados pelas empresas e permitem, de uma forma descontraída, estabelecer um contato com o candidato, onde este ao visitar o espaço fica a conhecer melhor a empresa e as

oportunidades profissionais que dispõe. Neste tipo de iniciativas, as empresas realizam no momento entrevistas de seleção com o intuito de realizar uma primeira triagem e captar talentos. No entanto, este tipo de eventos poderá trazer como desvantagens um grande número de candidatos onde, para além de serem em grande quantidade, muitos poderão não corresponder ao perfil pretendido pela empresa;

**b) Feiras de Emprego:** As Feiras de emprego, tal como os *opens days* são excelentes fontes de recrutamento, onde para além das empresas se promoverem, permitem captar e atrair candidatos. Hoje em dia, é comum a organização de feiras de emprego, em locais específicos, por exemplo, universidades, cujo objectivo prende-se com o recrutamento e selecção daquele público-alvo específico. Além de permitir aos interessados ficarem a conhecer melhor a organização presente, estes num ambiente descontraído podem colocar questões a profissionais especializados ali representados. Como principal desvantagem podemos apontar a especificidade de um determinado público-alvo;

**c) Casting:** Este tipo de recrutamento é mais utilizado em áreas artísticas onde a criatividade utilizada pelo candidato poderá ser uma mais-valia para o preenchimento do lugar em aberto. Uma vez que os *castings* são provas realizadas em ambiente descontraído, permitem estudar requisitos como, o improviso, a pressão, concentração, entre outros. É comum ouvirmos falar em *castings*, nas áreas de representação, apresentação, entre outras. Como desvantagens podemos mencionar o número elevado de candidatos, períodos de realização muito longos, muitos dos candidatos não dispõem do perfil pretendido, ambiente de grande tensão por parte dos candidatos;

**d) Redes sociais:** As redes sociais apresentam-se hoje em dia como um excelente meio de divulgação e comunicação e o mercado laboral não é exceção. São inúmeras as empresas e/ou organizações que recorrem a esta ferramenta tecnológica para publicitação das suas ofertas profissionais. Além de possuírem grande projecção e visibilidade, representando um custo muito baixo e de fácil utilização, conseguem chegar a um público muito alargado e facilmente a mensagem é partilhada na rede de contactos dos utilizadores. Como desvantagens podemos mencionar o elevado número de candidaturas, falta de referências, surgimento de *fake news*, espaços utilizados por

peçoal habilitado no manuseamento das novas tecnologias e em particular, das redes sociais;

*e) Fóruns de Emprego:* Esta fonte de recrutamento é muito utilizada pelo público desempregado, onde vê neste tipo de ferramentas a partilha de informações entre utilizadores com ofertas de emprego e opiniões em relação a algumas empresas por onde passaram. No entanto, os fóruns também permitem comentários de toda a espécie e nesse campo, é muito fácil o surgimento de *fake news*, sendo essa uma das principais desvantagens deste tipo de ferramentas.

## 2.6 A seleção no processo de recrutamento

Enquanto que o recrutamento é o processo de identificação e atração de talentos com vista a ocupar uma determinada função, por seleção entende-se o procedimento que as organizações adotam para selecionar o candidato apropriado a uma função específica (Rego *et al*, 2015).

Quando falamos de recrutamento, importa salientar a importância que a seleção tem no decurso do mesmo. Após a divulgação da oferta de emprego e da atração de candidatos, segue-se a seleção da pessoa que melhor corresponde ao perfil desejado (Carvalho & Rua, 2017).

Erros cometidos na fase de seleção, poderão prejudicar a empresa não só em termos produtivos, bem como, em gastos monetários envolvidos no processo e no rendimento do candidato selecionado. Um bom processo de seleção é essencial para que as empresas possam sobreviver face à competição existente no mercado, ao ponto que a sobrevivência de uma organização depende em grande parte da qualidade e eficácia dos recursos humanos que possui (Muscalu, 2015).

De acordo com Camara, Guerra *et al* (1998), o ato de seleção consiste na apresentação da proposta de trabalho ao candidato, bem como a aceitação por parte deste. Cabe à chefia direta ou a um representante do departamento de Recursos Humanos, em substituição da chefia.

Já para Cunha, Rego *et al* (2010), a seleção trata-se de um processo da qual as organizações escolhem os candidatos mais adequados para o exercício de uma determinada função específica, após a realização de todo o processo de recrutamento levado a cabo. Este processo inclui a definição dos critérios de seleção, nomeadamente os atributos pessoais que os candidatos devem possuir para o desempenho do cargo. A recolha dessa informação passa pelos diferentes métodos utilizados ao longo de todo o processo, nomeadamente, os inventários de personalidade ou entrevistas onde os candidatos são avaliados de acordo com o perfil pretendido para a função a ocupar. Várias técnicas de seleção podem ser utilizadas com o intuito de avaliar os conhecimentos, as características comportamentais e de personalidade, bem como, as habilidades sociais.

De acordo com Silva (2018), a tarefa do técnico responsável pela seleção passa em obter a pessoa que se ajuste melhor aos requisitos do posto de trabalho a ocupar, contribuindo deste modo para a eficácia e para a eficiência da vida organizacional. Para este autor, é importante que o responsável do processo disponha de informação referente à descrição da função, tarefas e desafios do posto de trabalho, cultura organizacional, visão e objetivos estratégicos da empresa. No processo de seleção, ao longo do tempo, torna-se crucial a utilização de técnicas e testes apropriados, de forma a tornar a decisão final mais eficiente, em termos de custos e eficaz com a seleção dos melhores candidatos.

Apesar das diversas técnicas existentes num processo de seleção, todas elas complementam-se entre si e dispõem do mesmo objetivo, ou seja, recolher a máxima informação e características do candidato. Normalmente, a técnica mais procurada pelos gestores de recursos humanos no processo de seleção é a entrevista, seguindo-se a avaliação curricular. Para Ferreira *et al* (2015), as entrevistas a realizar poderão surgir sob três formas, isto é, estruturadas (obedecem rigidamente a um guião fixo), semiestruturadas (acompanham um guião, porém permitem conduzir a entrevista de acordo com as respostas dos candidatos) e não estruturadas (são espontâneas e não seguem nenhum guião). Segundo Caetano e Vala (2007), o guião das entrevistas de seleção deve abordar diversas temáticas, nomeadamente, dados biográficos, formação escolar e profissional, experiência profissional, fatores pessoais de satisfação, situação familiar, atividades pós-laborais, bem como, qualidades exigidas à função. Importa também referir que a entrevista deve ser preparada consoante os objetivos a alcançar,

não esquecendo que o local da sua realização deve ser confortável, isto para que o candidato possa estar à vontade (Neves, Garrido & Simões, 2015).

Logo a seguir à entrevista, a análise curricular é o segundo método mais utilizado nos processos de seleção (Robertson & Smith, 2001). Existem dois tipos de currículos, o de experiência e o *curriculum vitae*, sendo este último o mais utilizado pelas organizações, visto dele constar toda a informação do candidato, bem como, o percurso escolar e experiência profissional. Segundo Machado e Portugal (2013), o *curriculum vitae* tornou-se nos dias de hoje um instrumento de avaliação pessoal e profissional. Para Hindle (1998), o *curriculum vitae* deve ser analisado de forma cuidadosa, com o intuito de corresponder o perfil definido, seguindo-se depois a avaliação.

Importa referir que as técnicas a utilizar num processo de seleção variam de acordo com diversos fatores, tais como, o tipo de recrutamento, a duração prevista para a sua concretização e o enquadramento do mesmo.

Os testes realizados podem ser classificados em três categorias, nomeadamente, os testes de aptidão, personalidade e as provas de situação (Peretti, 1997).

Para Carvalho e Rua (2017), os métodos de seleção mais bem-sucedidos são aqueles que conjugam várias técnicas para encontrar o candidato ideal.

A proposta final a apresentar ao candidato deve ser clara, com informação completa, incluindo o pacote remuneratório e os benefícios a ele associados. É também de referir que o candidato deverá ter em sua posse um contrato escrito com as condições finais apresentadas e acordadas para o desempenho da função (Camara, Guerra *et al*, 1998).

Antes da admissão do candidato na organização, segue-se o processo de acolhimento e integração, revelando igualmente uma importância crucial ao longo de todo o processo (Acikgoz, 2019).

# CAPITULO III

## PROJETO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO



## **CAPÍTULO III – PROJETO DE ELABORAÇÃO DO PROTOCOLO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO PARA LOCUTOR DE RÁDIO**

### **3.1. OBJETO, OBJETIVOS E METODOLOGIA DO PROJETO**

#### **3.1.1. Objeto e objetivo geral:**

Do presente projeto de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, resultará a criação de um Protocolo de Recrutamento e Seleção para a função de locutor na Rádio Gilão – Tavira.

#### **3.1.2 Objetivos específicos:**

Na construção do presente protocolo de recrutamento e seleção, foram definidos como objetivos específicos:

- Descrição da estrutura organizacional e levantamento dos recursos humanos existentes;
- Levantamento das funções existentes e respetivas tarefas realizadas diariamente pelos funcionários do órgão de comunicação;
- Descrição e Análise de funções do Locutor da Rádio Gilão;
- Criação de um projeto base que sintetize todas as fases do recrutamento e seleção, bem como, a respetiva descrição do seu desenvolvimento.

### **3.1.3 Tipo de estudo e público-alvo:**

Este estudo foi realizado de acordo com a observação e entrevistas aos colaboradores que desempenham a função.

O público-alvo deste projeto engloba os locutores da Rádio Gilão, bem como, a direção desta, uma vez que cabe à direção deste órgão, a realização de todo o processo de recrutamento e seleção.

### **3.1.4 Instrumentos Aplicados:**

O instrumento de recolha de dados que o presente projeto se baseou, foi na observação direta, bem como, uma entrevista escrita e realizada a seis locutores que desempenham a função na Rádio Gilão, procedendo posteriormente à análise de conteúdo, de acordo com as respostas obtidas. Neste instrumento, isto é na análise de conteúdo, foi calculado o nível de quantificação das respostas obtidas.

### **3.1.5 Amostra**

Para a realização deste Protocolo de Recrutamento e Seleção, realizou-se uma entrevista a seis locutores da Rádio Gilão, entre os dias 20 e 25 de Outubro de 2018 nas instalações deste Órgão de Comunicação, em Tavira.

Da amostra, fazem parte entrevistados de ambos os sexos, com idades compreendidas entre os 21 e 55 anos, com e sem vínculo contratual ao órgão

## PRIMEIRO MOMENTO

### 3.2 DESCRIÇÃO E EXECUÇÃO DE FUNÇÕES:

#### 3.2.1 Tarefas subjacentes à função

<b>Título do cargo:</b> Locutor	<b>Departamento:</b> Programas
---------------------------------	--------------------------------

#### **Descrição Sumária:**

Locução de programas, realização de passatempos, edição de registos sonoros, pesquisa e elaboração de conteúdos para rádio.

<b>Tarefas</b>	<b>Nº</b>	<b>O que faz</b> (Descrição das tarefas subjacentes à execução da função, de acordo com a periodicidade)
Regulares	<b>1</b>	<b>Construção de Playlists Musicais</b>
	<b>2</b>	<b>Realização de Intervenções em direto no exterior</b>
	<b>3</b>	<b>Realização de Passatempos em estúdio para com os ouvintes</b>
	<b>4</b>	<b>Montagem e Gravação de voz em Spots Publicitários e Jingles da Rádio Gilão</b>
	<b>5</b>	<b>Pesquisa, elaboração e revisão de conteúdos para programas radiofónicos</b>
	<b>6</b>	<b>Gravação e edição de rns sonoros</b>
	<b>7</b>	<b>Atender e efectuar chamadas</b>
	<b>8</b>	<b>Tarefas de natureza administrativa</b>
	<b>9</b>	<b>Receber e reencaminhar a correspondência</b>

Periódicas	10	<b>Cobrança monetária de publicidade</b>
	11	<b>Receber e reencaminhar convidados</b>
	12	<b>Catálogo de Músicas recebidas</b>
Ocasionais	13	<b>Cobertura de eventos musicais e culturais</b>
	14	<b>Apresentação de Espetáculos organizados pela Rádio Gilão.</b>
	15	<b>Outras tarefas inerentes ao bom desempenho da Rádio</b>

Tabela nº 1- Descrição de funções do locutor da Rádio Gilão

De acordo com a Tabela nº 1, o locutor da Rádio Gilão a contratar no presente processo de recrutamento e seleção terá como principais funções regulares:

- **Construção de *Playlists* Musicais**, isto é, no decorrer das horas de emissão a seu cargo, terá que elaborar e articular sequências musicais e jingles com os conteúdos previamente estabelecidos, bem como, inserir os blocos publicitários nos diferentes horários fixados no decorrer da emissão;
- **Realização de Intervenções em direto no exterior**, ou seja, nas horas de emissão a seu cargo ou noutros espaços de programação a articular, o locutor poderá encontrar-se no exterior e realizar intervenções em direto, com abordagem e enquadramento de temáticas previamente estabelecidas, bem como, realizar entrevistas com protagonistas e cidadãos no contexto definido;
- **Realização de Passatempos em estúdio para com os ouvintes**. Uma vez que no decorrer da emissão, existem espaços e/ou horários destinados à realização de passatempos, o locutor deverá proporcionar a realização dos mesmos, isto é receber as chamadas em direto ou em “*off*”, garantir a inscrição dos ouvintes participantes e no final, realizar o

sorteio e divulgar os nomes dos vencedores com os respectivos prémios atribuídos;

- **Montagem e Gravação de voz em *Spots* Publicitários e *Jingles* da Rádio Gilão.** No decorrer da sua função e, uma vez que a principal fonte de rendimento da Rádio Gilão é a receita publicitária, caberá ao locutor, quando solicitado, a gravação de textos publicitários, bem como, a montagem do respectivo *spot* final a ser emitido no “ar”. O mesmo se aplica à gravação de *jingles* identificativos da estação;
- **Pesquisa, elaboração e revisão de conteúdos para programas radiofónicos,** isto é, cabe ao locutor da Rádio Gilão, pesquisar, seleccionar e elaborar conteúdos com o intuito de serem divulgados no decorrer da emissão. A título de exemplo, poderemos mencionar informação de carácter utilitário (tempo, curiosidades, trânsito, notícias, entre outros);
- **Gravação e edição de *rm*’s sonoros.** Uma vez que o objecto de trabalho diário de um locutor de Rádio prende-se com a voz, ao longo da emissão diária, recorre-se ao uso de *rm*’s sonoro, cujo intuito prende-se de com o enriquecer a programação e informação. Nesse sentido, cabe ao locutor gravar, editar e colocar na emissão os *rm*’s previamente estabelecidos (ex. Serviço de Agenda, Farmácia de serviço);

Das tarefas periódicas, contemplam as seguintes funções:

- **Atender e efetuar chamadas telefónicas:** Quando necessário, caberá ao locutor efetuar e rececionar chamadas telefónicas, quer estas sejam de natureza interna ou externa;
- **Tarefas de carácter administrativo:** No desempenho das suas funções, caberá ao locutor desempenhar tarefas administrativas, tais como, redigir cartas, enviar *fax*’s, tratamento e arquivo de conteúdo administrativo;
- **Receber e reencaminhar a correspondência:** Caso o locutor receba a correspondência, proveniente via *e-mail* ou *CTT*, cabe a este efetuar o respetivo tratamento e reencaminhamento da mesma, bem como

registá-la e proceder ao seu arquivo quando finalizado o seu tratamento;

- **Cobrança monetária de publicidade:** Quando necessário, cabe a este profissional, cobrar a clientes da Rádio, o valor monetário referente a publicidade acordado entre ambas as partes, mediante entrega de comprovativo emitido pela Rádio Gilão;
- **Receber e reencaminhar convidados:** Uma vez que a Rádio recebe frequentemente convidados para os seus programas, cabe ao locutor, quando solicitado, receber e reencaminhar para o referido estúdio;
- **Catálogo de Músicas recebidas:** Este profissional terá também como função catalogar as músicas provenientes das diversas plataformas, bem como, pelos diversos canais de envio.

Por fim, nas tarefas ocasionais, o locutor tem como funções:

- **Cobertura de eventos musicais e culturais** com realização de entrevistas a convidados e entidades organizadoras, isto é, nos diversos eventos ocorridos no concelho de Tavira e arredores, caso a Rádio Gilão seja a Rádio Oficial, caberá ao locutor fazer a cobertura da iniciativa, através de diretos no local com entrevistas a convidados, público, membros organizadores, de acordo com as diretrizes previamente definidas;
- **Apresentação de Espetáculos organizados pela Rádio Gilão.** Visto que no decorrer do ano, a Rádio Gilão organiza vários espetáculos musicais, o locutor a recrutar poderá ser o selecionado para apresentação e/ou participação dos mesmos;
- **Outras tarefas inerentes ao bom desempenho da função e do órgão de comunicação que representa.** Além das funções atrás referidas poderão ocorrer outras tarefas a serem levadas a cabo pelo locutor da Rádio Gilão com o objetivo de garantir o bom funcionamento da emissão e do órgão de comunicação para o qual trabalha.

### 3.2.2 Processo de execução das tarefas (modo e materiais/equipamentos utilizados)

<b>Título do cargo:</b> Locutor	<b>Departamento:</b> Programas
---------------------------------	--------------------------------

O número de ordem (Nº), refere-se à descrição da função da Tabela anterior (Tabela 1)

<b>Tarefas</b>	<b>Nº</b>	<b>Como faz (modo de execução)</b>	<b>Com o que faz (materiais utilizados na execução)</b>
Regulares	<b>1</b>	Alinhar por ordem de passagem as músicas pretendidas	Equipamento informático e radiofónico, Software <i>Avapro</i>
	<b>2</b>	Falar em direto com recurso à participação de cidadãos ocasionais e convidados	Equipamento radiofónico para o exterior e telemóvel
	<b>3</b>	Receção, colocação de chamadas no “ar” e registo das participações	Equipamento informático e radiofónico, mesa de mistura, telefone.
	<b>4</b>	Leitura de texto anteriormente construído e alusivo a um bem ou serviço.	Equipamento informático e radiofónico, mesa de mistura, Programa <i>Audacity</i> e Software <i>Avapro</i>
	<b>5</b>	Pesquisa, seleção e adaptação para rádio dos conteúdos recolhidos	Equipamento informático e programas <i>Internet Explorer</i> e <i>Microsoft Word</i> .
	<b>6</b>	Ouvir e editar os sons recolhidos numa pista do programa <i>Audacity</i> , bem como exportar para <i>MP3</i>	Equipamento informático e radiofónico, mesa de mistura, Programa <i>Audacity</i> e Software <i>Avapro</i>
Periódicas	<b>7</b>	Atender e fazer chamadas internas e externas com recurso ao telefone	Telefone, papel, caneta, etc.
	<b>8</b>	Analisar, responder e reencaminhar assuntos de cariz	Equipamento informático, papel, caneta, secretária, cadeira, etc.

		administrativo	
	<b>9</b>	Verificar a existência ou não de correspondência	Equipamento Informático, caixa de correio física e electrónica
	<b>10</b>	Deslocação junto dos clientes, recepção do dinheiro e entrega de comprovativo de pagamento	Viatura, papel e carimbo
	<b>11</b>	Receber os convidados que se deslocam à rádio, dar-lhes as boas vindas, encaminhá-los para o estúdio correspondente e prestar-lhes o apoio necessário.	Águas, papel, caneta, máquina fotográfica
	<b>12</b>	Após a receção das músicas, registá-las e catalogá-las por nome, artista, género, ritmo e ano correspondente.	Equipamento Informático e radiofónico, programa <i>Audacity</i> e Software <i>Avapro</i> .
Ocasionais	<b>13</b>	Presença, intervenções em direto e reportagens para a Rádio Gilão na cobertura do evento.	Equipamento informático e radiofónico, mesa de mistura, telemóvel, máquina fotográfica, etc.
	<b>14</b>	Apresentar no palco ou não, artistas ou atividades organizadas pela Rádio Gilão	Equipamento de som e luz
	<b>15</b>	Executar outras tarefas utilitárias de modo a garantir o bom funcionamento da rádio.	n/a *

\* n/a – não aplicável

**Tabela nº 2 – Modo de execução e equipamentos utilizados nas tarefas**

A Tabela nº 2, ajuda-nos a compreender o processo de execução de todas as tarefas inerentes ao desempenho da função de locutor, bem como, os recursos (materiais e equipamentos) a utilizar por este profissional de rádio.

### 3.2.3 Deveres e Responsabilidades

<b>Título do cargo:</b> Locutor	<b>Departamento:</b> Programas
---------------------------------	--------------------------------

<b>DEVERES</b>	<b>RESPONSABILIDADES</b>
Apresentar-se no local de trabalho com assiduidade e pontualidade;	Cumprir as ordens e instruções em matéria de segurança e saúde no trabalho
Trabalhar com zelo e diligência;	Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho
Respeitar o empregador, o superior hierárquico e os colegas, entre outros;	Cumprir as prescrições legais sobre segurança e saúde no trabalho
Cumprir ordens e instruções do empregador e superior hierárquico;	
Ser leal com o empregador;	
Zelar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho;	
Contribuir para o aumento da produtividade da empresa.	

Tabela nº 3 – Deveres e Responsabilidades da Função

De acordo com a Tabela nº 3, podemos constatar quais os principais deveres e responsabilidades do locutor de Rádio ao serviço deste Órgão de Comunicação.

### 3.2.4 Condições físicas e equipamentos / materiais envolventes

<b>Título do cargo:</b> Locutor	<b>Departamento:</b> Programas
---------------------------------	--------------------------------

<b>Condições Físicas</b>	<b>Equipamentos / Materiais</b>
Pouca iluminação natural	Equipamento Informático ( <i>pc</i> , teclado, rato, impressora, etc.);
Ambiente fechado	Equipamento radiofónico (microfone, <i>phones</i> , cabos, equipamentos de leitura áudio, etc);
Radiações	<i>Cd's</i> , <i>k7's</i> e outros dispositivos de conteúdo musical;
Estúdios isolados com cortiça	Equipamento de Som (mesa de mistura, colunas, sintonizador, amplificador, cabos, etc.)
Temperatura artificial (ar condicionado)	Material de Escritório (papel, caneta, marcadores, <i>clips</i> , agrafador, furador, etc.);
Ruído	Telemóvel
(...)	Viatura
	Dispositivos de armazenamento
	(...).

Tabela nº 4 – Condições físicas e equipamentos envolventes na função

No decorrer das suas funções, o locutor da Rádio Gilão, terá condições físicas específicas e que caracterizam o seu local de trabalho, bem como, diversos equipamentos e materiais que deverá manusear ao longo da sua jornada de trabalho, sendo que alguns desses materiais e equipamentos carecem de experiência, dada a sua especificidade.

### 3.2.5 Benefícios / Regalias e Regime contratual

<b>Título do cargo:</b> Locutor	<b>Departamento:</b> Programas
---------------------------------	--------------------------------

<b>Tipo de Contrato</b>	Contrato de Trabalho por tempo indeterminado;
<b>Regalias e Condições Contratuais</b>	Vencimento base no valor de 700€ (Setecentos euros) mensais;
	Subsidio de refeição no valor diário de 5,50€
	Subsídio de férias e natal pago em duodécimos;
	Dias de folga, feriados e Domingos trabalhados pagos ao valor proporcional do vencimento base;
	Seguro de Acidentes de Trabalho;
	Horário de Trabalho de 8 horas diárias / 40 semanais, a acordar entre as partes;
	Dois dias de descanso semanal, a acordar entre as partes;
	Vinte e dois dias de férias úteis por cada ano de trabalho completo.
	Horas extra trabalhadas, convertidas em compensação posterior;
	Outras regalias e condições contratuais aplicadas de acordo com a legislação atual*.
	Gozo do dia de aniversário;

<b>Benefícios Complementares</b>	Prémio de Assiduidade convertido em 2 dias extra de férias;
	Vale de 40€ oferecido no Natal, para ser usufruído em espaços acordados;
	Protocolos em diversos espaços, na área da saúde e bem-estar
	Outros benefícios implementados futuramente.
<b>Obrigações do Empregador e Trabalhador, a nível contratual</b>	Todas as obrigações, de ambas as partes, aplicam-se de acordo com a legislação atual*

\* Legislação aplicável ao Código do Trabalho em vigor

**Tabela nº 5 – Benefícios / Regalias e regime Contratual**

Tal como em qualquer função, todo o trabalhador tem direito a um regime de regalias e benefícios contratuais. Neste caso, e através da Tabela nº 5, poderemos verificar quais essas regalias e benefícios usufruir pelo futuro profissional da Rádio Gilão, no âmbito da sua função como Locutor. Além disso o regime contratual a que o mesmo será submetido também consta na tabela anteriormente apresentada.

### 3.3 RESULTADOS DAS ENTREVISTAS REALIZADAS

#### 3.3.1 Análise de conteúdo das respostas obtidas

Resposta do Entrevistado	QUESTÕES					
	Tarefas Diárias	Tarefas diárias que desempenha com maior facilidade	Tarefas diárias que desempenha com maior dificuldade	Tarefas que ocupam mais tempo	Três critérios para a contratação de um locutor	Requisitos para ser um bom locutor
01	Emissão em Direto, receber correspondência, programação, edição de <i>rm's</i> e <i>spots</i> , preparar passatempos, pesquisa de conteúdos, gerir e-mails e chamadas telefônicas	Editar <i>rm's</i> e realizar programas	Editar e montar <i>spots</i> publicitários	Montagem de <i>spots</i> e programação musical	Experiência na área, colocação de voz e ser criativo	Saber improvisar, ser espontâneo, experiência na área, extrovertido e agir sob pressão
02	Ligar equipamentos, receber correspondência, gerir <i>e-mail's</i> , pesquisa de informação, atender chamadas e preparar programa	Pesquisa de informação e preparação de alinhamento musical do programa	Responder a <i>e-mails</i> e tratamento da informação recebida	Tratamento da informação recebida e edição de <i>rm's</i>	Espontaneidade e interação com o ouvinte, capacidade de improviso, formação e experiência em rádio	Sólidos conhecimentos do meio, boa dicção, extrovertido, responsável e saber falar
03	Pesquisa de novas músicas, seleção de conteúdos, construção de <i>playlists</i> , gravar <i>spots</i> e responder <i>e-mails</i>	Pesquisa de informação e conteúdos	Responder a <i>e-mails</i> .	Selecionar músicas e responder a <i>e-mails</i>	Experiência na área, formação em rádio e simpático para o público	Simpático, profissional, gosto pela função e criativo
04	Pesquisa e elaboração de conteúdos, realização de passatempos, gestão da correspondência e <i>e-mails</i> , gravação de <i>spots</i> , Agenda e tarefas administrativas	Realização de programas musicais e gravação de <i>spots</i>	Gravação do serviço de Agenda, pesquisa e elaboração de conteúdos	Gerir <i>e-mails</i> , gravação do serviço de Agenda e tarefas administrativas	Boa dicção, comunicativo e capacidade de improviso	Comunicativo, responsável, experiente, simpático e obediente
05	Escrever textos para <i>spots</i> , gerir chamadas, gravar e editar <i>rm's</i> , realizar diretos no	Realizar emissão em direto e realização de	Escrever textos para <i>spots</i>	Tarefas administrativas e gerir chamadas	Gosto pela área, experiência no meio e	Espontâneo, admitir os erros, vontade de aprender e crescer, boa dicção, gosto

	exterior, realização de passatempos e tarefas administrativas	passatempos		telefónicas	extrovertido	pela área, lidar com o público
<b>06</b>	Realizar programas, contatar clientes, gerir <i>e-mails</i> e chamadas telefónicas, pesquisa de informação e conteúdos	Realizar programas em estúdio	Pesquisa de conteúdos e gerir <i>e-mails</i>	Pesquisa de conteúdos e contatar clientes	Formação na área, responsável e lidar com o público	Capacidade de aprendizagem, gosto pela função, assíduo, responsável, capacidade de improviso e simpático

Tabela nº 6 – Análise de conteúdo dos entrevistados

Na Tabela nº 6, podemos constatar as respostas de cada um dos seis entrevistados, em relação às diversas questões colocadas na entrevista.

É de referir que nas questões abertas, exceto a pergunta nº 5 que solicitava somente três critérios a ter em conta na contratação de um locutor, todos os entrevistados responderam várias tarefas / requisitos, nomeadamente na questão nº 1 e 7.

### 3.3.2 Seleção dos requisitos de acordo com as respostas obtidas

Questão	Nº respostas	Respostas selecionadas
<b>1 - Tarefas Diárias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestão de <i>e-mails</i>: 5</li> <li>• Chamadas telefónicas: 4</li> <li>• Passatempos: 3</li> <li>• Emissão em direto: 3</li> <li>• Programação: 2</li> <li>• Edição de <i>rm's</i>: 2</li> <li>• Tarefas administrativas: 2</li> <li>• Gestão correspondência: 2</li> <li>• Edição <i>spots</i>: 1</li> <li>• Pesquisa músicas: 1</li> <li>• Texto para <i>spots</i>: 1</li> </ul>	<p><b>Gestão de <i>e-mails</i></b></p> <p><b>Chamadas telefónicas</b></p> <p><b>Passatempos</b></p> <p><b>Emissão em direto</b></p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contactar clientes: 1</li> </ul>	
<p><b>2 - Tarefas diárias que desempenha com maior facilidade</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realização programa: 4</li> <li>• Pesquisa informação: 2</li> <li>• Edição <i>rm's</i>: 1</li> <li>• Programação: 1</li> <li>• Gravação <i>spots</i>: 1</li> <li>• Realização diretos no exterior: 1</li> </ul>	<p><b>Realização programa</b> <b>Pesquisa informação</b></p>
<p><b>3 - Tarefas diárias que desempenha com maior dificuldade</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestão <i>e-mails</i>: 3</li> <li>• Pesquisa conteúdos: 2</li> <li>• Edição e montagem <i>spots</i>: 1</li> <li>• Gestão correspondência: 1</li> <li>• Gravação Serv. Agenda: 1</li> <li>• Texto para <i>spots</i>: 1</li> </ul>	<p><b>Gestão <i>e-mails</i></b> <b>Pesquisa conteúdos</b></p>
<p><b>4 - Tarefas que ocupam mais tempo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestão de <i>e-mails</i>: 2</li> <li>• Programação: 2</li> <li>• Pesquisa conteúdos: 2</li> <li>• Tarefas administrativas: 2</li> <li>• Montagem <i>spots</i>: 1</li> <li>• Gestão correspondência: 1</li> <li>• Edição <i>rm's</i>: 1</li> <li>• Gravação Serv. Agenda: 1</li> <li>• Chamadas telefônicas: 1</li> <li>• Contacto clientes: 1</li> </ul>	<p><b>Gestão de <i>e-mails</i></b> <b>Programação</b> <b>Pesquisa conteúdos</b> <b>Tarefas administrativas</b></p>
<p><b>5 - Três critérios na contratação de um locutor</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiência na área: 4</li> <li>• Espontaneidade: 2</li> <li>• Improviso: 2</li> <li>• Formação na área: 2</li> <li>• Colocação voz: 1</li> <li>• Criatividade: 1</li> <li>• Interação: 1</li> <li>• Simpatia: 1</li> <li>• Diccão: 1</li> <li>• Comunicativo: 1</li> <li>• Simpático: 1</li> <li>• Responsável: 1</li> <li>• Gosto pela área: 1</li> </ul>	<p><b>Experiência na área</b> <b>Espontaneidade</b> <b>Improviso</b> <b>Formação na área</b></p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Extrovertido: 1</li> </ul>	
<b>6 - Requisitos para um bom locutor</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsável: 3</li> <li>• Gosto pela área: 3</li> <li>• Simpático: 3</li> <li>• Comunicativo: 2</li> <li>• Vontade de aprender: 2</li> <li>• Improviso: 2</li> <li>• Espontaneidade: 2</li> <li>• Experiência na área: 2</li> <li>• Extrovertido: 2</li> <li>• Dicção: 2</li> <li>• Profissionalismo: 1</li> <li>• Criatividade: 1</li> <li>• Agir sob pressão: 1</li> <li>• Conhecimentos do meio: 1</li> <li>• Admitir erros: 1</li> <li>• Assíduo: 1</li> <li>• Obediente: 1</li> </ul>	<p><b>Responsável</b> <b>Gosto pela área</b> <b>Simpático</b></p>

**Tabela nº 7 – Quantificação das respostas dos entrevistados**

A Tabela nº 7, mostra-nos o número de respostas dadas em relação a cada questão colocada na entrevista, bem como, as respostas seleccionadas para a construção da tabela de requisitos do Protocolo de Recrutamento e Seleção.

Em relação à pergunta nº 1 “Como locutor de Rádio, quais as tarefas que desempenha no dia-a-dia”, podemos verificar que as respostas foram diversas, no entanto, a que obteve um maior número de respostas foi a gestão de e-mails (5), seguindo-se as chamadas telefónicas (4), passatempos e emissão em direto, ambas com três respostas dos entrevistados. As restantes respostas foram diversas e basearam-se em tarefas administrativas, programação, edição de *rm's*, entre outras.

Quanto à segunda questão colocada “Das tarefas profissionais diárias, quais as que desempenha com maior facilidade?”, a maioria dos entrevistados respondeu, a realização de programas e pesquisa de informação (2 respostas), seguindo-se com apenas uma resposta, outras tarefas, entre as quais, edição de *rm's*, programação, gravação de *spot's* e realização de diretos no exterior.

Na pergunta nº 3, “Das tarefas profissionais diárias, quais as que desempenha com maior dificuldade?”, a maioria dos entrevistados respondeu gerir *e-mails* (3), seguindo-se a pesquisa de conteúdos (2).

Na questão nº 4 perguntava-se aos entrevistados “Das tarefas inerentes à profissão, quais as que ocupam mais tempo?”, a maioria destes respondeu programação, gestão de *e-mails*, tarefas administrativas e pesquisa de conteúdos (2). As restantes tarefas contaram apenas uma resposta, entre as quais, gestão de correspondência, edição de *rm's*, montagem de *spots*, entre outras.

Na pergunta nº 5 “Três critérios indispensáveis a ter em conta na contratação de um locutor para a Rádio Gilão?”, a experiência na área foi a que obteve um maior número de respostas (4), seguindo-se a espontaneidade, improviso e formação na área (2). Os restantes critérios contaram apenas com uma resposta, nomeadamente, colocação de voz, criatividade, interação com o ouvinte, dicção, simpatia, responsável, extrovertido, entre outros.

Por fim, na questão nº 6 “Quais os requisitos essenciais para ser um bom locutor?”, o maior número de respostas obtidas foram: responsabilidade, simpatia e gosto pela área (3), seguindo-se o improviso, experiência na área, extrovertido, comunicativo e vontade de aprender. Apenas com uma resposta, os seguintes requisitos: profissionalismo, criatividade, conhecimentos do meio, obediência, assiduidade, entre outros.

### **3.3.3 Ficha Técnica**

A presente entrevista foi realizada a seis locutores da Rádio Gilão, escolhidos ao acaso, entre os dias 20 e 25 de Outubro de 2018 nas instalações deste Órgão de Comunicação, em Tavira.

A amostra corresponde a entrevistados de ambos os sexos, com idades compreendidas entre os 21 e 55 anos, com e sem vínculo contratual ao órgão. Os elementos que não dispõem de vínculo contratual são colaboradores. As respostas à presente entrevista foram sob a forma escrita, tendo uma duração média de 15 minutos a sua realização.

A entrevista teve como principal finalidade, construir a descrição e análise de funções do locutor da Rádio Gilão, bem como, efetuar um breve levantamento acerca dos requisitos preferenciais para o desempenho da função.

## SEGUNDO MOMENTO

### 3.4 ANÁLISE E REQUISITOS DA FUNÇÃO

#### 3.4.1 Requisitos de Formação

Nível de Escolaridade	X	Área
Ensino Superior (Bacharelato)		
Ensino Superior (Licenciatura)	X	Ciências da Comunicação ou outra equivalente.
Ensino Superior (Mestrado)		
Ensino Superior (Doutoramento)		

Tabela nº 8 – Requisito de Formação Académica

Em termos de requisitos de formação, o candidato a recrutar terá que possuir licenciatura em Ciências da Comunicação ou numa outra área equivalente a esta, conforme ilustrado na Tabela nº 8.

### 3.4.2 Competências e conhecimentos

ÍTEM		
Conhecimentos	Conhecimentos de Rádio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aptidão nos conhecimentos e características do meio radiofónico;</li> <li>• Decodificação de termos técnicos;</li> <li>• Conhecimento do vocabulário radiofónico;</li> <li>• Noções da legislação que rege o meio radiofónico;</li> </ul>
	Manuseamento de Equipamento Radiofónico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiência consolidada na utilização de equipamento radiofónico (e.g. mesa de mistura, microfone, gravador, entre outros);</li> <li>• Conhecimentos na montagem e desmontagem de equipamentos;</li> <li>• Prática na ligação de cabos entre os diferentes equipamentos;</li> <li>• Noções de uma correta utilização do Equipamento radiofónico.</li> </ul>
	Domínio de Software: <i>Avapro</i> e <i>Audacity</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Criação de <i>Playlists</i> Musicais;</li> <li>• Utilização das diversas ferramentas do Software <i>Avapro</i>;</li> <li>• Inserção e pesquisa de <i>rm's</i>, músicas e <i>jingles</i>;</li> <li>• Catalogação e arquivo sonoro;</li> <li>• Gravação e edição de <i>rm's</i>;</li> </ul>
	Domínio de Informática, na ótica de	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redação de notícias em suporte informático;</li> <li>• Inserção de notícias no <i>site</i> da Rádio;</li> <li>• Criação e tratamento de conteúdos;</li> </ul>

	utilizador	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tratamento e reencaminhamento de e-mails recebidos;</li> <li>• Tarefas administrativas diversas.</li> </ul>
--	------------	--

Tabela nº 9 – Conhecimentos para o desempenho da função

De acordo com a Tabela nº 9, um dos critérios a ter em conta na fase de recrutamento e seleção do locutor de rádio a contratar são os conhecimentos de rádio. Aqui, o futuro profissional a contratar deve possuir aptidão e conhecimentos suficientes acerca do meio, saber lidar com termos técnicos utilizados no dia-a-dia, bem como termos radiofónicos característicos do meio. Tendo em conta que a Rádio possui, em Portugal, uma legislação própria, o locutor deve ter algumas noções acerca das leis em vigor (sigilo profissional, fontes de informação, conteúdos interditos, entre outros).

O manuseamento de equipamento radiofónico, torna-se fundamental para o exercício da função, uma vez que o locutor, ao trabalhar em estúdio, terá que lidar diariamente com equipamento técnico e informático. Tendo em conta que os equipamentos são frágeis de valor monetário elevado, a experiência na sua utilização é de extrema importância para a sua conservação e durabilidade. Neste item, o locutor a recrutar deverá possuir conhecimentos de utilização de mesas de mistura, microfones, gravadores e demais equipamentos afetos ao desempenho da sua atividade profissional. Para além do mencionado anteriormente, o profissional deverá ter conhecimentos na montagem e desmontagem de equipamentos, bem como, na ligação de cabos entre os diferentes equipamentos. Tal como já foi referido anteriormente, as noções para uma correta utilização do equipamento é crucial.

Outro dos requisitos relevantes é o domínio de *software*. Na Rádio Gilão, os softwares de utilização diária, entre outros, são o *Audacity* e o *Avapro*. O *Audacity* permite gravar e editar trabalhos sonoros, enquanto que o *Avapro* permite programar a emissão, bem como inserir e pesquisar músicas, *jingles*, *spots* e *rm's*, isto é, podemos definir o *Avapro* como um gestor da emissão de rádio. Tendo em conta que estes dois *softwares* são de utilidade diária, o seu conhecimento e manuseamento torna-se imprescindível para o desempenho da função.

O domínio da informática na ótica do utilizador é outro dos critérios definidos em relação aos conhecimentos, devido à importância que os meios informáticos têm nos dias de hoje, bem como a sua utilidade, nas mais diversas funções e a rádio não é exceção. Neste campo, o candidato deverá dispor de conhecimentos na criação e edição de conteúdos (escritos e sonoros) em suporte digital, bem como, proceder ao tratamento dos *e-mails* recebidos e respetivo reencaminhamento, bem como realização de tarefas administrativas.

ÍTEM		
<b>Habilidades</b>	Discurso Fluente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discurso verbal coerente;</li> <li>• Leitura fluente de conteúdos;</li> <li>• Utilização de vocabulário adequado ao meio;</li> <li>• Conversação fluente e concisa;</li> </ul>
	Capacidade de Improvisação	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saber lidar com situações inesperadas;</li> <li>• Improvisação em caso de falha técnica e/ou informática.</li> </ul>
	Resistência ao Stress	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saber lidar em situações de stress;</li> <li>• Capacidade de raciocínio em cenários de maior pressão;</li> </ul>
	Capacidade de autonomia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomia na realização de emissões radiofónicas;</li> <li>• Manuseamento dos equipamentos radiofónicos e informáticos de forma independente.</li> </ul>

Tabela nº 10 – Habilidades para o desempenho da função

Em relação às habilidades, e de acordo com a Tabela nº 10, foram definidos como critérios de seleção, o discurso fluente, isto é, a leitura e a conversação no decorrer da emissão deve ser fluente, devendo igualmente transmitir vocabulário e conteúdo adequado com o meio de comunicação e com o tipo de público-alvo. A capacidade de improvisação é outros dos critérios a ter em conta, isto é, saber lidar com situações inesperadas que possam decorrer durante a emissão, bem como, a improvisação em caso de falha técnica e/ou informática.

Em termos de habilidades, a resistência ao stress é outro dos critérios definidos na fase de recrutamento e seleção, uma vez que saber lidar em situações de stress e ter capacidade de raciocínio em cenários de maior pressão é outra das exigências da função. Por capacidade de autonomia, entende-se o manuseamento dos equipamentos radiofónicos, bem como, a realização e coordenação de emissão de forma independente.

ÍTEM		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discurso fluente;</li> <li>• Capacidade de raciocínio;</li> <li>• Utilização de vocabulário adequado.</li> </ul>
<b>Aptidões</b>	Organização	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidade na definição de prioridades;</li> <li>• Capacidade de arrumação e organização;</li> </ul>

**Tabela nº 11 – Aptidões para o desempenho da função**

Na Tabela nº 11, e no que se refere a aptidões, foram tidos em conta dois requisitos: a capacidade de comunicação e a organização. Em relação à primeira, e tal como já foi referido anteriormente, o discurso fluente, a capacidade de raciocínio e a utilização do vocabulário adequado ao meio de comunicação e ao nível de instrução do público-alvo é deveras importante. Em relação ao segundo critério, organização, o futuro profissional a recrutar deve saber definir prioridades de acordo com os *timings*.

ÍTEM		
<b>Outras</b>	Relacionamento interpessoal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bom relacionamento com equipa de trabalho, clientes e ouvintes;</li> <li>• Acessível, obediente e simpático.</li> </ul>
	Pontualidade/Assiduidade	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumpridor dos horários definidos;</li> <li>• Assíduo.</li> </ul>
	Trabalho de equipa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidade de trabalho em equipa;</li> <li>• Partilha de conhecimentos e tarefas.</li> </ul>
	Licenciatura em Comunicação	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formação académica na área de Comunicação.</li> </ul>
	Formação de Rádio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realização de cursos e / ou <i>workshops</i> relacionados com Rádio;</li> <li>• Contacto com o meio radiofónico.</li> </ul>
	Experiência profissional comprovada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiência e conhecimentos em Rádio;</li> <li>• Experiência Profissional na função de Locutor.</li> </ul>

**Tabela nº 12 – Outras competências e conhecimentos para o desempenho da função**

A Tabela nº 12, revela que foram definidos como outros critérios no processo de recrutamento e seleção, o relacionamento interpessoal, uma vez que o relacionamento com colegas, clientes e ouvintes é fundamental no desempenho da função; a

pontualidade e assiduidade são, sem dúvida, outros dos critérios a ter em conta; o trabalho em equipa, isto é, o espírito de equipa em rádio, é fundamental para que o desempenho de funções decorra sem conflitos; ser possuidor do grau académico de licenciatura em comunicação, uma vez que ao ser detentor do curso em questão, já possui bases e conhecimentos acerca do meio; a formação em rádio será também considerada uma mais valia, tais como formações e *workshops*. Indispensável para o futuro locutor a recrutar será possuir experiência profissional no meio.

### 3.5 TABELA KSAO'S (*Knowledge, Skills, Abilities and Others*)

#### *Locutor de Rádio - Rádio Gilão*

<b>KSAOs</b>	<b>Descrição <i>Description</i></b>	<b>Grau de importância <i>importance</i></b>	<b>Método para avaliar <i>Evaluation method</i></b>	<b>Observ.</b>
<b>Conhecimentos</b> <i>Knowledge</i>	Conhecimentos de Rádio	8	Teste de Simulação	
	Manuseamento de Equipamento Radiofónico	9	Teste de Simulação	a)
	Domínio de Software: <i>Avapro</i> e <i>Audacity</i>	9	Teste de Simulação	a)
	Domínio de Informática, na ótica de utilizador	6	Avaliação Curricular / Entrevista de Seleção	a)
<b>Habilidades</b> <i>Skills</i>	Discurso Fluente	10	Entrevista de Seleção	
	Capacidade de Improvisação	9	Teste de Simulação	a)
	Resistência ao <i>Stress</i>	7	Entrevista de Seleção	
	Extrovertido	6	Entrevista de Seleção	
	Capacidade de autonomia	8	Entrevista de Seleção	
	Dicção	8	Testes de Simulação	a)
<b>Aptidões</b> <i>Abilities</i>	Capacidade de comunicação	9	Teste de Simulação / Entrevista de Seleção	a)
	Organização	7	Entrevista de Seleção	
<b>Outras</b> <i>Other</i>	Relacionamento interpessoal	6	Entrevista de Seleção	
	Pontualidade/Assiduidade	8	Entrevista de Seleção	
	Trabalho de equipa	9	Teste de Simulação	
	Licenciatura em Comunicação	7	Análise curricular	
	Formação de Rádio	8	Análise Curricular	
	Flexibilidade horária	9	Entrevista de Seleção	
	Experiência profissional comprovada	8	Análise curricular / Entrevista de Seleção	a)

a) realização de prova prática

Tabela nº 13 – KSAOs

Através da tabela *KSAO's (Knowledge, Skills, Abilities and Others)*, poderemos definir o grau de importância, bem como, o método de avaliação aplicado nos diferentes critérios a ter em conta na contratação de um locutor para a Rádio Gilão. O grau de importância varia numa escala numérica entre 1 (nada importante) e 10 (extremamente importante).

Iniciando pelo campo dos conhecimentos, ao item Conhecimentos de Rádio, foi dado o grau de importância 8, uma vez que é fundamental o futuro profissional a contratar, possuir conhecimentos acerca do meio onde irá desempenhar funções. Para avaliação deste critério, a Rádio Gilão recorrerá ao Teste de Simulação, como por exemplo, perguntas referentes ao meio.

Em relação ao campo “Manuseamento de equipamento radiofónico” foi decidido aplicar o grau de importância 9, uma vez que para a função, o profissional terá que saber utilizar, imprescindivelmente, o respetivo equipamento. Também neste campo seria aplicado o Teste de Simulação, onde o candidato deveria simular uma emissão em direto durante um tempo aproximado de 10-15 minutos.

Quanto ao domínio de software *Avapro* e *Audacity*, o grau de importância aplicado é 9, uma vez que o novo profissional terá que lidar diariamente e diretamente com este *software*, sendo indispensável o seu conhecimento. A fim de avaliar este critério, seria aplicado o Teste de Simulação, onde o candidato teria que editar um pequeno “som” (*rm*) em bruto no *Audacity* e fazer uma *playlist* musical de no programa *Avapro*.

No que diz respeito ao domínio de informática na ótica de utilizador, foi atribuído a cotação de 6 em relação ao grau de importância, uma vez que para a função, o profissional deverá ter conhecimentos na ótica de utilizador em relação ao manuseamento de outros programas informáticos como é o caso, do *Internet Explorer*, *Microsoft Word*, *Outlook*, entre outros. Apesar destes programas informáticos serem utilizados no dia-a-dia no decorrer da função, não carece de um conhecimento muito avançado, daí ter sido atribuída a cotação 6. A avaliação curricular e a entrevista de seleção seriam os métodos utilizados a fim de obter informação sobre o referido critério.

No campo das Habilidades, o primeiro item corresponde ao discurso fluente onde foi atribuída a cotação máxima (10) visto este ser um requisito essencial. Através da entrevista de seleção é possível aferir se o profissional dispõe ou não desta habilidade através da sua conversação e desenvolvimento de raciocínio.

Outro dos critérios atribuídos nas habilidades, prende-se com a capacidade de improvisação, onde este apresenta uma cotação de 9 valores, visto que em rádio, a improvisação é uma habilidade indispensável. O método de avaliação deste item será um teste de simulação, onde o candidato terá que simular um curto direto através de algumas informações fornecidas.

A resistência ao *stress* é outro dos critérios definidos no campo das habilidades, uma vez que na profissão é habitual agir e trabalhar sob pressão. Neste item foi atribuída uma cotação de 7 valores. Na entrevista de seleção será possível avaliar este requisito com a colocação de algumas questões referentes à temática.

No campo das habilidades encontra-se também o item extrovertido, uma vez que o futuro profissional a contratar deverá dispor desta característica. O grau de importância atribuído a este critério é 6 e através da entrevista de seleção é possível analisar se o perfil do candidato dispõe ou não desta mais-valia.

Uma vez que a equipa da Rádio Gilão é composta por poucos elementos, estes deverão ser autónomos e nesse sentido, foi definido como uma habilidade a capacidade de autonomia, sendo atribuída uma importância de 8 valores. Na entrevista de seleção será possível avaliar através da sua experiência profissional e de algumas questões colocadas, se o candidato dispõe ou não este critério.

Por fim, nas Habilidades foi também definido a importância da dicção, sendo esse um fator relevante para um locutor de rádio, uma vez que a voz é o seu principal instrumento de trabalho. O grau de importância atribuído foi de 8 e os testes de simulação será um bom método de avaliação deste requisito.

No campo das aptidões, foram definidos como itens a capacidade de comunicação e a organização. Em relação ao primeiro, o grau de importância atribuído é de 9 valores, visto que para um locutor de rádio, é essencial saber comunicar, isto é exprimir-se e transmitir fatos, ideias e raciocínios. Através da entrevista de seleção será possível analisar este critério. No entanto, o teste de simulação poderá ser também um método de avaliação a colocar em prática através da realização de um pequeno direto num cenário simulado.

Em relação ao segundo e último critério atribuído, nomeadamente, a organização, cabe ao futuro profissional ser um indivíduo arrumado e organizado no desempenho das suas tarefas a fim de gerar um bom ambiente de trabalho. Aqui o grau de importância atribuído é de 7 valores e algumas questões colocadas ao candidato no decorrer da entrevista de seleção poderão avaliar este item.

Para além dos itens atrás descritos foram definidos outros critérios que apresentam uma importância relevante na seleção do futuro profissional a contratar pela Rádio Gilão. Tais critérios passam, por exemplo, pela formação, experiência profissional, relacionamento interpessoal, pontualidade, entre outros.

Iniciando pelo relacionamento interpessoal, o grau de importância atribuído é de 6 valores. Neste campo, o candidato deve saber relacionar-se com os colegas de trabalho e com outros indivíduos, no desempenho das suas funções. Através da entrevista de seleção será possível perceber se o candidato dispõe deste requisito.

A pontualidade e assiduidade, tal como noutras profissões também é um critério fulcral a ter em conta na contratação de um profissional e em rádio não é exceção. Tendo em conta que nesta função os horários devem ser cumpridos com rigor e as ausências injustificadas devem ser mínimas, o grau de importância atribuído a este item é de 8 valores. É certo que na entrevista de seleção não se conseguirá aferir este requisito junto do candidato, no entanto, será um dos aspectos a abordar.

O trabalho em equipa apresenta um grande peso nos critérios definidos para a função, pois dispendo a Rádio Gilão de uma equipa pequena, é essencial haver espírito de equipa e entreajuda entre os seus elementos. Nesse sentido foi atribuída uma cotação de 9 valores, pois se não houver espírito de equipa, a qualidade e os objetivos da emissão serão postos em causa. Através de um teste de simulação, isto é, através da resolução de um caso prático será possível perceber se o candidato dispõe ou não desta virtude.

Outro dos itens a ter em conta é a habilitação académica do candidato, ou seja, se o mesmo é titular de Licenciatura em Comunicação. Uma formação académica superior na área, será, sem dúvida, uma mais valia para o órgão de comunicação e para o desempenhar da função. Neste campo, o grau de importância atribuído é de 7 valores e a avaliação curricular será o método utilizado.

Para além da formação académica, a formação profissional apresenta-se como um dos critérios a ter em conta no processo de recrutamento e seleção, tendo este item um valor mais elevado, em relação ao anterior, isto é 8. Um candidato com formação em rádio será uma mais-valia, não só para a estação, como pela qualidade nas funções que desempenha. Neste item, o método de avaliação a utilizar será a análise curricular.

Já foi referido anteriormente que a equipa da Rádio Gilão a *full-time*, é composta por poucos elementos e como é sabido, na área da comunicação, as alterações dos horários de trabalho é uma constante, e por vezes, a título excepcional, o profissional terá

que prolongar, a sua jornada diária de trabalho. Aqui, a flexibilidade profissional é um ponto fulcral, tendo por isso uma cotação de 9 valores. A entrevista de seleção poderá ser um dos métodos de avaliação referente a este item.

Por fim, apresentamos o último critério a ter em conta na contratação de um locutor para a Rádio Gilão, nomeadamente, a experiência profissional comprovada. Tal como já foi referido em itens anteriores, tendo o candidato experiência profissional na área, a sua integração e adaptação ao meio será facilitada, dispondo de conhecimentos e experiência na função, sendo esta uma mais-valia não só para o órgão de comunicação onde irá exercer funções, bem como, para os restantes elementos de equipa. O grau de importância atribuído a este critério é de 8 valores e o recurso à análise curricular e entrevista de selecção será o método utilizado.

Como vimos, através da Tabela KSAO's, é possível definir prioridades, através da pontuação atribuída a cada requisito, bem como os respetivos métodos de avaliação a utilizar com o intuito de comprovar as informações prestadas pelo candidato. A sua construção teve por base a observação direta e as respostas obtidas nas entrevistas realizadas a seis locutores da Rádio Gilão.

### 3.6 FLUXOGRAMA

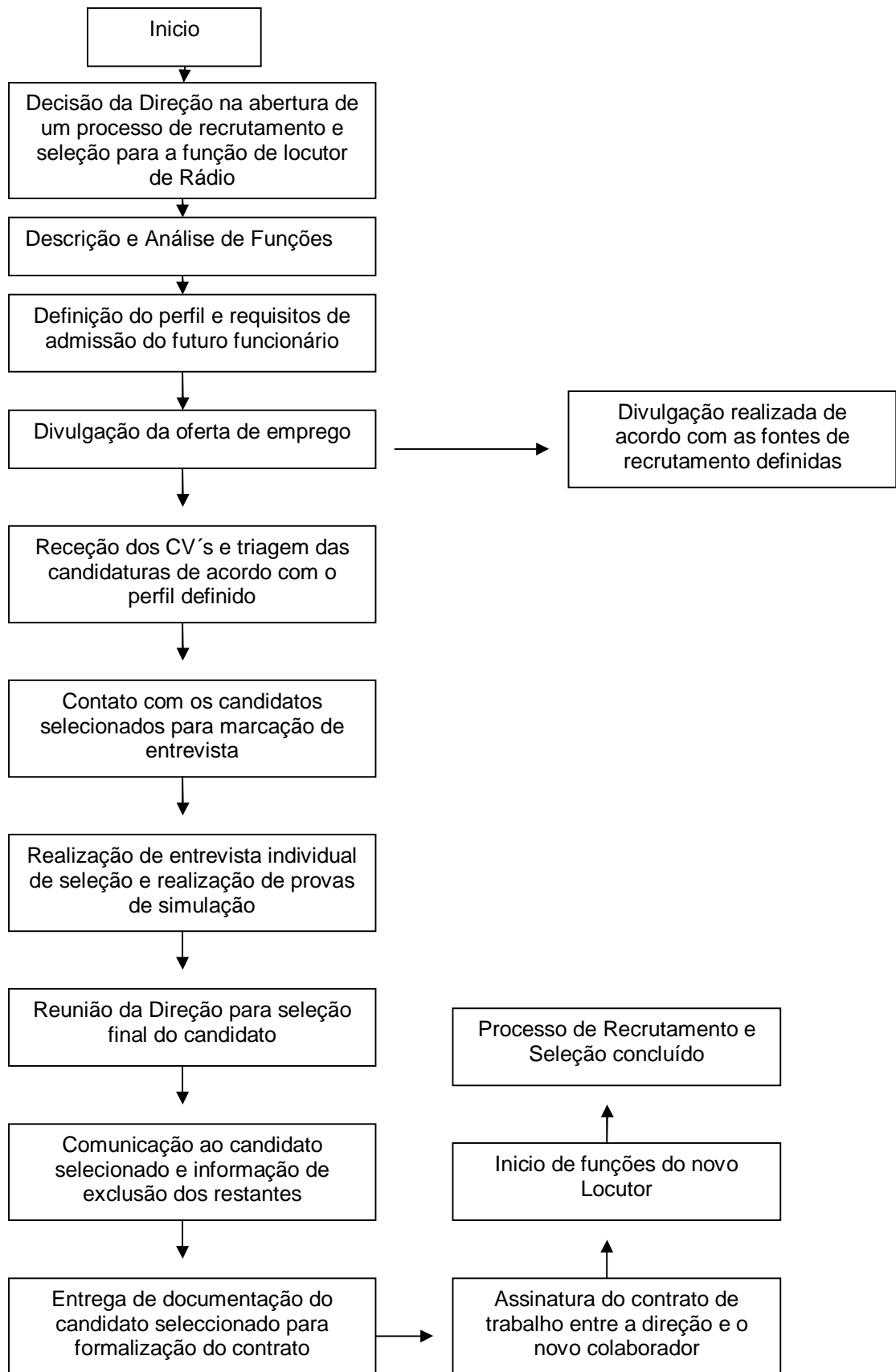


Tabela nº 14 – Fluxograma do Processo de Recrutamento e Seleção

Em relação ao Fluxograma apresentado, enumeramos de forma sucinta, as etapas a percorrer no processo de recrutamento e seleção para admissão de um novo funcionário para a função de locutor.

Inicialmente, e após decisão da direção do órgão de comunicação para abertura de um processo de recrutamento, projeta-se a descrição e análise de funções, de forma a definir o perfil pretendido, bem como, os requisitos do profissional a contratar. Após a definição do perfil e requisitos, o passo seguinte é a divulgação da oferta de trabalho. A divulgação pode incidir sob diversas formas, isto é, de acordo com recurso a diversas fontes (candidaturas espontâneas, agências governamentais, empresas especializadas de recrutamento, entre outras). Em relação às fontes de recrutamento, cabe ao órgão de comunicação, definir alguns critérios, no sentido de recorrer à fonte apropriada e correta. A título de exemplo, se a Rádio Gilão, tem um orçamento reduzido para a realização deste processo de recrutamento e seleção, terá de recorrer a fontes de baixo custo (candidaturas espontâneas e/ou agências governamentais). Ao utilizar este tipo de fontes, a sua abrangência é muito maior e o leque de potenciais candidatos será naturalmente maior, caso contrário, poderá recorrer a uma empresa especializada de recrutamento e seleção, onde para além dos custos associados, o profissionalismo dos seus gestores e a pré-análise das candidaturas recebidas, ajudam a canalizar e reencaminhar potenciais candidatos, de acordo com o perfil e requisitos pretendidos.

Independentemente do tipo de fonte de recrutamento a utilizar, a direção reúne-se com o intuito de avaliar as candidaturas e *CV's* recebidos. Após essa análise, define-se os candidatos selecionados e excluídos para a próxima fase do processo de recrutamento e seleção, isto é, a entrevista e a realização de testes de simulação. Os candidatos aptos para a fase seguinte deverão ser contactados pelo responsável do processo de recrutamento e seleção afim de agendar marcação de entrevista e realização de testes de simulação.

Após a realização de entrevista individual de seleção e testes de simulação dos candidatos aptos no processo, a direção da Rádio Gilão deverá voltar a reunir-se, afim de escolher de acordo com as prestações dos candidatos nos momentos avaliativos, aquele que apresenta o perfil mais adequado ao bom desempenho da função. Após a decisão final da direção na escolha do futuro profissional a contratar, cabe a um dos elementos da direção do órgão de comunicação contactar com o candidato selecionado e transmitir-lhe a decisão favorável na sua admissão e solicitação da respetiva documentação afim de formalizar o contrato de trabalho. Os restantes candidatos

deverão ser contatados no sentido de agradecer-lhes o interesse e disponibilidade em participar no referido processo e comunicar-lhe a decisão não favorável.

Após entrega da documentação do profissional a contratar e elaboração do contrato de trabalho, define-se uma data para assinatura do mesmo, bem como, a data prevista para início de funções.

### 3.7 FONTES DE RECRUTAMENTO PARA A FUNÇÃO

No processo de Recrutamento e Seleção para a função de Locutor, a Rádio poderá recorrer a quatro fontes de recrutamento, com o intuito de captar talentos para a função pretendida.

As quatro fontes a recorrer para o Processo de Recrutamento e Seleção em curso poderão ser:

- **Candidaturas espontâneas:** Uma vez que a Rádio Gilão recebe inúmeras candidaturas espontâneas para a função de locutor, o recurso a esta fonte de recrutamento, permite recorrer ao arquivo dessas mesmas candidaturas afim de selecionar potenciais talentos. Apesar do uso desta fonte apresentar custos baixos, apresenta como desvantagens, candidatos desconhecidos, ausência de referências, bem como, da escolha ser limitada. Além disso, o leque de abrangência na triagem de candidatos é vasto;
- **Agências governamentais:** Dada a especificidade do profissional a recrutar, esta fonte de recrutamento poderá ser uma mais valia a recorrer, nomeadamente e a título de exemplo, o *IEFP (Instituto de Emprego e Formação Profissional)* onde este organismo público dispõe de uma base de dados com potenciais candidatos (desempregados ou activos) com formação e/ ou experiência profissional na área desejada. Além da base de dados, os profissionais são especializados na triagem e avaliação de potenciais candidatos para o cargo. Esta fonte apresenta como vantagens: baixo custo de utilização, ajuda de conselheiros, dispendo tal como já foi referido, de uma base de dados de candidatos. No entanto, como desvantagem podemos apontar o processo lento e burocrático, bem como, poucas verificações;
- **Realização de *Casting*:** Esta fonte de recrutamento permite captar talentos através de potenciais interessados em ambiente descontraído e ao mesmo tempo, trocar impressões entre os candidatos, em termos de expectativas profissionais. Para além do custo revelar-se baixo, e sem necessidade de grande logística para o efeito, permite igualmente, avaliar as pretensões do candidato, em termos

profissionais. Uma outra vantagem deste tipo de fonte é que o candidato ao participar numa prova deste género, além de manifestar o gosto pela área, tem a possibilidade de revelar os seus dotes vocais e artísticos para a função. Com o recurso a este tipo de fonte, a Rádio Gilão poderá criar uma Bolsa de Talentos a utilizar futuramente, tanto em casos pontuais, como em futuros processos que possam vir a ser desenvolvidos pelo órgão de comunicação. No entanto, e como desvantagens podem-se mencionar, entre outras, a existência de candidatos desconhecidos, ausência de referências, disponibilidade horária necessária, não esquecendo o leque de abrangência na triagem de candidatos que poderá tornar-se longo;

- **Anúncio de oferta de emprego em sites de emprego e/ ou jornais:** Este tipo de fonte é um excelente meio de captar possíveis interessados para a função. Para além de ter uma vasta abrangência de público, permite promover o nome da Rádio como um meio empregador, bem como, permitir a candidatura imediata, exceto na imprensa escrita. No entanto, como desvantagens podemos mencionar, o custo que poderá envolver a sua publicação, bem como, candidatos que não possuindo o perfil pretendido, arriscam a sua sorte, envolvendo por isso, mais tempo disponível na triagem das candidaturas recebidas.

Como vimos, estas são quatro fontes de recrutamento possíveis a que a Rádio Gilão poderá recorrer, entre outras, no sentido de seleccionar o candidato com o perfil pretendido para o desempenho da função. É certo que o órgão de comunicação terá de ter em conta alguns fatores (previsão de admissão, disponibilidade, custos envolvidos, entre outros), no sentido de recorrer à(s) fonte(s) de recrutamento apropriada(s). Importa ainda referir que sendo a rádio, um meio com um público vasto, poderá dispor de um breve anúncio de recrutamento para a função pretendida, ao longo da sua programação, no sentido de cativar possíveis candidatos e remetendo mais informações para o seu *site on-line*.

Com a utilização das fontes de recrutamento mencionadas anteriormente, a abrangência de talentos torna-se mais diversificada, sendo o principal objetivo seleccionar o candidato apropriado e que reúna os requisitos necessários para a função a desempenhar.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a conclusão do presente Projeto de Mestrado e o estudo que o completa, importa fazer uma retrospeção do mesmo, bem como, apresentar as suas principais conclusões.

O principal objetivo definido para a concretização deste trabalho era a elaboração de um possível Protocolo de Recrutamento e Seleção para locutor de rádio, nomeadamente, na Rádio Gilão Tavira.

Uma vez que o órgão de comunicação em causa, não dispõe de pessoal qualificado para o efeito, e tendo em conta que a função de locutor apresenta uma grande relevância no setor de actividade em estudo, esta será, sem dúvida, uma mais-valia em processos de recrutamento futuros, tornando-os mais céleres e eficientes.

Podemos concluir que as micro e pequenas empresas, devido ao facto de não possuírem uma estrutura sólida e organizada, bem como, pessoal qualificado na área dos recursos humanos, a realização dos processos de recrutamento e selecção acabam por ser desenvolvidos sem uma estrutura sólida e exigente como seria suposto, isto é, a elaboração de um cronograma/fluxograma, análise e descrição de funções, definição de critérios de avaliação, entre outros.

É certo que as rádios locais, devido à sua limitação financeira, não permitem a contratação de recursos humanos altamente qualificados como seria desejável, bem como, planos de carreira, logo aí, os potenciais candidatos apresentam-se em menor número, e muitos acabam por desempenhar as suas funções de uma forma temporária e não permanente como seria desejável para o órgão de comunicação. É certo que a falta de recursos humanos qualificados nestes meios fazem com que estes recorram a candidatos menos qualificados onde os critérios de selecção passam somente por uma entrevista de selecção, pela experiência e habilidades.

É essencial que para um recrutamento eficiente, sejam adotadas técnicas e instrumentos viáveis no sentido de recrutar o candidato adequado. Uma vez que nestes processos, e devido ao elevado número de candidatos, torna-se indispensável um protocolo de recrutamento que visa esclarecer e tornar transparente os critérios de avaliação, bem como, os instrumentos utilizados em cada uma das fases de selecção. A

existência de um fluxograma permite igualmente definir as etapas do processo, tornando-o mais organizado e esquematizado.

É certo que para cada função, e na de locutor não é exceção, a descrição e análise de funções torna-se fundamental, pois para além de transmitir ao candidato todas as tarefas que lhe serão inerentes, permite aos responsáveis pelo recrutamento, definir requisitos e habilidades não só da função, bem como, facilitar a definição do perfil do candidato a recrutar.

Importa referir que na revisão da literatura, confrontei-me com alguns obstáculos, nomeadamente com a falta de informação teórica que sustentasse a temática da rádio em Portugal. É certo que esta é uma área de atividade onde a literatura não se debruça muito em questões teóricas do mundo radiofónico, e os artigos encontrados além de apresentarem uma visão genérica, debruçavam-se em casos muito específicos, não indo ao encontro do pretendido.

No entanto, e de acordo com as pesquisas efetuadas sobre a temática dos profissionais de comunicação, no decorrer das suas competências e funções, estes profissionais, essencialmente do sexo feminino, encontram-se sujeitos a situações de chantagem psicológica, assédio e *bullying*. Exemplo disso é a área do desporto, campo este liderado por profissionais do sexo masculino. De acordo com Pedroza (2017), o assédio, por norma apresenta a vertente sexual, tornando-se uma constante para as profissionais do sexo feminino em ambientes masculinos, como é o caso do desporto. A autora sublinha também que o número de casos tende a ser mais preocupante na área do futebol, onde ainda há uma resistência ainda maior em relação à presença de mulheres. Para além do assédio a que estes profissionais estão sujeitos, a pressão é outra das principais dificuldades do desempenho da profissão. Pressão essa, quer seja para ser rentável, para fazer a cobertura de determinado acontecimento, para ouvir este ou aquele interlocutor, para não afrontar os acionistas da sua empresa, para trabalhar depressa ou até para ser o primeiro a anunciar a última coisa que aconteceu. Segundo Lopes (2016), hoje em dia, os assessores e as agências de comunicação exercem influências por intermédio de grupos económicos e políticos, conduzindo a uma pressão de agendamento e de cobertura mediática com técnicas eficazes, sendo, por vezes, muito difícil perceber o que é ou não manipulação.

Por fim, e com a realização deste Projeto de Mestrado, espero ter contribuído positivamente para com a Rádio Gilão na preparação e execução de um processo de recrutamento na função de locutor.

Sendo a rádio, um meio relacionado com o mundo artístico, além da formação e experiência profissionais, a vocação e gosto por esta área são elementos fundamentais para o sucesso não só do candidato, como do órgão de comunicação.

Para melhorar o presente Protocolo de Recrutamento e Seleção seria interessante, numa segunda revisão, a colocação de uma técnica de avaliação de medição e colocação da voz, mediante os candidatos finalistas, onde o auditório deste órgão de comunicação poderia participar ativamente (eg. votação) na seleção do futuro locutor a contratar.

## BIBLIOGRAFIA

Acikgoz, Y., & Bergman, S.M. (2016). *Social media and employee recruitment: Chasing the runaway bandwagon*. Cham, Switzerland: Springer International Publishing

Acikgoz, Y. (2019). *Employee recruitment and job search: Towards a multi-level integration*. *Human Resource Management Review*, 29 (1), 1-13. Retrieved 25 June, 2019, from <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.02.009>

Antón, E. R., (2001). *El tono de la voz masculina y femenina en los informativos radiofónicos: un análisis comparativo*. Biblioteca On-line de Ciências da Comunicação

Barbosa, C. L., & Lopes, I. C. (2016). Empresas versus processos seletivos: A importância do recrutamento e da seleção para o desenvolvimento organizacional. *Racex - Revista de Administração e Comércio Exterior*, Vol. 2, nº1. Retrieved October, 18, 2018 from <http://docplayer.com.br/30933364-Empresas-versus-processos-seletivos-a-importancia-do-recrutamento-e-da-selecao-para-o-desenvolvimento-organizacional.html>

Becerra, O. (2016). *First impressions in interpreting quality assessment. The incidence of noun verbal communication*: Universidad Granada, 3-5, retrieved August, 28, 2019

Bonixé, L. (2012). *A informação radiofónica*. Braga: CIMJ Jornalismo

Brannick, M. T., Cadle, A., & Levine, E. L. (2012). *Job analysis for knowledge, skills, abilities, and other characteristics, predictor measures, and performance outcomes: The Oxford handbook of personnel assessment and selection*. New York: Oxford University Press. Retrieved October, 25, 2018. doi: 10.1093/oxfordhb/9780199732579.001.0001 from <https://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199732579.001.0001/oxfordhb-9780199732579>

Caetano, A. & Vala, J. (2007). *Gestão dos recursos humanos – contextos, processos e técnicas* (3th ed.). Lisboa: Editora Recursos Humanos

Camara, P., Guerra, P., & Rodrigues, J. (1998). *Humanator: Recursos humanos e sucesso empresarial*. Lisboa: Publicações D. Quixote

Cancian, J., Madeira, A., Schlosser, C., Carraro, M. & Berté, P. (2008). *O rádio como instrumento facilitador no processo de inclusão social*. Retrieved December, 27, 2018, 14h25 from <http://www.bocc.ubi.pt/pag/cancian-juliana-radio-como-instrumento-facilitador.pdf>

Cardoso, A. (2005) *Recrutamento e seleção de pessoal*. Lisboa: Edições Técnicas, Lda.

Cardoso, A. (2010). *Recrutamento e seleção de pessoal* (7th ed.). Lisboa: Edições Lidel

Carvalho, F. (s.d.). *Uma rádio universitária: Uma voz para a Universidade Católica*. Lisboa: Universidade Católica Portuguesa. Retrieved December, 17, 2018, 15h20 from <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/8248/3/Projecto%20R%C3%A1dio%20UniCP.pdf>

Carvalho, A & Rua, O. L. (2017). *Gestão de recursos humanos: Abordagem das boas práticas*. Porto: Vida Económica – Editorial, S.A.

Chiavenato, I. (1992). *Recursos humanos – Edição Compacta*. (2th ed.). São Paulo: Editora Atlas

Cordeiro, P. (2010). *A rádio e as indústrias culturais*. Lisboa: Livros Horizonte

Cordeiro, P. (2004) *A rádio em Portugal: um pouco de história e perspectivas de evolução*. Retrieved December, 15, 2018 from <http://www.bocc.ubi.pt/pag/cordeiro-paula-radio-portugal.pdf>

Cunha, M., Rego, A., Cunha, R., Cardoso, C., Marques, C., & Gomes, J. (2010). *Manual de gestão de pessoas e do capital humano*. Lisboa: Edições Sílabo

Cunha, M., Rego, A., Cunha, R., Cabral-Cardoso, C., Marques, C., & Gomes, J. (2012). *Manual de gestão de pessoas e do capital humano*, 2ª Edição. Lisboa: Edições Sílabo

Ferreira, A., Martinez, L. F., Nunes, F. G., & Duarte, H. (2015). *Gestão de recursos humanos para gestores* (1nd ed.). Lisboa: RH Editora

Hindle, T. (1998). *Como fazer entrevistas*. Lisboa: Civilização Editora

Lavoigne, Y. (1975). *A Rádio*, Lisboa: Coleção Trimédia

Lopes, F. (2016). Os jornalistas e os constrangimentos que atormentam a profissão: entre as pressões do mercado e a imposição das fontes de informação. *Estudos de Jornalismo* nº6, v.1. Universidade do Minho. Retrieved September, 12, 2019

Machado, A. R., & Portugal, M. N. (2013). *Seleção e recrutamento de pessoas: A regeneração das organizações*. Lisboa: Editora Escolar

Meneses, J. P. (2003). *Tudo o que se passa na TSF...para um “livro de estilo”*. Porto: Jornal de Notícias

Meditich, E. (1996). *A especificidade do rádio informativo*. Coimbra: Minerva

Muscalu, E. (2015). Sources of human resources recruitment organization. *Management and economics*

Neves, G. J., Garrido, M. V., & Simões, E. (2015). *Manual de competências pessoais, interpessoais e instrumentais: Teoria e prática*. Lisboa: Edições Sílabo

Oliveira, A. (2012). Rádio: sintonia que desperta a cidadania, *Revista Temática* nº 6, In Proceedings of I Congresso Mundial de Comunicação Ibero-Americana- Confibercom,

São Paulo, 2011. Retrieved May, 10, 2019, 11h30, from <http://www.periodicos.ufpb.br/index.php/tematica/article/view/23691/12998>

Pedroza, C. (2017). Mulheres no jornalismo desportivo: Os desafios e dificuldades da profissão. Universidade Federal do Rio de Janeiro – Escola de Comunicação. Brasil. Retrieved September, 10, 2019

Peretti, J. M. (1997). *Recursos humanos*. Lisboa: Edições Sílabo

Quadros, M. (2013). O ouvinte na rádio: uma análise histórico-descritiva da interatividade radiofônica. In: 9º Encontro Nacional de História dos Media, 2013, Ouro Preto. Anais do 9º Encontro Nacional de História dos Media. Ouro Preto: Alcar/UFOP, 2013. Retrieved August, 30, 2019

Reis, F. (2010). *Recrutamento, seleção e integração*. Lisboa: RH Editora

Reis, I. & Lima H. (2019). The radio and the portuguese 1974 revolution. The military, the radio personnel and a successful cooperation. *Journal of Radio & Audio Media*. 153-155. Doi 10.1080/19376529.2018.1431889, retrieved August, 31, 2019

Ribeiro, R. B. (2007). *Recrutamento e seleção*. Lisboa: RH Editora

Robertson, I. T. & Smith, M. (2001). *Personnel selection. Journal of occupational and organizational psychology*

Rocha, C. (2016). Fale menos comunique mais. Sinopse. Lisboa: Bertrand Editora. Retrieved September, 25, 2018 from <https://www.bertrand.pt/livro/fale-menos-comunique-mais-carla-rocha/17928440>

Rocha, N., & Santos, A., (2016). A Gestão de Pessoas e os Desafios de um Novo Século. Retrieved May, 12, 2019, from <http://titledone.co/pdf/teorias-das-migras-esinternacionais.html>

Santos, M. (2011) *A interactividade da rádio – o poder da voz*. Lisboa: Universidade Católica Portuguesa. Retrieved January, 03,2019, 15h35, from <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/8242/3/Interactividade%20na%20r%C3%A1dio%20-%20o%20poder%20da%20voz%20-%20Marta%20Santos.pdf>

Sekiou, B., Fabi, B., Peretti, A. & Chevalier, (2001). *Gestão de recursos humanos*. Lisboa: Instituto Piaget

Sekiou, L. (2009). *Gestão de recursos humanos*. Lisboa: Instituto Piaget

Silva, B. & Teixeira, M. (2017). *O rádio na educação: Do analógico à internet*. Universidade do Minho. Braga. Retrieved September, 15, 2019 from <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/53536/1/O%20R%C3%81DIO%20NA%20EDUCA%C3%87%C3%83O%20-%20DO%20ANAL%20GICO%20-%20C3%80%20INTERNET.pdf>

Silva, V. (2014). *A Contribuição da Rádio para o Desenvolvimento da Cidadania: um estudo comparado da atuação de rádios do Brasil e de Portugal*. Faculdade de Ciências Sociais e Humanas. Universidade Nova de Lisboa

Silva, C. (2015). *A rádio na vida dos cidadãos: estudo do papel das rádios locais*. Instituto de Ciências Sociais. Universidade do Minho. Braga. Retrieved September, 16, 2019, from <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/40761/1/A%20R%C3%A1dio%20na%20Vida%20dos%20Cidad%C3%A3os.pdf>

Silva, V. P. G. (2018). *Dicionário de gestão de recursos humanos* (1nd ed.) Lisboa: Edições Sílabo

Singh, P. (2008). Job analysis for a changing workplace. *Human resource management review*. Retrieved February, 15, 2019, 11h25 from <https://yorkspace.library.yorku.ca/xmlui/bitstream/handle/10315/6300/HRM0021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sousa, M., Duarte, T., Sanches, P. & Gomes, J., (2006). *Gestão de recursos humanos: métodos e práticas*. Porto: Lidel – Edições Técnicas, Lda

Vinney, C. & Vinney, L. (2017). That sounds familiar: The relationship between Listeners' recognition of celebrity voices, perceptions of vocal pleasantness, and engagement with media. *Journal of Radio & Audio Media*. 321-322. Doi 10.1080/19376529.2017.1346659, retrieved September, 01, 2019

Apontamentos e material disponibilizado pela docente da *Universidade do Algarve*, Gabriela Gonçalves, no âmbito do mestrado de *Gestão de Recursos Humanos*, ano letivo 2017/2018

*Grupo Lena Construções. Descrição e análise de funções: Questionário*. Retrieved October, 24,2018, 14h15 from [http://netlena.grupolena.pt/Website/DesktopModules/Bring2mind/DMX/Download.aspx?TabId=246&DMXModule=1354&Command=Core\\_Download&EntryId=3097&PortalId=1](http://netlena.grupolena.pt/Website/DesktopModules/Bring2mind/DMX/Download.aspx?TabId=246&DMXModule=1354&Command=Core_Download&EntryId=3097&PortalId=1).

<https://oquee.com/playlist/>. Retrieved October, 24,2018, 15h35

<https://dicionario.priberam.org/casting>. Retrieved Mars, 23, 2019, 10h00

<https://dicionario.priberam.org/f%C3%B3rum>. Retrieved Mars, 23, 2019, 10h00

[https://pt.wikipedia.org/wiki/Disco\\_de\\_vinil](https://pt.wikipedia.org/wiki/Disco_de_vinil). Retrieved April, 28, 2019, 11h25

<https://dicionario.priberam.org/spot>. Retrieved October, 26, 2018, 16h35

<https://www.significadosbr.com.br/fm>. Retrieved October, 29, 2018, 16h55

<https://www.significados.com.br/jingle/>. Retrieved October, 30, 2018, 16h35

[https://www.cascais.pt/sites/default/files/anexos/gerais/new/iv\\_jornadas-\\_maria\\_sarabando.pdf](https://www.cascais.pt/sites/default/files/anexos/gerais/new/iv_jornadas-_maria_sarabando.pdf). Retrieved November, 05, 2018, 17h45

<https://repositorio.ufsm.br/handle/1/546>. Retrieved November, 08, 2018, 22h00

<https://www.infopedia.pt/dicionarios/siglas-abreviaturas/CD>. Retrieved November, 10, 2018, 15h25

[https://pt.wikipedia.org/wiki/Fita\\_cassete\\_significado\\_de\\_k7](https://pt.wikipedia.org/wiki/Fita_cassete_significado_de_k7). Retrieved November, 10, 2018, 16h25

[https://pt.wikipedia.org/wiki/Web\\_r%C3%A1dio](https://pt.wikipedia.org/wiki/Web_r%C3%A1dio). Retrieved September, 15, 2019, 17h35

[http://repositorio.ipvc.pt/bitstream/20.500.11960/1826/1/Rosimey\\_Raimundo.pdf](http://repositorio.ipvc.pt/bitstream/20.500.11960/1826/1/Rosimey_Raimundo.pdf). Retrieved December, 03, 2018, 18h25

<http://www.ma10.com.br/2015/09/09/brasileiros-dedicam-menos-de-seis-horas-por-semana-a-leitura/>. Retrieved February, 15, 2019, 17h25

<https://blog.bycast.com.br/radio-online/conheca-5-locutores-de-radio-famosos-no-brasil-e-no-mundo/>. Retrieved February, 15, 2019, 17h25

<https://pt.wikipedia.org/wiki/Bullying>. Retrieved August, 31, 2019, 12h25

# Anexos



## **Locutor de Rádio**

### **Távira**

(m/f)

A Rádio Gilão – Cooperativa de Radiodifusão, CRL, fundada a 3 de Maio de 1986 e situada em Távira (Algarve) encontra-se a recrutar para as suas emissões um Locutor.

#### **Requisitos:**

- Licenciatura na área de Comunicação
- Experiência profissional em rádio (preferencial)
- Boa dicção e discurso fluente
- extrovertido
- resistência ao stress e capacidade de improviso
- Excelente relacionamento interpessoal
- Flexibilidade de horários
- Disponibilidade imediata
- Residente na zona de Távira e/ou arredores

#### **Oferece-se:**

- Contrato de Trabalho
- Estabilidade profissional
- Formação contínua
- Bom ambiente de trabalho

Se reúne os requisitos pretendidos, envie a sua candidatura com CV e demos de voz até ao próximo dia x para o seguinte endereço de e-mail:  
***radiogilao@net.vodafone.pt.***

Os candidatos seleccionados serão contactados a curto prazo para marcação de entrevista.

## ANÚNCIO DE RÁDIO

Olá!

Tens formação na área de Comunicação e gostavas de trabalhar numa Rádio a sério?

Então escuta aí, temos boas notícias para ti!

A Rádio Gilão – Tavira, está à procura de um Locutor para a sua emissão.

Aproveita, visita já o site da tua rádio em [www.radiogilao.com](http://www.radiogilao.com) e fica a saber mais.

Quem sabe, se a voz oficial da Rádio Gilão poderá mesmo ser a tua!!

Ficamos à tua espera.

E já agora, Boa Sorte

## LOGOTIPOS DA RÁDIO GILÃO



Imagem identificativa da Rádio Gilão entre os anos 1986 e 1996.



Imagem identificativa da Rádio Gilão desde o ano 1997.

A presente entrevista terá como finalidade a construção de um “Protocolo de Recrutamento e Seleção do Locutor da Rádio Gilão”, inserido no Projeto final de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos da Universidade do Algarve.

**A presente entrevista é anónima.**

Não há respostas certas ou erradas, apenas nos interessa a sua opinião.

Estimamos cerca de 25 minutos para a sua realização.

**Obrigada pela sua colaboração.**

## Questões

- 1. Como locutor de Rádio, quais as tarefas que desempenha no seu dia-a-dia?**
- 2. Das tarefas profissionais diárias, quais aquelas que desempenha com maior facilidade?**
- 3. Das tarefas profissionais diárias, quais aquelas que desempenha com maior dificuldade?**
- 4. Das tarefas inerentes à sua profissão, quais são as que ocupam mais tempo?**

**5. Indique três critérios indispensáveis a ter em conta na contratação de um locutor para a Rádio Gilão? Justifique a sua resposta.**

**6. Quais os requisitos essenciais para ser um bom Locutor?**

**Obrigado pela sua colaboração!**

# POSSÍVEL GUIÃO DE ENTREVISTA DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Função: Locutor de Rádio

## **Campo Pessoal:**

- Como teve conhecimento da vaga para Locutor de Rádio?
- Como se define?
- Quais as suas virtudes e defeitos?
- Quais os seus planos pessoais e profissionais?
- Porquê escolhê-lo para a função de Locutor e não um outro candidato?
- Como reage a observações de contradição, negação ou crítica?
- Em termos de caráter, considera-se uma pessoa persistente ou teimosa?
- Como se adapta a novas situações?
- Quais os seus hobbies?
- (...)

## **Campo das Relações Interpessoais:**

- Que relação acha que se deve estabelecer com os colegas?
- Como se sente a trabalhar em equipa?
- Que tipo de relação costuma ter com as suas chefias?
- (...)

## **Campo Formativo e Profissional:**

- Que tipo de formação possui: académica e/ou suplementar?
- Qual a sua experiência na área de Rádio?
- Descreva de forma sucinta, o seu percurso profissional?
- Qual o seu último emprego? Porque saiu?
- Porque se candidata a este lugar?
- Que tipo de contributo/mais valia poderia “dar” à Rádio Gilão?
- Considera-se uma pessoa polivalente?
- (...)