

Hiring Survey efectuado pela MRINetwork Portugal

Empresas portuguesas querem recrutar

Durante o primeiro semestre de 2010, 32% das empresas inquiridas pela MRINetwork Portugal perspectivam aumentar o seu quadro de pessoal e 58% mantê-lo. As empresas de TI'S lideram as intenções de contratação.

por: **Duarte Albuquerque Carreira**

A pergunta é directa: pretende aumentar, manter ou diminuir o seu quadro de pessoal? Dos inquiridos, 32% prevê aumentar o número de efectivos do seu quadro de pessoal, sendo 58% os que prevêem a sua manutenção e 10% os que antecipam diminuir o número de colaboradores. Estes são os resultados para Portugal do 64º Hiring Survey efectuado pela MRINetwork Portugal, uma empresa de Head Hunting. O estudo, em Portugal, compreendeu entrevistas a 115 administradores, directores-gerais ou directores de Recursos Humanos de empresas.

Ana Teixeira, uma das responsáveis pelo estudo, em entrevista à Pessoal, sublinha que os dados são animadores, porém, ainda longe dos indicadores verificados em 2008. "O mercado de recrutamento e selecção está, sem dúvida, a dar sinais de maior dinamismo, onde aumenta em 19 pontos percentuais, face a igual período de 2009, a percentagem de empresas com intenções de recrutar".

Contudo, alerta Ana Teixeira, já comparando os resultados do primeiro semestre de 2010 com os do segundo semestre de 2009, "a percentagem de empresas que pretendem aumentar os seus quadros não regista alteração mas a percentagem de empresas em 2010 que pretende diminuir é menor em 14 pontos percentuais. No início desta crise global houve uma quebra muito significativa nas intenções de recrutamento, mas o mercado está em tendência positiva des-

de então, pois os indicadores vêm a melhorar com as intenções de recrutamento a aumentar e taxa de intenção em reduzir os quadros a diminuir", fundamenta.

A responsável da MRINetwork esclarece as razões do algum dinamismo existente. "Esta tendência vem sido verificada em outros países, pelo que há sinais de que os mercados estão a 'desanuviar'. Estando as empresas portuguesas atentas aos mercados globais, parece-me que essa possa ser uma razão. Outro factor pode ser a procura de novos mercados, nomeadamente junto dos países com economias emergentes, por parte das empresas portuguesas. Depois, há um lado de oportunidade nas crises e, com certeza, certas empresas com carácter dinâmico e criativas conseguem adaptar-se e reestruturar-se para oferecer soluções adaptadas ao momento presente", releva.

O sector das Tecnologias da Informação lidera as intenções de novos recruta-

Hiring Survey - Portugal 2010


- **Período a que se refere:** 1º semestre de 2010
 - **Cargos dos inquiridos:** Administradores, directores-gerais e directores de Recursos Humanos
 - **Dimensão das empresas inquiridas:** Pequenas, Médias e Grandes Empresas
 - **Como se processa?** Os escritórios da MRINetwork em Portugal inquiriram administradores, directores-gerais ou directores de Recursos Humanos das empresas a operar nos sectores de actividade em que são especialistas, integrando, de forma representativa, todos os nichos de mercado.
- As perguntas foram feitas pelo telefone e as respostas registadas em formulário próprio. Depois de preenchido, cada questionário é enviado para o escritório central da MRINetwork Portugal. Aqui os dados são tratados e produzidos os relatórios, que serão posteriormente divulgados.

mento. A Logística continua a ser um sector onde a procura de profissionais se verifica.

DEPARTAMENTOS DE INFORMÁTICA E COMERCIAL SÃO OS QUE MAIS PRETENDEM RECRUTAR

De acordo com os resultados apurados pelo estudo, os departamentos comercial e o de informática/ tecnologias de informação são os que mais pretendem recrutar. Ana Teixeira refere que, em termos de funções, “os dados gerais indicam que as funções técnicas altamente especializadas serão as mais requisitadas, qualquer que seja o departamento, por oposição às funções de chefia ou de profissionais sem experiência, por exemplo. Contudo, no sector da indústria 30% dos inquiridos refere o recrutamento e selecção de quadros como sendo a sua prioridade. E para 22% dos responsáveis dos sectores farmacêutico e indústria o recrutamento de recém-licenciados é também mencionado como prioritário”.

E será possível traçar o perfil padrão do colaborador que as empresas pretendem recrutar? Ana Teixeira diz que o perfil depende sempre de “muitas variáveis”. Entre outras, “da função em recrutamento, da cultura, objectivos, estratégia e fase de vida da empresa, do perfil da administração da empresa e seu estilo de liderança, etc.”. Contudo, continua, “um aspecto que é valorizado independentemente da função é a atitude do colaborador: atitude face ao trabalho, face às adversidades e imprevistos que são uma constante dos dias de hoje. A experiência e sucessos/ realizações em funções similares são, ao nível do recrutamento de quadros intermédios e de topo, geralmente, um factor que é muito valorizado pelas empresas, para além das competências e características pessoais (os chamados ‘soft skills’) e da atitude”.

Já no que respeita ao recrutamento de recém-licenciados, o Hiring Survey apurou que, contrariamente à tendência em países como os EUA, por exemplo, em que a área de formação inicial não é geralmente um factor eliminatório para o início de uma carreira, pois a ideia é a faculdade ensinar a aprender e a pensar, das empresas inquiridas 54% iniciam a sua selecção de recém-licenciados pela definição da área de formação de proveniência, só depois se detendo noutros factores. “É curioso que só 19% considerem a performance na faculdade como factor preferencial de escolha, uma vez que da forma como nos comportamos na escola podemos inferir sobre a forma como nos iremos comportar no primeiro emprego”, sublinha a responsável da MRINetwork Portugal. 

Discurso Directo



ANA TEIXEIRA, QUE CONSELHOS DEIXARIA ÀS NOSSAS EMPRESAS DE RECRUTAMENTO E SELECÇÃO?

Seria muito pretensioso da minha parte deixar conselhos aos meus colegas de negócio, que conhecerão o mercado e as suas tendências pois é nele que se movem. Deixaria uma dica às empresas: acontece nestes momentos as empresas terem a tentação de especular na descida de salários de pessoas qualificadas que se encontram desempregadas, pensando muitas vezes estar a “fazer um bom negócio” ao propor descidas bruscas de salários. Concordo que em algumas funções os nossos salários poderão necessitar de algum ajuste mas considero uma aposta de curtíssimo prazo contratar um excelente profissional que esteja desempregado por condições salariais abaixo do seu real valor e do retorno real que o mesmo poderá trazer para a empresa. Ao empregar um profissional de valor, a empresa está a colocá-lo novamente no mercado dos activos e se o profissional reconhece que está a ser contratado abaixo do seu real valor terá tendência para encarar essa oportunidade especulativa como uma passagem, sendo que a empresa, a médio prazo, corre o risco de perder essa aquisição de capital.

EEC
ESCOLA EUROPEIA DE COACHING
E COMPETÊNCIAS DE LIDERANÇA

Av. Magalhães Lima, 4 - F/C Esq. 1000-197 Lisboa
pt.escolacoaching.com • info@escolacoaching.com